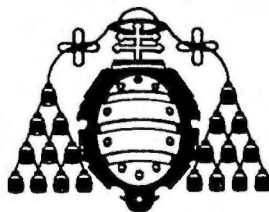


Universidad de Oviedo
Departamento de Economía Aplicada
Área de Sociología

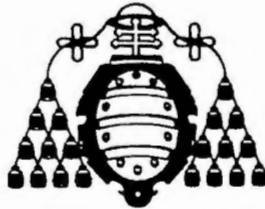


**RECURSOS FORMATIVOS E INSERCIÓN LABORAL
DE JÓVENES**
TOMO I

M^a Isabel García Espejo

Oviedo, junio de 1997

Universidad de Oviedo
Departamento de Economía Aplicada
Área de Sociología

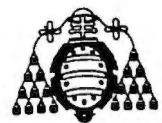


**RECURSOS FORMATIVOS E INSERCIÓN LABORAL
DE JÓVENES**

TOMO I

M^a Isabel García Espejo

Oviedo, junio de 1997



La Comisión del Departamento de Economía Aplicada, en sesión celebrada el día 2 de Junio de 1997, acuerda admitir a trámite la tesis Doctoral de Dña. M^a Isabel García Espejo titulada "Recursos formativos e inserción laboral de jóvenes".

Oviedo, 3 de Junio de 1997

EL DIRECTOR DEL DPTO. DE ECONOMÍA APLICADA

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'C. Pañeda', with a long horizontal stroke extending to the right.

Fdo: Cándido Pañeda Fernández.



Como Director de la tesis doctoral de **M^a Isabel García Espejo**, titulada "Recursos formativos e inserción laboral de jóvenes", y dirigida a la obtención del título de doctor en Sociología, hago constar mi conformidad para que esta tesis sea presentada a trámite a la Comisión de Doctorado de la Universidad de Oviedo.

Oviedo, 30 de mayo de 1997

Fdo.: Rodolfo Gutiérrez
Catedrático de Sociología

A mis padres

*¡Ay ..., si hubiese estudiado
en tiempos de mi loca juventud!
... Ahora tendría casa y cama
blanda.*

F. VILLON, El Gran Testamento.

*Nadie ha tenido a los dioses tan a su
favor que pueda prometerse a sí
mismo el día de mañana.*

SÉNECA, Thyestes.

AGRADECIMIENTOS

Esta tesis doctoral es el resultado del trabajo y la colaboración de muchas personas. A todas ellas quiero enviar desde estas páginas mi más sincero agradecimiento, y de manera muy especial a su Director, Rodolfo Gutiérrez, que me alentó y ayudó, en todo momento, proporcionándome las orientaciones teóricas y técnicas necesarias para abordar el estudio que esta tesis desarrolla.

El presente trabajo está vinculado a una investigación financiada por la Comisión Interministerial de Ciencia y Tecnología (CICYT) dentro del Plan Nacional de I+D denominada "Procesos de inserción laboral: estrategias, itinerarios y contextos locales" (Proyecto PBS91-1067). El equipo de investigación ha estado dirigido por Rodolfo Gutiérrez, y compuesto por José María García Blanco y Marta Ibáñez. En esta investigación Luis Garrido aportó su ayuda en algunos aspectos del diseño de la encuesta, que constituyó también la fuente de datos de esta tesis, y en la definición del universo de la muestra.

Los miembros del equipo me ofrecieron también su ayuda. José María García Blanco me orientó en los inicios de la tesis. Marta Ibáñez Pascual, compañera de despacho y colega, me acompañó durante todo el recorrido de la investigación realizando su propia tesis doctoral. Su buen humor contribuyó a hacer más agradable el trabajo.

Otras personas me sirvieron de apoyo en campos diversos. De entre ellas quiero agradecer especialmente a Esperanza Roquero que leyó y discutió conmigo este trabajo, dando lugar a inestimables sugerencias y mejoras. A Nieves Muñoz Ferrero por su supervisión de los tratamientos estadísticos de la tesis. Juan Cigarría como editor y Toño Canteli como delineante supieron traducir y mejorar mis sugerencias.

Debo mencionar, por supuesto, al Área de Sociología y a todo el Departamento de Economía Aplicada de la Universidad de Oviedo, cuyos miembros, compañeros y amigos, me han ayudado en todo lo posible para que el trabajo llegara a buen término.

Por último, debo decir que nunca habría completado esta tarea sin la paciencia, amor y cooperación de Gonzalo y de mis hijos, Ricardo y Alejandro.

TOMO I

INTRODUCCIÓN.....	1
1 RECURSOS FORMATIVOS Y CARRERAS LABORALES INICIALES. ENFOQUES TEÓRICOS.....	6
1.1. La perspectiva del capital humano y del logro de estatus.....	13
1.1.1. La teoría del capital humano. La educación y la adquisición de cualificaciones.....	13
1.1.2. La teoría del logro de estatus.....	19
1.1.3. Análisis de la movilidad laboral desde la perspectiva del capital humano.....	24
1.2. La visión credencialista de la educación.....	31
1.2.1. Los modelos de selección (<u>screening</u>). La educación como mecanismo de selección.....	32
1.2.2. La educación como señal de la capacidad de formación en la empresa. El modelo de competencia por los puestos de trabajo.....	37
1.2.3. La educación y las culturas de estatus.....	40
1.2.4. La sobreeducación como fenómeno permanente.....	43
1.2.5. Credenciales educativas y procesos de selección.....	48
1.3. La perspectiva estructural.....	52
1.3.1. Teorías del mercado de trabajo dual.....	53
1.3.2. Análisis de la movilidad laboral desde la perspectiva estructural.....	61
1.4. Logro, ajuste, credenciales y estructuras.....	77
1.4.1. Del logro educativo al empleo.....	78
1.4.2. La movilidad laboral inicial.....	81
2. METODOLOGÍA: PROBLEMAS DE OBSERVACIÓN Y ANÁLISIS DE TRAYECTORIAS LABORALES.....	87
2.1. Diseño de la muestra y técnica de recogida de datos.....	87
2.2. Metodología de análisis.....	97
2.2.1. La técnica de regresión logística.....	97
2.2.2. El modelo de Cox.....	101
3. LOGRO EDUCATIVO Y ELECCIÓN DE CARRERA.....	106
3.1. Familia de origen y logro educativo. Perspectivas teóricas.....	107
3.1.1. La perspectiva del logro de estatus.....	107
3.1.2. Teorías de la reproducción.....	112
3.1.3. Las estrategias escolares de colocación.....	113
3.2. Los niveles educativos de los jóvenes.....	116
3.3. La influencia de la familia de origen en el logro educativo.....	124
3.4. Familia de origen, logro educativo y elección de carrera.....	132
4. EDUCACIÓN, ENTRADA AL MERCADO DE TRABAJO Y PRIMER EMPLEO.....	134
4.1. Obtención de empleo en el primer suceso de la historia laboral.....	136
4.2. Características de los jóvenes que acceden a la ocupación siendo estudiantes.....	143
4.3. Tiempo de paro antes del primer empleo.....	146

4.4. Características del primer empleo.....	149
4.5. Los determinantes de la categoría ocupacional lograda.....	156
4.6. Los determinantes del vínculo laboral.....	163
4.7. El ajuste entre educación y requerimientos educativos del puesto de trabajo. El fenómeno de la sobreeducación.....	168
4.8. La entrada al primer empleo.....	174
5. RECURSOS FORMATIVOS, PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y FORMACIÓN EN LA EMPRESA.....	179
5.1. Nivel educativo exigido en la contratación.....	181
5.2. Valoración de la importancia de la titulación en la obtención de empleo.....	188
5.3. Valoración de la importancia de los conocimientos complementarios en la obtención de empleo.....	191
5.4. Pruebas de selección y recursos formativos.....	193
5.5. La formación en la empresa.....	200
5.6. Formación en la empresa y riesgo de desempleo.....	204
5.7. Los procesos de selección y la formación en la empresa.....	209
6. RECURSOS FORMATIVOS Y TRAYECTORIAS LABORALES.....	213
6.1. Titulación y trayectorias laborales.....	216
6.2. Indicadores de movilidad.....	233
6.3. Recursos formativos y tipos de movilidad laboral.....	237
6.3.1. Transiciones del paro a la ocupación y de la ocupación al paro.....	240
6.3.2. Transiciones de situaciones de ocupación a situaciones de estudiante.....	249
6.3.3. Movilidad directa entre empleos.....	251
6.3.4. Incidencia de la sobreeducación en la movilidad laboral.....	257
6.3.5. La movilidad interna.....	261
6.4. Los determinantes de la movilidad laboral.....	267
CONCLUSIONES.....	274
7.1. El logro educativo.....	276
7.2. La entrada al mercado de trabajo y la obtención del primer empleo.....	277
7.3. Las trayectorias laborales iniciales.....	283
BIBLIOGRAFÍA.....	292

TOMO II

ÍNDICE DE CUADROS	311
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	321
ANEXOS:	322
A.I. Anexo al Capítulo 3	322
A.II. Anexo al Capítulo 4	328
A.III. Anexo al Capítulo 5.....	361
A.IV. Anexo al Capítulo 6.....	400
A.V. Anexo Encuesta.....	457

INTRODUCCIÓN

El objetivo de la presente investigación consiste en analizar las relaciones entre recursos formativos y logros laborales en las primeras etapas de la vida activa. Tal objetivo se encuadra en un tema teórico y empírico central de la Sociología; la conexión entre educación y logro social. El estudio de las relaciones que nos ocupan adquiere especial importancia en el nuevo escenario macrosocial que se configura en España en los últimos quince años como resultado de diversos procesos. En este nuevo escenario se asiste a cambios importantes en las condiciones del mercado de trabajo y a transformaciones significativas en las formas de inserción laboral.

Desde los primeros años de la década de los ochenta, el perfil de la población activa que accede por primera vez al mercado de trabajo ha variado substancialmente en relación a épocas anteriores. Por un lado, la fuerte expansión educativa vivida por el país ha originado que cada vez sea mayor la dotación de cualificaciones formales con que los jóvenes llegan al mercado de trabajo. Sin embargo, y desde hace algunos años, el desempleo está incidiendo de forma notable en la población juvenil al tiempo que dichas cualificaciones son más elevadas.

Con todo, la transformación más importante del escenario macrosocial proviene de la flexibilización de las modalidades de contratación llevadas a cabo a partir de 1984. El objetivo de tales medidas estaba dirigido a eliminar trabas institucionales de cara a facilitar los procesos de ajuste entre la oferta y la demanda de trabajo. La implantación de este nuevo marco contractual va a dar lugar a la extensión casi generalizada de la contratación temporal como modalidad de contrato para jóvenes. De igual forma, la rotación entre situaciones de ocupación y paro se va a convertir en la forma de inserción laboral dominante.

En este escenario de transformaciones fundamentales en las condiciones del mercado de trabajo y en los procesos de inserción laboral, la presente investigación resulta especialmente relevante al plantearse como objetivo el estudio de las relaciones entre los recursos formativos de los individuos y sus logros laborales iniciales. Tal objetivo implica el análisis de las primeras etapas de la vida activa y especialmente de

los procesos de movilidad laboral que han sido escasamente abordados en el campo de la Sociología española.

La aproximación al conocimiento de las relaciones entre recursos formativos y logros laborales se ha realizado con planteamientos novedosos en el terreno teórico y empírico. En el terreno teórico, además de las aportaciones más relevantes de las tradicionales perspectivas implantadas en este tema, se han considerado los desarrollos más recientes sobre movilidad y logro laboral. Efectuar el análisis empírico ha conllevado particulares exigencias metodológicas centradas, por un lado, en la necesidad de obtener observaciones de carácter longitudinal sobre la historia laboral de los sujetos y, por otro, en su tratamiento y análisis estadístico.

Las observaciones empíricas han sido obtenidas recurriendo a fuentes primarias, en concreto a una encuesta longitudinal de tipo retrospectivo, dado que no existen datos longitudinales suficientes para llevar a cabo los objetivos propuestos en fuentes secundarias. Esta encuesta constituye también la base de una investigación financiada por la CICYT, dentro del Programa Nacional de Estudios Económicos, Sociales y Culturales, vinculada a una línea de investigación sobre inserción laboral de jóvenes que se viene desarrollando en los últimos años en el área de Sociología de la Universidad de Oviedo. En esta encuesta se efectúa una reconstrucción longitudinal de la trayectoria laboral de una muestra de jóvenes con edades comprendidas entre 20 y 29 años residentes en el área central de Asturias, desde su entrada al mercado de trabajo hasta el momento de la entrevista (mayo-julio de 1992). Además de registrar los eventos que configuran la historia laboral, la encuesta recoge información sobre las características educativas y formativas de los jóvenes, junto con otros aspectos relativos al origen social, la situación de la familia de origen y de creación, las actividades de búsqueda de empleo y las actitudes hacia el trabajo y la carrera laboral.

La metodología adoptada ha permitido obtener observaciones retrospectivas de la variable dependiente -los logros laborales-, referidas a un buen número de dimensiones: rapidez en la obtención de empleo, estatus ocupacional, estabilidad laboral, grado de ajuste de las cualificaciones poseídas a las requeridas por el puesto

de trabajo, oportunidades de formación en la empresa, papel de los títulos educativos en los procesos de selección de las empresas, posibilidades de carrera y movilidad laboral. Los recursos formativos también han sido observados y estudiados atendiendo a una diversidad de factores, con especial atención a la influencia en los logros laborales del nivel de estudios, la titulación y la formación adquirida en el trabajo medida por la experiencia laboral y el tiempo de aprendizaje.

La presente investigación se estructura en cuatro partes diferenciadas. Una parte eminentemente teórica se expone en el capítulo primero. En él se abordan las aproximaciones teóricas que han estudiado las relaciones entre educación y empleo y la influencia de los recursos formativos en los procesos de movilidad laboral. La visión más ortodoxa está integrada por la perspectiva del capital humano y la teoría del logro de estatus, que han influido en la mayoría de los estudios sobre movilidad laboral y que priman los recursos educativos en la explicación de los logros laborales. Una segunda línea teórica viene representada por aquellas teorías que han incidido especialmente en los aspectos credencialistas de la educación. La visión más estructuralista de los mercados de trabajo es la tercera aproximación teórica considerada en esta tesis. Los diferentes enfoques integrados dentro de esta última perspectiva ponen el énfasis en los factores estructurales que pueden limitar o modificar los efectos de la educación en la trayectoria laboral. Las aproximaciones teóricas consideradas, orientan, en diferente forma y grado, la construcción del marco teórico de esta tesis y de las hipótesis correspondientes, todo lo cual es expuesto al final del capítulo primero.

La segunda parte de la investigación se centra en los aspectos metodológicos que son abordados en el capítulo segundo. Al tratarse de un estudio de carácter longitudinal en el que se analizan diferentes dimensiones de la trayectoria laboral, se hace necesario la aplicación de diversos tipos de análisis. El análisis de la entrada al mercado de trabajo y la obtención del primer empleo se ha efectuado fundamentalmente mediante modelos de regresión logística. El estudio de la movilidad laboral inicial requiere para su conocimiento la aplicación de análisis longitudinales específicos. En concreto, en esta investigación se ha optado por la utilización de

modelos de tipo semiparamétrico, generalmente conocidos como modelos de Cox de "riesgos proporcionales". La aplicación de estas técnicas de análisis constituye un hecho relativamente novedoso, pues han sido poco utilizadas en las investigaciones sociológicas españolas.

La tercera parte está integrada por los capítulos tres, cuatro, cinco y seis, y en ella se desarrolla todo el análisis empírico realizado sobre nuestro objeto de estudio. Cada uno de estos capítulos cumple con un objetivo determinado:

En el tercer capítulo se analizan los determinantes del propio logro educativo, como paso previo al estudio de la influencia de la educación en la trayectoria laboral. El interés se centra en la influencia de las características y recursos de la familia de origen en el logro educativo. Se trata de determinar en qué medida predomina una lógica de reproducción de las posiciones socioeconómicas familiares a través de los estudios de los hijos, o si, por el contrario, la influencia del origen social se ha debilitado como consecuencia de la universalización del acceso a la educación.

El capítulo cuarto ofrece el análisis de la entrada al mercado de trabajo y la obtención del primer empleo. La influencia de los recursos educativos en esta fase de la historia laboral se analiza a través de la observación de las siguientes dimensiones: la rapidez con que se transita de la educación al empleo, las características de la primera ocupación representadas por el estatus ocupacional, la estabilidad laboral alcanzada y el grado de adecuación de las cualificaciones educativas de los jóvenes a los requisitos formativos del puesto de trabajo, aspecto que nos remite al estudio de la sobreeducación.

El capítulo quinto se centra en los procesos de selección y contratación de las empresas. El objetivo es determinar cómo se relacionan las cualificaciones adquiridas en el sistema educativo con los primeros logros laborales, a través del estudio de los factores que favorecen el establecimiento de requisitos educativos en la contratación y de los procesos de selección de personal llevados a cabo por las empresas. Una vez que se ha entrado en la ocupación, se examinan las características individuales y aquellas que están relacionadas con los puestos de trabajo que más se asocian con la

formación adquirida en la empresa y se analiza la influencia de dicha formación en las primeras etapas laborales.

En el capítulo seis se aborda el análisis de las trayectorias laborales una vez que se ha producido la entrada en la actividad. En este capítulo se efectúa una primera aproximación descriptiva de las pautas dominantes de movilidad laboral según los recursos educativos de los jóvenes, con el fin de conocer los principales flujos de movilidad que se inician desde cada uno de las categorías ocupacionales de entrada en el mercado de trabajo. Seguidamente se realiza un análisis mediante modelos de riesgos proporcionales de las principales pautas de movilidad --transiciones entre situaciones de ocupación y paro en su doble sentido, movilidad directa entre empleos sin mediar un período de paro y movilidad interna--, para comprobar la influencia de los recursos formativos y de otros factores que se supone intervienen en la configuración de tales pautas. El seguimiento de la movilidad inicial va a permitir determinar si estas primeras etapas de vida activa se configuran de acuerdo con los presupuestos establecidos por el capital humano y su imagen de la movilidad como un proceso de ajuste, o si, por el contrario, dicha imagen no es suficiente y hay que acudir a elementos procedentes de otros enfoques teóricos.

Las principales conclusiones obtenidas en cada uno de los capítulos anteriores constituye la cuarta parte del estudio y son ofrecidas en el capítulo siete. Es de esperar que los resultados derivados de la investigación contribuyan a un mejor conocimiento de las relaciones entre recursos formativos y logros laborales en las etapas iniciales de la vida activa, en un período histórico en el que han tenido lugar transformaciones importantes en la composición educativa de la población y en las condiciones del mercado de trabajo.

Finalmente, se incluyen varios Anexos donde se recogen los resultados completos de los diferentes análisis estadísticos correspondientes a cada capítulo empírico y se incorpora el modelo de encuesta que se ha utilizado en la investigación.

1. RECURSOS FORMATIVOS Y CARRERAS LABORALES INICIALES. ENFOQUES TEÓRICOS

La relación entre educación y logro laboral constituye un tema central del análisis sociológico. Entender qué papel juegan los recursos educativos en los logros laborales de los individuos ha venido a ser una cuestión que ha suscitado una continua reflexión por parte de los investigadores sociales. Este tema teórico y empírico central de la Sociología, adquiere especial relevancia en el nuevo escenario macrosocial que se configura en España durante los últimos quince años; escenario que ha estado vinculado a fenómenos tan claves como la expansión del sistema educativo, la gravedad del desempleo juvenil y la desregulación del mercado de trabajo. Un conjunto de procesos que han transformado de manera substancial las relaciones entre educación y logro laboral.

El primer fenómeno señalado, la expansión educativa, ha sido de tal magnitud en nuestro país que la juventud que está accediendo a la población activa en los últimos años posee unos niveles de estudios impensables hace sólo dos décadas. Baste señalar que en el año 1992 España es el país con el mayor porcentaje de nuevos matriculados en universidades de los países de la OCDE (OCDE, 1995). Este proceso de expansión de la educación ha sido producto tanto de una mayor demanda por parte de la población, como de la extensión y modernización de la oferta educativa. En el incremento de la demanda de educación han intervenido diversos factores entre los que cabe citar la elevación de la renta per cápita, los cambios en las necesidades de cualificación de los puestos de trabajo, y la idea, muy extendida entre la población durante la etapa de crecimiento económico anterior a la crisis de 1973, de que los estudios constituyen el medio más efectivo de ascenso social.

A la demanda social de educación, los poderes públicos respondieron con un crecimiento similar de puestos escolares en todos los niveles, que no ha sido indiferente a la influencia del propio proceso de democratización y de descentralización administrativa vivido por el país (Lamo de Espinosa, 1988; Pérez Díaz, 1981; Bosch y Díaz Malledo, 1988). Junto a los recursos destinados a la enseñanza, la expansión educativa se vio también favorecida por una serie de reformas destinadas a lograr una mayor igualdad de acceso a los estudios. Así, la reforma de 1970 acaba

con la estructura bipolar del sistema educativo anterior (Ley Moyano), organizado en base a una enseñanza primaria destinada fundamentalmente a las clases populares y que no conducía a ningún otro nivel educativo, y una enseñanza secundaria y universitaria dirigida a las clases medias y superiores (De Puelles Benítez, 1992). La Ley General de Educación de 1970 (LGE) establece la Educación General Básica como una enseñanza común, obligatoria y gratuita, a todos los niños desde los seis hasta los catorce años de edad. Posteriormente la Ley de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE), aprobada en 1990, va a prolongar la enseñanza obligatoria hasta los dieciséis años.

Todos estos factores explican el fuerte crecimiento de los niveles educativos de la población en las últimas décadas, tal como reflejan los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA). En el Cuadro 1.1 se muestra la evolución de los niveles de estudios terminados en los jóvenes de 16 a 29 años. Los universitarios han pasado de ser un 7% en 1980 a un 11% en 1995, si bien el crecimiento más espectacular proviene de los estudios medios. En 1980 la proporción de jóvenes en los tramos de edad señalados con este nivel educativo representaban el 46%, y en 1995 casi llegan a alcanzar el 80%. Hay que señalar que en el nivel de estudios medios, la EPA incluye también los estudios de EGB, el Certificado Escolar y la Enseñanza Secundaria Obligatoria. Paralelamente, durante estos años los jóvenes que sólo cuentan con estudios primarios¹ han pasado de ser un 42% a representar menos de un 10%.

Cuadro 1.1. Evolución de los niveles de estudios terminados en los jóvenes de 16 a 29 años (1980-1995), porcentajes.

	1980	1985	1990	1995
Analfabetos	1,1	0,8	0,6	0,5
Sin estudios	2,8	2,0	1,7	1,1
Primarios	42,4	25,9	15,0	9,8
Medios	46,3	63,1	73,2	77,4
Superiores	7,4	8,2	9,6	11,2
TOTAL	100,0 (7.304)	100,0 (8181.7)	100,0 (8669.5)	100,0 (8878,1)

Valores absolutos: miles de personas

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA (Cuartos trimestres).

¹En la categoría de estudios primarios, la EPA recoge los estudios que se inician a los cinco o seis años y que finalizan a los once o doce años: estudios primarios y EGB ciclos inicial y medio o primera etapa y equivalente.

Sin embargo, la mejora de los niveles educativos de la población no va a ir acompañada por una reducción de los desequilibrios básicos en el mercado de trabajo; en concreto del desempleo juvenil. Así, la tasa de paro de los menores de veinticinco años va a alcanzar una cifra cercana al 50% durante los años centrales de los ochenta y no va a descender del 30% en los primeros años de los noventa, momento en el que tiene lugar un importante crecimiento del empleo. Las dificultades de inserción laboral que experimentan los jóvenes van a ser atribuidas a las condiciones inflexibles del mercado de trabajo, regidas por una normativa laboral estabilizadora de la mano de obra, y a sus carencias formativas. Precisamente, las principales políticas públicas sobre el problema del empleo juvenil van a tratar de incidir en tales factores.

La acción pública sobre el sistema educativo se constituye en un objetivo central de las políticas de empleo. La finalidad es proporcionar a los jóvenes un mayor acceso a la educación y a la formación profesional reglada y ocupacional. En este punto no deja de resultar paradójico que, pese a la notable mejora en los niveles educativos de las nuevas generaciones que acceden al mercado de trabajo, desde los poderes públicos se responsabilice del problema del paro juvenil en gran parte a las deficiencias de formación de los jóvenes. Por ello, no resulta extraño que la eficacia de la política educativa dentro de la política de empleo juvenil se haya relativizado con frecuencia, sobre todo si se considera que el problema del desempleo juvenil puede estar más relacionado con el funcionamiento del sistema productivo que con el funcionamiento del sistema educativo (Sanchis, 1991)

Además de la actuación sobre el sistema educativo, las políticas públicas van a modificar la normativa legal reguladora del mercado de trabajo, introduciendo medidas tendentes a la flexibilización laboral. En general, las principales propuestas para la salida de la crisis que se inicia en los primeros años de la década de los setenta van a girar en torno a la flexibilización del mercado de trabajo, poniendo el acento en la moderación de los costes laborales, en la reforma de las modalidades de contratación, en la movilidad de la mano de obra y en la mejora de los niveles de formación de la población activa (Cebrián, 1991).

A partir de 1984 se produce un cambio muy importante en las modalidades de contratación en nuestro país con la introducción de los contratos temporales y de aprendizaje y formación. Desde esa fecha, la incidencia de la contratación temporal, especialmente en los jóvenes, va a ser enorme. En el Cuadro 2.2 se expone la evolución de los tipos de contrato entre la población asalariada con edades comprendidas entre 16 y 29 años de 1987 a 1995. En esos años, los jóvenes asalariados en esos tramos de edad con contratos temporales han pasado de representar el 37% a alcanzar la cifra del 65%, un incremento de magnitud similar al descenso de los contratos indefinidos.

Cuadro 1.2. Evolución de los tipos de contrato entre la población asalariada de 16 a 29 años (1987-1995), porcentajes.

	1987	1990	1995
Contrato de duración indefinida	63,1	42,6	35,4
Contrato de duración temporal	36,6	57,3	64,5
No clasificable	0,3	0,1	0,1
TOTAL	100,0 (2.705.2)	100,0 (3.191.2)	100,0 (2650.4)

Valores absolutos: miles de personas

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA (Cuartos trimestres).

Todos los fenómenos señalados van a contribuir a la configuración de un nuevo escenario macrosocial. Por un lado, las medidas de flexibilización del mercado de trabajo han motivado que la rotación entre la ocupación y el paro sea la característica dominante de los procesos de inserción laboral (Roquero, 1995). Tales medidas han orientado asimismo la composición del desempleo juvenil hacia un paro más "experto", de tal forma que el principal problema de los últimos años no es tanto el acceso al empleo, como el logro de la estabilidad laboral. Por otro, la expansión educativa y las políticas públicas sobre el sistema escolar han originado que los jóvenes accedan progresivamente más tarde al mercado de trabajo y lo hagan con dotaciones cada vez más altas de cualificaciones formales. En un escenario con tales características, resultan relevantes las siguientes cuestiones: ¿han variado las relaciones entre educación y logro laboral?; o de forma más concreta, ¿cómo ha afectado la expansión educativa a los logros laborales?. Una de las consecuencias de la expansión educativa ha podido ser la existencia de mayores desajustes entre las

cualificaciones educativas y los puestos de trabajo. En tal caso, tales desajustes, ¿se corrigen conforme avanza la historia laboral al existir una mayor movilidad en el mercado de trabajo?. De igual forma, si los cambios en el marco institucional han favorecido la flexibilidad y la movilidad de los trabajadores, ¿los logros de los individuos se relacionan ahora más directamente con sus recursos educativos, o por el contrario siguen existiendo estructuras en el mercado de trabajo que limitan la plena utilización de estos recursos?.

Las cuestiones planteadas remiten a la necesidad de estudiar la influencia de la educación en el logro laboral desde una perspectiva longitudinal, con especial atención a los procesos de movilidad, dado que en un escenario como el descrito los logros laborales interaccionan con tales procesos. La relación entre los recursos educativos y los procesos de movilidad laboral constituye precisamente un tema muy poco estudiado en el campo de la investigación española, tanto desde un punto de vista descriptivo como analítico. En este sentido, hay que decir que los conocimientos disponibles sobre la relación entre educación y logro laboral en nuestro país, a partir de las investigaciones llevadas a cabo en los últimos años, es bastante desigual.

Se han producido avances notables y existen numerosos análisis basados en técnicas multivariantes sobre el comportamiento de los diversos niveles educativos en la probabilidad de encontrarse en situación de desempleo. El uso de tales técnicas ha permitido obtener estimaciones de dichas probabilidades que controlen, en la medida de lo posible, el efecto de otras variables que puedan estar correlacionadas con el nivel de estudios. Los resultados obtenidos coinciden en la identificación de un efecto negativo y significativo del nivel de estudios sobre la probabilidad de estar en paro (García Serrano y Toharia Cortés, 1993; Andrés y García, 1991; García et al, 1986; Andrés et al. 1989; Sáez y Toledo 1995), y además, se aprecia una tendencia en los últimos años a una mayor agudización de las diferencias entre niveles educativos (Castillo y Toharia, 1993). De estos resultados se deriva que, pese al aumento del nivel general del paro, la rentabilidad individual de la educación es alta, puesto que los más educados tienen mayores posibilidades de encontrar trabajo (Carabaña, 1986; Cabrera Rodríguez, 1996).

La existencia de desajustes entre las cualificaciones educativas y los puestos de trabajo constituye un fenómeno señalado en diversas investigaciones con cierta frecuencia. Carabaña y Arango (1983) advierten ya a principios de los ochenta que el número de licenciados que acceden al mercado de trabajo excedería con mucho a las necesidades del sistema productivo en los siguientes años. Garrido (1991) y Garrido y Toharia (1991) a partir de la proyección de la matriz de empleo por sectores y ocupaciones para 1995, establecen una demanda de formación menor a la evolución prevista del sistema educativo; a pesar del importante incremento de las ocupaciones profesionales, los egresados del sistema educativo seguirían aumentando en mayor medida que la demanda. El estudio de Masjuan et al. (1996) también señala un aumento de la sobreeducación en los últimos años en nuestro país, al menos entre los universitarios. Según este estudio, los titulados universitarios tendrían mayores dificultades de realizar un trabajo correspondiente a los niveles altos de la estructura ocupacional en 1990 que en 1982.

Respecto a otras dimensiones del logro laboral los conocimientos son menores, y particularmente escasos especialmente si nos referimos a la influencia de la educación en la movilidad laboral. En España, hay una pequeña porción de estudios que utilizan la perspectiva longitudinal en el campo de la educación y el empleo. Entre ellos cabe citar los estudios de Casal et al. (1991) y Planas et al. (1995) sobre itinerarios formativos y primeras experiencias laborales, y los de Herranz et al. (1992) sobre los itinerarios ocupacionales de los titulados de FP2. Las relaciones entre la sobreeducación y la movilidad laboral externa e interna han sido analizadas por autores como Alba-Ramírez (1991), García Serrano y Malo Ocaña (1994, 1995) y Sánchez Moreno et al. (1995). Las cuestiones planteadas en estas investigaciones giran en torno a si la sobreeducación se asocia a una mayor movilidad y si aquella constituye un fenómeno temporal o transitorio, con resultados en muchos casos divergentes.

En definitiva, lo novedoso del tema hace especialmente atractivo y relevante el estudio de las relaciones entre los recursos formativos y el logro laboral en las etapas iniciales de la vida activa, y referido al período que se inicia en los primeros años de

los ochenta; período caracterizado por importantes cambios en las condiciones del mercado de trabajo. Conocer en todas sus dimensiones estas relaciones implica analizar no sólo la influencia de los recursos formativos del individuo en la entrada al mercado de trabajo y en la obtención y calidad del primer empleo sino, también, su influencia en las primeras fases de la vida laboral, en la movilidad inicial.

La aproximación al conocimiento de los fenómenos señalados requiere efectuar un esfuerzo teórico y una particular aproximación metodológica. En el terreno metodológico es preciso un análisis longitudinal que recoja la trayectoria laboral de los individuos. En el terreno teórico, se han desarrollado en los últimos años nuevas aportaciones desde diversos campos de estudio que permiten conocer con mayor profundidad la influencia de los recursos formativos en la entrada en la ocupación y en los procesos de movilidad laboral.

La visión mas ortodoxa está representada por la teoría del capital humano y por la teoría del logro de estatus que otorgan la misma importancia a la educación en el logro socioeconómico. La interpretación de los mecanismos generadores de la movilidad laboral es efectuada, dentro de la perspectiva del capital humano, por enfoques teóricos como la teoría del acoplamiento al puesto de trabajo (job-matching) y la teoría de la movilidad profesional (career mobility) que conciben la movilidad como un intento del individuo de lograr un mejor ajuste entre la educación poseída y los requerimientos formativos de los distintos puestos de trabajo.

Una interpretación alternativa a la efectuada por el capital humano está representada por una serie de teorías que podríamos denominar genéricamente como credencialistas y que tienen en común el énfasis en la función selectiva de la educación frente a la función cualificadora establecida por el capital humano. Dentro de esta perspectiva, la educación ha sido considerada unas veces como “señal” de la capacidad productiva, otras como “señal” de la capacidad de formación en la empresa y otras como “señal” de la pertenencia a ciertos grupos de estatus especialmente valorados por los empleadores.

Además de la visión credencialista de la educación, habría que señalar las aportaciones efectuadas desde la perspectiva estructural del mercado de trabajo. En la

explicación de la relación observada entre educación y logro laboral por parte del capital humano se ignora la existencia de algo que pueda denominarse estructuras de los mercados de trabajo. Por el contrario, el interés del enfoque estructural se centra en las diferencias en el logro que tienen que ver con la estructura industrial y ocupacional, y con las concepciones dualistas del mercado de trabajo. Uno de los puntos centrales de este enfoque es que los beneficios aportados por la educación varían dependiendo del contexto estructural.

La aproximación a cada una de las perspectivas teóricas que abordan la relación entre educación y logro laboral, constituye el objetivo de este capítulo.

1. 1. LA PERSPECTIVA DEL CAPITAL HUMANO Y DEL LOGRO DE ESTATUS

La teoría del capital humano y la teoría del logro de estatus presentan notables similitudes en sus formulaciones teóricas. La teoría del logro de estatus, que está relacionada con la teoría funcionalista de la estratificación, ha elaborado unos planteamientos muy parecidos a los mecanismos de oferta y demanda utilizados por los economistas: los individuos transforman su capacidad y background familiar en recompensas dentro de un único mercado (Baron y Hannan, 1994). Si bien el modelo de logro de estatus confiere más relevancia a la influencia de las características familiares y de la clase social que los modelos de los economistas del capital humano, ambos otorgan la misma importancia a la educación y a las diferencias individuales en la explicación de los logros laborales.

1. 1. 1. La teoría del capital humano. La educación y la adquisición de cualificaciones

La teoría del capital humano tiene su origen en el trabajo desarrollado por los primeros economistas neoclásicos de finales del siglo XIX. La más importante asunción de la teoría neoclásica es la de un mercado de trabajo con propiedades similares a las de un mercado competitivo de bienes de consumo. El mercado es asumido como perfectamente competitivo y los actores, trabajadores y empresas,

tienen información perfecta y son incapaces de influir en los precios dados por el mercado. En este mercado, el intercambio se produce entre las empresas que demandan trabajo para producir un determinado producto y los trabajadores que ofrecen su trabajo a cambio de un salario. La interacción de la oferta y la demanda en el marco de un mercado de trabajo competitivo determina un salario de equilibrio y un determinado nivel de empleo. La cantidad de trabajo que demandarán las empresas y la cantidad de trabajo que estén dispuestos a ofrecer los trabajadores se explica por el comportamiento maximizador de empresas e individuos, pues el comportamiento de cada uno de ellos está dirigido a obtener el máximo beneficio.

Las implicaciones de esta teoría para la demanda de trabajo son descritas en la teoría de la productividad marginal. Esta teoría sugiere que dicha demanda viene a ser similar a la de cualquier otro factor de producción, y el número de trabajadores que demandará una empresa será igual, en condiciones de competencia perfecta, a la productividad marginal del trabajo. Desde el lado de la oferta, este enfoque explica la decisión de ofrecer trabajo en el marco de la teoría de la elección del consumidor. La decisión de la cantidad de trabajo que está dispuesto a ofrecer un individuo se realiza a partir de la utilidad derivada del consumo de bienes y ocio, es decir, es una elección entre el ocio que le supone no trabajar y la renta que consigue trabajando. En este marco, no se considera que existan diferencias en la calidad del trabajo y la educación es concebida como un bien disponible para el consumo. Los beneficios que se derivan de realizar un determinado programa educativo se reducen a la satisfacción y utilidad individual. La cantidad y el tipo de educación que emprenda un individuo depende fundamentalmente de las preferencias individuales y del precio de los distintos estudios, por tanto, la influencia de la educación en los futuros ingresos potenciales y en la elección ocupacional no se tiene en cuenta (McNabb, 1987).

Durante la década de los cincuenta y primeros sesenta, la teoría neoclásica resurge a través del desarrollo de la teoría del capital humano². En esos años de fuerte

²En los antecedentes de la teoría del capital humano se puede citar a Adam Smith, cuyo argumento de que el hombre educado produce más y mejor y que por ello debe de ganar más aparece ya en *La riqueza de las naciones* publicada en 1776. En esta obra Adam Smith argumenta que la educación puede ser vista como una

expansión económica, la teoría del capital humano afirma que la inversión más rentable para potenciar el desarrollo económico de la sociedad es la que se realiza en formación de los recursos humanos. La educación tendría asimismo efectos positivos a nivel individual al posibilitar la obtención de mayores rentas. La teoría establece una explicación para las relaciones entre educación e ingresos al interpretar a la educación como una fuente de cualificaciones con valor de mercado. Para la teoría del capital humano, la educación es fundamental porque crea las cualificaciones con que la gente compete en el mercado, las cuales determinan su productividad y sus salarios potenciales. Las personas acuden al mercado con una serie de cualificaciones y compiten entre ellas sobre la base de los salarios. Lo que diferencia a los trabajadores y, por tanto, a la oferta de trabajo son sus diferentes niveles de cualificación resultado de que han dedicado diferentes cantidades de tiempo a adquirirlas, o lo que es lo mismo, a diferentes niveles de inversión en capital humano. Dentro de este contexto, las diferencias salariales expresan estas diferencias de inversión, tal como lo manifiesta Becker:

"la desigualdad en la distribución de las retribuciones y de la renta está, en general, positivamente correlacionada con la desigualdad en la educación y en otras formas de aprendizaje" (Becker, 1983 pág. 22).

La educación ya no es vista como un bien de consumo sino más bien como una inversión. La teoría del capital humano parte, como la teoría neoclásica, de una concepción del hombre económico racional cuya conducta está orientada a la maximización de los beneficios. En la decisión de inversión, los individuos comparan los costes de los distintos programas educativos con los beneficios que esperan obtener de ellos. Los costes incluyen los costes directos como la matrícula y los

inversión en ingresos futuros. La obra pionera de T.W. Schultz en 1961 contribuye a la formulación y difusión de la teoría del capital humano. Este autor, en su alocución a la Asociación Americana de Economía presenta a la educación como una inversión rentable, y no sólo como un gasto de consumo, que debe ser entendida de forma similar a una inversión en capital fijo. Más tarde, en 1962 Burton Clark, publica *Educating the Expert Society*, donde se recogen las ideas dominantes de ese período. Se considera que el nivel de cualificación que requieren los diferentes trabajos crece constantemente en las sociedades industriales como consecuencia, por un lado, del paulatino incremento de los empleos que exigen un nivel mayor de formación, y por otro, de la paralela disminución de los trabajos de baja cualificación. Se considera asimismo que el sistema educativo es la institución que proporciona la enseñanza necesaria para el trabajo y que, dado el nivel más alto de cualificación requerido por los distintos empleos, la duración de la escolaridad cada vez es mayor.

libros, además de los costes indirectos de renunciar a percibir ingresos durante el período de duración del programa educativo, pero ahora estos costes se consideran una inversión. El estudiante actúa racionalmente empleando tiempo y dinero en su educación porque espera ser recompensado en el futuro.

Una vez que finaliza el período en que tiene lugar la educación formal y el individuo accede al mercado de trabajo, la inversión en capital humano se realiza ahora mediante la formación en el puesto de trabajo. Se pueden distinguir dos tipos de formación en el trabajo: general y específica. La formación general es aquella que es útil no sólo para la empresa que la proporciona sino también para el resto de empresas. Este tipo de formación no cualifica únicamente para ocupar un puesto específico en una determinada empresa pues puede utilizarse posteriormente en cualquier otro trabajo. Puesto que la formación general es útil en muchas empresas, se podría pensar que aquella que la proporciona está suministrando economías externas a otras empresas debido a que éstas últimas pueden hacer uso de los trabajadores formados sin ningún coste. Esto sería cierto si fueran las empresas las que pagaran los costes de la formación pero, en la práctica, las empresas proporcionan formación general repercutiendo los costes a los trabajadores, los cuales reciben un salario menor a su productividad durante el período formativo. Las personas que reciben formación general están dispuestas a recibir un salario menor ya que la formación recibida incrementa su productividad y su salario futuro³.

La formación específica es aquella que aumenta la productividad del individuo en mayor medida en las empresas que la proporcionan. Según Becker, la formación completamente específica se puede definir como:

"aquella que afecta a la productividad de las personas formadas, pero solamente en la empresa que la proporciona" (Becker, 1983 pág. 39).

Según esta definición, el salario que obtendría un trabajador en otra empresa es independiente de la formación que ha recibido y, por tanto, las empresas son las

³En relación a los salarios, la teoría del capital humano predice modelos de crecimiento donde los salarios crecen rápidamente en los primeros años de la vida laboral y gradualmente alcanzan un nivel estable. El incremento salarial después de entrar en el mercado de trabajo se explica por la inversión en formación en el trabajo.

encargadas de hacer frente a los costes de este tipo de formación, puesto que ningún empleado estaría interesado en asumir los costes de una formación de dudoso beneficio. En la práctica, las empresas no pagan totalmente los costes ni reciben todos los beneficios sino que comparten ambos con los empleados.

Para explicar la disposición de los trabajadores o de las empresas a pagar la formación específica, la teoría acude al concepto de rotación laboral. La rotación resulta importante cuando existen costes que tienen que soportar los trabajadores o las empresas. Si una empresa paga la formación específica de un trabajador y éste se marcha, la inversión efectuada por la empresa se pierde. Si por el contrario un trabajador es despedido después de haber invertido en formación específica sufrirá una pérdida de capital. Por ello, los costes y los rendimientos de la formación son compartidos por ambos agentes, trabajadores y empleadores. Como señala Becker, ante la existencia de formación específica, las empresas tendrán menos interés en despedir a los trabajadores que han recibido esta formación y éstos en marcharse. De ello se deduce que:

"las tasas de renuncia y despido están inversamente relacionadas a la cuantía de la formación específica" (Becker, 1983 pág. 45) .

Un planteamiento que resulta de gran interés para este estudio, efectuado desde la perspectiva neoclásica y del capital humano, es la consideración de que los desajustes entre la oferta y la demanda de trabajo tienden a eliminarse con el tiempo, es decir, tienen un carácter temporal. La explicación de este carácter temporal reside en que cuando se produce un exceso de demanda de mano de obra, los empresarios reaccionan elevando los salarios ofertados, mientras que si lo que hay es un exceso de oferta, los empleadores ofrecerán salarios inferiores o bien elevarán los requisitos de acceso al trabajo. Desde el punto de vista de la educación, un incremento en el nivel educativo de la población activa traerá como resultado cambios en los salarios relativos y las empresas se beneficiarán de trabajadores más cualificados a un precio inferior. Desde el lado de la oferta, un incremento del número de personas que acceden a los niveles de estudios superiores llevará al individuo a percibir mayor competencia en el acceso a determinadas categorías ocupacionales y a revisar sus

planes de inversión en educación. La consecuencia es que los desajustes educativos que pudieran producirse entre el nivel de estudios poseído por una persona y los requisitos exigidos por el puesto de trabajo se interpretan desde esta perspectiva como transitorios. La discriminación laboral será igualmente un fenómeno transitorio en un mercado de trabajo competitivo, idea que inspira algunas interpretaciones del paro juvenil y de la vulnerabilidad de ciertas categorías, a través de teorías como la búsqueda de empleo y del paro voluntario⁴.

La teoría del capital humano aporta asimismo un modelo de la elección ocupacional. Las ocupaciones que ofrecen altos salarios alientan a las personas a invertir en aquella educación que permite acceder a ellas. Escoger la cantidad y el tipo de educación que se va a emprender, implica por lo tanto efectuar simultáneamente una elección ocupacional. No obstante, los motivos que inducen a algunos individuos a invertir en capital humano no aparecen señalados de forma clara en la formulación más clásica de la teoría, incluso se dejan fuera del área de estudio del economista. Esta es precisamente una de las críticas efectuadas al capital humano, la falta de explicación de por qué los individuos no invierten en ellos mismos cuando el mercado presumiblemente ofrece incentivos a tales inversiones (Rosenbaum et al., 1990). La teoría señala como factor fundamental la tasa de preferencia temporal o de impaciencia, de origen incierto, que se traduce en el hecho de que algunos individuos sacrifican la renta actual que obtendrían si se dedicaran a trabajar por una renta futura.

En la versión más reciente del capital humano que se ha denominado "nueva economía familiar" (Becker, 1987), se ofrece una explicación más elaborada de las diferencias de inversión en capital humano por parte de los individuos. El conocimiento de estas diferencias de inversión en capital humano es importante por las consecuencias que tiene en las carreras laborales; aquellos individuos que han

⁴Para la teoría del paro voluntario, el desempleo vendría a ser una opción personal del individuo al disponer de otras fuentes de ingresos. El desempleo de los jóvenes y de las mujeres se explicaría por factores como el crecimiento de los subsidios de paro y la situación social de estos colectivos, que influye en una menor necesidad de encontrar empleo (Fourcans, 1977). La teoría de la búsqueda de empleo se asienta en la noción de paro de prospección e introduce algunas imperfecciones en el funcionamiento del mercado de trabajo debido a la ausencia de información perfecta. La estrategia del individuo para encontrar empleo dependería de los costes de la información, los salarios propuestos y el salario de reserva (Vincens, 1981).

efectuado inversiones en formación más elevadas durante su juventud, alcanzarán más éxito en términos de ingresos y de estatus ocupacional que los que han invertido menos. Para la "nueva economía familiar" la adquisición de capital humano está relacionada con el ciclo vital (Rodríguez Rodríguez, 1993). En el primer período de la vida del individuo, que abarca desde el nacimiento hasta la finalización de la enseñanza obligatoria, las decisiones de inversión en capital humano son tomadas en el ámbito de la familia de origen y dependen básicamente de los padres. La influencia de los padres también es importante cuando el individuo decide acceder al mercado de trabajo o emprender estudios universitarios, pero ya no es determinante. El tercer período, en el que tiene lugar la obtención del primer empleo, la inversión en capital humano se realiza mediante la formación en el puesto de trabajo y las decisiones de inversión dependen tanto del individuo como de las empresas

Esta interpretación teórica de las diferencias de inversión en capital humano ha sido muy provechosa para el análisis de las diferencias de género en las carreras laborales. Las diferencias observadas serían atribuibles al hecho de que aquellas mujeres que esperan tener una vida laboral más corta y discontinua invierten en carreras que proporcionan una formación de carácter general y que facilitan el acceso a ocupaciones, donde la tasa de depreciación del capital humano durante el tiempo en que se permanece fuera del mercado de trabajo es menor. Si las mujeres prevén ausentarse del mercado de trabajo, también invertirán menos en formación específica dentro de la empresa (Rodríguez Rodríguez, 1993). Desde el punto de vista del empresario, la posibilidad de abandono del trabajo por parte de las mujeres desincentiva su colocación en los puestos que requieren formación específica. Todo ello motiva que la adquisición de este tipo de formación en las mujeres sea menor que en los hombres.

1. 1. 2. La teoría del logro de estatus

Al igual que la teoría del capital humano, la teoría del logro de estatus confiere gran importancia a la educación en la explicación de los logros laborales. Para la teoría del logro de estatus, el proceso de logro socioeconómico viene configurado

básicamente por tres etapas: familia, educación y profesión que presentan un orden temporal y causal. El instrumento estadístico que permite medir la influencia de una variable sobre otra es el path analysis. Es precisamente la interpretación causal de las relaciones entre las tres etapas que constituyen el proceso de logro el objetivo central de los estudios de movilidad ocupacional. En un modelo causal de este tipo no se pretende conocer la asociación existente entre dos variables sino los efectos de una variable sobre la otra; estos efectos pueden ser directos si se efectúan sin necesidad de ninguna mediación, o indirectos si se realizan por medio de otras variables. La suma de ambos tipos de efectos representa el efecto total que ejerce una variable sobre otra.

En el modelo básico de Blau y Duncan (1967), la ocupación y la educación del padre son consideradas variables exógenas, mientras que la educación del sujeto, el estatus ocupacional del primer empleo y el estatus ocupacional de la presente ocupación son consideradas variables endógenas en el mismo orden causal. El éxito en el trabajo viene representado por el estatus socioeconómico de la ocupación. El efecto que la familia ejerce sobre la educación es directo, al igual que el ejercido por esta última variable sobre la profesión; mientras que el efecto de la familia sobre la profesión sería un efecto indirecto a través de la educación. En este modelo teórico, la educación funciona como una variable intermedia que transmite la influencia de la familia en el logro ocupacional.

La formulación inicial de Blau y Duncan sobre las variables que actúan en el proceso de logro de estatus ha sido ampliada posteriormente por diversos autores introduciendo nuevos aspectos que llevan a un modelo cada vez más complejo. Duncan, Featherman y Duncan (1972), partiendo del modelo original, introducen un mayor número de variables intervinientes y otra serie de variables denominadas "contingencias de carrera". Además de los estudios y la ocupación de los padres, incorporan en los modelos elementos relativos a las características familiares tales como el tamaño de la familia, el lugar que se ocupa en ella, el sexo de los hermanos y la estabilidad familiar. En las variables intervinientes, además de la educación, estos autores introducen en el modelo la inteligencia, la motivación y las influencias sociales. En las variables denominadas "contingencias de carrera" se incluyen indicadores como la edad, el nivel ocupacional del primer empleo, el estatus conyugal,

el servicio militar y los cambios de residencia. Este último tipo de variables no ocurren en un orden temporal fijo ni todos los individuos tienen que pasar necesariamente por ellas, situándose en una posición intermedia entre las variables iniciales y los resultados finales. Dichos resultados finales vienen representados generalmente por el estatus ocupacional logrado pero también se pueden considerar otras medidas del logro⁵.

Sewell, Haller y Portes (1969) elaboran un modelo conocido como "Modelo Wisconsin" por estar basado en una muestra de estudiantes de esa ciudad realizada entre 1957 y 1965, que revisan al año siguiente (Sewell, Haller y Ohlendorf, 1970), y que ha tenido una influencia considerable en publicaciones sociológicas posteriores. En este modelo se amplía nuevamente el esquema básico de Blau y Duncan incorporando variables de tipo psicológico. Sewell y sus colaboradores desarrollan un modelo recursivo más complejo de los procesos de logro educativo y ocupacional en el que se relaciona el estatus socioeconómico y la capacidad mental con el logro educativo y ocupacional por medio de variables socio-psicológicas intervinientes. En este modelo se introducen las aspiraciones educativas y ocupacionales para representar las bases motivacionales del logro y el concepto de "otros significantes" con el objeto de recoger la influencia del entorno social durante la adolescencia. En total el modelo consta de ocho variables: logro educativo, nivel de aspiraciones ocupacionales, nivel de aspiraciones educativas, influencia de otros significantes⁶, rendimiento académico, capacidad mental, estatus socioeconómico⁷ y logro ocupacional. Con estas variables se construye un esquema causal que relaciona los orígenes sociales y la capacidad mental con el logro educativo y el estatus ocupacional del primer empleo mediante mecanismos intervinientes de tipo

⁵Kiker y Condon (1981) establecen un modelo en el que incluyen las variables de la inteligencia del padre e ingresos de los padres. La hipótesis que guía el análisis es que las características familiares afectan a la inteligencia y al nivel de motivación al logro, que características familiares, inteligencia y motivación afectan al logro educativo y finalmente que todas las variables precedentes afectan a los ingresos individuales.

⁶La influencia de otros significantes atiende básicamente al estatus educativo y ocupacional que se espera de un joven por parte de las personas que ejercen sobre él la mayor influencia. Se operacionaliza por medio de una combinación de tres ítems: percepción del estímulo de los padres hacia la educación, percepción del estímulo de los profesores y proyectos educativos de los amigos

⁷ El estatus socioeconómico es una combinación de la educación del padre, educación de la madre, ocupación del padre y media de ingresos anuales familiares.

conductual. De todas las variables incluidas en el modelo, el logro educativo constituye el elemento más importante en la explicación del logro ocupacional, mientras que la contribución del resto de variables es bastante menor. Baste con señalar que en este modelo sólo el logro educativo explica el treinta y ocho por ciento de la varianza del logro ocupacional.

En general, la mayor parte de la literatura del logro de estatus ha mostrado un efecto sustancial de las características familiares en el estatus socioeconómico de los hijos y una fuerte influencia de la educación en los procesos de logro ocupacional (Hauser y Featherman, 1977; Featherman y Hauser, 1978; Hout y Morgan, 1975; Wilson y Portes, 1975). La educación juega un papel mediador entre las características familiares y la ocupación, y es considerada como el factor más importante de la movilidad social. Sin embargo, la validez de esta afirmación ha sido cuestionada en diversas ocasiones. El estudio de Jencks et al. (1973) llega a la conclusión de que la educación no es un factor muy importante para promover la movilidad social como tradicionalmente se ha sugerido. Jencks y sus colegas, utilizando información y estimaciones de una variedad de estudios, tratan de determinar el papel que desempeñan las características familiares y la educación en la explicación de las desigualdades en el estatus socioeconómico y en los ingresos. Un resultado central de este trabajo es que la "suerte", entendida como un factor diferente de las características familiares, la educación y la herencia genética, explica más del cincuenta por ciento de la varianza en el estatus socioeconómico logrado y el setenta y cinco por ciento de la varianza en los ingresos. De ahí se concluye que en América la educación no tiene un gran efecto en reducir las desigualdades económicas y que las reformas educativas sólo consiguen variaciones menores en las desigualdades de partida. En esta misma línea, Boudon (1983) señala que la expansión de las oportunidades educativas no ha producido de forma clara una reducción de la desigualdad de oportunidades sociales; la estructura social es en gran medida independiente de la estructura educativa.

Otras críticas dirigidas especialmente a los primeros modelos, se han centrado en el limitado número de variables familiares incluidas en los estudios y en el hecho de

que a menudo son medidas con error, lo que produce resultados que tienden a sobrestimar unas variables en detrimento de otras. Así, Bowles (1972) expone que si las características de la familia son medidas con error, los resultados subestiman el papel de la familia y sobrestiman el papel de la educación. Para Bowles, las características familiares constituyen factores que tienen una importancia superior en la explicación del éxito socioeconómico a la otorgada por las primeras investigaciones, mientras que la educación juega un papel menor en dicho éxito.

Aunque el modelo básico de logro de estatus ha sido aplicado principalmente a los hombres, se han efectuado extensiones del modelo para las mujeres incorporando variables familiares intervinientes como número de hijos, edad de los hijos, educación y ocupación del marido e ingresos. Los trabajos de Sewell, Huaser y Wolf (1980) constituyen un ejemplo representativo de la extensión del modelo de logro de estatus al análisis de la desigualdad del logro por sexos. En este estudio se observan importantes diferencias entre hombres y mujeres en los procesos de logro ocupacional. Así, los hombres presentan ganancias superiores en el estatus logrado en relación al primer empleo a lo largo de la carrera laboral, mientras que las mujeres, en parte debido a su concentración en ocupaciones típicamente femeninas, tienen una menor probabilidad de movilidad ascendente y tienden a no ser promovidas a posiciones que impliquen autoridad o control sobre los procesos de trabajo. Otros estudios, que se encuadran dentro de esta perspectiva teórica, se han centrado en la divergencia de aspiraciones y actitudes laborales existentes entre los géneros como causa de las diferencias observadas en las elecciones educativas y de carrera profesional (Sandell y Shapiro, 1980; Allison y Allen, 1980; Bain y Fottler, 1980; Filer, 1986).

La corriente teórica del logro de estatus ha tenido una fuerte influencia en la investigación sociológica sobre movilidad laboral. Una crítica importante efectuada a esta teoría se refiere a que su aportación al análisis de la movilidad se ha limitado en gran medida a estudiar la influencia de una serie de variables independientes de carácter individual en el estatus ocupacional logrado en un determinado momento, sin que se preste mucha atención a la relación que existe entre los diferentes trabajos por

los que pasa un individuo (Spilerman, 1977). Para la teoría del logro de estatus, las personas de igual nivel ocupacional o idénticos ingresos en el primer trabajo tienen las mismas posibilidades de avance, y estas posibilidades son sólo dependientes de la influencia de las características individuales y de efectos aleatorios exógenos.

1. 1. 3. Análisis de la movilidad laboral desde la perspectiva del capital humano

Desde el campo de la economía laboral y dentro de la perspectiva del capital humano cabe citar dos enfoques teóricos que analizan los procesos de movilidad laboral tomando en consideración las cualificaciones educativas de los trabajadores: la teoría del acoplamiento al puesto de trabajo (job-matching) y la teoría de la movilidad profesional (career mobility). Ambas teorías conciben la movilidad laboral como un proceso de ajuste entre las características del trabajador y las del puesto de trabajo.

Teoría del acoplamiento al puesto de trabajo

Para esta teoría, los cambios de ocupación que se producen dentro de la misma empresa o entre distintas empresas responden a la búsqueda de una asignación cada vez más adecuada de los trabajadores a los puestos de trabajo ante la llegada de mejor información. Dado que la información en el mercado de trabajo es imperfecta y su búsqueda costosa, se pueden producir desajustes entre las características del trabajador y los requerimientos del puesto de trabajo. La existencia de desajustes favorecerá la movilidad, ya sea ésta voluntaria, en el caso de que las cualificaciones del trabajador excedan a las requeridas por el puesto, o involuntaria si es el caso contrario. Dentro de esta teoría, el descubrimiento de un desajuste beneficia tanto a empleadores como a empleados puesto que resuelve un desequilibrio ineficiente y abre la posibilidad de un equilibrio posterior.

Una movilidad elevada es vista como deseable sólo en las primeras etapas de la vida laboral, en el período que la literatura económica denomina de job-shopping (Johnson, 1978), durante el cual son frecuentes los sucesos de movilidad de tipo horizontal. En este período el individuo realiza una serie de actividades de aprendizaje y

exploración mediante las cuales incrementa su inversión en capital humano por medio de la formación en el trabajo y obtiene un mayor conocimiento de sus propias habilidades, preferencias y oportunidades laborales. Esta etapa finaliza aproximadamente hacia los treinta años cuando se ha producido ya un buen ajuste entre el trabajo, los gustos y las capacidades del individuo. Si la movilidad persiste más allá de este período es considerada como patológica e indicativa de una pequeña inversión en capital humano específico. La teoría predice una relación negativa entre la rotación y el grado de inversión en capital humano específico.

Uno de los principales autores de esta perspectiva teórica, Jovanovic (1979a), construye un modelo en el cual las probabilidades de abandono del trabajo es una función decreciente de la antigüedad en el mismo. Esto es así porque un posible desajuste entre trabajador y empleador es más probable que sea detectado al principio de la entrada en el empleo que más tarde. Cuanto mejor sea el ajuste mayor será la permanencia en el trabajo. Períodos amplios de permanencia en el trabajo son considerados como indicadores de la calidad de un ajuste. El modelo desarrollado por Jovanovic también predice que los trabajadores permanecen en los empleos en los cuales su productividad es alta y ellos mismos salen de aquellos donde su productividad es baja. Dado que los salarios siempre igualan a la productividad marginal, el modelo genera crecimiento de los salarios cuando se incrementa la antigüedad en el trabajo. Puesto que la antigüedad en el trabajo y la experiencia están correlacionadas, esto también implica crecimiento de los salarios a lo largo del ciclo vital.

Una cuestión que se puede plantear en el marco de esta teoría se refiere a si la relación inversa observada entre la antigüedad en el empleo y las probabilidades de abandono del mismo puede ser explicada acudiendo a la heterogeneidad de los individuos, es decir, al hecho de que puede haber personas que por sus características, preferencias personales y motivaciones sean más propensas a moverse. Jovanovic (1979b) señala que, aproximadamente, la mitad de la relación inversa antes mencionada se explica por la dependencia que presenta la probabilidad de dejar el empleo del tiempo que se lleva en el mismo. El resto de dependencia observada es sólo aparente, y está causada por el hecho de que dentro de grupos no homogéneos

existirá una correlación negativa entre permanencia en el trabajo y probabilidad de abandono, simplemente porque los individuos con una menor propensión a cambiar de trabajo tenderán a tener una mayor permanencia y viceversa. Las mujeres, los jóvenes, las personas de menor nivel educativo, los trabajadores de producción y los del sector privado tienden a moverse más, así como los que trabajan en industrias de menor tamaño, pero, no obstante, ninguna de estas relaciones es tan fuerte como la que hay entre antigüedad en el trabajo y probabilidades de dejar la empresa.

Teoría de la movilidad profesional.

Para la teoría de la movilidad profesional elaborada por Sicherman y Galor (1990), la existencia de desajustes y los consiguientes cambios laborales que ocasiona no se deben necesariamente a un fallo en el funcionamiento del mercado sino que pueden constituir un mecanismo por medio del cual se adquiere un aprendizaje útil para la carrera laboral posterior. Esta teoría establece un modelo aplicable tanto al análisis de la movilidad externa como de la interna, en el que la movilidad laboral se asocia al desarrollo de una trayectoria bien definida que permite al trabajador, por medio de la acumulación de cualificaciones y experiencia, ir logrando ocupaciones o puestos de mayor estatus. Este tipo de movilidad profesional puede darse tanto en el seno de una empresa como entre distintas empresas, pero siempre presenta la característica común de que la secuencia de ocupaciones o puestos de trabajo a lo largo de la vida laboral debe ser óptima.

Sicherman y Galor analizan teórica y empíricamente el fenómeno de la movilidad profesional en el mercado de trabajo, partiendo del concepto de trayectoria de carrera⁸. Una idea básica de este concepto es la transferibilidad de las cualificaciones a través de las ocupaciones. Así, una trayectoria de carrera está constituida por una serie de ocupaciones caracterizadas por la transferibilidad de cualificaciones y experiencia de una ocupación a otra. Dado que existen diferencias de cualificación y capacidad entre los individuos, la secuencia de ocupaciones que forman una trayectoria de carrera óptima diferirá de unos individuos a otros.

⁸Se basan para establecer este concepto en los trabajos de Spilerman (1977) y Slocum (1966) sobre carreras laborales.

Las trayectorias de carrera pueden estar constituidas por cambios en el interior de las empresas y por cambios entre empresas. La movilidad en el interior de las empresas está en gran parte sujeta a la decisión de los empleadores, es incierta y es una función de la educación, la capacidad y la experiencia en el trabajo. Por su parte, la movilidad que tiene lugar entre empresas viene determinada por la decisión de los propios individuos que son los que eligen el momento óptimo de abandonar la empresa con el objetivo de maximizar sus expectativas de ingresos. Como puede observarse, la movilidad ocupacional es considerada dentro de esta teoría básicamente como movilidad ascendente hacia un nivel más alto de ocupación. Sicherman y Galor utilizan este criterio en orden a distinguir la movilidad profesional de otros tipos de movilidad ocupacional, aunque es posible que la movilidad descendente a un nivel inferior de ocupación pueda ser parte de la movilidad profesional de los trabajadores.

La teoría sugiere diversas predicciones relativas a los efectos de la educación en los salarios y en la movilidad laboral. Mientras en algunas ocupaciones los beneficios derivados de la educación se traducen en altos salarios, en otras ocupaciones tales beneficios se pueden manifestar en forma de una mayor probabilidad de promoción o avance hacia ocupaciones de mayor nivel y de más altos salarios. Por ello, puede ser bastante racional para un individuo permanecer una parte de su carrera en ocupaciones que requieren un menor nivel educativo que el que ellos poseen. Este argumento sirve para explicar el fenómeno de la "sobreeducación". Como señala Sicherman (1991), la existencia de individuos sobreeducados en relación a los puestos que ocupan se interpreta como una estrategia del individuo mediante la cual puede ser aconsejable ocupar durante un cierto tiempo un empleo que requiera una formación menor que la poseída si mediante esta estrategia se obtienen una serie de cualificaciones y habilidades que usará más tarde en otros puestos de trabajo más elevados. Esta idea difiere del argumento de aquellos autores que consideran que la sobreeducación refleja desequilibrios o ineficiencias en el mercado de trabajo o en el sistema educativo. Para Sicherman, la falta de coordinación entre individuo y empresas sería una etapa temporal en la carrera de un individuo donde se adquieren cualificaciones que pueden ser más tarde útiles en un trabajo diferente.

En la misma línea de la movilidad profesional, Hersch (1991) señala como los trabajadores sobreeducados suelen estar ocupados en trabajos que requieren poca

formación específica, y como estos trabajos pueden resultar útiles de cara a la trayectoria de carrera futura. Dado que la educación y los ingresos se hayan muy relacionados, los trabajadores buscarán empleos que se adecuen a su logro educativo. No obstante, como la búsqueda es costosa, los trabajadores pueden encontrar útil ocupar por un cierto tiempo un empleo que requiere un nivel educativo inferior al poseído si mientras tanto buscan otro que se ajuste mejor a sus recursos personales. Estos trabajadores presentarán, por tanto, una elevada rotación. Puesto que la rotación será más costosa en trabajos que requieren una elevada formación específica, es de esperar que los trabajadores sobreeducados se encuentren en empleos que requieren poca inversión en capital humano específico.

El modelo de Sicherman y Galor predice dos efectos opuestos de la educación sobre la movilidad. Por un lado, los individuos más educados suelen comenzar su carrera por una ocupación de alto estatus y presentan itinerarios con pocas ocupaciones o transiciones; por otro, los individuos más educados son también los que tienen más oportunidades laborales. Ambas predicciones son ciertas al controlar por la ocupación de origen. El modelo establece que dada una ocupación de origen, los individuos más educados son los que tienen mayores probabilidades de moverse a una ocupación de más alto nivel, tanto dentro como fuera de la empresa. Además, los trabajadores más educados tienen mayores probabilidades de abandonar la empresa por propia voluntad que de ser despedidos.

Otra argumentación importante de esta teoría es que predice un efecto positivo de la antigüedad en el trabajo sobre la movilidad, a diferencia de la perspectiva del acoplamiento al puesto de trabajo que predice un efecto negativo. Los individuos adquieren experiencia y cualificaciones en una ocupación en orden a moverse hacia otras ocupaciones. No obstante, esta predicción sólo es comprobada empíricamente en el caso de la movilidad promocional, la que tiene lugar en el interior de la empresa. Dentro de la empresa, la antigüedad en el trabajo tiene un efecto positivo en la movilidad, lo cual es interpretado como un signo de que las cualificaciones y la experiencia acumulada en una ocupación o puesto de trabajo son transferibles a otras ocupaciones a lo largo de la carrera del trabajador.

En definitiva, desde la perspectiva de la movilidad profesional, la movilidad sería un mecanismo por medio del cual los trabajadores realizan una trayectoria óptima de carrera. Cuando una carrera que es considerada óptima no puede realizarse en una empresa, la movilidad formará parte del itinerario de carrera. Lo que es característico de este tipo de movilidad es que puede ser planeada anticipadamente por los trabajadores, es decir, es resultado de la decisión de los propios agentes individuales.

Aunque las teorías del acoplamiento al puesto y de la movilidad profesional tienen diferencias de interés, también presentan importantes solapamientos en su formulación y conclusiones. Es por ello, que su contrastación como alternativas teóricas mutuamente excluyentes resulta difícil de realizar empíricamente. No resulta extraño, por tanto, que de las diversas investigaciones realizadas que se fundamentan en procesos basados en la toma de decisiones individuales se deriven consecuencias ambiguas acerca de la relación entre recursos formativos y movilidad ocupacional (Sánchez Moreno et al., 1995 pág. 1).

Se han desarrollado diversas investigaciones empíricas, algunas de ellas sobre el mercado de trabajo español, que se basan en la teoría del acoplamiento al puesto de trabajo y en la teoría de la movilidad profesional para analizar los procesos de movilidad laboral. Así, Alba-Ramírez (1993) con datos de la Encuesta de Condiciones de Vida y Trabajo realizada en España a finales de 1985, parte de la teoría de Sicherman y Galor con el objetivo de analizar el ajuste entre el trabajador y el puesto en términos de educación, formación y experiencia, y ver si se cumple el fenómeno de que los trabajadores sobreeducados mejoran su ajuste moviéndose hacia mejores trabajos. Los principales resultados apuntan a que los trabajadores sobreeducados tienen un alta movilidad, superior a los trabajadores adecuadamente educados, y los modelos de transición muestran una mejora en el ajuste a lo largo del tiempo, además de un efecto positivo de la educación y la experiencia. Por otra parte, dichos trabajadores sobreeducados se caracterizan por ser jóvenes, tienen menos experiencia laboral, llevan menos tiempo en el trabajo actual y necesitan menos tiempo de formación en el trabajo que el resto de trabajadores. Por contra, los trabajadores

infraeducados, aquellos cuyo nivel educativo es inferior a los requerimientos del puesto, suelen ser hombres, tienen más experiencia laboral, poseen un menor nivel educativo y han necesitado un período de formación más largo en el trabajo.

En definitiva estos resultados ayudarían a comprender por qué los ajustes imperfectos ocurren cuando se analizan en términos de educación formal. Los trabajadores, especialmente los jóvenes, aceptan trabajos que requieren un nivel educativo inferior al que poseen porque la acumulación de experiencia y de cualificaciones les permite moverse hacia mejores trabajos. Esto implica que las cualificaciones adquiridas son transferibles a otros trabajos y que la sobreeducación es un fenómeno transitorio para la mayoría de los trabajadores. Para Alba-Ramírez, la existencia actual de un gran número de jóvenes sobreeducados en España indicaría que la educación formal no es suficiente para realizar un trabajo. Son la formación en el trabajo y la experiencia las que pueden facilitar un mejor ajuste entre el puesto de trabajo y las expectativas de los jóvenes basadas en su nivel educativo. Una explicación de la relación observada entre sobreeducación y edad reside, precisamente, en el hecho de que los jóvenes suelen entrar al mercado de trabajo accediendo a puestos en relación a los cuales se hayan sobreeducados, debido a las dificultades de obtener su primer empleo⁹.

Otras investigaciones utilizando la misma fuente de datos llegan a resultados similares a los obtenidos por Alba-Ramírez (Sánchez Moreno et al, 1995¹⁰). Sin embargo, otras líneas de investigación no parecen apuntar a que la sobreeducación sea un fenómeno transitorio. García Serrano y Malo Ocaña (1994, 1995) por medio de la Encuesta de Estructura, Conciencia y Biografía de Clase realizada en España en 1991,

⁹ Para Alba-Ramírez tales resultados son consistentes con un modelo de "cola laboral" en el cual hay menos trabajos disponibles que candidatos. En un modelo de este tipo, los empleadores escogen a los trabajadores sobre la base del logro educativo del conjunto de aquellos que tienen nula o escasa experiencia laboral.

¹⁰ Estos autores utilizan como fuente de datos la Encuesta de Condiciones de Vida y Trabajo para construir un modelo probit bivalente de decisión conjunta con observabilidad parcial (Poirier) que permite separar los procesos de toma de decisiones de trabajadores y empleadores. Tanto para los trabajadores como para los empleadores, un elevado nivel educativo ejerce una influencia positiva en el cambio ocupacional, lo que vendría a explicar el recurso a la acumulación de credenciales educativas. El factor más desincentivador de la movilidad ocupacional es la antigüedad en la empresa, la formación específica. El desajuste educativo en el puesto anterior en cualquiera de sus formas incentiva al cambio en línea con la tesis de la career mobility y del job-matching.

obtienen resultados en los que no se detecta ninguna relación entre la sobreeducación y la movilidad interna y externa; e incluso en la movilidad interna los trabajadores sobreeducados presentan una menor probabilidad de promoción una vez que se han controlado las variables que pueden influir en la relación como el nivel de estudios, la antigüedad en la empresa y la edad. La variable que resulta más significativa para lograr una promoción es la antigüedad en la ocupación, la acumulación de capital humano específico. Al contrario que Alba-Ramírez, estos autores no encuentran evidencia de que la sobreeducación constituya un fenómeno transitorio, como postula el modelo neoclásico; más bien sus resultados indican que en España existe un desajuste permanente entre las cualificaciones educativas de los trabajadores y los puestos de trabajo. En definitiva, los resultados que obtienen estos autores se explican más por medio de teorías como los modelos de selección o screening, y el modelo de la competencia por los puestos de trabajo, que veremos seguidamente, entre cuyos presupuestos se encuentra la idea de que la sobreeducación puede no ser un fenómeno transitorio o una estrategia deliberada de los individuos, sino un fenómeno permanente en el mercado de trabajo.

1. 2. LA VISIÓN CREDENCIALISTA DE LA EDUCACIÓN

Bajo el nombre genérico de teorías credencialistas se encuadran una serie de conceptualizaciones que tienen en común el énfasis en la función selectiva de la educación frente a la función cualificadora de los futuros trabajadores establecida por el capital humano. El tema central de las teorías credencialistas es la función selectiva de la educación; la educación sirve fundamentalmente para seleccionar los candidatos a un empleo. Como los empresarios no tienen información sobre la verdadera capacidad productiva de los candidatos a un empleo, se ven obligados a acudir a una serie de señales para obtener información y poder elegir entre dichos candidatos. ¿Qué señales usan los empleadores?, aquellas que pueden obtener fácilmente como la edad, el sexo, la raza, y sobre todo los estudios. Son, por tanto, las dificultades de realizar una buena predicción respecto al rendimiento de un candidato al empleo, lo que induce a utilizar las cualificaciones educativas como mecanismo de selección.

Como los empleadores están interesados en elegir a los más educados, los individuos están a su vez motivados para alcanzar altos niveles educativos y así destacarse de los demás y ser seleccionados¹¹. La "señal" que la educación proporciona, varía de unos enfoques teóricos a otros; así, la educación puede ser una señal de la capacidad innata según los modelos de selección, una señal de la capacidad de formación en la empresa como establece el modelo de competencia por los puestos de trabajo, o una señal de la pertenencia a ciertos grupos de estatus como sugiere la teoría credencialista de Collins.

1. 2. 1. Los modelos de selección (screening). La educación como mecanismo de selección.

Los "modelos de screening" o "modelos de la selección"¹² consideran a la educación como un mecanismo que permite a los empleadores identificar a los individuos más capaces. Desde este punto de vista, la educación esencialmente sirve para identificar diferencias preexistentes en la capacidad de los individuos, es decir, las credenciales educativas no reflejan el incremento en la capacidad productiva causado por la educación, sino más bien reflejan capacidades innatas. La educación juega un papel de "señal" sobre la calidad de los individuos. La idea de que la educación sirve sobre todo para seleccionar a los individuos, como opuesta a la idea del incremento de la productividad establecida por el capital humano, es señalada ya por Berg (1971) para explicar el incremento en el tiempo de los requisitos educativos en la mayoría de las ocupaciones.

Los principales desarrollos de los modelos de selección provienen de los economistas Spence, Arrow, Stiglitz y Riley, cada uno de los cuales aporta una

¹¹La perspectiva credencialista difiere de la explicación efectuada por el capital humano sobre la relación ampliamente observada entre educación y salarios. Dicha relación no implica necesariamente que un alto salario sea el resultado de las cualificaciones adquiridas en el sistema educativo, puede igualmente reflejar recompensas a una alta capacidad innata o puede ser resultado de restricciones a la oferta debidas al uso de credenciales o certificados en el proceso de asignación de las personas a los trabajos.

¹²Cuando los modelos se centran en el uso de la educación por parte de los trabajadores como medio de "señalizar" su productividad, se suelen denominar modelos de "señalización" (signaling). Si el centro de interés es la utilización de la educación por parte de los empresarios como mecanismo de selección, los modelos se denominan modelos de "selección" (screening). En esta investigación hemos aplicado el nombre genérico de modelos de selección.

descripción de estos procesos en forma de ecuaciones matemáticas. El modelo de Spence (1991) introduce algunas de las asunciones básicas de estos modelos. El modelo básico elaborado por este autor define un equilibrio como un feedback informativo en el que la oferta salarial de los empleadores a los diferentes niveles educativos induce a los individuos a invertir en educación. Los empleadores no pueden tener conocimiento de la capacidad productiva de un candidato al empleo hasta que no transcurre un tiempo después de la contratación; este hecho implica que la contratación sea una decisión de inversión, o como dice Spence "una compra de lotería" (Spence, 1991 pág. 124). Antes de la contratación, el empleador sólo observa un conjunto de características personales a las que Spence clasifica en fijas y variables; a las características inalterables como el sexo y la raza las denomina índices, mientras que a las características alterables sujetas a manipulación por los individuos, como es el caso de la educación, las llama señales. Puesto que la adquisición de educación es costosa, Spence llama a estos costes "costes de señalización" y considera que están inversamente correlacionados con la productividad. A este respecto, una condición fundamental en el funcionamiento del modelo es que los costes de adquirir educación están negativamente correlacionados con la capacidad productiva de los individuos. Los individuos de elevada capacidad se supone que incurren en menores costes marginales de adquirir educación porque aprenden más rápidamente que los individuos de menor capacidad y, por consiguiente, incurren en menores costes de oportunidad.

A partir de la experiencia previa en el mercado, los empleadores tienen una cierta valoración de la capacidad productiva de individuos con diferentes credenciales educativas; estas creencias son las que determinan el nivel salarial que ellos están dispuestos a ofrecer a cada nivel de estudios. Unos salarios más altos incentivan a los oferentes más productivos a ser señalizados mediante los correspondientes títulos académicos. Cuando el empleador recibe nueva información por medio de la contratación y subsiguiente observación de la capacidad productiva, las creencias son revisadas y ajustadas y un nuevo ciclo comienza. Este mecanismo de selección mediante la educación determina un equilibrio informativo estacionario; el sistema

estará estacionario si el conjunto de creencias se ven confirmadas, o al menos no contradichas, por la nueva información aportada al final del ciclo. El modelo de Spence presenta la posibilidad de múltiples equilibrios, algunos de los cuales pueden implicar una sistemática sobreinversión en educación por el elemento de arbitrariedad en la configuración del equilibrio del mercado.

Arrow (1991) desarrolla la teoría del "filtro" de la educación en el contexto de la educación superior. Para Arrow, la capacidad productiva de un individuo no se ve afectada por la educación; la educación superior sirve esencialmente como un instrumento de criba para clasificar a los individuos y aportar información al mercado de trabajo. Los empleadores no poseen ninguna información de los posibles empleados excepto su educación, de ahí que ésta sea usada como la única base del salario. Si el producto marginal de los individuos con educación superior es más elevado que el resto de individuos debido a su mayor capacidad inicial, se les pagará más que a los de inferior nivel educativo. En un primer modelo, Arrow asume que los trabajadores son perfectamente sustituibles en la producción. Tal asunción implica una discrepancia entre el valor privado y social de la educación superior. Así, mientras los individuos más productivos pueden ganar señalizando su productividad a los empleadores, desde el punto de vista de la sociedad, los recursos destinados a la educación constituyen un despilfarro. En un segundo modelo más elaborado, Arrow asume que el trabajo varía en productividad y es complementario. En este modelo, la educación tiene también un valor social al señalar a los trabajadores más productivos y mejorar la distribución del trabajo.

Un intento de integrar el modelo de selección con el modelo de capital humano es protagonizado por Riley (1976). Al igual que Spence, Riley considera que los costes de adquirir educación varían entre los individuos. Los individuos permanecerán en la escuela hasta que el incremento marginal en los ingresos resultado de la educación adicional sea sólo superado por los costes marginales. Aquellas personas cuyos costes sean menores tratarán de acumular altas credenciales. Si los costes marginales de una unidad adicional de educación están negativamente correlacionados con la productividad en el trabajo, serán los individuos más cualificados quienes acumulen más educación. El modelo desarrollado por Riley se extiende a la

comparación entre los ingresos de los individuos en trabajos no sometidos a procesos de selección, con individuos de similares características en trabajos que sí están sometidos a tales procesos (Riley, 1979). Sus resultados muestran que los individuos de una determinada capacidad que están en sectores no sometidos a procesos de selección logran un menor nivel educativo; igualmente muestran que para un número dado de años de educación, los ingresos a lo largo del ciclo de vida son más elevados para las personas en tales sectores. Por su parte, Stiglitz (1975) también argumenta que habrá individuos que no necesitan señalar su productividad a los empleadores, como es el caso de los autoempleados y que, por tanto, su necesidad de invertir en educación será menor.

Los modelos de selección han tenido dificultades a la hora de ser contrastados empíricamente; como señala Winkler (1987), la mayor parte de los trabajos empíricos se han centrado en comprobar hipótesis que son consistentes con dichos modelos pero que no se derivan directamente de un modelo formal explícito. A esta crítica hay que añadir que una de las más importantes conclusiones desarrolladas dentro de esta perspectiva: que la productividad y los salarios aumentan con las credenciales educativas, es también consistente con la interpretación del capital humano. Igualmente, la posibilidad de que la educación realice alguna función de identificación con respecto a las capacidades iniciales es tan difícil de negar como que la educación incrementa las capacidades innatas.

Layard y Psacharopoulos (1974) tratan de comprobar algunas de las hipótesis de estos modelos. Una de las hipótesis que se pueden derivar de los modelos de selección es que las tasas de ingresos de los individuos que han finalizado un determinado nivel educativo serán más altas que aquellos que los han abandonado sin finalizar. Con datos propios y revisando también otros estudios¹³, estos autores no encuentran evidencia de que los certificados sean cruciales en el efecto de la educación en los ingresos. Tampoco encuentran evidencia para una segunda hipótesis que predice que el efecto de la educación en los ingresos disminuirá con la experiencia laboral, cuando el empleador tenga un mejor conocimiento de la capacidad productiva

¹³Taubman y Wales (1973), Hansen, Weisbrod y Scanlon (1970), tampoco encuentran evidencia de que los salarios de los individuos que han finalizado un ciclo educativo sean superiores al salario de los que no han finalizado tal ciclo.

real de los empleados. El examen de la literatura empírica realizado por Layard y Psacharopoulos muestra justamente lo contrario, que los salarios crecen con la edad y que las diferencias de ingresos entre las personas con estudios medios y las personas con estudios superiores se incrementan con el tiempo¹⁴.

Wolpin (1977) por su parte realiza un test empírico de algunas de las hipótesis de los modelos de selección. Según estos modelos, los individuos, que por diversas razones no necesitan identificar su productividad antes de emplearse, tienen menos incentivos para adquirir educación. Por tanto, para una productividad innata dada, los trabajadores que no tengan que ser seleccionados adquirirán menos educación que los trabajadores que sí han de pasar por tales procesos, o inversamente, para un nivel educativo dado, los trabajadores no sometidos a procesos de selección tendrán una mayor productividad innata, y tendrán mayores ingresos que los otros trabajadores. Wolpin compara una muestra de trabajadores autoempleados, a los que considera como trabajadores no sometidos a procesos de selección, con una muestra de trabajadores asalariados de similar capacidad. Los resultados que obtiene señalan que ambos grupos adquieren similar cantidad de educación, si bien en apoyo de los modelos de selección encuentra que los autoempleados tienen una productividad más alta, medida por los ingresos, que los trabajadores asalariados. El problema del test utilizado por Wolpin es que considera una medida de la "capacidad" como una medida o indicador de la capacidad productiva (Winkler, 1987). También el propio autor reconoce que las diferencias entre ambos grupos pueden estar exageradas, dado que los ingresos de los trabajadores autoempleados es probable que incluyan algún beneficio del capital.

¹⁴Layard y Psacharopoulos sugieren que una explicación del incremento de la diferencia salarial con el tiempo entre los individuos de estudios medios y los individuos de estudios superiores podría atribuirse a las diferencias de formación en el trabajo, o al hecho de que los empleados más educados acceden a escaleras laborales donde la progresión es más rápida, pero no encuentran evidencia empírica a favor de tales explicaciones. Precisamente, otras versiones credencialistas, como el modelo de competencia por los puestos de trabajo, dan respuesta a la relación entre nivel educativo y mayores salarios a lo largo de la vida laboral del individuo por medio del concepto de mercados internos. En este mismo sentido, Blaug considera que la hipótesis de la selección sólo puede explicar los salarios de partida y no la fuerte correlación entre años de escolaridad e ingresos a lo largo de la vida de trabajo. Es la incorporación del concepto de mercado interno de trabajo al simple efecto de selección, efectuado por algunas teorías credencialistas, el que sirve para contrarrestar tal crítica (Blaug, 1983).

En definitiva, los modelos señalados aquí tratan de ser una perspectiva teórica alternativa al capital humano. Estos modelos conciben la educación como un mecanismo que provee información al mercado de trabajo. La hipótesis básica es que existe información asimétrica entre los demandantes y oferentes de empleo; en esta situación, los trabajadores utilizan la educación para "señalizar" y revelar su productividad, mientras que los empresarios hacen uso de la educación como mecanismo de selección entre los diferentes candidatos a un empleo. Esta hipótesis difiere de la concepción del capital humano que considera a la educación como una inversión que incrementa la productividad de los individuos. Para los modelos de selección, la experiencia pasada permite a los empresarios asignar niveles de productividad y, por tanto, salarios a cada nivel educativo. Por su parte, los individuos más productivos estarán interesados en ser "señalizados" mediante los correspondientes títulos para poder acceder a los salarios más altos. Una condición fundamental para el funcionamiento de los modelos es que los costes de adquirir educación están negativamente correlacionados con la capacidad productiva de los individuos. En los individuos más productivos, los beneficios que suponen la obtención del título superarán a los costes de inversión; por el contrario, el mecanismo de "señalización" mediante la educación desincentivará a los individuos menos productivos, dado que obtendrán unos beneficios más bajos que los costes de adquirir educación.

1. 2. 2. La educación como señal de la capacidad de formación en la empresa. El modelo de competencia por los puestos de trabajo

Además de una "señal" de la capacidad productiva, la educación ha sido considerada como una "señal" de la capacidad de un individuo para ser formado dentro de la empresa. Este es el punto de vista sostenido por Thurow (1975) y su modelo de competencia por los puestos de trabajo. Para Thurow, en el mercado de trabajo no existen cualificaciones, éstas se adquieren en el trabajo una vez que se ha obtenido el primer empleo, y es por ello que los empresarios tratarán de seleccionar a aquellos trabajadores que supongan un menor coste de adiestramiento. Como el

empresario no tiene información directa de los costes de formación de un posible candidato, selecciona en función de una serie de características de base entre las que se encuentra de forma destacada la educación. Son estas características las que se utilizan de forma indirecta para medir los costes de adiestramiento. Por tanto, la función de la educación no es aumentar la productividad sino certificar "la entrenabilidad" de la mano de obra; se considera que los más educados son los más aptos para ser formados¹⁵.

En contraste con el modelo de la competencia por los salarios, el cual plantea que en el mercado de trabajo se produce el ajuste entre oferta y demanda de cualificaciones, en el modelo de competencia por los puestos de trabajo, lo que tendría lugar en dicho mercado es el ajuste entre individuos formables y escalas de formación. En este modelo, la estructura de los empleos está tecnológicamente determinada y una característica central es que la productividad es vista como un atributo de los trabajos más que de las personas. Consecuentemente los salarios están basados en las características de los trabajos. Además, en este modelo la competencia salarial se limita al primer acceso a la ocupación debido precisamente a la importancia concedida al adiestramiento en el empleo. Como dice Thurow:

"si los trabajadores sienten que están entrenando a un futuro competidor tenderán a no proporcionarle tal adiestramiento. En cambio, en un sistema en el que no se forma a nadie a menos que haya un puesto de trabajo vacante, donde existen disposiciones rígidas en relación con la antigüedad y donde no hay peligro de que un competidor pida un salario más bajo que el de uno mismo, los empleados pueden transmitir información con más libertad" (Thurow, 1983a pág. 164).

Thurow plantea la existencia en el mercado de trabajo de dos colas, la de los individuos y la de los puestos de trabajo. Esta última está ordenada, según las cualificaciones requeridas, las características productivas y el salario. En la cola de individuos también tiene lugar una ordenación según las características personales

¹⁵ Thurow (1983b) cita una encuesta realizada a trabajadores americanos en la que se les preguntaba dónde adquirieron realmente la formación necesaria para desarrollar el trabajo. De las posibles formas de capacitación, la mayoría de los trabajadores indicó que una gran parte de su experiencia la habían adquirido sobre la marcha, en el puesto de trabajo (U.S. Department of Labor, *Formal Occupational Training of Adult Workers*, Manpower Automation Research Monograph 2, 1964)

poseídas que sirven como indicador a los empleadores de los costes de formación de cada candidato:

Los mejores empleos son aquellos que requieren más cualificaciones y un período más largo de formación. Sobre esta base, los oferentes de trabajo son asignados a los diferentes empleos en función de sus "características de origen" -- entre las que se encuentra la educación formal-- que actuarían como indicadores no tanto de su productividad, sino más bien de su capacidad de adquirir formación con los menores costes para la empresa. Los individuos invertirán en educación para de esta forma poder acceder a los mejores empleos. Para los oferentes con experiencia laboral, además de las características de base serían igualmente importantes las cualificaciones adquiridas a través de la experiencia laboral:

" Para los obreros con la experiencia previa de un anterior empleo, sus cualificaciones para el puesto de trabajo (incluidas cualificaciones tales como formalidad y puntualidad) serán importantes para el proceso de selección en la medida en que puedan significar unos costes de adiestramiento bajos" (Thurow, 1983a pág. 164).

Ahora bien, la educación sería de gran importancia en la entrada en la ocupación o en la organización, pero su relevancia sería menor para el progreso dentro de la organización. Si se observa que los trabajadores más educados obtienen promociones es debido a que acceden a escaleras de promoción laboral que posibilitan tales oportunidades pero no porque los empleadores estén recompensando directamente sus credenciales educativas o el incremento en el rendimiento producido por la educación (Thurow, 1972).

El modelo elaborado por Thurow se podría caracterizar básicamente como un modelo de colas en el que el acceso a los puestos de trabajo disponibles depende de la posición en la cola laboral. Dicha posición viene determinada fundamentalmente por la educación que actúa como "señal" de los costes de formación. En ese modelo, no se niega que exista una cierta acumulación de capital humano durante el período de educación formal, si bien se considera que es en el período posteducacional, una vez que el individuo accede al empleo y acumula experiencia laboral, cuando se adquieren las cualificaciones que suponen un incremento significativo del capital humano.

En el proceso de asignación de los trabajadores a los puestos de trabajo, el modelo de Thurow plantea la posibilidad de que se produzcan desajustes entre las cualificaciones del trabajador y los requerimientos formativos de los puestos de trabajo. Tales desajustes podrían dar lugar a que se produjera un desplazamiento de los menos educados por los más educados en el mercado de trabajo. Esto es así porque la estructura ocupacional de la sociedad se mantiene relativamente estable mientras que la oferta de trabajadores con estudios universitarios crece a un ritmo muy superior. La inserción laboral del exceso de titulados superiores se llevaría a cabo accediendo a empleos antes ocupados por fuerza de trabajo con cualificaciones educativas de inferior nivel, con el consiguiente desplazamiento de éstos últimos. Uno de los resultados de este proceso es la extensión de situaciones de sobreeducación entre los trabajadores.

1. 2. 3. La educación y las culturas de estatus

La educación ha sido también considerada como una señal que informa sobre la pertenencia de un individuo a determinados grupos de estatus. Esta idea es desarrollada por Collins (1989) en su interpretación del papel de las credenciales educativas en el mercado de trabajo. Su enfoque parte de los supuestos de Weber sobre el proceso de clausura profesional. Las credenciales educativas sirven fundamentalmente como mecanismos de clausura que permiten a los más educados controlar el acceso a los empleos privilegiados con el fin de guardar o reforzar su valor de mercado. El papel de la escuela es el de transmitir y enseñar determinadas culturas de estatus que se traducen en el vocabulario, estilos de vestir, gustos estéticos, valores y costumbres, mediante las cuales se pueda distinguir entre los que son miembros de un determinado grupo social y los que no lo son, es decir, la educación provee fundamentalmente de "capital cultural" no cognitivo:

"lo que se aprende en las escuelas tiene mucho más que ver con las normas convencionales sobre los conceptos de la sociabilidad y del derecho de propiedad que con técnicas instrumentales o cognitivas" (Collins, 1989 pág 26).

Collins explica la correlación observada entre logro educativo y logro ocupacional de forma diferente a la establecida por el capital humano. La educación no conduce al éxito profesional porque otorgue las cualificaciones necesarias para el rendimiento en el trabajo, sino porque es utilizada como un medio de selección cultural. Dentro de este enfoque, la profesionalización se entiende como una estrategia orientada a limitar la entrada a una ocupación. Ante la abundancia de títulos que genera la universidad de masas, los grupos de estatus superior incrementan los requisitos para acceder a los mejores puestos de trabajo mediante el establecimiento de elevadas cuotas de adscripción, o por medio de mecanismos de clausura en aquellas actividades cuyo acceso era libre. Una de las consecuencias de este proceso es que los grupos de bajo estatus reclaman una mayor educación que les permita ser admitidos en los grupos de superior estatus, con la progresiva elevación de los niveles educativos de la población. Por tanto, la inflación de credenciales educativas no es resultado del cambio tecnológico ni del mayor número de empleos que requieren altas cualificaciones.

El punto de vista credencialista de Collins presenta ciertas similitudes con el modelo de competencia por los puestos de trabajo de Thurow. Ambos dan mucha importancia a la formación en el trabajo:

"El aprendizaje de profesiones específicas descansa a menudo más en la experiencia en el propio trabajo que en la enseñanza formal de las escuelas" (Collins, 1989 pág. 29).

Y ambos modelos son modelos de colas que asumen que el número de puestos de trabajo en la economía es relativamente fijo y la obtención de un puesto de trabajo depende del lugar en la cola laboral. Igualmente coinciden en que para determinar la posición de cada candidato en la cola laboral el principal factor es el logro educativo, o más concretamente, el logro educativo en relación al que poseen los otros candidatos. No obstante, ambas teorías difieren en la interpretación de este proceso (Sakamoto y Powers, 1995). En el modelo de competencia por los puestos de trabajo, se considera que las personas más educadas son las más fáciles de formar y esto es importante puesto que la mayor parte de las cualificaciones se aprenden en el trabajo.

Los empleadores contratarán a los individuos mejor educados porque el proceso de formación resultará más barato. Para la teoría credencialista de Collins, el logro educativo no está relacionado con una alta productividad económica; la utilización de la educación como mecanismo de selección obedece más a procesos culturales que económicos: la sociedad considera que las personas de alto nivel educativo son culturalmente superiores y moralmente meritorias de obtener éxito ocupacional.

Collins (1989) desarrolla asimismo una teoría acerca de los criterios de contratación de las empresas que relaciona el establecimiento de requisitos educativos con la necesidad de lealtad por parte de las organizaciones. Establece una tipología de organizaciones que distingue entre empresas en forma de "trust públicos" con un interés en mantener una imagen pública de servicio y protección, y organizaciones de "mercado" cuyo objetivo fundamental es la venta de productos o servicios y la obtención de beneficios¹⁶. Las empresas públicas del tipo trust tienen una mayor necesidad de lealtad por parte de los empleados que el resto de organizaciones y para obtenerla mantienen una estrategia de "control normativo", aquella que descansa en la interiorización de los objetivos y valores de la organización. Es la necesidad de ejercer un control normativo el factor que determina el establecimiento de altos requisitos educativos para acceder a la organización, y por ello las empresas tipo trust imponen mayores requisitos educativos que las de mercado:

"No es sorprendente, pues, que las credenciales educativas sean objeto de un especial énfasis en las empresas que dan una gran importancia al control normativo - o lo que es lo mismo, a la socialización cultural- y en las grandes burocracias nacionales" (Collins, 1989 pág. 59).

Para llegar a tal afirmación, Collins analiza la influencia de una serie de variables relativas a la organización en el establecimiento de requisitos educativos. Estas variables son el tamaño y la "importancia nacional" de la organización, el cambio tecnológico y el control normativo. En todas las categorías ocupacionales, a excepción de los trabajadores de "cuello azul" muy influidos por el tamaño de la

¹⁶El trust público incluye servicios financieros, profesionales (médico, legal, de enseñanza, de ingeniería y de contabilidad), gobierno y transporte público. En la categoría "de mercado" se incluye minería, fabricación, transporte comercial, venta al por mayor y al por menor y otros servicios.

empresa y por las necesidades tecnológicas, el determinante más importante de los requisitos educativos en la selección y contratación de personal es el tipo de control organizativo¹⁷. El tamaño e importancia de la organización figuran en segundo lugar, teniendo un menor efecto los cambios tecnológicos.

Ahora bien, la importancia de las credenciales educativas no se limita sólo a la entrada en la organización sino que siguen ejerciendo su influencia sobre la movilidad interna actuando como barreras que impiden el paso de unas determinadas posiciones a otras. En este punto Collins difiere de Thurow para el cual las credenciales educativas influyen mucho menos una vez que se ha entrado en la organización. La influencia de las credenciales educativas se manifiesta en la barrera existente entre trabajadores manuales y no manuales y en la barrera entre empleados y directivos:

"los requisitos educativos conservan el carácter de ser la mayor frontera entre el personal directivo y los trabajadores" (Collins, 1989 pág 58).

Si bien en este último caso las dificultades de promoción desde una categoría de empleado a un puesto de trabajo como directivo estarían más basadas en prerrogativas referentes al sexo que en requisitos educativos, las mujeres tendrían menos probabilidades de ocupar un puesto directivo que los hombres. Por tanto, para Collins la idea de meritocracia traducida en la idea de "promoción desde dentro" sería falsa y serviría como instrumento ideológico para disimular las barreras existentes entre posiciones dentro de la empresa.

1. 2. 4. La sobreeducación como fenómeno permanente

Un aspecto de gran relevancia de cara al conocimiento de los procesos de ajuste entre cualificaciones educativas y requerimientos formativos de los puestos de trabajo es el fenómeno de la sobreeducación. Como se señaló en apartados anteriores, desde la perspectiva del capital humano la sobreeducación es consecuencia de un

¹⁷Edwards (1983), dentro de la literatura del mercado de trabajo dual, efectúa una argumentación similar al mantener que las empresas pertenecientes al sector monopolístico logran la conformidad de los trabajadores siguiendo una estrategia de "control burocrático". La característica más notable de esta estrategia es ofrecer a los trabajadores mejores condiciones de trabajo y una carrera dentro de la empresa. El resultado que se obtiene es una abundante oferta de candidatos que desean entrar en la organización, lo cual permite seguir un proceso de selección más riguroso y eliminar a aquellos candidatos que se sospeche sean desleales o inestables.

desequilibrio temporal en el mercado de trabajo. Así, para la teoría del acoplamiento al puesto de trabajo, la sobreeducación obedece a un fallo en el proceso de ajuste entre oferentes y demandantes de empleo y la movilidad laboral actuaría como corrector de ese desajuste: los individuos cambiarían de ocupación para lograr una mejor adecuación entre su formación y los requerimientos de los puestos de trabajo. Desde el punto de vista de la movilidad profesional, la existencia de individuos sobreeducados se justifica por el hecho de que puede ser útil ocupar durante un cierto tiempo puestos que requieran un nivel educativo inferior al poseído, si mediante esta estrategia se adquiere experiencia y cualificaciones que se emplearán posteriormente para acceder a un trabajo mejor. Para ambas teorías la sobreeducación será un fenómeno temporal.

Por el contrario, dentro del conjunto de teorías denominadas genéricamente como credencialistas los desajustes entre oferta y demanda de trabajo se pueden producir con frecuencia y además tales desajustes pueden no ser transitorios sino permanentes. Spence (1991) indica que su modelo presenta la posibilidad de múltiples equilibrios, algunos de los cuales pueden implicar una sistemática sobreinversión en educación. Thurow, en su modelo de competencia por los puestos de trabajo también contempla esta posibilidad:

"No hay ninguna garantía de que los empresarios y los trabajadores se ajusten adecuadamente. Puede que los empresarios cubran sus puestos con un empleado que no sea el mejor de los disponibles, dado que para encontrar el mejor trabajador disponible son necesarios tiempo y otros costes de búsqueda. Del mismo modo, puede que los trabajadores acepten trabajos inferiores al mejor de los disponibles. De aquí que haya rentas desiguales para individuos idénticos" (Thurow, 1983b pág. 61).

Dentro del modelo de competencia por los puestos de trabajo, cualquier cambio que se produzca en la distribución de la educación puede tener un impacto importante sobre la forma de la cola del trabajo. En este sentido, un aumento del número de individuos de los grupos más demandados pueden llevar a un deterioro de la renta de grupos menos preferidos:

"Cada nuevo trabajador con título universitario puede suponer un deterioro de la posición de los trabajadores restantes que sólo tienen bachillerato " (Thurow, 1983b pág. 65).

La educación se convierte así en un requisito necesario en el proceso de contratación, ya que al aumentar la oferta de mano de obra educada los individuos perciben que tienen que aumentar su nivel educativo. Si bien desde el punto de vista del modelo de competencia salarial, la educación adicional de una persona con mayor educación que otra nunca puede reducir las posibilidades de esta última, desde el punto de vista del modelo de competencia por los puestos de trabajo tal resultado sí puede ocurrir; la educación se convierte por ello en un gasto defensivo necesario para defender la cuota de mercado de cada cual:

"La educación se convierte en una buena inversión, no porque aumente la renta del individuo más de lo que habría sido si nadie hubiera aumentado su educación, sino porque aumenta su renta en mayor medida que si otros adquiriesen educación y ellos no. En efecto, la educación se convierte en un gasto defensivo necesario para proteger la "proporción de mercado" de uno. Cuanto mayor sea la clase de trabajo cualificado y cuanto más de prisa crezca ésta, más imperativos se harán esos gastos defensivos" (Thurow, 1983b pág. 76).

De igual forma, desde la perspectiva de las culturas de estatus, la sobreeducación es una consecuencia necesaria del uso de credenciales educativas como medio de racionar privilegios económicos. Los empleadores confían en las credenciales educativas en el proceso de selección y promoción no por las cualificaciones técnicas que ellas representan, sino como medio de seleccionar personas que están socializadas dentro de la cultura de estatus dominante. Tal proceso tiene poco que ver con las cualificaciones técnicas que otorga la educación; el logro educativo serviría fundamentalmente como una norma social utilizada para distribuir a los individuos dentro de las posiciones privilegiadas. Es por ello que mientras los empleadores sigan asignando los mejores trabajos a los individuos más educados se mantendrá la presión para lograr más educación, sin que en ello influya los requerimientos de cualificación de los trabajos o los cambios en las tasas de ingresos económicos (Burris, 1983)¹⁸.

¹⁸Hay otros autores que centran la explicación de la sobreeducación en la descualificación de los puestos de trabajo. Debido a esta descualificación se restringiría la demanda de fuerza de trabajo educada (Bowles y Gintis, 1985).

En definitiva, para la perspectiva credencialista, la sobreeducación constituye un fenómeno frecuente que puede además adquirir un carácter permanente. Tal resultado se deriva de una concepción del mercado de trabajo, común a estas teorías, en el que existe una estructura de puestos relativamente estable que no cambia de forma decisiva porque aumente el nivel educativo de la población. Un incremento en el nivel educativo de la población sin que cambie la estructura ocupacional trae como consecuencia que los desajustes educativos o la sobreeducación tienda a ser un fenómeno permanente que no se reduce de forma significativa en sucesivos ajustes. En una situación semejante, los individuos perciben que deben invertir cada vez más en educación para obtener un empleo y para mantener su posición actual; la educación se convierte de esta forma en un gasto defensivo. Como señala Pérez Díaz (1981), la demanda de educación superior es insensible a la disponibilidad de puestos de trabajo de alta cualificación. Tal fenómeno sería resultado de la combinación de diversos mecanismos que favorecen la sobreproducción de títulos. Junto a la estrategia de los grupos profesionales que controlan el acceso a determinados puestos de trabajo, Pérez Díaz considera también la estrategia de crecimiento de las burocracias y cuerpos enseñantes y la propia demanda de educación por parte de la población como medio de movilidad social.

Es interesante resaltar como la argumentación credencialista del fenómeno de la sobreeducación guarda bastante relación con la idea de la devaluación de los títulos en situaciones de fuerte expansión educativa. Passeron (1983) señala que desde los años setenta se ha producido un descenso en el rendimiento profesional y social de la educación. Al igual que Thurow o Collins, este autor considera que el descenso en el rendimiento de los títulos educativos se deriva precisamente de las diferencias en la velocidad de evolución de la estructura de puestos de trabajo y la demanda de educación. Debido a que la estructura socioprofesional de las sociedades europeas ha permanecido relativamente invariable, el incremento en el nivel educativo de la población crea una devaluación del título educativo como recurso de logro ocupacional y social. La estabilidad de la demanda de educación a pesar de su menor rentabilidad se explica por el mantenimiento del valor de los títulos como bien posicional; aunque la situación de los titulados universitarios ha empeorado, la situación de los no titulados se ha deteriorado en mayor medida. Es por ello que la

inversión en educación sigue siendo una estrategia racional por parte del individuo, ya que sigue habiendo una relación estadística significativa entre nivel educativo y posición en la jerarquía profesional.

La imagen de la devaluación de los títulos es compatible con el mantenimiento de las desigualdades económicas entre niveles educativos. Este hecho se predice en el modelo de competencia por los puestos de trabajo de Thurow. El modelo desarrollado por este autor muestra que las diferencias salariales entre niveles educativos pueden mantenerse constantes pese a que la posición de los titulados superiores haya podido empeorar en términos absolutos, al verse forzados a ocupar empleos destinados a trabajadores de inferiores cualificaciones educativas. El desplazamiento de estos últimos hacia peores empleos produciría que siguieran existiendo las diferencias salariales entre niveles de estudios. Un resultado similar es presentado por Rumberger (1980), que al contrario de Freeman (1977) no encuentra evidencia que sugiera una caída en los ingresos económicos de los titulados superiores en la década de los setenta¹⁹. Lo que sí parece que ha ocurrido es un empeoramiento de la situación de los titulados superiores en términos de utilización de las cualificaciones educativas, o en otras palabras, en términos de sobreeducación, al tiempo que se han mantenido las diferencias salariales en relación a los titulados de secundaria.

En suma, para la perspectiva credencialista la sobreeducación sería una consecuencia necesaria de la función credencialista de la educación en economías en las que existe escasez de empleo; mientras los individuos perciban que el nivel educativo es utilizado por los empleadores como principal criterio de selección, seguirán invirtiendo en educación y seguirá aumentando el nivel de estudios de la población activa. Además, la demanda de educación no se ve afectada por la posible

¹⁹La caída en el rendimiento de los títulos en situaciones de fuerte expansión educativa ha recibido gran atención en países como Estados Unidos, donde la entrada en el mercado de trabajo de los jóvenes de la generación del *baby-boom* produjo importantes cambios en la distribución de los salarios. A este respecto, Freeman (1976, 1977) señala la existencia de una sobreinversión en educación superior y universitaria durante la década de los sesenta que va a dar lugar a una caída en los ingresos de los titulados superiores en la siguiente década. No obstante, no existe un acuerdo sobre si efectivamente se produjo una caída de los rendimientos monetarios de la inversión en educación. Para Rumberger (1980) no se produjo un declive marcado en la posición económica de los titulados superiores en relación a los titulados de secundaria en la década de los setenta, pero sí un deterioro de su posición absoluta medida en términos de utilización de sus cualificaciones educativas en los puestos de trabajo.

devaluación de los títulos debido al mantenimiento de su valor como bien posicional; la obtención de un título sigue siendo una opción razonable como recurso de logro socioeconómico.

En la explicación de la persistencia de situaciones de sobreeducación en la sociedad actual hay que considerar otro tipo de interpretaciones de la sobreeducación que se centran en la propia lógica de crecimiento del sistema educativo. La sobreeducación puede ser interpretada como una consecuencia de la "disimetría intrínseca" que existe entre la demanda social de educación y el sistema económico (Carabaña, 1984, 1988); la demanda social de educación puede considerarse como un fenómeno imparale, propio de las sociedades industriales avanzadas, e independiente de las demandas del sistema productivo. Una consideración importante que subyace en este punto de vista es que el sistema educativo no tiene que estar en función del sistema productivo, ni su misión debe reducirse a la generación de cualificaciones orientadas hacia el mundo del trabajo. La demanda social de educación obedecería a aspiraciones individuales de formación, en el sentido más amplio, y de estatus social que son propias de las sociedades democráticas modernas, y que no deben ser limitadas en aras de una racionalidad económica de las inversiones en educación según sean las necesidades del sistema productivo.

1. 2. 5. Credenciales educativas y procesos de selección

A pesar de las diferencias de interpretación entre la perspectiva credencialista y la perspectiva del capital humano sobre la relación existente entre educación y logro laboral, es difícil determinar empíricamente si determinados planteamientos y resultados que se derivan de esa relación responden a una lógica credencialista o de capital humano. Así, resulta especialmente difícil de comprobar si la inversión en educación es rentable para el individuo porque mejora su productividad o porque actúa como una señal que incrementa la probabilidad de ser seleccionado para un empleo²⁰. Como señala Blaug (1983), es difícil determinar si la hipótesis del

²⁰Se han efectuado también críticas a las teorías credencialistas en relación a que no explican con claridad cómo actúan los empleadores con las señales disponibles de un candidato. Rosenbaum et al. (1990) indican que no se expone suficientemente o se predice qué señales son las que tienen más impacto en la contratación, o si se utilizan las mismas señales para buscar a todo tipo de candidatos. Tampoco se tiene en cuenta como la

credencialismo constituye un reto a la teoría del capital humano porque en último término la explicación de la demanda de educación por parte de ambas teorías viene a ser la misma:

"la selección por parte de los empleadores en función de las credenciales educativas da un incentivo a los empleados para producir la "señal" que maximice la probabilidad de ser elegido, a saber, la posesión de una cualificación educativa y este incentivo señalador es transmitido de hecho por la tasa privada de rendimiento de la inversión educativa" (Blaug, 1983 pág. 94).

La necesidad de dilucidar qué papel desempeñan los títulos educativos en los procesos de selección y contratación de las empresas, si efectivamente los empleadores consideran que la educación crea cualificaciones o más bien utilizan los títulos como un medio de seleccionar personal, ha dado lugar a una serie de investigaciones que se han planteado analizar los procesos de ajuste de la mano de obra a los puestos de trabajo observando directamente cómo perciben los empleadores la relación entre educación y adquisición de cualificaciones, qué estrategias utilizan, qué demandan exactamente a la hora de asignar personal a los puestos de trabajo, qué conocimientos valoran en mayor grado y cómo evalúan y actúan con la información de los candidatos.

Ya hemos visto como la relación entre educación y adquisición de cualificaciones, ha sido interpretada por diferentes perspectivas teóricas. Para la teoría del capital humano, la educación produce cualificaciones; para el modelo de competencia por los puestos de trabajo la principal función de la educación es producir capacidad de aprendizaje y disciplina industrial; desde el punto de vista de Collins la educación provee fundamentalmente de "capital cultural" no cognitivo. En esta misma línea, Berg (1971) encuentra poca evidencia en relación a que la educación incrementa la capacidad productiva y afirma que los empleadores tienen una vaga idea de cómo la

información es generada, coordinada, transmitida y finalmente evaluada. Igualmente se ignora la actuación de los empleadores cuando existe una normativa sobre el uso de determinadas señales (a pesar de que el uso de señales como la edad, el sexo y la raza es ilegal, han sido utilizadas tradicionalmente en la contratación). No obstante, aparte de estas limitaciones, los autores también consideran que las teorías credencialistas ayudan a formular conceptos relevantes para el análisis de la transición escuela-trabajo. Así señalan como, contrariamente a la creencia popular, las investigaciones encuentran que, en el caso de los jóvenes que no son titulados universitarios, la mayoría de los empresarios no buscan candidatos con cualificaciones específicas sino con una cultura básica que les permita trabajar duro y mantener un comportamiento disciplinado.

educación aumenta las cualificaciones. Tomando como base estas perspectivas teóricas, Bills (1988a, 1988b), en un estudio a seis organizaciones americanas, analiza la forma en que los empleadores perciben la relación entre educación y adquisición de cualificaciones. Los resultados señalan que los empleadores, a pesar de que manifiestan que existe dicha relación, no creen que sea muy fuerte y opinan que las cualificaciones pueden haber sido adquiridas en otra parte o mediante otros mecanismos. Además, existe una tendencia en ellos a interpretar la relación en términos de cualificaciones generales. Para Bills, tanto las teorías del capital humano como las credencialistas exageran el énfasis en las credenciales educativas; no obstante, las teorías que señalan la capacidad de la educación para hacer a los individuos "formables" dentro de la empresa son las que se ajustan mejor a los resultados que obtiene. Los directivos encuestados sostenían que las cualificaciones eran principalmente adquiridas en el trabajo y que la principal virtud de la educación era producir capacidad de aprendizaje. Refiriéndonos a España, Díaz Malleo (1987) detecta también que los empleadores españoles no parecen muy preocupados por los conocimientos concretos adquiridos en el sistema educativo dado que, para un elevado porcentaje de los empleos, los conocimientos adquiridos en la escuela prácticamente no se ponen a prueba en la entrada al empleo.

Una dimensión a considerar en los procesos de selección y contratación de mano de obra es el comportamiento de los empleadores ante candidatos con credenciales atípicamente altas, o lo que es lo mismo, cómo reaccionan ante la sobreeducación. Ante una situación semejante, los empleadores pueden adoptar dos tipos de conducta. Pueden seleccionar a los trabajadores más educados sin tener en cuenta los posibles desajustes que se producirían entre la educación del candidato y los requerimientos del puesto de trabajo. Esta parece ser según Berg (1971) la estrategia adoptada por los empleadores. Otra conducta alternativa es rechazar a los candidatos atípicamente credencializados. Bills (1992), en el estudio efectuado a seis organizaciones, observa que los empleadores son sensibles a los problemas que pueden surgir por el hecho de contratar a trabajadores altamente cualificados para trabajos rutinarios: rotación excesiva, mayores costes salariales al tener que pagar más

por el extra de credenciales y una menor motivación hacia el trabajo. No obstante, también señala que los empleadores son flexibles ante los requerimientos educativos, si bien son más flexibles hacia el exceso de educación que hacia el defecto. La zona de aceptación parece ser un nivel educativo por encima o por debajo del nivel que se considera más adecuado.

Otras investigaciones se han centrado en la variación de las relaciones entre credenciales educativas y procesos de selección según una serie de factores organizativos, tecnológicos, políticos y de control. Collins (1989) encuentra evidencias de que las organizaciones "tipo trust" establecen mayores requisitos educativos a la entrada por la necesidad que tienen de lealtad, siendo los requerimientos técnicos de menor importancia. Similar argumento es sostenido por Edwards (1983) en relación a las empresas pertenecientes al sector monopolístico de la economía. Por el contrario, Cohen y Pfeffer (1986) encuentran que la localización sectorial de la empresa en la macroeconomía no influye en el mayor uso de credenciales educativas. Para estos autores, la relación que se observa entre requisitos educativos y organizaciones tipo trust o grandes empresas se debe a la mayor formación que imparten y a que están más expuestas al cambio tecnológico. Cuanta más formación proporcione una empresa a sus empleados más probable es que sean selectivas en la contratación. La importancia de la formación en la empresa para el establecimiento de procesos de selección es también señalada por Barron et al. (1985). Junto a la formación y al cambio tecnológico, Cohen y Pfeffer destacan la existencia de un departamento de personal, que puede imponer criterios más selectivos de contratación como medio de aumentar su poder dentro de la organización, y la presencia de un mercado interno de trabajo. Si las organizaciones esperan promover a sus empleados y si les resulta más difícil eliminar a los trabajadores que ocupan posiciones dentro de un mercado interno de trabajo, aumentarán los requisitos para entrar dentro de la organización.

Como conclusiones de los estudios que han atendido directamente a la demanda de trabajo, cabe señalar la importancia que tiene, a juicio de los empresarios, la formación en el trabajo como mecanismo de adquisición de cualificaciones

productivas. La formación en el puesto de trabajo también constituye un factor determinante para el establecimiento de procesos de selección más rigurosos y de requisitos educativos para entrar en la organización. Otra conclusión relevante para los objetivos de esta investigación se refiere a la flexibilidad que manifiestan los empresarios ante el exceso de educación, es decir, ante situaciones de sobreeducación en relación a los requerimientos formativos del puesto de trabajo, y pese a los efectos negativos que puedan derivarse de contratar trabajadores sobreeducados. En este sentido, los efectos negativos pueden ser menores si la empresa cuenta con programas de promoción laboral. El acceso a una empresa en la que existen programas de promoción implica que, a pesar de que las cualificaciones educativas puedan estar infrutilizadas en el presente, la trayectoria laboral puede conducir a su utilización en el futuro. Una situación semejante puede resultar favorable, tanto para los empresarios como para los trabajadores, al amortiguar los efectos negativos de desmotivación hacia el trabajo o excesiva rotación laboral que podrían derivarse de una situación de sobreeducación. Aquí sería interesante saber en qué medida la economía está generando puestos de trabajo que forman parte de escaleras de promoción laboral o por el contrario muchos puestos constituyen trabajos sin futuro donde sus ocupantes nunca utilizarán plenamente sus cualificaciones.

1. 3. LA PERSPECTIVA ESTRUCTURAL

En la explicación de la relación observada entre educación y logro laboral efectuada por el capital humano se ignora totalmente la existencia de algo que pueda llamarse estructuras de los mercados de trabajo. Por el contrario, existe otra corriente teórica que podríamos denominar genéricamente como enfoque estructural, que considera injustificado el énfasis puesto en la educación y en otras formas de capital humano, y relaciona los logros iniciales con la existencia de estructuras en los mercados de trabajo. Precisamente uno de los puntos centrales de este enfoque es la asunción de que los beneficios de la educación varían dependiendo del contexto estructural.

1. 3. 1. Teorías del mercado de trabajo dual

Una de las imágenes más conocidas que se integra dentro de la perspectiva estructural es la concepción dualista del mercado de trabajo. En su formulación más básica, la teoría del mercado de trabajo dual asume que dicho mercado se haya segmentado en dos sectores, un sector primario caracterizado por ofrecer trabajos con salarios relativamente elevados, buenas condiciones de trabajo, posibilidades de promoción y sobre todo estabilidad laboral, y un sector secundario con características opuestas, peores condiciones de trabajo, pocas posibilidades de avance, inestabilidad en el empleo y una elevada rotación de la población trabajadora. Los puestos de trabajo del sector secundario tienden a estar concentrados en ciertos grupos de trabajadores, en concreto las mujeres, los jóvenes, los emigrantes y las minorías raciales (Piore, 1983a). A diferencia de esta formulación, la economía neoclásica, si bien asume que el trabajo no es homogéneo, la única compartimentación que admite es la existencia de submercados para cada tipo de cualificación. La competencia entre los trabajadores de cada submercado sería muy débil y en cada uno de ellos se mantiene una zona de competencia que está regida por las leyes de la oferta y la demanda. Dentro de cada nivel de cualificación los trabajadores son considerados como intercambiables.

Se han desarrollado diversas formulaciones del mercado de trabajo dual que subrayan determinados factores como generadores del dualismo. Así, se citan como factores la tecnología, la formación específica, las organizaciones sindicales, las dificultades de supervisión de la mano de obra y la necesidad de prevenir que los trabajadores rehuyan sus tareas²¹. No obstante, en el debate sobre la

²¹ Una explicación tecnológica es la realizada por Piore, que en un primer análisis descriptivo (1983a) relaciona el dualismo con elementos de la demanda de trabajo (tecnología) y con la oferta (subculturas de clase). En trabajos posteriores, considera que los aspectos de demanda son más importantes que los de oferta y abandona el análisis de la oferta para centrarse en los fundamentos tecnológicos del dualismo (1983b). Además de los fundamentos tecnológicos del dualismo, Piore busca una explicación complementaria relacionando su origen con el cambio y la incertidumbre existentes en las economías modernas (1983c). La estructuración del mercado de trabajo viene a ser ahora el resultado del conflicto entre la inseguridad inherente a la actividad económica y las presiones por parte de los trabajadores para que haya protección y seguridad. Tales presiones traen como consecuencia una rigidez de las plantillas y el intento por parte de los empresarios de recuperar la flexibilidad en las relaciones laborales mediante la extensión del mercado de trabajo secundario.

operacionalización del mercado de trabajo dual no existe ningún esquema que se haya señalado como enteramente satisfactorio (Sakamoto y Chen, 1991). Algunas investigaciones usan definiciones ocupacionales (Osterman, 1975; Coverman, 1986). Otros definen los sectores en términos de industrias (Beck, Horan y Tolbert, 1978) y algunos estudios consideran los sectores en términos de tamaño de empresa (Oi, 1990). En general, uno de los aspectos más criticados es la existencia de límites a la movilidad entre segmentos especialmente presentes en algunas interpretaciones del dualismo. Sobre este aspecto existen investigaciones que señalan tales límites (Beck, Horan y Tolbert, 1978; Dickens y Lang, 1985; Tolbert, 1982; Tolbert, Horan y Beck, 1980; Smith, 1983), mientras que otras, por el contrario, encuentran poca evidencia de la existencia de sectores diferenciados (Baron y Bielby, 1984; Hodson y Kaufman, 1982; Cohen y Pfeffer, 1984; Zucker y Rosenstein, 1981).

Ryan (1980) trata de delimitar los sectores a través de una idea de la segmentación que se fundamenta en distinguir entre una concepción estricta y una concepción heurística de la dualidad. Una situación de estricta dualidad es aquella en que los buenos trabajos y los trabajadores favorecidos del segmento primario están muy separados de los malos trabajos y de los trabajadores desfavorecidos del segmento secundario. Un fracaso en encontrar esta bimodalidad o el descubrimiento de una frontera distinta entre los segmentos no significa que no exista segmentación. Así, en la concepción heurística no existe un corte claro entre los trabajos pero se considera que aquellos situados al final de la cola de la distribución pueden ser clasificados como pertenecientes al segmento secundario mientras que el resto pertenecerían al sector primario utilizando una frontera arbitraria. El elemento de continuidad que caracteriza la segmentación en la concepción heurística puede ser hecho explícito describiendo la situación en términos del modelo de cola de Thurow.

El problema de prevenir que los trabajadores rehuyan sus obligaciones en el trabajo y los consiguientes costes de supervisión, son los dos factores presentes en los modelos de salario de eficiencia. Estos modelos asumen que en determinados puestos, la productividad de los trabajadores, su moral y motivación se incrementan por medio del salario. En estos puestos de trabajo, el salario pagado será superior al salario de mercado porque así los trabajadores están más motivados para trabajar y el empresario puede maximizar beneficios. En la aproximación del salario de eficiencia, la dualización es formulada en términos de una mayor relación salario/productividad en el sector primario en relación al sector secundario. En el sector primario los trabajadores están en cierta forma aislados de la competencia y por ello son pagados por encima del salario de mercado (Akerloff, 1984; Yellen, 1984).

Ryan señala que en la práctica se pueden dar ambos tipos de dualidad, aunque es de esperar que el modelo heurístico sea el más general.

Un idea ampliamente extendida dentro de las teorías dualistas es que el sector primario del mercado de trabajo está constituido por mercados internos, incluso existe cierta confusión en la literatura debido a que las diferencias entre el sector primario y secundario son frecuentemente explicadas a partir de las características asociadas con la presencia o ausencia de tales mercados. Como señala Toharia (1983), la existencia generalizada de mercados internos de trabajo los ha convertido en un fenómeno cuya explicación teórica depende del enfoque que se adopte ante el estudio del mercado de trabajo. En general, los factores generadores del dualismo son considerados los mismos que favorecen el surgimiento de mercados internos de trabajo²².

Un mercado interno de trabajo se define como una entidad administrativa en cuyo ámbito el precio y la asignación del trabajo son regidos por un conjunto de normas y procedimientos administrativos (Doeringer y Piore, 1985). Estos mercados disminuyen las presiones competitivas de los mercados de trabajo sobre empleadores y asalariados, y se caracterizan por la existencia de relaciones de empleo a largo plazo y el establecimiento de carreras de promoción internas que constituyen el procedimiento básico que regula la asignación de posiciones y salarios. Su creación resultaría una medida eficaz tanto para los empleadores como para los trabajadores.

Los análisis realizados por los economistas sobre mercados internos se han centrado en una serie de factores como generadores de tales mercados: la tecnología, las dificultades de supervisión de la mano de obra, las relaciones de producción en

²²Se pueden situar los orígenes del concepto de mercado interno en las especulaciones de economistas del siglo XIX, en concreto en la corriente de pensamiento de los grupos no-competitivos que contaba con Mill y Cairnes entre sus defensores. Según estos autores, el mercado de trabajo estaba fragmentado por la acción de grupos sociales que trataban de limitar a otros grupos la entrada en la actividad que constituía la fuente de sus ingresos (Marsden, 1994). Estas ideas son desarrolladas posteriormente por trabajos como los de Kerr (1985) y su concepto de la balcanización del mercado de trabajo. Para este autor, el mercado de trabajo está balcanizado debido a reglas sociales y a otros procesos institucionales. Kerr distingue tres tipos de mercados de trabajo: los mercados competitivos sin organización sindical, los mercados de oficio y los mercados de empresa. Los dos últimos se rigen por reglas administrativas que exigen la obtención de un título de aprendizaje o la decisión de contratación por parte de un empleador y, por tanto, los considera como mercados internos. A diferencia de los autores que le han sucedido, Kerr pone el origen de estos mercados en el conjunto de reglas administrativas que los regulan y delimitan y no en la especificidad de la tecnología y de la cualificación. Tampoco considera que la creación de estos mercados se deba a su mayor eficacia como consideran otros autores.

equipo que requieren mecanismos para motivar la cooperación y las ventajas derivadas de limitar la asignación de los puestos de trabajo a los candidatos internos. Los estudios sociológicos se han focalizado fundamentalmente en algunos factores tratados por los economistas como las escalas de promoción, la acción sindical y la influencia de la costumbre y las políticas organizativas (Baron y Hannan, 1994).

La formación específica ha sido considerada como un factor generador de los mercados internos. Doeringer y Piore (1985) consideran a la formación específica como el elemento fundamental para el surgimiento de estos mercados. La formación específica no incrementa la productividad del trabajador en otras empresas porque la cualificación que otorga sólo tiene aplicación en la empresa que suministra la formación. Este tipo de formación es la que hace que la rotación sea costosa para la empresa porque el empresario ha tenido que invertir en ella. El empleador tendrá necesidad de establecer ciertas políticas para desalentar la rotación de la mano de obra. Son estas políticas que tratan de reducir la rotación, así como minimizar los costes de la formación específica, las que engendran mercados de trabajo internos.

Para Doeringer y Piore, al igual que otros autores como Thurow, las cualificaciones se adquieren básicamente en el trabajo. La educación formal se usa más como un recurso de selección para buscar trabajadores que posean determinadas actitudes y rasgos de comportamiento. En la misma dirección que las teorías credencialistas, la educación sería más bien un mecanismo de selección; la formación en el trabajo es la que proporciona la mayor parte de las cualificaciones utilizadas en la realización del trabajo. Para que la formación en el trabajo sea posible es necesario la colaboración de los trabajadores con experiencia y es, entonces, cuando se hace necesario un cierto grado de rigidez salarial y de seguridad en el empleo que caracterizan a los mercados internos. Puede realizarse una reducción mayor de los costes de formación si se liga el período de formación a una serie de puestos y si se estructuran éstos de manera que los trabajadores avancen de un puesto a otro, aportando cada puesto algo de la experiencia necesaria para el puesto siguiente. Muchas de las líneas de avance de un puesto a otro denominadas escaleras de promoción laboral incorporan este tipo de proceso (Doeringer y Piore, 1985).

Las cualificaciones específicas no son el único tipo de cualificación asociada a los mercados internos. Marsden (1994), establece una teoría de la estructura del mercado de trabajo y de los mercados internos relacionada con la emergencia de cualificaciones transferibles. Marsden se opone al punto de vista de los economistas que consideran que las condiciones competitivas constituyen la norma de funcionamiento del mercado de trabajo. Para este enfoque, los mercados profesionales, que en principio deberían corresponder al modelo competitivo, dependen de un importante soporte institucional. El problema fundamental son los costes de formación y el reparto de su financiación. Para Marsden, los mercados profesionales, por sus características, son análogos a un bien público. Dichas características se concretan en el establecimiento de normas de calidad en relación a la cualificación lograda por aquellos que han sido formados en una profesión determinada, y en la existencia de uniformidad en los puestos de trabajo de una empresa a otra. Estas dos características aseguran la transferibilidad de las cualificaciones, que son la característica clave de los mercados profesionales. La ventaja que tienen estos mercados para el empleador es que puede reclutar directamente en dicho mercado, mientras que para los trabajadores cabe señalar la mayor facilidad para cambiar de empleo manteniendo el mismo nivel de cualificación.

Ahora bien, los problemas de mantener un mercado profesional son los costes de formación. Si la cualificación es transferible, dichos costes deberían ser soportados por los trabajadores por medio de mecanismos tales como un salario menor durante la etapa de aprendizaje. No obstante, Marsden señala que existen diferentes razones para que las empresas soporten la totalidad o parte de la formación. Una de ellas es la resistencia por parte de los trabajadores veteranos a aceptar que los aprendices perciban un salario menor por miedo a ser sustituidos por ellos. Una solución a esta resistencia puede ser la financiación del Estado a través de la formación profesional, pero aun así esta formación no proporciona la experiencia en el trabajo que sólo se puede adquirir en las empresas y que es costosa. Marsden concluye que a falta de medios eficaces para repartir los costes de formación, las empresas tenderán a

desarrollar más sus propios mercados internos como medio de proteger su inversión. El coste de la formación produce:

"la tendencia a la internalización del mercado de trabajo cualificado o al establecimiento de una estructura de controles y reglas institucionales capaces de hacer aceptable una tarifa de aprendiz a los trabajadores cualificados. Tales presiones crean mercados internos o mercados institucionales" (Marsden, 1994 pág. 291).

La regulación institucional puede adoptar diferentes mecanismos: control de la calidad de la formación de los aprendices, mantenimiento de una norma uniforme de cualificación, creación de un marco donde los costes de formación se repartan de manera equitativa. No obstante, Marsden considera que existe un buen número de mercados profesionales para los trabajadores cualificados y semicualificados que no están dotados de un marco institucional y se observan las mismas tendencias hacia la internalización. La causa es precisamente el miedo de las empresas a perder su inversión en formación. Esta tendencia por parte de las empresas hace particularmente inestables a los mercados profesionales no reglamentados.

Los planeamientos teóricos de la segmentación del mercado de trabajo que han desarrollado el concepto de mercados internos resultan de gran interés para esta investigación, porque la gran mayoría de los estudios que relacionan la movilidad laboral con la estructura del mercado de trabajo se apoyan en variantes del concepto de mercado interno de trabajo. Lo interesante es determinar si la movilidad en dichos mercados responde a factores de capital humano (cualificaciones educativas formales y formación específica), o si bien intervienen otros factores de igual o mayor importancia, como la antigüedad (Doeringer y Piore, 1985), las relaciones personales (Granovetter, 1986), los deseos de motivar a los trabajadores (Rosenbaum, 1979) o la existencia de puestos de trabajo vacantes (Sorensen y Tuma, 1981).

Además del concepto de mercados internos, dentro de la perspectiva estructural se han desarrollado dos argumentaciones teóricas igualmente relevantes para la interpretación del papel de los recursos formativos en los logros laborales iniciales. Una se refiere a la recompensas diferenciales de las variables de capital humano dentro de cada segmento del mercado de trabajo; la otra tiene que ver con la idea de

con los límites a la movilidad entre segmentos. Comenzando por la primera formulación, algunos teóricos del mercado de trabajo dual han señalado que las recompensas del capital humano son mayores en el sector primario, donde existe un mercado interno y donde las condiciones laborales facilitan un mayor desarrollo de las cualificaciones y de la formación en el trabajo (Dickens y Lang, 1985). En este segmento, la retribución a los años de educación requeridos por el puesto es mucho mayor que en el segmento secundario, e incluso los años de sobreeducación recibirían una recompensa superior (Huguet, 1995). De igual forma, la probabilidad de ocupar un puesto de trabajo perteneciente al segmento primario es superior cuanto mayor es el nivel de educación y la experiencia poseída. Contrariamente, en el sector secundario, donde es más aconsejable desde el punto de vista productivo una mano de obra inestable, los empresarios no estarán interesados en invertir en formación y serán indiferentes a las variaciones en las características de los trabajadores. En este sector, los salarios dependen únicamente del estado de equilibrio de la oferta y la demanda y un alto nivel educativo no es recompensado con un alto salario. Tampoco la experiencia laboral, altamente valorada en el segmento primario, sería recompensada en el segmento secundario, lo cual contribuye a incrementar la rotación laboral.

Otro punto de interés se sitúa en torno al racionamiento del empleo en el sector primario. Existe básicamente un acuerdo entre los teóricos del salario de eficiencia, los economistas institucionales y los sociólogos acerca de que en la mayor parte del empleo del sector primario los salarios pagados se encuentran por encima del salario de mercado (Sakamoto y Chen, 1991), lo cual da lugar a que el empleo en el sector primario esté racionado. Dado que la oferta es superior a la demanda, los candidatos deben esperar para entrar en el sector primario, desarrollándose de esta forma una cola de trabajo (Dickens y Lang,²³ 1985; Lang y Dickens, 1988; Sakamoto y Chen, 1991; Sakamoto y Powers, 1995). Por su parte, los empleadores ordenan a los

²³ Para Dickens y Lang (1985) la asunción relativa a que los empleos del sector primario están racionados constituye la mayor ruptura con el capital humano. Si un individuo puede moverse fuera del sector secundario en orden a obtener un mayor beneficio de la educación y de la experiencia, el planteamiento de la existencia de un sector en el cual no hay recompensas a estas variables es inconsistente. Dickens y Lang señalan que la clave para determinar si existe un racionamiento del empleo en el sector primario es ver si hay individuos cualificados que quieren un trabajo en este sector pero que no pueden encontrarlo. El análisis que ellos realizan apoya la idea de una cola para los trabajos del segmento primario.

candidatos según su calidad y seleccionan a los mejores trabajadores disponibles. Es en este proceso de selección cuando adquiere especial relevancia la educación, en concreto el logro educativo de una persona en relación al de los otros candidatos. Los empleadores tratarán de contratar a los trabajadores más educados, no tanto porque la educación sea un indicador de productividad, sino porque se supone que los más educados serán los mejores (Sakamoto y Powers, 1995). Según este planteamiento, es de esperar igualmente que los individuos estén interesados en invertir en educación para poder acceder al sector primario del mercado de trabajo.

Además de la educación, en el acceso al segmento primario resultarían especialmente valorados aquellos candidatos que se consideran estables laboralmente. Tal característica explica por qué las empresas que cuentan con mercados internos de trabajo rehuyen contratar jóvenes para empleos primarios, cuyo comportamiento inestable haría peligrar la inversión que la empresa ha efectuado en formación. Esta argumentación es desarrollada por Osterman (1983) en su configuración del proceso de inserción laboral de los jóvenes como una etapa de espera o moratoria, que presenta notables afinidades con la teoría de la competencia por los puestos de trabajo. Osterman, al igual que Thurow, otorga gran importancia a la capacidad de formación de los candidatos a un empleo, dado que la mayor parte de las cualificaciones se adquieren en el puesto de trabajo. Los jóvenes, debido a su comportamiento inestable, empezarían la vida laboral por medio de trabajos pertenecientes al mercado secundario de trabajo que requieren poca formación y ofrecen escasa estabilidad laboral y, por ello, en las fases iniciales de la mayoría de las carreras laborales serían frecuentes los cambios de empleo. El paso por estos trabajos secundarios constituye la etapa de espera o moratoria que finaliza con el logro de un empleo primario que ofrece estabilidad y posibilidades de formación y promoción. En el acceso a un empleo primario serían fundamentales la acumulación de experiencia laboral y la formación de una familia como señal de estabilidad personal.

1. 3. 2. Análisis de la movilidad laboral desde la perspectiva estructural

La mayor parte de la investigación sociológica sobre movilidad laboral ha estado dominada por la teoría del logro de estatus, la cual se ha centrado en las diferencias en el logro asociadas a determinadas características de los individuos como la educación, el sexo, la raza y los antecedentes familiares. Durante la década de los setenta, surge un creciente interés por las diferencias en el logro que tienen que ver con la estructura industrial y ocupacional y con las concepciones dualistas del mercado de trabajo. Surge así una corriente de estudios de orientación estructural que tratan de integrar ideas y conceptos que provienen de una serie de áreas como la economía institucional, la teoría organizacional, la sociología industrial y ocupacional, con la aproximación original del logro de estatus de Blau y Duncan (1967).

Las trayectorias laborales.

Una corriente de estudios dentro de esta tendencia está representada por la investigación sociológica que analiza las carreras laborales como procesos en cuya configuración intervienen componentes estructurales del mercado de trabajo. La literatura tradicional sobre carreras laborales ha estado dominada por los estudios de casos relativos a ocupaciones o empresas. A partir de estos estudios, que podríamos denominar etnográficos, algunos autores han aportado una perspectiva más teórica y han elaborado diversas tipologías de carrera. Así, Caplow (1954) construye una tipología en función de las formas de reclutamiento, recompensas a la antigüedad, evaluación del mérito, control sobre el comportamiento ocupacional, formación de actitudes y estereotipos ocupacionales, y tasa de crecimiento o declive del empleo. Slocum (1966) define las líneas de carrera como una secuencia ordenada de avances o promociones a lo largo de un período de años que traen consigo el desempeño de roles más responsables dentro de una ocupación. En empresas industriales, su modelo teórico implica la entrada en una posición que requiere el desempeño de las obligaciones ocupacionales en el nivel más inferior, para después obtener una posición más alta dentro de la organización. En una caracterización de las carreras laborales como la efectuada por Slocum, prácticamente no tienen cabida historias de trabajo

que no exhiben un modelo ordenado. Otros estudios más elaborados que tratan de delinear líneas de carrera e identificar sus características son los de Form y Miller (1949), Wilensky (1961), y especialmente el trabajo de Spilerman (1977) cuyo concepto de "línea de carrera" establece de forma evidente la existencia de estructuras de los mercados de trabajo.

Spilerman establece la noción de líneas de carrera o trayectorias laborales como estructuras relativamente estables del mercado de trabajo a través de las cuales se mueven los trabajadores. Estas trayectorias no dependen sólo de las características personales sino también de la ocupación, la industria y la empresa por la que se inicia un individuo en una carrera; su desarrollo supone un vínculo estratégico entre las características estructurales del mercado de trabajo y los logros socioeconómicos de los individuos. Las características básicas de las líneas de carrera son sus puertos de entrada, número de posiciones, la disponibilidad de transferirse a otras líneas de carrera alternativas y las ganancias en ingresos, estatus y satisfacción en el trabajo que están en función de la edad o etapa de desarrollo de la trayectoria.

Para Spilerman, las trayectorias laborales pueden diferir notablemente según una serie de características tales como los puertos de entrada, las posibilidades de promoción y las recompensas obtenidas. Así, en determinadas situaciones, una línea de carrera puede estar constituida por una secuencia de posiciones dentro de una misma empresa a través de las cuales el trabajador progresa de acuerdo a unas normas más o menos rígidas. En este tipo de carreras, la entrada tiene lugar en el puesto más bajo de una escalera de promoción laboral y las subsiguientes promociones se efectúan a través de posiciones específicas. Por el contrario, otro tipo de trayectorias laborales se hayan menos delineadas por reglas institucionales y pueden tener varios puertos de entrada y múltiples puntos de partida en líneas de carrera alternativas. En este caso, los individuos que entran en una línea de carrera por medio de diferentes puertos de entrada presentan con frecuencia diferencias en edad y educación, que pueden tener un impacto importante en las posibilidades de logro socioeconómico.

Spilerman establece una tipología de carreras limitada básicamente a tres tipos:

a) Carrera ordenada, que se caracteriza porque las sucesivas posiciones laborales implican una mejora de ingresos y estatus ocupacional en el marco de un mercado interno de trabajo.

b) Carrera caótica, en la que no hay jerarquía de edad porque un trabajo no es un prerrequisito para obtener otro en la línea de carrera. La diferencia de ingresos o estatus entre las posiciones es pequeña. Los trabajos suelen ser actividades que requieren pocas habilidades específicas y cada trabajo sirve en la práctica como un puerto de entrada para nuevos trabajadores. Estas posiciones son denominadas trabajos sin futuro.

c) Carreras ocupacionales, que pueden ser bien de "oficio", o bien "profesionales", y que se caracterizan por presentar pocas probabilidades de cambio en la ocupación, pero altas en relación al trabajo y a la empresa. Los cambios de trabajo y de empresa suelen dar lugar a mayores logros laborales.

En el análisis de los cambios de trabajo, se consideran diversas clases de cambios según que varíe la ocupación, la empresa o ambas a la vez. El cambio de ocupación y empresa es característico de la gente muy joven, que ha efectuado una menor inversión en cualificaciones específicas propias de la línea de carrera; con la edad se produce una mayor permanencia en una ocupación/empresa. Los cambios de ocupación en los cuales la empresa es la misma son ventajosos para los trabajadores en todos los trabajos de origen y frecuentemente se trata de promociones. En general, se aprecia una tendencia a recibir menores ingresos a corto plazo cuando se realiza un cambio simultáneo de ocupación y empresa mientras que se obtienen altos ingresos cuando uno de los dos factores se mantiene.

Ahora bien, las líneas de carrera no dependen sólo de las características personales sino también de las características empresariales. El tipo de empresa en el que se inicia la trayectoria laboral tiene para Spilerman considerables consecuencias para la evolución futura de ingresos y estatus. La razón reside en las diferencias en cuanto a su organización social y su demografía: reglas de promoción, composición ocupacional y tasa de crecimiento del empleo existentes entre empresas. Estos factores influyen en la configuración de la línea de carrera que se inicia desde una

posición de entrada y están también mediatizados por el tipo de ocupación del sujeto y el nivel de formación específica. Así, la pertenencia a una empresa puede ser más determinante para la línea de carrera en unas ocupaciones que en otras. Cuanto más orientadas están las cualificaciones a una tecnología específica, menor será su valor de transferencia a otras empresas y habrá una mayor dependencia de la empresa de origen. En el caso de los profesionales, la dependencia no es muy acusada dado que poseen un cuerpo de conocimientos que es transferible a otras empresas. En las ocupaciones de oficio, la pertenencia a una empresa tiene también menores consecuencias dado que el nivel de remuneración y otros convenios de trabajo son materias bajo control de los sindicatos. En tales circunstancias, las carreras tienden a desarrollarse dentro de la ocupación y están poco influidas por las características de los empleadores.

En contraposición a este tipo de situaciones, los trabajos pertenecientes al sector secundario del mercado de trabajo se caracterizan porque el empresario no ha efectuado una inversión en formación y, por tanto, los empleados pueden ser intercambiables por nuevos trabajadores. En consecuencia, las características de la empresa y la industria son de poca importancia. Este tipo de trabajos no son componentes de líneas de carrera coherentes y constituyen un ejemplo de líneas de carrera caóticas. Spilerman asume que para el conocimiento de la estructura y funcionamiento del mercado de trabajo, la teoría dualista constituye una perspectiva más apropiada que la del capital humano. Para Spilerman, los segmentos en la teoría dual del mercado de trabajo son concretamente líneas de carrera. Dentro de esa estructura, la asignación de una determinada posición al segmento primario o secundario depende fundamentalmente de las normas existentes sobre las recompensas a la antigüedad y de las normas sindicales referentes a los beneficios de sus miembros. Además, las líneas de carrera en el sector primario que tienen similares requerimientos de entrada, dan lugar a diversas trayectorias de ingresos en diferentes empresas, dado que estos segmentos están aislados unos de otros, no sólo del sector secundario

Esta modelización del mercado de trabajo por líneas de carrera tiene importantes consecuencias en relación a la contribución de las características indi-

viduales en el logro socioeconómico, especialmente en lo concerniente a la educación. Dada la segmentación del mercado de trabajo y las fuerzas divergentes que operan en las distintas empresas, las trayectorias de ingresos y estatus pueden diferir fuertemente entre líneas de carrera, incluso para individuos con similares recursos. En concreto, la influencia de la educación en el logro socioeconómico debe analizarse en relación a las líneas de carrera. Así, en determinadas trayectorias, la educación puede servir como una cualificación para la admisión dentro de una línea de carrera. Sin embargo, dependiendo de esta línea o bien puede seguir incidiendo en el logro a lo largo de la vida laboral, o bien una vez que se ha obtenido la entrada, los logros dependen poco del nivel educativo y son regulados por una serie de normas como puede ser la antigüedad. Otra forma por la cual la educación puede traducirse en un aumento de estatus e ingresos es como criterio de diferenciación entre candidatos a una promoción.

Como puede observarse, el concepto de Spilerman de carreras laborales difiere notablemente de los modelos de logro de estatus. En dichos modelos, el estatus y los ingresos del primer trabajo son relacionados con las características individuales y lo que se persigue es determinar la contribución de estas características a los primeros logros socioeconómicos. En la presente concepción, la elección de una posición inicial lleva consigo la selección de determinadas líneas de carrera y, por ello, el conocimiento de los ingresos y el estatus del primer trabajo constituyen una pobre estimación del valor de la posición de entrada.

Análisis de la movilidad en términos de relaciones de empleo abiertas y cerradas

Además de la perspectiva que trata de modelizar líneas de carrera, dentro de la literatura sociológica sobre movilidad, existe otro enfoque teórico que ha servido de base analítica para un buen número de investigaciones sobre movilidad en los últimos años. Nos referimos al modelo de competencia por las vacantes elaborado por Sorensen, Tuma y Kalleberg, el cual complejiza el análisis de los modelos de logro de estatus al introducir, junto con las características individuales, características de la estructura de oportunidades de una sociedad. Desde esta perspectiva, los cambios de

trabajo resultan de la interacción de oportunidades estructurales exógenas y de los recursos productivos de los trabajadores.

Sorensen y Tuma (1981), y posteriormente Sorensen y Kalleberg (1981) desarrollan una teoría general del logro y de los procesos de ajuste que reside en la estructura de control sobre las posiciones del mercado. La teoría asume que existen diferencias fundamentales en los mercados de trabajo en cuanto a los mecanismos que guían los procesos de logro y de ajuste, y que estas diferencias residen en la naturaleza de las relaciones laborales, en concreto en el poder de negociación relativo que tienen los empleadores y empleados sobre el acceso al empleo (Sorensen y Tuma, 1981). En el mercado de trabajo los trabajadores intercambian su trabajo por un salario. Se supone que los empleadores son los que tienen un control sobre lo que compran, en este caso los empleados, y el aspecto crucial del control sobre el trabajo es el control sobre el acceso al trabajo. Sin embargo, existen ciertas circunstancias en las que es necesario para el empresario renunciar a este control.

En un mercado de trabajo competitivo, los empleadores efectúan un oferta de salario y los trabajadores se ofrecen sobre la base de su productividad. El ajuste se produce cuando el valor del producto marginal iguala al salario del empleado. Aquellos trabajadores que se les pague más que su productividad pueden ser reemplazados por otros cuyo salario sea igual a su productividad marginal. De la misma forma, los empleados que reciban un salario inferior a su valor pueden acceder a trabajos donde el salario refleje su productividad. Ahora bien, este proceso sólo es posible cuando las relaciones de empleo son completamente abiertas.

Dentro de este enfoque hay varios factores que influyen en el surgimiento de relaciones de empleo cerradas y que son fuente de control por parte de los trabajadores. En concreto, la formación en el trabajo tiene una gran importancia en el surgimiento de relaciones de empleo cerradas, fundamentalmente la formación específica. Para que la formación en el trabajo sea efectiva, es necesario contar con la cooperación de los trabajadores veteranos y esta cooperación puede no producirse si la competencia por los salarios prevalece dentro de la empresa. Reconocer a los empleados mayor control sobre el trabajo es una forma que tienen los empresarios de asegurar que la formación tiene lugar de hecho. Este proceso es también para

Thurow²⁴ el factor principal para la emergencia de la competencia por los puestos de trabajo cuando las relaciones son cerradas. Un argumento similar es el aplicado por Doeringer y Piore para la explicación de los mercados internos de trabajo.

Otro factor citado que puede incrementar el control de los trabajadores sobre el acceso al trabajo es la dificultad de medir la productividad de los trabajadores. Si bien la medibilidad nunca es completamente inexistente y pueden desarrollarse indicadores de productividad, incluso para tareas donde el producto es imposible de cuantificar, es probable que tales indicadores estén influidos por las definiciones que efectúan los empleados de lo que son estándares apropiados de rendimiento en el trabajo, ya que el empresario confía en la información suministrada por ellos. Este control de los empleados sobre la información de los puestos de trabajo representa un recurso que puede ser usado si los trabajadores tienen el interés de controlar el acceso al trabajo. A esto hay que añadir la interdependencia de los puestos, que hace difícil eliminar un determinado tipo de puesto o de trabajador sin que se vean afectados el resto. Los costes de supervisión también constituyen una fuente de control para los trabajadores. Cuando las relaciones de empleo son completamente abiertas, la necesidad de controlar las actividades de los empleados es menor, ya que el salario revela el rendimiento y la amenaza de despido constituye una posibilidad que actúa como factor disciplinario. La autonomía en el trabajo es un problema para el empleador en relaciones de empleo cerradas (Sorensen y Kalleberg, 1981).

En relaciones de empleo cerradas, donde los empleados tienen control sobre el acceso a los puestos de trabajo, un trabajador sólo puede acceder a ellos cuando el titular lo deja. Este modelo de ajuste es denominado competencia por las vacantes. Dicho proceso no es el único, pero es muy probable que surja en relaciones de empleo cerradas donde los trabajos son interdependientes y una división social y técnica rodea la producción. En relaciones de empleo cerradas un cambio en el logro laboral es generado por la creación de posiciones vacantes. El tiempo en que surgen tales vacantes y el momento en que se produce un cambio en la productividad de las personas no tienen que estar necesariamente relacionados y, por ello, un cambio en el

²⁴ La distinción entre competencia por los salarios y competencia por los puestos de trabajo sugerida por Thurow es similar a la definición empleada en el modelo de competencia por las vacantes. El análisis empírico que realizan Sorensen y Tuma (1981) trata de operacionalizar aspectos del modelo de Thurow.

logro no es resultado de un cambio en los recursos personales como asume la teoría económica ortodoxa. (Sorensen y Tuma, 1981). En este modelo, los cambios de trabajo tienen un papel central ya que constituyen el mecanismo básico de cambio en el logro laboral²⁵.

¿Qué papel desempeñan los recursos personales y especialmente la educación en un modelo definido por la competencia por las vacantes?. En el modelo de competencia por las vacantes, la educación juega un papel muy importante porque actúa de mecanismo de selección entre el conjunto de candidatos disponibles. Dado que los empleadores no pueden decidir sobre la duración de las relaciones de empleo, el empresario debe tener cuidado cuando contrata a un candidato, puesto que una vez contratado es difícil despedirlo. Es por ello que los recursos educativos de una persona en relación al de otros candidatos resultan cruciales para el acceso a un empleo cuando queda vacante. Como puede observarse, la interpretación del papel de la educación difiere notablemente entre un modelo de competencia por los salarios y un modelo de competencia por las vacantes. En el primero, la educación otorga cualificaciones productivas; en el segundo, la educación actúa como un mecanismo de asignación de personas a trabajos (Sorensen y Tuma, 1981). Además, y esto es importante por sus consecuencias sobre la movilidad laboral, la educación y otros recursos adquiridos antes de la entrada en el mercado de trabajo continúan influyendo en el logro y, en consecuencia, este no es resultado del incremento de la capacidad productiva de las personas. Las oportunidades que tiene una persona de obtener una mejora en su situación laboral están determinadas por la proporción de puestos de trabajo que son mejores al que actualmente ocupa y por la tasa de puestos de trabajo que se convierten en vacantes (Sorensen,²⁶ 1977). Tal hecho implica que los cambios en la distribución de la educación, si bien pueden cambiar la importancia relativa de la

²⁵En relaciones de empleo abiertas un cambio en el logro, definido por un cambio en los ingresos, no tiene por qué producirse por medio de un cambio de trabajo, aunque determinados aspectos como el prestigio y las condiciones de trabajo pueden requerir un cambio de empleo

²⁶ La forma de la línea de carrera establecida a partir de esta teoría es similar a la predicha por la teoría del capital humano, donde las recompensas crecen a un ritmo menor a medida que las personas envejecen.

educación entre las características que se consideran relevantes, no influyen en la distribución de las recompensas de los puestos de trabajo²⁷.

Al igual que en el modelo de Thurow, en el modelo de competencia por las vacantes habrá una cola de candidatos donde la posición de una persona estará determinada en relación a otros candidatos de acuerdo con las características consideradas relevantes para los empleadores. Junto a la cola de personas, habrá una cola de trabajos vacantes donde el orden es establecido por los ingresos proporcionados, las trayectorias de carrera que implican y otras características tales como el estatus y las condiciones de trabajo. El proceso de ajuste consistirá entonces en el ajuste de una cola de personas a una cola de trabajos vacantes. La persona que esté situada en el lugar más alto en la cola de trabajo le corresponde el mejor trabajo en la cola de vacantes. Cambios en la oferta de personas que poseen ciertas características, como puede ser un cambio en la distribución de la educación, y cambios en la disponibilidad de trabajos con diferentes niveles de recompensas alterarán el orden. Como resultado, si hay un cambio en la cola de trabajo, personas que presentan características similares tenderán a ser contratadas en diferentes trabajos y personas en trabajos similares pueden tener diferentes características personales (Sorensen y Kalleberg, 1981).

Las oportunidades laborales surgen en este modelo cuando las personas dejan la empresa o cuando se añaden nuevos trabajos, poniéndose en movimiento cadenas de vacantes. Una vez que se ha accedido al empleo, los trabajadores están aislados de la competencia. El número de niveles de puestos de trabajo, la distribución de los trabajos en varios niveles, la ordenación de los empleados según la antigüedad y la demanda de productos influyen en la creación de nuevos trabajos o en la eliminación de otros. Todos estos factores interactúan para producir programas de promoción laboral que gobiernan las carreras de los empleados. La creación de escaleras de promoción en mercados internos de trabajo es una forma que tienen los empresarios de crear una estructura de incentivos en ausencia de relaciones de empleo abiertas. La organización de los puestos de trabajo dentro de programas de promoción actúa

²⁷La idea de que los cambios en el logro dependen de la creación de vacantes resulta para Sorensen un argumento consistente con la estabilidad en la distribución de los ingresos en USA después de la II Guerra Mundial, a pesar del incremento del nivel educativo de la población (Sorensen 1977).

como un "mecanismo de selección", induciendo a los trabajadores con menor rendimiento a que asuman bajo su responsabilidad la renuncia o la demora de la promoción en relación a otros trabajadores (Sorensen y Kalleberg, 1981). Junto a las escaleras de promoción laboral, la acción colectiva es otro factor que debilita el control de los empleadores.

Ahora bien, no hay en el modelo de competencia por las vacantes una correspondencia automática entre la creación de oportunidades de promoción y cualquier cambio que tenga lugar en la capacidad productiva de la persona. Los empleados pueden ser promovidos sin que tenga lugar un cambio en su productividad y un cambio en su capacidad productiva no necesariamente da lugar a una promoción. Esto significa que la asociación entre características personales e ingresos está atenuada, incluso aunque las características personales sean cruciales para el acceso al empleo. En la competencia por las vacantes, variaciones en los ingresos reflejan variaciones en las características de los trabajos y en la organización de los trabajos en mercados internos. Este hecho está en contraste con la situación descrita en el modelo de competencia por los salarios, donde variaciones en las características personales, que determinan la capacidad productiva de una persona, dan lugar variaciones en los salarios (Sorensen y Kalleberg, 1981).

Una consecuencia importante de la modelización de las relaciones de empleo en abiertas y cerradas es el establecimiento de pautas de movilidad laboral. En relaciones de empleo cerradas, un trabajador sólo deja su actual empleo cuando aparece otro mejor. La capacidad que tiene ese trabajador de tener acceso a un trabajo depende de sus recursos personales, y si estos trabajos son mejores depende de las recompensas de su trabajo actual. Aquella persona que posea los recursos más altos en relación a las actuales recompensas del trabajo será quien tenga mayores probabilidades de acceder a un empleo mejor cuando quede vacante. Tal planteamiento implica la posibilidad de predecir un cambio de trabajo a partir de las recompensas del trabajo actual y de los recursos de las personas. Además, en relaciones de empleo cerradas los movimientos que se producirán serán fundamentalmente movimientos

ascendentes; por el contrario, en relaciones de empleo abiertas, en las cuales los trabajadores no están aislados de la competencia, los cambios pueden dar lugar tanto a ganancias como a pérdidas en el logro (Sorensen y Tuma, 1981)²⁸.

Mercados flexibles y mercados inflexibles

La caracterización de los mercados de trabajo como flexibles e inflexibles es utilizada por Tuma (1985) para analizar las implicaciones de distintos modelos teóricos en la movilidad laboral: el modelo de competencia imperfecta, el modelo de competencia por los puestos de trabajo y el modelo de competencia por las vacantes. Tuma considera que los desarrollos teóricos de la microeconomía laboral no permiten dar respuesta a la movilidad puesto que presuponen que en equilibrio nadie puede mejorar su situación laboral. Sólo la introducción del concepto de información imperfecta ha permitido a la microeconomía dar cuenta de los fenómenos de movilidad. Si la información es imperfecta y su búsqueda es costosa, los empresarios utilizarán indicadores observables de la productividad de una persona para seleccionar a los candidatos a un empleo y los empleados buscarán también indicadores de las recompensas de los trabajos. En esta situación, los desajustes pueden ocurrir y los cambios de trabajo tienen la finalidad de resolver estos desajustes. Tuma denomina a esta perspectiva teoría de la competencia imperfecta.

Conforme a esta teoría, la estabilidad laboral aumenta con los beneficios esperados de la relación laboral y disminuye con la discrepancia entre los beneficios esperados y los obtenidos en el actual empleo sobre la base de los recursos personales. Una movilidad descendente se producirá si los individuos están

²⁸En el análisis efectuado por Sorensen y Tuma (1981) a una muestra de hombres blancos de 30 a 39 años residentes en USA, la experiencia en la fuerza de trabajo (contada desde la entrada en el primer empleo) tiene un efecto negativo en la tasa de movimientos descendentes tanto en relaciones de empleo abiertas como cerradas. Su efecto en la tasa de movimientos ascendentes es positivo en ambos tipos de relaciones si bien su nivel de significación es pequeño. También encuentran que la tasa de cambios declina con la antigüedad en el trabajo; no obstante, si la formación en el trabajo no es específica del empleo actual sino que es transferible a otros trabajos, la tasa de movimientos ascendentes puede incrementarse con la antigüedad. Por otro lado, en relaciones de empleo cerradas, el efecto de la capacidad individual y de la educación en la tasa de movimientos ascendentes es muy positivo y significativo. En relaciones de empleo abiertas, su efecto en los movimientos ascendentes es también positivo pero de menor significación, indicando la importancia que tienen las diferencias en la productividad de las personas en este tipo de movimientos.

sobrerrecompensados y la probabilidad de estar sobrerrecompensado se incrementa con las recompensas del trabajo y decrece con los recursos personales. A la inversa, la movilidad ascendente será más probable si los empleados están subrecompensados y la probabilidad de estar subrecompensado decrece con las recompensas del trabajo y se incrementa con los recursos personales. Al considerar esta teoría como premisa fundamental que la relación laboral tiene un carácter flexible, la diferencia entre las recompensas obtenidas de un empleo al que se cambia y las del empleo que se abandona es nula en promedio. Las recompensas aumentan y disminuyen en relación a los recursos personales dentro de una misma relación laboral y la movilidad sólo se produce para resolver desajustes que han sido descubiertos.

No siempre los trabajadores o los empleadores puedan empezar o terminar una relación laboral. Cuando los empleadores dan por finalizada una relación laboral excepcionalmente y no pueden ajustar a corto plazo los salarios a la productividad de los trabajadores, nos encontramos ante unas condiciones de empleo inflexibles. En una situación de este tipo, los empleadores tendrán un fuerte interés en contratar al mejor candidato, a aquel que posea los mejores recursos personales, puesto que una vez contratado es difícil despedirlo. De igual forma, los individuos tratarán de buscar los mejores empleos y sólo los abandonarán cuando encuentren otro mejor.

Tuma establece una serie de hipótesis sobre la movilidad laboral en condiciones de empleo inflexibles a partir de la teoría de Thurow de la competencia por los puestos de trabajo. Como ya se ha señalado en otro apartado, esta teoría postula que los recursos personales y especialmente la educación no funcionan como un indicador de la productividad de un individuo sino más bien como un indicador de la capacidad de adquirir formación con el mínimo coste.

Según Thurow, existe una correlación directa entre las recompensas laborales y los recursos personales a lo largo de la carrera laboral. Además de esta afirmación, Tuma establece otras hipótesis que se deducen de la teoría. La primera es que bajo el modelo de competencia por los puestos de trabajo, la tasa de cambios que dan lugar a un logro laboral es mayor que la que da lugar a una pérdida. La segunda hipótesis es que al aumentar los recursos personales por medio de la experiencia laboral, y el

consiguiente incremento de las recompensas laborales del trabajo, aumentará la probabilidad de efectuar una movilidad laboral ascendente.

El modelo de competencia por las vacantes tiene también implicaciones para la movilidad. Bajo esta teoría son los cambios en las vacantes y no los cambios en los recursos personales los determinantes de la movilidad. Una persona puede acceder a un puesto de trabajo que ha quedado vacante sin haber incrementado sus recursos personales a la vez que personas que incrementan sus recursos personales pueden no ser capaces de moverse hacia un empleo mejor si no hay una vacante. Los recursos personales son sólo relevantes en cuanto que sirven para ordenar a los candidatos en una cola de trabajo. Algunos trabajadores aceptarán trabajos cuyas recompensas sean inferiores a las esperadas y con el tiempo aparecerán vacantes que se ajusten mejor a los recursos del trabajador.

Puesto que los empleados sólo dejarán un trabajo cuando encuentren otro mejor, la movilidad descendente es prácticamente despreciable. Los recursos personales y las recompensas laborales tendrán un efecto similar al predicho por la teoría de la competencia imperfecta, la probabilidad de efectuar una movilidad ascendente aumenta con los recursos personales y disminuye con las actuales recompensas del trabajo, si bien difiere en la irrelevancia de la movilidad descendente. Conforme aumenta la experiencia laboral se incrementan las recompensas del trabajo y disminuye por tanto la movilidad, no como resultado de un incremento en los recursos personales, sino debido a la reducción de la distancia entre las recompensas actuales y las esperadas. Esto significa que si se controlan los recursos fijos y las recompensas laborales actuales, la experiencia laboral no influirá sobre la tasa de movilidad²⁹.

A partir de estas teorías y de las implicaciones que tienen para la movilidad, Tuma plantea la hipótesis de que el carácter flexible o inflexible del empleo está muy relacionado con el tamaño de la empresa en la que se encuentra el trabajador. Para Tuma, los modelos de cambio de trabajo en las pequeñas empresas responden en mayor medida a las predicciones efectuadas por la teoría de la competencia imperfecta, mientras que los cambios de trabajo en las grandes empresas se asemejan más a las predicciones de la competencia por los puestos de trabajo y por las

²⁹En el estudio efectuado por Sorensen y Tuma (1981), la experiencia laboral tenía un efecto positivo en la movilidad ascendente pero de escasa significación estadística.

vacantes. Apoyándose en las teorías de Thurow y de Kalleberg y Sorensen, Tuma argumenta que las condiciones de empleo inflexibles son más fáciles que se produzcan en las grandes organizaciones en las que existe una compleja división del trabajo. La necesaria interdependencia de numerosas actividades laborales hacen costosa la supervisión y difícil la evaluación de la productividad de cada trabajador. A esto se une la necesidad de formación específica para realizar el trabajo.

Cuando la evaluación y supervisión de la actividad laboral es difícil y costosa, los empleadores suelen recurrir al desarrollo de escaleras de promoción laboral. La promoción de un empleado se convierte así en un forma de legitimar e institucionalizar un sistema de incentivos basado en escaleras de promoción laboral. Como se establece en el modelo de la competencia por los puestos de trabajo y en el modelo de la competencia por las vacantes, los salarios dejan de estar ligados a la productividad individual y pasan a estar ligados a los puestos de trabajo.

La rigidez de los salarios sólo constituye un aspecto de la rigidez del empleo; otro aspecto es el control sobre la finalización de la relación laboral. Como argumenta Thurow, los empresarios renuncian al control de la terminación de la relación laboral para conseguir la colaboración de los trabajadores veteranos en la formación de los más jóvenes necesaria para su mayor productividad. Además, en las grandes y medianas empresas es más probable que exista un elevado grado de organización sindical, lo cual limita la capacidad de los empleadores para finalizar una relación laboral. Que un empresario mantenga el control sobre las relaciones de empleo parece más fácil en las pequeñas empresas. Aquí los problemas de supervisión y control son menores por el reducido número de trabajadores, y tampoco se pueden crear escaleras de promoción laboral al no disponer de un número de puestos de trabajo suficientes. El empresario deberá recurrir en mayor medida a recompensas inmediatas, tales como aumentos salariales, para motivar al rendimiento.

A partir de estos argumentos Tuma establece la hipótesis de que la mayor parte de la movilidad promocional o interna es probable que ocurra en grandes y medianas empresas, mientras que la movilidad entre empresas o externa es más probable que tenga lugar entre empresas de pequeño tamaño. Es por ello que los modelos de cambio en el interior de las empresas responderán en gran medida a las pautas de movilidad predichas por las teorías de la competencia por el empleo o por las

vacantes, mientras que los cambios interempresas responderán más a las pautas de movilidad predichas por la teoría de la competencia imperfecta. Otra hipótesis que plantea Tuma es que las características más fácilmente observadas de las personas y de los trabajos como puede ser el nivel educativo y el salario, explican mejor las variaciones en la tasa de movilidad ascendente fuera de la empresa que las variaciones en la tasa dentro de la empresa.

Los trabajos de Sorensen y Tuma han constituido la estructura básica analítica que subyace en un buen número de estudios sobre movilidad laboral, que han tomado en consideración sus formulaciones incorporando en ocasiones otras variables estructurales (Carroll y Mayer, 1986; Blossfeld, 1986; Sakamoto y Powers, 1995)³⁰. Un intento de unir los elementos clave de los tratamientos económicos de la búsqueda y la información a las características centrales del modelo estructural de la movilidad laboral de Sorensen, es protagonizado por Halaby (1988). Este autor considera que los modelos sociológicos de la movilidad laboral han prestado poca atención a la información de los trabajadores y sus esfuerzos de búsqueda de mejores trabajos como mecanismos de cambio en el logro. Para este autor, la unión de la teoría del capital humano y la teoría de la información ha dado lugar a una serie de modelos económicos que aportan una valiosa imagen teórica de los procesos de decisión que subyacen en la movilidad laboral. El concepto de información imperfecta es para

³⁰Carroll y Mayer (1986) analizan el efecto del tamaño de la organización, la clase social y la segmentación industrial en los modelos de movilidad laboral. Sus resultados son consistentes con los de Sorensen y Tuma y apuntan a una mayor movilidad en los individuos que poseen un alto nivel de educación y en los jóvenes. Por el contrario, las menores tasas de cambio de trabajo se producen en aquellas personas que tienen un puesto de trabajo de alto estatus. Los efectos del tamaño de la organización son de diferente signo según que los movimientos se produzcan dentro o entre empresas. Tal resultado viene a señalar una de las consecuencias más importantes de trabajar en una empresa con un mercado interno establecido: los cambios dentro de la empresa son frecuentes pero no los que implican un cambio de empresa. Blossfeld (1986) parte del trabajo de Tuma sobre los efectos en la movilidad laboral de tres modelos diferentes -logro de estatus, capital humano y competencia por las vacantes para señalar la necesidad de incorporar en el análisis variables que midan los cambios en la estructura del mercado de trabajo; en concreto incorpora variables que miden el tiempo en la fuerza de trabajo, las condiciones históricas en el momento de la entrada en el mercado de trabajo y las condiciones históricas en el momento actual. Sus resultados señalan la influencia de estos tres tipos de variables en la movilidad ocupacional. Por su parte, Sakamoto y Powers (1995) se centran en el análisis de las relaciones entre logro educativo y la probabilidad de obtener el primer trabajo en el sector primario. Parten de la hipótesis de un mercado de trabajo altamente segmentado en dos sectores, primario y secundario, y examinan el efecto del logro educativo en la entrada en el sector primario a la luz de tres modelos teóricos diferentes: el modelo credencialista, el modelo de competencia por los puestos de trabajo y el modelo de capital humano. Los resultados que obtienen apuntan hacia un modelo de cola laboral, en el que la educación funciona como un mecanismo de selección que racionaliza el empleo en el sector primario.

Halaby de gran importancia por la significación que otorga al conocimiento de los trabajadores en los procesos de movilidad. El autor parte de un modelo que asume que los mecanismos teóricos de la teoría de Sorensen son las principales dimensiones que gobiernan las decisiones de búsqueda de mejores trabajos: los beneficios de la búsqueda y la propensión a la búsqueda están en función de las oportunidades de puestos de trabajo y de las ganancias salariales explotables³¹.

Halaby considera que aquellos trabajadores que crean que sus cualificaciones están plenamente utilizadas en su trabajo actual verán pocas posibilidades de aumentar su productividad y su salario cambiando de empleo. Por el contrario, los trabajadores que consideren que sus cualificaciones no están suficientemente empleadas tendrán más incentivos para iniciar la búsqueda de mejores trabajos. Ahora bien, el conocimiento sobre la utilización en el trabajo de las propias cualificaciones es difícil de obtener antes de conseguir el empleo, y es precisamente en la calidad o precisión con que se anticipan las características del empleo donde los trabajadores varían. Desde este modelo, la calidad de la exploración inicial es un importante mecanismo de ajuste entre los trabajadores y los puestos de trabajo; una exploración defectuosa puede incrementar el riesgo de desajuste e inducir a la movilidad. Los resultados empíricos que obtiene apoyan las formulaciones estructurales y señalan la calidad de la búsqueda inicial como un mecanismo que interviene en los procesos de movilidad laboral³².

³¹Halaby señala que los estudios que incluyen variables de la demanda de trabajo obtienen resultados poco significativos en relación a estas variables. Los estudios económicos comúnmente incluyen el tamaño, la localización regional y la rigidez del mercado de trabajo local como indicadores de la demanda pero sin mucho éxito. Esto explicaría por qué la mayor parte de los estudios sociológicos en la línea de Sorensen introducen en el análisis fundamentalmente recursos personales y recompensas del trabajo.

³²Un factor que puede incidir en la calidad de la búsqueda inicial y en el proceso de ajuste entre trabajador y puesto de trabajo es sin duda las redes sociales o contactos personales que tiene el trabajador. El tener información personal sobre los empleadores o éstos de los empleados reduce las probabilidades de que se produzca un desajuste y, por tanto, un abandono del trabajo. Los contactos personales pueden tener gran influencia en la movilidad laboral, dado que a través de los diferentes puestos de trabajo se adquiere, no sólo capital humano, sino también contactos con una serie de compañeros que están al corriente de las capacidades y personalidad de cada uno. Los primeros eventos laborales pueden ser por ello cruciales al generar contactos que facilitan a su vez la movilidad (Granovetter, 1986).

1. 4. LOGRO, AJUSTE, CREDENCIALES Y ESTRUCTURAS

El análisis de la influencia de los recursos formativos en las etapas iniciales de la vida laboral que constituye el objetivo de la presente investigación se va a efectuar a la luz de las diferentes teorías expuestas en estas páginas. Entendemos que es difícil y hasta cierto punto erróneo considerar estas perspectivas como alternativas mutuamente excluyentes, ya que en muchos casos prevén observaciones similares en la configuración de las carreras laborales y en el papel que desempeñan los recursos formativos en dicha configuración.

En la explicación de los diferentes logros que obtienen los individuos en las etapas iniciales de la vida laboral se han distinguido dos dimensiones: los logros que tienen lugar durante la fase en que el joven sale del sistema educativo e inicia un período caracterizado por la búsqueda y obtención del primer empleo, y aquellos que se van a generar en los sucesivos movimientos laborales.

Al analizar ambas dimensiones en el escenario macrosocial que se configura en España durante la década de los ochenta y primeros años de los noventa, sería de esperar que los logros laborales dependieran básicamente de los recursos personales de los individuos. Tal afirmación se basa en la previsión de que un marco institucional que ha favorecido la flexibilidad laboral y ha eliminado trabas al empresario para definir las modalidades de entrada y salida del empleo, ha debido propiciar un mayor rendimiento de los recursos formativos y, por tanto, una configuración de las primeras etapas de vida activa de acuerdo a los presupuestos del capital humano. No obstante, a pesar de que se haya podido reforzar el papel de los recursos formativos en los logros laborales, en esta investigación consideramos que existen factores credencialistas y estructurales en los procesos de inserción laboral que van a limitar la lógica del capital humano en el acceso al empleo y en la movilidad inicial. La comprobación del conjunto de influencias consideradas se va a efectuar tomando como guía aquellas hipótesis que pueden ser contrastadas a partir de las observaciones empíricas conseguidas en la investigación.

1. 4. 1. Del logro educativo al empleo

El efecto de la educación en la entrada al mercado de trabajo previsto por la teoría del capital humano no difiere esencialmente del que prevén las teorías credencialistas o del que se describe desde la perspectiva estructural: las personas más educadas obtendrán más rápidamente empleo y un mayor estatus ocupacional; si bien estas teorías proporcionan interpretaciones diferentes de por qué la educación tiene ese efecto. Para la teoría del capital humano, la educación incrementa la productividad de las personas y crea las cualificaciones con que compiten en el mercado; las recompensas laborales se explicarían por la inversión efectuada en educación. Por el contrario, desde otras perspectivas teóricas, la relación observada entre educación y logros laborales no implica necesariamente que dichos logros sean recompensas a las cualificaciones adquiridas dentro del sistema educativo, pueden ser resultado de restricciones a la oferta como consecuencia del uso de credenciales o certificados en el proceso de asignación de las personas a los trabajos.

A pesar de que todas las perspectivas teóricas establecen una asociación directa entre logro educativo y logro laboral inicial, en esta investigación se va a prestar atención a la influencia de determinados aspectos de la educación con el objeto de determinar si dicha relación responde más a una lógica credencialista que de capital humano, y si intervienen en ella componentes estructurales del mercado de trabajo. Así, desde una perspectiva credencialista tendrían que observarse diferencias significativas entre las personas que se han titulado y aquellas que no han obtenido la titulación, en el sentido de que las primeras obtendrán un mayor logro laboral en la entrada al mercado de trabajo. La explicación de este mayor éxito laboral se debería, según algunas interpretaciones credencialistas, a que la titulación constituye una señal que aporta más información sobre la capacidad del individuo que si se atiende sólo al número de años de estudio. Desde otras formulaciones credencialistas, la explicación radica en el recurso a los títulos o certificados por parte de ciertos grupos profesionales como un mecanismo de cierre social.

Pero además, dado que según los modelos de selección o screening los trabajadores utilizan la educación para "señalizar" su productividad a los empresarios,

aquellos trabajadores que no tengan que pasar por procesos de selección para acceder al empleo estarán menos interesados en invertir en educación que los trabajadores que sí tengan que pasar por tales procesos y, por tanto, existirán diferencias apreciables entre unos y otros en cuanto a la inversión en capital humano.

Se pueden predecir asimismo ciertos comportamientos diferenciales de la educación en el acceso al primer empleo atendiendo al enfoque estructural del mercado de trabajo. Para este enfoque, los beneficios aportados por la educación varían dependiendo del contexto estructural. La educación sería especialmente valorada para acceder al segmento primario, no sólo por la mayor formación que suelen requerir estos empleos, sino como medio de selección ante la gran afluencia de candidatos que integran la cola laboral formada para acceder a este segmento. Recordemos, que al igual que las teorías credencialistas, para la perspectiva estructural la educación sería más bien un mecanismo de selección. Por ello, es previsible una inflación en el uso de credenciales educativas en el segmento primario. Por el contrario, los niveles de educación formal requeridos en los trabajadores para ocupar empleos en el segmento secundario son mínimos, simplemente porque los trabajos que componen este segmento no la requieren. En tales empleos, los empresarios serían indiferentes a las variaciones en las características educativas de los trabajadores.

El establecimiento de criterios educativos para la entrada en la ocupación y la presencia de procesos de selección serán propios del segmento primario, cuyos puestos de trabajo suelen requerir un período más amplio de formación y están integrados en escaleras de promoción laboral. A este respecto, hay una gran coincidencia teórica en otorgar a la formación en el trabajo un papel central en el establecimiento de procesos de selección rigurosos para incorporarse al empleo. Es de esperar que las empresas sean más selectiva a la hora de elegir un candidato para un puesto de trabajo que requiere un período amplio de aprendizaje, no sólo con vistas a seleccionar a individuos capaces de adquirir las cualificaciones necesarias para el desarrollo de las tareas, sino también para evitar así contratar trabajadores con

tendencia al abandono voluntario, que supondrían para la empresa la pérdida de la inversión efectuada en formación.

Además de estas consideraciones a tener en cuenta en el análisis del acceso a la ocupación, las diferentes perspectivas teóricas consideradas en esta tesis pueden contribuir a explicar el efecto que han podido ejercer en las relaciones entre logro educativo y logro laboral determinados procesos ocurridos en el mercado de trabajo durante los últimos años. Nos referimos, por un lado, al gran número de titulados que se están integrando en la población activa, producto de la fuerte expansión educativa vivida por nuestro país; y por otro, al marco institucional en el que se configuran las relaciones de empleo.

Desde una perspectiva credencialista, una de las consecuencias de la existencia de un gran número de titulados en el mercado de trabajo es el "desplazamiento" de los titulados inferiores por los superiores. El proceso sería el siguiente: ante una situación de fuerte expansión educativa, y dado que la estructura ocupacional evoluciona de manera relativamente independiente de los cambios en la composición formativa de la oferta de trabajo, los titulados universitarios se ven forzados a ocupar empleos antes destinados a titulados de inferior nivel educativo con el consiguiente desplazamiento de estos últimos hacia peores trabajos. Si está ocurriendo tal fenómeno, deberán observarse frecuentes situaciones de sobreeducación en los jóvenes que están accediendo al primer empleo y un incremento de la desventaja competitiva de los menos educados en relación al nivel de estudios. Estos resultados pueden interpretarse también como una caída en términos absolutos o agregados del valor de la educación como recurso de logro ocupacional, al mismo tiempo que se mantendría su valor en términos relativos. La inversión en educación seguiría siendo muy rentable para el individuo ya que, pese a las dificultades laborales de los universitarios, las posibilidades del resto de niveles educativos serían aún peores; incluso las diferencias entre niveles educativos tenderían a agudizarse. En estas circunstancias, la posesión de un título adquiere el valor de un bien posicional.

El marco institucional actual, que ha favorecido la flexibilidad y la movilidad laboral de los trabajadores, puede asimismo estar afectando al rendimiento de los

recursos educativos en términos de la calidad del empleo logrado. Si se considera que el logro de la estabilidad laboral constituye uno de los factores que informan de la calidad del empleo, las medidas tendentes a flexibilizar el mercado de trabajo, si bien han favorecido el acceso a la primera ocupación, han podido originar dificultades de estabilización y elevados índices de rotación laboral que dificultan la adquisición de capital humano por medio de la formación en la empresa y el desarrollo de carreras laborales ordenadas. Tales medidas han de ser incorporadas al análisis de las relaciones entre recursos formativos y logro laboral pues están contribuyendo a la configuración de una particular forma de inserción al mundo del trabajo.

1. 4. 2. La movilidad laboral inicial

Una segunda dimensión a analizar es la movilidad laboral inicial. Las imágenes teóricas que presentan una mayor capacidad explicativa de la influencia de los recursos formativos en los procesos de movilidad laboral están representadas por la perspectiva del capital humano y por la perspectiva estructural. Ambos enfoques teóricos ofrecen sus propias interpretaciones de los mecanismos generadores de la movilidad y de la función que cumplen los cambios de empleo en la carrera laboral, si bien prevén observaciones similares en la forma básica de las carreras. Si nos referimos a la perspectiva del capital humano, la movilidad sería producto de la decisión de los propios agentes individuales y tendría como objetivo una colocación más eficiente del factor trabajo. Debido a la ausencia de información perfecta en el mercado de trabajo, se pueden producir desajustes entre las características del trabajador y las del puesto, que cuando son descubiertas generan movilidad laboral. Dicha movilidad será voluntaria y ascendente si los recursos del individuo superan a las recompensas del trabajo, e involuntaria y descendente en el caso contrario.

Las imágenes inspiradas en el capital humano han reconocido, asimismo, la existencia de una movilidad de tipo profesional, básicamente de tipo ascendente, y que está basada en la acumulación de cualificaciones y experiencia laboral transferible a otros empleos. Desde este enfoque, los cambios de empleo constituyen el medio de realizar una trayectoria óptima de carrera. Cuando una carrera que es considerada

óptima no puede realizarse en una empresa, la movilidad externa de tipo voluntario formará parte del itinerario de carrera. La teoría de la movilidad profesional establece que, dada una ocupación de origen, los individuos de mayor educación son los que tienen mayores probabilidades de moverse hacia una ocupación de más alto estatus, tanto fuera como en el interior de la empresa. De igual forma se considera que los trabajadores sobreeducados mejoran su ajuste moviéndose hacia nuevos trabajos y que tienen una alta movilidad, superior a la de los trabajadores adecuadamente educados. Desde el punto de vista de la movilidad profesional, el ocupar puestos de trabajo que requieren un nivel educativo inferior al poseído puede resultar una estrategia útil para la carrera laboral posterior, dado que permite acumular capital humano mediante la adquisición de una formación en el trabajo que es transferible a otros empleos. Es la acumulación de experiencia laboral mediante el aprendizaje la que posibilita el acceso a los empleos deseados por los individuos.

El cambio hacia otro empleo se inicia cuando el trabajador percibe que el empleo ocupado requiere una preparación inferior a la poseída. El cambio será efectivo si las ganancias esperadas superan a las obtenidas en el empleo actual; por tanto, para la perspectiva del capital humano los recursos personales y las recompensas del trabajo serán variables fundamentales en la explicación de la movilidad. Cuando un empleado decide permanecer en la empresa o dejarla por otro empleo, es previsible que aplique algún cálculo de coste-beneficio sopesando el valor esperado de permanecer en el empleo y el valor esperado de dejarlo. Este valor depende en gran medida de las alternativas disponibles comparadas con las perspectivas que tiene dentro de la empresa; si las recompensas son ya altas, las oportunidades que pueda encontrar fuera serán menos atractivas; por tanto, es de esperar que las probabilidades de un cambio de trabajo declinen con el nivel de recompensas ya obtenidas y se incrementen con el nivel de recursos poseídos representados por la educación y la experiencia laboral.

Como la información disponible no es perfecta, los trabajadores tendrán que asumir ciertos riesgos cuando toman una decisión laboral, que puede dar lugar a un posterior cambio de empleo. El mayor número de cambios de empleo tiene lugar en la

juventud, cuando el joven no dispone de información sobre las oportunidades laborales ni conoce suficientemente sus habilidades y sus preferencias individuales. Las diferencias de capital humano entre los individuos, en educación y en formación en el trabajo, influirán en la mayor o menor duración de esta etapa, que finalizará cuando el trabajador haya logrado un buen ajuste entre sus recursos personales y el puesto de trabajo. Es de esperar que los individuos con mayor capital humano obtengan progresiones en su carrera más rápidas y una mayor calidad del ajuste.

En definitiva, para la perspectiva del capital humano la influencia de los recursos formativos en la carrera laboral inicial se manifiesta por una asociación positiva con la probabilidad de cambio, siempre y cuando dichos recursos superen a las recompensas del trabajo, especialmente si ese empleo no permite utilizar las cualificaciones educativas; es decir; si el trabajador se encuentra sobreeducado. Son los conocimientos generales, obtenidos mediante la educación formal, y la formación adquirida en el trabajo y transferible a otros empleos, los recursos educativos que se asocian a una mayor movilidad. Por el contrario, la formación específica que es útil sólo para la empresa que la proporciona desincentiva la movilidad laboral, como consecuencia de la pérdida de inversión que supondría para el trabajador el cambio de empleo. De igual forma, se considera que el grado de movilidad externa se haya relacionado con las posibilidades de promoción interna en la empresa. Así, un trabajador puede decidir permanecer en un empleo que requiere una formación inferior a la que posee si tiene posibilidades de ser promocionado a puestos de superior nivel. Si un trabajador no tiene posibilidades de mejora laboral a través de mecanismos de promoción en el interior de la empresa, buscará dicha mejora fuera de la empresa.

A partir de esta imagen de la movilidad laboral, en esta investigación se va a tratar de determinar si las primeras etapas de vida activa se configuran básicamente de acuerdo con los presupuestos establecidos por el capital humano, o por el contrario, dicha imagen no es suficiente y hay que acudir a elementos procedentes de otros enfoques teóricos. A este respecto, la perspectiva estructural ofrece una interpretación de la movilidad, donde los movimientos laborales están condicionados

por el tipo de empleo al que se accede. Esta perspectiva señala la importancia de los segmentos del mercado de trabajo para el conocimiento de los procesos de movilidad; la configuración de los movimientos laborales dependerá en gran medida del segmento en el que se encuentre el trabajador. En el segmento primario, la movilidad será fundamentalmente interna, y los trabajadores van adquiriendo posiciones más elevadas por medio de mecanismos de promoción laboral; la trayectoria laboral adquiere la forma de una carrera ordenada donde las sucesivas posiciones laborales suponen una mejora de ingresos y estatus ocupacional dentro de un mercado interno. Por el contrario, los trabajadores del segmento secundario están sometidos a una alta inestabilidad de sus empleos y presentan una elevada movilidad, no sólo entre trabajos, sino hacia dentro y fuera del empleo o hacia dentro y fuera de la actividad. La trayectoria laboral de estos trabajadores se configuraría como una carrera caótica.

La educación y la experiencia laboral serán importantes para acceder al segmento primario. En el segmento secundario, tales variables de capital humano no son reconocidas, y este hecho contribuye a potenciar la rotación laboral. El inconveniente para los trabajadores del segmento secundario está en la dificultad de salir de este segmento, pese a contar con cualificaciones adecuadas para ocupar un empleo primario. En el caso de los jóvenes, las teorías de la segmentación sí señalan la posibilidad de salir del segmento secundario. Los jóvenes suelen iniciar la vida laboral por medio de empleos secundarios, como una etapa de espera o moratoria, hasta que la adquisición de experiencia laboral y de responsabilidades familiares, que suponen un signo de estabilidad laboral y personal, les permite acceder al segmento primario.

Para terminar, en el marco interpretativo de la movilidad laboral, cabe citar aquellos modelos teóricos que han tratado de explicar dicha movilidad acudiendo a la interacción entre los recursos personales de los trabajadores y determinados factores estructurales del mercado de trabajo. Este sería el caso del modelo de competencia por las vacantes que supone una extensión del modelo de competencia por los puestos de trabajo de Thurow en relación a la movilidad. Para ambos modelos, la educación actúa como un mecanismo de selección, y ambos modelos representan las carreras laborales como colas. Los oferentes de trabajo se ordenarían en colas laborales, donde

la posición de cada individuo vendría determinada en relación a otros candidatos y según las características que son relevantes para los empleadores. Junto a la cola de candidatos habrá una cola de trabajos y la persona que esté situada en el lugar más alto de la cola laboral le corresponderá el mejor trabajo. Un cambio en la distribución de la educación alterará el orden de la cola laboral pero no alterará la distribución de las recompensas de los puestos de trabajo.

Aquellos individuos que ocupen posiciones más avanzadas en la cola laboral podrán acceder a empleos "primarios" --integrados en mercados internos de trabajo, con buenas condiciones laborales y de promoción-- y por ello presentarán, en gran medida, historias laborales ordenadas que muestren una progresión en los ingresos y en el estatus ocupacional. Por el contrario, quienes accedan a la ocupación por medio de empleos pertenecientes al mercado "secundario" de trabajo, que ofrecen menores salarios, mayor inestabilidad y escasas posibilidades de promoción y de adquisición de cualificaciones, tendrán una historia laboral en la que puede ser frecuente los movimientos de entrada y salida de la ocupación y los cambios de empleo sin una mejora sustancial de las condiciones laborales.

Pese a las diferencias teóricas en la interpretación de la movilidad entre estos modelos teóricos y la perspectiva del capital humano, en ambas imágenes se establece que los recursos formativos se asocian a progresiones más rápidas en salarios y estatus ocupacional, y en ambas imágenes las variables básicas explicativas de la movilidad son los recursos personales y las recompensas del trabajo. Es de prever que aquellas personas que posean los recursos más altos en relación a las actuales recompensas del trabajo serán las que tengan una mayor probabilidad de cambiar a un empleo mejor cuando quede disponible. Ahora bien, tanto desde el modelo de competencia por los puestos de trabajo como desde el modelo de competencia por las vacantes se derivan diferencias en las pautas de movilidad y en los factores explicativos de dichas pautas según que los cambios de trabajo tengan lugar en el interior de las empresas o entre empresas (relaciones de empleo abiertas o cerradas, flexibles o inflexibles).

Una consecuencia importante que se obtiene de la imagen de las carreras laborales como colas se refiere a que los desajustes entre los recursos educativos del trabajador y los requerimientos formativos del puesto de trabajo pueden prolongarse en el tiempo. Tal fenómeno no ocurre desde la imagen del capital humano, donde los desajustes, producto de una falta de coordinación entre empresas e individuos, tienen un carácter transitorio y desaparecen en sucesivos movimientos laborales. La razón de que los desajustes educativos puedan adquirir un carácter permanente radica ahora en la función credencialista de la educación. En un mercado de trabajo donde la distribución de oportunidades laborales es relativamente independiente de los recursos educativos de la población, una situación de escasez de empleo lleva a los individuos a invertir cada vez más en educación para ser seleccionados en su competencia por los puestos de trabajo y mantener sus oportunidades relativas. Como resultado de este proceso, los desajustes educativos adquieren un carácter permanente.

Todas las argumentaciones teóricas contempladas hasta aquí conducen a la formulación de observaciones más precisas sobre la influencia de los recursos formativos en las etapas iniciales de la vida laboral, las cuales han de servir de base al análisis empírico. Dicho análisis conlleva determinadas exigencias metodológicas en relación a la construcción del instrumento de recogida de información y al tipo de técnicas de análisis utilizadas, que se exponen en el capítulo siguiente.

2. METODOLOGÍA: PROBLEMAS DE OBSERVACIÓN Y ANÁLISIS DE TRAYECTORIAS LABORALES

El estudio de la influencia de los recursos formativos en los logros laborales requiere determinadas exigencias metodológicas que, en nuestro caso, se concretan en el diseño del instrumento de recogida de información y en las técnicas de análisis que van a ser empleadas. En primer lugar, es preciso obtener observaciones longitudinales de la trayectoria laboral de los individuos, lo cual conlleva una serie de requisitos a tener en cuenta en el diseño de la muestra, la elaboración de cuestionarios longitudinales y las tareas de operacionalización de las principales variables. Posteriormente hay que determinar el método de análisis más adecuado a las observaciones disponibles. En concreto, en esta investigación, se han utilizado métodos de regresión logística y métodos de tipo semiparamétrico conocidos como modelos de Cox de riesgos proporcionales.

2.1. DISEÑO DE LA MUESTRA Y TÉCNICA DE RECOGIDA DE DATOS

Para obtener las observaciones empíricas sobre las que poder analizar las relaciones entre recursos formativos y logros laborales ha sido necesario acudir a fuentes primarias, pues no existen suficientes observaciones longitudinales para abordar tal objetivo a partir de fuentes secundarias. En España, la principal fuente estadística que permite un cierto seguimiento de los flujos de poblaciones en relación a la actividad es la "Encuesta de Población Activa, Estadística de Flujos", publicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) desde 1988. En esta publicación se exponen, por un lado, los resultados de preguntas retrospectivas incluidas en los cuestionarios de la Encuesta de Población Activa del segundo trimestre de cada año, sobre la situación del entrevistado un año antes de la realización de la encuesta; y por otro, los obtenidos con el seguimiento del itinerario de esos mismos individuos durante un período máximo de un año. Pese a la importancia que tiene el poder contar en España con una estadística de flujos poblacionales, tal estadística presenta limitaciones para su uso como fuente de datos longitudinales, que se derivan

fundamentalmente del escaso período de tiempo en que se efectúa el seguimiento longitudinal (un año) y de la reducida información que se obtiene por medio de las preguntas retrospectivas incluidas (Roquero, 1995).

Dadas las limitaciones de obtener el adecuado número de observaciones empíricas en fuentes secundarias, se ha recurrido a la utilización de una encuesta longitudinal de tipo retrospectivo. La aplicación de esta clase de encuestas presenta ciertas ventajas en relación a aquellas investigaciones longitudinales que se basan en la realización de entrevistas repetidas a una muestra de individuos durante un cierto período de tiempo. Los cuestionarios retrospectivos permiten reconstruir el itinerario del entrevistado hasta el momento de la encuesta sin que la información se vea afectada por los sesgos debidos al cansancio y al condicionamiento que pueden producirse en los encuestados cuando son entrevistados repetidamente (Dex, 1991). También constituye una ventaja los menores costes económicos que conlleva este tipo de técnicas de recogida de información. No obstante, estos datos se pueden ver afectados por el problema de la existencia de errores de memoria por parte de los encuestados, si bien, hay evidencia de que eventos clave en la vida de una persona como los trabajos por los que ha pasado, el matrimonio o el nacimiento de un hijo son recordados con un razonable grado de seguridad (Peters, 1989).

La encuesta utilizada en la presente investigación constituye también la base de un estudio financiado por la CICYT, en el marco del Programa Nacional de Estudios Económicos, Sociales y Culturales, dentro de una línea de investigación sobre inserción laboral de jóvenes que se viene desarrollando en los últimos años en el área de Sociología de la Universidad de Oviedo. Dicha encuesta se ha realizado a una muestra de jóvenes referida al universo de población de 20 a 29 años residente en el llamado "ocho asturiano", integrado por las áreas urbano industriales de la costa (Avilés y Gijón junto con los municipios de su área de influencia Corvera y Castrillón), del centro urbano (Oviedo y Siero) y de las zonas de tradición minera del interior (Langreo y Mieres). La muestra se ha seleccionado por un procedimiento polietápico. Una vez elegidos los municipios y estratificada la muestra, se seleccionaron las secciones censales de forma aleatoria simple. La elección de los

individuos a entrevistar se efectuó por medio del procedimiento de rutas aleatorias con cuotas de sexo, edad y experiencia laboral. El motivo de establecer esta última cuota obedeció al deseo de asegurar la correcta representación de los estudiantes, que podrían estar sobrerrepresentados al tener mayores probabilidades de encontrarse en el hogar en el momento de la encuesta. El tamaño de la muestra y las cuotas establecidas figuran en el Cuadro 2.1.

La realización del trabajo de campo tuvo lugar entre los meses de Mayo y Junio de 1992. El paquete estadístico utilizado para el tratamiento de los datos ha sido el SPSS para Windows, versión 5.0.1. También se ha recurrido al paquete estadístico SAS (versión 6 para Windows) en el caso de determinados tratamientos estadísticos no disponibles en el primer paquete.

Cuadro 2.1. Composición de la muestra

	20-24 años	Cuota de estudiantes sin experiencia laboral	25-29 años	Cuota de estudiantes sin experiencia laboral	Total
Oviedo	252	54%	268	13%	520
Gijón	329	38%	332	9%	661
Avilés	143	30%	134	9%	277
Langreo	73	30%	79	9%	152
Mieres	81	30%	84	9%	165
Castrillón	28	12%	32	5%	60
Corvera	26	12%	23	5%	49
Siero	55	12%	61	5%	116
TOTAL	987		1013		2.000

Nivel de confianza: 95,5%

Error muestral: $\pm 2,6\%$

La cuota por sexo es del 50% para cada uno

El cuestionario distribuido entre la muestra seleccionada se compone de dos grandes bloques cada uno de ellos referido a una unidad de análisis distinta. Un primer bloque atiende a las características sociobiográficas de los individuos y un segundo bloque a la historia laboral que viene definida como una historia de eventos³³. En el primer bloque la unidad de análisis es la persona entrevistada, y en él se recogen las

³³Una versión completa del cuestionario figura en el Anexo Encuesta.

características sociodemográficas, con especial atención al nivel y tipo de estudios cursados, las actitudes hacia el trabajo, la motivación al logro y las actitudes ante la división de roles de la pareja. En el segundo bloque la unidad de análisis ya no es el individuo sino cada uno de los eventos por los que ha pasado el sujeto. Se considera que se ha iniciado la historia laboral de un sujeto desde el momento en que finaliza o abandona los estudios reglados, o si permanece estudiando durante el primer empleo que se haya desempeñado con una duración superior a 100 días (superior al período vacacional estival) y una dedicación no menor a 15 horas semanales. En el caso de que se produzca una situación múltiple (por ejemplo, un estudiante que a la vez busca empleo), sólo se recoge una de ellas, en concreto, la que figura primero en la pregunta que define la situación laboral³⁴.

En el bloque donde se reconstruye la historia laboral destacan tres baterías de preguntas. Una primera batería donde se recoge información de todas y cada una de las situaciones en relación con la actividad por las que el joven ha pasado desde que inició su historia laboral. La observación de estos eventos es longitudinal dado que se registra, para cada uno de ellos, su duración y su ocurrencia en tiempo histórico y en tiempo cronológico. Conviene destacar también que para cada evento se registran variables que corresponden a diferentes niveles de análisis. Así, determinadas variables se refieren al nivel de los individuos (situaciones de la vida familiar, situaciones en relación a los estudios), mientras que otras se refieren a las empresas (tamaño, rama de actividad). Un segundo grupo de preguntas está integrado por aquellas que ofrecen más información sobre el primer empleo. Por último, un tercer grupo se refiere a características del último empleo y a eventos de paro o de estudios cuando son éstas las situaciones que se tienen en el momento de realizar la entrevista.

³⁴P21. ¿Cuál era tu situación laboral?

- Ocupado por cuenta propia
- Ocupado por cuenta ajena
- Ayuda familiar
- Estudiante
- Desempleado buscando empleo
- Labores domésticas
- Servicio militar o sustitutorio
- Inactivo

A continuación se detallan las principales variables utilizadas en los capítulos empíricos de esta investigación³⁵. En los cuadros que figuran a continuación se incluyen también las etiquetas que identifican a estas variables, junto con su definición operativa y los valores que adoptan las categorías de respuesta. Algunas de las variables son producto de la respuesta directa a una pregunta del cuestionario, mientras que otras son resultado de nuestra elaboración a partir de varias preguntas.

El grupo de variables que figura en el Cuadro 2.2 se refiere a los recursos formativos de los jóvenes, que vienen a ser las variables independientes fundamentales en esta investigación. El cuestionario atiende a una amplia información sobre las características educativas de la población analizada relativas al nivel educativo alcanzado, con distinción de si ha sido completado o no, y al tipo de titulación en el caso de las carreras universitarias y de las especialidades de FP. Además de las variables que tienen que ver con la educación formal, los recursos formativos de los jóvenes también están integrados por la formación adquirida en la empresa, la cual se ha operacionalizado en nuestro cuestionario por medio de las variables de experiencia laboral y aprendizaje en el puesto de trabajo

³⁵Algunas variables tienen varias opciones de definición y operacionalización que se señalan en los capítulos empíricos correspondientes.

Cuadro 2.2. Variables referidas a los recursos formativos de los jóvenes

	Significado	Nº de categorías	Categorías
ESTUDIOS	Nivel educativo en cada suceso de la historia laboral, distinguiendo si es completado o sin completar	12	<ol style="list-style-type: none"> 1. EGB incompleto 2. EGB 3. FP1 incompleto 4. FP1 5. FP2 incompleto 6. FP2 7. BUP-COU incompleto 8. BUP-COU 9. Diplomatura incompleta 10. Diplomatura 11. Licenciatura incompleta 12. Licenciatura
TITULOR	Tipo de titulación	15	<ol style="list-style-type: none"> 1. FP1 Industria y Construcción 2. FP1 Administrativa 3. FP1 Servicios 4. FP2 Industria y Construcción 5. FP2 Administrativa 6. FP2 Servicios 7. Dip. Arte y Humanidades 8. Dip. Científico-Tecnológicas 9. Dip. CC. Sociales 10. Dip. CC. Biosanitarias 11. Lic. Arte y Humanidades 12. Lic. Científico-Tecnológicas 13. Lic. CC. Sociales 14. Lic. CC. Biosanitarias 15. BUP-COU 16. EGB
EXLAB	Experiencia laboral acumulada	Tratada como continua	
EXPEPROF	Experiencia laboral acumulada en trabajos con la categoría de profesionales y técnicos	Tratada como continua	
EXPEADMI	Experiencia laboral acumulada en trabajos con la categoría de administrativos y comerciales	Tratada como continua	
EXPECUAL	Experiencia laboral acumulada en trabajos con la categoría de obreros cualificados	Tratada como continua	
EXPENOC	Experiencia laboral acumulada en trabajos con la categoría de obreros no cualificados	Tratada como continua	
TIAPREN	Tiempo de aprendizaje necesario para realizar el trabajo. Viene referida sólo al primer y último empleo	5	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ninguno 2. Menos de 1 mes 3. De 1 a 3 meses 4. De 3 meses a 1 año 5. Más de 1 año
ATRASOS	Atraso educativo	Tratada como continua	

Otro grupo de preguntas del cuestionario se refiere a las características de los diferentes sucesos de ocupación. Este grupo conforma las variables básicas para determinar las dimensiones de los logros laborales del sujeto. La mayor parte de ellas se han obtenido para cada uno de los eventos de ocupación, aunque otras aportan información referida sólo al primer empleo, o bien al primero y al último de la historia laboral.

Cuadro 2.3. Variables referidas a los eventos de ocupación

	Significado	Nº de categorías	Categorías
CATAJENA	Categoría ocupacional en cada evento de ocupación referida a la población asalariada	4	1. Profesionales y técnicos 2. Administrativos y comerciales 3. Obreros cualificados 4. Obreros no cualificados
CATEGORA	Categoría ocupacional en cada evento de ocupación que incluye también a los trabajadores por cuenta propia	5	1. Profesionales y técnicos 2. Administrativos y comerciales 3. Comerciantes y comerciales 4. Obreros cualificados 5. Obreros no cualificados
MIX	Tipo de vínculo laboral en cada evento de ocupación	3	1. Contrato indefinido 2. Contrato temporal 3. Sin contrato
RAMAR	Rama de actividad en cada evento de ocupación	10	1. Minería, Energía y Química 2. Metal 3. Resto de Industria 4. Construcción 5. Transporte y Comunicaciones 6. Comercio y Hostelería 7. Administraciones públicas 8. Enseñanza y Sanidad 9. Otros servicios 10. Servicios personales
PROJENA	Trabajo por cuenta propia o ajena en cada evento de ocupación	2	1. Cuenta propia 0. Cuenta ajena
CANAL3	Fuentes de información por medio de las cuales se ha obtenido el empleo en cada evento de ocupación	2	1. Terceras personas 0. Otras vías
CANALD	Fuentes de información utilizadas para acceder al empleo de destino. Se incorpora en las transiciones del paro a la ocupación y en las transiciones entre empleos	2	1. Terceras personas 0. Otras vías
ADECUT	Grado de adecuación entre el nivel educativo poseído y el exigido o requerido por el puesto de trabajo, en el primer y último empleo	3	1. Sobreeducado 2. Adecuadamente educado 3. Infraeducado

Cuadro 2.3. (Cont.) Variables referidas a los eventos de ocupación

	Significado	Nº de categorías	Categorías
TAMR	Tamaño de la empresa referido al primer y último empleo	4	1. Hasta 10 empleados 2. de 11 a 50 3. Más de 50 4. NS/NC
ASCENSO	Mejora de categoría profesional en cada evento de ocupación	2	1. Si 0. No
SELECCIO	Pruebas de selección al puesto de trabajo en el primer empleo	3	1. No 2. Oposición 3. Pruebas de selección
SELEEDAD	Diferencias en el acceso al puesto de trabajo según la edad, referidas al primer empleo	3	1. Sólo jóvenes 2. Preferentemente jóvenes 3. No importaba la edad
SELESEXO	Diferencias en el acceso al puesto de trabajo según el sexo, referidas al primer y último empleo	5	1. Sólo hombres 2. Sobre todo hombres 3. No había diferencia 4. Sobre todo mujeres 5. Sólo mujeres
TRAESTU	Simultaneidad de estudios y trabajo en cada evento de ocupación	5	1. Trabaja y estudia FP 2. Trabaja y estudia BUP-COU 3. Trabaja y estudia una diplomatura 4. Trabaja y estudia una licenciatura 5. No estudia
NTRABAJO	Sucesos de ocupación acumulados en la historia laboral	Tratada como continua	
MDTRAB	Duración media de los trabajos	Tratada como continua	
ESTUEXI	Nivel de estudios exigido en el primer y último empleo	6	1. Ninguno 2. EGB 3. FP1 4. FP2 5. Diplomatura 6. Licenciatura
CONOESP1	Valoración de la importancia del título para la obtención del primer empleo	4	1. Nada 2. Poca 3. Bastante 4. Mucha
CONOCOM1	Valoración de la importancia de los conocimientos complementarios en la obtención del primer empleo	4	1. Nada 2. Poca 3. Bastante 4. Mucha
SATIASCE	Satisfacción con las posibilidades de ascenso en el último empleo	5	1. Nada 2. Poco 3. Indiferente 4. Bastante 5. Mucho

Las características sociodemográficas de los entrevistados constituyen otro grupo de variables. Estas observaciones tienen como unidad de análisis el individuo y ofrecen información sobre las características básicas del encuestado y de su familia de origen, tanto en lo relativo a la condición socioeconómica y estudios de los padres, como a determinados aspectos de la estructura familiar.

Cuadro 2.4. Variables sociodemográficas

	Significado	Nº de categorías	Categorías
SEXOR	Sexo	2	1. Varón 0. Mujer
EDAD	Edad	Tratada como continua	
EDADPRI	Edad en el momento de obtener el primer empleo	Tratada como continua	
AREA	Área de residencia	4	1. Avilés 2. Gijón 3. Cuencas Mineras 4. Oviedo
CEPA	Condición socioeconómica del padre	5	1. Empresarios, profesionales y directivos 2. Empresarios sin asalariados y autónomos 3. Empleados medios 4. Obreros cualificados 5. Obreros no cualificados
CEMA	Condición socioeconómica de la madre	3	1. Trabajo cuello blanco 2. Trabajo cuello azul 3. Ama de casa
ESTUDIPA	Nivel de estudios del padre	6	1. Primarios incompletos 2. Primarios 3. Secundarios 4. Universitarios
ESTUDIMA	Nivel de estudios de la madre	6	1. Primarios incompletos 2. Primarios 3. Secundarios 4. Universitarios
HERMANOS	Nº de hermanos	Tratada como continua	
LUGARFAM	Orden que se ocupa entre los hermanos	Tratada como continua	

También se han obtenido observaciones de carácter longitudinal referidas a los sucesos de paro por los que ha pasado el individuo a lo largo de su historia laboral; en concreto sobre el número y duración de tales sucesos y sobre la posibilidad de recibir algún tipo de prestación por desempleo.

Cuadro 2.5. Variables referidas a los eventos de paro

	Significado	Nº de categorías	Categorías
NDEPARO	Sucesos de paro acumulados en la historia laboral	Tratada como continua	
TDEPARO	Tiempo de paro acumulado en la historia laboral	Tratada como continua	
SUBSIDIO	Recibir prestación por desempleo en cada evento de paro	2	1. Si 0. No

Un último grupo de variables utilizadas en esta investigación han sido registradas para todo tipo de eventos. Algunas de ellas informan sobre posibles cambios en la situación familiar del encuestado durante cada uno de los sucesos de la historia laboral. Otras observaciones se refieren a la duración de tales sucesos y al año en que tuvieron lugar. Esta última variable permite incorporar en el análisis sucesos del tiempo histórico, en concreto si éstos tuvieron lugar antes o después de 1984, año en que se establecen las principales reformas tendentes a flexibilizar las condiciones de contratación en el mercado de trabajo.

Cuadro 2.6. Variables referidas a todos los eventos

	Significado	Nº de categorías	Categorías
DURACION	Duración de cada suceso	Tratada como continua	
CIVIL	Estado civil al finalizar cada suceso	2	1. Soltero 0. Casado
HIJOS	Haber tenido hijos durante cada suceso	2	1. Si 0. No
AÑO	Suceso de ocupación ocurrido antes o después de 1984	2	1. Después de 1984 0. Antes de 1984

2.2. METODOLOGÍA DE ANÁLISIS

El estudio de las primeras etapas laborales impone determinados requisitos metodológicos en relación a las técnicas de análisis longitudinal a utilizar y su adecuación a las observaciones disponibles. Dichas técnicas se diferencian a su vez según que el objeto de análisis sean los primeros logros laborales, una vez que se accede al mercado de trabajo, o los procesos de movilidad posteriores. Estas dos dimensiones de la historia laboral requieren instrumentos analíticos propios. En la entrada al mercado de trabajo se pueden utilizar modelos de elección discreta, en concreto modelos de regresión logística, que permiten estimar los efectos de las diferentes características de la población en los primeros logros laborales. El análisis de la movilidad requiere, por el contrario, métodos de análisis longitudinal del tipo que suelen denominarse modelos de historias de eventos.

2.2.1. La técnica de regresión logística

La técnica de regresión logística presenta la ventaja de resolver el problema del nivel de medición de las variables dependientes utilizadas en los modelos, dado que permite estudiar las relaciones entre una variable dependiente categórica y un conjunto de variables explicativas que pueden ser cualitativas (tanto binarias como categóricas) y/o cuantitativas. Por otra parte, la principal innovación de los modelos de regresión logística, dentro de los "modelos de elección cualitativa binaria" o "modelos de elección discreta", es que permiten transformar una variable discontinua en una variable continua, mediante la asignación de dos valores arbitrarios, 0 y 1, que convierten a la variable dependiente en una variable continua para el intervalo [0,1] aunque sólo puedan observarse los dos extremos.

Se elabora un modelo que utiliza las variables explicativas para analizar la variable dependiente de carácter categórico (dicotómico) a través de sus probabilidades. El modelo que mejor estima la probabilidad, debido a que restringe los valores predichos a su rango natural de 0 a 1 es:

$$P_i = \frac{1}{1 + e^{-(\alpha + \beta x_i)}}$$

Donde P_i es la probabilidad de que el individuo i -ésimo efectúe una elección determinada, X_i es el vector de variables explicativas, α y β los parámetros del modelo y "e" la base de los logaritmos neperianos, constante universal con valor 2,718.

Si se expresa la ecuación de la siguiente forma

$$(1 + e^{-(\alpha + \beta X_i)})P_i = 1$$

entonces,

$$e^{-(\alpha + \beta X_i)} = \frac{1 - P_i}{P_i} \qquad e^{(\alpha + \beta X_i)} = \frac{P_i}{1 - P_i}$$

tomando logaritmos, resulta

$$\log_e \frac{P_i}{1 - P_i} = \alpha + \beta X_i$$

Como se observa, el logaritmo del cociente entre la probabilidad de que ocurra un suceso y su complementario viene determinado por un modelo lineal facilitando así la interpretación de los parámetros.

Los modelos LOGIT se suelen estimar a través de la técnica de máxima verosimilitud³⁶. Una función de verosimilitud expresa la probabilidad de obtener la muestra de observaciones como una función de parámetros del modelo. El método de máxima verosimilitud se preguntaría qué valores de los parámetros hacen la muestra más probable. Para ello, de forma iterativa va ajustando los coeficientes, hasta lograr estimadores consistentes (su varianza tiende a cero a medida que el número de observaciones tiende a infinito) y asintóticamente eficientes (mínima varianza), pudiendo aplicarse las pruebas estadísticas apropiadas (Guillén, 1992).

Una vez conocido el valor de la función logarítmica de verosimilitud para el grupo de parámetros estimados, se estudia la bondad del ajuste del modelo, mediante el test estadístico de la Razón de Verosimilitud (likelihood test ratio), que bajo la hipótesis nula de que los coeficientes β son 0 se distribuye de acuerdo a una Chi-

³⁶Esta técnica se utiliza siempre que alguna de las variables causa es continua (González López Valcarcel, 1991).

cuadrado con "n" grados de libertad (número de parámetros beta del modelo o número de variables explicativas) (Cramer, 1991).

Se ha aplicado el método de selección de variables denominado Forward o de incorporación progresiva de las variables independientes, que consiste en ir añadiendo los posibles predictores o variables independientes de una en una, manteniendo en el modelo las que son estadísticamente significativas y descartando las que no lo son. El criterio de significación estadística que se ha utilizado en esta investigación es el 95,5%.

En el uso de variables categóricas es necesaria la utilización de un término independiente que no aparezca en el modelo de regresión, pues provocaría dependencia lineal entre las columnas, con lo que la matriz $(X'X)$ se volvería singular, impidiendo la resolución del modelo ("trampa de las variables dummy"). Por ello, una variable con n categorías se convertirá en un grupo de $n-1$ variables dummy. Los valores de estas nuevas variables dependerán del tipo de contraste que se utilice³⁷; en nuestro caso se ha optado por el contraste de desviación del efecto general (deviation from the overall effect) que consiste en la comparación de cada una de las nuevas categorías de la variable independiente (excepto la que se ha omitido) con el efecto total.

Como se observa, no se trabaja con un individuo de referencia, pues no es la intención de esta investigación la estimación (cuantificación) de probabilidades ni por tanto se tiene una intención predictiva. La construcción de los modelos de regresión multivariados se centra en el análisis de la influencia de cada una de las variables que se han considerado teóricamente explicativas, neutralizando el efecto del resto de variables. De esta forma, se limita su interpretación al carácter exploratorio y descriptivo de este tipo de estudios, hablando entonces exclusivamente de "correlación" o "asociación" y sin estimar (cuantificar) las probabilidades de una determinada situación.

³⁷ La elección del tipo de contraste no afecta al significado de la variable (tomada en su conjunto), pero sí afecta a los coeficientes y los niveles de significación de los parámetros individuales.

Algunas variables que configuran la entrada y obtención del primer empleo, especialmente las relacionadas con la valoración subjetiva del encuestado sobre aspectos específicos del proceso de entrada en la ocupación y de las características del trabajo, vienen expresadas en forma de escala ordinal. Cuando la variable dependiente o variable respuesta es una variable de este tipo, la técnica de análisis utilizada ha sido un modelo LOGIT de respuesta ordinal que suele denominarse Proporcional Odds Model o Cumulative Logistic Model. Se ha recurrido a la opción del paquete estadístico SAS ya que permite estimar estos modelos. Para que un modelo de este tipo sea aplicable, debe cumplirse la asunción de proporcional odds entre las distintas categorías de la variable respuesta. Esto significa que el ratio entre la probabilidad acumulada de una categoría y su complementario viene especificado por un modelo donde los coeficientes correspondientes de las variables explicativas son los mismos para todas las categorías. Este ratio de probabilidad sólo difiere de una categoría a otra en la constante del modelo. La asunción de proporcional odds puede comprobarse por medio del test denominado Score Test for the Proporcional Odds Assumption dentro del paquete estadístico SAS.

En este modelo se asume que la variable respuesta Y es simplemente una versión categorizada de una variable latente continua U . U es una variable no observada. En el caso de variables categóricas, U efectúa una traducción de cada categoría de la variable respuesta a un intervalo continuo y se utiliza únicamente a efectos de definición del modelo, sin que se tenga en cuenta en su interpretación.

La relación entre la variable categórica Y y la variable U es la siguiente:

$$Y = r \Leftrightarrow \alpha_{r-1} < U < \alpha_r \quad r=1, \dots, K$$

El modelo supone que la variable U es determinada por las variables explicativas del modelo según la expresión

$$U = -\beta X + \varepsilon$$

Donde $\beta = (\beta_1 - \beta_2)$ es un vector de coeficientes, p el número de variables explicativas y ε es una variable aleatoria con función de distribución F , considerando frecuentemente la función de distribución logística.

De estas asunciones se sigue que la variable respuesta Y está determinada por el modelo:

$$P(Y \leq r | X) = F(\alpha_r + \beta X)$$

Dado que el lado izquierdo de la ecuación es la suma de las probabilidades $P(Y=1/X)+\dots+P(Y=r/X)$, el modelo es llamado modelo acumulativo con función de distribución F .

Si se considera la función de distribución logística se tiene que la relación logarítmica de probabilidades viene explicada por el modelo lineal:

$$\log \frac{P(Y \leq r | X)}{P(Y > r | X)} = \alpha_r + \beta X$$

2. 2. 2. El modelo de Cox

El tratamiento estadístico de la información acerca de las primeras etapas de la vida laboral, una vez que se ha efectuado la entrada al mercado de trabajo, también requiere ciertas exigencias metodológicas que difieren de la metodología más tradicionalmente aplicada al estudio de la movilidad laboral. Gran parte de los estudios empíricos que han abordado el análisis de la movilidad laboral han utilizado modelos de elección discreta del tipo logit o probit (Cebrián, 1991; Andrés y García, 1991). Estos modelos tienen el inconveniente de que no pueden recoger aquellas variables cuyos valores cambian en el tiempo, tales como la edad, los estudios o la experiencia laboral. Además, el estudio de la historia laboral precisa que la movilidad sea contemplada no como una historia de posiciones, sino como una historia de eventos, es decir, como secuencias de movimientos o sucesos a los largo del tiempo (García Blanco y Gutiérrez Palacios, 1996). Tales consideraciones, aconsejan la utilización de métodos de análisis longitudinal del tipo de modelos de historias de eventos.

Los diferentes trabajos que han utilizado este tipo de análisis, han desarrollado diversas terminologías para referirse a los modelos de historias de eventos. Estos modelos fueron desarrollados primeramente por bioestadísticos para el análisis de datos de supervivencia de diversas poblaciones, y por ello, suelen recibir el nombre de análisis de supervivencia. También han sido utilizados por ingenieros para determinar los factores que determinan la longitud del período de tiempo hasta que tiene lugar un fallo mecánico (failure time analysis). Los economistas suelen referirse a ellos como modelos de duración, y entre los sociólogos es más frecuente la terminología de historias de eventos, que es la utilizada en esta investigación.

Puede definirse un evento como un cambio cualitativo que tiene lugar en un momento determinado del tiempo. Una historia de eventos consiste en un registro acerca de la secuencia temporal de cambios y de los estados discretos ocupados por una muestra de individuos. Es normal que dentro de estos modelos, la duración de un determinado evento o suceso esté relacionada con una serie de variables independientes. Tales variables pueden permanecer constantes a lo largo del período de duración del evento o bien variar a lo largo del tiempo. Estas variables suelen ser denominadas covariantes y constituyen el equivalente a los regresores de los modelos tradicionales.

Un elemento característico de los modelos que analizan historias de eventos, es la existencia de observaciones censuradas de la variable dependiente. Lo que caracteriza a este tipo de observaciones es que el dato de que se dispone constituye el límite inferior de la duración del evento, bien porque en el momento de la toma de datos el evento en cuestión no había concluido, o bien porque ha finalizado por razones ajenas a las que se está analizando. Es por ello que se dice que los datos están censurados hacia la derecha. Para corregir la existencia de este tipo de datos, se incluye dentro de los modelos una variable que señala el tipo de observación de que se trata en cada caso y que recibe el nombre de variable "status". Los valores censurados se deben incluir en el análisis porque, de no ser así, se estarían cometiendo sesgos de selección importantes en la muestra (Greene, 1993 pág. 716).

Los modelos para el análisis de historias de eventos se pueden estimar de forma paramétrica o semiparamétrica. Un modelo es paramétrico en tanto que especifica un modelo de regresión con una específica forma funcional y no es paramétrico en tanto no especifica la forma exacta de la distribución del tiempo del evento. Tal como señala Greene, los modelos paramétricos son interesantes por su simplicidad pero al imponer tanta estructura sobre los datos pueden distorsionar las razones de riesgos estimadas. Una representación más precisa podría obtenerse imponiendo menos restricciones (Greene 1993, pág. 725). Tal hecho se consigue mediante los modelos semiparamétricos como el modelo de Cox de riesgos proporcionales. El modelo de regresión de Cox puede ser descrito en términos de funciones de supervivencia:

$$S(t) = (S_0(t))^p$$

Donde $S(t)$ representa la probabilidad de supervivencia después del instante t , $S_0(t)$ es la llamada función línea-base de supervivencia (baseline survival function), dependiente exclusivamente del tiempo y similar a la constante en las regresiones múltiples, y " p " que depende de las covariantes y de sus coeficientes B , siendo $p = e^{XB}$

La función de supervivencia se relaciona con la denominada función de riesgo $h(t)$, que mide el riesgo en un instante determinado; el ratio de fallo por unidad de tiempo. Normalmente se prefiere trabajar con esta función por ser más sencilla, siendo entonces el modelo:

$$h(t) = (h_0(t))e^{(BX)}$$

La función de riesgo como la función de supervivencia está factorizada en dos componentes: la línea-base de riesgo $h_0(t)$ (baseline hazard) que depende exclusivamente del tiempo, mientras que $e^{(BX)}$ depende sólo del valor de las covariantes y de los coeficientes de regresión.

El modelo de Cox es comúnmente expresado en forma de riesgo y es llamado modelo de riesgos proporcionales. Se llama así, por el hecho de que para dos casos dados, el ratio de sus riesgos es una constante en el tiempo, siempre que las covariantes no cambien en el tiempo. La forma general del modelo es:

$$h(t) = (h_0(t))e^{(x_1 B_1 + x_2 B_2 + \dots + x_p B_p)}$$

Tomando logaritmos, el modelo puede ser descrito como:

$$\log h(t) = a(t) + B_1 X_1 + B_2 X_2 + \dots + B_p X_p$$

Donde $a(t)$ es una función del tiempo. Dado que esta función no tiene que ser especificada, el modelo es descrito como parcialmente paramétrico o semiparamétrico.

La máxima contribución del modelo de Cox es la utilización de un método llamado de verosimilitud parcial que es muy similar a las estimaciones usuales de máxima verosimilitud. El método descansa en el hecho de que la función de verosimilitud para datos surgidos del modelo de riesgos proporcionales puede ser factorizado en dos partes: un factor contiene información sólo sobre los coeficientes B_i ; el otro factor contiene información sobre B_i y la función $a(t)$. La verosimilitud parcial simplemente descarta el segundo factor y trata el primer factor como si fuera una función de verosimilitud ordinaria. Este primer factor depende sólo del orden en el cual ocurre el evento, no del tiempo exacto en que ocurre.

Conviene precisar que la aplicabilidad del modelo de regresión de Cox implica que debe cumplirse la asunción consistente en que, para dos casos dados, el ratio de sus riesgos será una constante para todos los puntos del tiempo. Si se sospecha que alguna variable no cumple la asunción de riesgos proporcionales, el modelo de Cox dentro del paquete estadístico SPSS 5.0.1. incorpora el test denominado Log-minus-log que proporciona un test gráfico de la asunción de riesgos proporcionales mediante la representación de las funciones línea-base de riesgos; valor similar a la constante en la regresión múltiple, que depende sólo del tiempo y que es incrementado o disminuido dependiendo de los valores de las variables independientes y de la relación que éstas guardan con la variable dependiente. Si las funciones línea-base de riesgos son proporcionales, las líneas que representan a los grupos o estratos de la variable serán paralelas y dicha variable puede ya ser incorporada al modelo; si por el contrario las líneas se cruzan, la variable en cuestión no puede incorporarse al modelo y éste

tendrá que modificarse incorporando funciones línea-base de riesgo para distintos grupos o estratos de la variable causante del problema, aunque será estimada una sola clase de coeficientes, dado que se supone la misma influencia de las covariantes en todos los estratos.

Otra posibilidad de modificar el modelo de Cox cuando no se verifica la asunción de riesgos proporcionales es usar una variable predictora cuyo valor cambia a lo largo del tiempo. El procedimiento para construir este tipo de modelos se denomina Time-dependent Cox Regression dentro de la versión del paquete estadístico SPSS 5.0.1. Este modelo difiere del modelo de Cox en que el tiempo es incluido como una variable predictora que viene a representar el tiempo de supervivencia observado para un caso no "censurado".

No obstante, la preocupación sobre si los datos satisfacen la asunción de riesgos proporcionales puede resultar exagerada, ya que el modelo de riesgos proporcionales es extraordinariamente general y no restrictivo, e incluso cuando tal supuesto es violado, los resultados obtenidos constituyen una aproximación muy satisfactoria. La preocupación debe dirigirse más a la posibilidad de omitir variables explicativas, o a la existencia de errores en la medición de las variables explicativas (Allison, 1984 pág. 38).

3. LOGRO EDUCATIVO Y ELECCIÓN DE CARRERA

Las diferentes perspectivas teóricas expuestas en el capítulo primero acerca de la relación entre educación y oportunidades laborales, coinciden en afirmar que los recursos formativos constituyen una de las variables que más influyen en las formas de entrada al trabajo y en los posteriores logros laborales. Un conocimiento más preciso de la influencia de la educación en las etapas iniciales de la vida activa hace aconsejable indagar, a su vez, cuáles son los determinantes del propio logro educativo, especialmente en relación a la magnitud en que dicho logro puede explicarse por las diferencias en el origen social de los individuos.

En el análisis e interpretación de la influencia del origen social sobre el logro educativo, hay que tener en cuenta la transformación que ha experimentado el sistema de enseñanza en los últimos años, tanto en número de alumnos como en las normas legales que rigen su ordenación, ya que el fuerte crecimiento de las tasas de escolarización en la enseñanza secundaria y universitaria ha podido contribuir a que el logro educativo sea menos dependiente de los orígenes familiares. Recordemos que es en los años sesenta cuando gran parte de las expectativas de movilidad social que genera el nuevo contexto económico se van a depositar en el sistema de enseñanza. Durante esos años se difunde la creencia en la igualdad de oportunidades y se demandan los medios que la hagan efectiva. La igualdad de oportunidades pretendía facilitar la educación para todos de tal modo que fuese sólo la valía personal la que decidiese quién obtenía el éxito escolar, profesional y social. La escuela va a ser considerada como el instrumento legítimo de selección a partir de la capacidad personal e independiente del origen social. Estas ideas van acompañadas en el terreno político de una serie de medidas de integración escolar tales como la prolongación de la enseñanza obligatoria, el aumento de las políticas de becas y el establecimiento de un programa de educación compensatoria para aquellos alumnos con ciertos déficits debidos a sus orígenes familiares. Una fuerte demanda de educación por parte de la sociedad y una expansión educativa son los factores que han podido debilitar la correspondencia entre origen social y sistema de enseñanza.

Teniendo en cuenta tales consideraciones, este capítulo se inicia con la exposición de las perspectivas teóricas más relevantes que han abordado las relaciones entre la educación y el origen social. Seguidamente, en el apartado segundo se efectúa un análisis descriptivo del tipo de recursos educativos que poseen los jóvenes en cuanto al nivel de estudios y el tipo de titulación. En el apartado tercero se analizan las características familiares que se hayan más asociadas al logro de un determinado nivel de estudios. Finalmente, el último apartado recoge las principales conclusiones de este capítulo.

3. 1. FAMILIA DE ORIGEN Y LOGRO EDUCATIVO. PERSPECTIVAS TEÓRICAS

Es una idea muy extendida entre los investigadores sociales que las características sociales y económicas de los padres juegan un importante papel en la determinación de las oportunidades educativas de los hijos, si bien existen determinadas perspectivas teóricas que han incidido especialmente en la relación entre familia y logro educativo. Un primer enfoque teórico está representado por la literatura del logro de estatus, la cual establece una notable influencia de la familia de origen en el acceso de los hijos a la educación, aunque no profundiza en las estrategias que pueden desarrollar las familias para asegurar la posición social de sus vástagos. Una segunda línea de investigación está constituida por las teorías de la reproducción que conciben a la educación como un medio de reproducción de la estructura social. Una tercera aproximación teórica considerada en esta tesis está integrada por aquellos trabajos que inciden especialmente en las estrategias de reproducción de las familias a partir de los distintos tipos de recursos que poseen.

3. 1. 1. La perspectiva del logro de estatus

La teoría del logro de estatus está muy relacionada con la teoría funcionalista de la estratificación. Tanto para el enfoque funcionalista como para la teoría del logro de estatus, la escuela es considerada como un medio que permite la asignación de las personas más capaces a las posiciones sociales que requieren mayores niveles de

preparación y responsabilidad³⁸. Precisamente, una de las características de las sociedades modernas es el paso de la colocación adscriptiva de los individuos en la jerarquía social a la adquisición de la posición a partir de las capacidades intelectuales demostradas en el sistema de enseñanza. En este modelo de sociedad meritocrática, la posición social depende cada vez más del logro educativo y la influencia de la familia de origen sobre dicho logro tiende a debilitarse como resultado de la expansión de la escolarización. A este respecto, ya desde sus primeras formulaciones, la literatura del logro de estatus describe la tendencia histórica a que los orígenes sociales, medidos por los logros educativos y ocupacionales de los padres, cobren menos importancia en los logros educativos y ocupacionales de los hijos (Blau y Duncan, 1967; Featherman y Hauser, 1978; Blake, 1985).

Aunque la literatura del logro de estatus establece un debilitamiento de la influencia de la familia en el logro educativo, este enfoque ha dado lugar a un amplio cuerpo de investigaciones que analizan la influencia de determinadas características familiares en dicho logro. Las características más comúnmente utilizadas han sido la ocupación y educación de ambos progenitores, el nivel económico familiar y ciertos indicadores de la estructura de la familia como el número de hermanos y el orden que se ocupa entre ellos. Los resultados más relevantes de las investigaciones que han analizado la influencia de estas variables en el logro educativo se exponen a continuación.

Los recursos económicos y educativos de la familia

La ocupación del padre constituye una variable básica en los estudios de logro de estatus cuya influencia en el éxito educativo ha sido ampliamente constatada. También se ha analizado la influencia del trabajo de la madre con resultados no muy

³⁸La teoría de la estratificación social de Davis y Moore (1972) constituye un ejemplo de este tipo de planteamientos. Para estos autores la existencia de estratificación se explica por la necesidad que tiene toda sociedad de "colocar y motivar" a los individuos dentro de la estructura social. Una sociedad tiene que distribuir a los individuos entre las diferentes posiciones sociales y motivarlos para que cumplan con los deberes que acarrear dichas posiciones. Para conseguir que los individuos más capaces accedan a las posiciones que se consideran más importantes funcionalmente, es necesario que existan una serie de recompensas o premios asociados a dichas posiciones que son las que dan origen a la estratificación.

concluyentes; mientras algunos estudios encuentran un efecto negativo y significativo en dicho éxito cuando la madre trabaja fuera del hogar, otros estudios no encuentran ningún efecto o bien éste es positivo (Krein y Beller, 1988)

La educación de los padres constituye otra de las variables fundamentales abordadas en los estudios del logro de estatus. Esta variable, incorporada en los primeros estudios de transmisión intergeneracional de estatus socioeconómico, ha sido incluida en estudios posteriores (Asthon y MacLanahan, 1991; Brooks-Gunn et al., 1993) y ha demostrado ser muy significativa. Por ejemplo, en aquellos modelos donde se ha introducido junto con la capacidad mental, la influencia de la educación del padre en el nivel educativo del hijo se mantiene y además constituye la influencia más significativa de las variables familiares (Sewell et al., 1980); de esta forma, la educación del padre viene a ser tan importante como la capacidad mental del hijo para predecir su éxito educativo. Asimismo, las investigaciones del logro de estatus indican que unas altas aspiraciones educativas de los padres están asociadas con altas aspiraciones en los hijos (Asthon y MacLanahan, 1991).

Además de la educación de los padres, se han utilizado a menudo indicadores de recursos educativos en el hogar, tales como la disponibilidad de un lugar específico para estudiar y la existencia de libros de consulta, y se ha observado un impacto positivo de los recursos educativos familiares en el logro educativo de los hijos (Teachman, 1987). En ciertas investigaciones, la educación de la madre ha sido usada como una variable "proxy" de los recursos educativos familiares (Leibowitz, 1974); su efecto parece ser más relevante para las mujeres, mientras que la educación del padre tendría una mayor influencia entre los hombres (Teachman, 1987).

Influencia de la estructura familiar

Son numerosas las investigaciones que han analizado la relación entre número de hermanos y rendimiento educativo y han constatado una relación inversa entre ambas variables: cuanto mayor es el tamaño de la familia de origen menores son las perspectivas de logro educativo de los hijos (Alwin, 1991; Retherford y Sewell, 1991; Shavit y Pierce, 1991; Powell y Steelman, 1993). Las interpretaciones de esta relación

han sido diversas. Se ha argumentado que los efectos del tamaño familiar en el logro educativo reflejan meramente la relación existente entre tamaño y estatus socioeconómico; los hijos de familias numerosas tendrían menos educación que los procedentes de familias pequeñas porque las grandes pertenecen, en una gran proporción, a grupos de menor nivel socioeconómico. Esta explicación ha sido bastante discutida y se han aportado numerosas evidencias de que el efecto del número de hermanos permanece cuando se controla por el estatus socioeconómico, aunque se reduce su magnitud. También se ha recurrido a la inteligencia de los padres como factor explicativo de la relación entre tamaño familiar y rendimiento académico --las familias intelectualmente superiores tienen menos hijos que sus homólogos menos inteligentes-- pero el efecto del número de hermanos permanece en los modelos que han incorporado el nivel educativo de los padres.

Una explicación relativamente reciente proviene de la hipótesis de la dispersión de recursos, resource dilution, que considera a los recursos familiares como el factor que explica la mayor parte de la relación entre número de hermanos y logro educativo (Downey, 1995; Blake, 1981; Steelman y Powell, 1989). Esta hipótesis señala que los recursos familiares tienen un carácter finito y su disponibilidad disminuye conforme se incrementa el número de hermanos. Así, la presencia de un hijo adicional disminuye la cantidad de recursos recibidos por cada hijo, lo cual repercute de forma negativa en el rendimiento académico. No obstante, cierto tipo de recursos familiares son más finitos y más sensibles a los cambios en el tamaño familiar que otros recursos; los recursos económicos decrecen más rápidamente conforme se incrementa el número de hermanos, mientras que los recursos denominados interpersonales, aunque también son sensibles al incremento en el tamaño familiar, se reducen de forma menos acusada dado que los padres pueden aumentar más fácilmente el tiempo de dedicación a los hijos que lograr un incremento de los recursos económicos familiares.

La hipótesis de la dispersión de recursos ha sido aplicada también al análisis del efecto del orden de nacimiento en el éxito educativo. El carácter limitado de los recursos puede beneficiar a los últimos nacidos si se consideran las diferentes etapas del ciclo familiar (Steelman y Powell, 1989; Powell y Steelman, 1993). Los primeros

nacidos acceden a la educación en un momento en que los padres están grabados por los costes diarios de mantener a sus hermanos más pequeños; por el contrario, cuando los hermanos más jóvenes llegan a la edad escolar, las obligaciones financieras de los padres normalmente declinan. De esta manera, los últimos nacidos reciben más apoyo financiero que los primeros porque los ingresos familiares son mayores y las cargas financieras menores. Este resultado no significa que los padres prefieran a los últimos nacidos, sólo que éstos acceden a la educación cuando la inversión necesaria no supone una disminución importante del presupuesto familiar (Steelman y Powell, 1989). El efecto del orden de nacimiento en el éxito académico no siempre se manifiesta en una ventaja de los últimos nacidos; desde una perspectiva económica, si las decisiones de los padres en inversión educativa están basadas en los beneficios económicos que pueden obtener de la inversión, los padres pueden decidir invertir en los primeros nacidos para de esta forma obtener una ganancia financiera más rápida.

Por último, otros aspectos de la estructura familiar han sido también objeto de estudio. Este es el caso de la influencia que puede tener en el rendimiento académico la convivencia con un solo progenitor o con ambos. Diversos estudios señalan que los niños que crecen en familias monoparentales tienen menores probabilidades de completar la enseñanza secundaria que los que viven con ambos progenitores, posiblemente por la precaria situación económica en que suelen estar estas familias y por una menor supervisión del trabajo escolar; los hijos que viven con un único progenitor recibirían menos atención y estímulo en relación a las actividades educativas que los que viven con ambos padres (Coleman, 1988; MaClanahan, 1985; MacLanahan y Bumpass, 1988; Astone y MacLanahan, 1991).

Influencia de las variables familiares según el ciclo vital del hijo

Los recursos familiares pueden ejercer una influencia diferente en el logro educativo según el ciclo vital del hijo. La mayor parte de la literatura del logro de estatus señala que los principales efectos de la familia de origen se producen durante la infancia y la adolescencia (Steelman y Powell, 1989; Powell y Steelman, 1993; Teachman, 1987), y que los déficits en las primeras etapas de la vida afectan al

posterior desarrollo del niño y a las oportunidades de éxito en la escuela. Ya en los primeros estudios de logro de estatus, el efecto de las características socioeconómicas de la familia de origen se refería a cuando el hijo tenía dieciséis años (Blau y Duncan, 1967). La influencia de los recursos económicos y educativos así como de la estructura familiar declinarían con el tiempo, conforme se avanza en los diferentes niveles de enseñanza; no obstante también hay investigaciones que señalan una relación entre las variables familiares y el logro educativo muy similares durante las primeras y últimas etapas de la adolescencia (Alwin y Thornton, 1984).

3. 1. 2. Teorías de la reproducción

Una de las críticas más importantes a la idea de que la educación constituye un instrumento de igualación social, característica de las perspectivas funcionalista y del logro de estatus, proviene de las teorías de la reproducción. Estas teorías analizan el éxito educativo, no tanto desde el punto de vista del logro individual, sino desde las estrategias de reproducción de los grupos sociales. Los diferentes autores enmarcados dentro de este enfoque coinciden en considerar a la educación como un instrumento de reproducción de la estructura social.

Este es el caso de Bowles y Gintis (1985) que elaboran una teoría de la correspondencia entre la escuela y la sociedad capitalista. La escuela sería la responsable de aportar la mano de obra que requiere el modo de producción capitalista, al generar entre los alumnos la obediencia y la disciplina necesarias para el funcionamiento de las empresas. Por su parte, Bourdieu y Passeron (1977) consideran a la educación como un instrumento de reproducción de la cultura de los grupos sociales dominantes; reproducción que asegura el mantenimiento de las estructuras sociales. Estos autores elaboran su teoría de la violencia simbólica para explicar los mecanismos a través de los cuales tiene lugar la reproducción cultural. A grandes rasgos el procedimiento sería el siguiente: el sistema de enseñanza a través de la práctica pedagógica tiende a imponer los valores e intereses de los grupos sociales dominantes; imposición que con el tiempo tiende a generar hábitos, "habitus" en terminología de los autores. Son precisamente estos hábitos los que dan lugar a

prácticas en los individuos conformes a las estructuras sociales vigentes y los que contribuyen al mantenimiento del orden social. No obstante, para que este proceso funcione, debe producirse de modo oculto; ocultación que se obtiene mediante el recurso ideológico a la autonomía y universalidad de la escuela. De esta forma, el fracaso educativo de los individuos que no pertenecen a los grupos o clases sociales dominantes adopta la forma de autoexclusión.

Desde la perspectiva de las teorías de la reproducción, habría una asociación intensa entre los orígenes sociales y la educación de los hijos, debido a que la estrategia de reproducción de las familias³⁹, y con ellas de las clases sociales, se realiza fundamentalmente a través de la escuela; incluso podría pensarse que la reproducción de la clase social no es más que el resultado de las estrategias de reproducción de las familias a través de la escuela (Carabaña, 1983). De las estrategias de reproducción basadas en la herencia, se ha pasado a las estrategias educativas por medio de las cuales las familias utilizan el sistema de enseñanza como medio de reproducir su posición social en los hijos.

3. 1. 3. Las estrategias escolares de colocación

La importancia de las estrategias familiares en la explicación de los logros educativos de los hijos está especialmente presente en otra perspectiva teórica reciente que aplica el concepto de comportamiento estratégico a la unidad familiar. Dentro de esta perspectiva, Garrido y Gil Calvo (1993) definen estrategias familiares como:

"aquellas asignaciones de recursos humanos y materiales a actividades relacionadas entre sí por parentesco (consanguíneo y afin) con el objetivo de maximizar su aptitud para adaptarse a entornos materiales y sociales" (Garrido y Gil Calvo, 1993 pág. 15).

³⁹Carabaña (1993b) señala que no es muy adecuado hablar de forma indiferenciada de la influencia de la familia y de la clase social sobre la educación. La influencia de la familia sobre el nivel de estudios de los hijos es mayor que la influencia de la clase social. Así, un gran número de factores que influyen en el nivel de estudios alcanzado tienen mucho que ver con las características de las familias y poco con la clase social.

Esta concepción de las estrategias familiares está basada en el modelo de elección racional, tal como es entendido por las modernas teorías neoclásicas, y resulta compatible con el análisis económico de la familia. El comportamiento estratégico significa que la familia puede elegir entre una gama de recursos alternativos con el fin de alcanzar objetivos de futuro.

La objeción a la posible falta de objetivos estratégicos de la acción se soluciona dentro de esta perspectiva acudiendo a los resultados efectivos de la acción familiar; así,

"el carácter estratégico de la acción familiar depende de las consecuencias futuras de sus actos (tanto de las consecuencias queridas como de las no queridas), con total independencia de sus antecedentes intencionales" (Garrido y Gil Calvo, 1993 pág. 19).

El elemento esencial del concepto de estrategia familiar no sería, por tanto, los objetivos estratégicos perseguidos con la acción, sino la serie de recursos tácticos que están a disposición de las familias y que están constituidos por sus miembros, sus bienes y las diferentes actividades que pueden llevar a cabo.

Carabaña (1993a) desarrolla por su parte una noción de estrategias familiares que no descansa tanto en el modelo de elección racional como el concepto anterior, y que incide especialmente en la importancia que tienen los diferentes tipos de recursos poseídos por las familias en las estrategias adoptadas por ellas. Carabaña define el concepto de estrategias como:

"modos típicos de usar recursos para la consecución de objetivos teniendo en cuenta los cambios del entorno. Incluyen, por tanto, desde las costumbres y las rutinas más inconscientes a los cálculos más concienzudos y suelen ser una mezcla variable de ambos" (Carabaña, 1993a pág. 37).

Dichas estrategias muchas veces no son resultado de una unidad de acción intencional. Asimismo, esta noción de estrategia familiar supone una visión más amplia que el concepto de estrategias de reproducción puesto que incluye, no sólo aquellas acciones encaminadas a mantener la posición social de la familia, sino también aquellas orientadas a cambiar la posición de los individuos; el término más adecuado sería estrategias de colocación.

En las estrategias de colocación de los hijos, las familias ponen en juego los recursos de que disponen; el resultado de estas estrategias dependerá:

"en parte de los recursos objetivos puestos en juego y en parte de otros factores, como las capacidades individuales y la suerte" (Carabaña, 1993b pág. 211).

Los recursos objetivos de las familias pueden ser de diversos tipos: recursos económicos representados por los bienes muebles e inmuebles, rentas, etc. por medio de los cuales las familias pueden afrontar los costes de la educación. La cuantía total de dichos costes incluyen los costes directos que suponen la matrícula y los libros, los costes indirectos de transporte, especialmente importantes para aquellas familias que viven alejadas de los centros educativos, y los costes de oportunidad que supone renunciar a los ingresos que obtendrían si los hijos se dedicaran a trabajar en lugar de estudiar. Es de esperar que las familias con menos recursos valoren en mayor medida los ingresos inmediatos de los hijos que las familias con más recursos, sobre todo si los resultados educativos de los hijos no son muy brillantes. Además de los recursos económicos, los padres también poseen recursos culturales, en mayor o menor grado, en forma de nivel educativo y conocimientos en general, y recursos sociales representados por el conjunto de contactos personales y redes informales. Por último, estarían los recursos subjetivos constituidos por la inteligencia, aptitudes y capacidades de los individuos que obviamente influyen en el logro educativo, sobre todo a partir de la enseñanza obligatoria

Son los recursos objetivos poseídos por las familias los que influyen en las estrategias de colocación adoptadas por éstas. ¿Quiénes serán las familias que en mayor medida utilicen la educación como estrategia de colocación de los hijos?. Según esta perspectiva, serán precisamente las familias cuyos recursos sean fundamentalmente educativos y culturales las que más utilicen la educación como estrategia de colocación, seguidas de aquellas familias cuyos recursos económicos sean de tal magnitud que puedan permitirse todas las estrategias. No obstante, Carabaña también señala que se está produciendo una generalización de las estrategias escolares de colocación,

"el uso de la escuela depende cada vez menos de los recursos de las familias; aunque siga habiendo todavía una fuerte dependencia se hace cada vez más aleatorio y más universal" (Carabaña, 1993a pág. 45).

Desde de este planteamiento, cabría preguntarse si en la actualidad predomina una lógica de reproducción de las posiciones socioeconómicas familiares, observada a través de las diferencias en el capital humano invertido en los hijos, o bien la generalización de las estrategias escolares de colocación por parte de las familias es de tal magnitud que los recursos que definen la posición social han perdido su influencia en la determinación del logro educativo de los hijos. La literatura que ha analizado estos temas coincide en afirmar que, a pesar de que se ha producido un avance notable en la igualdad de oportunidades de acceso a la educación, las diferencias según origen social siguen existiendo (San Segundo, 1995; Carabaña, 1993b; Fernández Enguita, 1992; CIDE, 1992; Torres Mora, 1991).

A partir de estas consideraciones teóricas, en el análisis empírico que se expone en este capítulo se trata de determinar si las características socioeconómicas familiares y los distintos tipos de recursos con que están dotadas las familias siguen ejerciendo una influencia notable en el logro educativo, a pesar de los avances obtenidos en la universalización de la enseñanza. Antes de pasar a efectuar este análisis, resulta conveniente realizar primero una descripción del tipo de recursos educativos que poseen los jóvenes en cuanto a su cantidad y tipo de titulación.

3. 2. LOS NIVELES EDUCATIVOS DE LOS JÓVENES

Los jóvenes urbanos asturianos con edades comprendidas entre 19 y 29 años presentan unos niveles educativos relativamente altos en comparación a la media del país y en esos mismos tramos de edad. Según datos del Censo de Población de 1991 a nivel nacional, cerca de un 12% de los jóvenes con edades entre 20 y 29 años son titulados universitarios y un 25% posee un título de enseñanza secundaria de segundo ciclo (FP2 y BUP-COU). En la muestra seleccionada, la proporción de titulados universitarios es del 17 % (sin incluir a los jóvenes que todavía permanecen cursando estudios universitarios a esas edades) y cerca de un 30% tienen un título de enseñanza

secundaria. Estos altos niveles educativos son resultado de diversos procesos, algunos de ellos generalizables al conjunto nacional, mientras que otros provienen de características específicas de la región asturiana. A nivel nacional concurren diversos factores que explican la fuerte expansión de la enseñanza secundaria y universitaria en nuestro país: el crecimiento demográfico, especialmente intenso durante la década de los sesenta, la política de bienestar social emprendida desde los poderes públicos que trae como resultado un fuerte incremento de la oferta de servicios en el terreno educativo, la expansión económica que supondrá un crecimiento notable del sector industrial y de los servicios y una demanda cada vez mayor de trabajadores cualificados (Lamo de Espinosa, 1986). A esta demanda creciente de educación contribuyó asimismo la expansión de la teoría del capital humano y la concepción generalizada de la educación como un medio de inversión económica y de ascenso social. La crisis económica que se inicia a partir de 1973 no va a suponer una disminución de la demanda de enseñanza por parte de la población. Precisamente, una de las causas que ha animado a los jóvenes a seguir más tiempo dentro del sistema educativo, pese a la caída de las expectativas laborales de los titulados, ha sido la propia dificultad de obtener empleo; la incidencia del paro ha desincentivado la integración temprana en el mercado de trabajo y ha propiciado que los jóvenes prolonguen sus estudios hasta los niveles universitarios.

No obstante, la magnitud de la expansión educativa no ha sido homogénea para todo el país, la actuación conjunta de una serie de factores de naturaleza histórica y socioeconómica han motivado que ésta haya sido superior en unas regiones que en otras. En concreto, las regiones del norte caracterizadas actualmente por la crisis industrial, entre las que se encuentra Asturias, presentan una población con elevados niveles de enseñanza y cuentan con una dotación de equipamientos educativos comparativamente alta en relación a otras zonas (Cutanda y Paricio, 1992). Son varios los factores que explican la existencia de un elevado nivel educativo de la población en edad de trabajar en estas regiones; la industrialización temprana que produjo una alfabetización masiva y una especialización profesional de la mano de obra, el peso de la industria y del sector público en la actividad productiva, la falta de

movilidad geográfica y la homogeneidad demográfica (Mato, 1995). A estos factores cabría añadir el hecho de que la respuesta al paro juvenil mediante la prolongación de los estudios ha sido especialmente acusada en estas regiones (Gutiérrez Palacios, 1993); en esta dirección apuntan los resultados de la encuesta del Informe Juventud en España 1992 (Navarro López y Mateo Rivas, 1993), que coloca Asturias entre las provincias con un mayor porcentaje de jóvenes dedicados exclusivamente a los estudios.

En el momento de la encuesta en que se basa la presente investigación, los jóvenes que únicamente poseen un título de EGB representan el 12%, sin que existan apenas casos en los que no se ha llegado a completar ese nivel de estudios (Cuadro 3.1). Después de la enseñanza obligatoria, dentro del sistema educativo existen diferentes alternativas cuya elección puede resultar trascendental para el futuro laboral de los jóvenes. Una de ellas consiste en continuar los estudios por la rama más académica del BUP y del COU con el objetivo último de ingresar en la Universidad, elección que da lugar a un itinerario educativo largo. La otra consiste en entrar en la FP para obtener una formación de tipo profesional que permita ingresar en el mercado de trabajo a más corto plazo que la alternativa anterior. Esta división escolar prefigura en buena medida una división ocupacional posterior ya que los jóvenes que se inclinan por los estudios de FP estarán ocupados especialmente en trabajos manuales, mientras que lo que cursan estudios universitarios accederán en mayor grado a trabajos como profesionales y técnicos o cuando menos a trabajos de cuello blanco (Fernández Enguita, 1990).

La creencia relativamente extendida de que los estudios de FP permiten el acceso a puestos de trabajo de carácter manual que gozan de un menor prestigio social, ha podido originar que los jóvenes se inclinen en menor medida por la realización de este tipo de estudios, si bien el número de matriculados en FP2 tiende a incrementarse. En el momento de la encuesta los titulados de FP1 suponen aproximadamente un 8%, y los que poseen un título de FP2 un 13%. Por su parte, los jóvenes que han finalizado los estudios de BUP y COU con carácter terminal representan cerca del 16%. En este nivel de enseñanzas medias, la diferencia entre los

sexos no es tanto cuantitativa como cualitativa y se traduce en el mayor porcentaje de varones que han optado por los estudios profesionales (Cuadro 3.2), aunque en este aspecto las diferencias entre titulados de uno y otro sexo no son muy acusadas y sugieren que la tradicional infrarrepresentación femenina en los estudios de FP va evolucionando hacia una composición más equilibrada. Esta evolución, que se refleja en las distintas estadísticas educativas a nivel regional y nacional, significa una mejora para las mujeres, considerada conjuntamente con su situación en el Bachillerato, dado que el aumento de la proporción femenina no se debería a un trasvase de alumnas de la rama académica a la profesional, sino más bien a la incorporación de las desescolarizadas (CIDE, 1988). Si nos referimos a los niveles universitarios, el número de titulados es de un 17% y aquí el número de mujeres que posee una titulación es sensiblemente superior al de varones. Del total de jóvenes con una titulación de grado superior un 65% son mujeres y un 34% hombres, y esta distribución viene a ser muy similar en el caso de los diplomados.

Cuadro 3.1. Niveles educativos de los jóvenes según estén finalizados, incompletos o en curso

	Finalizados	Incompletos	En curso	TOTAL
EGB	12,4	1,1	--	13,5 (270)
FP1	7,5	1,2	0,2	8,9 (179)
FP2	12,5	3,9	1,2	17,6 (352)
BUP-COU	15,6	4,9	1,5	22,0 (439)
Diplomatura	9,2	3,8	4,4	17,4 (347)
Licenciatura	8,3	4,4	7,9	20,6 (411)
TOTAL	65,6	19,4	15,2	100,0 (1998)

Un 15% de los jóvenes permanece dentro del sistema educativo en el momento de la encuesta, la mayor parte de ellos cursando algún nivel de la enseñanza universitaria, como corresponde a jóvenes con edades comprendidas entre 19 y 29 años (Cuadro 3.1). La proporción de varones que aún permanece estudiando es superior a la de mujeres, y ello puede deberse a su menor éxito educativo, o en otras palabras, a que repiten curso con mayor frecuencia (Cuadro 3.2). En términos generales, las mujeres obtienen resultados académicos superiores a los hombres y presentan una menor tasa de fracaso escolar global (FOESSA, 1994).

Los jóvenes que han abandonado los estudios sin haber finalizado un determinado ciclo suponen aproximadamente el 20% (Cuadro 3.1). En el nivel de FP1 el porcentaje es reducido y contrasta con la alta tasa de abandonos que suele haber en este nivel de enseñanza (FOESSA, 1994). En el resto de niveles educativos, la proporción de jóvenes con estudios incompletos se sitúa en torno a un 4%. De nuevo aparece el menor éxito educativo por parte de los varones; el abandono de los estudios se produce en mayor proporción en los hombres que en las mujeres en todos los niveles de enseñanza; únicamente en los estudios de BUP o COU el porcentaje es similar (Cuadro 3.2).

Cuadro 3.2. Niveles educativos finalizados, incompletos y en curso según sexo

	Finalizados		Incompletos		En curso	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
EGB	48,4	51,6	59,1	40,9	---	---
FP1	53,3	46,7	72,0	28,0	75,0	25,0
FP2	59,0	41,0	63,6	36,4	54,2	45,8
BUP-COU	45,0	55,0	50,0	50,0	50,0	50,0
Diplomatura	33,2	66,8	59,2	40,8	63,2	36,8
Licenciatura	34,5	65,5	62,5	37,5	46,8	53,2

La observación de las distintas especialidades de FP y carreras universitarias elegidas por los jóvenes muestra una fuerte segmentación por sexos en la elección de estudios. Con fines analíticos se han agrupado las distintas ramas de FP según tres áreas de conocimiento⁴⁰: Industria y Construcción, Administrativa y Servicios⁴¹ (Cuadro 3.3). Tanto en el nivel de FP1 como en FP2, los varones eligen en mayor medida las ramas industriales y de construcción, mientras que entre la población femenina una de cada dos mujeres elige especialidades del área Administrativa. La composición por sexos de las áreas de enseñanza está muy desequilibrada, son todavía muy pocas las chicas que eligen una especialidad industrial y son pocos los chicos que se orientan hacia una especialidad dirigida a los servicios. En el área

⁴⁰La clasificación de las especialidades de FP según áreas de conocimiento figura en el Anexo I.

⁴¹Esta área de conocimiento está integrada por aquellas especialidades que suponen una atención a personas. Engloba las especialidades de contenido sanitario (Auxiliar de Clínica, Puericultura, Radiología, etc.), las de hostelería, moda, turismo y las de servicios personales (Peluquería, Estética, etc.).

Administrativa, entre cuyas especialidades está incluida la informática, se tiende hacia una composición más equilibrada entre los sexos.

Cuadro 3.3. Especialidades de Formación Profesional según sexo*

	FP1			FP2		
	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos
Industria y Construcción	97,6 81,7	2,4 2,6	100,0 46,8 (82)	89,1 74,5	10,9 13,5	100,0 49,9 (174)
Administrativa	20,8 11,2	79,2 54,5	100,0 30,3 (53)	34,4 20,3	65,6 56,7	100,0 35,0 (122)
Servicios	17,5 7,1	82,5 42,9	100,0 22,9 (40)	20,8 5,2	79,2 29,8	100,0 15,1 (53)
TOTAL	100,0 (98)	100,0 (77)	100,0 (175)	100,0 (208)	100,0 (141)	100,0 (349)

*Los porcentaje verticales señalan las preferencias de cada sexo en la elección de especialidades mientras que los porcentajes horizontales señalan la composición por sexos de cada especialidad.

La segmentación por sexo en la elección de especialidades que se produce en los estudios de FP, se observa asimismo en los estudios universitarios (Cuadro 3.4). Se han agrupado las diferentes carreras según áreas de conocimiento, tanto en el nivel de diplomaturas e Ingenierías Técnicas como en el de licenciaturas e Ingenierías Superiores⁴²: Arte y Humanidades, carreras Científico-Tecnológicas, Ciencias Sociales y Ciencias Biosanitarias. En la elección de estudios se puede observar carreras donde la composición por sexos está más o menos equilibrada --este es el caso de las licenciaturas Biosanitarias-- y otras donde existe un notable desequilibrio. Las mujeres superan a los hombres de forma abrumadora en las diplomaturas Biosanitarias (Enfermería, Fisioterapia), y en menor medida en las carreras de Arte y Humanidades y de Ciencias Sociales.

Las carreras típicamente masculinas siguen siendo las pertenecientes al área Científico-Tecnológica; esto no quiere decir necesariamente que sean las carreras más elegidas por los hombres, sino aquellas donde su número es mayor en comparación al otro sexo. Las carreras de grado medio coinciden con las más elegidas, pero en los estudios de grado superior las preferencias se dirigen hacia las carreras de Ciencias Sociales. En el caso de las mujeres, las carreras más elegidas son también las de Ciencias Sociales, un 48% de la población universitaria femenina encuestada ha

⁴²La clasificación de las carreras universitarias por áreas de conocimiento figura en el Anexo I.

optado por licenciaturas de este tipo seguidas por las licenciaturas de Arte y Humanidades. Las preferencias en el nivel de carreras universitarias de ciclo corto son muy similares y, como puede observarse, las diplomaturas Biosanitarias, pese a su composición prácticamente femenina, no son de las más elegidas por las mujeres (puede que aquí intervenga el establecimiento de "numerus clausus" muy restrictivos).

Varias son las perspectivas o hipótesis formuladas desde distintos campos teóricos para la explicación de las diferencias por sexos en la elección de estudios. Desde la perspectiva del capital humano, se habla de carreras como las Ingenierías cuyos rendimientos individuales, especialmente monetarios, son muy dependientes del tiempo destinado a ejercer la profesión. Aquellas mujeres que esperan tener una vida laboral más corta y discontinua por motivos familiares, invertirán en carreras que proporcionen una formación de carácter general y que faciliten el acceso a ocupaciones donde la tasa de depreciación del capital humano durante el tiempo en que se permanece fuera del mercado de trabajo sea menor (Rodríguez Rodríguez, 1993). La paulatina incorporación de la mujer a las carreras técnicas, sería interpretado desde esta perspectiva como un deseo de la mujer de participar de forma más activa y continuada en el mercado de trabajo. Por tanto, las diferencias de expectativas sobre la participación laboral en el futuro son el elemento determinante del tipo y cantidad de capital humano invertido (Sandell y Shapiro, 1980).

Otros estudios se centran en la diferencia de aspiraciones y actitudes laborales existente entre los géneros. Las aspiraciones laborales tienden a estar infradesarrolladas entre las mujeres debido a una serie de condicionamientos sociales y culturales (Raelin, 1982). La mayor parte de los individuos efectúan la elección ocupacional futura durante el período de tiempo previo a la entrada en el mercado de trabajo, que suele denominarse de "socialización anticipatoria", en el cual se forman las expectativas sobre el empleo. En este proceso, las mujeres se forman "auto-percepciones" de tipo vocacional que difieren de los varones adolescentes, las cuales traen como resultado diferentes elecciones de carrera (Allison y Allen, 1980; Bain y Fottler, 1980; Filer, 1986).

Desde una perspectiva constructivista, las formas de autopercepción que tienen las mujeres sobre sí mismas y sobre su futuro han sido también consideradas los factores determinantes en la configuración de las trayectorias laborales y vitales seguidas por

ellas (Díaz Martínez, 1996). Según este enfoque, las chicas tendrían una visión de sí mismas distinta de la que tienen los chicos de sí mismos, en la que serían muy importantes las dimensiones de maternidad y vida doméstica, no presentes en estos últimos. Tales dimensiones van a condicionar en gran medida las decisiones tomadas por las mujeres en relación a los estudios y a la carrera profesional.

La desigual distribución de hombres y mujeres entre los diferentes tipos de estudios ha sido interpretada, igualmente, acudiendo a las distintas formas de relación que mantienen los docentes con los alumnos y alumnas y al curriculum oculto que transmite la escuela (Subitats y Brullet, 1989). Según esta perspectiva, pese a la homogeneidad de los contenidos educativos que se imparten en los centros docentes, los profesores, aunque sea a nivel inconsciente, mantienen pautas de comportamiento diferenciadas según el género; así, mientras que a los niños se les prepara para ser los protagonistas en la escuela, a las niñas se las educa para que no ostenten tal protagonismo. Esta diferenciación progresiva de los comportamientos incide posteriormente en la elección de estudios, de tal forma que las mujeres, a pesar de obtener mejores rendimientos académicos, se inclinan todavía hacia estudios y profesiones con un menor prestigio económico y social

Pese a que las diferencias por sexos en la elección de especialidades educativas todavía persisten, también es cierto que se están produciendo cambios de gran importancia que apuntan a una mayor homogeneidad en la composición por sexos de los distintos tipos de estudios. Así, carreras que siempre fueron feudos masculinos como Derecho, Medicina, Ciencias Económicas y Empresariales registran en la actualidad una composición bastante equilibrada, en algunos casos con una proporción ligeramente superior de mujeres, y sólo las Ingenierías siguen siendo carreras con un fuerte predominio de varones. No obstante, también en estas carreras técnicas, el incremento en el número de alumnas es progresivo y cuestiona la tesis de que las mujeres no poseen la capacidad necesaria para realizar estudios en el campo de las Ciencias y la Tecnología⁴³ (Alemany, 1992).

⁴³ Alemany (1992) señala diversos factores que influyen en una menor inclinación de las mujeres hacia las carreras tecnológicas. Por ejemplo, el tipo de juegos y juguetes de los niños les permite desde edades tempranas una mayor familiaridad con la tecnología.

Cuadro 3.4. Carreras universitarias según sexo*

	Diplomaturas			Licenciaturas		
	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos
Arte y Humanidades	26,4	73,6	100,0	37,7	62,7	100,0
	15,3	36,0	26,5 (91)	23,9	32,6	28,7 (118)
Científico-Tecnológicas	85,2	14,8	100,0	72,1	27,9	100,0
	47,8	7,0	25,7 (88)	23,9	7,5	14,8 (61)
Ciencias Sociales	39,6	60,4	100,0	39,9	60,1	100,0
	36,3	46,8	42,0 (144)	39,7	48,5	44,5 (183)
Ciencias Biosanitarias	5,0	95,0	100,0	46,9	53,1	100,0
	0,6	10,2	8,0 (20)	12,5	11,5	11,9 (49)
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	(157)	(186)	(343)	(184)	(227)	(411)

*Los porcentaje verticales señalan las preferencias de cada sexo en la elección de especialidades mientras que los porcentajes horizontales señalan la composición por sexos de cada especialidad.

3. 3. LA INFLUENCIA DE LA FAMILIA DE ORIGEN EN EL LOGRO EDUCATIVO

A partir de la relevancia explicativa de los recursos objetivos que poseen las familias en la determinación de las oportunidades de acceso a la enseñanza, en el análisis de la influencia del origen social en el logro educativo se han considerado las variables que se utilizan generalmente como indicadores de los diferentes tipos de recursos y de las características socioeconómicas familiares: la ocupación y educación de ambos progenitores y la estructura familiar. Conviene precisar que se va a analizar el nivel educativo alcanzado y no el rendimiento académico que suele medirse a través de indicadores tales como las notas u otro tipo de pruebas más o menos objetivas. Parece probado que la familia ejerce una influencia mucho menor en el rendimiento escolar que en el nivel educativo; así, Carabaña (1989) señala que en los estudios universitarios no hay una relación significativa entre origen social y aprendizaje, al igual que en los estudios de enseñanzas medias; sólo en EGB se observan diferencias. Por el contrario, en el acceso a las oportunidades educativas sí influirían de forma considerable los diferentes recursos familiares; aquellas familias que posean más recursos objetivos invertirán en educación aún cuando el rendimiento académico de sus hijos sea bajo; por el contrario, es de esperar que aquellas familias con menores recursos sólo harán frente a los costes de la educación cuando el rendimiento académico de los hijos sea positivo.

En un primer análisis descriptivo realizado en esta tesis, se ha relacionado la ocupación y estudios de los padres con los diferentes niveles educativos de los hijos. Más que la ocupación del padre, se ha utilizado una variable que mide la condición socioeconómica y que está basada en la clasificación establecida por el Instituto Nacional de Estadística (INE). La categoría socioeconómica se obtiene utilizando los criterios de cualificación (profesional y técnico, empleados medios, trabajadores), la relación laboral (por cuenta propia o ajena) y el lugar en la escala jerárquica de la empresa (directivos, capataces). Sobre la clasificación de diez categorías utilizadas en la encuesta, y una vez realizada la recodificación, tales categorías han quedado reducidas a cinco que son las que figuran en el Cuadro 3.5. Por su parte, la condición socioeconómica de la madre se ha recodificado únicamente en tres categorías: trabajos de cuello blanco, trabajos de cuello azul y amas de casa.

Tal como se observa en el Cuadro 3.5, el nivel educativo de los hijos varía notablemente según las distintas categorías socioeconómicas del padre y de la madre. Si nos referimos a la condición socioeconómica del padre, la jerarquía de ocupaciones se cumple estrictamente en relación al nivel educativo alcanzado por los hijos. La proporción de jóvenes que han seguido estudios universitarios es claramente superior en el grupo de empresarios, directivos y técnicos, seguidos por los hijos de empleados medios y de autónomos en este mismo orden. Contrariamente, cerca de un 20% de los hijos de obreros no cualificados sólo han alcanzado un nivel de EGB. Se observa una tendencia de los hijos de obreros, tanto cualificados como no cualificados, hacia la Formación Profesional que puede ser indicativa de una inclinación hacia este tipo de formación por parte de aquellas familias con tradición obrera y que se ha señalado también en otros estudios (Casal et al., 1991). La situación socioeconómica de la madre influye igualmente en el nivel educativo alcanzado por los hijos; los jóvenes cuya madre está ocupada en trabajos de cuello blanco logran niveles superiores de estudios que aquellos cuya madre está ocupada en trabajos de cuello azul o es ama de casa. Al igual que ocurría con la condición socioeconómica del padre, se observa una mayor inclinación por la rama profesional de las enseñanzas medias en los hijos de madres obreras.

Cuadro 3.5. Nivel educativo de los hijos según la condición socioeconómica de los padres

	EGB	FP	BUP-COU	Universitarios	TOTAL
<i>Condición socioeconómica del padre</i>					
Empresarios, directivos y técnicos	3,0	13,9	23,6	59,5	100,0 (237)
Autónomos	12,0	24,1	22,2	41,8	100,0 (158)
Empleados medios	6,7	19,8	21,4	52,1	100,0 (313)
Obreros cualificados	13,6	30,8	22,3	33,2	100,0 (623)
Obreros no cualificados	19,5	32,3	22,9	25,3	100,0 (558)
<i>Condición socioeconómica de la madre</i>					
Trabajo cuello blanco	6,8	16,1	17,8	59,3	100,0 (118)
Trabajo cuello azul	13,7	33,2	23,8	29,3	100,0 (256)
Ama de casa	13,9	26,0	22,2	38,0	100,0 (1602)

El nivel de estudios alcanzado por el padre y la madre constituye otra variable básica para explicar las diferencias en el logro educativo alcanzado por los jóvenes. En la construcción del indicador correspondiente al nivel de estudios de ambos progenitores se han establecido las categorías de estudios primarios sin finalizar, estudios primarios, estudios secundarios, integrados por los estudios medios de Bachillerato y Formación Profesional, y los estudios universitarios (Cuadro 3.6). Hay una correspondencia directa y muy significativa entre el logro educativo de los padres y el de los hijos: a medida que aumenta el nivel educativo en ambos progenitores aumenta el nivel educativo alcanzado por los jóvenes, lo cual sugiere que las familias que tienen recursos fundamentalmente educativos son las que más invierten en educación como estrategia de colocación de los hijos. Un dato relevante que se deriva de este primer análisis descriptivo es que la educación de la madre parece influir en mayor medida que la educación del padre en el logro educativo; casi un 70% de los hijos de madres con estudios universitarios emprenden asimismo estudios universitarios y los casos en que sólo se alcanza un título de EGB son prácticamente inexistentes.

Cuadro 3.6. Nivel educativo de los hijos según el nivel educativo de los padres

	EGB	FP	BUP-COU	Universitarios	TOTAL
<i>Estudios del padre</i>					
Primarios incompletos	23,8	24,2	25,8	26,2	100,0 (244)
Primarios	15,3	30,7	22,7	31,3	100,0 (1043)
Secundarios	4,9	27,0	21,2	46,9	100,0 (307)
Universitarios	3,3	14,3	19,9	62,5	100,0 (307)
<i>Estudios de la madre</i>					
Primarios incompletos	24,7	23,0	25,3	27,0	100,0 (304)
Primarios	13,7	29,4	22,1	34,7	100,0 (1328)
Secundarios	3,8	22,9	18,2,	55,1	100,0 (236)
Universitarios	1,7	8,7	20,0	69,6	100,0 (115)

En la determinación del nivel de estudios alcanzado por los jóvenes, pueden intervenir, además de la ocupación y la educación de los padres, otras variables relativas a la estructura familiar o a determinadas características demográficas de los jóvenes. Para analizar la contribución al logro educativo de cada una de las variables que se consideran relevantes, se han efectuado diversos análisis de regresión logística tomando como variables dependientes los diferentes niveles de enseñanza⁴⁴: EGB, BUP, FP y estudios universitarios (Cuadro 3.7). Las variables independientes incluidas en los modelos han sido las siguientes

- Condición socioeconómica del padre y de la madre (CEPA y CEMA). Se trata de variables que adoptan los mismos valores que figuran en el Cuadro 2.5. La condición socioeconómica de ambos progenitores se ha utilizado como un indicador de los recursos económicos familiares
- Estudios de los padres (ESTUPAMA). Esta variable constituye el mejor indicador de los recursos culturales de la familia de origen. Se ha construido sumando los estudios del padre y de la madre y presenta una escala de tipo ordinal. La razón de tratar esta variable mediante una escala de tipo ordinal se debe a la existencia de multicolinealidad entre el nivel educativo del padre y el nivel educativo de la madre que conduce a errores en los signos de los coeficientes de regresión. La consideración de los estudios de los padres

⁴⁴En los estudios de BUP y COU, la variable dependiente utilizada en el análisis de regresión se refiere a estudios finalizados, es decir, se ha excluido a los jóvenes que todavía se encuentran estudiando ese nivel y que pueden iniciar más tarde estudios universitarios.

mediante una variable que suma ambos niveles es común en los estudios que analizan la influencia de la familia de origen en el logro educativo, como una solución al problema de multicolinealidad entre variables, y suele presentar una relación más significativa con la variable dependiente que si se consideran los niveles educativos de cada progenitor de forma separada (Alwin y Thornton, 1984).

- Dos variables relativas a la estructura familiar: número de hermanos del encuestado (HERMANOS) y lugar que se ocupa entre ellos (LUGARFAM). Estas variables, junto con la ocupación y educación de los padres, constituyen las medidas más comunes y más relevantes desde un punto de vista teórico que se incluyen en los estudios de logro educativo.
- El área territorial de residencia (AREA). La influencia del área de residencia puede constituir una aproximación a los costes indirectos de la enseñanza. Aquellos jóvenes que residan más alejados de los centros educativos tendrán un coste por estudios superior y ello puede ser especialmente gravoso para las familias que posean menores recursos económicos.
- El sexo como medida de la existencia de segmentación por sexos en la elección de estudios (SEXOR).

En todas las tablas donde figuran los resultados obtenidos en los análisis de regresión, tanto los pertenecientes a este capítulo como a los capítulos siguientes, se incluyen sólo las variables que consiguen unos coeficientes de regresión Beta con niveles de significación de $p < 0,1000$; los resultados completos figuran en los Anexos correspondientes a cada capítulo⁴⁵. Asimismo, en todos los modelos se ha aplicado el método de selección de variables denominado Forward LR incluido en el paquete estadístico SPSS 5.0.1.

Influencia de la condición socioeconómica de los padres.

La condición socioeconómica del padre, que constituye uno de los indicadores de los recursos económicos poseídos por las familias, tiene una influencia importante en el logro educativo alcanzado. Así, los hijos de padres clasificados en la categoría

⁴⁵Los resultados completos de los análisis de regresión pertenecientes a este capítulo figuran en el Anexo I.

de más alto estatus, profesionales, técnicos, directivos y empresarios con asalariados, tienen una probabilidad significativamente mayor de realizar estudios universitarios que los hijos de trabajadores manuales, cuyos coeficientes de regresión presentan un signo negativo. De manera inversa, la probabilidad de cursar estudios únicamente hasta el nivel de EGB es mayor en las categorías de trabajadores manuales, sobre todo en los no cualificados, mientras que es muy improbable que ocurra si se pertenece a una familia en la que el padre es empresario, directivo, profesional o técnico. La elección de la rama profesional de las enseñanzas medias también se ve influida por la condición socioeconómica del padre; la elección de este tipo de estudios que preparan para un ingreso temprano en el mercado de trabajo está asociada a la pertenencia a una familia en la que el padre es trabajador manual y es muy poco probable que suceda en las categorías asociadas al desempeño de trabajos de "cuello blanco".

La condición socioeconómica de la madre presenta una influencia menor en el logro educativo que la obtenida por el padre. Su influencia se manifiesta en la elección de estudios de FP y en la elección de estudios universitarios con signos opuestos. Los hijos cuya madre desempeña un trabajo de cuello blanco tienen una mayor probabilidad de emprender estudios universitarios que aquellos cuyas madres tienen un trabajo de cuello azul o bien son amas de casa. Por el contrario, son los jóvenes cuya madre es obrera, sea cualificada o no, los que menos probabilidad tienen de realizar una carrera universitaria y los que más probabilidad tienen de emprender estudios de FP. Según estos resultados, resulta bastante evidente la tendencia de los hijos de familias obreras, en las que predominan los trabajos de carácter manual, a inclinarse hacia estudios de Formación Profesional.

Los estudios de los padres

Constituye un indicador de los recursos culturales de las familias y resulta una variable muy significativa en la explicación de los diferentes niveles educativos alcanzados por los jóvenes. Su comportamiento indica que cuanto mayor es el nivel educativo de ambos progenitores menor es la probabilidad de que el joven alcance solo un nivel de EGB o que finalice los estudios a nivel de BUP. Por el contrario,

cuanto mayor es el nivel educativo de los padres mayor es la probabilidad de realizar estudios universitarios. Estos resultados apuntan a que son las familias con mayores recursos culturales las que más invierten en la educación de los hijos como estrategia de colocación, si bien en este comportamiento pueden intervenir igualmente valores y gustos asociados a ciertos estilos de vida que pueden influir en los valores y formas de conducta de los hijos. Normalmente, los padres que han pasado más tiempo en las instituciones educativas dan más importancia a que también lo hagan sus hijos; a este respecto, las investigaciones del logro de estatus también señalan como unas altas aspiraciones educativas de los padres están asociadas a altas aspiraciones en los hijos.

El tamaño de la familia y el lugar que se ocupa entre los hermanos

Los indicadores de estructura familiar representados por el número de hermanos y el lugar que se ocupa entre ellos presentan una influencia menor en el logro educativo que la ejercida por las variables que miden propiamente los recursos familiares. El tamaño de la familia de origen resulta significativo en la explicación del fracaso escolar o de la salida temprana del sistema de enseñanza; de esta forma, cuanto mayor es el número de hermanos mayor es la probabilidad de finalizar los estudios en el nivel de EGB. La posición que se ocupa entre los hermanos sólo se haya asociada a la probabilidad de realizar estudios universitarios; cuanto más tarde ha nacido el joven, menor es dicha probabilidad, resultado contrario al que cabría esperar según la hipótesis de la dispersión de recursos que prevé una ventaja financiera y educativa hacia los hijos nacidos en los últimos lugares.

Del resto de variables incluidas en los modelos de regresión, el área de residencia no figura en ninguno de ellos por no alcanzar suficiente significación estadística. Su escasa significación no es de extrañar si se tiene en cuenta que todas las áreas territoriales consideradas en este estudio son áreas urbanas con una alta dotación de equipamientos educativos, y si bien algunas de ellas se encuentran alejadas de los centros educativos universitarios, gozan de buenas comunicaciones y de una amplia infraestructura de transportes. Por último, ser varón incrementa la probabilidad de seguir estudios de FP, dato que refleja la segmentación por sexos

entre las dos opciones de las enseñanzas medias; las chicas se inclinan más por la rama académica que por la profesional y tienen una mayor probabilidad de realizar estudios universitarios.

La elección de estudios universitarios de ciclo corto o de ciclo largo

La influencia de las variables familiares no sólo se manifiesta en la probabilidad de realizar estudios universitarios, sino también en la duración de los mismos. Los diferentes recursos poseídos por las familias pueden influir en la duración de los estudios haciendo que el joven se incline más por carreras de ciclo corto frente a carreras de ciclo largo. A este respecto, se ha elaborado un modelo de regresión logística en el que se analiza la probabilidad de realizar estudios universitarios de ciclo largo. La variable dependiente adopta los valores de "1" si se han seguido estudios universitarios superiores y "0" si se ha optado por los medios. Las variables independientes son las mismas incluidas en los modelos de regresión anteriores: condición socioeconómica del padre y de la madre, estudios de los padres, número de hermanos, orden que se ocupa entre ellos, área territorial de residencia y el sexo (Cuadro 3.7). Según los datos obtenidos, los hijos de familias con mayores recursos económicos serían los que más optan por la realización de carreras superiores mientras que los hijos de los obreros se dirigen en mayor medida hacia las Escuelas Universitarias⁴⁶. Así, de todas las variables independientes incorporadas en el modelo, resulta especialmente significativa la condición socioeconómica del padre. Su influencia se produce especialmente en las categorías extremas; de esta forma, los hijos de profesionales, técnicos y empresarios con asalariados tienen una probabilidad superior de elegir estudios universitarios de ciclo largo que los hijos de trabajadores manuales cualificados y no cualificados, los cuales presentan un coeficiente de signo negativo.

⁴⁶Este mismo resultado se obtiene en el estudio elaborado por el CIDE, *Las desigualdades en la educación en España*, 1992.

Cuadro 3.7. Modelos LOGIT. Probabilidad de cursar un determinado nivel educativo

Variables	EGB	BUP	FP	Universidad	Univ. Grado Superior
<i>Sexo (Cat. residual: Mujer)</i>			0,4852***	-0,2955***	
<i>Condición socioeconómica del padre (Cat. residual: Autónomos)</i>					
Empresarios, directivos, prof. y técnicos	-0,8412***		-0,6029***	0,3503***	0,5997***
Empleados medios			-0,2215*		
Obreros cualificados	0,2665*		0,3869***	-0,2426***	-0,3053**
Obreros no cualificados	0,5949***		0,4655***	-0,5253***	-0,6425***
<i>Condición socioeconómica de la madre (Cat. residual: Ama de casa)</i>					
Cuello blanco			-0,3545*	0,3239**	
Cuello azul			0,3968***	-0,4483***	
<i>Estudios de los padres</i>	-0,3872***	-0,1007**		0,2982***	
<i>Nº de hermanos</i>	0,2649***				
<i>Lugar entre los hermanos</i>				-0,1751***	
<i>Constante</i>	-2,2216	-1,0547	-1,4683	-0,6801	0,2370

Niveles de significación: * p< 0,1000 ** p< 0,0500 *** p< 0,0100

3. 4. FAMILIA DE ORIGEN, LOGRO EDUCATIVO Y ELECCIÓN DE CARRERA

Del conjunto de resultados obtenidos, en relación a los recursos educativos poseídos por los jóvenes y a los determinantes sociodemográficos que más se asocian al logro educativo, se pueden establecer una serie de consideraciones. En términos generales, la población juvenil analizada presenta un alto nivel de estudios, como corresponde a jóvenes que han accedido a la educación en un momento de fuerte expansión educativa en todo el país, y que viven en una región con una serie de particularidades históricas y socioeconómicas que han propiciado un mayor desarrollo educativo de la población; el porcentaje de titulados de enseñanzas medias es elevado y también el de universitarios. Las mujeres abandonan los estudios en menor proporción que los varones. No obstante, existen todavía importantes diferencias en la distribución de hombres y mujeres en las diferentes especialidades de FP y en las carreras tecnológicas.

Pese a la fuerte expansión de la enseñanza secundaria y universitaria entre la población juvenil, las características que definen la posición social de la familia de origen siguen influyendo en el logro educativo de los jóvenes. Los recursos

económicos y culturales de los padres desempeñan un papel muy importante en la determinación de las oportunidades formativas de los hijos. De todas las variables consideradas en el análisis, la variable que más influye en el logro educativo es la condición socioeconómica del padre; las categorías de más alto estatus socioeconómico se hayan muy asociadas a la obtención de altos niveles de enseñanza por parte de los hijos. La condición socioeconómica de la madre, aunque resulta también significativa en algunos casos, tiene una menor influencia global que la condición socioeconómica del padre. La influencia de esta última variable se manifiesta incluso en la elección de los dos tipos básicos de carreras universitarias: de ciclo corto o de ciclo largo. Los hijos de empresarios, profesionales y técnicos tienen una mayor probabilidad de cursar estudios universitarios superiores que los hijos de trabajadores manuales. Se observa asimismo una tendencia por parte de los jóvenes que pertenecen a familias obreras, en las que predominan los trabajos de carácter manual, a cursar estudios de Formación Profesional.

La educación de los padres constituye la segunda variable familiar en importancia; su comportamiento indica que cuanto más elevado es el nivel educativo de ambos progenitores mayor es la probabilidad de que los hijos realicen estudios universitarios. Por tanto, son las familias con mayores recursos culturales las que más invierten en la educación de los hijos, si bien no puede afirmarse que este resultado obedezca fundamentalmente a un comportamiento racionalizador de inversión en formación --aquellas familias que basan su posición social en capital humano invierten en el capital humano de sus hijos-- o a determinados valores y gustos asociados a estilos de vida favorables a la educación.

Las variables que miden la estructura familiar, número de hermanos y orden que se ocupa entre ellos, tienen una influencia bastante menor que los recursos económicos y culturales familiares en el logro educativo. Su efecto parece ser mayor en los niveles educativos extremos: pertenecer a una familia con un número elevado de hermanos se asocia con la finalización de los estudios en el nivel más bajo y ocupar un orden avanzado entre los hermanos dificulta la realización de estudios universitarios.

4. EDUCACIÓN, ENTRADA AL MERCADO DE TRABAJO Y PRIMER EMPLEO

En este capítulo se analiza la influencia de los recursos educativos en los logros laborales más iniciales. Dichos recursos vienen configurados tanto por su cantidad como por su calidad; la cantidad hace referencia al tiempo invertido en el proceso formativo y puede ser equiparable al nivel educativo alcanzado; la calidad hace referencia a la especialidad elegida dentro de cada nivel. Para analizar la relación entre recursos formativos y logros laborales, se considera que estos últimos están representado por la rapidez con que se transita de la educación al empleo y por las características de la primera ocupación. Estas características se refieren fundamentalmente a la categoría ocupacional a la que se accede, la estabilidad lograda y el grado de adecuación de las cualificaciones educativas del trabajador a los requerimientos formativos del puesto de trabajo

El análisis de la influencia de los recursos educativos sobre los logros laborales iniciales se efectúa a la luz de las diferentes teorías contempladas en esta investigación. El efecto de la educación en la entrada al mercado de trabajo previsto por la teoría del capital humano no difiere esencialmente del que prevén las teorías credencialistas o del que se describe desde la perspectiva estructural: las personas más educadas obtendrán más rápidamente empleo y un mayor estatus ocupacional. No obstante, pese a que todas las perspectivas teóricas señalan efectos positivos de la educación, en cuanto que permite transiciones más rápidas al empleo y una mayor calidad del mismo, se pueden observar ciertas relaciones entre recursos educativos y logros laborales que operan más en un sentido credencialista que de capital humano. Es de esperar que desde una perspectiva credencialista se observe un efecto positivo de los certificados, traducido en un mayor logro laboral por parte de los jóvenes que han finalizado un determinado ciclo educativo en relación a los que no han llegado a titularse y no poseen el certificado correspondiente. Además, de acuerdo a los modelos de selección, es previsible que los autoempleados tengan un menor nivel de estudios que los asalariados, controlando por categoría ocupacional, pues no necesitan "señalizar" su productividad a los empleadores.

En el análisis de la entrada en la ocupación se puede observar asimismo qué clase de jóvenes son los que efectúan exploraciones de las oportunidades laborales más intensas. Es previsible que los más cualificados sean más propensos a efectuar una exploración más intensa y certera, por lo que invertirán más tiempo y esfuerzo en informarse, y esperarán a obtener un empleo que se adecue a sus cualificaciones y expectativas. Por el contrario, los jóvenes de inferior nivel educativo y, sobre todo, los jóvenes sin cualificaciones profesionales reconocibles por las empresas, estarán más dispuestos a ocupar cualquier oportunidad de empleo como única forma de adquirir las cualificaciones profesionales de que carecen. Si en la entrada en la ocupación tiene lugar un fenómeno de exploración de las oportunidades laborales, en los individuos más cualificados deberán observarse menos situaciones de simultaneidad de estudios y trabajo y la inserción laboral adquirirá más la forma tradicional configurada en tres etapas: finalización de los estudios, búsqueda de empleo y entrada en la ocupación.

En la determinación de las características del primer empleo, un aspecto fundamental es el grado de ajuste entre las cualificaciones del trabajador y las requeridas por el puesto de trabajo. Para la teoría del capital humano, la posible existencia de desajustes es considerada como un desequilibrio temporal en el mercado de trabajo. Contrariamente, desde una visión credencialista los desajustes entre oferta y demanda pueden producirse con frecuencia y pueden adquirir un carácter permanente. Uno de los efectos de los desajustes educativos previsto desde este enfoque es el desplazamiento de los titulados inferiores por los superiores en el mercado de trabajo. Si se está produciendo tal desplazamiento es de esperar que se detecten dos tipos de fenómenos; por un lado, que existan muchos primeros empleos con sobreeducación de sus ocupantes y, por otro, que se agudicen los menores logros laborales de los jóvenes con niveles educativos más bajos, producto de un aumento de su desventaja competitiva en relación al nivel de estudios.

Con fines expositivos, este capítulo se ha estructurado en ocho apartados. En un primer apartado se analiza la probabilidad de obtener empleo en el primer suceso de la historia laboral. La determinación de las características de los jóvenes que

acceden a la ocupación siendo estudiantes constituye el objetivo del apartado segundo. En un tercer apartado se analiza el tiempo de paro previo al primer empleo en relación a los recursos formativos de los jóvenes. En el apartado cuarto se efectúa una descripción de las características del primer empleo, para seguidamente, en los apartados cinco y seis, analizar los determinantes de la categoría ocupacional lograda y del tipo de vínculo laboral. El grado de ajuste entre la educación poseída y los requerimientos formativos de los puestos de trabajo es el objetivo del apartado siete. Por último, este capítulo finaliza con la exposición de las conclusiones derivadas de los análisis efectuados en los apartados anteriores.

4. 1. OBTENCIÓN DE EMPLEO EN EL PRIMER SUCESO DE LA HISTORIA LABORAL

En su primera situación en relación con la actividad, los jóvenes analizados se distribuyen del siguiente modo: un 46% ha obtenido un trabajo sin mediar un período de paro previo o de inactividad, un 44% se encuentra en situación de búsqueda de empleo y un 9% se declara inactivo (incluye servicio militar, labores domésticas y resto de inactivos). En principio, las situaciones laborales difieren por sexo, sobre todo en el número de varones ocupados que superan en seis puntos al de mujeres (Cuadro 4.1). Estos resultados, señalan la elevada frecuencia que tienen en el acceso al empleo las transiciones directas sin que medie un período de paro.

Cuadro 4.1. Situaciones en relación a la actividad por sexos

	Varones	Mujeres	TOTAL
Ocupado	49,3	43,5	46,3
Parado	40,8	47,9	44,4
Labores domésticas	-	3,1	1,6
Servicio Militar	6,5	-	3,2
Inactivo	3,5	5,5	4,5
TOTAL	100,0 (836)	100,0 (862)	100,0 (1.698)

Las primeras indagaciones analíticas van a estar dirigidas a conocer el papel que desempeña la educación en la probabilidad de estar ocupado en el primer suceso laboral. Para ello, se han construido dos modelos de regresión logística en los que se incorporan, junto con las variables educativas, otra serie de variables independientes

que desde un punto de vista teórico pueden resultar relevantes en el acceso a la ocupación. La población de referencia son todas las personas que se declaran activas en el primer suceso: ocupados y parados.

La variable dependiente es una variable dicotómica que adopta los valores "1" para la situación de ocupado y "0" para la de parado. La situación de ocupado implica que el joven no ha pasado por un período de paro previo o de inactividad (excluida la situación de estudiante), es decir, que el empleo se ha obtenido inmediatamente después de finalizar o abandonar los estudios o mientras se estaba estudiando⁴⁷.

Se han seleccionado dos regresiones que se diferencian en el tipo de variables educativas utilizadas (Cuadro 4.2). En una primera regresión (Modelo A), la variable educativa va a estar referida al nivel de estudios que tienen los sujetos en el momento de la entrada al mercado de trabajo (ESTUDIOS), distinguiendo si dicho nivel ha sido completado o no⁴⁸. En la segunda regresión (Modelo B), la variable educativa viene representada por el tipo de titulación o especialidad cursada (TITULOR). Además de las variables educativas, se incorporan a los modelos tres variables independientes: la condición socioeconómica del padre (CEPA), el área territorial de residencia (ÁREA) y el sexo (SEXOR).

El uso de la técnica de regresión logística nos va a permitir determinar el peso específico de las variables educativas sobre la probabilidad de estar ocupado en condiciones de igualdad de todas las demás variables incluidas en el análisis, *ceteris paribus*. Los coeficientes de regresión Beta de los modelos nos informan de la influencia de cada una de las categorías de las variables independientes sobre la probabilidad de estar ocupado⁴⁹.

⁴⁷En los análisis de regresión se ha excluido la situación de inactividad por ser bastante reducido el número de jóvenes que se encuentran en esta situación.

⁴⁸Los jóvenes con estudios incompletos de EGB se incluyen dentro de la categoría de "EGB", pues son muy pocos los jóvenes que no han llegado a finalizar el ciclo de enseñanza obligatoria

⁴⁹Los resultados completos de todos los análisis de regresión pertenecientes a este capítulo figuran en el Anexo II.

Cuadro 4.2. Modelos LOGIT. Probabilidad de estar ocupado en el primer suceso laboral

Variables	Modelo A	Modelo B
<i>Nivel de estudios (Cat. residual: EGB)</i>		
Licenciatura	-1,2433***	
Licenciatura incompleta	1,4393***	
Diplomatura	-1,3498***	
Diplomatura incompleta	1,4999***	
BUP-COU	-1,1274***	
BUP-COU incompleto	0,7926***	
FP2	-0,5938***	
FP2 incompleto	1,8617***	
FP1	-0,9984***	
FP1 incompleto	0,8536***	
<i>Tipo de titulación (Cat. residual: EGB)</i>		
FP1 Industria y Construcción		-0,5866**
FP1 Administrativa		-0,8056***
FP2 Servicios		0,9807***
Dip. Arte y Humanidades		-0,4166*
Dip. Científico-Tecnológicas		0,8873**
Lic. Científico-Tecnológicas		0,7973*
BUP-COU		-0,3430***
<i>Sexo (Cat. residual: Mujer)</i>		0,2696**
<i>Área de residencia (Cat. residual: Avilés)</i>		
Gijón		-0,1918**
Cuencas Mineras	-0,2089*	
Oviedo	0,5732***	0,4386***
Constante	0,1900	0,0731

Niveles de significación: *p< 0,1000 **p< 0,0500 ***p< 0,0100

De los resultados del primer modelo cabe destacar la influencia positiva de la situación de estudios incompletos en la probabilidad de estar ocupado en el primer suceso laboral, especialmente en el caso de los estudios de FP2. Que sean precisamente los estudios incompletos los que tengan un comportamiento más favorable de cara al empleo en lugar de los estudios finalizados se debe a que un buen número de las primeras experiencias laborales tienen lugar cuando los jóvenes se encuentran todavía dentro del sistema educativo. Así, un 51%, de los jóvenes cuyo primer suceso laboral es de empleo afirman seguir estudiando, con un porcentaje algo superior de hombres que de mujeres (Cuadro 4.3).

**Cuadro 4.3. Ocupados según compatibilicen o no trabajo y estudio
por sexo**

	Varones	Mujeres	Total
No estudia	46,6	51,2	48,8
Estudia FP	18,2	14,7	16,5
Estudia BUP-COU	10,7	11,2	10,9
Estudia Univ. grado medio	12,6	11,7	12,2
Estudia Univ. grado superior	10,4	10,7	10,5
Estudia Postgrado	1,5	0,5	1,0
TOTAL	100,0 (412)	100,0 (375)	100,0 (787)

Estos datos contradicen la imagen muy extendida del estudiante full time que una vez finalizados los estudios inicia una etapa de búsqueda de empleo; por el contrario, la compatibilidad de estudios y trabajo es una situación bastante frecuente en las primeras etapas laborales y así se ha revelado también en otros estudios (Casal et al.⁵⁰, 1991; Planas et al., 1995). Los resultados obtenidos cuestionan la imagen tradicional de la inserción laboral representada como un proceso en tres etapas: primero, finalización de un determinado ciclo educativo; segundo, situación más o menos prolongada de búsqueda de empleo; y tercero, entrada en la ocupación.

La importancia que tiene la combinación de estudios y trabajo en la primera experiencia laboral se observa asimismo en la descripción de la situación laboral de los jóvenes que acceden al mercado de trabajo con estudios incompletos (Cuadro 4.4). La situación más común en el caso de los jóvenes con estudios incompletos de FP2 o universitarios es la realización simultánea de estudios y trabajo, con un porcentaje superior al 70%; el porcentaje restante se corresponde a una situación de abandono de estudios que puede ser de carácter temporal o definitiva. Los jóvenes de BUP y FP1 se distribuyen casi en un 50% entre los que siguen estudiando a la par que trabajan y los que han abandonado el sistema reglado de enseñanza sin haber obtenido el correspondiente título. Por último, el número de jóvenes que acceden al mercado de trabajo con la EGB inacabada es francamente minoritario, dada la obligatoriedad de

⁵⁰ Casal et al. (1991) en su estudio constatan que sólo una cuarta parte de los jóvenes de 19 años piensa diferir realmente la búsqueda de cualquier trabajo hasta finalizados los estudios. Esto revela que una importante proporción de estudiantes full time va a buscar un empleo que sea compatible con los estudios.

este nivel educativo y, en cualquier caso, ninguno de ellos compatibiliza los estudios con el desarrollo de una actividad laboral.

Cuadro 4.4. Distribución de los jóvenes que acceden al mercado de trabajo con estudios incompletos según estén ocupados, parados o estudien y trabajen

	Parados	Ocupados	Trabajan y estudian	TOTAL
Universitarios	14,2	11,7	74,1	100,0 (239)
FP2	11,6	17,0	71,4	100,0 (147)
BUP-COU	27,9	20,0	52,1	100,0 (165)
FP1	27,1	16,7	56,2	100,0 (48)
EGB	56,3	43,7	--	100,0 (16)

Se puede observar también la distribución por titulaciones de los jóvenes que acceden al mercado de trabajo según estén ocupados, parados o compatibilicen los estudios con un trabajo (Cuadro 4.5). Las diferentes especialidades de FP1 son las que presentan un menor número de estudiantes que trabajan, sólo las especialidades de Servicios cuentan con un número de estudiantes ocupados de relativa importancia, cercano al 30%. En FP2, el número de ocupados que aún son estudiantes supera en todas las áreas el 30%, e igualmente es más elevado en los jóvenes que han optado por especialidades de Servicios, con un porcentaje del 42%. Si nos referimos a los niveles universitarios, la intersección entre estudios y trabajo resulta muy importante en todas las carreras, si bien destacan especialmente las diplomaturas y licenciaturas Científico-Tecnológicas con un porcentaje del 60% y del 46% respectivamente. La mayor proporción de jóvenes cuyo primer suceso laboral es de paro pertenecen a las especialidades de FP1 de Industria y Construcción y Administración, y a las diplomaturas de Arte y Humanidades.

Estos resultados permiten efectuar dos consideraciones importantes de cara a la configuración de los primeros logros laborales; por un lado, que las transiciones directas al empleo son protagonizadas fundamentalmente por estudiantes; y por otro, que son los jóvenes más cualificados los que más compatibilizan estudios con trabajo. El fenómeno de exploración de las oportunidades laborales una vez finalizados los estudios con el objetivo de lograr un empleo que se adecue a las cualificaciones

obtenidas en el sistema educativo no parece ser actualmente el proceso de inserción más frecuente⁵¹. Por el contrario, las primeras experiencias laborales de los jóvenes estarían más caracterizadas por un proceso de ajuste progresivo al empleo mediante la obtención de experiencia en ocupaciones que pueden tener poco que ver con los estudios realizados.

Cuadro 4.5. Tipo de titulación de los jóvenes según estén ocupados, parados o estudien y trabajen

	Parados	Ocupados	Estudian y trabajan	TOTAL
FP1 Industria y Construcción	55,7	32,9	11,4	100,0 (70)
FP1 Administrativa	65,2	23,9	10,9	100,0 (46)
FP1 Servicios	46,0	24,3	29,7	100,0 (37)
FP2 Industria y Construcción	36,0	31,3	32,7	100,0 (147)
FP2 Administrativa	42,0	28,0	30,0	100,0 (100)
FP2 Servicios	30,6	26,5	42,9	100,0 (49)
Dip. Arte y Humanidades	58,4	13,0	28,6	100,0 (77)
Dip. Científico-Tecnológicas	22,2	17,8	60,0	100,0 (45)
Dip. CC. Sociales	42,8	16,2	41,0	100,0 (105)
Dip. CC. Biosanitarias	33,3	33,3	33,3	100,0 (18)
Lic. Arte y humanidades	39,3	20,2	40,4	100,0 (89)
Lic. Científico-Tecnológicas	23,1	30,7	46,2	100,0 (26)
Lic. CC. Sociales	42,7	16,7	40,6	100,0 (96)
Lic. Biosanitarias	46,9	12,5	40,6	100,0 (32)

Los resultados del segundo modelo de regresión (Modelo B) nos informan de la influencia del tipo de titulación o especialidad educativa en la probabilidad de estar ocupado en el primer suceso laboral. De todas las titulaciones incluidas en el análisis, las pertenecientes a las especialidades de Servicios en el nivel de FP2, con un contenido formativo dirigido a la atención a personas, son las que presentan un comportamiento más favorable a la hora de obtener un trabajo de forma rápida. En los niveles universitarios, las carreras del área Científico-Tecnológica, tanto diplomaturas como licenciaturas, presentan coeficientes positivos y estadísticamente significativos. Contrariamente, las diplomaturas del área de Arte y Humanidades dificultan la entrada

⁵¹Cebrián et al. (1992), con datos de la EPA del período comprendido entre 1987 y 1991 encuentran que los parados se han vuelto menos selectivos a la hora de aceptar un trabajo.

en la ocupación de forma rápida, al igual que ocurre cuando se accede al mercado de trabajo con estudios de BUP o EGB.

La alta proporción de estudiantes en las primeras experiencias laborales nos lleva a matizar estos resultados. Las titulaciones que favorecen la obtención rápida de un empleo pueden ser un reflejo de las titulaciones que poseen los jóvenes con un comportamiento más proclive a compatibilizar estudios y trabajo. Tal hecho hace conveniente, para precisar qué tipo de recursos educativos son los que posibilitan el acceso rápido al empleo, efectuar los modelos de regresión excluyendo a los estudiantes que trabajan (Cuadro 4.6).

Según los resultados obtenidos, siguen siendo los jóvenes con estudios de FP2 incompletos los que obtienen más pronto una ocupación. La razón del comportamiento tan favorable de la situación de estudios inacabados puede deberse a que una buena proporción de estos jóvenes han abandonado los estudios precisamente porque han obtenido un empleo. Es sabido que hay jóvenes que permanecen dentro del sistema educativo, no por una decisión de seguir estudiando, sino más bien por las dificultades de obtener un trabajo; cuando éste se presenta trae como resultado la salida del sistema educativo. Si nos referimos a las especialidades elegidas, las titulaciones que presentan ahora una asociación positiva son los estudios de FP2 de las especialidades de Servicios y de las especialidades de Industria y Construcción. Dentro de las carreras universitarias, los estudios científico-tecnológicos de grado superior posibilitan un mayor éxito en la obtención de empleo que el resto de titulaciones.

De las restantes variables incluidas en los diferentes modelos de regresión, resulta muy significativa el área de residencia. El signo de los coeficientes de las distintas áreas territoriales indica que vivir en Oviedo resulta mucho más favorable de cara al empleo que vivir en el resto de zonas. La explicación de este comportamiento tan favorable, en términos relativos, reside en el peso que tiene el sector terciario en Oviedo; este sector es el único que ha mantenido un cierto crecimiento del empleo en los últimos años y además en él se engloban las actividades que ofrecen un mayor número de puestos de trabajo dirigidos a jóvenes.

Cuadro 4.6. Modelos LOGIT. Probabilidad de estar ocupado en el primer suceso laboral, excluidos los estudiantes que trabajan

Variables	Modelo A	Modelo B
<i>Nivel de estudios (Cat. residual EGB)</i>		
Licenciatura	-0,6417***	
Diplomatura	-0,5799***	
BUP-COU	-0,3758**	
FP2 incompleto	1,0014***	
<i>Tipo de titulación (Cat. residual EGB)</i>		
FP2 Industria y Construcción		0,5053**
FP2 Servicios		0,8745**
Dip. Arte y Humanidades		-0,8104**
Lic. Científico-Tecnológicas		0,8742*
<i>Área de residencia (Cat. residual: Avilés)</i>		
Oviedo	0,5350***	0,5027***
Constante	-0,5722	-0,6589

Niveles de significación: * $p < 0,1000$ ** $p < 0,0500$ *** $p < 0,0100$

4. 2. CARACTERÍSTICAS DE LOS JÓVENES QUE ACCEDEN A LA OCUPACIÓN SIENDO ESTUDIANTES

La fuerte presencia de los estudiantes que trabajan entre los jóvenes que acceden por primera vez al empleo nos lleva a indagar las características o circunstancias personales que influyen en que un joven no espere a finalizar sus estudios para ponerse a trabajar. Entre estas características personales que es previsible que influyan en tal decisión se han seleccionado dos tipos de variables. Unas van a estar referidas a los recursos y estructura familiar. Cabe esperar que cuanto más limitados sean los recursos de que disponen las familias, mayores serán las presiones para que el joven busque algún empleo con el que contribuir a la economía doméstica o bien le permita cubrir sus propios gastos, especialmente si los resultados académicos no son muy buenos. Las otras variables se refieren al éxito educativo y al tipo de especialidad cursada.

Para llevar a cabo el análisis, se han efectuado modelos de regresión logística para los niveles educativos de FP2, BUP y universitarios (Cuadro 4.7). En dichos modelos se analiza cuáles son las características de los jóvenes que en su primer suceso laboral compatibilizan los estudios con un trabajo. La variable dependiente

adopta los valores de "1" si se trata de estudiantes que trabajan y "0" si son jóvenes que han finalizado el ciclo educativo estén ocupados o parados. Respecto a las variables independientes incluidas en las regresiones logísticas, como indicadores del origen y estructura familiar se han incorporado en los modelos la variable condición socioeconómica del padre y de la madre (CEPA, CEMA), los estudios de ambos progenitores (ESTUPAMA), el número de hermanos del joven (HERMANOS) y el lugar que ocupa entre ellos (LUGARFAM). Como indicador del éxito académico se incluye el número de años de atraso educativo (ATRASOS), junto con el tipo de carrera universitaria (UNIVER), o la especialidad de FP2 (FP). Por último, en los modelos de regresión también se incluye la variable sexo (SEXOR) y el área de residencia (AREA).

La variable atraso educativo se ha obtenido restando a la edad que dice tener el sujeto en el último año de sus estudios, la edad teórica en que se deberían realizar cada curso de los respectivos niveles de enseñanza. Conviene precisar que la variable no se ha podido construir de forma exacta por carecer de información sobre el curso concreto, dentro de cada nivel de estudios, durante el cual se produjo la entrada en la ocupación. En este caso, una asociación positiva entre el atraso educativo y la entrada en la ocupación puede interpretarse desde dos puntos de vista: el atraso escolar es anterior a la entrada y éste es causa de determinadas presiones familiares o personales para buscarse un empleo, o bien puede haber un atraso a posteriori, producido por el menor tiempo de dedicación a los estudios al tener que combinarlos con el trabajo.

Entrar en la ocupación mientras se cursa estudios universitarios es más improbable que ocurra si el padre del joven es empresario, profesional o autónomo, manteniendo constantes el resto de variables incorporadas en el modelo. El origen social medido por la condición socioeconómica del padre juega, por tanto, un papel relevante en la decisión de incorporarse al trabajo sin haber finalizado los estudios; sin embargo, la estructura familiar representada por el número de hermanos y el lugar que se ocupa entre ellos no resultan variables significativas, ni tampoco los estudios de los padres. La variable que mide el atraso educativo se asocia de forma positiva a esta situación, al igual que ser varón.

Cuadro 4.7. Modelos LOGIT. Probabilidad de compatibilizar estudios y trabajo

Estudios universitarios	
<i>Sexo (Cat. residual mujer)</i>	0,9156***
<i>Condición socioeconómica del padre (Cat. residual obrero no cualificado)</i>	
Empresario, directivo o profesional	-0,5274**
Empleado medio	0,5070**
<i>Años de atraso educativo</i>	0,1285**
<i>Constante</i>	-1,0936
Estudios de BUP-COU	
<i>Numero de hermanos</i>	0,2599***
<i>Años de atraso educativo</i>	0,4730***
<i>Constante</i>	-2,8712
Estudios de FP2	
<i>Años de atraso educativo</i>	0,1917***
<i>Constante</i>	-1,0587

Niveles de significación: *p< 0,1000 **p< 0,0500 ***p< 0,0100

Si nos referimos a las enseñanzas medias, no haber finalizado BUP y entrar al mercado de trabajo está más relacionado con el atraso educativo y el mayor número de hermanos que con el resto de variables. Los recursos familiares y el sexo no resultan variables relevantes. En los jóvenes de FP2, el atraso en los estudios constituye la variable que más explica la entrada en la actividad laboral. El tipo de especialidad cursada no discrimina de forma extraordinaria y por ello ha sido eliminada en ambos modelos. La escasa significación de las variables que caracterizan la posición socioeconómica familiar en la entrada al mercado de trabajo con estudios incompletos de FP se debe a que su mayor efecto tiene lugar en la propia elección de estudios. En el análisis de los determinantes del logro educativo efectuado en el capítulo anterior, se había visto que la influencia de la condición socioeconómica familiar en la elección de este tipo de estudios era muy importante, detectándose una influencia positiva de las familias obreras en el seguimiento del itinerario educativo de Formación Profesional. La fuerte influencia de la condición socioeconómica familiar, que existe ya en la elección educativa previa, motiva que no existan excesivas diferencias en el origen social entre quienes entran al mercado de trabajo con los estudios acabados y quienes no esperan a su finalización.

El atraso educativo está presente en todos los modelos; no obstante, no hay información mediante la cual sea posible determinar si el atraso educativo es anterior o posterior a la decisión de entrar al mercado de trabajo; lo único que se puede afirmar con certeza es que figura fuertemente asociado a este tipo de jóvenes. El estatus social de la familia de origen interviene en la decisión de entrar en el mercado de trabajo en el caso de los universitarios; resulta improbable que el hijo de un empresario, profesional o directivo decida ponerse a trabajar mientras está en la Universidad. La mayor probabilidad de compatibilizar estudios y trabajo que presentan los varones puede deberse a una combinación de diversos factores. Es probable que los chicos reciban más presión familiar para que busquen trabajo que las chicas, cuando los recursos familiares son limitados, si los padres piensan que ellos tienen más probabilidades de obtener un empleo que las chicas; además los chicos suelen tener un menor éxito educativo y este es un factor que tiende a intensificar las presiones familiares para buscar un empleo. Del resto de variables incluidas en los modelos, ni los estudios de los padres, ni la condición socioeconómica de la madre, ni el área territorial de residencia constituyen variables que influyan de forma significativa en la decisión de ponerse a trabajar mientras se es todavía estudiante.

4. 3. TIEMPO DE PARO ANTES DEL PRIMER EMPLEO

La influencia de los recursos educativos en la rapidez de entrada en la ocupación se va a abordar asimismo mediante el análisis del tiempo de paro previo al primer empleo. Para ello se van a tomar como referencia la totalidad de primeros empleos, independientemente del número de sucesos laborales en que tuvieron lugar. Del conjunto de jóvenes encuestados, aproximadamente un 40% pasa por un período de paro previo antes de obtener un trabajo.

Para determinar si las diferencias por niveles educativos en la duración del desempleo son significativas, se ha excluido de la población de referencia a los jóvenes que todavía permanecían en el sistema educativo. En la encuesta que sirve de base a esta investigación, a los estudiantes no se les ha clasificado como parados, aunque estuvieran buscando empleo, porque se considera inapropiado clasificar como

desempleados a quienes ocupan su tiempo en estudios de más de un año de duración⁵² (Garrido, 1995).

La duración media de paro antes de acceder al primer empleo es de 13,92 meses, aunque con importantes diferencias por niveles educativos (Cuadro 4.8). La asociación entre ambas variables es inversa: a mayor nivel educativo menor duración del paro. Se confirma por tanto que la educación facilita el acceso más rápido a una ocupación, si bien la jerarquía de niveles educativos no se cumple estrictamente ya que los titulados de FP2 presentan un comportamiento aún más positivo que los universitarios. Los titulados de grado superior presentan un tiempo medio de paro de aproximadamente ocho meses y los diplomados de nueve. En el caso de los titulados de FP2 la duración es aún menor, concretamente de siete meses, mientras que en el caso de los estudios de FP1 la cifra alcanza casi los catorce meses, similar a la registrada en los niveles de BUP-COU.

Cuadro 4. 8. Tiempo de paro antes del primer empleo según nivel educativo

	Media en meses
EGB incompleto	7,88
EGB	26,82
FP1 incompleto	10,14
FP1	13,65
FP2 incompleto	4,50
FP2	7,70
BUP-COU incompleto	15,31
BUP-COU	13,00
Diplomatura incompleta	7,13
Diplomatura	9,82
Licenciatura incompleta	5,06
Licenciatura	8,07
TOTAL	13,92

⁵²Garrido (1995) indica que el hecho de considerar parados a los jóvenes que aún son estudiantes puede llevar a resultados que muestran una correlación positiva entre el nivel de estudios y el nivel de paro. Este es el caso del llamado "modelo mediterráneo" derivado de los estudios internacionales, según el cual en los países del sur de Europa las tasas de paro son más elevadas en el caso de las personas que tienen un nivel de estudios más alto. Esta conclusión es producto precisamente de que no se tiene en cuenta la importancia que tiene la prolongación de los estudios en estos países.

Acceder al mercado de trabajo con un título de EGB supone tardar una media de dos años y medio en obtener un primer trabajo. Como puede observarse, los niveles de estudios incompletos registran una menor duración del paro; este resultado debe interpretarse más como un indicador de que el abandono de los estudios por encontrar un trabajo es frecuente entre la población estudiada que como un indicador de mayor éxito laboral por parte de los jóvenes con estudios incompletos.

La observación del tiempo de paro según tipo de titulación nos informa de cuáles son las titulaciones que facilitan la entrada en la ocupación de forma rápida (Cuadro 4.9). En línea con los resultados obtenidos en el análisis de la probabilidad de estar ocupado en el primer suceso laboral, son los jóvenes que han seguido carreras superiores o medias del área Científico-Tecnológica los que experimentan un tiempo medio de paro de inferior duración, menos de un año, mientras que los que han optado por diplomaturas de Arte y Humanidades figuran con el tiempo de desempleo mayor. Se puede afirmar, por tanto, que las carreras Científico-Tecnológicas son las que permiten obtener más pronto empleo y las diplomaturas de Arte y Humanidades las que producen mayores dificultades. En el caso de las especialidades de FP2, los jóvenes que han elegido las especialidades de Servicios son los que experimentan un menor tiempo de paro y los que pertenecen a las especialidades del área Administrativa los que acceden al empleo con menor rapidez.

A partir del análisis de la influencia de los recursos educativos en la rapidez de entrada en la ocupación se pueden establecer dos formas de acceso al trabajo: una entrada directa sin que medie una situación de paro previa, y una forma indirecta en la que tiene lugar un período de búsqueda de empleo más o menos prolongado. La primera forma de entrada está protagonizada fundamentalmente por jóvenes que todavía permanecen en el sistema educativo, cursando algún nivel de la enseñanza universitaria o de FP2, y por jóvenes que han abandonado los estudios, previsiblemente a causa de que han encontrado un trabajo. En la forma indirecta de entrada, tiene gran influencia los recursos educativos poseídos por los jóvenes; cuanto mayor es el nivel de estudios del joven menor es el tiempo de espera en el mercado de trabajo.

Cuadro 4.9. Tiempo de paro antes del primer empleo según titulación

	Media en meses
FP1 Industria y Construcción	8,34
FP1 Administrativa	22,51
FP1 Servicios	12,56
FP2 Industria y Construcción	6,84
FP2 Administrativa	8,00
FP2 Servicios	4,36
Dip. Arte y Humanidades	13,37
Dip. Científico-Tecnológicas	5,29
Dip. Ciencias Sociales	8,69
Dip. Ciencias Biosanitarias	7,45
Lic. Arte y Humanidades	7,66
Lic. Científico-Tecnológicas	5,07
Lic. Ciencias Sociales	7,69
Lic. Ciencias Biosanitarias	5,30

4. 4. CARACTERÍSTICAS DEL PRIMER EMPLEO

La influencia de la educación en la entrada al mercado de trabajo no se limita sólo a la mayor o menor rapidez con que se obtiene un empleo, también incide en las características del mismo. Determinados estudios pueden facilitar accesos más rápidos pero no necesariamente mejores trabajos. En este apartado se va a examinar la relación entre logro educativo y características del primer empleo, tomando como objeto de observación el conjunto de primeros trabajos, independientemente del número de suceso laboral en el que tienen lugar. En el acceso a este primer empleo se pueden distinguir dos formas de entrada: la de aquellos jóvenes que acceden de forma directa y que representan el 60%, la mitad de ellos son estudiantes que trabajan, y los que experimentan un período de paro previo que suponen el 40%.

Se ha efectuado un primer análisis descriptivo de las principales características del trabajo y su relación con el logro educativo, considerando la rama de actividad, la categoría ocupacional y el tipo de vínculo laboral. Si comenzamos por la rama de actividad, el dato más significativo es la elevada concentración del empleo juvenil en el sector servicios; un porcentaje cercano al 70% de las primeras experiencias laborales tienen lugar en este sector (Cuadro 4.10). El colectivo de universitarios es sin duda el más terciarizado, con un porcentaje que alcanza casi el 90% en los

titulados superiores. La presencia de universitarios es mayor en aquellas ramas que requieren un alto grado de cualificación como es la Enseñanza y la Sanidad, actividades que pertenecen en su gran mayoría al sector público y que actualmente se encuentran con serios problemas de crecimiento, lo que puede endurecer el futuro empleo de universitarios. El sector "Otros servicios", que engloba a actividades como Banca, Seguros, Servicios a empresas, sería la segunda fuente de empleos para este colectivo, junto con la Administración pública en el caso de los diplomados. Resulta igualmente importante en estas primeras experiencias laborales la ocupación de universitarios en el sector del Comercio y la Hostelería.

Los jóvenes de FP, sobre todo los de segundo grado, son los jóvenes que obtienen puestos de trabajo industriales en número más elevado, especialmente dentro de las industrias tradicionales de la región (Minería, Energía, Química y Metal), mientras que aquellos que han seguido la rama académica de las enseñanzas medias, BUP o COU, se concentran en el Comercio y la Hostelería, con un porcentaje cercano al 40%. Los niveles más bajos de escolaridad, representados por los jóvenes con titulaciones de EGB y FP1 encuentran ocupación básicamente en dos ramas de actividad: los Servicios personales y el Comercio y la Hostelería.

Cuadro 4.10. Rama de actividad del primer empleo según nivel educativo

	EGB incom.	EGB	FP1 incom.	FP1	FP2 incom.	FP2	BUP. COU incom.	BUP COU	Dip. incom.	Dip.	Lic incom	Lic
Minería,Ener.	6,3	2,9	6,1	7,0	10,8	13,1	4,3	3,3	10,0	4,7	8,6	1,3
Metal	18,8	2,0	8,2	7,0	14,6	4,8	5,6	3,3	1,7	2,3	1,7	--
Resto ind.	6,3	11,3	10,2	13,0	7,0	6,9	8,6	13,2	5,8	8,1	4,3	2,7
Construc.	12,5	14,7	--	8,0	6,4	9,7	4,3	5,5	3,3	--	6,0	2,7
Transporte	--	6,4	4,1	3,0	7,6	8,3	1,9	4,4	5,0	4,7	6,9	2,7
Com. y Hos.	18,8	27,0	26,5	31,0	21,7	18,6	38,3	37,4	20,8	15,1	13,8	17,3
Administ.	--	0,5	4,1	5,0	2,5	4,8	1,2	6,0	5,8	15,1	6,9	8,0
Ens. y San.	--	1,0	8,2	4,0	5,7	6,9	3,7	3,8	20,8	32,6	26,7	37,3
Otros serv.	6,3	9,8	10,2	16,0	15,9	20,0	17,3	15,9	20,0	16,3	19,8	25,3
Serv. perso.	31,3	24,5	22,4	6,0	7,6	6,9	14,8	7,1	6,7	1,2	5,2	2,7
TOTAL	100,0 (16)	00,0 (204)	100,0 (49)	100,0 (100)	100,0 (157)	100,0 (145)	100,0 (162)	00,0 (182)	100,0 (120)	100,0 (86)	100,0 (116)	100,0 (75)

La distribución de los empleos según rama de actividad también presenta diferencias si se considera el tipo de titulación (Cuadro 4.11). En los estudios de FP2, los jóvenes con especialidades de Industria y Construcción se concentran en un 32% en las ramas industriales de Minería, Energía, Química y Metal, con una presencia también significativa de la ocupación en el Comercio y la Hostelería (18%). En las especialidades del área Administrativa, la rama de actividad más importante en cuanto suministradora de puestos de trabajo es la de Otros servicios -Banca, Seguros y Servicios a empresas (34%)- seguida de Comercio y Hostelería (19%) y el Resto de la industria (12%). Los jóvenes con una titulación en las especialidades de Servicios se colocan sobre todo en tres ramas de actividad: Servicios personales (24%), Comercio y Hostelería (24%) y Enseñanza y Sanidad (22%). La distribución de los empleos de los jóvenes con estudios de FP1 en estas mismas especialidades es similar.

Cuadro 4. 11. Rama de actividad del primer empleo según titulación

	M.E.Q.	Metal	R.Ind.	Cons.	Ty C	C y H	Adm. P	E y S	O Serv.	Serv. P
FP1										
IyC	12,9	11,4	7,1	8,6	4,3	32,9	4,3	1,4	14,3	2,9
AD	2,5	2,5	22,5	5,0	2,5	30,0	2,5	5,0	12,5	15,0
Servi.	--	2,8	8,3	--	2,8	22,2	8,3	16,7	13,9	25,0
FP2										
IyC	19,9	13,9	5,3	11,9	13,2	18,5	2,0	2,0	10,6	2,6
AD	5,4	2,2	11,8	4,3	4,3	19,4	8,6	4,3	34,4	5,4
Servi.	2,2	2,2	4,4	4,4	2,2	24,4	--	22,2	13,3	24,4
Dip										
AyH	5,5	--	1,8	--	3,6	16,4	7,3	52,7	9,1	3,6
CyT	18,6	14,0	4,7	2,3	4,7	9,3	7,0	9,3	30,2	--
CC.SS	3,3	2,2	9,8	2,2	5,4	23,9	12,0	10,9	25,0	5,4
CC.Bio	--	--	11,1	--	--	16,7	--	61,1	5,6	5,6
Lic.										
AyH	2,7	--	1,3	5,3	1,3	18,7	6,7	37,3	21,3	5,3
CyT	12,5	4,2	12,5	12,5	29,2	--	4,2	20,8	--	4,2
CC.SS	5,3	--	5,3	2,6	1,3	21,1	10,5	22,4	26,3	5,3
CC.Bio	4,0	--	4,0	--	4,0	16,0	8,0	44,0	16,0	4,0

M.E.Q.: Minería, Energía y Química; R. Ind.: Resto industrias; Cons.: Construcción; T y C: Transporte y Comunicaciones; C y H: Comercio y Hostelería; Adm P: Administración pública; E y S: Enseñanza y Sanidad; O Serv: Otros servicios; Serv. P: Servicios personales; I y C: Industria y Construcción; AD: Administrativa; Servi: Servicios; A y H: Arte y Humanidades; C y T: Científico-Tecnológicas; CC.SS: Ciencias Sociales; CC. Bio: Ciencias Biosanitarias.

En los niveles universitarios, las carreras Biosanitarias y las de Arte y Humanidades muestran una alta concentración de la ocupación en las ramas de Enseñanza y Sanidad, sobre todo en el caso de las diplomaturas. Las carreras

Científico-Tecnológicas constituyen los únicos estudios universitarios por medio de los cuales se obtienen empleos dentro del sector industrial en número significativo; en concreto es importante la ocupación en Transporte y Comunicaciones en el caso de los estudios superiores, y en Minería, Energía, Química y Metal tanto en las Ingenierías Superiores como en las Técnicas. Las titulaciones de Ciencias Sociales son las que tienen una mayor dispersión dentro del sector servicios, destacando la asociación que presentan con las actividades de Banca, Seguros y Servicios a empresas y con el Comercio y la Hostelería.

La observación de la categoría ocupacional y del tipo de vínculo laboral de los primeros empleos revela que los logros de calidad son escasos para el conjunto de jóvenes en esta primera experiencia de trabajo. Así, la distribución por categorías ocupacionales ofrece, como primer dato a destacar, el reducido número de entradas a la ocupación que se produce por los niveles altos o medios de la jerarquía ocupacional. Sólo un 9% de los jóvenes inicia su vida laboral como profesional o técnico⁵³, un 12% como administrativo o comercial, y un 17% como obrero cualificado. El grueso de las primeras colocaciones tiene lugar en empleos no cualificados, un 53%. Dentro de las categorías ocupacionales también se incluye la categoría de autónomo y ayuda familiar que representa únicamente un 7%.

En un primer análisis descriptivo de la categoría ocupacional lograda según nivel de estudios, se observa que un 57% de los jóvenes con estudios universitarios superiores obtiene su primer empleo como profesional o técnico, el porcentaje decrece al 40% en los universitarios de grado medio, y cuando se trata de jóvenes que entran al mercado de trabajo con estudios universitarios incompletos la proporción desciende a menos del 20% (Cuadro 4.12). Por su parte, los titulados de FP2 se distribuyen entre los trabajos como obreros manuales cualificados y sin cualificar, seguidos de los administrativos y comerciales. El trabajo no cualificado está muy extendido entre los jóvenes de menor nivel educativo, con estudios de EGB y FP1, y afecta también en gran medida a los titulados de BUP y COU.

⁵³En esta cifra se incluye también a los profesionales y técnicos que trabajan por cuenta propia y que representan un porcentaje muy pequeño, en torno al 1%.

Cuadro 4. 12. Categoría ocupacional del primer empleo según nivel educativo

	Profes. y Técnicos	Autónomo A. familiar	Administra. y comercial.	Obreros cualificados	Obreros no cualificados	TOTAL
EGB incompleto	--	11,1	--	--	88,9	100 (18)
EGB	--	8,1	1,0	13,0	78,0	100 (209)
FP1 incompleto	--	10,2	6,1	24,4	59,2	100 (49)
FP1	--	9,7	9,7	20,4	60,2	100 (103)
FP2 incompleto	--	5,8	11,0	30,5	52,6	100 (154)
FP2	1,4	2,1	20,7	35,2	40,7	100 (145)
BUP-COU incom.	--	12,8	7,7	9,0	70,5	100 (156)
BUP-COU	0,5	13,1	12,6	19,1	54,6	100 (183)
Diplomatura incom.	15,1	4,7	17,0	15,1	48,1	100 (106)
Diplomatura	38,1	1,2	23,8	11,9	25,0	100 (84)
Licenciatura incom.	20,8	7,9	25,7	12,9	32,7	100 (101)
Licenciatura	57,5	2,7	11,0	6,8	21,9	100 (73)

Las diferencias en el acceso a una determinada categoría ocupacional no sólo se observan entre niveles educativos sino también entre titulaciones dentro de un mismo nivel (Cuadro 4.13). Entre las titulaciones universitarias, las carreras en Ciencias Biosanitarias parecen ser los estudios que más facilitan la obtención de una categoría como profesional o técnico, mientras que las carreras en Ciencias Sociales representan lo contrario. Los trabajos como obrero cualificado son escasos y sólo adquieren cierta relevancia en las diplomaturas Científico-Tecnológicas y Biosanitarias. Trabajar como administrativo o comercial e incluso como obrero no cualificado y poseer estudios universitarios es más frecuente en los jóvenes con carreras de Ciencias Sociales.

Dentro de las titulaciones de FP2 hay especialidades que, en una primera observación de la información, parece que favorecen la obtención de un trabajo manual cualificado en mayor proporción que otras; este es el caso de las especialidades de Servicios, con un 44% de empleos manuales cualificados, seguida por las especialidades de Industria y Construcción con un 39%. Los jóvenes con estudios del área Administrativa de FP2 se reparten, con porcentajes en torno al 40%, entre trabajos de administrativo y de obrero no cualificado. En FP1, la situación más negativa está representada por los jóvenes con titulaciones de Industria y Construcción en los que un 70% de la ocupación tiene lugar en la categoría de obrero no cualificado.

Cuadro 4. 13. Categoría ocupacional del primer empleo según titulación

	Prof. y Técnicos	Autón. A.familiar	Adm. y Comercial	Obreros cualificados	Obreros no cualificados	TOTAL
FP1 Industria y Cons.	--	5,6	1,4	23,6	69,4	100 (72)
FP1 Administrativa	--	17,5	22,5	10,0	50,0	100 (40)
FP1 Servicios	--	5,6	5,6	36,1	52,8	100 (36)
FP2 Industria y Cons.	2,0	5,4	2,0	39,9	50,7	100 (148)
FP2 Administrativa	1,1	4,3	44,6	10,9	39,1	100 (92)
FP2 Servicios	--	--	4,4	44,4	51,1	100 (45)
Dip. Arte y Humanidades	41,7	2,1	16,7	6,3	33,3	100 (48)
Dip. Cient.-Tecnológicas	26,2	4,8	9,5	23,8	35,7	100 (42)
Dip. CC.Sociales	11,5	2,3	32,2	8,0	46,0	100 (87)
Dip. Biosanitarias	55,6	5,6	--	16,7	22,2	100 (18)
Lic. Arte y Humanidades	36,8	4,4	17,6	13,2	27,9	100 (68)
Lic. Cient.-Tecnológicas	39,1	17,4	8,7	8,7	26,1	100 (23)
Lic. CC. Sociales	22,1	2,9	26,5	8,8	39,7	100 (68)
Lic. Biosanitarias	60,9	8,7	4,3	4,3	21,7	100 (23)

Además de la categoría ocupacional, otra característica del empleo que constituye un indicador del grado de estabilidad lograda es la relación contractual o tipo de vínculo laboral. Se han definido diferentes modalidades de vínculo laboral que hacen referencia a la estabilidad y al grado de formalización de la relación laboral. Estas modalidades son: contrato indefinido, contrato temporal, sin contrato escrito y trabajador por cuenta propia. Como primer dato descriptivo hay que señalar la fuerte extensión de la contratación temporal en la población ocupada, alrededor del 60%. Sólo un 15% de los jóvenes logra un contrato indefinido y, aunque las formas de contratación juvenil hayan adquirido un elevado grado de flexibilización, un 16% de los jóvenes carece de vínculo laboral formal. Los jóvenes que trabajan por cuenta propia suponen un porcentaje reducido, en torno al 9%.

Según el nivel educativo de los jóvenes, la modalidad de contratación más frecuente en todos los niveles es la que agrupa a los diversos tipos de contrato de duración determinada, aunque resulta especialmente elevada en el caso de los jóvenes con estudios de FP2 donde supera el 70% (Cuadro 4.14). El logro de un contrato de duración indefinida parece ser más frecuente en el caso de los titulados universitarios de nivel superior, mientras que la relación laboral sin que exista ningún tipo de

relación contractual formalizada afecta especialmente a los jóvenes de menor nivel educativo, EGB y FP1 y, en general, a los jóvenes que poseen estudios incompletos. El trabajo por cuenta propia está más extendido en los jóvenes con estudios universitarios incompletos y con estudios de BUP.

Cuadro 4. 14. Tipo de vínculo laboral según nivel educativo

	Cuenta propia	Indefinido	Temporal	Sin contrato	TOTAL
EGB incompleto	5,6	33,3	22,2	38,9	100,0 (18)
EGB	10,0	10,0	55,9	24,2	100,0 (211)
FP1 incompleto	6,1	16,3	55,1	22,4	100,0 (49)
FP1	7,8	14,6	66,0	11,7	100,0 (103)
FP2 incompleto	6,4	14,6	65,0	14,0	100,0 (157)
FP2	3,4	16,3	74,1	6,1	100,0 (147)
BUP-COU incompleto	12,9	11,7	55,8	19,6	100,0 (163)
BUP-COU	13,6	16,3	60,9	9,2	100,0 (184)
Diplomatura incompleta	12,5	14,2	57,5	15,8	100,0 (120)
Diplomatura	8,1	15,1	67,4	9,3	100,0 (86)
Licenciatura incompleta	18,8	17,1	47,9	16,2	100,0 (117)
Licenciatura	14,5	21,1	52,6	11,8	100,0 (76)

También se observan algunas diferencias en la relación contractual según el tipo de estudios elegido (Cuadro 4.15). Aunque el contrato temporal es la modalidad de contratación dominante en todas las especialidades y carreras, en una primera aproximación descriptiva presenta una mayor incidencia en unos titulados que en otros; en concreto en los jóvenes con estudios administrativos de FP2 y con diplomaturas Científico-Tecnológicas. El logro de la estabilidad laboral mediante un contrato indefinido alcanza unos porcentajes que no superan en ningún caso el 25%, y el dato más significativo es la escasa incidencia que tiene esta modalidad contractual en los diplomados de Ciencias Sociales, donde menos de un 9% ha logrado la estabilidad laboral en el primer empleo.

Finalmente, cabría añadir que el desempeño de un trabajo sin contrato es superior en los titulados de FP1 con especialidades de Servicios y en aquellos jóvenes con licenciaturas de Ciencias Sociales; por el contrario, resulta muy poco frecuente en los jóvenes de FP2 del área Administrativa así como en aquellos que han seguido

estudios medios y superiores del área Científico-Tecnológica o licenciaturas Biosanitarias.

Cuadro 4. 15. Tipo de vínculo laboral según titulación

	Cuenta propia	Indefinido	Temporal	Sin contrato	TOTAL
FP1 Industria y Construcción	4,1	16,4	64,4	15,1	100,0 (73)
FP1 Administrativa	12,5	12,5	62,5	12,5	100,0 (40)
FP1 Servicios	5,6	16,7	58,3	19,4	100,0 (36)
FP2 Industria y Construcción	5,3	17,1	66,4	11,2	100,0 (152)
FP2 Administrativa	5,4	14,0	75,3	5,4	100,0 (93)
FP2 Servicios	4,4	15,6	66,7	13,3	100,0 (45)
Dip. Arte y Humanidades	21,8	18,2	47,3	12,7	100,0 (55)
Dip. Cient.-Tecnológicas	4,4	13,3	73,3	8,9	100,0 (45)
Dip. CC.Sociales	9,8	8,7	65,2	16,3	100,0 (92)
Dip. Biosanitarias	--	22,2	66,7	11,1	100,0 (18)
Lic. Arte y Humanidades	16,0	14,7	56,0	13,3	100,0 (75)
Lic. Cient.-Tecnológicas	16,0	20,0	60,0	4,0	100,0 (25)
Lic. CC. Sociales	15,8	21,1	42,1	21,1	100,0 (76)
Lic. Biosanitarias	20,0	12,0	60,0	8,0	100,0 (25)

4. 5. LOS DETERMINANTES DE LA CATEGORÍA OCUPACIONAL LOGRADA

En la descripción de la categoría ocupacional lograda por los jóvenes en su primer trabajo según los recursos educativos poseídos, se ha comprobado la existencia entre ambas variables de una asociación directa de cierta relevancia. Para profundizar más en el análisis de la asociación entre categoría ocupacional y educación, se ha recurrido a la técnica de regresión logística que permite medir el efecto de las variables educativas en condiciones de igualdad de otras variables independientes. En los modelos de regresión logística contruidos al efecto, se analiza la probabilidad de acceder a las distintas categorías ocupacionales, cada una de las cuales actúa como variable dependiente. La población de referencia está constituida por la población asalariada.

Para cada categoría ocupacional se han construido dos modelos de regresión que se diferencian en el tipo de variables educativas incorporadas. Dichas variables van a permitir analizar la influencia del nivel y el tipo de estudios, la situación de ciclo educativo completado y sin completar, y la figura del estudiante que trabaja. En un

primer modelo (Modelo A), la variable educativa es el nivel de estudios (ESTUDIOS), la cual diferencia entre estudios completados y si completar, y que adopta diferente recodificación para los profesionales y técnicos (NIPROF1) y para los administrativos y comerciales (ESTUADMI). En un segundo modelo (Modelo B) se ha considerado el tipo de titulación, que se ha recodificado de forma distinta para los profesionales y técnicos (TIPROFE1), para los administrativos y comerciales (TIADMI) y para los obreros cualificados y sin cualificar (TIOBRE). Junto al tipo de titulación, se ha incorporado la variable que recoge las distintas situaciones de compatibilidad de estudios y trabajo⁵⁴, la cual adopta diferentes formas según que la categoría de acceso sea la de profesionales y técnicos (TRAUNIV), la de administrativos y comerciales y obreros cualificados (TRADCUAL), o bien la de obreros sin cualificar (TRAESTU). Además de las variables de recursos educativos, en los modelos de regresión se han incorporado las siguientes variables independientes:

- El área de residencia de los jóvenes (AREA) y la rama de actividad a la que pertenecen los diferentes empleos (RAMAR). Con estas variables se trata de ver el efecto de la posible concentración en determinadas ramas de actividad y áreas territoriales de las distintas categorías ocupacionales.
- Las variables sociodemográficas sexo (SEXOR) y condición socioeconómica del padre (CEPA). Ambas variables pueden actuar como factores diferenciadores en el acceso a una determinada categoría ocupacional.
- Una variable relativa al canal de acceso al empleo (CANAL3) para medir el efecto del capital relacional. Esta variable adopta el valor "1" si el empleo se ha obtenido a través de terceras personas y "0" por otras vías.
- El tiempo de paro previo (TDEPARO). Se trata de ver si un mayor tiempo de paro puede deteriorar los recursos formativos del sujeto e incidir de forma negativa en el logro ocupacional.

Los resultados obtenidos apuntan a una segmentación del mercado de trabajo por niveles de estudios; segmentación que se manifiesta especialmente en la

⁵⁴La variable que mide las distintas situaciones de simultaneidad de trabajo y estudio no se ha incluido en el primer modelo por existir multicolinealidad con el nivel educativo.

imposibilidad de acceder a ciertas categorías sin poseer un determinado título educativo. Así, es muy difícil que alguien que no tenga una titulación universitaria pueda alcanzar una categoría ocupacional de profesional o técnico, tal como muestran los signos de los coeficientes de regresión (Cuadro 4.16). Los jóvenes que sólo cuentan con estudios universitarios pero no son titulados presentan un coeficiente negativo y significativo en relación a este tipo de empleos; por tanto, poseer un título universitario es un requisito indispensable para acceder a esta categoría ocupacional. El tipo de titulación va a introducir ciertas diferencias. Las titulaciones superiores del área Científico-Tecnológica y de Ciencias Biosanitarias son las que más facilitan el acceso a los niveles altos de estatus; por el contrario un joven que accede al mercado de trabajo con una carrera en Ciencias Sociales tiene menores probabilidades de lograr una categoría de profesional o técnico que el resto de titulados universitarios.

Cuadro 4. 16. Modelos LOGIT. Probabilidad de que el primer empleo sea en la categoría de profesionales y técnicos

Variabes	Modelo A	Modelo B
<i>Nivel de estudios (Cat. residual: Resto de niveles)</i>		
Licenciatura	1,6970***	
Diplomatura	0,8956***	
<i>Tipo de titulación (Cat. residual: Resto de titulaciones)</i>		
Lic. Científico-Tecnológicas		1,2254**
Lic. Ciencias sociales		-0,7241*
Lic. Biosanitarias		1,5486***
<i>Rama de actividad (Cat. residual: Servicios personales)</i>		
Enseñanza y Sanidad	2,5851*	2,7734*
<i>Canal de terceras personas (Cat. residual: Otras vías)</i>		
Constante	-2,2127	-1,8085

Niveles de significación: * $p < 0,1000$ ** $P < 0,0500$ *** $p < 0,0100$

La rama de Enseñanza y Sanidad es, de todas las categorías incluidas en el modelo, la que obtiene un coeficiente de regresión Beta más alto y positivo, confirmando que es la rama que ofrece un mayor número de empleos de alta cualificación. Del resto de variables independientes, cabe destacar la variable que representa el canal de entrada en la ocupación. El signo de su coeficiente de regresión indica que en el acceso a esta categoría ocupacional no resulta efectivo el recurso a terceras personas, o el llamado capital relacional; una categoría de alto estatus se

consigue mediante el recurso a los canales denominados formales (prensa, centro de estudios, oposiciones, etc.,).

En la entrada a la categoría de administrativos y comerciales, las variables educativas presentan un comportamiento significativo y diferencial según el tipo de estudios realizado (Cuadro 4.17). Un empleo en esta categoría es más probable que se obtenga si se han seguido estudios de FP del área Administrativa o carreras de Ciencias Sociales, tanto diplomaturas como licenciaturas, si bien en el caso de las licenciaturas los trabajos administrativos o de ventas son más frecuentes en los jóvenes con estudios incompletos. Los resultados obtenidos muestran también que los titulados de FP obtienen mayor éxito que los Bachilleres en su competencia por los empleos administrativos.

Cuadro 4.17. Modelos LOGIT. Probabilidad de que el primer empleo sea en la categoría de administrativos y comerciales

Variables	Modelo A	Modelo B
<i>ivel de estudios (Cat. residual: EGB)</i>		
Licenciatura	-0.7493*	
Licenciatura incompleta	0,8728***	
FP2	0,5435**	
<i>Tipo de titulación (Cat. residual: EGB)</i>		
FP1 Administrativa		1,4262***
FP2 Administrativa		1,5895***
Resto FP1		-1,3335**
Resto FP2		-1,4587***
Dip. CC. Sociales		0,9474***
Resto Diplomaturas		-1,0053*
Lic. CC. Sociales		0,9748***
<i>Rama de actividad (Cat. residual: Servicios personales)</i>		
Minería, Energía, Química		0,7945**
Comercio y Hostelería	-0,8673***	-0,9792**
Administraciones públicas	1,9026***	1,6882***
Otros servicios	1,4813***	1,3011***
<i>Condición socioeconómica del padre (Cat. residual: Obreros no cualificados)</i>		
Empresarios, directivos, profesionales y técnicos	0,6204***	
<i>Sexo (Cat. residual: Mujer)</i>	-1,4821***	-0,9197***
Constante	-1,4165	-1,8605

Niveles de significación: * $p < 0,1000$ ** $P < 0,0500$ *** $p < 0,0100$

Determinadas ramas de actividad se hayan asimismo asociadas de forma positiva con la entrada en la ocupación por esta categoría ocupacional, en concreto, la rama de

Administraciones públicas, el apartado Otros servicios y las empresas industriales de Minería, Energía y Química. Por el contrario, es difícil que un joven encuentre un empleo de este tipo en el Comercio y la Hostelería.

Se observa una fuerte segmentación por sexos en el acceso a las categorías intermedias de la jerarquía ocupacional que se manifiesta, en este caso, en la asociación positiva que presenta la condición de mujer con la obtención de un empleo como administrativa o empleada comercial. También presenta una asociación positiva pertenecer a una familia en que el padre es empresario, directivo o profesional.

Comenzar la vida laboral por una ocupación de obrero cualificado es más probable que se produzca si el joven ha optado por determinados estudios de FP; en concreto las titulaciones que incrementan la probabilidad de acceder a una categoría manual cualificada pertenecen a las especialidades de Servicios, en los niveles de FP1 y FP2, y a las especialidades de Industria y Construcción de FP2 (Cuadro 4.18). Como cabría esperar, las diplomaturas y licenciaturas se asocian de forma negativa con un trabajo manual cualificado.

La rama de actividad también resulta relevante como variable explicativa. Son las actividades industriales de Minería, Energía y Química las que en mayor medida ofrecen puestos de trabajo cualificados de carácter manual. La segmentación por sexos en el acceso a las categorías intermedias de la jerarquía ocupacional se manifiesta ahora en la asociación positiva que presenta la condición de varón con los trabajos manuales cualificados. Esta segmentación por sexos de las categorías intermedias puede ser resultado de una combinación de factores estructurales y de factores individuales. Como factores individuales, diversas investigaciones han atribuido las desigualdades en la estructura ocupacional entre hombres y mujeres a las diferencias de aptitudes y actitudes ante el trabajo existentes entre los sexos (Raelin, 1982; Allison y Allen, 1980); así, las mujeres tendrían gustos y aspiraciones que no se corresponden con las condiciones propias de trabajos de cuello azul (Filer, 1986). Como factores estructurales, cabría citar las propias creencias de los empleadores sobre la mejor asignación de las personas a los trabajos e incluso la costumbre por la que determinados empleos son vistos aptos para unas personas y no para otras (Asthon et al., 1990).

Cuadro 4.18. Modelos LOGIT. Probabilidad de que el primer empleo sea en la categoría de obreros cualificados

Variables	Modelo A	Modelo B
<i>Nivel de estudios (Cat. residual: EGB)</i>		
Licenciatura	-0,7834*	
BUP-COU	0,4354**	
BUP-COU incompleto	-0,6532**	
FP2	0,8813***	
FP2 incompleto	0,5403***	
<i>Tipo de titulación (Cat. residual: EGB)</i>		
FP1 Servicios		1,1129***
FP2 Industria y Construcción		0,4996**
FP2 Administrativa		-0,8157**
FP2 Servicios		1,4421***
Diplomaturas y licenciaturas		-0,8191***
<i>Rama de actividad (Cat. residual: Servicios personales)</i>		
Minería, Energía y Química	0,6673***	0,7372***
Comercio y Hostelería	-1,0793***	-1,1472***
<i>Sexo (Cat. residual: Mujer)</i>	0,6549***	0,6673***
Constante	-1,8879	-1,5533

Niveles de significación: *p< 0,1000 **p< 0,0500 ***p< 0,0100

El acceso a la categoría de trabajadores no cualificados también se haya relacionado con los recursos formativos poseídos (Cuadro 4.19); la probabilidad es mayor cuanto menor es el nivel educativo alcanzado. De esta forma, si se accede al mercado de trabajo con estudios incompletos de BUP, o con un título de EGB es muy probable que la primera ocupación sea un trabajo no cualificado. Determinadas titulaciones de FP1 incrementan asimismo la probabilidad de acceso a esta categoría ocupacional; en concreto las especialidades de Industria y Construcción. La probabilidad de realizar un trabajo no cualificado es muy alta si el empleo pertenece a la rama del Comercio y la Hostelería, a la Construcción, a los Servicios personales y al Resto de la industria (excluida Minería, Energía, Química y Metal). Por el contrario, es bastante improbable que esto suceda en la Enseñanza y la Sanidad, la Administración y el apartado Otros servicios, actividades con una estructura ocupacional más cualificada. El recurso a las relaciones personales es el canal típico para acceder a este tipo de empleos, y también resulta favorable pertenecer a una familia en la que el padre es empleado medio o trabajador manual. Contrariamente, los hijos de empresarios, directivos, profesionales y autónomos tienen menores probabilidades de entrar en la ocupación por un trabajo no cualificado.

Cuadro 4.19. Modelos LOGIT. Probabilidad de que el primer empleo sea en la categoría de obreros no cualificados

Variables	Modelo A	Modelo B
<i>Nivel de estudios (Cat. residual: EGB)</i>		
Licenciatura	-0,9292***	
Licenciatura incompleta	-0,5066**	
Diplomatura	-0,7005**	
BUP-COU incompleto	1,0420***	
FP2	-0,5115**	
<i>Tipo de titulación (Cat. residual: EGB)</i>		
FP1 Industria y Construcción		0,6276***
FP2 Administrativa		-0,4980**
Diplomaturas y licenciaturas		-0,3889**
BUP-COU		0,3823**
<i>Rama de actividad (Cat. residual: Minería, Energía y Química)</i>		
Resto de industria	0,4169*	0,4639**
Construcción	0,7170***	0,6427**
Comercio y Hostelería	1,5166***	1,5177***
Administraciones públicas	-0,7990***	-0,8551***
Enseñanza y Sanidad	-1,1890***	-1,2655***
Otros servicios	-0,7560***	-0,6998***
Servicios personales	1,0347***	1,2309***
<i>Condición socioeconómica del padre (Cat. residual: Obrero no cualificado)</i>		
Empresario, directivo o profesional	-0,5516***	-0,5403***
Autónomo	-0,4068*	-0,4428**
Empleado medio	0,4122**	0,4283**
<i>Canal de terceras personas (Cat. residual: Otras vías)</i>	0,5989***	0,6596***
Constante	-0,3489	-0,3824

Niveles de significación: * $p < 0,1000$ ** $p < 0,0500$ *** $p < 0,0100$

Como conclusión general de los análisis de regresión logística aplicados a cada una de las categorías ocupacionales, se puede señalar que existe una correspondencia entre la categoría ocupacional y el logro educativo que se manifiesta especialmente en la imposibilidad de acceder a ciertas categorías sin que se posea un nivel educativo determinado, sobre todo en las ocupaciones de cuello blanco. Asimismo, es igualmente improbable que un joven obtenga un estatus ocupacional por encima de su nivel de estudios, más bien se observa un efecto de "competencia descendente" en el acceso a los empleos de nivel administrativo y de ventas entre los jóvenes que han emprendido carreras de Ciencias Sociales y los titulados de FP2⁵⁵.

⁵⁵Collado y Martínez (1995), en su análisis del nivel educativo de las ocupaciones por medio de la EPA, encuentran que en 1991 los administrativos mantienen una correlación positiva con el grupo de educación

4. 6. LOS DETERMINANTES DEL VÍNCULO LABORAL

En este apartado se va a analizar si existen diferencias significativas en la educación adquirida entre los trabajadores por cuenta propia y los asalariados y cómo influyen los recursos educativos de los jóvenes que trabajan por cuenta ajena en el tipo de vínculo laboral del primer empleo. Desde una perspectiva credencialista, es previsible que aquellas personas que tengan previsto trabajar por cuenta propia inviertan menos en educación puesto que no necesitan señalar su capacidad y productividad a los empleadores. Asimismo, la influencia de los recursos educativos en el tipo de vínculo laboral de los asalariados puede manifestarse en un mayor logro de la estabilidad laboral por parte de quienes tienen mayores recursos educativos, o en una incidencia diferencial, según la educación poseída, sobre las otras modalidades de contratación: el contrato temporal o la modalidad de sin contrato.

Trabajar por cuenta propia

La primera indagación analítica se dirige a observar si existen diferencias significativas en el nivel educativo entre los trabajadores por cuenta propia y los asalariados. Para ello, se ha efectuado un modelo de regresión logística donde se incorpora el nivel educativo junto con otras variables independientes que pueden influir en la probabilidad de estar empleado por cuenta propia en la primera ocupación (Cuadro 4.20). Las variables independientes son el nivel educativo (ESTUDIOS), el área de residencia (AREA), la condición socioeconómica del padre (CEPA), la categoría ocupacional (CATEGORA) que incluye también a los autónomos, la rama de actividad (RAMAR), el sexo (SEXOR) y el tiempo de paro previo a la entrada en la ocupación (TDEPARO).

Los resultados indican que el nivel educativo no resulta una variable significativa, y por tal motivo ha sido eliminada del modelo. Que no existan diferencias relevantes en cuanto a dotación educativa entre los asalariados y los autónomos puede obedecer a que la decisión de autoempleo no se produce de forma previa a la finalización de los estudios, o no constituye una meta profesional, sino más bien una etapa de espera hasta la obtención de un empleo asalariado para cuya obtención sí se necesita invertir en educación. Que el padre sea empresario sin

superior. Este resultado estaría indicando una importante entrada de universitarios en esta ocupación en la última década

asalariados o autónomo incrementa notablemente la probabilidad de trabajar por cuenta propia, resultado que refuerza la argumentación anterior: los hijos de autónomos con un pequeño negocio familiar, son los que más probabilidades tienen de que su primera ocupación sea en la categoría de autoempleo; ahora bien, puede que esta ocupación constituya sólo una etapa transitoria hasta obtener un trabajo en el sector asalariado más acorde con la formación adquirida. Vivir en Avilés, trabajar como comerciante o comercial y ser mujer se asocian de forma positiva con el trabajo por cuenta propia.

Cuadro 4.20. Modelo LOGIT. Probabilidad de trabajar por cuenta propia

Variables	
<i>Condición socioeconómica del padre (Cat. residual: Obrero no cualificado)</i>	
Empresario sin asalariados, autónomo	0,8634***
Obrero cualificado	-0,4342*
<i>Categoría ocupacional (Cat. residual: Obrero no cualificado)</i>	
Comerciantes y comerciales	4,6273*
<i>Área de residencia (Cat. residual: Oviedo)</i>	
Avilés	0,7075***
Gijón	-0,7513***
<i>Sexo (Cat. residual: Mujer)</i>	
Constante	-2,9037

Niveles de significación: *p< 0,1000 **p< 0,0500 ***p< 0,0100

Tipo de vínculo laboral de los trabajadores por cuenta ajena

Seguidamente se analiza si existen diferencias importantes en el tipo de vínculo laboral logrado entre los asalariados, según los diferentes niveles educativos, titulaciones o situaciones de combinación de estudios y trabajo. Para ello, se han construido dos modelos de regresión logística aplicados a cada tipo de vínculo laboral. En el modelo A, como variable explicativa de tipo educativo se ha incluido el nivel de estudios (ESTUDIOS). En el modelo B la variable educativa va a ser el tipo de titulación (TITULOR), junto con las diferentes situaciones de simultaneidad de estudio y trabajo (TRAESTU). El resto de variables independientes incluidas en el análisis son:

- Variables relativas a determinadas características del trabajo como la rama de actividad (RAMAR), la categoría ocupacional (CATAJENA) y el tamaño de la empresa (TAMR)⁵⁶
- Una variable dicotómica relativa a la evolución del mercado de trabajo, en concreto si el empleo se obtuvo antes de 1984 o después (AÑO). Se ha elegido este año porque a partir de esa fecha se establecen las primeras medidas tendentes a flexibilizar el mercado de trabajo, con el consiguiente aumento de la contratación temporal. Es previsible que los cambios en la regulación de las figuras contractuales afecten al grado de estabilidad con que se entra en la ocupación.
- El canal de acceso al empleo (CANAL3), el sexo (SEXOR), la condición socioeconómica del padre (CEPA) y el tiempo de paro (TDEPARO).

Los análisis de regresión efectuados indican que las variables educativas tienen una influencia menos relevante en el tipo de relación contractual que la que ejercen en el caso de la categoría laboral del primer empleo. Por encima del nivel educativo, intervienen variables relativas a los cambios en la contratación y a determinadas características estructurales del mercado de trabajo (rama de actividad y tamaño de la empresa). El haber obtenido el trabajo después de 1984 influye de forma negativa con el logro de la estabilidad laboral. De igual forma, es muy poco probable lograr un contrato indefinido si la ocupación se obtiene en el Comercio, la Hostelería y la Construcción; los contratos indefinidos son ofrecidos básicamente por las Administraciones públicas y por las actividades industriales de Minería, Energía y Química, empresas caracterizadas por contar con un elevado número de trabajadores en sus plantillas y por ser en gran parte de titularidad pública. Las variables educativas no presentan ninguna asociación significativa con la estabilidad laboral. Por último, ser mujer dificulta la probabilidad de obtener un primer empleo estable (Cuadro 4.21).

⁵⁶En relación a la variable tamaño de la empresa, conviene precisar que el número de no respuestas que tuvo lugar durante la realización de la encuesta fue bastante elevado y por ello su uso sólo ha sido posible transformando la categoría de no respuesta en el valor residual de la variable.

Cuadro 4.21. Modelos LOGIT. Probabilidad de que el primer empleo se realice con un contrato indefinido

Variablen	Modelo A	Modelo B
<i>Año de entrada en la ocupación (Cat. residual: Antes de 1984)</i>	-0,8383***	-0,8373***
<i>Rama de actividad (Cat. residual: Servicios personales)</i>		
Minería, Energía y Química	0,6906***	0,7077***
Administraciones públicas	0,8315***	0,8258***
<i>Sexo (Cat. residual: Mujer)</i>	0,5305***	0,5395***
Constante	-1,0274	-1,0251

Niveles de significación: *p< 0,1000 **p< 0,0500 ***p< 0,0100

La probabilidad de iniciar la vida laboral por un contrato temporal es superior en los titulados de FP2, en mayor medida si son de la rama Administrativa, y en aquellos jóvenes que han entrado en el trabajo después de 1984, fecha a partir de la cual se produce un fuerte crecimiento de este tipo de contratación en nuestro país (Cuadro 4.22).

Cuadro 4.22. Modelos LOGIT. Probabilidad de que el primer empleo se realice con un contrato temporal

Variablen	Modelo A	Modelo B
<i>Nivel educativo (Cat. residual: EGB)</i>		
Licenciatura	-0,7746***	
Licenciatura incompleta	-0,6067***	
FP2	0,5879***	
<i>Tipo de titulación (Cat. residual: EGB)</i>		
FP2 Administrativa		0,5102*
Lic. CC. Sociales		-1,0617***
<i>Año de entrada en la ocupación (Cat. residual: Antes de 1984)</i>	0,8320***	0,7140***
<i>Rama de actividad (Cat. residual: Servicios personales)</i>		
Minería, Energía y Química	-0,4428*	-0,4126*
Resto de industria	0,5240**	0,5131**
Construcción	0,9524***	1,0129***
Comercio y Hostelería	0,3173*	0,2955*
<i>Tamaño de la empresa (Cat. residual: No contesta)</i>		
Menos de 10 empleados	-0,3053**	-0,2881**
De 10 a 50 empleados	0,3359**	0,3124*
<i>Canal de terceras personas (Cat. residual: otras vías)</i>	-0,3076**	
<i>Tiempo de paro</i>		0,0083**
Constante	0,3728	0,2424

Niveles de significación: *p< 0,1000 **p< 0,0500 ***p< 0,0100

La temporalidad de los empleos es alta en las ramas de Construcción, Comercio, Hostelería y Resto de industria, y también parece ser más frecuente entre las empresas con un tamaño de plantilla medio, comprendido entre diez y cincuenta trabajadores. El recurrir a terceras personas no parece según nuestros resultados el canal más idóneo para obtener un contrato temporal, éste se obtendría más bien por medio de canales formales. Un mayor tiempo de paro en el mercado de trabajo se asocia positivamente con esta relación contractual, si bien el peso de su coeficiente es muy pequeño.

El acceso a un trabajo sin mediar ningún tipo de vínculo laboral formal es más frecuente que ocurra entre los universitarios, tanto de grado superior como de grado medio, y especialmente si son todavía estudiantes (Cuadro 4.23). Por contra, los estudios de FP2 y de BUP presentan una asociación negativa con esta modalidad contractual.

Cuadro 4.23. Modelos LOGIT. Probabilidad de que el primer empleo se realice sin contrato laboral formal

Variables	Modelo A	Modelo B
<i>Nivel educativo (Cat. residual: EGB)</i>		
Licenciatura	1,0888**	
Licenciatura incompleta	0,9276***	
Diplomatura	0,6777*	
BUP-COU	-0,6742**	
FP2	-1,0443**	
<i>Trabajar y estudiar (Cat. residual: No estudia)</i>		
Trabaja y realiza estudios universitarios superiores		1,0416***
<i>Categoría ocupacional (Cat. residual: profesionales y técnicos)</i>		
Administrativos y comerciales	-0,6098*	-0,7564**
Obreros no cualificados	1,2762***	1,1880***
<i>Año de entrada en la ocupación (Cat. residual: Antes de 1984)</i>		-0,4584**
<i>Rama de actividad (Cat. residual: Minería, Energía y Química)</i>		
Otros servicios	1,3912*	1,5244**
Servicios personales	2,4088***	2,3688***
<i>Tamaño de la empresa (Cat. residual: No contesta)</i>		
Menos de 10 empleados	0,8086***	0,8436***
<i>Canal de terceras personas (Cat. residual: Otras vías)</i>	0,6820***	0,6432***
<i>Tiempo de paro</i>	-0,0129**	
Constante	-3,9848	-3,4437

Niveles de significación: *p < 0,1000 **p < 0,0500 ***p < 0,0100

Las ramas de actividad donde tienen más cabida los empleos sin contrato son los Servicios personales y el apartado de Otros servicios, en empresas de pequeño tamaño (menos de 10 empleados) y en la categoría ocupacional de obreros no cualificados. Cuanto mayor es el tiempo que se permanece en paro, menor la probabilidad de obtener un empleo sin contrato, y también es menor si se ha entrado en la ocupación antes de 1984. Por último, como era de esperar, la entrada a estos trabajos que no requieren ningún tipo de formalización del vínculo laboral se produce a través del recurso a las relaciones personales.

4. 7. EL AJUSTE ENTRE EDUCACIÓN Y REQUERIMIENTOS EDUCATIVOS DEL PUESTO DE TRABAJO. EL FENÓMENO DE LA SOBREENEDUCACIÓN

La descripción y análisis de la relación entre recursos educativos y categoría ocupacional permite determinar cuáles son los niveles educativos y titulaciones que más se asocian con el logro de una determinada categoría ocupacional, pero no dan cuenta de la magnitud de los desajustes que se pueden producir entre los recursos educativos personales y los requerimientos de los distintos puestos de trabajo. En este apartado se trata de estimar hasta qué punto existen trabajadores cuyo nivel educativo es superior al requerido, es decir, si existe sobreeducación, y cuáles son las variables que más se asocian con su existencia.

El término sobreeducación hace referencia a una dotación de educación superior a la requerida por el puesto de trabajo (Hersch, 1991; Rumberger, 1987). En la literatura existente sobre el tema, se pueden diferenciar tres procedimientos para identificar la existencia de trabajadores sobreeducados o infraeducados. Un primer procedimiento está basado en la clasificación de los puestos de trabajo y su correspondencia con el nivel educativo adecuado para su realización. Un ejemplo de este tipo de medida es la escala de General Educational Development (GED) del Dictionary of Occupational Titles (Rumberger, 1981, 1987; Burris, 1983), construida para medir los requerimientos necesarios para lograr el rendimiento medio en las tareas específicas de los trabajos, con independencia de las exigencias de contratación de los empleadores o del nivel educativo de los trabajadores. La escala abarca tres tipos de desarrollo educativo -lógico, matemático y lingüístico- cada uno de los cuales es medido de forma separada mediante una escala de seis puntos. Posteriormente se

calcula la media de estas tres puntuaciones y se convierte en su equivalente educativo medido en años de educación. Para obtener los requerimientos educativos por ocupaciones, a cada categoría ocupacional (del U.S Bureau of the Census) se le asigna una puntuación media GED. Conforme a este procedimiento, un trabajador estará sobreeducado cuando su nivel educativo exceda al equivalente GED de su actual ocupación

Este procedimiento presenta una serie de inconvenientes que han sido señalados por diversos autores (Burris, 1983; Clogg y Shockey, 1984; Halaby, 1994). Por un lado, no existe acuerdo respecto a la conversión de las puntuaciones de los trabajos, según los seis puntos GED, en años de educación. La medida asume también que individuos con los mismos años de educación tienen la misma dotación educativa sin tener en cuenta las diferencias en el tipo de titulación. Por último, la medida ignora la variedad de requerimientos educativos o de años de educación que puede existir entre trabajos pertenecientes a una misma ocupación.

Un segundo grupo de investigaciones ha estimado la sobreeducación atribuyendo a las ocupaciones un nivel educativo obtenido a partir de la media de años de estudios de sus ocupantes en un momento dado. Clogg y Shockey (1984) consideran que un trabajador está sobreeducado o sobrecualificado (consideran ambos términos como sinónimos) si ha estudiado un número de años superior a la media de años de su ocupación más una desviación típica. De igual forma un trabajador estará infraeducado cuando su número de años de estudio sea menor que la media menos una desviación típica. Al igual que la escala GED, esta medida tampoco toma en consideración las variaciones en las necesidades educativas de los trabajos dentro de una ocupación (Burris, 1983; Halaby, 1994).

Un tercer grupo de medidas está constituido por aquellas cuyo cálculo de la sobreeducación está basado en la opinión subjetiva de los trabajadores. En este grupo se halla el procedimiento empleado por Sicherman (1991), que utiliza la pregunta *¿cuánta educación formal es necesaria para realizar un trabajo como el que tiene?* con siete intervalos como posibles respuestas. Los individuos son definidos como sobreeducados si sus años de escolarización son superiores al intervalo de años requeridos para realizar el trabajo. Autores como Alba-Ramírez (1993) y Sánchez Moreno et al. (1995) utilizan para medir la sobreeducación la pregunta contenida en la

Encuesta de Condiciones de Vida y Trabajo relativa al nivel educativo que el trabajador considera necesario para realizar el trabajo, cuya respuesta se compara con el nivel educativo poseído. También García Serrano y Malo Ocaña (1995) utilizan un indicador similar tomando como fuente de datos la Encuesta de Estructura, Conciencia y Biografía de Clase. El inconveniente de este tipo de medidas proviene precisamente del carácter subjetivo de las respuestas. Las cifras de sobreeducación pueden estar sobrestimadas por la tendencia del encuestado a considerar que el trabajo que realiza requiere un menor nivel educativo que el que posee; además, como señala Burris (1983), la experiencia subjetiva de la sobreeducación puede depender tanto o más de las aspiraciones insatisfechas en cuanto a ingresos y estatus que de una verdadera infrautilización de las cualificaciones.

Garrido (1991), aunque no utiliza expresamente una medida de la sobreeducación, efectúa una atribución de los niveles de estudios requeridos por las ocupaciones a partir de la clasificación a tres dígitos de la C.N.O. (Clasificación Nacional de Ocupaciones). A esta atribución la denomina "del puesto" o "teórica", y corresponde a la formación requerida deducida de las tareas que se realizan en el puesto. Esta atribución permite al autor analizar y estimar la evolución de las necesidades de cualificación.

En esta investigación, el indicador de sobreeducación ha sido elaborado desde una pregunta del cuestionario relativa al nivel educativo que se exigía para acceder al empleo o que se considera más apropiado en el caso de los ocupados por cuenta propia; según este indicador un trabajador sobreeducado será aquel cuyo nivel educativo exceda al exigido o requerido para ocupar el puesto de trabajo. En el caso de los asalariados, se pregunta directamente por la titulación exigida para acceder al empleo, es decir por la educación formal, con lo cual se elimina el componente subjetivo de la medida basada en la percepción del trabajador y la asignación de niveles educativos a los trabajos; éstos ya vienen asignados por los empleadores⁵⁷. Ahora bien, aquí puede intervenir el incremento en el uso de credenciales educativas en el proceso de selección por parte de los empresarios, sin que halla evidencia de que

⁵⁷ En la elaboración del indicador se ha optado por un criterio prudencial al no tener en cuenta en la determinación de los niveles educativos de los jóvenes los estudios inacabados, es decir se compara el nivel de estudios completado con el nivel de estudios exigido en el empleo. Igualmente se considera que ningún joven con estudios de EGB, su equivalente o un nivel educativo inferior se encuentra sobreeducado (Mato, 1995).

efectivamente el desempeño del puesto exige un nivel educativo semejante. Por otra parte, en la presente investigación se considera que el uso del término sobreeducación es más apropiado que el de sobrecualificación o infrautilización de cualificaciones, cuyo indicador se obtendría en todo caso del conocimiento de las cualificaciones que el trabajador verdaderamente usa en su trabajo⁵⁸. Según la medida utilizada en esta tesis, un 55% de los jóvenes encuestados se encontraba en una situación de sobreeducación en relación al primer trabajo⁵⁹.

Se ha efectuado un análisis multivariable de regresión logística para analizar la probabilidad de estar sobreeducado en el primer empleo (Cuadro 4.24). La población de referencia está constituida por el conjunto de personas ocupadas, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia. Como variables independientes de carácter educativo se han incorporado el tipo de titulación (TITULOR) y la realización simultánea de estudios y trabajo (TRAESTU). Como características del empleo se incluyen la categoría ocupacional (CATEGORA) que considera también a los autónomos, la rama de actividad (RAMAR), el tiempo de aprendizaje necesario para desarrollar las tareas del puesto (TIAPREN), y si la ocupación es por cuenta propia o ajena (PROJENA). Además de las características del empleo, se han incorporado a los modelos el canal de acceso al empleo (CANAL3), el tiempo de paro previo (TDEPARO), y determinadas características personales como el sexo (SEXOR), la edad que el sujeto tenía en el momento de obtener el empleo (EDADPRI) y el origen social medido por la condición socioeconómica del padre (CEPA).

La probabilidad de estar sobreeducado en la primera ocupación afecta a casi todas las titulaciones universitarias, a todas las especialidades de FP2 y a los titulados de BUP y COU. Dentro de las carreras universitarias, resulta especialmente elevada en los titulados de Arte y Humanidades y de Ciencias Sociales. Estar empleado en la Construcción y en el Resto de la industria incrementa la probabilidad de estar

⁵⁸En la investigación sociológica, términos como sobreeducación, desajuste ocupacional, sobrecualificación, infrautilización de cualificaciones suelen utilizarse como sinónimos.

⁵⁹Para García Serrano y Malo Ocaña (1995), la proporción de sobreeducados en el mercado de trabajo en España en 1991 era de un 30%, según datos procedentes de la Encuesta de Estructura, Conciencia y Biografía de Clase. Esta cifra supone un incremento notable con respecto a la cifra aportada por Alba-Ramírez (1993) para 1985, cuya proporción de sobreeducados era del 17% según datos de la Encuesta de Condiciones de Vida y Trabajo.

sobreeducado en el primer empleo, mientras que las ramas de Enseñanza y Sanidad y Otros servicios se asocian de forma negativa.

La categoría ocupacional también constituye una variable significativa; tener un nivel educativo mayor al requerido por el puesto de trabajo es más probable que ocurra si el empleo tiene lugar como trabajador manual, en mayor medida si es en la categoría de obreros no cualificados. Por contra, la categoría de profesionales y técnicos presenta un coeficiente negativo y muy significativo, resultado lógico dado el alto nivel de cualificación exigido para acceder a este nivel ocupacional. El tiempo de aprendizaje también constituye una variable significativa, el signo de sus coeficientes señala que cuanto mayor es el tiempo de aprendizaje requerido para el puesto menor es la probabilidad de estar sobreeducado. Por el contrario, cuanto mayor es el tiempo que se permanece en paro, mayor es la posibilidad de que el nivel educativo exceda al requerido, si bien el coeficiente Beta de esta variable, no tiene mucho peso. Los varones presentan una mayor propensión a la sobreeducación que las mujeres, manteniendo el resto de variables constante, al igual que aquellos jóvenes que han obtenido el trabajo haciendo uso de las relaciones personales.

Para los modelos de selección es de esperar que los trabajadores por cuenta propia o autoempleados adquieran menos educación que los trabajadores por cuenta ajena puesto que no necesitan señalar su capacidad a los empleadores al no tener que pasar por procesos de selección; según esta hipótesis la sobreeducación será menor en el empleo autónomo que en el asalariado. Los resultados obtenidos no permiten confirmar la hipótesis descrita, dado que trabajar por cuenta propia incrementa la probabilidad de que el trabajador esté sobreeducado. No obstante, como ya se ha señalado anteriormente, este resultado puede no estar necesariamente en contra de los modelos de selección si se considera que la decisión de autoempleo no tiene por qué producirse de forma previa a la terminación de los estudios, y que aquellas personas que llegan a ser autoempleados pueden haber invertido en educación para asegurarse su entrada en el sector asalariado. Este parece ser el caso de ciertos jóvenes que, ante las dificultades de encontrar trabajo, optan por el autoempleo, la mayor parte de las veces en un negocio de carácter familiar que requiere escasa cualificación.

Cuadro 4.24. Modelo LOGIT. Probabilidad de estar sobreeducado en el primer empleo

Variables	
<i>Tipo de titulación (Cat. residual: EGB)</i>	
FP1 Administrativa	-1,0522**
FP2 Industria y Construcción	0,7999***
FP2 Administrativa	0,8367**
FP2 Servicios	0,9717**
Dip. Arte y Humanidades	1,3461***
Dip. Científico-Tecnológicas	0,8038*
Dip. CC. Sociales	0,5855*
Lic. Arte y Humanidades	1,2268***
Lic. CC. Sociales	1,1868***
BUP-COU	0,7069***
<i>Categoría ocupacional (Cat. residual: Obreros cualificados)</i>	
Profesionales y Técnicos	-1,8239***
Administrativos	-0,4439*
Obreros cualificados	0,6560*
Obreros no cualificados	1,3295***
<i>Tiempo de aprendizaje (Cat. residual: Más de 1 año)</i>	
Ninguno	0,7992***
Menos de 1 mes	0,5881***
De 12 meses a 1 año	-0,6395***
<i>Rama de actividad (Cat. residual: Servicios personales)</i>	
Resto de industria	0,7595**
Construcción	1,7123***
Enseñanza y Sanidad	-1,2225***
Otros servicios	-0,3989**
<i>Tiempo de paro</i>	0,0161**
<i>Trabajar por cuenta propia (Cat. residual: Cuenta ajena)</i>	1,3283***
<i>Sexo (Cat. residual: Mujer)</i>	0,4669**
<i>Canal de terceras personas (Cat. residual: Otras vías)</i>	0,7343***
<i>Constante</i>	-1,2374

Niveles de significación: *p< 0,1000 **p< 0,0500 ***p< 0,0100

La elevada sobreeducación de los primeros empleos revela asimismo la existencia de un cierto desplazamiento de los titulados inferiores por los superiores. Los universitarios, fundamentalmente los jóvenes con carreras de Arte y Humanidades y de Ciencias Sociales, están accediendo a trabajos que requieren un nivel educativo inferior y desplazando a aquellos jóvenes cuyo nivel educativo coincide con el requerido. Tal desplazamiento se produce, en gran medida, por el acceso de los titulados universitarios a trabajos administrativos, comerciales y manuales de servicios, aparte de su entrada exclusiva en los puestos de profesionales. El desplazamiento se observa igualmente en los estudios de BUP-COU y de FP2 que se

hayan positivamente asociados con estar sobreeducado. Los universitarios desplazan a los de enseñanzas medias, y estos a su vez se deslizan hacia abajo, hacia empleos de menor cualificación⁶⁰.

4. 8. LA ENTRADA AL PRIMER EMPLEO

El análisis de la influencia de los recursos educativos en los logros laborales más iniciales efectuado en este capítulo permite realizar una serie de conclusiones sobre el proceso de entrada en la ocupación y las características del primer trabajo. Según los resultados obtenidos, podría afirmarse que la imagen tradicional de la inserción laboral configurada en tres etapas: salida del sistema educativo, período de búsqueda de empleo y entrada en la ocupación, no constituye la situación más frecuente; por el contrario, la inserción laboral se configura más bien como un proceso en el que tienen gran importancia las transiciones directas a la ocupación protagonizadas por jóvenes que todavía permanecen en el sistema educativo.

La combinación de trabajo y estudio es más frecuente entre los jóvenes más cualificados. Este resultado sugiere que las primeras experiencias laborales están más caracterizadas por un proceso de ajuste progresivo al empleo, mediante la obtención de experiencia laboral, que como un fenómeno de exploración de las oportunidades laborales. La espera en el mercado de trabajo hasta que se obtenga una ocupación que se adecue a la formación recibida en el sistema educativo no parece que sea la estrategia seguida por la gran mayoría de los jóvenes. En este fenómeno debe intervenir las propias características del mercado de trabajo español, con una alta temporalidad y escasez de oportunidades laborales. Bajo estas circunstancias, esperar a que se obtenga un trabajo de mayor calidad puede ser cada vez menos posible e incluso menos rentable de cara a las posibilidades de carrera futura.

Existe una relación directa entre recursos educativos y rapidez de obtención de empleo: cuanto mayor es el nivel educativo alcanzado, mayor es la rapidez de entrada

⁶⁰La proyección realizada en 1991 por la Fundación IESA de la matriz de empleo por sectores y ocupaciones establecía para 1995 una demanda de formación inferior a la evolución prevista del sistema educativo (Garrido, 1991; Garrido y Toharia, 1991).

en la ocupación. Así, acceder al mercado de trabajo con un título de EGB supone estar desempleado un período de tiempo considerable hasta que se obtiene el primer trabajo y la situación tampoco es muy positiva si se posee un título de BUP o FP1; por el contrario, entre los universitarios y titulados de FP2 el tiempo de espera es mucho menor. Asimismo se observan diferencias entre especialidades y carreras, como es el menor tiempo de paro de los jóvenes de FP con especialidades de Servicios y de los universitarios que han seguido carreras Científico-Tecnológicas y Biosanitarias.

En relación a las características de la primera ocupación, hay que señalar que los logros de calidad en esta primera experiencia laboral son escasos; el trabajo no cualificado constituye la forma predominante de entrada en la ocupación. Pese a ello, los recursos educativos influyen de manera positiva en el estatus ocupacional inicial; determinados niveles de estudios y también determinadas titulaciones permiten la entrada en ocupaciones de alto estatus en mayor medida que el resto. Este sería el caso de las titulaciones encuadradas en las áreas Científico-Tecnológica y Biosanitaria que se asocian a una mayor probabilidad de acceso a la categoría de profesionales y técnicos que el resto de carreras universitarias. Ahora bien, en la explicación de estos resultados no hay que olvidar que las carreras Biosanitarias y Científico-Tecnológicas controlan corporativamente la oferta a través de diversos mecanismos de cierre social y esto se traduce en una mayor protección de sus mercados profesionales y de su estatus laboral. Las carreras de Ciencias Sociales son las que presentan mayores dificultades de acceso a la categoría de profesionales y técnicos y mantienen una competencia descendente por trabajos de tipo administrativo y comercial con los titulados de FP del área Administrativa.

En los estudios de FP, las especialidades de Servicios se asocian a una mayor probabilidad de acceso a los trabajos manuales cualificados. En relación a las especialidades de FP del área administrativa, los resultados indican la preferencia de las empresas por contratar titulados de FP para ocupar trabajos administrativos y comerciales frente a los Bachilleres.

En la configuración de los primeros logros laborales se observa la presencia de elementos credencialistas y estructurales. Este sería el caso del efecto positivo de los certificados en el acceso a las categorías ocupacionales no manuales, especialmente en la categoría de profesionales y técnicos, para cuyo logro es necesario la posesión de una titulación universitaria; aquellos jóvenes que han seguido estudios universitarios pero no han llegado a titularse tienen difícil la entrada. El acceso a la categoría de administrativos y comerciales es también difícil si no se posee al menos un título de FP, si bien se puede lograr esta categoría ocupacional si se posee un nivel educativo universitario, aunque sea incompleto. En las profesiones manuales, incluso en las cualificadas, no aparece tan evidente el efecto de los certificados; a pesar de que la posesión de un título presenta una influencia más favorable, también es importante el acceso a estos empleos con estudios incompletos.

Los recursos educativos tienen una influencia mínima en el vínculo laboral logrado. Por encima del nivel educativo o de la carrera elegida, en la determinación del tipo de relación contractual intervienen fundamentalmente elementos institucionales relativos a los cambios en la contratación. El establecimiento de las medidas tendentes a flexibilizar el mercado de trabajo que se establecen en nuestro país a partir de 1984 ha producido una alta temporalidad de las relaciones laborales, de modo que la entrada en la ocupación, antes o después de esta fecha, constituye el factor más influyente en la explicación de la estabilidad laboral. Además de estos factores institucionales, en el tipo de vínculo laboral también intervienen determinadas características estructurales del mercado de trabajo tales como la rama de actividad y tamaño de la empresa.

El análisis de la adecuación entre las cualificaciones del trabajador y los requerimientos educativos del puesto de trabajo indica que la sobreeducación afecta a un gran número de jóvenes. La sobreeducación está muy extendida entre los universitarios, sobre todo entre los jóvenes con carreras de Arte y Humanidades y de Ciencias Sociales, y también afecta a los titulados de FP2 e incluso de BUP y COU. Esta elevada sobreeducación constituye un indicador de la existencia de un efecto desplazamiento en el mercado de trabajo de los titulados inferiores por los superiores,

tal como se establece desde las formulaciones credencialistas. Los universitarios están desplazando a los titulados de enseñanzas medias y éstos a su vez se deslizan hacia abajo, hacia empleos de menor cualificación. El resultado final es un deterioro progresivo de las oportunidades laborales de aquellos jóvenes con menor formación al incrementarse su desventaja competitiva en relación al nivel de estudios.

Las frecuentes situaciones de sobreeducación en el primer empleo también constituyen un indicador de una cierta devaluación del título educativo como recurso de logro ocupacional. Dentro de las carreras universitarias, esta devaluación se habría producido, sobre todo, en las carreras que más han crecido en número de alumnos en los últimos años, Arte y Humanidades y Ciencias Sociales⁶¹, mientras que las carreras Científico-Tecnológicas y Biosanitarias, que han restringido fuertemente el acceso, mantendrían en mayor medida su poder de mercado. No obstante, pese a que haya podido caer el valor de los títulos en términos absolutos o agregados, sí se habría mantenido su valor como bien posicional. Pese a las dificultades laborales de los jóvenes de mayor nivel educativo, su situación seguiría siendo mejor que la del resto de jóvenes con niveles de estudios inferiores.

No se observan grandes diferencias en la cantidad de capital humano invertido entre los trabajadores por cuenta propia y los asalariados, incluso los primeros presentan una mayor probabilidad de estar sobreeducados. Este resultado está en contra de la hipótesis asociada a los modelos de selección que subrayan la menor inversión en educación por parte de los trabajadores por cuenta propia al no tener que señalar su productividad a los empleadores, dado que no pasan por procesos de selección. No obstante, este resultado puede no estar necesariamente en contra de los modelos de selección, si se considera que la decisión de autoempleo puede no constituir una meta profesional, sino una etapa transitoria hasta la obtención de un trabajo en el sector asalariado, en cuyo caso si se necesita invertir en educación. Este parece ser el caso de los jóvenes que se declaran autónomos y cuya primera

⁶¹ Recientemente Carabaña (1997), ha señalado que los títulos de Derecho, Económicas, Letras, Magisterio, Psicología, Ciencias de la Información (carreras que según la clasificación adoptada en esta tesis pertenecen a las áreas de Arte y Humanidades y de Ciencias Sociales), se han devaluado en la década de los ochenta. Estas carreras son las que más han crecido en número de alumnos.

experiencia laboral tiene lugar en un pequeño negocio familiar que requiere escasa cualificación.

Algunos estudios han señalado como los empleadores no prefieren siempre a los más educados y evitan la sobreeducación por los posibles problemas de insatisfacción en el trabajo, incremento de la rotación laboral y mayores costes salariales que pueden derivarse de aceptar candidatos con recursos educativos superiores a los requeridos por el puesto. Según los resultados obtenidos, la elevada proporción de primeros trabajos en los que existe sobreeducación de sus ocupantes sugiere que los empleadores no están muy preocupados por los posibles desajustes que pudieran producirse entre la educación de los candidatos y los requerimientos del puesto de trabajo, sobre todo teniendo en cuenta que el indicador está construido a partir de los requisitos educativos fijados por ellos.

El análisis de la influencia de los recursos formativos en los logros laborales se ha efectuado en este capítulo a través de los recursos personales de los jóvenes. La encuesta utilizada en el presente estudio nos ha permitido obtener también información sobre la demanda de trabajo; en concreto sobre las prácticas de los empleadores en materia de selección y contratación de personal. El conocimiento de tales prácticas y su relación con los recursos formativos se efectúa en el capítulo siguiente.

5. RECURSOS FORMATIVOS, PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y FORMACIÓN EN LA EMPRESA

En este capítulo se analiza el papel de los recursos formativos en los procedimientos de selección y contratación de personal. El objetivo es determinar qué factores influyen en el establecimiento de requisitos educativos en la contratación y qué pruebas de selección de personal se utilizan para elegir a los candidatos. Ambas cuestiones pueden ayudar a determinar cómo se relacionan las cualificaciones adquiridas en el sistema educativo con los primeros logros laborales. Además, en este capítulo se examinan las características personales y aquellas que están relacionadas con los puestos de trabajo que más se asocian con la formación adquirida en la empresa una vez que se ha accedido al primer empleo, así como también se aborda la influencia de dicha formación en las primeras etapas laborales.

Si nos referimos al uso de los títulos educativos como criterio de entrada en la organización, desde ciertas formulaciones credencialistas sería posible deducir que la inflación educativa puede incrementar la demanda de títulos por parte de los empleadores. Estos recurrirían frecuentemente al uso de los títulos como un requisito para la contratación y como forma de selección ante la abundancia de candidatos con altas credenciales. Desde una perspectiva estructural es de prever, por el contrario, que en las fases iniciales de vida activa las exigencias formativas para acceder al empleo no sean muy frecuentes dado que la mayor parte de los empleos ocupados por los jóvenes serán de carácter secundario. En el segmento secundario, los empleadores son indiferentes a las características formativas de los candidatos y no necesitan establecer requisitos de acceso basados en la educación. Por el contrario, la educación es especialmente valorada para entrar en el segmento primario como un medio de selección entre la gran cantidad de candidatos que esperan acceder a estos empleos y por la mayor formación requerida. En definitiva, desde una perspectiva estructural la utilización del título como criterio de entrada estará en relación con el tipo de empleo al que se accede, en concreto si éste es de carácter primario o secundario. Desde la perspectiva del capital humano, la utilización de los títulos también dependerá del puesto de trabajo que pretende

cubrir la empresa, pero aquí dependerá sólo de si requiere un elevado nivel de cualificaciones para su desempeño o no, dado que esta teoría establece una correspondencia directa entre las cualificaciones adquiridas en el sistema educativo y la productividad, y no de si el empleo es de tipo primario o secundario. Desde esta perspectiva, habría una mayor correspondencia entre el nivel educativo de los trabajadores y el exigido para acceder al puesto de trabajo que desde un enfoque estructural o credencialista.

El establecimiento de procedimientos de selección para entrar en la empresa parece estar asociado a factores relacionados con los puestos de trabajo. Hay una gran coincidencia teórica en señalar a la formación en el trabajo como un factor que incide de manera considerable en el establecimiento de pruebas de selección. Es de esperar que cuanto más formación proporcione una empresa a sus empleados más selectivas y rigurosas serán en la contratación. También es de prever que aquellas categorías ocupacionales que conlleven menos exigencias de formación requerirán procedimientos de selección menos rigurosos y viceversa, los empleadores establecerán pruebas de selección y criterios más rígidos de contratación para ocupaciones que requieran un alto nivel educativo. Desde una configuración segmentada del mercado de trabajo, la presencia de un mercado interno es otro factor señalado en relación al establecimiento de procesos de selección más o menos formalizados. Si las empresas cuentan con escaleras de promoción laboral y si las relaciones de empleo no son flexibles, es de esperar que aumenten los requisitos para entrar dentro de la organización.

En relación a la formación adquirida en la empresa, cabría preguntarse en que medida esta formación depende de ciertas características personales que favorecen su adquisición y/o de especificidades propias de los puestos de trabajo a los que se accede. La literatura al respecto coincide en afirmar que son los individuos más estables los que recibirán más formación por parte de la empresa, dado que si la empresa paga la formación de un trabajador y éste se marcha, la inversión efectuada se pierde. Es por ello que ciertos trabajadores, como las mujeres y los jóvenes, suelen ocupar empleos que requieren menos

formación por sus mayores tasas de abandono. Por parte de los trabajadores, la perspectiva del capital humano señala que aquellos que pretendan abandonar la empresa invertirán menos en formación específica y más en formación general con el objeto de que las cualificaciones adquiridas sean transferibles a otros trabajos. Si la formación en la empresa supone una inversión por parte del empleador que pierde si el trabajador abandona el puesto de trabajo, es de prever asimismo que actúe como un factor protector frente al desempleo.

Este capítulo consta de siete apartados en los que se trata de abordar los aspectos mencionados. En un primer apartado se analiza el establecimiento de criterios formativos como requisito de acceso a la ocupación. La valoración de los encuestados respecto a la importancia de los títulos académicos y de determinados conocimientos complementarios en el acceso al empleo son los temas tratados en los apartados segundo y tercero. En un cuarto apartado se analizan los procesos de selección de personal y los factores que se hayan más asociados al establecimiento de mecanismos de selección por parte de las empresas. Determinar las características personales y aquellas relacionadas con los puestos de trabajo que se asocian de forma significativa con una mayor formación en la empresa es el objetivo que se persigue en el apartado quinto. En el apartado sexto se analiza la incidencia que tiene la formación en la empresa en el riesgo de desempleo. El capítulo finaliza con las conclusiones de los resultados obtenidos.

5.1. NIVEL EDUCATIVO EXIGIDO EN LA CONTRATACIÓN

En este apartado se analiza el establecimiento de requisitos educativos como criterio de contratación. Un dato muy significativo viene representado por la elevada proporción de empleos en los que no se exige una titulación como requisito de entrada, en concreto, un 60 % de los primeros empleos carecen de exigencias formativas. En el resto de puestos de trabajo, la proporción en que se exige un título universitario, de FP o de EGB gira en torno al 11% respectivamente. En un 6% de los empleos se requería un título de BUP (Cuadro 5.1).

Cuadro 5.1. Estudios exigidos en el primer empleo

	Porcentaje
Ninguno	60,4
EGB	11,3
BUP	6,0
FP1	4,6
FP2	6,2
Universitarios grado medio	7,7
Universitarios grado superior	3,7
TOTAL	100,0

Al considerar los recursos formativos de los jóvenes, es de esperar que aquellos con menores recursos accedan en mayor proporción a ocupaciones donde no se exige título académico, por tanto, deben encontrarse diferencias significativas en el acceso a estas ocupaciones entre los candidatos según el nivel de estudios. Con el fin de determinar si existen tales diferencias, se han efectuado dos modelos de regresión logística en los que se analiza la probabilidad de acceder a un empleo en el que no se exige la posesión de un nivel educativo concreto⁶² (Cuadro 5.2). El modelo A incorpora el nivel de estudios (ESTUDIOS) y el modelo B recoge el tipo de titulación (TITULOR) y la combinación de estudios y trabajo (TRAESTU). El resto de variables incorporadas en los análisis de regresión son las siguientes:

- Características del puesto de trabajo al que se accede: la categoría ocupacional (CATAJENA), la rama de actividad (RAMAR) y el tipo de vínculo laboral (MIX).
- El tiempo de aprendizaje requerido para desarrollar adecuadamente las tareas del puesto de trabajo (TIAPREN).
- Las formas de acceso al empleo, en concreto la realización de pruebas de selección o de una oposición frente al acceso directo (SELECCIO), y el tipo de canal por medio del cual se obtuvo el empleo (CANAL3).

⁶²Los resultados completos de los análisis de regresión pertenecientes a este capítulo figuran en el Anexo III.

- Selección por edad (SELEEDAD). Con el objeto de determinar si existen diferencias en los requisitos formativos exigidos, se atiende al estudio de los puestos de trabajo según estén dirigidos específicamente a jóvenes o bien no se tenga en cuenta la edad⁶³. Sobre este aspecto, en el cuestionario se preguntó a los jóvenes si en el puesto de trabajo al que accedían, la empresa contrataba sólo a gente joven, preferentemente a gente joven o bien no tenía en cuenta la edad.
- Selección por sexos (SELESEXO). Además de la edad, los puestos de trabajo pueden estar sexuados, es decir, o son propios de mujeres o bien de hombres según los criterios del empleador. La selección por sexos se recoge en la siguiente pregunta del cuestionario: "En el puesto al que accediste ¿había mayoría de personas de uno u otro sexo, o por el contrario no había diferencias?". Las posibilidades de respuesta son cinco: "Sólo había hombre", "Había mayoritariamente hombres", "No había diferencias", "En estos puestos había mayoritariamente mujeres" y "Sólo había mujeres". La exigencia de un determinado nivel educativo en la contratación puede variar según que los puestos de trabajo estén más o menos sexuados.
- El tiempo previo de paro se aborda con el objeto de determinar si un mayor tiempo de paro influye en el acceso a puestos de trabajo en los que no se establecen requisitos educativos como criterio de entrada (TDEPARO). Finalmente, en los modelos se incluye la variable sexo (SEXOR).

La elevada proporción de empleos para cuya obtención no se exige un nivel educativo concreto se pone de manifiesto en los resultados obtenidos en

⁶³Furlong (1990) señala como las oportunidades de empleo para gente joven están estructuradas por edad. Para este autor, cada una de las categorías ocupacionales presenta diferentes características de competición entre jóvenes y adultos, de manera que las barreras de reclutamiento de algunos trabajos se establecen fundamentalmente por la edad.

los análisis de regresión. Las variables educativas han sido eliminadas de los modelos al no haber diferencias suficientemente significativas entre los más educados y los menos educados, ni entre titulaciones o especialidades. Este resultado viene a ser un indicador de la magnitud de los desajustes educativos que presentan los jóvenes en relación a sus primeros empleos, puesto que un gran número de candidatos con elevadas cualificaciones acceden a una primera ocupación en la que no se exige un nivel educativo mínimo.

Cuadro 5.2. Modelo LOGIT. Probabilidad de acceder a un empleo en el que no se exige un título académico

VARIABLES	Modelo A	Modelo B
<i>Categoría ocupacional (Cat. residual: Obreros no cualificados)</i>		
Profesionales y técnicos	-1,6377***	-1,6517***
Administrativos y comerciales	-0,4038*	-0,4007*
Obreros no cualificados	0,4438**	0,4501**
<i>Rama de actividad (Cat. residual: Minería, Energía y Química)</i>		
Construcción	1,0090***	1,0026***
Comercio y Hostelería	0,4587**	0,4983***
Administraciones públicas	-0,7224*	-0,7382*
Enseñanza y Sanidad	-1,0750***	-1,0725***
<i>Tipo de vínculo laboral (Cat. residual: Sin contrato)</i>		
Contrato temporal	-0,3222**	-0,3179**
<i>Tiempo de aprendizaje (Cat. residual: Ninguno)</i>		
De 3 a 12 meses	-0,4011**	-0,4119**
Más de 1 año	-0,4608**	-0,4602**
<i>Pruebas de selección (Cat. residual: No)</i>		
Pasar por oposición	-1,8677***	-1,8488***
<i>Canal de terceras personas (Cat. residual: Otras vías)</i>		
	0,5882***	0,5786***
<i>Sexo (Cat. residual: Mujer)</i>		
	0,4682**	0,4760**
Constante	-2,0429	-2,0298

Niveles de significación: *p< 0,1000 **p< 0,0500 ***p< 0,0100

Las variables que miden las características de los puestos de trabajo sí resultan significativas. Las categorías ocupacionales manuales se hayan asociadas positivamente con la entrada a un empleo en el que no se establecen requisitos educativos como criterio de acceso, mientras que las ocupaciones manuales se hayan asociadas de forma negativa. Las ramas de Construcción y de Comercio y Hostelería mantienen una influencia positiva, en tanto que las

Administraciones públicas y la rama de Enseñanza y Sanidad presentan coeficientes negativos. Ser varón y recurrir al capital relacional como fuente de información de oportunidades laborales incrementan la probabilidad de acceder a un puesto de trabajo en el que no es necesario poseer un título determinado. Disminuyen la probabilidad de acceso la entrada por medio de una oposición, si se requiere un tiempo de aprendizaje superior a tres meses y si el tipo de contrato es temporal.

No todas las ocupaciones de los jóvenes carecen de exigencias formativas, hay puestos de trabajo en los que sí se establece algún nivel de estudios como criterio de entrada. A continuación se exponen qué variables resultan más relevantes para explicar el establecimiento de un título educativo en la contratación; en concreto en aquellos puestos de trabajo en los que se exige un título de FP o un título universitario. Para ello, se han efectuado dos modelos de regresión logística en los que la variable dependiente es el tipo de titulación exigida. Las variables independientes incluidas en los modelos de regresión son: la categoría ocupacional (CATAJENA), la rama de actividad (RAMAR), el tipo de vínculo laboral (MIX), el tiempo de aprendizaje necesario para el puesto (TIAPREN), el canal de acceso al empleo (CANAL3), el sexo (SEXOR), el tiempo de paro previo (TDEPARO), la selección por edad (SELEEDAD) y la selección por sexos (SELESEXO). Junto a estas variables se ha incluido, según el modelo, la variable que recoge las diferentes carreras universitarias (TIPROFE1) o las especialidades de FP (TITFP) y la combinación de estudios y trabajo (TRAUNIV y TRAESTU).

Acceder a un empleo en el que se exige la posesión de un título universitario se haya asociado de forma positiva con la categoría ocupacional de profesionales y técnicos, con la rama de Enseñanza y Sanidad y con los puestos de trabajo que requieren un tiempo de aprendizaje superior a los tres meses (Cuadro 5.3). De las diferentes carreras universitarias, sólo las diplomaturas del área de Arte y Humanidades presentan coeficientes positivos con significación estadística; estas diplomaturas, entre las que tiene el mayor peso la carrera de

Magisterio, encuentran empleo básicamente en la rama de Enseñanza donde la posesión de un título constituye un requisito imprescindible en la contratación y ello explica que presenten una asociación tan positiva. La simultaneidad de estudios y trabajo disminuye la probabilidad de acceder a un empleo en el que se exige un nivel universitario, resultado bastante lógico ya que los estudiantes todavía no han obtenido la titulación correspondiente. La categoría de administrativos y comerciales presenta un coeficiente de signo negativo, es decir, el establecimiento de un título universitario como criterio de entrada a ocupaciones de nivel administrativo o comercial no es frecuente. La comparación de este resultado con el obtenido en el capítulo anterior, relativo a la influencia positiva que presentan ciertos estudios universitarios en el acceso a la categoría de administrativos y comerciales, indica la necesidad de diferenciar el establecimiento de criterios de contratación formales por parte de los empleadores con las prácticas de contratación efectivas o reales. Así, se puede fijar un determinado nivel de estudios como criterio de entrada pero en el proceso de contratación no se rechazan, e incluso se prefieren, los candidatos con una formación superior.

Cuadro 5.3. Modelo LOGIT. Probabilidad de acceder a un empleo en el que se exige un título universitario

Título universitario	
<i>Tipo de titulación (Cat. residual: Resto de titulaciones)</i>	
<i>Dip. Arte y Humanidades</i>	1,1996***
<i>Trabaja y estudia (Cat. residual: No estudia)</i>	
<i>Trabaja y realiza estudios universitarios de grado medio</i>	-1,1360***
<i>Tiempo de aprendizaje (Cat. residual: Ninguno)</i>	
<i>De 1 a 3 meses</i>	0,6534**
<i>Más de 1 año</i>	0,8188**
<i>Categoría ocupacional (Cat. residual: Obreros no cualificados)</i>	
<i>Profesionales y técnicos</i>	2,7176***
<i>Administrativos y comerciales</i>	-0,6904***
<i>Rama de actividad</i>	
<i>Enseñanza y Sanidad</i>	1,3989***
<i>Constante</i>	-1,9840

Niveles de significación: * $p < 0,1000$ ** $p < 0,0500$ *** $p < 0,0100$

Poseer un título de FP como requisito para ser contratado se haya positivamente asociado a los estudios de FP2 del área Administrativa y del área de Industria y Construcción (Cuadro 5.4). Determinadas características de los puestos de trabajo incrementan también la probabilidad de que en el proceso de contratación se establezca como condición para ser seleccionado la posesión de un título de FP. De este modo, la probabilidad es mayor si el empleo pertenece a las ramas de Minería, Energía, Química, Metal, Transporte y Comunicaciones, y si requiere un tiempo de aprendizaje superior a tres meses. La categoría ocupacional que más se asocia con el establecimiento de este requisito educativo es la de administrativos y comerciales, seguida de la categoría de obreros cualificados con un coeficiente Beta más pequeño y de menor significación. Presentan coeficientes negativos, los estudios de FP1 de Industria y Construcción, la rama de actividad de Comercio y Hostelería y el acceso al empleo por medio del capital relacional.

Cuadro 5.4. Modelo LOGIT. Probabilidad de acceder a un empleo en el que se exige un título de FP

Título de FP	
<i>Tipo de titulación (Cat. residual: EGB)</i>	
FP1 Industria y Construcción	-1,0057**
FP2 Administrativa	0,7480**
FP2 Servicios	1,4715***
<i>Tiempo de aprendizaje (Cat. residual: Ninguno)</i>	
De 3 a 12 meses	0,9341***
De 12 meses a 1 año	0,7048***
<i>Categoría ocupacional (Cat. residual: Obreros no cualificados)</i>	
Administrativos y comerciales	1,0413***
Obreros cualificados	0,3838*
<i>Rama de actividad (Cat. residual: Servicios personales)</i>	
Minería, Energía y Química	0,8796***
Metal	0,8251**
Transporte y Comunicaciones	0,7408**
Comercio y Hostelería	-1,0365**
<i>Canal de terceras personas (Cat. residual: Otras vías)</i>	
Constante	-1,1000

Niveles de significación: *p< 0,1000 **p< 0,0500 ***p< 0,0100

5. 2. VALORACIÓN DE LA IMPORTANCIA DE LA TITULACIÓN EN LA OBTENCIÓN DE EMPLEO

En este apartado se expone qué impacto tienen, a juicio de los encuestados, los títulos académicos en el acceso al empleo, considerando que se trata de una valoración subjetiva en la que interviene la propia percepción del sujeto acerca de los factores que más han contribuido al éxito en el proceso de selección; es decir, un aspecto son los recursos educativos que se hayan favorablemente asociados a la entrada a una determinada ocupación y otro cómo valora la persona la formación recibida para lograr su primer trabajo. Como fuente de información, se ha recurrido a una pregunta del cuestionario donde se indaga sobre la valoración que los encuestados otorgan a la titulación poseída para obtener el primer empleo. La valoración se efectúa a partir de una escala que oscila entre 1 "Nada" y 4 "Mucha".

La técnica de análisis utilizada es un modelo LOGIT ordinal que suele denominarse Proporcional Odds Model o Cumulative Logistic Model incorporado en el paquete estadístico SAS que permite trabajar con variables dependientes de escala ordinal. Para que este modelo sea aplicable, debe cumplirse la asunción de proportional odds, la cual puede comprobarse por medio del test denominado Score Test for the Proporcional Odds Assumption dentro del paquete estadístico SAS. Mediante esta técnica se han construido dos modelos: el modelo A que incorpora el nivel de estudios (ESTUDIOS) y el modelo B que recoge el tipo de titulación (TITULOR) y la combinación de estudios y trabajo (TRAESTU).

El resto de variables independientes incorporadas en los análisis de regresión son: la categoría ocupacional (CATAJENA), la rama de actividad (RAMAR), el tipo de vínculo laboral (MIX), el tiempo de aprendizaje (TIAPREN), la realización o no de pruebas de selección (EXA2), el sexo (SEXOR), el canal de acceso al empleo (CANAL3), el tiempo previo de paro (TDEPARO), la selección por edad (SELEEDAD) y la selección por sexos (SELESEXO) (Cuadro 5.5).

En los modelos de regresión ordinales, los coeficientes se interpretan de forma diferente a los modelos de regresión binarios: un coeficiente con signo negativo indica una tendencia hacia las categorías más altas de la escala, en este caso a una mayor valoración de la importancia del título en la obtención de empleo, mientras que un coeficiente de signo positivo indica una tendencia hacia las categorías más bajas. En el modelo A la puntuación CHI cuadrado para testar la asunción de odds proporcionales es 40.3949 la cual no es significativa con respecto a la distribución CHI cuadrado con 36 grados de libertad ($p=0,2823$). Esto indica que el modelo ordinal es apropiado para los datos. Igualmente ocurre en el modelo B con un CHI cuadrado de 34.7004 que no es significativo en relación a la distribución CHI cuadrado con 30 grados de libertad ($p=0,2537$).

La valoración de los títulos académicos en los procesos de selección y reclutamiento de personal varía substancialmente según el nivel ocupacional del puesto de trabajo a cubrir y, por tanto, está relacionada con las titulaciones que posibilitan el acceso a esos puestos, con el tiempo de aprendizaje que requieren y con la estructura ocupacional de las diferentes ramas de actividad. Así, la importancia de la titulación para obtener un empleo es más valorada por los jóvenes con estudios de contenido profesional: FP2 y universitarios, y también se aprecian diferencias según el tipo de titulación. Son los jóvenes con especialidades de FP2 pertenecientes a las ramas de Industria y Construcción los que manifiestan una tendencia más significativa hacia los valores altos de la escala. El tiempo de aprendizaje necesario para el desarrollo del trabajo también constituye una variable muy significativa; si el tiempo de aprendizaje o el período de formación específica es inferior a tres meses, la valoración de la importancia de los estudios en la contratación es notablemente baja.

La valoración del título académico varía según las características del trabajo. Todas las categorías ocupacionales por encima de la categoría de obreros no cualificados presentan coeficientes que tienden hacia una mayor

valoración, especialmente en el caso de los profesionales y técnicos que es la categoría dentro de los modelos que alcanza coeficientes más elevados.

Modelos LOGIT ordinal. Valoración de la importancia de la titulación en la obtención del primer empleo

Variables	Modelo A	Modelo B
<i>Nivel de estudios (Cat. residual: EGB)</i>		
Licenciatura	-0,7429**	
Diplomatura	-0,7206***	
FP2	-1,1696***	
<i>Tipo de titulación (Cat. residual: EGB)</i>		
FP2 Industria y Construcción		-0,9569***
<i>Tiempo de aprendizaje (Cat. residual: Más de 1 año)</i>		
Ninguno	1,6010***	1,4577***
Menos de 1 mes	0,8632***	0,6655***
De 1 a 3 meses	0,4887***	0,3441**
<i>Categoría ocupacional (Cat. residual: Obreros no cualificados)</i>		
Profesionales y técnicos	-2,8550***	-3,2732***
Administrativos y comerciales	-1,1650***	-1,4520***
Obreros cualificados	-1,3005***	-1,3984***
<i>Tipo de vínculo laboral (Cat. residual: Sin contrato)</i>		
Contrato temporal	-0,3098**	-0,3310**
<i>Rama de actividad (Cat. residual: Servicios personales)</i>		
Minería, Energía y Química	-0,8179***	
Metal	-0,7674***	
Transporte y Comunicaciones	-0,7161**	
Comercio y Hostelería		0,4829**
Administraciones públicas		0,5658**
Enseñanza y Sanidad	-1,0710***	-0,7698***
Otros servicios	-0,7342***	-0,3609**
<i>Pasar pruebas de selección (Cat. residual: No)</i>	-0,7421***	-0,9115***
<i>Selección por edad (Cat. residual: No se tenía en cuenta la edad)</i>		
Sólo contrataba jóvenes	0,3342**	0,3953***
<i>Selección por sexo (Cat. residual: Sólo había mujeres)</i>		
Sólo había hombres	0,6066***	0,6350***
Score Test for the Proportional Odds Assumption	Chi-Square= 40.3949 con 36 grados de libertad (p=0,2823)	Chi-Square= 34.7004 con 30 grados de libertad (p=0,2537)

Niveles de significación: *p< 0,1000 **p< 0,0500 ***p< 0,0100

La importancia del título en el proceso de contratación también presenta diferencias según la rama de actividad a la que pertenecen los diferentes trabajos; la valoración es más alta por parte de los jóvenes que han obtenido su primer empleo en las ramas de Transporte y Comunicaciones, Minería, Energía y Química y Metal, Enseñanza y Sanidad y el apartado de Otros servicios. Cabe señalar la tendencia hacia los valores más bajos de la escala de valoración por parte de los ocupados en la rama de Administraciones públicas; resultado que puede responder al hecho de que un buen número de jóvenes con elevadas cualificaciones están accediendo a puestos de trabajo ofertados por las diferentes Administraciones públicas que requieren un nivel educativo por debajo de sus recursos formativos. Los jóvenes empleados en el Comercio y la Hostelería también valoran muy bajo la importancia de los estudios realizados para obtener el empleo.

La realización de pruebas de selección influye significativamente en una mayor valoración de la importancia del título. Es frecuente que en el acceso a los puestos de trabajo donde se efectúan pruebas de selección más o menos formalizadas, la posesión de un determinado título sea uno de los requisitos para poder efectuar tales pruebas. Las variables que miden la selección según el sexo y la edad resultan igualmente variables explicativas. Son los trabajadores que han accedido a ocupaciones donde la empresa contrataba sólo a gente joven los que valoran de forma más baja la importancia de los estudios realizados, resultado que constituye un cierto indicador de la escasa cualificación que suelen requerir los puestos de trabajo destinados exclusivamente a jóvenes. Si además son empleos ocupados sólo por hombres la valoración también es muy baja.

5.3. VALORACIÓN DE LA IMPORTANCIA DE LOS CONOCIMIENTOS COMPLEMENTARIOS EN LA OBTENCIÓN DE EMPLEO

En numerosos estudios que tienen como objetivo el análisis de la adecuación entre la formación otorgada por el sistema educativo y los distintos puestos de trabajo del sistema productivo, se ha resaltado que una de las

principales carencias de los jóvenes es su falta de conocimientos complementarios en áreas como los idiomas, la informática y la organización empresarial. Para determinar la influencia de tales conocimientos en la contratación, se efectuó una pregunta en el cuestionario relativa a la importancia otorgada a poseer conocimientos complementarios para la obtención del primer empleo. La escala de respuestas oscilaba de 1 "Nada" a 4 "Mucha".

La técnica de análisis utilizada es un modelo LOGIT ordinal en el que se han considerado las mismas variables independientes que en los modelos que contemplan la valoración del título académico en la contratación: nivel educativo, tiempo de aprendizaje necesario para desarrollar el trabajo, categoría ocupacional, rama de actividad, tipo de vínculo laboral, realización de pruebas de selección, sexo, canal de acceso al empleo, tiempo de paro, selección por edad y selección por sexos (Cuadro 5.6). La puntuación CHI cuadrado para testar la asunción de odds proporcionales es 24.8666 y no es significativa con respecto a la distribución CHI cuadrado con 22 grados de libertad ($p=0,3035$). Este resultado indica que el modelo ordinal es apropiado para los datos⁶⁴.

Los jóvenes con estudios universitarios de grado medio son los que mas alto valoran la necesidad de poseer conocimientos complementarios para obtener trabajo. La valoración también es mayor si el empleo pertenece a cualquiera de las categorías ocupacionales de estatus superior a la categoría de obreros no cualificados, sobre todo si el puesto es de carácter no manual y requiere un periodo de aprendizaje de uno a tres meses. Según la rama de actividad, son las ramas de Transporte y Comunicaciones y de Otros servicios las que presentan unos coeficientes que tienden hacia los valores altos de la escala. La realización de pruebas de selección para acceder al empleo se haya igualmente asociada a una valoración más elevada de los conocimientos complementarios. La menor valoración proviene de aquellos jóvenes que han obtenido puestos de trabajo en los que existe una clara segregación sexual, en concreto en aquellos que son ocupados sólo por hombres. Asimismo, cuanto

⁶⁴No se han presentado los datos del modelo B que incorpora el tipo de titulación porque no es posible aplicar el procedimiento iterativo de máxima verosimilitud.

mayor es el tiempo de paro previo mayor es la probabilidad de inclinarse hacia las puntuaciones mas bajas de la escala de valoración. Estos resultados sugieren que la utilidad laboral de poseer conocimientos complementarios responde fundamentalmente a un perfil de puestos de trabajo de contenido no manual, con un tiempo de aprendizaje medio, de uno a tres meses, en los que se establecen alguna prueba de selección como requisito de acceso, que requieren estudios universitarios de grado medio, y pertenecientes a las ramas de Otros servicios y Transporte y Comunicaciones.

Cuadro 5.6. Modelo LOGIT ordinal. Valoración de la importancia de los conocimientos complementarios en la obtención del primer empleo

Variables	
<i>Nivel de estudios (Cat. residual: EGB)</i>	
Diplomatura	-0.7260***
<i>Tiempo de aprendizaje (Cat. residual: Más de 1 año)</i>	
De 1 a 3 meses	-0,5012***
<i>Categoría ocupacional (Cat. residual: Obreros no cualificados)</i>	
Profesionales y técnicos	-1,8437***
Administrativos y comerciales	-2,0779***
Obreros cualificados	-0,6562***
<i>Rama de actividad (Cat. residual: Servicios personales)</i>	
Transporte y Comunicaciones	-0,7241**
Otros servicios	-0,6470***
<i>Sexo (Cat. residual: Mujer)</i>	
Pasar pruebas de selección (Cat. residual: No)	-0,9488***
<i>Selección por sexo (Cat. residual: sólo había mujeres)</i>	
Sólo había hombres	1,0997***
<i>Tiempo previo de paro</i>	0,0193***
<u>Score Test for the Proportional Odds Assumption</u>	Chi-Square = 24.8666 with 22 DF (p=0.3035)

Niveles de significación: *p< 0,1000 **p< 0,0500 ***p< 0,0100

5. 4. PRUEBAS DE SELECCIÓN Y RECURSOS FORMATIVOS

El establecimiento de mecanismos de selección por parte de la empresas es otro aspecto a considerar en los procesos de ajuste entre el trabajador y los puestos de trabajo. Los diferentes procedimientos de selección desarrollados por las empresas para elegir al candidato más idóneo pueden incidir en los

conocimientos adquiridos en el sistema educativo y/o en las aptitudes y actitudes generales de los candidatos. A este respecto, los resultados obtenidos en esta investigación indican que la realización de pruebas de selección no constituye el procedimiento más frecuente de acceso al empleo. Así, sólo un 25% de los jóvenes tuvo que realizar alguna prueba de selección previa a la entrada en la empresa. Como formas de selección se establecieron en el cuestionario la realización de una entrevista, un examen sobre conocimientos generales, un examen práctico relacionado con las tareas a realizar en el puesto y por último baterías de test psicotécnicos. De todas estas pruebas, la entrevista constituye la prueba más frecuente. Del resto de jóvenes, un 74% se inclinó por el sistema de oposiciones y un 67% accedió al empleo de forma directa.

Una primera descripción de la forma de entrada al trabajo según nivel educativo muestra como el acceso de forma directa sin tener que pasar previamente por algún mecanismo de selección más o menos formalizado es más frecuente en los niveles educativos más bajos, FP1 y EGB (Cuadro 5.7).

Cuadro 5.7. Realización o no de pruebas de selección según nivel educativo

	Ninguna prueba	Oposición	Proceso de selección	TOTAL
EGB incompleto	87,5	--	12,5	100 (16)
EGB	84,1	1,0	14,9	100 (195)
FP1 Incompleto	72,7	2,3	25,0	100 (44)
FP1	73,7	4,2	22,1	100 (95)
FP2 incompleto	74,5	4,8	20,7	100 (145)
FP2	61,1	7,6	31,3	100 (144)
BUP-COU incompleto	79,7	0,7	19,6	100 (138)
BU-COU	61,3	5,6	33,1	100 (160)
Diplomatura incompleta	59,8	5,9	34,3	100 (102)
Diplomatura	44,4	18,5	37,0	100 (81)
Licenciatura incompleta	46,3	21,1	32,6	100 (95)
Licenciatura	49,2	29,2	21,5	100 (65)

La realización de oposiciones es un procedimiento utilizado en mayor medida por los jóvenes con estudios universitarios, y en cuanto a las pruebas consistentes en exámenes o entrevistas no se encuentran diferencias relevantes

por niveles educativos, su incidencia viene a ser muy similar en los niveles de FP2, BUP y Universidad. Según esta primera descripción, no parece que la educación sea una variable que contribuya en gran medida a la explicación de los diferentes mecanismos de selección por los que tienen que pasar los candidatos a un empleo, sobre todo porque el establecimiento de tales mecanismos es más probable que dependa de determinadas características de los puestos de trabajo y de las empresas. Si nos referimos a los distintos mecanismos de acceso a cada una de las categorías ocupacionales, la entrada en la ocupación sin que se efectúe ningún proceso selectivo previo constituye la forma de entrada más frecuente en todas las categorías ocupacionales (Cuadro 5.8). Incluso en la categoría de profesionales y técnicos, donde previsiblemente debería realizarse una selección más rigurosa al ser puestos de trabajo que exigen una mayor cualificación, un 45% de los jóvenes obtuvieron el empleo de forma directa. Lógicamente, en los puestos de trabajo no cualificados es donde menos se establecen pruebas de entrada, en concreto, en un 77% no se tenía que efectuar ninguna prueba.

Cuadro 5.8. Realización o no de pruebas de selección según categoría ocupacional

	Profesionales y Técnicos	Administrativos y Comerciales	Obreros cualificados	Obreros no cualificados
Ninguna prueba	45,8	50,6	55,2	77,5
Oposición	26,2	14,7	10,0	2,3
Pruebas de selección	28,0	34,7	34,9	20,2
TOTAL	100,0 (107)	100,0 (170)	100,0 (241)	100,0 (741)

El mecanismo de oposiciones es más frecuente en el acceso a la categoría de profesionales y técnicos, con un porcentaje del 26%, mientras que las pruebas consistentes en exámenes sobre conocimientos generales o específicos, entrevistas y test psicotécnicos, suelen ser procedimientos más comunes para entrar en la categoría de obreros cualificados y en la de administrativos y comerciales, con porcentajes que rondan el 34%.

Con objeto de determinar qué factores intervienen en mayor medida en el establecimiento de pruebas de selección por parte de las empresas, se ha acudido a la técnica de regresión logística, considerando como variable dependiente la realización de dichas pruebas (Cuadro 5.9). Al igual que en análisis anteriores, se han efectuado dos modelos de regresión diferenciados por el tipo de variables educativas. El modelo A recoge el nivel educativo del sujeto (ESTUDIOS), mientras que el modelo B incluye el tipo de titulación (TITULOR) y la combinación de estudios y trabajo (TRAESTU). Como variables independientes se han considerado:

- El tiempo de aprendizaje necesario para desarrollar adecuadamente las tareas propias del puesto (TIAPREN). Es de esperar que cuanto mayor sea el tiempo de aprendizaje requerido más se acuda a procesos de selección formalizados.
- El tipo de vínculo laboral (MIX). Se parte de la hipótesis de que cuanto más estabilidad ofrezca el puesto de trabajo y, por tanto, más inflexibles sean las relaciones de empleo, más rigurosas serán las empresas a la hora de contratar personal.
- La categoría ocupacional (CATAJENA). Es de suponer que aquellas categorías que afronten menos exigencias de formación conllevarán procedimientos de selección menos rigurosos y viceversa.
- La rama de actividad (RAMAR). Las diferencias en tecnología, en estructura de la mano de obra por ocupaciones y en políticas de personal pueden incidir en los mecanismos de selección utilizados por cada rama de actividad.
- Tamaño de la empresa (TAMR). Se parte de la hipótesis de que las grandes empresas, cuyos puestos de trabajo suelen estar organizados en escaleras de promoción laboral, cuentan con procesos de selección más formalizados.

- El canal de información sobre el empleo (CANAL3). Es previsible que cuanto más formal sea el canal de acceso más formalizado será también el reclutamiento de personal.
- Selección por sexo (SELESEXO) y selección por edad (SELEEDAD) con el objeto de determinar si existen diferencias en los procedimientos de selección según que los puestos de trabajo estén diferenciados por edad o sexo.
- El tiempo previo de paro (TDEPARO) con el fin de observar si un mayor tiempo de paro se asocia a determinados procesos de selección.
- La variable sexo (SEXOR) para comprobar si se observan diferencias apreciables entre hombres y mujeres al mantener constantes el resto de variables independientes.

La realización de pruebas de selección se haya asociada a determinadas características de los puestos de trabajo como son la categoría ocupacional, el tiempo de aprendizaje y el tamaño de la empresa. En el acceso a los puestos de trabajo pertenecientes a la categoría de obreros cualificados es donde en mayor medida se ponen a prueba los conocimientos adquiridos en el sistema educativo; la entrada en la ocupación por un trabajo manual cualificado incrementa la probabilidad de efectuar exámenes o entrevistas, al igual que el tiempo de aprendizaje elevado; son los empleos que requieren un período de formación superior al año los que influyen positivamente en el establecimiento de mecanismos de selección.

El tamaño de la empresa también constituye una variable significativa; el signo de los coeficientes de las distintas categorías de la variable indica que el establecimiento de mecanismos selectivos está asociado de forma negativa con un tamaño de empresa pequeño, de hasta diez empleados. Sin embargo, el tipo de contrato no parece ser una variable que influya en el establecimiento de pruebas de entrada al empleo.

Son los puestos de trabajo destinados preferentemente a gente joven y preferentemente a hombres los que en mayor medida establecen pruebas selectivas; sin embargo, aquellos puestos ocupados sólo por hombres presentan un coeficiente Beta negativo. Se dan también ciertas titulaciones donde es más probable que se efectúen tales pruebas, en concreto los jóvenes con diplomaturas de Arte y Humanidades y de Ciencias Sociales presentan una asociación de signo positivo. Por último, el recurso al capital relacional figura con un coeficiente de signo negativo.

Cuadro 5.9. Modelos LOGIT. Probabilidad de pasar por pruebas de selección

Variables	Modelo A	Modelo B
<i>Tipo de titulación (Cat. residual: EGB)</i>		
Dip. Arte y Humanidades		1,0539***
Dip. CC. Sociales		0,5637**
<i>Tiempo de aprendizaje (Cat. residual: Ninguno)</i>		
Más de 1 año	0,4382***	0,4769***
<i>Categoría ocupacional (Cat. residual: Obrero no cualificado)</i>		
Profesionales y técnicos	-0,3734*	-0,5365**
Obreros cualificados	0,3251**	0,4914***
<i>Tamaño de la empresa (Cat. residual: No contesta)</i>		
Hasta 10 empleados	-0,4458***	-0,3901***
<i>Selección por edad (Cat. residual: No se tenía en cuenta la edad)</i>		
Sólo gente joven	0,2383**	0,2575**
Preferentemente gente joven	0,3314***	0,3473***
<i>Selección por sexo (Cat. residual: Sólo había mujeres)</i>		
Sólo había hombres	-0,4645***	-0,3769**
Sobre todo hombres	0,3018*	0,3402**
<i>Canal de terceras personas (Cat. residual: Otras vías)</i>		
Constante	-0,5619	-0,5897

Niveles de significación: *p< 0,1000 **p< 0,0500 ***p< 0,0100

También se ha analizado la probabilidad de entrar en la ocupación por medio de una oposición (Cuadro 5.10). Las variables independientes incorporadas en los modelos son las mismas que se han considerado al analizar la probabilidad de pasar por procesos de selección, excepto las variables

selección por sexos y selección por edad que no se han incluido dado que los puestos de trabajo que se obtienen por medio de una oposición tienen un acceso universal, es decir, son puestos que en su mayoría no presentan restricciones a la entrada por razón de sexo o edad. Del conjunto de variables independientes, las únicas que presentan coeficientes significativos son el tiempo de aprendizaje, el tipo de vínculo laboral, el tamaño de la empresa y el canal de acceso al empleo. Aquí se destacan dos tipos de puestos de trabajo según el tiempo de aprendizaje que requieren, situados además en posiciones extremas: los que implican menos de un mes de formación y aquellos en los que es necesario un año como mínimo. La contratación indefinida y el acceso a través de canales formalizados es característico de los trabajos a los que se opta por medio de un sistema de oposiciones. El tamaño de la empresa resulta igualmente relevante; las empresas de pequeño tamaño mantienen una asociación de signo negativo con la realización de oposiciones. Pese a que los niveles universitarios superiores y las Administraciones públicas y Enseñanza y Sanidad presentan coeficientes Beta altos, no logran suficiente significación estadística; no obstante, las variables educativas y la rama de actividad no son eliminadas de los modelos al contribuir a una mayor capacidad explicativa de los mismos.

Cuadro 5.10. Modelos LOGIT. Probabilidad de pasar por una oposición

VARIABLES	Modelo A	Modelo B
<i>Tiempo de aprendizaje (Cat. residual: Ninguno)</i>		
Menos de 1 mes	0,5259*	0,5603*
Más de 1 año	0,6856**	0,6481**
<i>Tipo de vínculo laboral (Cat. residual: Sin contrato)</i>		
Contrato indefinido	1,5505***	1,7521***
<i>Tamaño de la empresa (Cat. residual: No contesta)</i>		
Hasta 10 empleados	-1,1540***	-1,2362***
<i>Canal de terceras personas (Cat. residual: Otras vías)</i>		
	-0,6506**	-0,7556**
Constante	-5,1006	-7,0999

Niveles de significación: *p< 0,1000 **p< 0,0500 ***p< 0,0100

5. 5. LA FORMACIÓN EN LA EMPRESA

Una vez que finaliza el período en que tiene lugar la educación formal y el individuo es seleccionado para el empleo, la inversión en capital humano se realiza fundamentalmente mediante la formación adquirida en el puesto de trabajo. En este apartado se analiza qué características personales favorecen la adquisición de formación en la empresa y qué características de los puestos de trabajo se asocian a una mayor formación. Como medida de la formación en la empresa se ha utilizado la pregunta del cuestionario relativa a la valoración del encuestado del tiempo de aprendizaje que él considera necesario para desempeñar correctamente su trabajo. Esta pregunta puede considerarse una aproximación a la formación en el puesto de trabajo, ya que en su contestación los individuos deben tener en cuenta tanto las características del puesto como sus propias cualificaciones; esto último también implica que las diferentes respuestas pueden ocultar situaciones personales y profesionales de muy diversa índole.

En términos generales, el 57% de los jóvenes declaran necesitar menos de un mes de aprendizaje para desarrollar su trabajo, un 23% de uno a tres meses y el 28% restante más de tres meses. Este elevado número de trabajadores que necesitan muy poca formación en el puesto, constituye otro indicador de la fuerte implantación que tiene el empleo no cualificado como forma de inserción a la vida activa entre los jóvenes (Cuadro 5.11).

Cuadro 5.11. Tiempo de aprendizaje necesario para realizar el trabajo

	Porcentaje
Ninguno	21,9
Menos de 1 mes	25,8
De 1 a 3 meses	23,5
De 3 a 12 meses	14,4
Más de 1 año	14,4
TOTAL	100,0

Para determinar qué variables personales o de los puestos de trabajo son más relevantes a la hora de explicar la formación en la empresa, se ha acudido a la técnica de regresión logística adoptando como variable dependiente la variable tiempo de aprendizaje recodificada en dos categorías: "1", " tiempo de aprendizaje superior a 3 meses" y "0" "tiempo de aprendizaje inferior a tres meses". Como población de referencia se ha considerado sólo a los individuos que son asalariados, excluyendo los empleadores, autónomos y ayudas familiares. Se han construido dos modelos en los que se incorporan diferentes variables educativas (Cuadro 5.11). El modelo A recoge el nivel educativo y el modelo B incluye el tipo de titulación y las situaciones de intersección de estudios y trabajo. Las variables independientes incluidas en los modelo son las siguientes:

- Características personales. El nivel educativo (ESTUDIOS), el tipo de titulación (TITULOR), la combinación de estudio y trabajo (TRAESTU), los diferentes estados de adecuación entre los estudios poseídos y los requeridos por el puesto de trabajo: sobreeducados, adecuadamente educados e infraeducados (ADECUT) y el sexo (SEXOR)
- Características de los puestos de trabajo. La categoría ocupacional lograda (CATAJENA), la rama de actividad (RAMAR) y el tipo de vínculo laboral (MIX).
- Formas de acceso al empleo. La realización de pruebas de selección (SELECCIO) y el canal de acceso al empleo (CANAL3).
- Por último, en los modelos también se ha incorporado la variable que mide el tiempo de paro previo al empleo (TDEPARO).

El primer dato que destaca de los resultados obtenidos en los análisis de regresión es la elevada valoración del tiempo de aprendizaje por parte de los trabajadores con un nivel de estudios bajo, en concreto con FP2 incompleta, y con especialidades de Industria y Construcción y de Servicios. Este mismo

resultado se revela cuando se observa el comportamiento de la variable que mide los diferentes grados de adecuación entre los estudios y los requerimientos formativos de los puestos de trabajo; el mayor tiempo de aprendizaje requerido proviene de los individuos que se hayan adecuadamente educados y de aquellos que están infraeducados en relación a los requerimientos formativos del puesto. Según este resultado, podría afirmarse que los trabajadores infraeducados suplen su escasez de formación por medio de la formación específica en la empresa y por ello declaran un alto período de aprendizaje⁶⁵.

La variable sexo, que se ha incorporado en los modelos como otra característica personal de los trabajadores, también constituye una variable muy significativa. El tiempo de aprendizaje es sensiblemente inferior en las mujeres que en los hombres, manteniendo constante el resto de variables. Una explicación a estos resultados es aquella que se centra en el hecho de que las mujeres reciben menos formación porque tienen mayores probabilidades de abandonar el trabajo por motivos familiares, con la consiguiente pérdida de la inversión que la empresa ha efectuado en ellas.

Puesto que los costes de formación en el trabajo son asumidos en gran parte por los empresarios, si éstos consideran que existen pautas de comportamiento laboral diferenciadas por sexo, destinarán la formación a aquellos trabajadores que consideren más estables, en este caso los varones. Tal fenómeno puede producirse especialmente en el primer empleo, cuando el empresario no posee todavía información respecto al comportamiento laboral de las nuevas trabajadoras.

La formación en el trabajo suele estar bastante relacionada con las características del puesto al que se accede, características que vienen expresadas en este caso por la categoría ocupacional, la rama de actividad y el tipo de vínculo laboral. Si analizamos la relación entre la formación y la categoría ocupacional, cabe suponer que las categorías altas de la jerarquía ocupacional

⁶⁵En este mismo sentido, García Serrano y Malo Ocaña (1995) utilizando datos de la Encuesta de Estructura, Conciencia y Biografía de Clase señalan como un 45% de los trabajadores infraeducados declaran necesitar más de un año para desarrollar correctamente el trabajo.

exigirán mayor tiempo de aprendizaje que las intermedias o las menos cualificadas. Como era de esperar, es precisamente la categoría de profesionales y técnicos la que requiere un mayor tiempo de aprendizaje mientras que los trabajos administrativos y de ventas, y en mayor grado los trabajos manuales no cualificados, son los que requieren menores exigencias formativas.

Cuadro 5.12. Modelos LOGIT. Probabilidad de que el tiempo de aprendizaje necesario para realizar el trabajo sea superior a tres meses

Variables	Modelo A	Modelo B
<i>Nivel de estudios (Cat. residual: EGB)</i>		
FP2 incompleto	0,8779***	
<i>Tipo de titulación (Cat. residual: EGB)</i>		
FP1 Industria y Construcción		0,5323*
FP1 Administrativa		-1,2303**
FP2 Industria y Construcción		0,9442***
FP2 Servicios		0,6381*
Lic. Biosanitarias		-1,0397*
<i>Sobreeducación (Cat. residual: Estar sobreeducado)</i>		
Adecuadamente educado	0,2751**	
Infraeducado		0,3335*
<i>Sexo (Cat. residual: Mujer)</i>	0,6179***	0,5667***
<i>Categoría ocupacional (Cat. residual: Obreros no cualificados)</i>		
Profesionales y técnicos	1,2315***	1,1786***
Administrativos y comerciales	-0,2894*	
<i>Tipo de vínculo laboral (Cat. residual: Sin contrato)</i>		
Contrato indefinido	0,3930***	0,3162**
Contrato temporal	-0,2203**	-0,1957*
<i>Rama de actividad (Cat. residual: Servicios personales)</i>		
Resto industria		0,4643**
Construcción	0,8490***	0,9404***
Transporte y Comunicaciones	-0,6347**	-0,7310**
Comercio y Hostelería	-0,6754***	-0,6225***
Administraciones públicas	0,5744**	
Servicios personales	-0,2982*	
<i>Pasar por pruebas de selección (Cat. residual: Pasar por una oposición)</i>		
No		-0,2911**
Constante	-0,5522	-0,4173

Niveles de significación: *p< 0,1000 **p< 0,0500 ***p< 0,0100

Si nos referimos a las ramas de actividad donde se encuadran los respectivos empleos, si éstos tienen lugar en las ramas de Construcción, el Resto de la industria y las Administraciones públicas, se incrementa la

probabilidad de necesitar un período de aprendizaje superior a tres meses. En el lado opuesto se sitúan el Comercio y la Hostelería y la rama de Transporte y Comunicaciones que presentan coeficientes de signo negativo.

Si los costes de la formación en el trabajo son asumidos básicamente por el empresario, es previsible que éste invierta la formación sobre todo en aquellos trabajadores que resulten más estables temporalmente. La asociación positiva entre formación en la empresa y estabilidad en el empleo se pone de manifiesto si se observa el comportamiento de la variable que representa el tipo de relación laboral. Son los trabajadores con contratos de empleo indefinidos los que manifiestan necesitar un mayor tiempo de aprendizaje en el puesto; por el contrario, si la relación laboral es temporal disminuye la probabilidad de ocupar un empleo que requiere un mayor tiempo de formación.

La última variable incorporada a los modelos que resulta significativa es la realización de pruebas de selección como requisito de entrada al empleo. Parece evidente que la necesidad de formación en el puesto de trabajo afecta a los mecanismos de selección y contratación de las empresas. El acceso al empleo sin que sea necesario realizar pruebas de selección está inversamente relacionado con la cantidad de formación necesaria para desarrollar el trabajo.

5. 6. FORMACIÓN EN LA EMPRESA Y RIESGO DE DESEMPLEO

Es previsible que la formación específica contribuya a lograr una mayor estabilidad laboral por motivos que incumben tanto a los trabajadores como a los empresarios. Desde el lado de la demanda de trabajo los empleadores han invertido en una formación que pierden si el trabajador abandona la empresa; y por el lado de la oferta, los trabajadores pueden haber adquirido una formación que puede ser poco transferible a otras empresas distintas de aquella que proporcionó dicha formación. En este apartado se analiza la influencia del tiempo de aprendizaje requerido por el puesto sobre el riesgo de desempleo. La técnica utilizada es el modelo de regresión de Cox también llamado de "riesgos proporcionales" que permite determinar el riesgo de que ocurra una determinada transición según una serie de variables independientes. La variable

dependiente en los modelos construidos al efecto es el número de meses que se permanece en un empleo antes de moverse hacia el paro o de ser censurado. Dado que la información sobre el tiempo de aprendizaje disponible en el cuestionario se refiere únicamente al primer y último empleo, el análisis de su influencia en el riesgo de paro se refiere al siguiente suceso después de la primera ocupación. El análisis de las transiciones empleo-paro se efectúa partiendo de la situación de ocupado en la categoría de ocupaciones no manuales (engloba las categorías de profesionales y técnicos y administrativos y comerciales), obreros cualificados y obreros no cualificados. Los modelos recogen el tiempo de aprendizaje junto a una serie de variables explicativas que pueden influir en estas transiciones y que son las mismas que se van a utilizar en el capítulo dedicado al análisis de la movilidad en el que se tiene en cuenta el conjunto de sucesos laborales. Al igual que en el análisis del conjunto de los sucesos laborales, se considera que las variables básicas explicativas de la movilidad son los recursos personales y las recompensas del trabajo. Tales factores se van a medir a través de las siguientes variables:

- Recursos personales. El modelo A incluye el nivel educativo (ESTUDIOS) y, en el caso de la transición de la ocupación al paro desde las categorías ocupacionales no manuales, se reconstruye en la variable ESTPROAD. En el modelo B se recoge el tipo de titulación, que para las categorías no manuales se redefine en la variable TIPROADM y para las manuales en la variable TIOBRE. Junto al tipo de titulación, y según cada categoría ocupacional, se ha incorporado la variable que recoge las distintas situaciones de compatibilidad de trabajo y estudio (TRADCUAL, TRAESTU). Además de estas variables formativas, se incluye el tiempo de aprendizaje (TIAPREN) como un recurso formativo de carácter variable. Los recursos personales van a estar integrados también por una variable que mide el capital relacional (CANAL3), y por el tiempo de paro acumulado (TDEPARO) como un recurso personal de carácter negativo en cuanto a su posible influencia sobre el logro laboral.

- Las recompensas del trabajo. Las recompensas del trabajo están representadas por una variable que mide la obtención o no de un ascenso (ASCENSO), y por una variable que mide la fecha de entrada en la ocupación, antes o después de 1984 (AÑO), como un factor fundamental en la explicación de la estabilidad laboral.

También se ha considerado la posible influencia de ciertas características del empleo como la rama de actividad (RAMAR), y de ciertas características sociodemográficas como el sexo (SEXOR), el estado civil (CIVIL), si se ha tenido o no hijos durante ese primer empleo (HIJOS) y el área de residencia (AREA).

La interpretación de los resultados se centra en el comportamiento de la variable tiempo de aprendizaje, dado que la influencia del resto de variables sobre las transiciones empleo-paro se analizará de forma más exhaustiva en los modelos que toman en consideración el conjunto de sucesos laborales. Una de las metas del análisis de regresión de riesgos proporcionales es construir modelos que incluyan las variables relacionadas con el riesgo de desempleo y excluir aquellas que no resulten buenos predictores. Para ello, se ha aplicado el método denominado Forward LR incluido en el paquete estadístico SPSS 5.0.1 y basado en las estimaciones de máxima verosimilitud parcial. Las variables con coeficientes positivos se hallan asociadas a decrementos del intervalo temporal entre dos eventos y señalan un mayor riesgo de desempleo, mientras que las variables con coeficientes negativos estarán asociadas a incrementos de dicho intervalo temporal e indican que el riesgo de efectuar una transición de la ocupación al paro será menor.

Si diferenciamos por las distintas categorías ocupacionales, en las transiciones que van de una categoría no manual al paro, solamente las diplomaturas y los estudios de FP1 completos e incompletos parecen favorecer la pérdida de la ocupación, sin que por otra parte exista ninguna titulación específica que se destaque sobre el resto (Cuadro 5.13). Estudiar FP o BUP y trabajar de forma simultánea no parece una situación que contribuya al logro de la estabilidad laboral, ni tampoco residir en las Cuencas Mineras. La obtención

de un ascenso constituye un factor que incrementa riesgo de permanencia en la empresa, al igual que tener un hijo durante este primer suceso de empleo.

Cuadro 5.13. Modelos COX. Transiciones de una categoría ocupacional no manual en el primer empleo a una situación de paro

Ocupaciones no manuales (Cuello blanco)	Modelo A	Modelo B
<i>Nivel de estudios (Cat. residual: BUP incompleto y EGB)</i>		
Licenciatura incompleta	-1,1548**	
Diplomatura	0,6573***	
FP1 completo e incompleto	0,6240*	
<i>Trabaja y estudia (Cat. residual: No)</i>		
Trabaja y estudia FP o BUP		0,6875**
Trabaja y realiza estudios universitarios superiores		-1,0502**
<i>Ascenso en el trabajo de origen (Cat. residual: No estudia)</i>	-1,4332***	-1,3764***
<i>Tener hijos durante el evento (Cat. residual: No)</i>	-2,1164**	-1,9262*
<i>Área de residencia (Cat. residual: Oviedo)</i>		
Cuencas Mineras	0,5483**	

Niveles de significación: *p< 0,1000 **p< 0,0500 ***p< 0,0100

Si nos referimos a las ocupaciones manuales (Cuadro 5.13), las recompensas obtenidas en el trabajo medidas por la obtención de un ascenso, junto con el tiempo de aprendizaje, constituyen los factores que más favorecen la permanencia en la ocupación dentro de la categoría de trabajadores manuales cualificados; desempeñar un trabajo que requiere menos de un mes de formación incrementa el riesgo de desempleo mientras que si dicho trabajo requiere más de un año de formación tal riesgo disminuye. De las restantes variables de los modelos, la fecha de entrada en la ocupación contribuye de forma significativa a explicar la estabilidad laboral. Si el empleo se ha obtenido después de 1984, cuando se introducen las medidas de flexibilización del mercado de trabajo, se incrementa el riesgo de perderlo. También existe un mayor riesgo de perder el empleo si éste pertenece a las ramas de Metal y Enseñanza y Sanidad; por el contrario, el riesgo es menor si el trabajo tiene lugar en las ramas de Minería, Energía y Química y en Comercio y Hostelería. Ser varón y tener un hijo durante ese primer empleo contribuyen al logro de la estabilidad laboral.

El tiempo de aprendizaje no parece tener ningún efecto protector en el caso de las trabajadores manuales no cualificados. En esta categoría ocupacional, la estabilidad en el empleo depende fundamentalmente de la

obtención de un ascenso, de la fecha de entrada en la ocupación, si ésta ha tenido lugar antes de 1984, y de ciertos indicadores de estabilidad familiar como puede ser tener un hijo durante esta primera experiencia laboral. Del resto de variables explicativas, el área de residencia influye en el riesgo de paro, en concreto residir en las Cuencas Mineras, al igual que si el trabajo pertenece a las ramas de Metal, Construcción y Administraciones públicas. Asimismo, las mujeres tienen un mayor riesgo de ir al paro que los varones.

Cuadro 5.14. Modelos COX. Transiciones de una categoría ocupacional manual en el primer empleo a una situación de paro

Ocupaciones manuales	Modelo A	Modelo B
De obreros cualificados al paro		
<i>Tiempo de aprendizaje (Cat. residual: Ninguno)</i>		
Menos de 1 mes	0,6207**	0,5193**
De 1 a 3 meses	-0,4715*	-0,6460**
Más de 1 año	-0,5751**	
<i>Ascenso en el trabajo de origen (Cat. residual: No)</i>	-1,2016***	-1,1966***
<i>Año de entrada en la ocupación (Cat. residual: Antes de 1984)</i>	1,0227**	1,2174***
<i>Rama de actividad (Cat. residual: Servicios personales)</i>		
Minería, Energía y Química	-0,7693*	
Metal	0,6962*	
Comercio y Hostelería	-0,9904**	
Enseñanza y Sanidad	0,7126**	
<i>Hijos durante el evento (Cat. residual: No)</i>	-2,1048***	-1,6468**
<i>Sexo (Cat. residual: Mujer)</i>	-0,7223**	-0,7697***
De Obreros no cualificados al paro		
<i>Ascenso en el trabajo de origen (Cat. residual: No)</i>	-0,7948***	-0,8060***
<i>Año de entrada en la ocupación (Cat. residual: Antes de 1984)</i>	0,7596***	0,7642***
<i>Rama de actividad (Cat. residual: Servicios personales)</i>		
Metal	0,6881***	0,7200***
Construcción	0,4903***	0,4671***
Administraciones públicas		0,4807*
Otros servicios		-0,4056*
<i>Tener hijos durante el evento (Cat. residual: No)</i>	-0,6812**	-0,7210**
<i>Sexo (Cat. residual: Mujer)</i>	-0,2995**	-0,3336**
<i>Área de residencia (Cat. residual: Oviedo)</i>		
Cuencas Mineras	0,2585**	

Niveles de significación: *p< 0,1000 **p< 0,0500 ***p< 0,0100

En general, puede afirmarse que las variables que miden los recursos formativos, el nivel y el tipo de titulación, no parecen influir excesivamente en el riesgo de desempleo, es decir, la posesión de un determinado nivel educativo o de una titulación concreta no protegen del paro. En el caso de la formación adquirida en el trabajo, sólo contribuye al logro de la estabilidad laboral en la categoría de trabajadores cualificados. Este resultado sugiere que la formación que favorece la permanencia en la empresa es aquella que es propia de un oficio o empresa. Las recompensas del trabajo medidas por la obtención de un ascenso y por la fecha de entrada en el empleo constituyen factores que explica en gran medida el logro de la estabilidad laboral. La estabilidad familiar, representada por el nacimiento de un hijo también constituye un acontecimiento que favorece la permanencia en la ocupación.

5. 7. LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y LA FORMACIÓN EN LA EMPRESA

Los resultados obtenidos permiten efectuar una serie de conclusiones respecto al papel de los recursos formativos en los procedimientos de selección y contratación de personal, así como de los factores que más se asocian con la formación en la empresa y su influencia en las primeras etapas laborales. En relación a la exigencia de determinados requisitos educativos en la contratación, los resultados señalan que para una elevada proporción de los primeros empleos no se establecen exigencias formativas como criterio de entrada. Tal hecho constituye un indicador de la importancia que tiene el trabajo no cualificado entre la población juvenil como forma de acceso a la ocupación, y de la magnitud de los desajustes educativos entre los recursos de los jóvenes y los requerimientos de los puestos de trabajo. Un buen número de jóvenes con cualificaciones superiores o medias tienen su primera experiencia laboral en trabajos en los que no se requiere un nivel educativo mínimo. Estas características apuntan a que el proceso de inserción laboral de los jóvenes se

realiza fundamentalmente a través de empleos pertenecientes al segmento secundario del mercado de trabajo, tal como se establece desde una perspectiva estructural.

La exigencia de un determinado título académico es un recurso que se utiliza en mayor grado para acceder a las categorías ocupacionales no manuales que para las manuales, y está positivamente asociado a los puestos de trabajo que requieren un mayor tiempo de aprendizaje. Poseer un título universitario es un requisito necesario para acceder a la categoría de profesionales y técnicos y a la rama de Enseñanza y Sanidad. Por su parte, tener un título de FP es una condición para entrar a la categoría de administrativos y comerciales.

Desde ciertos planteamientos credencialistas se afirma que los empleadores han estado incrementando de modo constante los requisitos educativos para acceder a los empleos. Según los resultados obtenidos, esta afirmación no sería aplicable a todos los trabajos por igual; si son trabajos de tipo manual, fundamentalmente no cualificados, no se requiere la posesión de una titulación para la entrada. Ahora bien, los empleos en los que no se exige una titulación o ésta no es muy elevada, están siendo ocupados por jóvenes con titulaciones superiores. Este hecho permite afirmar que si bien los empleadores no establecen de manera formal requisitos educativos para acceder a algunos empleos, el proceso de selección favorece a los más educados. Este resultado indica la existencia de prácticas credencialistas de hecho en los procesos de selección y contratación por parte de las empresas.

La valoración de la importancia de los títulos académicos para obtener el primer trabajo por parte de los encuestados, coincide en gran medida con los resultados obtenidos en relación al uso de certificados académicos en la contratación. La valoración es mayor si el joven ocupa un puesto que requiere un período de formación superior a tres meses y si es en una categoría ocupacional superior a la de trabajador no cualificado. Aquellos trabajadores

empleados en las ramas de Comercio y Hostelería y Administraciones públicas, y aquellos cuyos puestos de trabajo están ocupados sólo por jóvenes y sólo por hombres son los que valoran más bajo la posesión de una determinada titulación. La baja valoración de los jóvenes empleados en la rama de Administraciones públicas expresa el desajuste educativo producto de la gran afluencia de universitarios a las ofertas de empleo público de todo tipo, incluso si las plazas a cubrir requieren un nivel educativo mínimo.

La realización de pruebas de selección formalizadas para elegir a los candidatos no es un procedimiento muy extendido entre las empresas. La mayor parte de los primeros trabajos de los jóvenes se han obtenido de forma directa, sin tener que pasar por ningún proceso de selección; incluso este procedimiento es muy frecuente para acceder a la categoría de profesionales y técnicos donde previsiblemente se debería efectuar una selección más rigurosa al ser puestos de trabajo que requieren una mayor preparación.

No obstante, determinadas características de los empleos y de las empresas se hayan relacionadas con el establecimiento de pruebas de selección. Tal como se había previsto, el factor que más influye es la formación en la empresa. Cuanto mayor sea el tiempo de aprendizaje necesario para desarrollar el trabajo mayor será la probabilidad de que se establezca algún mecanismo de selección para elegir a los candidatos. Además, si el empleo pertenece a la categoría de obreros cualificados, si son puestos destinados preferentemente a gente joven y preferentemente a hombres, es más probable que los candidatos tengan que efectuar algún tipo de prueba de entrada en la organización. Por el contrario, si la empresa tiene menos de diez empleados y si el tipo de puesto de trabajo está ocupado sólo por hombres la probabilidad es menor.

La formación en la empresa está inversamente relacionada con la sobreeducación. Son los trabajadores adecuadamente educados e incluso infraeducados los que declaran un mayor tiempo de aprendizaje. Parece que los

trabajadores infraeducados suplen su escasez de formación académica por medio de la formación en la empresa. El tiempo de aprendizaje es sensiblemente menor en las mujeres que en los hombres, manteniendo constantes el resto de variables que pueden influir en la cantidad de formación recibida. Una interpretación a este comportamiento diferencial, que proviene del ámbito del capital humano, incide en las preferencias que tienen las mujeres por la formación de carácter general frente a la de tipo específico en previsión de futuros abandonos del mercado de trabajo. Para el empresario, la mayor posibilidad de abandono del trabajo por parte de las mujeres desincentivaría su colocación en los puestos que requieren formación específica.

Desde una perspectiva credencialista, la desventaja de las mujeres en este aspecto estaría producida, de igual forma, por la creencia en su menor compromiso con el trabajo; el sexo, en este caso la condición de mujer, actuaría como una señal en el proceso de selección y contratación que informaría al empresario de una menor lealtad a la empresa. Desde una perspectiva estructural, en la menor formación que reciben las mujeres intervendría también los tipos de puestos de trabajo a los que suelen acceder.

La formación en el trabajo está también relacionada con determinadas características de los empleos. Son los trabajadores con un contrato indefinido los que manifiestan la necesidad de un mayor tiempo de aprendizaje y también si el empleo pertenece a la categoría de profesionales y técnicos. Se confirma, por tanto, que los trabajadores más estables son los que reciben más formación por parte de la empresa. Por último, la formación en el trabajo constituye un factor protector frente al riesgo de desempleo sólo en el caso de los trabajadores manuales cualificados. Parece que la formación que favorece la estabilidad laboral es aquella de naturaleza específica, que cualifica para el desempeño de un oficio concreto dentro de una empresa determinada.

6. RECURSOS FORMATIVOS Y TRAYECTORIAS LABORALES

En este capítulo se analiza la influencia de los recursos formativos en la movilidad laboral producida una vez efectuada la entrada al mercado de trabajo, partiendo de las diferentes perspectivas teóricas contempladas en esta investigación. Se considera que los recursos formativos están integrados por la educación, representada por el nivel y la especialidad educativa, y por la experiencia laboral que viene a ser un indicador de la formación adquirida en el trabajo. Estos recursos se van a poner en relación con las principales pautas de movilidad que presentan los jóvenes en las etapas iniciales de la vida laboral. El seguimiento de la movilidad inicial va a permitir determinar si estas primeras etapas de vida activa se configuran de acuerdo con los presupuestos establecidos por el capital humano y su imagen de la movilidad como un proceso de ajuste, o si por el contrario, dicha imagen no es suficiente y hay que acudir a elementos procedentes de otros enfoques teóricos.

Los individuos, una vez que acceden al mercado de trabajo, pueden realizar diferentes tipos de movimientos. Un primer grupo estaría representado por las transiciones entre situaciones de ocupación y paro en su doble sentido, del paro a la ocupación y de la ocupación al paro. Es previsible que esta última clase de transiciones respondan en su mayoría a la iniciativa del empresario, siendo insignificantes aquellas transiciones originadas por la pérdida voluntaria del empleo. La movilidad directa entre empleos sin intermediar un período de paro y que supone un cambio de empresa constituye un segundo tipo de movimientos. Este tipo de movilidad trae consigo la ruptura de la relación entre el trabajador y el empresario. Puede ser de tipo horizontal, cuando el paso de una empresa a otra se realiza a través de empleos de la misma categoría ocupacional, o de tipo vertical, que supone la entrada en otra empresa accediendo a un puesto de trabajo de un estatus ocupacional superior. Además de la movilidad directa entre empleos, hay un tercer tipo de cambios laborales que se producen en el interior de las empresas y que suelen recibir el nombre de movilidad interna o funcional.

Existe una gran coincidencia teórica en considerar a los recursos personales (educación, experiencia laboral, capital relacional) y a las recompensas del trabajo

(estabilidad en el empleo, posibilidades de promoción, estatus ocupacional) como las variables básicas explicativas de la movilidad. Para las transiciones que van del paro al empleo, la perspectiva del capital humano considera que los recursos formativos integrados por las cualificaciones adquiridas en el sistema educativo y por la experiencia laboral, se asocian a una mayor probabilidad de salir del desempleo y acceder a la ocupación. En el caso de las transiciones en sentido inverso, de la ocupación al paro, la probabilidad de perder la ocupación será menor cuanto mayores sean los recursos formativos de los trabajadores y las recompensas ya obtenidas. Esta imagen de la movilidad prevista por el capital humano es muy similar a la que se deriva de otros enfoques teóricos, si bien se dan diferencias en la interpretación de los efectos señalados. Así, para el capital humano, la relación positiva entre las recompensas del trabajo y la estabilidad laboral sería resultado de que se ha logrado un buen ajuste entre las características del trabajador y las del puesto de trabajo; ahora bien, dicha relación también puede ser interpretada como una consecuencia de haber accedido a un puesto de trabajo de carácter primario o en el que rigen relaciones de empleo cerradas.

Si nos referimos a los movimientos que tienen lugar de forma directa entre empleos, la perspectiva del capital humano considera que tales movimientos responden básicamente a la búsqueda de un mejor ajuste entre las cualificaciones poseídas por el trabajador y las recompensas derivadas del puesto de trabajo. La teoría de la movilidad profesional prevé además que los trabajadores más educados son los que tienen mayores probabilidades de moverse hacia una ocupación de más alto nivel, y que aquellos que se encuentren sobreeducados son los que presentan un mayor número de cambios de empleo. De igual forma, dentro de este enfoque es previsible que los cambios de empleo den lugar a una disminución de los desajustes educativos y que las situaciones de sobreeducación se reduzcan conforme avanza la vida laboral del sujeto. Por el contrario, para las formulaciones credencialistas y para los modelos de cola laboral, la sobreeducación puede llegar a ser un fenómeno permanente que no se reduce de forma significativa en sucesivos movimientos laborales. La comprobación concreta de estos efectos puede servir para contrastar si

la movilidad directa entre empleos se configura básicamente en los términos establecidos por la teoría de la movilidad profesional, o si intervienen otros elementos no previstos por esta teoría.

En relación a los cambios laborales que tienen lugar en el interior de las empresas, para la perspectiva del capital humano los mecanismos que explican la movilidad fuera de la empresa son los mismos que intervienen en la movilidad interna. Por consiguiente, es de esperar que los recursos formativos tengan una influencia positiva en las promociones y que, al igual que en la movilidad externa, los trabajadores sobreeducados sean los que tengan una mayor probabilidad de ascender hacia otros empleos de superior nivel ocupacional dentro de la empresa. Pero existen otras interpretaciones teóricas de la movilidad interna para las cuales la relevancia de la educación es menor en el avance dentro de la organización que en los movimientos laborales entre empresas. Este sería el caso del modelo de competencia por los puestos de trabajo, para el cual la educación constituye un criterio para entrar en la organización pero, una vez que se ha logrado la entrada, las credenciales educativas dan paso a otro tipo de indicadores como la antigüedad y la ubicación del trabajador en un mercado interno, los cuales adquieren mayor importancia como factores explicativos de este tipo de movilidad. Incluso si se observa que los trabajadores más educados son los que obtienen más promociones, ello es debido a que acceden a escaleras de promoción laboral que ofrecen tales oportunidades, y no porque la empresa esté recompensando un incremento en su productividad debido a la educación.

A partir de estas consideraciones teóricas sobre la movilidad laboral, el capítulo se inicia con un primer apartado en el que se efectúa un análisis descriptivo de las primeras etapas laborales de los jóvenes mediante la construcción de árboles de movilidad diferenciados por titulaciones educativas. En un segundo apartado, la información relativa a los movimientos dentro del mercado de trabajo se va a completar con indicadores de movilidad contruidos a partir de la historia laboral de los sujetos. Los principales flujos de movilidad observados en el análisis descriptivo van a ser objeto de estudio en el apartado tercero por medio de la construcción de

modelos de riesgos proporcionales. Un apartado final recoge las principales conclusiones de este capítulo.

6. 1. TITULACIÓN Y TRAYECTORIAS LABORALES

En el estudio *La inserción laboral de los jóvenes* (García Blanco y Gutiérrez Palacios, 1996) se plantea la hipótesis de que la movilidad está muy segmentada según categorías ocupacionales. Dicha hipótesis tiene su fundamento en el supuesto de que la posición de entrada en el mercado de trabajo condiciona los movimientos laborales posteriores de los individuos, de tal forma que generalmente tales movimientos transcurren dentro del grupo de estatus ocupacional por el que se inicia la carrera laboral.

Para visualizar la historia laboral del conjunto de la población analizada y confirmar o rechazar la hipótesis de partida, se construyeron en dicho estudio árboles de movilidad a partir de la entrada en los segmentos ocupacionales básicos de profesionales y técnicos, administrativos y comerciales, obreros cualificados y obreros no cualificados. Los principales resultados obtenidos señalaban la importancia de la categoría ocupacional de entrada en los movimientos laborales posteriores. Según estos resultados, la mayoría de las transiciones se configuran como movimientos entre situaciones de ocupación y paro dentro de los límites de la categoría laboral por la que se entra en el mercado de trabajo, mientras que las transiciones entre empleos de distinto segmento ocupacional son escasas. Además, esta pauta de movilidad es común a quienes acceden al mercado de trabajo por medio de una situación de desempleo y para quienes entran directamente a una situación de ocupación. La estabilidad en la posición de entrada es decreciente con la categoría ocupacional, si bien hay que tener en cuenta que el acceso a las posiciones más altas de la jerarquía ocupacional, como es la categoría de profesionales y técnicos, se realiza a edades más avanzadas y, por tanto, el período de análisis de la movilidad es menor.

Dentro de este marco general de configuración de la movilidad, en este apartado se efectúa un análisis descriptivo de las principales pautas de movilidad observadas

según los recursos educativos poseídos. La descripción de la historia laboral se realiza por medio de la construcción de árboles de movilidad diferenciados por titulaciones académicas. Por este sistema se podrá determinar las trayectorias o itinerarios que predominan más en una determinada especialidad educativa, las diferencias de estabilidad en cada segmento ocupacional, las pautas de movilidad que presentan, y si se confirma la tendencia oscilante de transiciones entre la situación de paro y la de ocupación observada en el conjunto de la población

La construcción de los árboles de movilidad se realiza a partir de los eventos laborales de la población. En esta investigación se entiende por evento laboral cualquier cambio de trabajo, incluyendo las transiciones entre la ocupación y el paro y viceversa, así como la salida y entrada al mercado de trabajo, es decir, las situaciones de inactividad. Dentro de las situaciones de inactividad se han diferenciado dos grupos: uno formado por los jóvenes que en un momento de la historia laboral salen de la actividad y vuelven a los estudios, y otro integrado por las amas de casa, los jóvenes que realizan el servicio militar y el resto de inactivos. La razón de diferenciar los estudiantes del resto de inactivos obedece a que en el análisis de la entrada al mercado de trabajo se ha observado que el número de jóvenes que obtienen su primer empleo mientras son estudiantes constituye una cifra considerable, lo cual sugiere que las salidas del mercado de trabajo por motivos de estudios deben ser relativamente frecuentes en las primeras etapas laborales.

En este estudio se han seleccionado sólo aquellas titulaciones que han demostrado tener un comportamiento más favorables de cara al logro laboral: FP2 y carreras universitarias. Con el objeto de que la desagregación de los datos no resulte excesiva se han agrupado las diplomaturas y licenciaturas pertenecientes a la misma área de conocimientos, puesto que existen considerables similitudes entre ellas en relación a su comportamiento frente al empleo. Para cada titulación se construyen los árboles de movilidad que arrancan de los cuatro grandes grupos de estatus

ocupacional: los profesionales y técnicos, los empleados administrativos y comerciales, los trabajadores cualificados y los trabajadores no cualificados⁶⁶.

En los árboles de movilidad, cada casilla representa a una situación laboral y en ella se recogen tres clases de cifras: los totales de individuos en cada suceso laboral que figuran entre paréntesis encima de la primera casilla, los individuos que llegan a una determinada posición representados en números absolutos y porcentajes en la parte superior de cada casilla y los que permanecen en cada situación representados de igual forma en la parte inferior. En la configuración de los diagramas se ha tenido en cuenta sólo hasta el quinto evento laboral, por la excesiva desagregación de los datos que supondría alargar las trayectorias hasta el último evento.

En general, las trayectorias laborales que se observan a partir de los diferentes segmentos ocupacionales de entrada en el empleo, diferenciadas por titulaciones educativas, presentan una pauta de movilidad predominante que se configura en torno a movimientos que oscilan entre situaciones de ocupación y paro, con escasa movilidad directa entre empleos.

Carreras universitarias

Comenzando por los estudios universitarios, se observan diferencias en las trayectorias laborales dominantes y en las pautas de movilidad según el tipo de carrera elegida. En las carreras Biosanitarias, la categoría más numerosa de entrada en la ocupación es la de profesionales y técnicos, un 62%, con una estabilidad muy alta ya que cerca del 80% de los jóvenes permanecen en esta primera categoría ocupacional en el momento de la encuesta (Gráfico 6.1). A considerable distancia, en cuanto a efectivos, se haya el itinerario de aquellos titulados que inician su vida laboral por un trabajo no cualificado, 37%. Aquí se perfilan dos tipos de movimientos; el más frecuente es el paso de un trabajo no cualificado a estudiante, es decir una buena parte

⁶⁶Dado que las diferencias en las pautas de movilidad entre los jóvenes que inician una carrera laboral por una situación de paro y aquellos que acceden de forma directa a una ocupación son irrelevantes, en el caso de los primeros, se han descrito sus trayectorias laborales a partir de la categoría ocupacional obtenida después de estar en paro. De igual forma, los tránsitos a la situación de autónomos y ayuda familiar se han registrado dentro de la categoría ocupacional correspondiente.

de estos jóvenes intercalan períodos de trabajo con la realización de estudios; el otro tipo de movimiento viene representado por los jóvenes que comienzan por un trabajo no cualificado pero en breve experimentan una movilidad ascendente a la categoría de profesionales y técnicos, por tanto, muy pocos se mantienen dentro del segmento ocupacional no cualificado de partida. Los empleos como administrativos y comerciales son prácticamente inexistentes y el segmento de trabajadores cualificados es muy reducido. El itinerario de profesionales y técnicos viene a ser el itinerario característico.

Una imagen similar presenta la movilidad laboral de los jóvenes con titulaciones Científico-Tecnológicas (Gráfico 6.2), si bien la entrada a la categoría de profesionales y técnicos no es tan numerosa, un 34%, ni registra una estabilidad tan alta, el 58% permanece en la ocupación. La segunda categoría ocupacional en importancia es la de obreros no cualificados con un 37% de entradas en el primer empleo a través de esta categoría. Una gran parte de los jóvenes que inician sus carreras laborales por posiciones de obreros cualificados y sin cualificar lo hacen mientras son estudiantes, tal como reflejan las frecuentes salidas hacia esa situación, y se observa que, a medida que se avanza en el itinerario, se van consiguiendo posiciones ascendentes hacia empleos de más alto estatus.

La configuración de los diferentes segmentos y la estructura básica de los movimientos dentro de cada segmento presenta diferencias relevantes en los jóvenes con carreras de Ciencias Sociales (Gráfico 6.3). Nos encontramos ante el colectivo universitario que presenta menos entradas directas a la categoría de profesionales y técnicos, sólo el 16%, y a la de trabajador cualificado, el 9%. El segmento ocupacional más numeroso es el de trabajadores no cualificados, con un 44%, y con un movimiento predominante que apunta a una movilidad ascendente hacia la categoría de administrativos y comerciales conforme avanza la historia laboral, a su vez intercalada con períodos de paro. Es precisamente la entrada en la categoría de administrativos y comerciales la segunda en importancia con un 31%, y si bien son algunos los jóvenes que empezando por esta ocupación consiguen ascender a una posición superior, la dirección básica del movimiento se delimita dentro del mismo

segmento ocupacional. La competencia por los trabajos administrativos con los titulados de FP2, señalada en el análisis de la entrada al mercado de trabajo, se pone nuevamente de manifiesto al describir la historia laboral mediante árboles de movilidad.

Los titulados en Arte y Humanidades presentan trayectorias que tienen características propias (Gráfico 6.4). La entrada a la ocupación de profesionales y técnicos supone el 39%, porcentaje bastante superior al de los jóvenes de Ciencias Sociales y en torno al mismo nivel que las carreras Científico-Tecnológicas. Los jóvenes que han entrado en la ocupación por un trabajo no cualificado constituyen el segundo colectivo en importancia, con un 32%, y la trayectoria más nítida es la del movimiento entre el paro y este tipo de trabajos no cualificados, sin que se produzca de forma evidente una movilidad ascendente hacia otras categorías ocupacionales. El segmento de trabajadores cualificados es el de menor volumen y en él sí se observa, pese a su escaso número, una movilidad hacia trabajos administrativos y comerciales. Los jóvenes que entran a la ocupación por esta última categoría representan el 18%, cifra bastante inferior a la que alcanzan los jóvenes con titulaciones en Ciencias Sociales, pero superior al resto de titulaciones; la tendencia es a permanecer dentro de los límites del segmento ocupacional.

Especialidades de FP2

Las trayectorias laborales que siguen los titulados de FP2 también presentan diferencias según el tipo de especialidad, si bien mantienen en común su casi total exclusión de la categoría de profesionales y técnicos, al menos en lo que se refiere a estas primeras etapas de la carrera laboral.

Los jóvenes con titulaciones de las especialidades de Servicios presentan dos tipos de trayectorias que tienen su inicio respectivamente en la categoría de trabajadores cualificados y en la de no cualificados (Gráfico 6.5). El contingente de jóvenes en ambas trayectorias es bastante similar, en torno al 45%, aunque como es de esperar la estabilidad es bastante superior en el segmento cualificado; alrededor de 35% permanece en la ocupación. El flujo laboral en este último segmento transcurre

dentro de los límites de la categoría ocupacional, con oscilaciones entre situaciones de empleo y paro. En los jóvenes que entran en la ocupación por un trabajo no cualificado, aproximadamente la mitad acceden a trabajos cualificados en sucesivos eventos.

En la movilidad laboral de los jóvenes con titulaciones de Industria y Construcción, se observan los dos segmentos ocupacionales de obreros cualificados y sin cualificar (Gráfico 6.6). El número de jóvenes que acceden al empleo por un trabajo no cualificado es superior al que accede por un trabajo cualificado, un 56% frente a un 40% y las pautas de movilidad que presentan no mantienen una única dirección; las líneas de movilidad parecen sugerir dos tendencias, la de aquellos jóvenes que entrando por un trabajo no cualificado acceden a uno cualificado, normalmente después de un período de paro, y la de aquellos otros cuyos movimientos se mantienen dentro de los límites del grupo ocupacional por el que han entrado. El segmento de trabajos cualificados mantiene una alta estabilidad en el primer empleo, cercana al 50% y superior a la que alcanza en el resto de especialidades de FP2; el sentido del movimiento mantiene la pauta general de oscilación entre situaciones de empleo y paro. Al igual que en el caso de los titulados en las especialidades de Servicios, los trabajos administrativos y comerciales son prácticamente inexistentes.

Las titulaciones del área Administrativa de FP2 tienen en los trabajos administrativos y comerciales la entrada en la ocupación más numerosa, un 46%, y la que logra mayor estabilidad en comparación al resto de segmentos ocupacionales a los que se accede con esta especialidad educativa (Gráfico 6.7). Las entradas en la ocupación por la categoría de trabajadores manuales no cualificados también es importante, el 42%, y aquí se observa una escasa movilidad hacia posiciones ascendentes de administrativos y comerciales; el movimiento oscilante del paro a trabajos no cualificados se mantiene como pauta dominante. Por último, son muy pocos los jóvenes que cursando una especialidad administrativa inician su vida laboral por una ocupación manual cualificada.

La descripción de la movilidad laboral diferenciada por titulaciones educativas revela la importancia del tipo de carrera o especialidad en el acceso a las diferentes categorías ocupacionales. Aunque el trabajo no cualificado se haya muy extendido en todos los jóvenes, no parece tener la misma importancia o influencia en la historia laboral para unos titulados que para otros. Así, hay carreras como las Biosanitarias cuyas trayectorias laborales se hayan bastante dirigidas hacia la ocupación como profesionales y técnicos. Igualmente ocurre con las carreras del área Científico-Tecnológica, donde los trabajos de inferior nivel a la categoría de profesionales y técnicos suelen tener para un buen número de jóvenes el carácter de experiencias previas a la finalización de los estudios y al inicio de la verdadera carrera laboral. Los titulados en Ciencias Sociales son los que tienen un acceso más difícil al grupo de mayor estatus ocupacional, y los trabajos de administrativos y comerciales adquieren gran importancia como itinerario profesional. Asimismo, el segmento de trabajos no cualificados es importante en la trayectoria laboral de estos titulados. Respecto a las especialidades de FP2, los segmentos ocupacionales aparecen bastante definidos, trabajos manuales cualificados y sin cualificar para los jóvenes en especialidades industriales y de servicios. En este tipo de especialidades, el segmento de trabajadores no cualificados, aunque es bastante importante, registra posibilidades de movilidad ascendente hacia los empleos cualificados. Los trabajos administrativos y comerciales son característicos, como es lógico, de los jóvenes que han optado por las especialidades del área Administrativa, aunque el exceso de oferta de estos titulados está motivando un importante desplazamiento de los mismos hacia trabajos no cualificados.

GRAFICO 6.1 - TRAYECTORIAS LABORALES DE JOVENES CON CARRERAS DEL AREA BIOSANITARIA

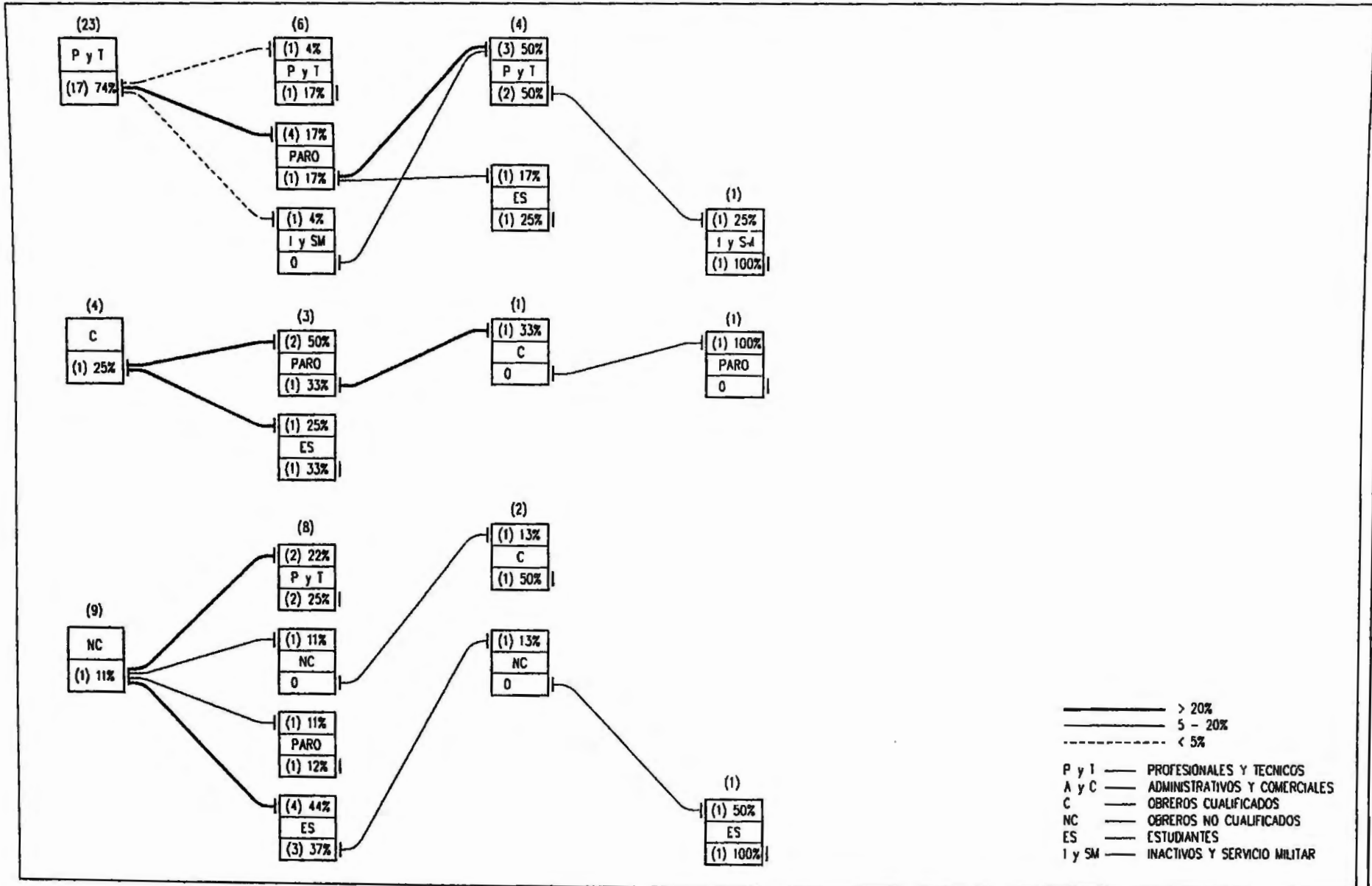


GRAFICO 6.2 - TRAYECTORIAS LABORALES DE JOVENES CON CARRERAS DEL AREA CIENTIFICO-TECNOLOGICA

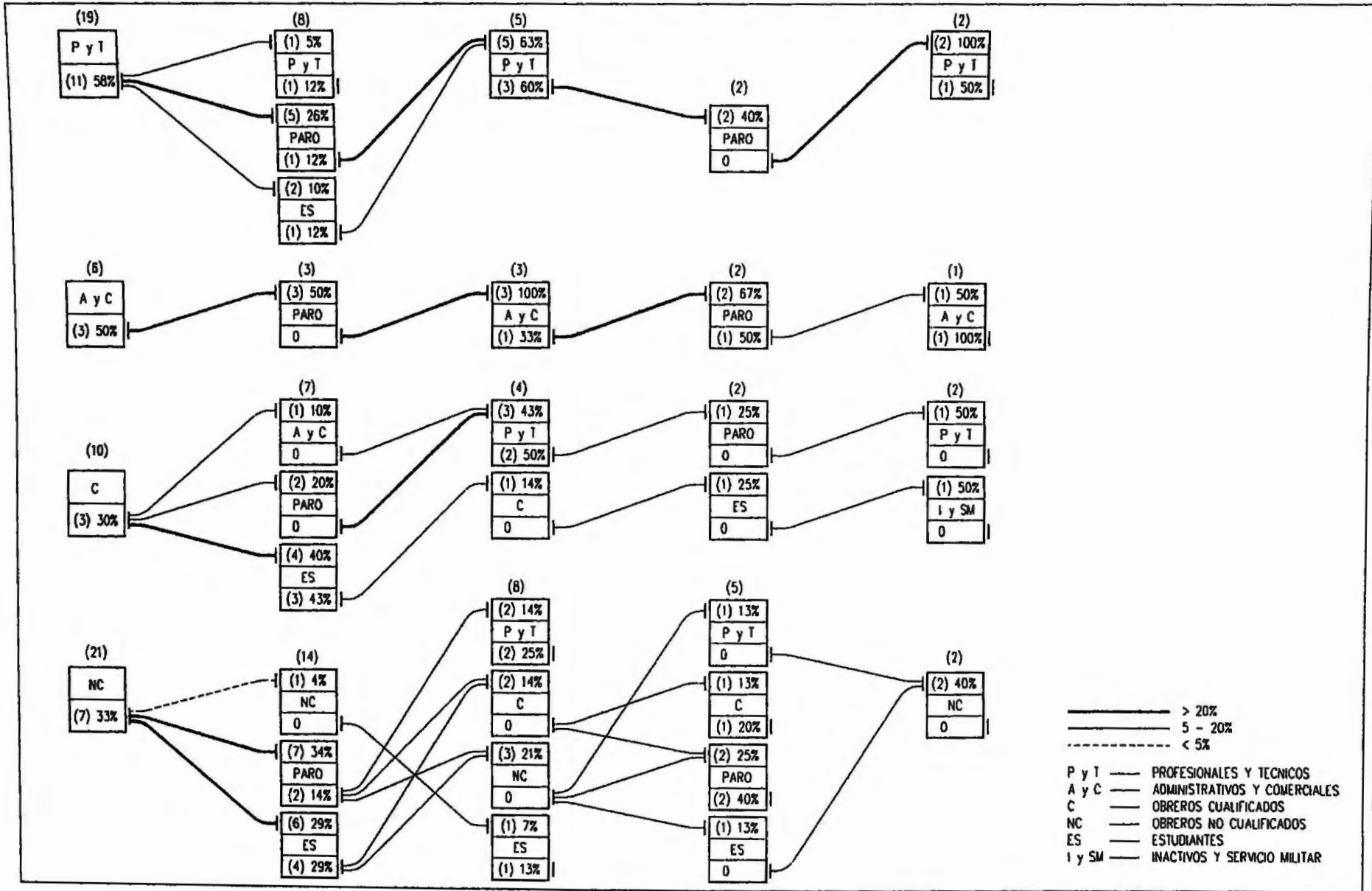


GRAFICO 6.3 - TRAYECTORIAS LABORALES DE JOVENES CON CARRERAS DEL AREA DE CIENCIAS SOCIALES

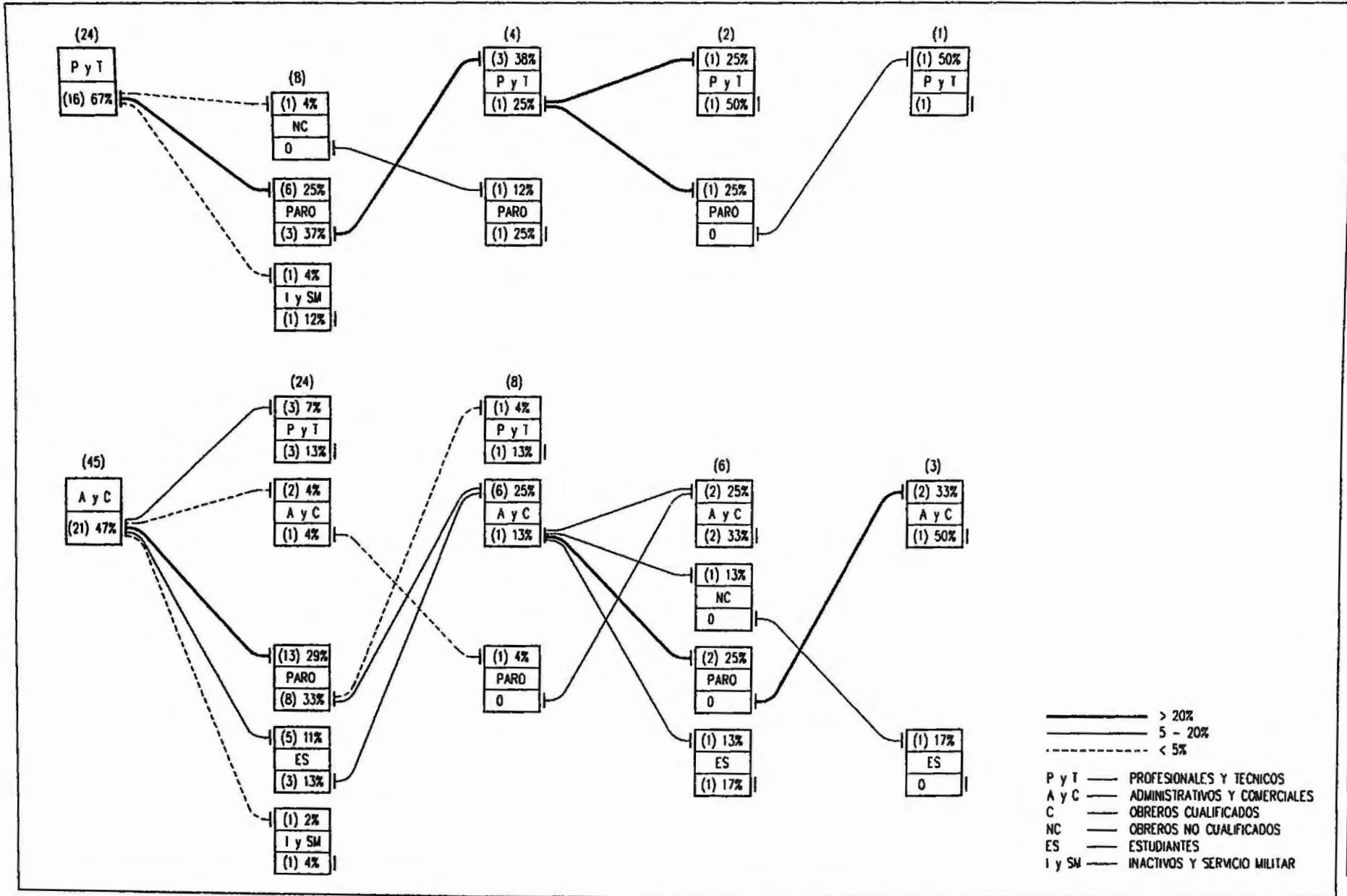


GRAFICO 6.3 (cont.) - TRAYECTORIAS LABORALES DE JOVENES CON CARRERAS DEL AREA DE CIENCIAS SOCIALES

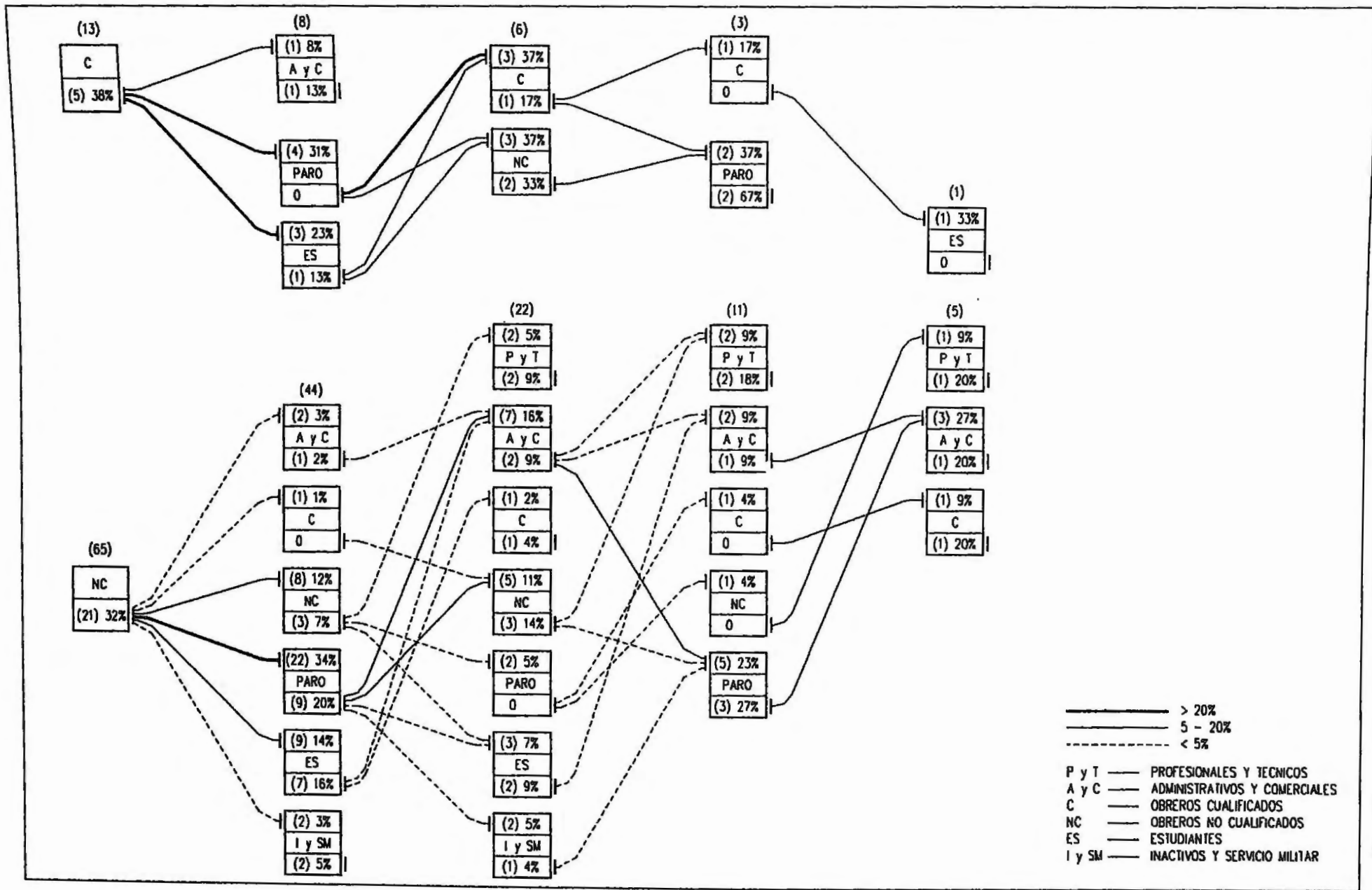


GRAFICO 6.4 - TRAYECTORIAS LABORALES DE JOVENES CON CARRERAS DEL AREA DE ARTE Y HUMANIDADES

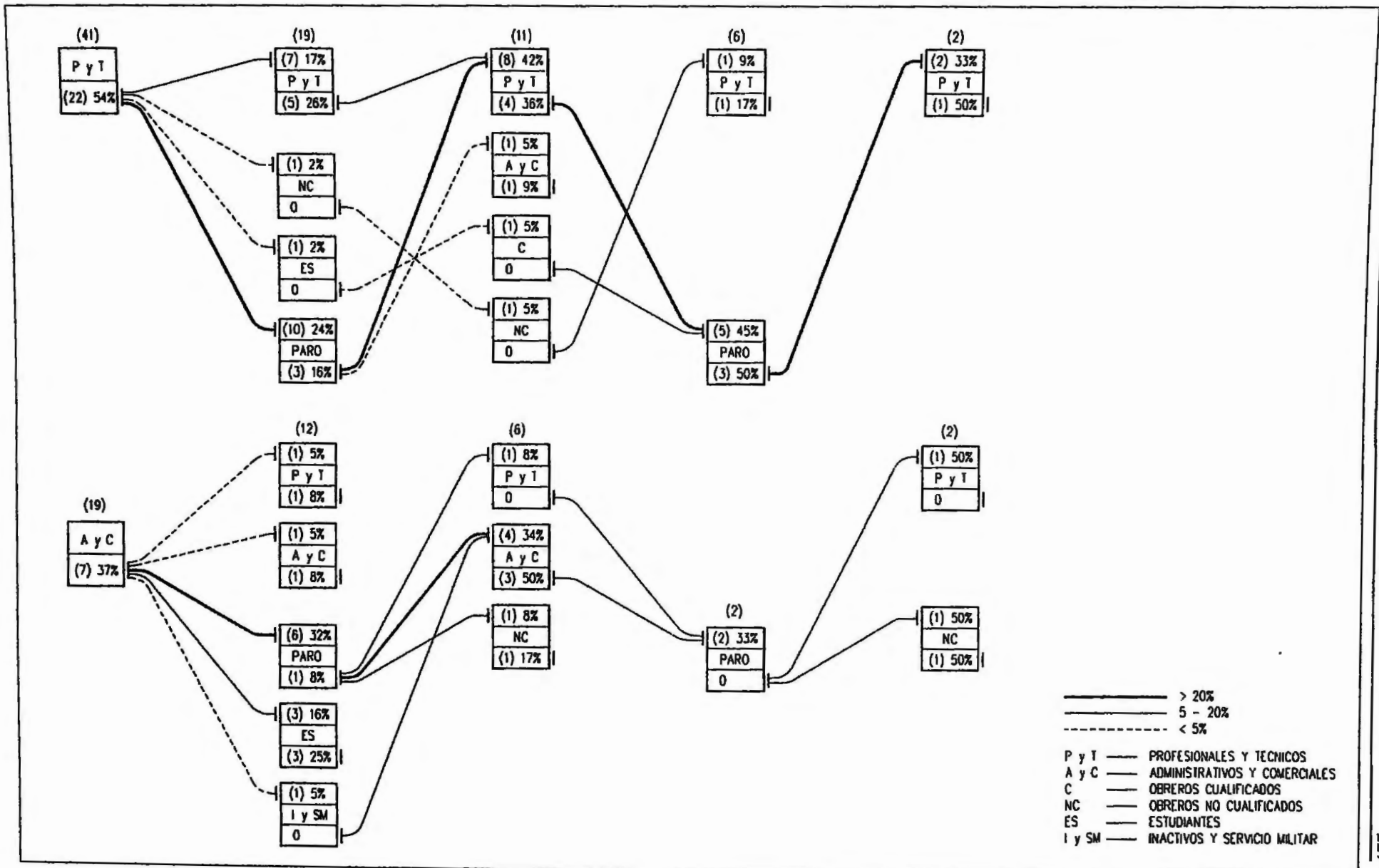


GRAFICO 6.4 (cont.) - TRAYECTORIAS LABORALES DE JOVENES CON CARRERAS DEL AREA DE ARTE Y HUMANIDADES

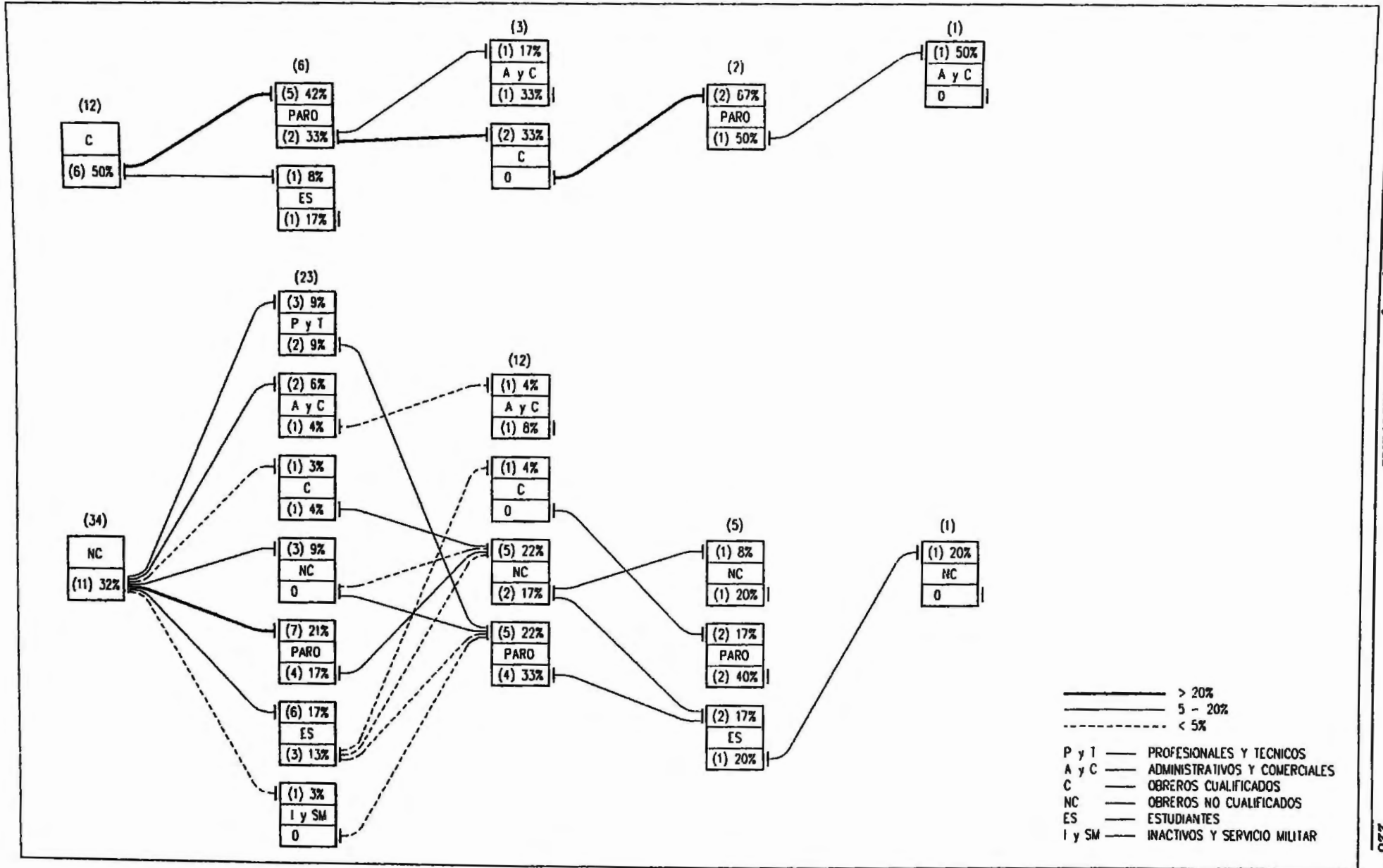


GRAFICO 6.5 - TRAYECTORIAS LABORALES DE JOVENES CON ESPECIALIDADES DE FP2 DE SERVICIOS

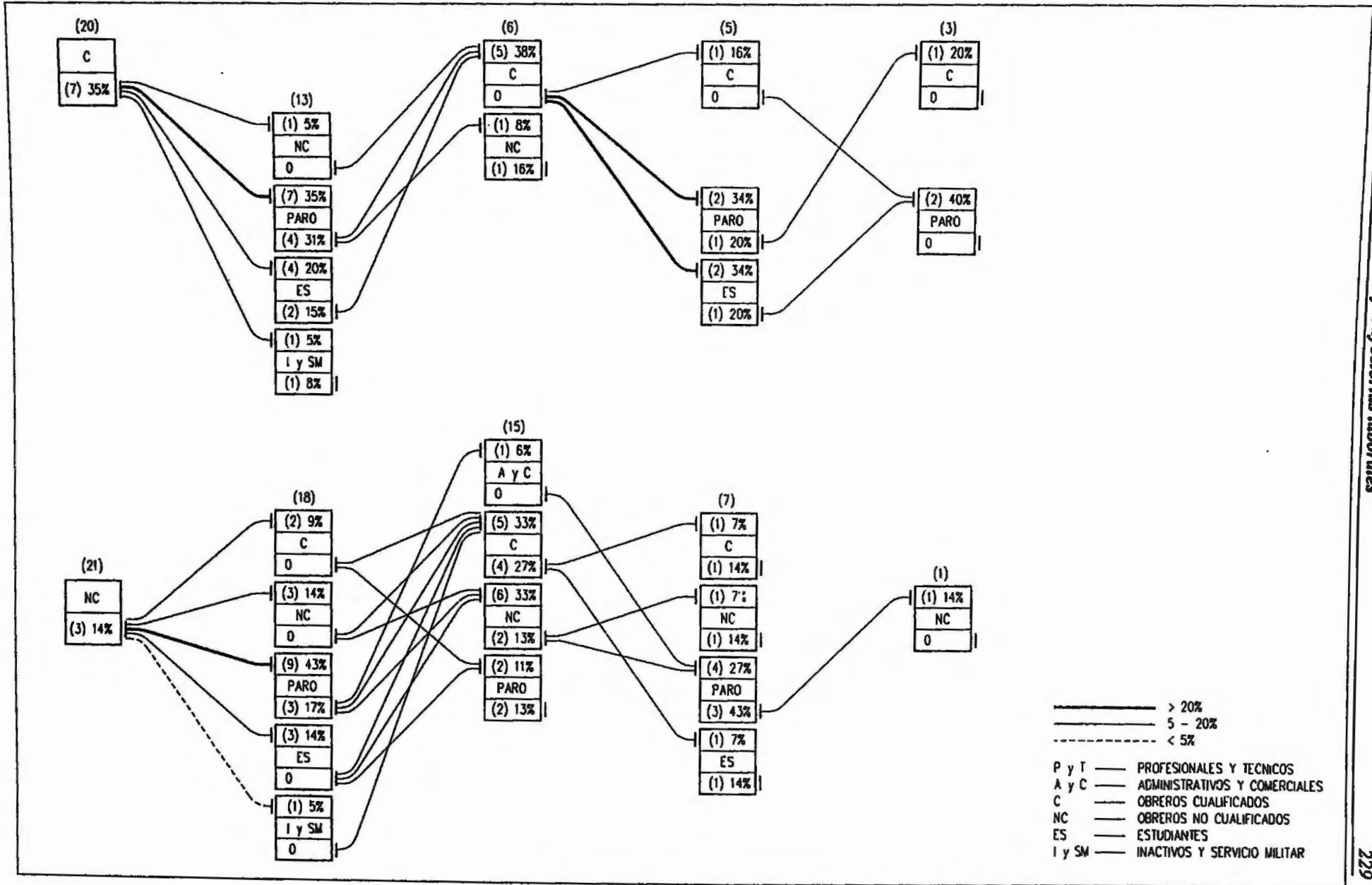


GRAFICO 6.6 - TRAYECTORIAS LABORALES DE JOVENES CON ESPECIALIDADES DE FP2 DEL AREA DE INDUSTRIA Y CONSTRUCCION

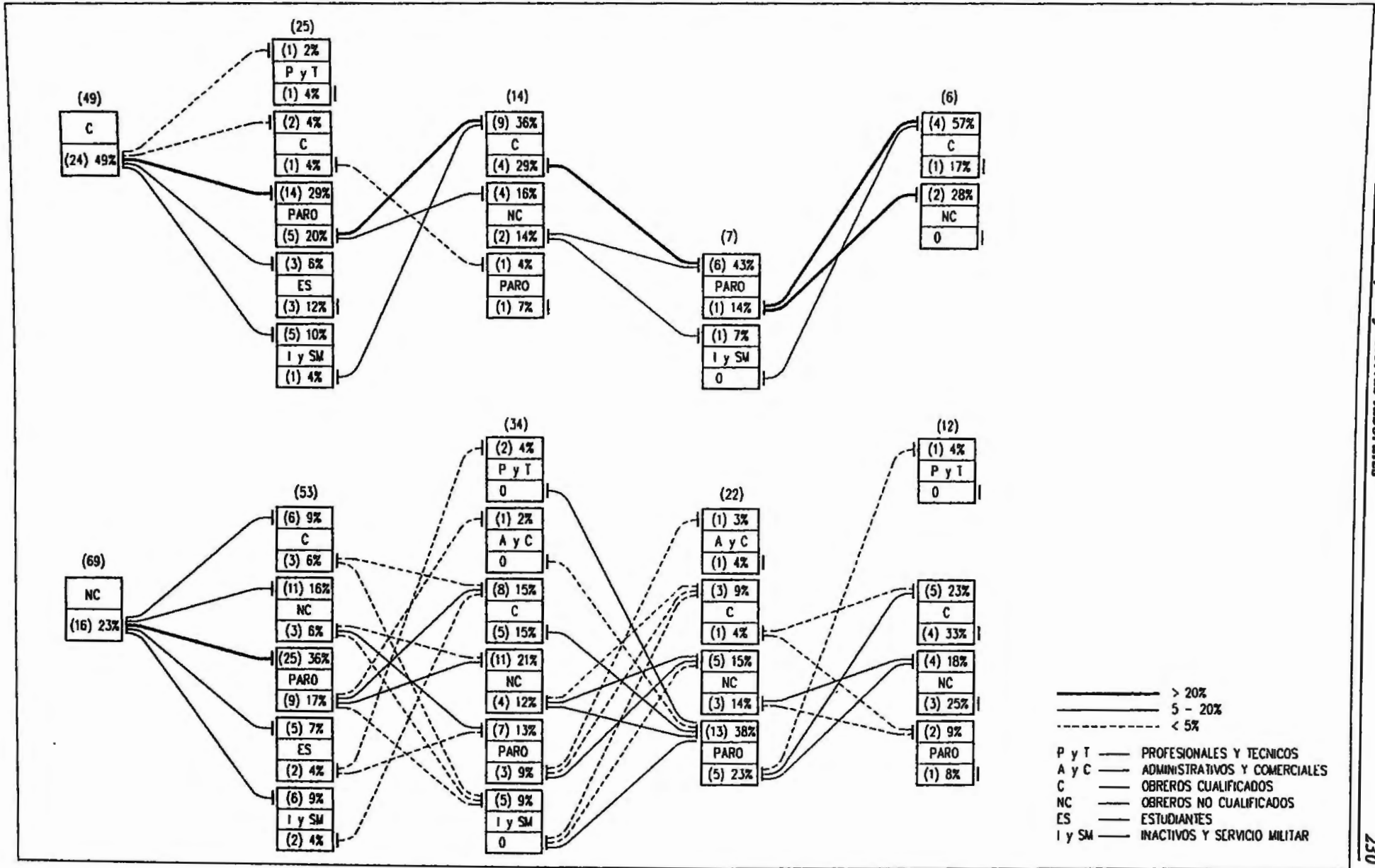
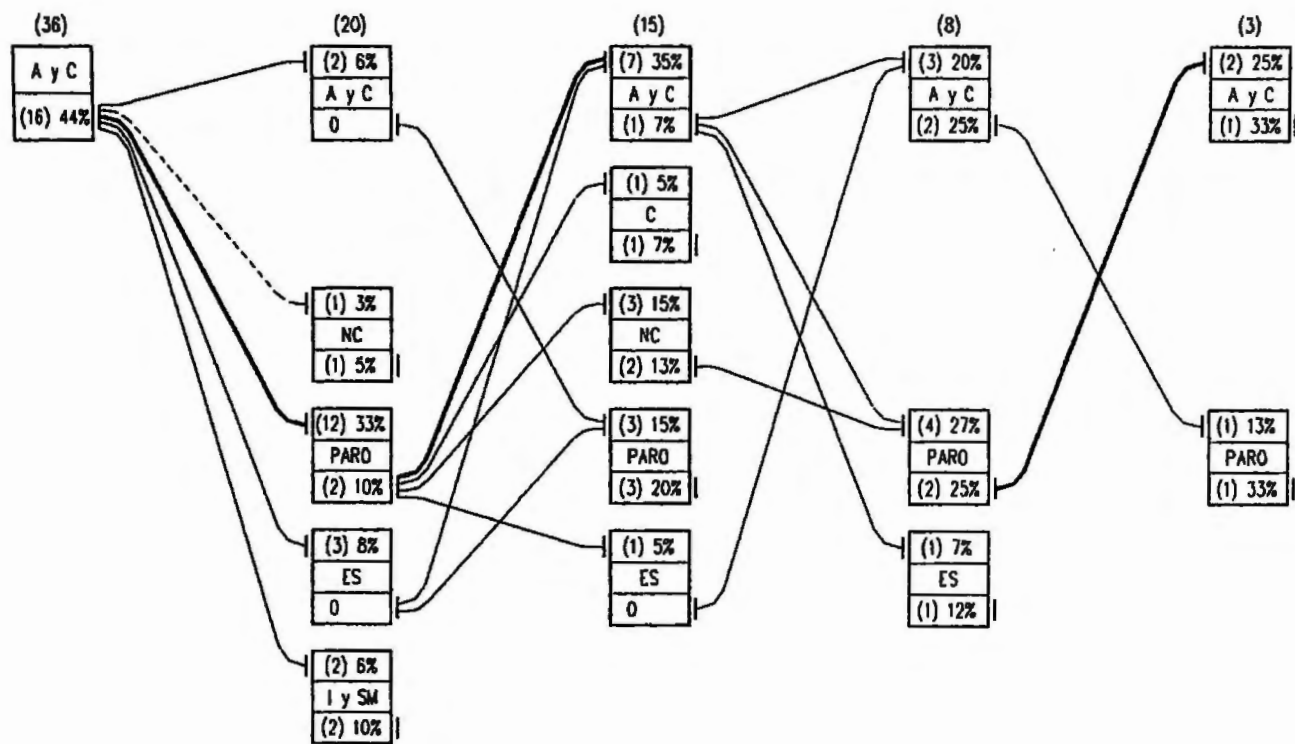


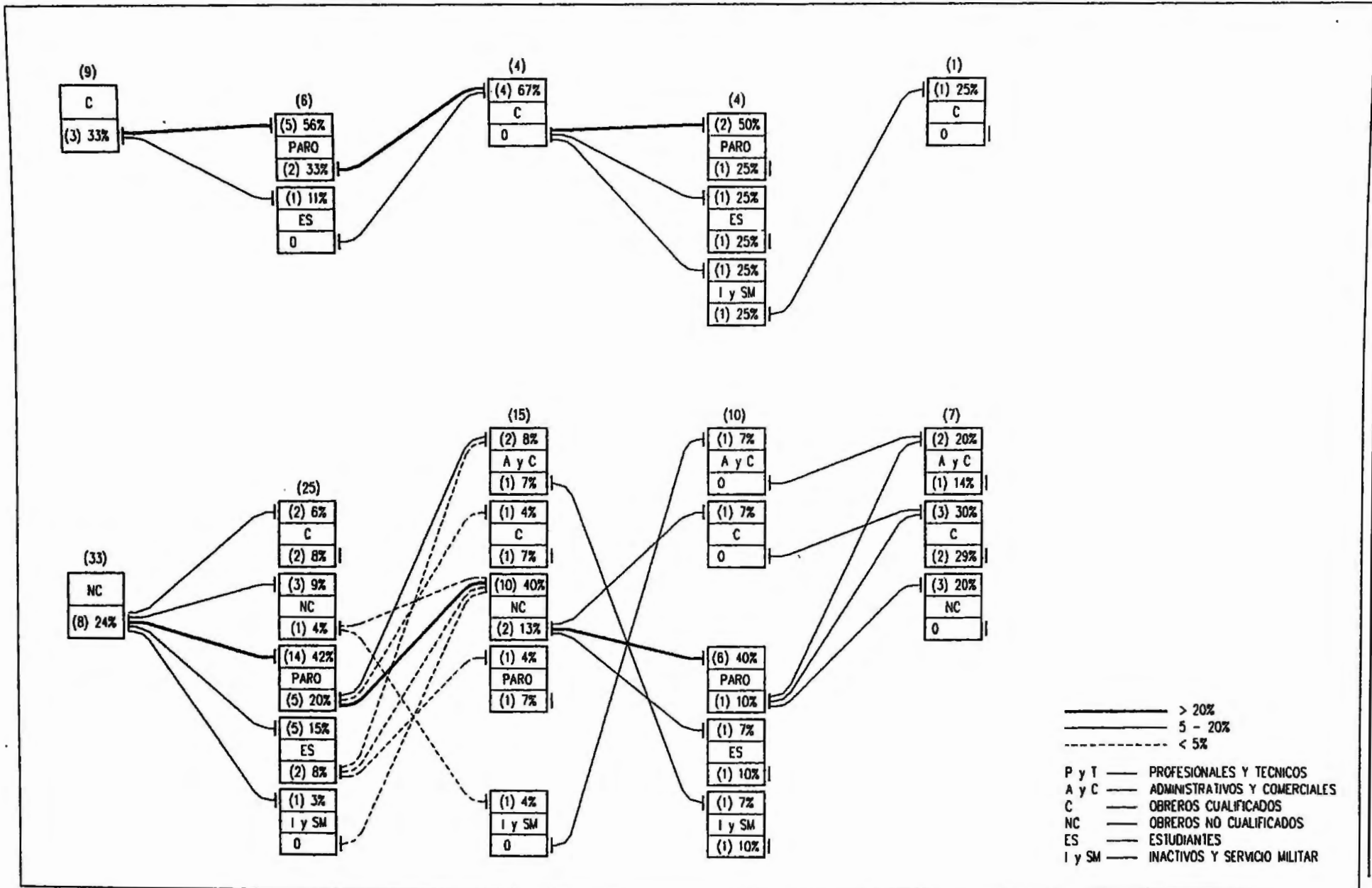
GRAFICO 6.7 - TRAYECTORIAS LABORALES DE JOVENES CON ESPECIALIDADES DE FP2 DEL AREA ADMINISTRATIVA



————— > 20%
 ————— 5 - 20%
 - - - - - < 5%

P y T — PROFESIONALES Y TECNICOS
 A y C — ADMINISTRATIVOS Y COMERCIALES
 C — OBREROS CUALIFICADOS
 NC — OBREROS NO CUALIFICADOS
 ES — ESTUDIANTES
 I y SM — INACTIVOS Y SERVICIO MILITAR

GRAFICO 6.7 (cont.) - TRAYECTORIAS LABORALES DE JOVENES CON ESPECIALIDADES DE FP2 DEL AREA ADMINISTRATIVA



6. 2. INDICADORES DE MOVILIDAD

Además de la configuración de las distintas trayectorias laborales mediante árboles de movilidad, la información relativa a los movimientos dentro del mercado de trabajo se puede completar con determinados indicadores contruidos a partir de la historia laboral de los sujetos y diferenciados según titulaciones. Los datos son comparables especialmente entre especialidades o carreras que pertenecen a un mismo nivel educativo debido a las diferencias en la edad de entrada al mercado de trabajo que existen entre los distintos tipos de estudios. Los indicadores elaborados en esta tesis atendiendo a la relevancia de los mismos, han sido:

- *Número medio de meses de vida activa.* Se considera vida activa a la suma de períodos de paro y de empleo experimentados por el sujeto.
- *Número medio de empleos ocupados por los jóvenes a lo largo de su vida activa incluido el actual.* Se incluye sólo a los jóvenes que han tenido al menos un empleo con el objetivo de medir el grado de movilidad laboral. Se calcula dividiendo el número total de empleos entre los jóvenes que han tenido al menos un suceso de empleo.
- *Duración media de los empleos (medida en meses).*
- *Número medio de sucesos de paro incluido el actual.* Se calcula dividiendo el número de sucesos de paro entre el conjunto de jóvenes que han tenido algún suceso de actividad, independientemente de que hayan estado o no alguna vez en paro. Su cálculo según titulaciones permite determinar qué carreras o especialidades educativas presentan un mayor número de sucesos de desempleo.
- *Duración media de los períodos de paro (medida en meses).*
- *Número medio de empleos en cada una de las diferentes categorías ocupacionales.* Se calcula dividiendo el número de empleos de cada categoría ocupacional entre el total de jóvenes que han tenido algún suceso de actividad. Al igual que el número medio de sucesos de paro nos indica en qué titulaciones son más frecuentes los empleos en una determinada categoría ocupacional.

- *Duración media de los empleos pertenecientes a las distintas categorías ocupacionales (medida en meses).*
- *Número medio de veces que se ha abandonado la actividad para emprender estudios.* Este indicador se obtiene dividiendo el número de sucesos de estudiante entre la totalidad de jóvenes que son o han sido activos. Igualmente nos indica las titulaciones en que resulta más frecuente intercalar los estudios con períodos de actividad laboral.

Comenzando por el nivel de FP1, las especialidades del área de Industria y Construcción son las que experimentan una mayor movilidad laboral a tenor del número de empleos (Cuadro 6.1), a la vez que también registran el número más elevado de sucesos de paro en comparación al resto de especialidades, si bien su duración media es más reducida. Todos estos indicadores sugieren que se trata de estudios que presentan una alta rotación en el empleo, con frecuentes y cortos periodos de paro entre un trabajo y otro. El resto de las especialidades pertenecientes a las áreas de Servicios y Administrativa registran una menor movilidad y un menor número de periodos de desempleo, aunque éstos últimos tienen una duración media de aproximadamente dos años y medio. La interrupción de la historia laboral para realizar algún tipo de estudios es prácticamente inexistente en este nivel educativo.

En el nivel de FP2, la mayor movilidad esta representada también por las especialidades del área de Industria y Construcción y del área de Servicios, aunque existen diferencias entre ellas. Los jóvenes con estudios de Industria y Construcción tienen una vida laboral más extensa y una duración media de los empleos superior al resto de especialidades (dos años y tres meses). Por su parte, los jóvenes que han cursado especialidades de Servicios tienen una vida activa más corta y han experimentado a lo largo de la misma un número de cambios de empleo similar al área anterior, razón por la cual no se han mantenido en una misma ocupación durante mucho tiempo (un promedio de 18 meses). La duración de los periodos de paro es menor en los jóvenes con especialidades de Industria y Construcción que en el resto (14 meses) y también en ellos es muy poco frecuente la salida de la actividad por motivos de estudio.

Dentro de las diplomaturas universitarias, las carreras Biosanitarias son las que facilitan el acceso a empleos más estables (en promedio durante dos años y dos meses). Los jóvenes que han emprendido estos estudios presentan una menor movilidad y una menor duración de los sucesos de paro. Por el contrario, los jóvenes con diplomaturas de Ciencias Sociales son los que tienen el promedio de duración de los empleos más bajo (19 meses), y los que han optado por diplomaturas de Arte y Humanidades los que tienen la duración más alta de los periodos de paro. La mayor movilidad la protagonizan los jóvenes de las diplomaturas Científico-Tecnológicas, que a su vez tienen una duración media de los sucesos de paro reducida. En estos jóvenes viene a ser también más frecuente el paso de una situación de ocupación a otra de dedicación exclusiva a los estudios.

Cuadro 6.1. Indicadores de movilidad según titulaciones

	Media meses en activo	Nº medio de trabajos	Duración media meses	Nº medio periodos de paro	Duración media meses	Nº medio periodos estudiante
FP1						
Industria y Construcción	63,56	2,47	26,19	1,32	16,04	0,05
Administrativa	61,69	1,72	25,01	0,98	30,24	0,03
Servicios	61,78	1,67	25,96	1,21	31,08	0,06
FP2						
Industria y Construcción	50,36	1,78	27,05	0,91	14,88	0,06
Administrativa	47,59	1,70	24,10	0,98	17,88	0,15
Servicios	41,13	1,80	18,40	0,87	17,15	0,20
Diplomaturas						
Arte y Humanidades	38,55	1,40	20,23	0,82	25,61	0,08
Científico-Tecnológicas	38,06	1,77	21,15	0,82	12,71	0,34
Ciencias Sociales	33,47	1,50	19,36	0,85	13,56	0,20
Ciencias Biosanitarias	40,72	1,33	26,25	0,77	12,70	0,22
Licenciaturas						
Arte y Humanidades	33,61	1,60	17,91	0,72	15,12	0,16
Científico-Tecnológicas	34,29	1,40	19,46	0,38	25,40	0,26
Ciencias Sociales	33,61	1,48	21,80	0,62	15,10	0,11
Ciencias Biosanitarias	31,42	1,40	23,72	0,52	14,38	0,17

La duración media de la vida activa es bastante similar en los estudios universitarios superiores. Los jóvenes con titulaciones Biosanitarias y con titulaciones Científico-Tecnológicas experimentan una menor rotación en el empleo y parecen gozar de trabajos algo más duraderos, especialmente en el caso de los primeros. De igual forma, son los jóvenes que presentan un menor número de episodios de paro.

Intercalar periodos de actividad mientras se es estudiante constituye un fenómeno más frecuente en las carreras Científico-Tecnológicas.

El estudio de los indicadores de movilidad también incluye otros aspectos de interés para el análisis de las trayectorias laborales de los jóvenes; en concreto el número medio de empleos en cada una de las distintas categorías ocupacionales. Este análisis, junto con la descripción de los árboles de movilidad, permite conocer qué titulaciones facilitan más el acceso a una determinada categoría ocupacional y cuál es la duración media de cada tipo de trabajo (Cuadro 6.2).

Como ya se señaló en análisis anteriores, el acceso a la categoría de profesionales y técnicos es un hecho casi exclusivo de los titulados universitarios. Esta categoría ocupacional es la que presenta una mayor permanencia en la ocupación, que no puede ser atribuida a un menor período de observación de la movilidad como consecuencia de que la incorporación a este tipo de puestos de trabajo se realiza a edades más avanzadas, ya que la media de meses de permanencia en el empleo es superior a la del resto de categorías ocupacionales. Dentro de este nivel, los jóvenes con carreras Biosanitarias y Científico-Tecnológicas son los que en mayor medida acceden a esta categoría ocupacional, mientras que aquellos que han seguido carreras de Ciencias Sociales representan el colectivo con menores probabilidades de acceso. Además, la mayor permanencia en la ocupación también está representada por los jóvenes con carreras Biosanitarias, diplomaturas y licenciaturas, y por los que han cursado carreras Científico-Tecnológicas en su nivel superior.

Los trabajos como administrativo o comercial son más frecuentes en aquellos jóvenes que han elegido estudios administrativos de FP2 (con una duración media de los empleos de dos años y tres meses) o carreras de Ciencias Sociales (un promedio de duración de dos años), en sus dos niveles medio y superior. Las especialidades de FP2 de Servicios cuentan con un mayor número de puestos de trabajo en la categoría de obreros cualificados, con una duración media no muy alta, ligeramente superior al año y medio. Les siguen los estudios de FP2 de Industria y Construcción con una mayor permanencia en la ocupación. Los empleos como obrero no cualificado son más numerosos en los jóvenes de las especialidades de Industria y Construcción de FP1, seguidos por aquellos con especialidades de Servicios en este mismo nivel

educativo. Es de resaltar como la permanencia en puestos de trabajo no cualificados por parte de los jóvenes con carreras Biosanitarias es muy limitada en el tiempo.

Cuadro 6.2. Indicadores de movilidad según categorías ocupacionales y titulaciones

	Media trabajos PYT	Media trabajos AYC	Media trabajos OC	Media trabajos ONC	Duración trabajos PYT	Duración trabajos AYC	Duración trabajos OC	Duración trabajos NOC
FP1								
Industria y Constr.	--	0,02	0,51	1,55	--	2,50	25,88	26,20
Administrativa	--	0,29	0,13	0,74	--	16,40	35,30	20,50
Servicios	--	0,12	0,41	0,80	--	6,25	38,62	18,83
FP2								
Industria y Constr.	0,07	0,03	0,64	0,78	21,88	33,50	34,16	19,10
Administrativa	0,02	0,55	0,24	0,53	3,33	27,94	32,64	17,00
Servicios	0,02	0,14	0,70	0,70	6,00	14,87	20,08	17,07
Diplomaturas								
Arte y Human.	0,34	0,13	0,07	0,25	30,04	18,16	13,00	12,63
Cient.-Tecnológicas	0,48	0,21	0,38	0,44	21,22	13,83	8,10	14,23
CC. Sociales	0,16	0,40	0,11	0,48	23,83	18,16	10,33	19,17
CC. Biosanitarias	0,72	--	0,27	0,27	46,10	--	5,50	4,75
Licenciaturas								
Arte y Human.	0,44	0,23	0,15	0,34	19,07	22,07	14,31	12,48
Cient.-Tecnológicas	0,57	0,11	--	0,34	28,28	22,50	--	11,83
CC. Sociales	0,20	0,31	0,09	0,34	24,09	24,70	11,12	17,18
CC. Biosanitarias	0,58	0,02	0,08	0,20	25,38	3,00	18,00	6,33

PYT: Profesionales y técnicos; AYC: Administrativos y comerciales; OC: Obreros cualificados; NOC: Obreros no cualificados

6. 3. RECURSOS FORMATIVOS Y TIPOS DE MOVILIDAD LABORAL

El análisis de la movilidad por medio de diagramas que reconstruyen la historia laboral de los jóvenes y el efectuado a través de diversos indicadores de movilidad, proporcionan una imagen esencialmente descriptiva del papel de la educación en las primeras etapas laborales y de las principales pautas de movilidad observadas. En este apartado se efectúa otro tipo de análisis que va a permitir poner en relación los recursos formativos con varios grupos de factores que también pueden influir en la movilidad laboral⁶⁷. Las principales movimientos a estudiar van a ser las transiciones entre situaciones del paro a la ocupación y de la ocupación al paro, las transiciones directas entre empleos que suponen un cambio de empresa y la movilidad que tiene lugar en el interior de las empresas.

⁶⁷En estos análisis las unidades de estudio no van a ser los individuos sino los sucesos laborales.

Las imágenes teóricas expuestas en esta investigación coincidían en otorgar un papel central en la configuración de la movilidad a los recursos personales y a las recompensas del trabajo. El análisis de la influencia de estos factores en los diferentes tipos de movilidad considerados, se efectúa a través de las siguientes variables:

- *Los recursos personales*, que estarán integrados por los recursos formativos fijos, representados por el nivel educativo en su doble vertiente de estudios completados y sin completar, el tipo de titulación, y las situaciones de compatibilidad de estudios y trabajo; y por los recursos formativos variables que se concretan en la experiencia laboral acumulada⁶⁸. Junto a este grupo de recursos, que constituyen las variables fundamentales a analizar en esta investigación, se consideran otro tipo de recursos personales variables, que pueden ser de carácter negativo, como el número de veces que se ha estado en paro⁶⁹, y de carácter positivo representados por el capital relacional.
- *Las recompensas del trabajo* medidas a través del tipo de vínculo laboral, especialmente la posesión de un contrato indefinido, el estatus ocupacional, la obtención de un ascenso y la percepción de un subsidio de paro. En el análisis de las transiciones de la ocupación al paro, se ha incorporado también un factor de carácter institucional representado por la fecha de entrada en el empleo, antes o después de 1984, como uno de los elementos explicativos de la estabilidad laboral.
- Junto a estos dos tipos de factores básicos, se han considerado una serie de variables referidas a las características personales de los individuos, que pueden ser impulsoras o reductoras de la movilidad, y que ayudan a explicar la diversidad de comportamientos ante una misma situación laboral. Estas características personales son el sexo, la edad y la situación familiar. En el

⁶⁸Es relativamente frecuente entre los economistas considerar la experiencia laboral como el tiempo total desde que se entra en el mercado de trabajo, asumiendo que dicho indicador mide las cualificaciones adquiridas a través de la ocupación. En la presente investigación, se considera que este tipo de variable mide imperfectamente la formación adquirida en el trabajo al incluir el tiempo de desempleo (Tuma, 1985). La experiencia laboral se ha medido como el tiempo en la ocupación y no como el tiempo en la fuerza de trabajo.

⁶⁹El tiempo de paro presenta una alta correlación positiva con el número de veces que se ha estado en paro. Debido a esta multicolinealidad, el tiempo de paro no se ha incluido en el análisis.

caso de las transiciones de la ocupación al paro se ha considerado también la posible influencia de ciertas características del empleo en la estabilidad laboral, en concreto, de la rama de actividad a la que pertenece el puesto de trabajo. Finalmente, en el análisis de las transiciones del paro a la ocupación y de la ocupación al paro, se incluye el área territorial de residencia por la incidencia que pueda tener en la movilidad las oportunidades laborales existentes en las distintas áreas territoriales que componen el ámbito geográfico del estudio.

La técnica de análisis utilizada es el modelo de regresión de Cox denominado también de "riesgos proporcionales" que permite determinar el riesgo de que ocurra una determinada transición según una serie de variables independientes⁷⁰. En todos los análisis efectuados se ha utilizado un método de selección de variables con el objetivo de eliminar aquellas que no resulten buenos predictores, en concreto el método Forward LR basado en las estimaciones de máxima verosimilitud parcial. Conviene precisar que la aplicabilidad del modelo de regresión de Cox implica que debe cumplirse la asunción consistente en que, para dos casos dados, el ratio de sus riesgos será una constante para todos los puntos del tiempo. Si se sospecha que las categorías de una variable del modelo no cumplen esta asunción, es posible modificar el modelo de regresión de Cox estimando modelos separados para cada uno de los grupos de la variable o estratos y en tal caso sólo se estimaría una clase de coeficientes para las variable predictoras, pues se asume que la influencia de estas variables es la misma en todos los estratos. Se ha comprobado en cada transición si se cumple la asunción del modelo de regresión Cox en relación a la variable sexo por medio del método que incorpora una variable temporal en el modelo. En el caso de que no se cumpla la asunción, la variable sexo no se incorpora al modelo y figura como criterio de estratificación.

⁷⁰Los resultados completos de los análisis estadísticos pertenecientes a este capítulo figuran en el Anexo IV.

6. 3. 1. Transiciones del paro a la ocupación y de la ocupación al paro

Las transiciones del paro al empleo, junto con las transiciones del empleo al paro, constituyen las pautas de movilidad más frecuentes en las fases iniciales de la vida laboral. Estos movimientos laborales se van a analizar diferenciados por las categorías ocupacionales de entrada al empleo, con el objeto de determinar qué tipo de recursos formativos favorecen el acceso a cada una de las distintas categorías y si una vez en ellas dichos recursos protegen frente al riesgo de desempleo. Se han construido dos modelos de riesgos proporcionales que se diferencian por el tipo de variables formativas consideradas. El conjunto de variables incorporadas en los modelos son las siguientes:

- Los recursos formativos fijos. En el Modelo A estos recursos están integrados por el nivel de estudios (ESTUDIOS), que se refiere al nivel alcanzado por el joven en cada evento laboral, distinguiendo si dichos estudios han sido completados o no, y que adopta una recodificación diferente para los profesionales y técnicos (NIPROF1) y para los administrativos y comerciales (ESTUADMI). En el modelo B se recoge el tipo de titulación, que adopta diferente forma para los profesionales y técnicos (TIPROFE1), para administrativos y comerciales (TIADMI), y para los obreros cualificados y sin cualificar (TIOBRE). En las transiciones de la ocupación al desempleo se incluyen en este modelo las diferentes situaciones de compatibilidad de estudios y trabajo (TRAUNIV, TRADCUAL y TRAESTU).
- Los recursos formativos variables representados por la experiencia laboral. La experiencia laboral se ha incorporado a los modelos diferenciada cualitativamente, pues se considera que es la experiencia en trabajos similares al que se pretende acceder la que es especialmente valorada por el empresario, y en este sentido actuaría como un factor favorecedor del empleo en mayor grado que si se considera la experiencia laboral en

general⁷¹. Para cada segmento ocupacional se recoge la experiencia laboral medida en meses (EXPEPROF, EXPEADMI, EXPECUAL, EXPENOC).

- El número de veces que se ha estado en paro. Entendido como un recurso personal de carácter negativo (NDEPARO). También se incorpora un indicador del capital relacional que mide si el empleo se obtuvo recurriendo a terceras personas (CANAL3). En las transiciones del paro a la ocupación, se utiliza la variable que mide si en el acceso al empleo de destino se utilizó el recurso a terceras personas (CANALD).
- En las transiciones del paro a la ocupación se incluye la percepción o no de alguna prestación por desempleo (SUBSIDIO).
- Las características personales de sexo (SEXOR), estado civil en el suceso (CIVIL) y si se tuvo algún hijo durante el evento (HIJOS).
- El área territorial de residencia (AREA).
- En las transiciones que van de la ocupación al paro se incorporan en los modelos las recompensas del trabajo medidas por la obtención o no de un ascenso (ASCENSO) y por la variable que indica la fecha de entrada en la ocupación (AÑO), antes o después de 1984. También, en este tipo de transiciones se incluye la rama de actividad a la que pertenece el empleo (RAMAR).

Las variables con coeficientes positivos se hallan asociadas a decrementos del intervalo temporal entre dos eventos y señalan un mayor riesgo de que se efectúe la transición, mientras que las variables con coeficientes negativos estarán asociadas a incrementos de dicho intervalo temporal e indican que el riesgo de efectuar una transición será menor.

En general, se podría decir que los recursos formativos aportados por el individuo, tanto fijos como variables, juegan un papel muy importante en la transición de las situaciones de paro a las situaciones de ocupación, tal como prevén las imágenes teóricas aplicadas al análisis de la movilidad. La influencia de la educación

⁷¹Otro indicador de la formación en la empresa, el tiempo de aprendizaje que el individuo considera necesario para desempeñar el trabajo, no puede ser utilizado ahora debido a que la información disponible sobre esta variable se refiere sólo al primer y último empleo.

en el acceso a cada una de las distintas categorías ocupacionales analizada en la entrada al mercado de trabajo, se mantiene ahora en el conjunto de transiciones de la situación de paro a esas mismas categorías. La experiencia laboral acumulada en trabajos anteriores constituye también un factor positivo para lograr la salida de una situación de desempleo. Cabe destacar, asimismo, como los recursos personales de carácter negativo representados por el número de veces en paro presentan en casi todas las transiciones coeficientes positivos. Desde el punto de vista del capital humano, la acumulación de sucesos de paro debería tener un efecto negativo en las posibilidades de obtener una ocupación. No ocurriría así desde ciertos planteamientos estructurales del mercado de trabajo; la acumulación de sucesos de paro sería el resultado del carácter intermitente del tipo de empleos que caracterizan las primeras experiencias laborales de los jóvenes. Desde esta imagen, el número de sucesos de paro vendría a ser otra manifestación de la acumulación de experiencia laboral, y como ésta, presentaría un coeficiente de signo positivo.

Ni la percepción de alguna prestación por desempleo ni el área territorial de residencia constituyen variables explicativas de las transiciones entre situaciones de paro y ocupación. En relación a la percepción de un subsidio de paro, este resultado iría en contra de algunas teorías de corte neoclásico, como es la teoría del desempleo voluntario, que plantean una posible influencia de signo negativo del subsidio de paro en las transiciones del paro a la ocupación, especialmente en el caso del acceso a una categoría ocupacional de obrero no cualificado, donde el salario percibido puede no compensar al individuo la renuncia a la prestación por desempleo.

Si diferenciamos por categorías ocupacionales, en las transiciones hacia la categoría de profesionales y técnicos (Cuadro 6.3), son los universitarios los niveles educativos que favorecen la obtención de un empleo de este nivel, tanto licenciaturas como diplomaturas y, paralelamente, la situación de estudios completados, es decir, la posesión de un título que acredite que se ha finalizado el correspondiente ciclo educativo. Según titulaciones, son las licenciaturas Científico-Tecnológicas y Biosanitarias las que más influyen en la transición, coincidiendo este resultado con la importancia del segmento de profesionales y técnicos que se observa en los árboles e indicadores de movilidad para estos mismos titulados. En el lado opuesto se

encuentran las diplomaturas y licenciaturas en Ciencias Sociales que siguen manteniendo un comportamiento muy negativo de cara al acceso a esta categoría ocupacional. La acumulación de experiencia laboral en trabajos anteriores se revela como un recurso que favorece el logro de un trabajo como profesional o técnico. Del resto de variables incluidas en los modelos, resultan significativas el tener o no hijos durante el evento y el número de sucesos de paro, con coeficientes de signo contrario: tener hijos perjudica el tránsito de una situación de paro a un trabajo de este nivel, mientras que la acumulación de sucesos anteriores de paro no constituye un factor que perjudique la obtención del empleo, como muestra el signo positivo de su coeficiente.

Hay que señalar que la variable sexo ha sido excluida del modelo y se ha utilizado como variable de estratificación debido a que el ratio de riesgos de hombres y mujeres no es constante a lo largo del tiempo, tal como indican las pruebas realizadas para testar la asunción de riesgos proporcionales. El modelo Cox que incluye la variable sexo en interacción con una variable temporal (ver Anexo IV) muestra que la condición de mujer codificada como 0 resulta más favorable para efectuar una transición del paro a la categoría de profesionales y técnicos, pero este resultado solo es aplicable al principio de la historia laboral y, como indica el signo positivo del coeficiente del sexo por la variable temporal, su superioridad decrece con el tiempo.

Los recursos formativos fijos que se encuentran más asociados a la movilidad entre el paro y un trabajo de la categoría ocupacional de administrativos y comerciales son los estudios universitarios incompletos, la posesión de un título de diplomado o de un título de FP2 (Cuadro 6.3). Las titulaciones de efecto más favorable son la especialidades administrativas de FP2 y las carreras en Ciencias Sociales. Se observa de nuevo la competencia por los trabajos de nivel intermedio entre este tipo de carreras universitarias y los jóvenes con titulaciones de FP2, detectada ya en la entrada al mercado de trabajo.

La experiencia laboral en trabajos de administrativo y comercial constituye también un recurso que aumenta el riesgo de abandonar el paro. El sesgo de género que presentan los segmentos ocupacionales intermedios explica la tendencia de las

mujeres a acceder a ocupaciones como administrativas o comerciales y la asociación de signo negativo que presenta la condición de varón. Tener hijos durante el evento perjudica el abandono de una situación de paro, mientras que el capital relacional, representado por el canal de acceso a la ocupación, muestra el recurso a terceras personas como un factor influyente en la transición del paro a un trabajo de administrativo o comercial.

Cuadro 6.3. Modelos COX. Transiciones de situaciones de paro a situaciones de ocupación. Ocupaciones no manuales

Variables	Modelo A	Modelo B
Del paro a profesionales y técnicos		
<i>Nivel de estudios (Cat. residual: Resto de niveles)</i>		
Licenciatura	1,4227***	
Diplomatura	1,1869***	
<i>Tipo de titulación (Cat. residual: Resto de titulaciones)</i>		
Dip. Científico-Tecnológicas		0,7078**
Dip. CC. Sociales		-0,5347*
Dip. Biosanitarias		0,9781**
Lic. Científico-Tecnológicas		1,4517***
Lic. Biosanitarias		1,0842***
<i>Experiencia laboral</i>	0,0331***	0,0313***
<i>Número de veces en paro</i>	0,4434***	0,4709***
<i>Tener hijos durante el evento (Cat. residual: No)</i>		-1,3831*
Del paro a Administrativos y comerciales		
<i>Nivel de estudios (Cat. residual: BUP incompleta y EGB)</i>		
Licenciatura incompleta	0,7431**	
Diplomatura	0,5260**	
Diplomatura incompleta	0,8605**	
FP2	0,6203***	
FP1 (completa e incompleta)	-0,4809*	
<i>Tipo de titulación (Cat. residual: EGB)</i>		
FP2 Administrativa		1,3676***
Resto FP1		-0,9341*
Dip. CC. Sociales		1,2682***
Lic. CC. Sociales		0,9858***
<i>Experiencia laboral</i>	0,0549***	0,0496***
<i>Tener hijos durante el evento (Cat. residual: No)</i>	-2,5365***	-2,5216***
<i>Sexo (Cat. residual: Mujer)</i>	-0,8545***	-0,5844***
<i>Canal de terceras personas (Cat. residual: Otras vías)</i>	0,9227***	1,0318***

Niveles de significación: *p< 0,1000 **p< 0,0500 ***p< 0,0100

En las ocupaciones manuales (Cuadro 6.4), las transiciones de la situación de paro a la categoría de obreros cualificados se ven favorecidas especialmente si el joven ha seguido estudios de FP en las especialidades de Servicios y en menor medida en la rama de Industria y Construcción en el nivel de FP2; por el contrario, los estudios de BUP no favorecen la transición del paro a un trabajo manual cualificado.

Cuadro 6.4. Modelos COX. Transiciones de situaciones de paro a situaciones de ocupación. Ocupaciones manuales

Variables	Modelo A	Modelo B
Transiciones de paro a obrero cualificado		
<i>Nivel de estudios (Cat. residual: EGB)</i>		
FP2	0,7933***	
FP2 incompleto	0,6908***	
<i>Tipo de titulación (Cat. residual: EGB)</i>		
FP1 Servicios		0,8732**
FP2 Industria y Construcción		0,5754***
FP2 Servicios		1,5747***
BUP-COU		-0,4067**
<i>Experiencia laboral</i>	0,0186***	0,0203***
<i>Estado civil en el evento (Cat. residual: Casado)</i>	0,8836***	0,9442***
<i>Sexo (Cat. residual: Mujer)</i>	0,9417***	1,0484***
<i>Número de veces en paro</i>	0,3730***	0,4167***
Del paro a obreros no cualificados		
<i>Nivel de estudios (Cat. residual: EGB)</i>		
Licenciatura	-0,8264**	
Diplomatura	-0,5260**	
FP1	0,2621**	
FP1 incompleto	0,4505**	
<i>Tipo de titulación (Cat. residual: EGB)</i>		
FP1 Industria y Construcción		0,5442***
Diplomaturas y licenciaturas		-0,3863***
<i>Experiencia laboral</i>	0,0058***	0,0064**
<i>Estado civil en el evento (Cat. residual: Casado)</i>	0,5436***	0,5147***
<i>Canal de terceras personas (Cat. residual: Otras vías)</i>	0,9317***	0,9452***
<i>Número de veces en paro</i>	0,3242***	0,3168***

Niveles de significación: *p< 0,1000 **p< 0,0500 ***p< 0,0100

Al igual que en las categorías ocupacionales anteriores, la experiencia laboral en empleos como trabajador manual cualificado constituye un recurso personal que favorece la salida de una situación de desempleo, e igual comportamiento se observa en la experiencia laboral negativa representada por el número de sucesos de paro. El

sesgo de género de las categorías intermedias vuelve a estar presente; son los varones los que más riesgo tienen de efectuar una transición hacia un empleo cualificado. El riesgo también es mayor en los casados.

Las transiciones del paro a un empleo perteneciente a la categoría ocupacional de trabajadores manuales no cualificados están protagonizadas por los jóvenes con estudios de FP1, finalizados o no, con especialidades de Industria y Construcción. Los niveles educativos universitarios presentan coeficientes negativos. La experiencia laboral en trabajos anteriores no cualificados favorece la transición del paro al empleo, si bien el peso de su coeficiente es bastante reducido. Como en casos anteriores, también favorece el empleo, o al menos no lo perjudica, la acumulación de sucesos de paro. El capital relacional es el canal típico en las transiciones hacia empleos no cualificados y también favorece la transición la situación de soltero. Por último, en este tipo de movimientos la variable sexo vuelve a incumplir la asunción del modelo de Cox; la construcción de un modelo que incluye la variable temporal en interacción con el sexo (ver Anexo IV) muestra que ser varón resulta positivo para salir del paro y entrar en una ocupación de este tipo, pero tal ventaja aparece en los primeros momentos, pues más tarde esta situación favorable decrece.

La fuerte influencia de los recursos formativos en la movilidad entre situaciones de paro y ocupación no resulta evidente en las transiciones que van de la ocupación al paro, ni tampoco resulta un factor importante la experiencia laboral previa en trabajos pertenecientes a un determinado segmento ocupacional. La permanencia en la ocupación depende fundamentalmente de la consecución de un ascenso y de la fecha de entrada en el mercado de trabajo. Si la entrada ha tenido lugar antes de 1984, fecha a partir de la cual se introducen las medidas de flexibilización laboral, el riesgo de pérdida del empleo es mucho menor.

El número de sucesos de paro acumulados incrementa el riesgo de pérdida de la ocupación, al igual que favorece la salida del desempleo. Este comportamiento aparentemente contradictorio que presenta la variable de experiencia laboral negativa, que por un lado favorece o no perjudica la obtención de un trabajo y por otro

aumenta el riesgo de volver al paro, puede ser un reflejo del particular proceso de inserción laboral de los jóvenes, caracterizado por una alta rotación entre las situaciones de ocupación y paro en el mercado de trabajo, tal como ya se ha señalado en el análisis de las transiciones del paro a la ocupación.

Si nos referimos a las categorías ocupacionales no manuales (Cuadro 6.5), del conjunto de factores educativos que pueden intervenir en la transición de un trabajo como profesional y técnico al paro, solamente las diplomaturas parecen favorecer el paso al desempleo, sin que por otra parte exista ninguna diplomatura específica que se destaque sobre el resto. La situación de soltero también favorece la pérdida de la ocupación, mientras que ser varón protege frente al riesgo de desempleo. Cuanto mayor es el número de sucesos de paro acumulados mayor es el riesgo de volver al paro.

Cuadro 6.5. Modelos COX. Transiciones de situaciones de ocupación a situaciones de paro. Ocupaciones no manuales

Variables	Modelo A	Modelo B
De profesionales y técnicos al paro		
<i>Nivel de estudios (Cat. residual: Resto de niveles)</i>		
Diplomatura	0,9214***	
<i>Estado civil en el evento (Cat. residual: Casado)</i>	1,1843***	1,1189**
<i>Sexo (Cat. residual: Mujer)</i>		-0,6403**
<i>Número de veces en paro</i>	0,3181**	0,3548**
De administrativos y comerciales al paro		
<i>Ascenso en el trabajo de origen (Cat. residual: No)</i>	-1,2489***	-1,0835**
<i>Año de entrada en la ocupación (Cat. residual: Antes de 1984)</i>		0,8734**
<i>Tener hijos durante el evento (Cat. residual: No)</i>	-1,7753*	-2,0629**
<i>Sexo (Cat. residual: Mujer)</i>	-0,5511**	-0,8714***

Niveles de significación: *p< 0,1000 **p< 0,0500 ***p< 0,0100

Las variables educativas no parecen influir excesivamente en las transiciones de la categoría de administrativos y comerciales al paro; el logro de la estabilidad laboral tiene mucho que ver con el tipo de recompensas del trabajo, en concreto con la obtención de un ascenso, y con la fecha de entrada en el mercado de trabajo: el riesgo de perder el empleo es mayor si éste se ha obtenido después de 1984. Tener hijos

durante el evento y ser varón son factores que contribuyen de forma positiva a la permanencia en la ocupación.

Las variables que representan los recursos formativos de los jóvenes no ejercen ninguna influencia significativa en las transiciones de un trabajo manual al desempleo (Cuadro 6.6), ya sea en la categoría de obreros cualificados o en la categoría de obreros sin cualificar. Como en el caso de las categorías ocupacionales anteriores, las recompensas obtenidas en el trabajo, medidas por la obtención de un ascenso y si el logro del empleo ha tenido lugar antes de 1984, constituyen los factores que más favorecen la estabilidad laboral.

Cuadro 6.6. Modelos COX. Transiciones de situaciones de ocupación a situaciones de paro. Ocupaciones manuales

Variables	Modelo A	Modelo B
De obreros cualificados al paro		
<i>Número de veces en paro</i>	0,3460***	0,3378***
<i>Ascenso en el trabajo de origen (Cat. residual: No)</i>	-0,9141***	-0,9088***
<i>Año de entrada en la ocupación (Cat. residual: Antes de 1984)</i>	0,8419***	0,8531***
<i>Tener hijos durante el evento (Cat. residual: No)</i>	-1,0030***	-1,0020***
<i>Sexo (Cat. residual: Mujer)</i>	-0,8119***	-0,7959***
De obreros no cualificados al paro		
<i>Experiencia laboral</i>	-0,0093***	-0,0094***
<i>Ascenso en el trabajo de origen (Cat. residual: No)</i>	-0,8522***	-0,8454***
<i>Año de entrada en la ocupación (Cat. residual: Antes de 1984)</i>	0,7719***	0,7663***
<i>Rama de actividad (Cat. residual: Minería, Energía y Química)</i>		
<i>Metal</i>	0,6355***	0,6261***
<i>Construcción</i>	0,3525***	0,3521***
<i>Otros servicios</i>	-0,3388**	-0,3424**
<i>Servicios personales</i>	-0,4653***	-0,4663***
<i>Tener hijos durante el evento (Cat. residual: No)</i>	-0,8480***	-0,8582***
<i>Número de veces en paro</i>	0,2897***	0,2900***
<i>Sexo (Cat. residual: Mujer)</i>	-0,3461***	-0,3477***

Niveles de significación: *p< 0,1000 **p< 0,0500 ***p< 0,0100

También favorecen la estabilidad laboral tener hijos durante el evento, como signo de estabilidad familiar, al igual que ser varón. Por el contrario, la acumulación de episodios de paro incrementa el riesgo de perder la ocupación. Del resto de

variables consideradas, trabajar en las ramas de Metal y Construcción con una categoría de obrero no cualificado incrementa el riesgo de desempleo. Precisamente, la categoría de obreros no cualificados es la única categoría donde la experiencia laboral ejerce algún efecto protector frente al paro, si bien presenta un coeficiente muy bajo.

6. 3. 2. Transiciones de situaciones de ocupación a situaciones de estudiante

En la descripción de los árboles de movilidad, las transiciones entre la situación de ocupado y la situación de estudiante constituían movimientos laborales bastante frecuentes en determinadas titulaciones. Para profundizar en el conocimiento de los factores que influyen en este tipo de transiciones, se han construido modelos de riesgos proporcionales en los que se incorporan las variables que miden los recursos formativos junto a otras variables que también pueden influir en el tránsito de una situación de ocupación a otra de estudiante. El modelo A incluye como variable educativa el nivel de estudios (ESTUDIOS) y el modelo B recoge el tipo de titulación (TITULOR). El resto de variables incluidas en ambos modelos son: el área territorial de residencia (AREA), la experiencia laboral previa (EXLAB), las recompensas del trabajo representadas por el tipo de vínculo laboral (MIX), la categoría ocupacional (CATAJENA) y la obtención o no de un ascenso (ASCENSO), el número de sucesos de paro (NDEPARO), el canal por medio del cual se obtuvo el empleo (CANAL3), y las características personales de estado civil en el suceso (CIVIL), si se han tenido o no hijos durante el evento (HIJOS) y el sexo (SEXOR).

Según estos modelos (Cuadro 6.7), el paso de una situación de ocupación a una de estudiante resulta favorecida si el joven sigue estudios universitarios o de FP2; pero además existen titulaciones concretas donde resulta más frecuente este tipo de transiciones y son las carreras Biosanitarias y las Científico-Tecnológicas, en los dos niveles medio y superior, seguidas de las licenciaturas de Arte y Humanidades. Del resto de variables incluidas en los modelos, la categoría de contrato temporal y la situación de soltero aumentan el riesgo de pasar a una situación de estudiante, al igual que si el empleo es de carácter manual. Con signo negativo figura la posesión de un

contrato indefinido que lógicamente desincentiva la salida del empleo. Las variables relacionadas con el tiempo en el mercado de trabajo, la experiencia laboral y el número de sucesos de paro, figuran con coeficientes negativos.

Cuadro 6. 7. Modelos COX. Transiciones de situaciones de ocupación a situaciones de estudiante.

VARIABLES	Modelo A	Modelo B
<i>Nivel educativo (Cat. residual: EGB)</i>		
Licenciatura incompleta	1,0568***	
Diplomatura incompleta	1,2184***	
FP2 incompleto	1,0493***	
FP1	-1,2178*	
<i>Titulación (Cat. residual: EGB)</i>		
FP1 Industria y Construcción		-1,3021**
FP1 Administrativa		-1,7039*
FP2 Industria y Construcción		-0,7801**
Dip. Científico-Tecnológicas		1,1850***
Dip. CC. Sociales		0,6131**
Dip. Biosanitarias		1,3452**
Lic. Arte y Humanidades		0,7954***
Lic. Científico-Tecnológicas		1,2173***
Lic. Biosanitarias		1,4832***
BUP		-0,7383***
<i>Experiencia laboral</i>	-0,0224***	-0,0248**
<i>Categoría ocupacional (Cat. residual: Profesionales y técnicos)</i>		
Obreros cualificados		0,4758**
Obreros no cualificados		0,5152***
<i>Tipo de vínculo laboral (Cat. residual: Sin contrato)</i>		
Contrato indefinido	-1,7088***	-1,6720***
Contrato temporal	0,7437***	0,6347***
<i>Estado civil en el evento (Cat. residual: Casado)</i>	0,4581**	0,5915***
<i>Número de veces en paro</i>	-1,0566***	-1,2566***

Niveles de significación: *p< 0,1000 **p< 0,0500 ***p< 0,0100

En definitiva, los jóvenes que dejan la ocupación y vuelven a los estudios son fundamentalmente universitarios, que desempeñan un trabajo de carácter manual, sin responsabilidades familiares, que llevan poco tiempo en el mercado de trabajo, como indican los signos de los coeficientes de las variables de experiencia laboral, y que aún no han logrado la estabilidad en el empleo.

6. 3. 3. Movilidad directa entre empleos

El segundo tipo de movimientos laborales a analizar son aquellos que tienen lugar de forma directa entre empleos, sin mediar un período de paro, y que implican una ruptura de la relación trabajador-empresa. En este tipo de movimientos, la dirección del cambio está determinada por la comparación de la categoría ocupacional del empleo de origen con la categoría del empleo de destino. La utilización del estatus ocupacional para determinar la dirección de los movimientos de trabajo es muy frecuente en la literatura sobre movilidad laboral (Sorensen y Tuma, 1981; Tuma, 1985; Blossfeld, 1989; Carroll y Mayer, 1986; Shavit et al., 1990); se considera que el estatus tiene un mayor poder explicativo que otros indicadores utilizados como criterio de la dirección del movimiento ya que sumaría un buen número de recompensas del trabajo. En esta investigación se ha considerado la categoría ocupacional como un indicador del estatus o prestigio ocupacional logrado (Goldthorpe y Hope, 1972; Goldthorpe, 1980). Mediante este sistema se obtienen dos tipos de movimientos: movimientos ascendentes en el estatus ocupacional, que representan la movilidad vertical, y movimientos laterales que no implican ningún cambio en el estatus o movilidad horizontal. Además de estos dos tipos de cambios de empleo, también se analizan aquellos cuyo destino es un trabajo mejor, independientemente de si implican un cambio en la categoría ocupacional de origen o no.

Se considera que los recursos personales y las recompensas del trabajo son las variables básicas explicativas de este tipo de movilidad. Ambas clases de factores se van a operacionalizar a través de las siguientes variables:

- **Los recursos personales.** La educación es considerada uno de los recursos personales junto con la experiencia laboral (EXLAB). Esta última variable es un indicador de las cualificaciones adquiridas a través del trabajo. Como en anteriores apartados, los modelos construidos al efecto se diferencian por el tipo de variables educativas incorporadas; el modelo A incluye el nivel de estudios (ESTUDIOS) y el modelo B el tipo de titulación (TITULOR) y la combinación de estudios y trabajo (TRAESTU). Junto a los recursos

formativos, se incluye la variable que mide el capital relacional y que registra si se ha acudido a terceras personas como fuente de información sobre el empleo de destino (CANALD) como un recurso personal de carácter positivo, y el número de sucesos de paro (NDEPARO) como un recurso de carácter negativo.

- Las recompensas del trabajo. La categoría ocupacional del empleo de origen se ha introducido en los modelos como una de las variables representativas de las recompensas del trabajo (CATEGAD); esta es una de las razones por las que el estudio de la movilidad directa entre empleos no se ha efectuado de forma diferenciada por categorías ocupacionales. La variable adopta una recodificación diferente para la movilidad entre empleos hacia un estatus ocupacional superior (CATEGAD1). Junto a la categoría ocupacional, se incluyen las variables relativas al tipo de relación laboral (MIX) y la obtención de un ascenso en el empleo de origen (ASCENSO).

Además de las variables que miden los recursos personales y las recompensas del trabajo, se han incorporado las variables sociodemográficas de sexo (SEXOR), estado civil en el suceso (CIVIL) y el tener o no hijos durante el evento (HIJOS).

La técnica de análisis utilizada es el modelo de regresión de Cox de "riesgos proporcionales", y la variable dependiente es el número de meses que se permanece en un empleo antes de moverse hacia otro trabajo o de ser censurado. La interpretación de los parámetros de las variables explicativas es el usual en este tipo de tratamientos estadísticos: una variable con un parámetro o coeficiente positivo se halla asociada a decrementos del intervalo temporal entre dos eventos y señala un mayor riesgo de movilidad, mientras que las variables con coeficientes negativos estarán asociadas a incrementos de dicho intervalo temporal e indican que el riesgo de efectuar una transición de un empleo a otro es menor.

En primer lugar hay que señalar que la movilidad que tiene lugar de forma directa entre empleos es reducida en el conjunto de jóvenes, en total representa el 17% del conjunto de transiciones (358 cambios de empleo). Este porcentaje está

integrado por un 12% de movimientos directos dentro del mismo segmento ocupacional, un 4% que tienen como destino un segmento ocupacional superior y un 1% que suponen un cambio hacia un empleo de inferior nivel ocupacional⁷². El objeto del cambio responde en un 75% de los casos al hecho de haber encontrado un trabajo mejor, tal como manifiestan los propios encuestados. Estos datos indican que la movilidad que tiene lugar de forma directa entre empleos es fundamentalmente una movilidad voluntaria de tipo ascendente.

La movilidad directa hacia una categoría ocupacional superior es escasa en las primeras etapas laborales de los jóvenes y la mitad de los eventos registrados son transiciones de empleos manuales no cualificados a cualificados (Cuadro 6.8). Se puede afirmar que este tipo de movilidad depende fundamentalmente de los recursos personales del trabajador. El mayor riesgo de efectuar un cambio ascendente en el estatus ocupacional proviene de los universitarios, especialmente si ya han finalizado los estudios. Por el contrario, cuanto menor es el nivel educativo menor es dicho riesgo. Los recursos formativos de carácter variable, representados por la experiencia laboral también favorecen el cambio de empleo, si bien esta variable sólo figura con un coeficiente de signo positivo en uno de los modelos. La menor relevancia de la experiencia laboral puede deberse a que la mayor parte de la movilidad vertical se realiza desde trabajos no cualificados que aportan escasa formación transferible a otros empleos. Disponer de relaciones personales como medio de información sobre oportunidades laborales constituye un recurso decisivo para poder realizar este tipo de transiciones.

Respecto a las recompensas del trabajo, si se posee un contrato indefinido el riesgo de abandono de la empresa se reduce, como muestra el signo negativo de su coeficiente. No obstante, parece ser un factor menos disuasorio del cambio que en los otros tipos de movilidad directa analizados, ya que sólo resulta significativo en un modelo. Si a esto unimos que la obtención de una promoción en el empleo de origen

⁷²La movilidad descendente directa hacia un trabajo de inferior estatus ocupacional no se ha analizado porque su escaso número (sólo 20 casos) no permite un análisis estadístico fiable.

no influye en la transición, puede afirmarse que las recompensas del trabajo no suponen un freno a la movilidad si ésta tiene como objetivo el logro de un estatus ocupacional superior que puede compensar cualquier otro tipo de recompensa percibida en la situación de origen.

Cuadro 6.8. Modelos COX. Movilidad entre empleos hacia una categoría ocupacional superior

Variables	Modelo A	Modelo B
<i>Nivel de estudios (Cat. residual: EGB)</i>		
Licenciatura	1,7749***	
Licenciatura incompleta	0,9716**	
Diplomatura	1,5099***	
Diplomatura incompleta	0,9250***	
BUP-COU incompleto	-1,1790***	
<i>Experiencia laboral</i>	0,0113**	
<i>Categoría ocupacional (Cat. residual: Administrativos y comerciales)</i>		
Obreros cualificados	-0,6154*	-0,6943**
Obreros no cualificados	1,0690***	1,1242***
<i>Tipo de vínculo laboral (Cat. residual: Sin contrato)</i>		
Contrato indefinido	-0,6722***	
<i>Sexo (Cat. residual: Mujer)</i>	0,6733***	0,5482**
<i>Canal de terceras personas en trabajo de destino (Cat. residual: Otras vías)</i>	1,8480***	1,8577***

Niveles de significación: *p< 0,1000 **p< 0,0500 ***p< 0,0100

La literatura sobre movilidad laboral considera que los movimientos laterales entre empleos representa una mezcla de ganancias y de pérdidas en el logro (Sorensen y Tuma, 1981; Tuma, 1985; Blossfeld, 1989). En las primeras etapas laborales de los jóvenes, este tipo de movimientos responden en su mayoría a la obtención de un trabajo mejor. En estas transiciones, la movilidad se explica fundamentalmente por las recompensas del trabajo; cuanto mayores sean éstas menor es el riesgo de efectuar un cambio dentro de la misma categoría ocupacional. Así, si en el empleo de origen se ha conseguido un contrato indefinido o un ascenso, las posibilidades de cambiar hacia un trabajo del mismo nivel se reducen extraordinariamente (Cuadro 6.9).

Los recursos personales también influyen en el riesgo de transición, especialmente los referidos al capital relacional, que incrementan de forma notable el

riesgo de cambiar de empleo dentro del mismo segmento ocupacional. Si nos referimos a los recursos personales de tipo formativo, la experiencia laboral ejerce una influencia positiva en estas transiciones, si bien hay que decir que su coeficiente, aunque muy significativo, está cercano a cero.

Cuadro 6.9. Modelos COX. Movilidad entre empleos dentro del mismo segmento ocupacional

Variables	Modelo A	Modelo B
<i>Nivel de estudios (Cat. residual: EGB)</i>		
Licenciatura	0,5578*	
BUP-COU	-0,4672**	
FP1 incompleto	0,6460***	
<i>Experiencia laboral</i>	0,0094***	0,0095***
<i>Tipo de vínculo laboral (Cat. residual: Sin contrato)</i>		
Contrato indefinido	-1,0034***	-0,9342***
Contrato temporal	0,3204***	0,2944***
<i>Ascenso en el trabajo de origen (Cat. residual: No)</i>	-0,7237**	-0,6675**
<i>Sexo (Cat. residual: Mujer)</i>	0,2931**	
<i>Estado civil en el evento (Cat. residual: Casado)</i>	0,3424***	0,3463***
<i>Canal de terceras personas en trabajo de destino (Cat. residual: Otras vías)</i>	1,9898***	1,9700***

Niveles de significación: *p< 0,1000 **p< 0,0500 ***p< 0,0100

Los niveles de estudios más favorables para transitar entre trabajos de la misma categoría ocupacional son los dos niveles situados casi en los extremos del espectro educativo: los jóvenes con una licenciatura universitaria y los jóvenes con estudios de FP1 incompletos. La asociación positiva con este tipo de movilidad que presentan este último grupo de jóvenes con escasos recursos educativos puede deberse a dos factores; por un lado, a que estos jóvenes llevan tiempo en el mercado de trabajo y han desarrollado redes sociales o contactos personales que ofrecen información sobre oportunidades laborales que facilitan el cambio de empleo; y por otro, a que se trata de jóvenes que, además de llevar tiempo en el mercado de trabajo, suelen estar ocupados en sectores de actividad caracterizados por una alta rotación laboral. Ser varón y estar soltero constituyen características individuales que favorecen la movilidad de tipo horizontal.

El último grupo de transiciones analizadas son aquellas que tienen como destino del movimiento la obtención de un empleo mejor. Estos cambios pueden implicar tanto un ascenso en el estatus ocupacional como un movimiento dentro del mismo segmento ocupacional (Cuadro 6.10). En ellos se observa como el riesgo de efectuar un cambio disminuye con las recompensas ya obtenidas y se incrementa con los recursos personales.

Cuadro 6.10. Modelos COX. Movilidad entre empleos hacia un trabajo mejor recompensado

Variables	Modelo A	Modelo B
<i>Nivel de estudios (Cat. residual: EGB)</i>		
Licenciatura	1,1134***	
Diplomatura	0,7235**	
BUP-COU	-0,5371**	
BUP-COU incompleto	-0,5430***	
<i>Tipo de titulación (Cat. residual: EGB)</i>		
FP1 Servicios		-1,7487*
Lic. Biosanitarias		0,9858**
BUP-COU		-0,5969***
<i>Experiencia laboral</i>	0,0111***	0,0105***
<i>Categoría ocupacional (Cat. residual: Administrativos y comerciales)</i>		
Profesionales y técnicos	-0,8629***	-0,7423**
Obreros no cualificados	0,6924***	0,6610***
<i>Tipo de vínculo laboral (Cat. residual: Sin contrato)</i>		
Contrato indefinido	-0,9447***	-0,8802***
Contrato temporal	0,2602***	0,2113**
<i>Sexo (Cat. residual: Mujer)</i>	0,4912***	0,4030***
<i>Estado civil en el evento (Cat. residual: Casado)</i>	0,4180***	0,4091***
<i>Canal de terceras personas en trabajo de destino (Cat. residual: Otras vías)</i>	1,7590***	1,7292***

Niveles de significación: *p< 0,1000 **p< 0,0500 ***p< 0,0100

La posesión de un contrato indefinido presenta un coeficiente de signo negativo al igual que la categoría ocupacional de profesionales y técnicos; cuando los empleados han alcanzado un alto estatus dentro de la empresa, están menos dispuestos a marcharse que los empleados de menor nivel ocupacional. Por el contrario, el mayor riesgo de efectuar una transición hacia un empleo mejor se produce desde los trabajos no cualificados. La obtención de un ascenso en el trabajo de origen no constituye un factor que desincentive este tipo de movilidad, dado que

no resulta significativo. Las variables que miden los recursos personales incrementan el riesgo de cambiar hacia un trabajo mejor.

Tanto los estudios universitarios como la experiencia laboral presentan coeficientes de signo positivo; no ocurre lo mismo con los estudios de BUP y de EGB que manifiestan una influencia de carácter negativo. Si atendemos al tipo de estudios realizado, todas las titulaciones universitarias manifiestan una asociación positiva con este tipo de transiciones, si bien sólo alcanzan cierta significación estadística las licenciaturas Biosanitarias. Como ocurre en el resto de transiciones analizadas, el recurso a las relaciones personales constituye el canal de información más efectivo para obtener una mejora laboral. Por último, ser varón y estar soltero durante el evento incrementan el riesgo de un cambio hacia un trabajo mejor recompensado.

En todos los modelos efectuados para analizar los diferentes tipos de movimientos directos entre empleos, las mujeres presentan una menor movilidad laboral en relación a los hombres. La razón de su menor movilidad probablemente resida en una combinación de factores estructurales (diferentes oportunidades laborales, creencias de los empleadores) y de factores individuales (actitudes y percepciones sobre la propia carrera). Como factores individuales, hay estudios que señalan la ausencia de carreras laborales en las mujeres, producto de una percepción de los trabajos como un medio de autorrealización más que como una etapa de una carrera laboral ascendente (Raelin, 1982; Forgionne y Peeters, 1982). Según esta perspectiva, las mujeres tendrían trabajos y no carreras.

6. 3. 4. Incidencia de la sobreeducación en la movilidad laboral

En el estudio realizado sobre las transiciones directas entre empleos, la influencia de los recursos personales se manifiesta en una mayor movilidad por parte de la población asalariada cuyos recursos formativos superan a las recompensas del trabajo. Aunque en los modelos de riesgos proporcionales no se haya incorporado una

variable concreta que mida la sobreeducación⁷³, estos resultados apuntan a que la movilidad laboral está protagonizada sobre todo por los individuos sobreeducados. Las teorías inspiradas en el capital humano predicen entre otros los siguientes efectos de la sobreeducación sobre la movilidad: primero, que los individuos sobreeducados son los más móviles; y segundo, que la sobreeducación es un fenómeno transitorio que tiende a reducirse en sucesivos ajustes. Por el contrario, para la perspectiva credencialista y para los modelos que presuponen la existencia de una cola laboral en el mercado de trabajo, la sobreeducación puede llegar a ser un fenómeno permanente. La comprobación concreta de estos efectos es importante para una mayor comprensión de la movilidad en las primeras etapas laborales.

La asunción de que los individuos más sobreeducados son los más proclives a efectuar un cambio de trabajo es analizada mediante un modelo Cox de riesgos proporcionales (Cuadro 6.11). Dado que sólo disponemos de información sobre el nivel educativo exigido en el primer y último empleo, el análisis se limita a las transiciones de la primera a la segunda ocupación⁷⁴. En el modelo A se analiza el riesgo de efectuar una transición entre trabajos sin diferenciar si ésta da lugar a una movilidad ascendente, horizontal o descendente. En el modelo B se analizan las transiciones que tienen como objetivo el cambio hacia un trabajo mejor. Las variables independientes son las mismas incorporadas en los modelos de movilidad vistos en líneas anteriores, más la variable que mide el grado de desajuste educativo: las recompensas en el trabajo de origen representadas por la categoría ocupacional (CATEGAD), el tipo de vínculo laboral (MIX) y la obtención de un ascenso (ASCENSO), el nivel de estudios (ESTUDIOS) y las diferentes situaciones de adecuación entre los estudios poseídos y los exigidos para el puesto: trabajadores sobreeducados, adecuadamente educados e infraeducados (ADECUT), el canal de acceso al empleo de destino (CANALD), el estado civil (CIVIL), tener hijos en el suceso (HIJOS), el sexo (SEXOR) y el número de veces en paro (NDEPARO).

⁷³La variable que mide la sobreeducación sólo se puede obtener en relación al primer y último empleo.

⁷⁴El porcentaje de jóvenes con más de dos cambios de empleo directos no es muy numeroso.

Los resultados obtenidos difieren de un modelo a otro respecto a la incidencia de la sobreeducación en la movilidad. Si se analiza el riesgo de efectuar un cambio de trabajo, sin tener en cuenta si este cambio implica una mejora de las recompensas ya obtenidas en el empleo de origen, la sobreeducación no resulta una variable suficientemente significativa y es el nivel educativo, en concreto los licenciados universitarios, los que más riesgo tienen de efectuar este tipo de transición, sin que el desajuste educativo aparezca suficientemente explícito.

Cuadro 6.11. Modelos COX. Influencia de la sobreeducación en las transiciones directas entre empleos

Variables	Hacia otro empleo	Hacia un empleo mejor
<i>Sobreeducación (Cat. residual: Estar infraeducado)</i>		
Estar sobreeducado		0,5394**
<i>Nivel de estudios (Cat. residual: EGB)</i>		
Licenciatura	1,5639***	
<i>Categoría ocupacional (Cat. residual: Administrativos y comerciales)</i>		
Profesionales y técnicos	-0,6055*	
Obreros no cualificados	0,5875***	
<i>Tipo de vínculo laboral (Cat. residual: Sin contrato)</i>		
Contrato indefinido	-0,9240***	-0,6692***
<i>Sexo (Cat. residual: Mujer)</i>	0,3458**	
<i>Estado civil en el evento (Cat. residual: Casado)</i>	0,9725***	1,0902***
<i>Canal de terceras personas en trabajo de destino (Cat. residual: Otras vías)</i>	2,2084***	1,9177***

Niveles de significación: *p< 0,1000 **p< 0,0500 ***p< 0,0100

Si se analiza el cambio directo hacia un empleo mejor, los resultados obtenidos sí muestran la situación de sobreeducación como fuertemente determinante de la movilidad; los individuos sobreeducados cambiarían de ocupación para buscar una mejor adecuación entre su formación y los requerimientos de los puestos de trabajo. Al igual que en los modelos anteriores, el riesgo de efectuar una transición entre empleos disminuye con las recompensas poseídas en el trabajo de origen representadas en este caso por la posesión de un contrato indefinido y por el logro de la categoría ocupacional de mayor nivel, la de profesionales y técnicos. Estar soltero,

ser varón y utilizar las relaciones personales como fuente de información sobre nuevos trabajos son factores que también se asocian a una mayor movilidad laboral .

Sin embargo, la asunción de que la sobreeducación se reduce en sucesivos ajustes como cabría esperar desde la perspectiva del capital humano, no resulta evidente según nuestros resultados. Para comprobar tal supuesto se han efectuado dos regresiones logísticas en las que se incorporan variables que miden el avance de la historia laboral: el número de trabajos acumulados y la experiencia laboral. La variable dependiente es estar sobreeducado en el último empleo⁷⁵. Si la sobreeducación se reduce conforme avanza la historia laboral, la acumulación de experiencia o el mayor número de cambios de empleo efectuados deberán disminuir la probabilidad de estar sobreeducado. En la primera regresión (modelo A) se ha incorporado el número de trabajos que ha tenido el encuestado (NTRABAJO), y en la segunda (modelo B) la experiencia laboral (EXLAB). El resto de variables consideradas son las mismas que se incorporaron en el análisis de la sobreeducación en la primera ocupación: el tipo de titulación (TITULOR) y la simultaneidad de estudios y trabajo (TRAESTU), si se trabaja por cuenta propia o ajena (PROJENA), las características del empleo representadas por la categoría ocupacional (CATEGORA), la rama de actividad (RAMAR) y el tiempo de aprendizaje necesario para el puesto (TIAPREN), el sexo (SEXOR), la edad (EDAD), la condición socioeconómica del padre (CEPA) y el número de veces en paro (NDEPARO).

Los resultados señalan que ni el número de trabajos ni la experiencia laboral reducen de forma significativa la sobreeducación, dado que a pesar de tener coeficientes negativos no logran significación estadística (Cuadro 6.12). Del resto de variables, los resultados difieren algo de los obtenidos en relación al primer empleo. La existencia de individuos sobreeducados es más probable que tenga lugar en trabajos que requieren menos aprendizaje, en la categoría de obreros no cualificados o de comerciantes y comerciales, y si la ocupación tiene lugar en la rama de Administraciones públicas y de Otros servicios. La variable tipo de titulación no ha

⁷⁵En la población de referencia se excluyen aquellos jóvenes cuyo primer empleo coincide con el último

sido eliminada del modelo y el signo de los coeficientes Beta es positivo prácticamente en todas las titulaciones, aunque ninguno alcanza suficiente significación estadística. A la luz de estos resultados, puede afirmarse que si bien los individuos sobreeducados son los más móviles, los desajustes educativos persisten para un gran número de jóvenes pese a los cambios de empleo y a la acumulación de experiencia laboral.

Cuadro 6.12. Modelos LOGIT. Probabilidad de estar sobreeducado en el último empleo(*).

VARIABLES	Modelo A	Modelo B
<i>Categoría ocupacional (Cat. residual: Obreros cualificados)</i>		
Profesionales y técnicos	-1,8832***	-1,8832***
Comerciantes y comerciales	0,6664*	0,6664*
Obreros no cualificados	1,0139***	1,0139***
<i>Tiempo de aprendizaje (Cat. residual: Más de 1 año)</i>		
Ninguno	0,4504*	0,4504*
Menos de 1 mes	0,5828**	0,5828**
De 3 a 12 meses	-0,6069**	-0,6069**
<i>Rama de actividad (Cat. residual: Minería, Energía y Química)</i>		
Transporte y Comunicaciones	-1,0116*	-1,0116*
Administraciones públicas	0,9387**	0,9387**
Otros servicios	0,4460*	0,4460*
<i>Número de veces en paro</i>	0,2505**	0,2505**
Constante	-1,3258	-1,3258

Niveles de significación: *p< 0,1000 **p< 0,0500 ***p< 0,0100

(*) El número de trabajos del encuestado y la experiencia laboral son variables excluidas de los modelos por no lograr suficiente significación estadística. El resto de variables presentan los mismos coeficientes en ambos modelos.

6. 3. 5. La movilidad interna

Los individuos pueden mejorar sus expectativas laborales, no sólo cambiando de trabajo, sino también moviéndose en el interior de la empresa por medio de ascensos y promociones. Este tipo de movilidad, que suele denominarse movilidad interna o funcional, es la que mejor indica la existencia de una carrera ordenada. En las primeras etapas laborales de los jóvenes, los sucesos de promoción representan sólo el 10% del total de los sucesos de empleo registrados. Según categorías ocupacionales la mayor frecuencia tiene lugar en la categoría de trabajadores cualificados, se reduce

en las categorías no manuales y alcanza su nivel más bajo en el colectivo de trabajadores manuales no cualificados. En el menor número de sucesos de promoción que presentan las categorías no manuales puede influir que una buena parte de los puestos de trabajo no manuales pertenecen al sector público, y es conocido que en este sector los sucesos promocionales suelen estar ligados a la antigüedad y son más rígidos y transparentes que en las empresas (Cuadro 6.13).

Cuadro 6.13. Categorías ocupacionales según hayan tenido ascensos o no

	NO	SI	TOTAL
Profesionales y técnicos	88,7	11,3	100 (212)
Administrativos y comerciales	86,4	13,6	100 (280)
Obreros cualificados	80,4	19,6	100 (453)
Obreros no cualificados	93,0	7,0	100 (1289)

En esta tesis se ha tratado de ver en qué medida influyen los recursos formativos en la movilidad interna por medio de diferentes modelos de regresión logística⁷⁶ en los que la variable dependiente adopta los valores de "1" si se ha producido un ascenso y "0" en el caso contrario. Los análisis están referidos a dos dimensiones diferentes de la historia laboral del sujeto. En primer lugar se analiza la movilidad interna tomando como referencia la totalidad de los sucesos de ocupación; seguidamente se considera la probabilidad de obtener un ascenso en el último empleo de la historia laboral, con independencia de si el joven está ocupado o no en el momento de la encuesta. La razón de efectuar esta distinción en términos analíticos reside en que determinadas variables que pueden ser muy importantes en la explicación de los sucesos de promoción sólo son disponibles para la primera y última ocupación; este es el caso del tiempo de aprendizaje en el puesto y de la variable que mide el desajuste educativo. En el modelo A la variable educativa es el nivel de estudios (ESTUDIOS) y en el modelo B tanto el tipo de titulación (TITULOR) como la combinación de estudios y trabajo (TRAESTU). El resto de variables independientes son: las características del trabajo representadas por la rama de

⁷⁶ Se ha utilizado esta técnica y no la técnica de riesgos proporcionales debido a que no se tienen datos sobre el momento concreto dentro del empleo correspondiente en que tuvo lugar la promoción.

actividad (RAMAR), el tipo de vínculo laboral (MIX) y la categoría ocupacional (CATAJENA), la duración media de los empleos (MDTRAB) como un indicador de la formación adquirida en la empresa, el número de veces en paro (NDEPARO), el canal de acceso al empleo (CANAL3), el estado civil (CIVIL), tener hijos durante el evento (HIJOS) y el sexo (SEXOR).

Según los resultados obtenidos en relación a los ascensos que se han producido a lo largo de la historia laboral, la educación influye menos en la movilidad interna que en la externa (Cuadro 6.14). Los titulados universitarios presentan un signo negativo en sus coeficientes y sólo los estudios de FP, especialmente de las especialidades de Servicios, y los de BUP-COU incompletos figuran asociados de forma positiva a la probabilidad de un ascenso.

Cuadro 6.14. Modelos LOGIT. Probabilidad de ascenso (conjunto de sucesos de empleo)

Variables	Modelo A	Modelo B
<i>Nivel educativo (Cat. residual: EGB)</i>		
Licenciatura	-0,7739*	
Diplomatura	-2,2413***	
BUP-COU incompleto	0,8193***	
FP2	0,4493**	
<i>Tipo de titulación (Cat. residual: EGB)</i>		
FP1 Servicios		1,4394**
FP2 Servicios		1,0904*
BUP		0,7976*
<i>Duración media en los distintos empleos</i>	0,0126***	0,0132***
<i>Categoría ocupacional (Cat. residual: Obreros no cualificados)</i>		
Profesionales y técnicos	0,4658**	0,4198*
<i>Tipo de vínculo laboral (Cat. residual: Sin contrato)</i>		
Contrato indefinido	1,0198***	0,9496***
Contrato temporal	-0,2975**	-0,2816**
<i>Sexo (Cat. residual: Mujer)</i>	0,5952***	0,7611***
Constante	-2,7416	-3,1008

Niveles de significación: *p< 0,1000 **p< 0,0500 ***p< 0,0100

La variable que mide la duración media en los empleos sí parece influir en los sucesos de promoción, indicando que es la formación específica adquirida en el puesto de trabajo la que es importante para conseguir un ascenso, aunque esta variable puede

estar informando también de promociones ligadas a una mayor antigüedad en la empresa. La estabilidad laboral aparece muy asociada a los sucesos promocionales; los trabajadores con contrato indefinido son los que tienen una mayor probabilidad frente al resto de situaciones laborales, al igual que si el empleo pertenece a la categoría de profesionales y técnicos y si el trabajador es varón; por su parte las mujeres tienen menos probabilidades de ascender dentro de la empresa que los hombres.

En el análisis relativo a la probabilidad de obtener un ascenso en el último empleo, los modelos de regresión efectuados incorporan las mismas variables que cuando se tiene en cuenta la totalidad de la historia laboral sólo que esta vez se añaden dos nuevas variables: el tiempo de aprendizaje que se considera necesario para desarrollar adecuadamente el trabajo (TIAPREN) y las diferentes situaciones de adecuación de los estudios poseídos a los requeridos por el puesto (ADECUT). La duración media de los empleos ha sido sustituida ahora por la variable que mide la antigüedad en la ocupación (DURACION) (Cuadro 6.15).

Tal como indican los resultados obtenidos, la sobreeducación no guarda una relación significativa con los ascensos y promociones y ha sido eliminada del modelo; es decir, los trabajadores sobreeducados no tienen mayores probabilidades de obtener un ascenso que los adecuadamente educados o los infraeducados. La influencia de la educación poseída en la movilidad interna es igualmente mínima ya que únicamente los jóvenes con estudios de BUP incompletos presentan un coeficiente de signo positivo y significativo; por tanto, se puede afirmar que la educación no ayuda a ascender en la empresa.

Las variables que explican los sucesos de promoción son la antigüedad en la empresa, la formación específica adquirida en el puesto de trabajo, la estabilidad laboral y la rama de actividad. Cuanto mayor es el tiempo que se lleva en la empresa mayor es la probabilidad que tiene un trabajador de ser ascendido. De igual forma, el tiempo de aprendizaje constituye una variable explicativa de la movilidad interna; su influencia se manifiesta especialmente en la asociación negativa con las promociones

en los trabajos que no requieren ningún tiempo de formación. La influencia del tiempo de aprendizaje indica la importancia que tiene para conseguir ascensos la acumulación de capital humano específico.

Cuadro 6.15. Modelos LOGIT. Probabilidad de ascenso en el último empleo

Variables	Modelo A	Modelo B
<i>Nivel de estudios (Cat. residual: EGB)</i>		
Diplomatura	-1,9007***	
BUP incompleto	0,9254***	
<i>Antigüedad en el empleo</i>	0,0158***	0,0150***
<i>Tiempo de aprendizaje (Cat. residual: Más de 1 año)</i>		
Ninguno	-0,7884***	-0,7942***
De 1 a 3 meses	0,3291*	0,3251*
De 3 meses a un año	0,3249*	0,3273*
<i>Tipo de vínculo laboral (Cat. residual: Sin contrato)</i>		
Contrato indefinido	0,9076***	0,8820***
<i>Rama de actividad (Cat. residual: Servicios personales)</i>		
Resto de industria	0,6415**	0,5404**
Administraciones públicas	-0,7946*	-0,9015**
Enseñanza y Sanidad	-0,8673**	-0,8954**
<i>Sexo (Cat. residual: Mujer)</i>	0,4237*	0,4899**
Constante	-2,8335	-2,8225

Niveles de significación: *p< 0,1000 **p< 0,0500 ***p< 0,0100

Si el trabajador tiene un vínculo laboral indefinido se incrementa notablemente la probabilidad de experimentar un ascenso, lo cual viene a señalar que el establecimiento de escaleras de promoción laboral es un mecanismo ligado al funcionamiento de los mercados internos de las empresas. Los trabajadores ocupados en empresas industriales privadas ascienden antes que los que trabajan en organizaciones públicas o en la Administración. Por último, los hombres tienen mayores probabilidades de ser ascendidos que las mujeres.

Aunque la educación no influya en la probabilidad efectiva de ascender, puede ocurrir que los trabajadores valoren su bagaje educativo como una característica positiva para ser promocionados en un cierto plazo de tiempo. Se ha contrastado esta posibilidad mediante el análisis del grado de satisfacción que tienen los ocupados en el momento de la encuesta sobre las oportunidades de ascenso dentro de la empresa. La pregunta concreta es la siguiente: "¿Cómo estás de satisfecho con las oportunidades

de ascenso dentro de la empresa?", con una escala de respuestas que oscila del "1" que significa "Nada satisfecho" al "5" que significa "Muy satisfecho".

Para explicar el grado de satisfacción con las posibilidades de ascenso se ha construido un modelo de regresión logística ordinal en el que la variable dependiente son los diferentes grados de satisfacción expresados del 1 al 5. Como variables independientes se han considerado las mismas variables incorporadas en la probabilidad de ser ascendido en el último empleo: el nivel educativo del trabajador⁷⁷ (ESTUDIOS), las diferentes situaciones de adecuación entre los estudios poseídos y los exigidos para el puesto (ADECUT), el tiempo de aprendizaje necesario para el desarrollo de las tareas (TIAPREN), la antigüedad en la empresa (DURACION), el logro ocupacional representado por la categoría ocupacional (CATAJENA), el tipo de contrato (MIX) y la obtención de un ascenso (ASCENSO), el canal de acceso (CANAL3), la rama de actividad a la que pertenece el empleo (RAMAR), el número de veces en paro (NDEPARO), y una variable que combina el estado civil en el evento, tener hijos durante el suceso y el sexo (CIVISEXO) (Cuadro 6.16).

En los modelos de regresión ordinales, los coeficientes se interpretan de forma diferente a los modelos de regresión binarios: un coeficiente con signo negativo indica una tendencia hacia las categorías más altas de la escala, mientras que un coeficiente de signo positivo indica una tendencia hacia las categorías más bajas. Los resultados de la satisfacción subjetiva con las oportunidades de ascenso difieren en algunos aspectos con los obtenidos cuando se analizan los ascensos efectivos.

Los licenciados universitarios son lo que se encuentran más satisfechos con las posibilidades de ascenso, es decir, los trabajadores más educados sí parecen considerar que su educación constituye un factor positivo de cara a las promociones. Sin embargo, la variable que mide el desajuste educativo no resulta significativa; los trabajadores sobreeducados no consideran que tienen más posibilidades de ascenso que los adecuadamente educados o los infraeducados.

⁷⁷ No se exponen los resultados del modelo que incorpora las tipo de titulación y la simultaneidad de estudios y trabajo porque no se cumple la asunción de proporcional odds.

Cuadro 6.16. Modelo LOGIT ordinal. Satisfacción con las posibilidades de ascenso

Variables	
<i>Nivel de estudios (Cat. residual: EGB)</i>	
Licenciatura	-0,5642**
<i>Categoría ocupacional (Cat. residual: Obreros no cualificados)</i>	
Profesionales y técnicos	-0,7001***
Administrativos y comerciales	-0,6527***
Obreros cualificados	-0,4131***
<i>Ascenso en el trabajo (Cat. residual: No)</i>	
<i>Rama de actividad (Cat. residual: Servicios personales)</i>	
Enseñanza y Sanidad	0,6193***
<i>Situación familiar (Cat. residual: Hombre soltero)</i>	
Mujer casada	0,7786***
Mujer soltera	0,5514***
<u>Score Test for the Proportional Odds Assumption</u>	Chi-Square = 27.2944 with 27 DF (p=0.4480)

Niveles de significación: *p< 0,1000 **p< 0,0500 ***p< 0,0100

Todas las categorías ocupacionales de un estatus superior al de obreros no cualificados obtienen coeficientes que tienden hacia las categorías altas de la escala, al igual que el haber obtenido ya un ascenso. La menor satisfacción con las perspectivas de promoción proviene de aquellos trabajadores pertenecientes a la rama de Enseñanza y Sanidad y de las mujeres trabajadoras, sea cual sea su estado civil. Por último, ni la antigüedad en el empleo ni el tiempo de aprendizaje resultan variables significativas que contribuyan en alto grado a la explicación de la percepción subjetiva de las posibilidades de promoción.

6. 4. LOS DETERMINANTES DE LA MOVILIDAD LABORAL

El análisis de la movilidad laboral inicial efectuado en este capítulo permite elaborar una serie de conclusiones sobre la influencia de los recursos formativos en las principales pautas de movilidad observadas. La descripción de las trayectorias laborales iniciales por medio de árboles de movilidad diferenciados por titulaciones académicas, muestra que la mayor parte de las transiciones se configuran como movimientos de la ocupación al paro. La movilidad está orientada fundamentalmente

a la salida y la entrada en la ocupación, y los cambios directos entre empleos de tipo vertical u horizontal son reducidos. La estabilidad laboral es superior en la categoría de más alto estatus, la de profesionales y técnicos, y su acceso está reservado de forma casi exclusiva a los universitarios.

Se observan diferencias apreciables en las trayectorias laborales según el tipo de carrera o especialidad elegida. Las diplomaturas Biosanitarias se caracterizan por facilitar el acceso a empleos más estables y a la categoría de profesionales y técnicos. Los jóvenes que han seguido estas carreras también registran una menor duración de los sucesos de paro. Por el contrario, los diplomados en Arte y Humanidades presentan el promedio de duración de los períodos de desempleo más elevado. La mayor movilidad pertenece a los jóvenes con diplomaturas Científico-Tecnológicas. Tanto en el nivel de diplomaturas como en el de licenciaturas, las carreras de Ciencias Sociales son, dentro de los estudios universitarios, las que menos facilitan el acceso a las categorías de mayor estatus ocupacional. En estos jóvenes el itinerario de trabajos administrativos e incluso el de no cualificados tienen una notable presencia. Dentro de los estudios universitarios superiores, los titulados en carreras Biosanitarias y Científico-Tecnológicas experimentan una menor rotación en el empleo, parecen gozar de trabajos más estables que el resto de titulados y presentan un mayor número de trabajos como profesionales y técnicos.

También se observan diferencias entre las distintas especialidades de FP. Los jóvenes con especialidades de Industria y Construcción y de Servicios muestran de forma mayoritaria trayectorias laborales de ocupaciones manuales. También registran una elevada rotación laboral, con cortos períodos de paro entre un trabajo y otro, si bien se diferencian en la mayor incidencia de los trabajos manuales cualificados en los jóvenes con especialidades de Servicios. La mayor duración de los sucesos de paro pertenece a los jóvenes que han cursado especialidades del área Administrativa. En relación a las especialidades de FP1, el itinerario laboral característico es el de trabajos manuales no cualificados.

Los análisis efectuados a través de la construcción de modelos de riesgos proporcionales acerca de las principales pautas de movilidad observadas --transiciones entre la ocupación y el paro, movilidad directa entre empleos sin mediar un período de paro y movilidad interna-- presentan una realidad más compleja de la que se deriva de una sola perspectiva teórica. Así, aunque algunos flujos de movilidad se ajustan a los postulados del capital humano, la interpretación de ciertos fenómenos observados en las etapas iniciales de la vida laboral requiere el recurso a otros enfoques teóricos.

En el primer tipo de transiciones analizadas, las que van de situaciones de paro a situaciones de ocupación, los recursos personales son los factores que más favorecen este tipo de movilidad. La influencia del nivel educativo y del tipo de titulación en la entrada a cada una de las distintas categorías ocupacionales que se manifiesta en el primer empleo se mantiene a lo largo de la trayectoria laboral, de forma que existen titulaciones que favorecen la obtención de un estatus ocupacional elevado, como son las carreras Biosanitarias y Científico-Tecnológicas, y otras que, por el contrario, ofrecen menos oportunidades de acceso, tal como ocurre con las titulaciones en Ciencias Sociales. Estos titulados mantienen una competencia descendente con los titulados de FP2 del área Administrativa por los puestos administrativos de nivel medio, competencia ya detectada en la entrada al primer trabajo. El acceso a empleos como trabajador cualificado se haya muy asociado a los estudios de FP2. Por su parte, tener un nivel educativo de EGB o de BUP supone una desventaja decisiva en la competencia por un puesto de trabajo, dado que tales niveles educativos no manifiestan ninguna influencia en la entrada a las distintas categorías ocupacionales. La experiencia laboral en trabajos de la misma categoría a la que se accede constituye otro recurso que facilita el tránsito del paro a la ocupación y también, los recursos relacionales que pueda poseer el sujeto, constituyen un factor importante para salir del desempleo.

El número de sucesos de paro acumulados, que según la perspectiva del capital humano debería influir de forma negativa en la obtención de un empleo, no sólo no lo perjudica sino que manifiesta una asociación positiva. Este comportamiento previsible desde planteamientos estructurales, sería una manifestación de la intermitencia de

situaciones de ocupación y paro propias del segmento secundario de trabajo, que es donde suelen desarrollarse las primeras etapas laborales de los jóvenes, si bien en este resultado también pueden intervenir factores institucionales del mercado de trabajo tales como la generalización de la contratación temporal. Por su parte, la percepción de un subsidio de desempleo no constituye un factor que disuada de la salida del paro, tal como prevén algunas teorías de corte neoclásico, ni siquiera para acceder a un empleo no cualificado donde la cuantía del salario puede no compensar la renuncia al subsidio de paro.

La fuerte influencia de los recursos formativos en las transiciones del paro a la ocupación no se produce en las transiciones de la ocupación al paro. Ni la educación ni la experiencia laboral constituyen factores que protejan frente al riesgo de desempleo. La permanencia en la ocupación depende fundamentalmente de las recompensas obtenidas, en concreto de la obtención de un ascenso, y de la fecha de entrada en la ocupación, antes o después de 1984; fecha a partir de la cual se introducen las medidas legislativas tendentes a flexibilizar el mercado de trabajo. Estos resultados indican que la estabilidad laboral se explica fundamentalmente por el tipo de empleo al que se accede y no por los recursos personales. La estabilidad laboral depende de si el proceso de inserción se ha realizado o no a través de un empleo de carácter primario que ofrece estabilidad laboral y posibilidades de promoción. Ciertas características personales y de la situación familiar también se asocian a una mayor estabilidad laboral; en concreto ser varón y tener hijos durante el suceso como indicador de estabilidad familiar.

Las salidas de la ocupación que tiene como objetivo la dedicación a los estudios, están protagonizadas preferentemente por jóvenes que cursan carreras Científico-Tecnológicas, en sus dos niveles medio y superior, seguidos por aquellos que han elegido alguna licenciatura del área de Arte y Humanidades o carreras Biosanitarias. En general, estos jóvenes se caracterizan por desempeñar un trabajo de carácter manual, llevar poco tiempo en el mercado de trabajo y no haber alcanzado aún la estabilidad laboral ni familiar. La mayor frecuencia de situaciones de empleo sin haber finalizado los estudios por parte de los jóvenes con carreras Científico-

Tecnológicas puede deberse a las mayores oportunidades laborales que encuentran estos jóvenes en un contexto regional como el asturiano, caracterizado por una estructura productiva eminentemente industrial.

La movilidad directa entre empleos sin mediar un período de paro es reducida en las primeras etapas laborales y la mayor parte de ella supone un cambio hacia un trabajo mejor recompensado. Los recursos formativos representados por la educación y la experiencia laboral se asocian a una mayor movilidad. Que la experiencia laboral no obtenga un coeficiente de mayor peso puede deberse, por un lado, a que se están analizando etapas laborales iniciales donde la acumulación de experiencia es todavía pequeña, y por otro, a que la mayor parte de la movilidad directa entre empleos se realiza desde trabajos no cualificados que aportan una formación poco transferible a otros empleos y que supone una escasa acumulación de capital humano. Cuanto mayores sean las recompensas del trabajo menor será el riesgo de realizar un cambio de empleo; no obstante, si el cambio tiene como destino un trabajo de superior estatus ocupacional, las ventajas obtenidas en la ocupación de origen no resultan un freno al cambio laboral. Disponer de relaciones personales constituye un recurso fundamental para lograr el cambio hacia otro empleo. De igual forma, ser varón y soltero son factores que se asocian a una mayor movilidad directa.

Tal como establece la perspectiva del capital humano, los desajustes educativos se configuran como un mecanismo que favorece la movilidad; los trabajadores más móviles son aquellos que se hayan sobreeducados en relación a los requerimientos formativos del puesto de trabajo. Desde la imagen de la movilidad profesional, estos trabajadores cambiarían de ocupación para lograr un mejor ajuste entre sus cualificaciones educativas y los requerimientos del puesto; por tanto, los jóvenes pueden encontrar útil ocupar un empleo que requiere una escasa cualificación si mientras permanecen en él adquieren experiencia y al mismo tiempo buscan otro empleo que se ajuste mejor a sus recursos formativos.

No obstante, pese a que los trabajadores sobreeducados sean los que experimentan más movilidad, la sobreeducación no se reduce de forma significativa en

sucesivos cambios de trabajo como cabría prever desde la perspectiva del capital humano y desde una imagen de movilidad profesional. Los resultados obtenidos en este aspecto coinciden más con las formulaciones credencialistas y con los modelos de cola laboral contemplados en esta investigación. Asimismo, estos resultados se ajustan a ciertos rasgos del mercado de trabajo español, donde la fuerte expansión educativa de los últimos años no ha ido acompañada de un crecimiento similar de puestos de trabajo en consonancia con los cambios en la composición formativa de la población activa. Si el mercado de trabajo se encuentra en una situación de escasez de empleo y los jóvenes invierten cada vez más en educación, es de prever que la etapa de espera hasta que surja la oportunidad de lograr una ocupación acorde con los estudios o que posibilite el inicio de una carrera laboral que podríamos calificar de ordenada, tienda a prolongarse en el tiempo; fenómeno que parece caracterizar el proceso de inserción laboral de los jóvenes en la actualidad. Es probable que factores institucionales, como son las medidas establecidas para lograr una mayor flexibilización de las relaciones laborales, estén contribuyendo a esta forma de inserción en la vida activa, y favoreciendo la extensión entre la población juvenil de unas trayectorias de inserción caóticas⁷⁸ con frecuentes movimientos entre la ocupación y el paro, que no evidencian una dirección de progreso en el estatus ocupacional.

En relación a las sucesos promocionales, los resultados obtenidos revelan la importancia de los elementos estructurales en la explicación de este tipo de movilidad. En estos términos, consideramos que la educación no ayuda a la obtención de ascensos o promociones, ni la sobreeducación es una circunstancia favorable para ser promocionado dentro de la empresa, como cabría esperar desde el enfoque del capital humano. La movilidad promocional se explica fundamentalmente por la ubicación del trabajador dentro de un mercado interno, por la antigüedad en la empresa y por la formación específica adquirida en el puesto de trabajo. Los trabajadores ocupados en empresas privadas del sector industrial ascienden antes que aquellos que trabajan en organizaciones públicas o en la Administración donde los sucesos promocionales son

⁷⁸La expresión trayectorias caóticas se usa aquí en la acepción de Spilerman y no en la propia de la Teoría del Caos tal y como la refiere, entre otros, J. Gleick.

sucesivos cambios de trabajo como cabría prever desde la perspectiva del capital humano y desde una imagen de movilidad profesional. Los resultados obtenidos en este aspecto coinciden más con las formulaciones credencialistas y con los modelos de cola laboral contemplados en esta investigación. Asimismo, estos resultados se ajustan a ciertos rasgos del mercado de trabajo español, donde la fuerte expansión educativa de los últimos años no ha ido acompañada de un crecimiento similar de puestos de trabajo en consonancia con los cambios en la composición formativa de la población activa. Si el mercado de trabajo se encuentra en una situación de escasez de empleo y los jóvenes invierten cada vez más en educación, es de prever que la etapa de espera hasta que surja la oportunidad de lograr una ocupación acorde con los estudios o que posibilite el inicio de una carrera laboral que podríamos calificar de ordenada, tienda a prolongarse en el tiempo; fenómeno que parece caracterizar el proceso de inserción laboral de los jóvenes en la actualidad. Es probable que factores institucionales, como son las medidas establecidas para lograr una mayor flexibilización de las relaciones laborales, estén contribuyendo a esta forma de inserción en la vida activa, y favoreciendo la extensión entre la población juvenil de unas trayectorias de inserción caóticas⁷⁸ con frecuentes movimientos entre la ocupación y el paro, que no evidencian una dirección de progreso en el estatus ocupacional.

En relación a las sucesos promocionales, los resultados obtenidos revelan la importancia de los elementos estructurales en la explicación de este tipo de movilidad. En estos términos, consideramos que la educación no ayuda a la obtención de ascensos o promociones, ni la sobreeducación es una circunstancia favorable para ser promocionado dentro de la empresa, como cabría esperar desde el enfoque del capital humano. La movilidad promocional se explica fundamentalmente por la ubicación del trabajador dentro de un mercado interno, por la antigüedad en la empresa y por la formación específica adquirida en el puesto de trabajo. Los trabajadores ocupados en empresas privadas del sector industrial ascienden antes que aquellos que trabajan en organizaciones públicas o en la Administración donde los sucesos promocionales son

⁷⁸La expresión trayectorias caóticas se usa aquí en la acepción de Spilerman y no en la propia de la Teoría del Caos tal y como la refiere, entre otros, J. Gleick.

más rígidos. Los hombres tienen mayores probabilidades de ser ascendidos que las mujeres, una vez que se ha controlado el resto de variables que pueden intervenir en la relación, y existe una percepción subjetiva de esta desventaja por parte de las mujeres cuya satisfacción con las posibilidades de ascenso es muy baja. Pese a que la educación no se asocia de forma significativa con la promoción laboral, desde el punto de vista de la percepción subjetiva, los trabajadores más educados son los que se encuentran más satisfechos con las posibilidades de ascenso dentro de la empresa.

7. CONCLUSIONES

El objetivo de esta investigación ha sido analizar las relaciones entre recursos formativos y logros laborales en el escenario macrosocial configurado en nuestro país a partir de los primeros años de la década de los ochenta, caracterizado por procesos tan relevantes como la expansión del sistema educativo y la desregulación del mercado de trabajo. Los logros laborales se han estudiado atendiendo a una amplia variedad de dimensiones, con especial atención a la influencia de los recursos formativos en la rapidez de obtención de empleo, el estatus ocupacional, la estabilidad laboral, las oportunidades de formación en la empresa y las posibilidades de carrera.

El marco teórico en que se fundamenta esta tesis está integrado por las perspectivas teóricas más relevantes para nuestro objeto de estudio que, en gran medida, han resultado ser enfoques interpretativos complementarios. Dentro de la corriente del capital humano se han considerado los desarrollos teóricos y empíricos más novedosos, como pueden ser los encuadrados bajo el enfoque de la movilidad profesional. Además de la corriente del capital humano, se ha contemplado un conjunto de teorías denominadas genéricamente como credencialistas y otras aportaciones recientes enmarcadas dentro de la perspectiva estructural del mercado de trabajo.

Este marco teórico ha proporcionado las orientaciones hipotéticas de esta tesis, las cuales han servido de guía para el análisis empírico posterior. Dicho análisis ha requerido determinadas exigencias metodológicas que se concretan en la construcción de un instrumento para la recogida de información de carácter longitudinal y en la aplicación de técnicas de análisis denominadas generalmente modelos de historias de eventos. Las observaciones empíricas han sido obtenidas de fuentes primarias, dado que no existen datos longitudinales suficientes para llevar a cabo los objetivos propuestos en fuentes secundarias.

En esta investigación, y teniendo en cuenta el contexto español, se ha considerado que la flexibilización de las relaciones laborales, como resultado de las transformaciones en el marco institucional a partir de 1984, debería haber contribuido

a que los logros laborales dependieran básicamente de los recursos personales y, por consiguiente, de los recursos formativos de los individuos, y a que las primeras etapas de vida activa se configurasen de acuerdo a la imagen del capital humano. Pese a ello, también se planteó en la investigación la posible existencia de factores credencialistas y estructurales en los procesos de inserción laboral que podrían modificar el papel que el capital humano otorga a los recursos formativos en el acceso al empleo y en la movilidad inicial.

La imagen dominante de la influencia de los recursos formativos en los logros laborales iniciales aportada por el capital humano muestra que la educación crea las cualificaciones con que los individuos compiten en el mercado. Tales cualificaciones determinan su productividad y su logro laboral. Las primeras fases de la vida activa son concebidas esencialmente como un proceso de ajuste entre las capacidades adquiridas y las recompensas derivadas del puesto de trabajo. Debido a la ausencia de información perfecta en el mercado de trabajo, se pueden producir desajustes entre las características del trabajador y las del puesto, que cuando son descubiertas generan movilidad laboral. Dicha movilidad será voluntaria y ascendente si los recursos del individuo superan a las recompensas del trabajo, e involuntaria y descendente en el caso contrario. El mayor número de cambios de empleo se produce en la juventud, cuando el joven no dispone de información sobre las diversas oportunidades laborales ni conoce suficientemente sus habilidades y preferencias. Son precisamente las diferencias de inversión en capital humano las que influirán en la mayor o menor duración de esta etapa de inestabilidad laboral, que finaliza cuando se ha producido un buen ajuste entre los recursos personales del trabajador y el puesto de trabajo. Aunque dentro de esta perspectiva la movilidad puede ser tanto ascendente como descendente, las imágenes inspiradas en la teoría del capital humano han reconocido el predominio de una movilidad de tipo ascendente basada en la acumulación de cualificaciones transferibles a otros empleos. Desde este punto de vista, la permanencia en un puesto de trabajo que requiere unos recursos educativos inferiores a los poseídos viene a ser una estrategia racional del individuo encaminada a adquirir

cualificaciones transferibles a otros empleos, y constituye una etapa temporal en su trayectoria laboral.

Si bien algunos de los resultados obtenidos en esta investigación se ajustan a la imagen del capital humano, la configuración de los primeros logros laborales ha resultado ser una realidad más compleja de la que se deriva de una sola perspectiva teórica. Así, la consideración de otros enfoques ha permitido introducir más elementos explicativos a los fenómenos observados, y ha posibilitado dar respuesta al hecho de que los logros laborales se vean efectivamente condicionados por factores ajenos a los recursos personales. Dichos elementos provienen de las concepciones credencialistas, que inciden en el papel de los certificados en situaciones de inflación educativa, de las teorías sobre la segmentación del mercado de trabajo y su diferenciación de los movimientos laborales en función del tipo de empleo al que se accede y, por último, de aquellos modelos teóricos a partir de los cuales se pueden configurar las carreras laborales en forma de colas.

7.1. EL LOGRO EDUCATIVO

Como paso previo al análisis de la influencia de los recursos formativos en los logros laborales, uno de los objetivos perseguidos en el estudio ha sido indagar los determinantes del propio logro educativo. Especialmente en relación a la influencia que puede tener el origen social de los individuos en el nivel educativo alcanzado.

Las relaciones entre el origen social y el logro educativo se ha analizado a través de la influencia en dicho logro de los distintos tipos de recursos objetivos que poseen las familias, y de ciertas características de la estructura familiar. Del conjunto de variables incorporadas en el análisis, nuestros resultados apuntan a que aquellas que definen los recursos familiares, la condición socioeconómica y los estudios de cada progenitor, son las que ejercen una mayor influencia en el logro educativo. Las categorías que representan a las familias de más alto estatus socioeconómico y con mayores niveles de estudios se hayan asociadas a la obtención de niveles universitarios por parte de los hijos. Pero además, la influencia de los recursos familiares se

manifiesta incluso en la elección de los dos tipos básicos de carreras universitarias: de ciclo corto o de ciclo largo. De esta forma, los hijos de profesionales, técnicos y empresarios con asalariados optan por la realización de carreras superiores, mientras que los hijos de los trabajadores manuales se dirigen en mayor medida hacia las Escuelas Universitarias. Se observa asimismo una tendencia en los jóvenes que pertenecen a familias obreras a cursar estudios de Formación Profesional. Del resto de variables incorporadas en el análisis, aquellas que miden la estructura familiar: número de hermanos y lugar que se ocupa entre ellos, cabe resaltar que ejercen una influencia bastante menor que los recursos económicos y culturales familiares en el logro educativo.

Estos resultados indican que, pese a la fuerte expansión de la enseñanza secundaria y universitaria vivida en el país, las características que definen la posición social de la familia de origen siguen influyendo en el logro educativo de los jóvenes.

7. 2. LA ENTRADA AL MERCADO DE TRABAJO Y LA OBTENCIÓN DEL PRIMER EMPLEO

Los primeros logros de la vida laboral que han sido objeto de estudio en esta tesis son aquellos que se producen en la entrada al mercado de trabajo y en la obtención del primer empleo. Dichos logros vienen representados por la rapidez de acceso a la ocupación, por el estatus ocupacional, por la estabilidad laboral lograda y por el grado de adecuación de las cualificaciones educativas del trabajador a los requerimientos formativos del puesto de trabajo.

Los resultados obtenidos indican que la imagen tradicional de la inserción laboral estructurada en tres etapas: salida del sistema educativo, búsqueda de empleo y obtención de un puesto de trabajo con una elevada estabilidad, no constituye actualmente el proceso más generalizado de inserción entre la población estudiada. Las transiciones directas al empleo protagonizadas por jóvenes que todavía permanecen dentro del sistema educativo son muy frecuentes, y las primeras experiencias laborales parecen estar caracterizadas más como un proceso de

acumulación de experiencia en trabajos de diversa índole, no siempre acordes con la formación recibida, que como un fenómeno de exploración de las oportunidades laborales y de espera hasta que se obtenga un trabajo que se adecue a las cualificaciones educativas.

El nivel educativo alcanzado por los jóvenes constituye un factor relevante en la obtención rápida de empleo. Acceder al mercado de trabajo con un título de EGB, BUP o FP1 supone un tiempo de paro considerable hasta la obtención del primer trabajo; mientras que la situación es mucho más favorable en el caso de los jóvenes con estudios universitarios o de FP2. Según el tipo de titulación, los jóvenes con estudios de FP2 de las especialidades de Servicios y aquellos con carreras Científico-Tecnológicas y Biosanitarias experimentan un período de desempleo menor.

Si nos referimos al estatus ocupacional, como era de prever a mayor nivel de estudios mayor probabilidad de acceder a los estatus ocupacionales más altos. No obstante, hay que decir que los logros de calidad son escasos en esta primera experiencia laboral. La entrada en la ocupación suele realizarse a través de trabajos no cualificados y que presentan un alto grado de inestabilidad, trabajos que suelen ser característicos del segmento secundario del mercado de trabajo.

En el logro de un determinado estatus ocupacional también resulta significativo el tipo de especialidad o carrera elegida. Así, determinadas titulaciones universitarias como las carreras Científico-Tecnológicas y Biosanitarias se asocian a una mayor probabilidad de acceso a los puestos de profesionales y técnicos. Por el contrario, las carreras en Ciencias Sociales son las que presentan menores probabilidades de entrada a estos empleos. Dentro de los estudios de FP, los jóvenes que han cursado especialidades de Servicios son los que tienen una mayor probabilidad de lograr un trabajo manual cualificado.

Según los resultados obtenidos en las dos dimensiones consideradas del logro laboral, la rapidez de obtención de empleo y el estatus ocupacional, se reafirmaría la perspectiva del capital humano. Ahora bien, al considerar la influencia del nivel educativo en el estatus ocupacional atendiendo a la diferenciación entre estudios

completados y sin completar, es necesario recurrir a la explicación de los enfoques credencialistas. Tales enfoques permiten comprender la influencia de los certificados en el acceso a las categorías ocupacionales no manuales. La entrada a una categoría de profesionales y técnicos requiere la posesión de un título universitario, no siendo suficiente el haber emprendido esos estudios si tal proceso no ha culminado en la obtención de una titulación. De la misma manera, iniciar la vida laboral por un trabajo como administrativo o comercial exige como mínimo la posesión de un título de FP o estudios universitarios. En las profesiones manuales, incluso en las cualificadas, el efecto de los certificados no resulta tan evidente.

Pero además, en la mayor probabilidad de acceso a la categoría de profesionales y técnicos que presentan los jóvenes con carreras de las áreas Científico-Tecnológica y Biosanitaria, señalada anteriormente, pueden intervenir elementos credencialistas. No olvidemos que los estudios mencionados se caracterizan por controlar corporativamente la oferta mediante diversos mecanismos de cierre social, y este comportamiento constituye una estrategia encaminada a proteger sus mercados y su estatus laboral.

En relación a la estabilidad en el empleo, hemos constatado que la presencia de factores estructurales e institucionales es determinante. En esta dimensión del logro laboral, la educación no parece ejercer ninguna influencia. Las variables fundamentales que explican la estabilidad en el puesto de trabajo tienen que ver con cambios institucionales en las normas de contratación, en concreto con la entrada en la ocupación antes o después de 1984, fecha a partir de la cual se establecen las medidas tendentes a flexibilizar las relaciones de empleo, y con determinadas características estructurales del mercado de trabajo tales como la rama de actividad y el tamaño de la empresa.

Otro de los fenómenos observados en la entrada al primer empleo es la existencia de elevadas situaciones de sobreeducación entre la población juvenil, detectadas por medio de la comparación del nivel educativo poseído por los jóvenes y el exigido o requerido para entrar al puesto de trabajo. Las situaciones de

sobreeducación son frecuentes entre los titulados universitarios, sobre todo entre los jóvenes con carreras de Ciencias Sociales y de Arte y Humanidades, y también entre los titulados de FP2 y BUP. Este resultado constituye un indicador de la existencia de un "efecto desplazamiento" de los titulados inferiores por los superiores en el mercado de trabajo, resultado previsible desde las formulaciones credencialistas. Tal desplazamiento se produce, en buena medida, por el acceso de los titulados universitarios a trabajos administrativos, comerciales e incluso manuales de servicios, aparte de su entrada exclusiva en los puestos de profesionales. Los titulados de FP2 y BUP desplazarían también a los titulados de nivel inferior. El resultado final es un aumento de la desventaja competitiva de los jóvenes con niveles educativos más bajos.

Las elevadas situaciones de sobreeducación constituyen también un indicador de una cierta devaluación de los títulos educativos como recurso de logro ocupacional. Dentro de las carreras universitarias, esta devaluación es mayor en las carreras que más han crecido en número de alumnos en los últimos años, Ciencias Sociales y Arte y Humanidades. La devaluación de los títulos en términos absolutos no significa que sea menos rentable la inversión en educación desde el punto de vista individual. La credencial educativa mantendría o incluso aumentaría su valor como bien posicional dado que, pese a las dificultades laborales de los jóvenes de mayor nivel educativo, su situación sigue siendo mejor que la del resto de jóvenes con niveles de estudios inferiores.

Sin embargo, otras hipótesis credencialistas requieren matizaciones. Este es el caso de las diferencias de inversión en educación que deberían observarse entre los trabajadores autónomos y los asalariados, tal como se establece desde los modelos de selección o screening. Según estos modelos, si la educación funciona como un mecanismo de selección, aquellos individuos que no necesitan ser seleccionados para obtener un empleo, como es el caso de los autónomos, tendrían una menor necesidad de invertir en educación. Los resultados obtenidos no muestran diferencias apreciables en el capital humano invertido entre los trabajadores por cuenta propia y los asalariados. No obstante, este resultado puede no estar en contra de los modelos de selección si se tiene en cuenta que los jóvenes que se declaran autoempleados suelen

trabajar en un pequeño negocio familiar y pueden considerar esta actividad como una etapa transitoria hasta que se consigue un trabajo asalariado, para cuya obtención sí se necesita invertir en educación.

Además de la influencia de determinadas características educativas y personales de los jóvenes en el logro laboral, la encuesta utilizada en el presente estudio nos ha permitido obtener información sobre las prácticas de los empleadores en materia de selección y contratación de personal. Esta información resulta especialmente valiosa si se tiene en cuenta que no se conoce mucho acerca de tales prácticas en el campo de las investigaciones españolas.

Si se atiende a la utilización de los títulos educativos como requisito de entrada en la empresa, desde ciertas formulaciones credencialistas se puede prever un incremento en el uso de los certificados por parte de los empleadores en situaciones de inflación educativa. A la vista de los resultados obtenidos, tal fenómeno no sería aplicable de igual forma a todos los puestos de trabajo en general. Si son trabajos de tipo manual, fundamentalmente no cualificados, los criterios de selección no descansarían en el establecimiento de credenciales educativas desde el punto de vista formal. Ahora bien, los empleos en los que no se exige una titulación o ésta no es muy elevada, están siendo ocupados por jóvenes con titulaciones superiores, lo que genera frecuentes situaciones de sobreeducación. Tal hecho permite afirmar que los empleadores no evitan contratar a candidatos sobreeducados, al menos cuando se trata de jóvenes; lo cual no quiere decir que las cualificaciones educativas excedentarias sean recompensadas con un mayor salario o con posibilidades de promoción una vez que se entra en la empresa. De la misma manera, el fenómeno señalado parece indicar que si bien los empleadores no establecen de manera formal requisitos educativos para acceder a algunos empleos, el proceso de selección favorece a los más educados. Este resultado sugiere en la práctica la presencia de dinámicas credencialistas en los procesos de contratación de las empresas, aunque la titulación no constituya en sí un requisito formal. Recordemos a este respecto como las teorías credencialistas señalan la preferencia que manifiestan las empresas por

contratar a candidatos con un cierto nivel educativo, debido a las actitudes y pautas de comportamiento que potencia la educación (sociabilidad, disciplina, autocontrol).

Además de la utilización de los títulos educativos como mecanismo de selección, los empleadores pueden establecer una serie de pruebas encaminadas a elegir a los candidatos más idóneos. No ocurre así en el caso de los jóvenes encuestados, dado que la mayor parte de los primeros empleos se han obtenido de forma directa, sin tener que pasar por procesos de selección más o menos formalizados. Esta vía de entrada no sólo es propia de los trabajos no cualificados, que obviamente no necesitan ser tan rigurosos en la elección de los candidatos, sino que también es una forma muy frecuente para acceder a la categoría de profesionales y técnicos.

Entre los elementos que pueden influir en el establecimiento de pruebas para acceder al empleo, la variable que más se asocia con una selección rigurosa es la formación en la empresa. A este respecto, hay una gran coincidencia teórica en señalar a la formación en el trabajo como un factor que incide de manera considerable en el establecimiento de pruebas de selección. En esta investigación, la formación en la empresa se ha medido a través de dos indicadores: la experiencia laboral y el tiempo de aprendizaje necesario para desarrollar el trabajo. Según nuestros resultados, cuanto mayor es el tiempo de aprendizaje necesario, mayor es la probabilidad de que los trabajadores hayan tenido que pasar por algún proceso de selección.

Puesto que la formación en la empresa constituye otro componente de los recursos formativos de los jóvenes, uno de los objetivos de la investigación ha sido determinar qué características personales y qué características de los puestos de trabajo se asocian a una mayor formación. Nuestros resultados apuntan a que son los trabajadores varones y cuyo nivel educativo coincide con el exigido para ocupar el empleo, e incluso aquellos cuyo nivel de estudios es inferior al exigido, los que declaran necesitar un mayor tiempo de formación, lo cual sugiere que para algunos trabajadores, la formación adquirida en el trabajo puede resultar un medio para compensar ciertas deficiencias educativas formales.

Pero además, las empresas destinan la formación a los trabajadores más estables, aquellos que gozan de un contrato indefinido, quizá como medio de asegurar que la inversión efectuada en formación no se pierda ante una ruptura de la relación laboral. Este podría ser el motivo por lo que el mayor tiempo de aprendizaje constituye un factor protector frente al desempleo, si bien dicho efecto sólo resulta relevante en el caso de los trabajadores cualificados manuales. Este resultado permite afirmar que es la formación específica, aquella que cualifica para el desempeño de un oficio dentro de una empresa determinada, la que desincentiva la movilidad laboral de tipo involuntario, aquella que responde a la decisión del empresario.

7.3. LAS TRAYECTORIAS LABORALES INICIALES

Una vez analizada la entrada en la actividad y la obtención del primer empleo, nuestra investigación se ha centrado en el estudio de los procesos de movilidad laboral que tienen lugar en las primeras etapas de vida activa. La aproximación al conocimiento de estos procesos se ha efectuado mediante dos tipos de análisis. Un primer análisis descriptivo que, por un lado, ha permitido reconstruir las trayectorias laborales por medio de árboles de movilidad diferenciados por titulaciones académicas, y que, por otro, se ha complementado con la elaboración de indicadores de vida laboral. A este análisis descriptivo le ha seguido un segundo tipo de análisis explicativo de carácter longitudinal basado en la construcción de modelos de riesgos proporcionales.

Del análisis descriptivo se extraen las siguientes conclusiones generales que figuran a continuación, y que son aplicables a todas las titulaciones aunque en diferente grado. Primero, la imagen obtenida por medio de los árboles de movilidad de las trayectorias laborales presenta una configuración predominante caracterizada por trayectorias tipo "sierra", con movimientos oscilantes de la ocupación al paro y viceversa dentro de la categoría ocupacional de entrada en el mercado de trabajo. Segundo, la presencia de cambios entre empleos, sin mediar un período de paro, son porcentualmente reducidos entre la población estudiada. Y tercero, los itinerarios de

los jóvenes por trabajos no cualificados afectan significativamente a un gran número de ellos.

Ahora bien, también se han detectado peculiaridades de interés según la titulación, deducibles tanto de los árboles de movilidad, como de los indicadores de vida laboral. Así, se observa una cierta segmentación de las diferentes trayectorias según el tipo de estudios. El segmento de profesionales y técnicos constituye una vía de inserción prácticamente exclusiva de los universitarios, mientras que el segmento de administrativos y comerciales está dominado por la competencia entre los titulados de FP2 del área Administrativa y los jóvenes con carreras del área de Ciencias Sociales. Las especialidades de FP2 que cualifican en gran medida para el desempeño de trabajos manuales, presentan de forma mayoritaria trayectorias laborales de ocupaciones manuales, sin que se produzcan apenas saltos hacia los segmentos no manuales.

En los jóvenes que han seguido carreras Biosanitarias, el itinerario de profesionales y técnicos tiene una elevada presencia. Estos jóvenes también presentan una mayor estabilidad en el empleo y una duración corta de los sucesos de paro. Por su parte, las carreras Científico-Tecnológicas favorecen igualmente la entrada a los trabajos de profesionales y técnicos. En este tipo de carreras, los jóvenes con estudios de grado medio presentan una alta rotación laboral en relación al resto de carreras universitarias. Otra característica de los jóvenes que han seguido carreras Científico-Tecnológicas es presentar unas trayectorias en las que es frecuente que se intercalen períodos de dedicación exclusiva a los estudios con sucesos de ocupación. Este resultado puede indicar la mayor probabilidad que tienen estos estudiantes de encontrar empleo en un contexto regional como el asturiano, caracterizado por una estructura productiva eminentemente industrial. Del conjunto de estudios universitarios, las carreras del área de Ciencias Sociales son las que menos facilitan el acceso a la categoría ocupacional de mayor nivel, la de profesionales y técnicos. En estos jóvenes, el itinerario de trabajos administrativos y comerciales tiene una notable presencia y también registran una mayor permanencia en trabajos no cualificados. En relación a los estudios de Arte y Humanidades, el rasgo más notable de la población

que ha seguido estas carreras es la de presentar la duración de los sucesos de paro más elevada.

Si nos referimos a las distintas titulaciones de FP2, se aprecian diferencias en las trayectorias laborales según el tipo de especialidad elegida. Los jóvenes con especialidades de Servicios presentan dos itinerarios con similar número de efectivos: el itinerario de trabajos cualificados y el itinerario de trabajos no cualificados. Estos jóvenes muestran una mayor rotación laboral en relación al resto de especialidades de FP2. En las especialidades enmarcadas dentro del área de Industria y Construcción, el itinerario de trabajos no cualificados predomina sobre el cualificado. La incidencia del paro en cuanto a duración y frecuencia de episodios de desempleo es superior en los titulados del área Administrativa. Finalmente, cabe resaltar que en el caso de las especialidades de FP1, el itinerario laboral dominante es a través de empleos no cualificados.

Con la intención de no limitarse a un análisis descriptivo, en esta tesis también se han abordado las técnicas multivariantes necesarias para explicar el fenómeno de la movilidad laboral inicial. Las pautas de movilidad analizadas han sido tanto las transiciones más implantadas en nuestro colectivo, paso de la ocupación al paro y a la inversa, como la movilidad entre empleos sin mediar un período de paro e, incluso, aquella que tiene lugar en el seno de las empresas: la movilidad interna.

Existe una gran coincidencia teórica en señalar a los recursos personales y a las recompensas del trabajo como los principales factores explicativos de la movilidad. A partir de esta consideración, se incorporaron en los modelos elaborados en esta tesis un grupo de variables representativas de los recursos personales del sujeto, entre los que destacan los formativos, y otro grupo de variables que recogen las recompensas del trabajo. Junto a estos factores básicos se han considerado también un conjunto de variables referidas a las características de los individuos que pueden ser inductoras o reductoras de la movilidad

La interpretación de las pautas de movilidad laboral señaladas y del papel desempeñado por los recursos formativos en la configuración de las mismas, tampoco

parecen ajustarse por completo a una sola perspectiva teórica. Aunque los enfoques enmarcados dentro de la perspectiva del capital humano permiten interpretar algunos flujos de movilidad, no dan respuesta a ciertos fenómenos observados en las etapas iniciales de la vida activa. Tales fenómenos pueden ser interpretados si se acude a otras aportaciones teóricas que introducen nuevos elementos explicativos.

El primer tipo de transiciones que se han analizado, las que van del paro a la ocupación, se explican básicamente por los recursos personales poseídos por el sujeto. La influencia de los recursos formativos en la entrada al primer empleo se mantiene en el resto de transiciones que van del paro a cada uno de las distintas categorías ocupacionales. Las titulaciones Biosanitarias y Científico-Tecnológicas se hayan asociadas a un mayor riesgo de salir del paro y acceder a la categoría de estatus ocupacional más elevado, la de profesionales y técnicos. Por el contrario, dentro de los estudios universitarios, los jóvenes con carreras de Ciencias Sociales presentan un menor riesgo de efectuar una transición hacia esta categoría y mantienen una competencia significativa en el logro de trabajos de tipo administrativo con los titulados de FP del área Administrativa. Aquellos jóvenes que entran al mercado de trabajo con un título de EGB o de BUP presentan una situación laboral muy desfavorable, dado que dichos estudios no se asocian con la entrada a cualquiera de las categorías ocupacionales estudiadas. La experiencia laboral en trabajos similares al que se desea acceder constituye un recurso valorado para obtener empleo, y también constituye un recurso muy efectivo el capital relacional, el conjunto de relaciones personales del sujeto.

El número de veces en paro no es un factor que perjudique el logro del empleo, resultado más previsible desde ciertos planteamientos estructurales del mercado de trabajo que desde una perspectiva de capital humano. Así, el hecho de que la experiencia de paro no perjudique el tránsito al empleo puede ser un reflejo de la alta rotación laboral que caracteriza las etapas iniciales de la vida activa, en las que son frecuentes los trabajos secundarios, si bien también puede deberse al efecto de factores institucionales del mercado de trabajo, en concreto a la generalización de la contratación temporal como medio de flexibilización de las relaciones laborales. Por

su parte, el subsidio de paro no constituye según nuestros resultados un factor que favorezca la permanencia en situaciones de paro, tal como postulan ciertas teorías de corte neoclásico. Su efecto disuasorio ni siquiera se observa en el acceso a un trabajo no cualificado, donde la cuantía del salario percibido puede no compensar la renuncia al subsidio de desempleo.

Mientras que los recursos formativos ejercen una notable influencia en la salida del paro y en la entrada en la ocupación, en el caso de las transiciones en sentido inverso, de la ocupación al paro, los recursos formativos no manifiestan ningún efecto protector frente al riesgo de volver al desempleo. La estabilidad laboral se explica por características estructurales e institucionales del mercado de trabajo; en concreto, por la ubicación del trabajador dentro de un mercado interno, como indica la asociación negativa entre las promociones y el riesgo de paro, y por la fecha de entrada en el mercado de trabajo, antes o después de 1984. En cuanto a los indicadores de estabilidad familiar, como tener hijos, se ha detectado que favorecen el logro de la estabilidad laboral, si bien tal afirmación sería aplicable a los varones y no a las mujeres.

El segundo tipo de transiciones analizadas son los movimientos directos entre empleos sin mediar un período de paro, los cuales constituyen la movilidad laboral propiamente dicha y se explican fundamentalmente por los recursos personales y por las recompensas del trabajo. Los cambios de empleo, ya sean de tipo vertical hacia un estatus superior u horizontal dentro del mismo segmento ocupacional, son protagonizados fundamentalmente por los jóvenes de mayor nivel educativo. La experiencia laboral acumulada constituye asimismo otro recurso personal que favorece la movilidad, al igual que el capital relacional. Por el contrario, cuanto mayores sean las recompensas obtenidas en el trabajo, menor es el riesgo de cambiar a otro trabajo, si bien dichas recompensas no suponen un freno a la movilidad cuando ésta da lugar a un ascenso en el estatus ocupacional del nuevo empleo.

La perspectiva del capital humano establece como los individuos sobreeducados son los que presentan una mayor movilidad laboral, producto de la búsqueda de un

los recursos formativos tengan una influencia positiva en las promociones, y que los trabajadores sobreeducados sean los que presenten una mayor probabilidad de moverse hacia otros empleos de superior nivel dentro de la empresa. Pero existen otras interpretaciones teóricas de la movilidad interna para las cuales la relevancia de la educación es menor en el avance dentro de la organización que en los movimientos laborales entre empresas. Para estos enfoques, la educación constituye un criterio para entrar en la organización, pero una vez que se ha logrado la entrada, las credenciales educativas dan paso a otro tipo de indicadores, como la antigüedad y la ubicación del trabajador en un mercado interno, que adquieren mayor importancia.

Según nuestros resultados, la influencia de los factores estructurales en la movilidad interna ha resultado ser muy importante. La educación no es un factor que intervenga de forma significativa en la probabilidad de ser ascendido, ni la situación de sobreeducación constituye una característica que influya positivamente en los ascensos. En la movilidad que tiene lugar en el interior de las empresas, la ubicación del trabajador dentro de un mercado interno, la antigüedad en la empresa y la formación específica adquirida en el puesto de trabajo constituyen los elementos más relevantes.

Llegados a este punto, cabe destacar la influencia que han tenido en la configuración de las relaciones entre recursos formativos y logros laborales, procesos tan relevantes como la expansión educativa y la desregulación del mercado de trabajo. Si como parece, el sistema económico es relativamente independiente de la demanda social de educación, el continuo aumento del nivel de cualificaciones formales de las generaciones que acceden al mercado de trabajo en los últimos años está contribuyendo a que los desajustes educativos en relación a los empleos logrados se incrementen. Pero además, estos desajustes no se corrigen conforme avanza la historia laboral al existir una mayor movilidad en el mercado de trabajo. A este respecto, las mayores posibilidades de movilidad laboral existentes en el mercado de trabajo, a partir de la introducción de la nueva política contractual en 1984, no parecen haber contribuido a una reducción de las situaciones de sobreeducación.

los recursos formativos tengan una influencia positiva en las promociones, y que los trabajadores sobreeducados sean los que presenten una mayor probabilidad de moverse hacia otros empleos de superior nivel dentro de la empresa. Pero existen otras interpretaciones teóricas de la movilidad interna para las cuales la relevancia de la educación es menor en el avance dentro de la organización que en los movimientos laborales entre empresas. Para estos enfoques, la educación constituye un criterio para entrar en la organización, pero una vez que se ha logrado la entrada, las credenciales educativas dan paso a otro tipo de indicadores, como la antigüedad y la ubicación del trabajador en un mercado interno, que adquieren mayor importancia.

Según nuestros resultados, la influencia de los factores estructurales en la movilidad interna ha resultado ser muy importante. La educación no es un factor que intervenga de forma significativa en la probabilidad de ser ascendido, ni la situación de sobreeducación constituye una característica que influya positivamente en los ascensos. En la movilidad que tiene lugar en el interior de las empresas, la ubicación del trabajador dentro de un mercado interno, la antigüedad en la empresa y la formación específica adquirida en el puesto de trabajo constituyen los elementos más relevantes.

Llegados a este punto, cabe destacar la influencia que han tenido en la configuración de las relaciones entre recursos formativos y logros laborales, procesos tan relevantes como la expansión educativa y la desregulación del mercado de trabajo. Si como parece, el sistema económico es relativamente independiente de la demanda social de educación, el continuo aumento del nivel de cualificaciones formales de las generaciones que acceden al mercado de trabajo en los últimos años está contribuyendo a que los desajustes educativos en relación a los empleos logrados se incrementen. Pero además, estos desajustes no se corrigen conforme avanza la historia laboral al existir una mayor movilidad en el mercado de trabajo. A este respecto, las mayores posibilidades de movilidad laboral existentes en el mercado de trabajo, a partir de la introducción de la nueva política contractual en 1984, no parecen haber contribuido a una reducción de las situaciones de sobreeducación.

Puede afirmarse incluso, que el aumento de las oportunidades de experiencia laboral, vinculado a la flexibilización del mercado de trabajo, no ha ido acompañado de una mejora en las trayectorias laborales de inserción, sino todo lo contrario. Así, se observan pocas trayectorias ordenadas y sólo en un número reducido de jóvenes se aprecian progresos rápidos en la carrera laboral ligados a los recursos educativos. Es muy probable que las medidas establecidas para lograr una mayor flexibilización de las relaciones laborales estén favoreciendo la extensión entre la población juvenil de trayectorias de inserción caóticas, aquellas que están caracterizadas por frecuentes movimientos entre la ocupación y el paro, sin que se evidencie una dirección de progreso en las condiciones laborales.

En la posibilidad de que se desarrollen trayectorias ordenadas de inserción, sería interesante saber en qué medida la economía está generando puestos de trabajo que forman parte de escaleras de promoción laboral, o puestos de trabajo que posibilitan la adquisición de cualificaciones profesionales transferibles a otros empleos. Si por el contrario, muchos de los puestos generados por las empresas constituyen trabajos sin futuro, donde sus ocupantes nunca utilizarán plenamente sus cualificaciones, las trayectorias laborales caóticas afectarán a un mayor número de jóvenes.

En términos generales, los resultados obtenidos se ajustan en gran medida al ciclo que se inaugura a principios de la década de los ochenta con importantes cambios institucionales. Este marco puede variar en los próximos años si los acuerdos entre patronal y sindicatos llevados a cabo en abril de 1997 de cara a modificar la regulación actualmente vigente favorecen la contratación indefinida. Tales acuerdos han estado encaminados a fomentar la estabilidad laboral y a reducir la rotación en el conjunto del sistema de contratación. Si estas reformas dan lugar, efectivamente, a un incremento de la contratación indefinida, podría abrirse otro ciclo en el que varíe el efecto de las variables institucionales sobre los procesos de inserción y, por consiguiente, se modifique en cierta forma la configuración de las trayectorias laborales.

También sería de interés contrastar los resultados de esta investigación con los relativos a otras regiones en las que pueden existir tradiciones distintas de inserción laboral. Es probable que en otros contextos, donde la estructura institucional difiera de la que existe en la región de la que proceden las observaciones empíricas de esta tesis, se llegue a resultados que varíen en alguna medida de los aquí obtenidos. A este respecto, la reciente investigación europea sobre la inserción social y profesional de los jóvenes ha demostrado que la variable territorial puede ser importante en la configuración de los procesos de inserción laboral.

Por otro lado, creemos que para el análisis de las carreras laborales de los universitarios es aconsejable obtener observaciones de la vida laboral hasta edades superiores a los veintinueve años. Un período más amplio de estudio permitiría profundizar en el conocimiento de las pautas de movilidad de este colectivo y en las diferencias observadas entre titulaciones.

Para terminar, cabe insistir en la diversidad y complejidad de los mecanismos que intervienen en la configuración de las etapas iniciales de la vida activa. La comprensión de las relaciones entre recursos formativos y logros laborales requiere las aportaciones efectuadas desde diversas perspectivas teóricas. La educación no constituye una inversión que rinda de igual forma bajo cualquier condición; por el contrario, constituye un factor cuya influencia en el logro laboral va a estar condicionada por determinados fenómenos estructurales e institucionales presentes en cada mercado de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA CITADA

- AKERLOF, G. A. (1984): "Gift Exchange and Efficiency-Wage Theory: Four Views", en *American Economic Review*, vol. 74, n° 2, pp. 79-83.
- ALBA-RAMÍREZ, A. (1993): "Mismatch in the Spanish Labor Market, Overeducation?", en *Journal of Human Resources*, vol. XXVIII, n° 2, pp. 259-278.
- ALEMANY, C. (1992): *Yo no he jugado nunca con Electro-L. Alumnas en Enseñanza Superior Técnica*, Madrid, Instituto de la Mujer
- ALLISON, P. D. (1984): *Event History Analysis: Regression for Longitudinal Event Data*, Londres, Sage.
- ALLISON, E. y ALLEN, P. (1980): "Male-Female Professionals: A Model of Career Choice", en *Industrial Relations*, vol. 19, n° 3, pp. 366-370.
- ALWIN, D.F. (1991): "Family of Origin and Cohort Differences in Verbal Ability", en *American Sociological Review*, vol. 56, n° 5, pp. 625-638.
- ALWIN, D. F. y THORNTON, A. (1984): "Family Origins and the Schooling Process: Early Versus Late Influence of Parental Characteristics", en *American Sociological Review*, vol. 49, n° 6, pp. 784-801.
- ANDRÉS, J. y GARCÍA, J. (1991): "El nivel de estudios como factor explicativo del desempleo, de los ingresos y de la movilidad laboral", en *Economía Industrial*, n° 278, pp. 13-22.
- ANDRÉS, J.; GARCÍA, J. y JIMÉNEZ, S. (1989): "La incidencia y la duración del desempleo masculino en España", en *Moneda y Crédito*, n° 189, pp.75-124.
- ARROW, K. J. (1991): "La educación superior como filtro", en *Economía y Sociedad*, n° 8, pp. 143-161 (traducción en castellano de la versión inglesa "Higher Education as a Filter", *Journal of Public Economics*, 1973, vol. 2, pp. 193-216.).

- ASHTON, D. N., MAGUIRE, M. J. y SPILSBURY, M., (1990): *Restructuring the Labour Market. The Implications for Youth*, London, The MacMillan Press Ltd.
- ASTONE, N. M. y MACLANAHAN, S. S. (1991): "Family Structure, Parental Practices and High School Completion", en *American Sociological Review*, vol. 5, n° 3, pp.309-320.
- BAIN, T. y FOTTLER, M. D. (1980): "Male-Female Professionals: A Model of Career Choice", en *Industrial Relations*. Vol. 19, n° 3, pp. 366-370.
- BARON, J. N. y BIELBY, W. T. (1984): "The Organization of Work in a Segmented Economy", en *American Sociological Review*, vol. 49, n° 4, pp. 454-473.
- BARON, J. N. y HANNAN, M. T. (1994): "The Impact of Economics on Contemporary Sociology", en *Journal of Economic Literature*, Vol. XXXII, pp. 1111-1146.
- BARRON, J.M.; BISHOP, J. y DUNKELBERG W.C. (1985): "Employer Search: The Interviewing and Hiring of New Employees", en *The Review of Economic and Statistics*, vol. LXVII, n° 1, pp. 43-52.
- BECK, E.M; HORAN, P. M. y TOLBERT, C. M. (1978): "Stratification in a Dual Economy: A Sectoral Model of Earnings Determination", en *American Sociological Review*, vol. 43, n° 5, pp.704-720.
- BECKER, G. (1983): *El Capital Humano*, Madrid, Alianza Editorial (edición original, 2ª ed., 1975).
- (1987): *Tratado sobre la familia*, Madrid, Alianza Editorial.
- BERG, I. (1971): *Education and Jobs: The Great Training Robbery*, Boston, Beacon Press.
- BILLS, D.B. (1988a): "Credentials and Capacities: Employers Perceptions of the Acquisition of Skills", en *The Sociological Quarterly*, vol. 29, n° 3, pp. 439-449.

- (1988b): "Educational Credentials and Promotions: Does Schooling do more than get you in the Door", en *Sociology of Education*, vol. 61, n° 1, pp. 52-60.
 - (1992): "The Mutability of Educational Credentials as Hiring Criteria. How Employers Evaluate Atypically Highly Credentialed Job Candidates", en *Work and Occupations*, vol. 19, n° 1, pp.79-95.
- BLAKE, J. (1981): "Family Size and the Quality of Children", en *Demography*, vol. 18, n° 4, pp. 421-442.
- (1985): "Number of Siblings and Educational Mobility", en *American Sociological Review*, vol. 50, n° 1, pp. 84-93.
- BLAU, P. y DUNCAN, O. D. (1967): *The American Occupational Structure*, Nueva York, The Free Press.
- BLAUG, M. (1983): "El status empírico de la teoría del capital humano: una panorámica ligeramente desilusionada", en L. Toharia (compilación e introducción), *El mercado de trabajo: Teoría y aplicaciones*, Madrid, Alianza Editorial, pp. 65-103.
- BLOSSFELD, H. (1986): "Career Opportunities in the Federal Republic of Germany: A Dynamic Approach to the Study of Life-Course, Cohort, and Period Effects", en *European Sociological Review*, vol. 2, n° 3, pp. 208-225.
- (1989): "Using Cox Models to Study Multipisode Processes", en *Sociological Methods & Research*, vol. 17, n° 4, pp. 432-448.
- BOSCH, F. y DÍAZ MALLEDO, J. (1988): *La educación en España. Una perspectiva económica*, Madrid, Ariel.
- BOUDON, R. (1983): " Educación y movilidad: un análisis estructural", en *Educación y Sociedad*, n° 2, pp.173-185..
- BOURDIEU, P. y PASSERON, J.C. (1977): *La reproducción. Elementos para una teoría del sistema de enseñanza*, Barcelona, Laia.

- BOWLES, S. (1972): "Schooling and Inequality from Generation to Generation", en *Journal Political Economy*, vol. 80, nº 3, Part 2, pp. S219-S251.
- BOWLES, S. y H. GINTIS (1985) *La instrucción escolar en la América capitalista*. Madrid, AKAL (edición original de 1976).
- BROOKS-GUNN, J.; DUNCAN, G. J.; KLEBANOV, P. K. y SEALAND, N. (1993): "Do Neighborhoods Influence Child and Adolescent Development?", en *American Journal of Sociology*, vol. 99, nº 2, pp.353-395.
- BURRIS, V. (1983): "The Social and Political Consequences of Overeducation", en *American Sociological Review*, vol 48, nº 4, pp.454-467.
- CABRERA RODRÍGUEZ, L. J. (1996): "Desempleo y educación en España", comunicación presentada a la *V Conferencia de Sociología de la Educación*, Tarragona 19, 20 y 21 de Septiembre de 1996.
- CAPLOW, T. (1954): *The Sociology of Work*, New York, McGraw-Hill.
- CARABAÑA, J. (1983): "Educación y reproducción social: Un intento de precisión cuantitativa de sus relaciones", en J. Varela (ed.), *Perspectivas actuales en Sociología de la Educación*, Universidad Autónoma de Madrid, pp.205-224.
- (1984): "Sistema educativo y mercado de trabajo en el horizonte del año 2000", en *Revista de Educación*, nº 273, pp. 23-48.
- (1986): "Factores demográficos y paro juvenil universitario: Estudio y previsiones", en *Enseñanza universitaria y mercado de trabajo: el primer empleo de los titulados universitarios*, Madrid, Fundación Universidad-Empresa, pp. 26-32.
- (1988): "Sobre Educación y mercado de trabajo: los problemas de la Formación Profesional" en J. Grao (coord.), *Planificación de la Educación y mercado de trabajo*, Madrid, Narcea, pp. 174-185.
- (1989): "Origen social, inteligencia y rendimiento académico al final de la EGB", en F. Ortega, E. González García, A. Guerrero y M. E. Sánchez (comps.), *Manual de Sociología de la Educación*, Madrid, Visor.

- (1993a): "Educación y estrategias familiares de reproducción", en L. Garrido Medina y E. Gil Calvo (eds.), *Estrategias familiares*, Madrid, Alianza Editorial, pp. 37-47.
 - (1993b): "Sistema de enseñanza y clases sociales", en M. A. García de León, G. de la Fuente y F. Ortega (eds.), *Sociología de la Educación*, Barcelona, Barcanova Textos Universitarios, pp. 209-252.
 - (1997): "¿Se devaluaron los títulos?", en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* (REIS), nº 75, pp.173-213.
- CARABAÑA, J. y ARANGO, J. (1983): "La demanda de educación superior en España 1960-2000", en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* (REIS), nº 24, pp. 47-88.
- CARROLL, G. R. y MAYER, K. U. (1986): "Job-Shift Patterns in the Federal Republic of Germany: The Effects of Social Class, Industrial Sector and Organizational Size", en *American Sociological Review*, vol 51, nº 3, pp. 323-341.
- CASAL, J., MASJUAN, J. M. y PLANAS, J. (1991): *La inserción profesional y social de los jóvenes*, Madrid, Ministerio de Educación y Ciencia, CIDE.
- CASTILLO, S. y TOHARIA, L. (1993): "Las desigualdades en el trabajo", *I Simposio sobre Igualdad y Distribución de la Renta y la Riqueza, vol. IV: Mercado de trabajo y desigualdad*, Fundación Argentaria, pp. 7-88.
- CEBRIÁN, I. (1991): *Análisis microeconómico de la movilidad en el mercado de trabajo español*, Tesis Doctoral, Universidad de Alcalá de Henares.
- CEBRIÁN, I; GARRIDO, L. y TOHARIA, L. (1992): "Los parados de larga duración y la protección social", en L. Moreno y M. Pérez Yruela (comps.), *Política Social y Estado del Bienestar*, Madrid, Ministerio de Asuntos Sociales, pp. 351-369.

- Centro Nacional de Investigación y Documentación Educativa (CIDE) (1988): *La presencia de las mujeres en el sistema educativo*, Madrid, Instituto de la Mujer.
- (1992): *Las desigualdades en la educación en España*, Madrid, Ministerio de Educación y Ciencia.
- CLARK, B. (1962): *Educating the Expert Society*, San Francisco, Chandler.
- CLOGG, C. C. y SHOCKEY, J. W. (1984): "Mismatch between Occupation and Schooling: A Prevalence Measure, Recent Trends, and Demographic Analysis", en *Demography*, vol. 21, nº 2, pp. 235-257.
- COHEN, Y. y PFEFFER, J. (1984): "Employment Practices in the Dual Economy", en *Industrial Relations*, vol. 23, nº 1, pp. 58-72.
- (1986): "Organizational Hiring Standards", en *Administrative Science Quarterly*, vol. 31, nº 1, pp. 1-24.
- COLEMAN, J. S. (1988): "Social Capital in the Creation of Human Capital", en *American Journal of Sociology*, vol. 94, pp. S94-S120.
- COLLADO, J.C. y MARTÍNEZ, I (1995): "Nivel de estudios y ocupaciones en la estructura sectorial del empleo. Análisis comparativo con la UE", en *Economistas*, nº 69, pp. 336-342.
- COLLINS, R. (1989): *La sociedad credencialista. Sociología histórica de la educación y de la estratificación*, Madrid, AKAL, (edición original de 1979).
- COVERMAN, S. (1986): "Occupational Segmentation and Sex Differences in Earnings", en *Research in Social Stratification and Mobility*, vol 5, pp. 139-172.
- CRAMER, J.S. (1991): *An Introduction to The Logit Model for Economists*, Londres, Edward Arnold (ed.).
- CUTANDA, A. y PARICIO, J. (1992): "Crecimiento económico y desigualdades regionales: el impacto de la infraestructura", en *Papeles de Economía Española*, nº 51, pp. 83-101.

- DAVIS, K. y MOORE, W.E. (1972): "Algunos principios de estratificación" en R. Bendix y S. M. Lipset (eds.), *Clase, Status y Poder*, Tomo I, Madrid, Euroamérica, pp. 155-185 (traducción en castellano de la versión inglesa "Some Principles of Stratification", *American Sociological Review*, 1945, vol. 9, pp. 242-249).
- DEX, S. (1991): "Life and Work History Analysis", en S. Dex (ed.), *Life and Work History Analysis: Qualitative and Quantitative Developments*, Londres, Routledge, pp. 1-20.
- DÍAZ MALLEDO, J. (1987): *La educación y el mercado de trabajo*, Madrid, Instituto de Estudios Económicos.
- DÍAZ MARTÍNEZ, C. (1996): *El presente de su futuro. Modelos de autopercepción y de vida entre los adolescentes españoles*, Madrid, Siglo XXI.
- DICKENS, W. T. y LANG, K. (1985): "A test of Dual Labor Market Theory", en *American Economic Review*, vol 75, nº 4, pp. 792-805.
- DOERINGER, P. B. y PIORE, M. J. (1985): *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*, Madrid, Ministerio de Trabajo (edición original de 1971).
- DOWNEY, B. D. (1995): "When Bigger is not Better: Family Size, Parental Resources, and Children's Educational Performance", en *American Sociological Review*, vol. 60, nº 5, pp.746-761.
- DUNCAN, O. D.; FEATHERMAN, D. L. y DUNCAN, B. (1972): *Socioeconomic background and achievement*, Nueva York, Seminar Press.
- EDWARDS, R. C. (1983): "Las relaciones sociales de producción de la empresa y la estructura del mercado de trabajo", en L. Toharia (compilación e introducción), *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*, Madrid, Alianza Editorial, pp. 395-421.
- FEATHERMAN, D. L. y HAUSER, R. M. (1978): *Opportunity and Change*, Nueva York, Academic Press.

- GARCÍA BLANCO, J. M. y GUTIÉRREZ PALACIOS, R. (1996): *La inserción laboral de los jóvenes*, manuscrito, Universidad de Oviedo.
- GARCÍA SERRANO, C. y MALO OCAÑA, M. A. (1994): *Desajuste educativo y movilidad laboral en España*, manuscrito, Universidad de Alcalá de Henares.
- (1995): "Desajuste educativo y mercados internos de trabajo en España", comunicación presentada a las *Primeras Jornadas de Economía Laboral*, Universidad de Alcalá de Henares, 7, 8 y 9 de Junio 1995.
- GARCÍA SERRANO, C. y TOHARIA CORTÉS, L (1993): "Paro y Formación Profesional: una análisis de los datos de la Encuesta de Población Activa", en *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, nº 19, pp. 172-184.
- GARRIDO, L. J. (1991): *Prospectiva de las ocupaciones y la formación en la España de los noventa*, Madrid, Instituto de Estudios y Análisis Económicos.
- (1995): "Diagnóstico sobre el paro juvenil y políticas para facilitar la entrada al primer trabajo", *Colección Estudios de Políticas* nº 16, Ginebra, OIT.
- GARRIDO, L. J. y GIL CALVO, E (1993): " El concepto de estrategias familiares" en L. Garrido Medina y E. Gil Calvo (eds), *Estrategias familiares*, Madrid, Alianza Editorial, pp. 13-34.
- GARRIDO, L. J. y TOHARIA, L. (1991): "Cambio Ocupacional y Necesidades de Formación en España, 1985-1995", en *Economía Industrial*, nº 277, pp. 159-179.
- GLEICK, J. (1987): *Chaos, Making a New Science*, Nueva York, Penguin.
- GOLDTHORPE, J. H. (1980): *Social Mobility an Class Structure in Modern Britain*, Londres, Oxford University Press.
- GOLDTHORPE, J. H. y HOPE, K. (1972): "Occupational Grading and Occupational Prestige", en *Social Science Information*, vol. XI, nº 5, pp. 17-74.
- GONZÁLEZ LÓPEZ VALCARCEL, B. (1991): *Análisis multivariante. Aplicación al ámbito sanitario*, Barcelona, S.G.

- GRANOVETTER, M. (1986): "Labor Mobility, Internal Markets, and Job Matching: A Comparison of the Sociological and Economic Approaches", en R. V. Robinson (ed.), *Research in Social Stratification and Mobility*, volumen 5, Londres, JAI PRESS LTD, pp. 3-39.
- GREENE, W. H. (1993): *Econometric Analysis*, Second Edition, Nueva York, Macmillan Publishing Company.
- GUILLÉN, M. F. (1992): *Análisis de Regresión Múltiple*, Madrid, CIS, Cuadernos Metodológicos.
- GUTIÉRREZ PALACIOS, R. (1993): "Los jóvenes y el trabajo" en M. Navarro López y M. J. Mateo Rivas (eds.), *Informe Juventud en España 1992*, Madrid, Instituto de la Juventud, pp. 17-50,
- HALABY, C. N. (1988): "Action and Information in the Job Mobility Process: The Search Decision", en *American Sociological Review*, vol 53, nº 1, pp. 9-25.
- (1994): "Overeducation and Skill Mismatch", en *Sociology of Education*, vol. 67, nº 1, pp. 47-59.
- HANSEN, W. L.; WEISBROD, B. A. y SCANLON, W.J. (1970): "Schooling and Earnings of Low Achievers", en *American Economic Review*, vol. 60, nº 3, pp. 409-418.
- HAUSER, R. M. y FEATHERMAN, D. L. (1977): *The Process of Stratification. Trends and Analyses*, Nueva York, Academic Press.
- HERRANZ GÓNZALEZ, R.; PÉREZ VILARIÑO, J. y DE PRADO DÍEZ, J. A. (1992): *Estudio de los itinerarios ocupacionales de los titulados de FPII y necesidades del mercado laboral*, Santiago de Compostela, Xunta de Galicia.
- HERSCH, J. (1991): "Educational Match and Job Match", en *The Review of Economics and Statistics*, vol. LXXIII, nº 1, pp 140-144.
- HODSON, R. y KAUFMAN, R. L. (1982): "Economic Dualism: A critical Review", en *American Sociological Review*, vol. 47, nº 6, pp. 727-739.

- HOUT, M. y MORGAN, W. R. (1975): "Race and Sex Variations in the Causes of the Expected Attainments of High School Seniors" en *American Journal of sociology*, vol. 81, nº 2, pp. 364-394.
- HUGUET, A. (1995): "Dualidad en el mercado de trabajo español: una aproximación econométrica", comunicación presentada a las *Primeras Jornadas de Economía Laboral*, Universidad de Alcalá de Henares, 7, 8 y 9 de Junio 1995.
- JENCKS, C. et al. (1973): *Inequality: A Reassessment of the Effect of Family and Schooling in America*, Londres, Allen Lane.
- JOHNSON, W. R. (1978): "A Theory of Job Shopping", en *Quarterly Journal of Economics*, nº 92, pp. 261-277.
- JOVANOVIC, B. (1979a): "Job Matching and the Theory of Turnover", en *Journal of Political Economy*, vol 87, nº5, pp. 973-989.
- (1979b): "Firm-Specific Capital and Turnover", en *Journal of Political Economy*, vol. 87, nº 6, pp.1246-1261.
- KERR, C. (1985): *Mercados de trabajo y determinación de los salarios*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (edición original de 1955).
- KIKER, B.F. y CONDON C. M. (1981): "The Influence of Socioeconomic Background on the Earnings of Young Men", en *The Journal of Human Resources*, Volume XVI, nº 1, pp. 95-105
- KREIN, S.F. y BELLER, A. H. (1988): "Educational Attainment of Children from Single Parent Families: Differences by Exposure, Gender and Race", en *Demography*, vol. 25, nº 2, pp. 221-234.
- LAMO DE ESPINOSA, E. (1986): "Las cifras de empleo y desempleo de los titulados universitarios", en *Enseñanza universitaria y mercado de trabajo: El primer empleo de los titulados universitarios*, Madrid, Fundación Universidad-Empresa, pp. 51-71.

- (1988) "Universidad y mercado de trabajo" en Julio Grao (coord.), *Planificación de la educación y mercado de trabajo*, Madrid, Narcea, pp. 144-173.
- LANG, K. y DICKENS, W. T. (1988): "Neoclasical and Sociological Perspectives on Segmented Labor Markets", en G. Farkas y P. England (eds.), *Industries, Firms and Jobs: Sociological and Economic Approaches*, Nueva York, Plenum Press, pp. 65-88.
- LAYARD, R. y PSACHAROPOULOS, G. (1974): "The Screening Hypothesis and the Returns to Education", en *Journal of Political Economy*, vol. 82, nº 5, pp. 985-998.
- LEIBOWITZ, A. (1974): "Home Investments in Children", en *Journal of Political Economy*, vol. 82, nº 2, Parte II, pp. S111-S131.
- MACLANAHAN, S. S. (1985): "Family Structure and the Intergenerational Transmission of Poverty", en *American Journal of Sociology*, vol. 90, nº 4, pp. 873-901.
- MACLANAHAN, S. S. y BUMPASS, L. (1988): "Intergenerational Consequences of Family Disruption", en *American Journal of Sociology*, vol. 94, nº 1, pp. 130-152.
- MARSDEN, D. (1994): *Mercados de trabajo. Límites sociales de las nuevas teorías*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (edición original 1989).
- MASJUAN, J.M.; GIRET, J.F. y VIVAS, J. (1996): "La difusión de competencias en el mercado de trabajo español 1982-1990", comunicación presentada a la *V Conferencia de Sociología de la Educación*, Tarragona 19, 20 y 21 de Septiembre de 1996.
- MATO DÍAZ, J. (1995): "Existe sobrecualificación en España?. Algunas variables explicativas", Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de Oviedo, *Documento de Trabajo DOC. 090/95*.

- MCNABB, R. (1987): "Labour Market Theories and Education", en G. Psacharopoulos (ed.), *Economics of Education. Research and Studies*, Oxford, Pergamon Pressen, pp 157-163.
- NAVARRO LÓPEZ, M. y MATEO RIVAS, M. J. (1993): *Informe Juventud en España 1992*, Madrid, Instituto de la Juventud, Ministerio de Asuntos Sociales.
- OECD (1995): *Education at a Glance*, OECD.
- OL, W. Y. (1990): "Employment Relations in Dual Labor Markets ('It's Nice Work If You Can Get It')", en *Journal of Labor Economics*, vol. 8, nº 1, Part 2, pp. S124-S149.
- OSTERMAN, P. S. (1975): "An Empirical Study of Labor Market Segmentation", en *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 28, nº 4, pp. 508-523.
- (1983): "La estructura del mercado de trabajo de los hombres jóvenes", en M. Piore (comp.), *Paro e Inflación: perspectivas institucionales y estructurales*, Madrid, Alianza Editorial, pp. 246-260.
- PASSERON, J. C. (1983): "La inflación de los títulos escolares en el mercado de trabajo y el mercado de los bienes simbólicos" en *Educación y Sociedad* nº 1, pp. 5-27.
- PÉREZ DÍAZ, V. (1981): "Universidad y empleo", en *Papeles de Economía Española*, nº 8, pp. 296-319.
- PETERS, H. E. (1989): "Retrospective Versus Panel Data in Analyzing Lifecycle Events", en *The Journal of Human Resources*, vol. XXIII, nº 4, pp.201-213.
- PIORE, M. J. (1983a): "Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo", en L. Toharia (compilación e introducción), *El mercado de trabajo: Teoría y aplicaciones*, Madrid, Alianza Editorial, pp. 193-221.
- (1983b): "Los fundamentos tecnológicos del dualismo y de la discontinuidad" en L. Toharia (compilación e introducción), *El mercado de trabajo: Teoría y aplicaciones*, Madrid, Alianza Editorial, pp. 255-281.

- (1983c): "El dualismo como respuesta al cambio y a la incertidumbre" en L. Toharia (compilación e introducción), *El mercado de trabajo: Teoría y aplicaciones*, Madrid, Alianza Editorial, pp. 223-254.
- PLANAS, J.; CASAL, J; BRULLET, C. y MASJUAN, J. M. (1995): *La inserción social y profesional de las mujeres y los hombres de 31 años*, Barcelona, Instituto de Ciencias de la Educación de la Universidad Autónoma de Barcelona.
- POWELL, B y STEELMAN, L. C. (1993): " The Educational Benefits of Being Spaced Out: Sibship Density and Educational Progress" en *American Sociological Review*, vol. 58, nº 3, pp.367-381.
- DE PUELLES BENÍTEZ, M (1992): "Tecnocracia y política en la reforma educativa de 1970" en *Revista de Educación*, número extraordinario "La Ley General de Educación 20 años después", pp. 13-29.
- RAELIN, J. A. (1982): "A Comparative Analysis of Female-Male Early Youth Careers", en *Industrial Relations*, vol. 21, nº 2, pp. 231-247.
- RETFERD, R.D y SEWELL, W. H. (1991):"Birth Order and Intelligence: Further Tests of the Confluence Model", en *American Sociological Review*, vol. 56, nº 2, pp. 141-158.
- RILEY, J. G. (1976): "Information, Screening and Human Capital", en *The American Economic Review*, vol. 66, nº 2, pp. 254-260.
- (1979): "Testing the Educational Screening Hypothesis", en *Journal of Political Economy*, vol. 87, nº 5, Part 2, pp. S227-S252.
- RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, J. M. (1993): "Inversiones en capital humano e ingresos de hombres y mujeres", en L. Garrido Medina y E. Gil Calvo (eds.), *Estrategias familiares*, Madrid Alianza Editorial, pp. 60-94.
- ROQUERO, E. (1995): *La inserción a la vida activa*, Granada, Universidad de Granada.

- ROSENBAUM, J. E. (1979): "Organizational Career Mobility: Promotion Chances in a Corporation During Periods of Growth and Contraction", en *American Journal of Sociology*, vol. 85, n° 1, pp. 21-48.
- ROSENBAUM J. E.; KARIYA T.; SETTERSTEN R. y MAIER T. (1990): "Market and Network Theories of the Transition from High School to Work", en *Annual Review of Sociology* n° 16, pp. 263-299.
- RUMBERGER, R. W. (1981): *Overeducation in the U.S. Labor Market*, Nueva York, Praeger.
- (1980): "An Exchange: The Economic Decline of College Graduates: Fact o Fallacy", en *The Journal of Human Resources*, vol. XV, n° 99-112.
- (1987): "The Impact of Surplus Schooling on Productivity and Earnings", en *The Journal of Human Resources*, vol. 22, n° 1, pp. 24-50.
- RYAN, P. (1980): "Segmentation, Duality and the Internal Labour Market", en F. Wilkinson (ed.), *The Dynamics of Labour Market Segmentations*, Londres, Academic Press Inc, pp. 3-22.
- SAÉZ, F. y TOLEDO, M. (1995): "Formación, mercado de trabajo y empleo: una evaluación", en *Economistas*, n° 69, pp. 351-356.
- SAKAMOTO, A. y CHEN, M. D. (1991) "Inequality and Attainment in a Dual Labor Market", en *American Sociological Review*, vol 56, n° 3, pp. 295-308.
- SAKAMOTO, A. y POWERS, D. (1995): "Education and the Dual Labor Market for Japanese Men", en *American Sociological Review*, vol 60, n° 2, pp.222-246.
- SAN SEGUNDO GOMEZ DE CADIÑANOS, M. J.(1995): "La expansión educativa y la igualdad de oportunidades", en *Economistas*, n° 69, pp.498-506.
- SÁNCHEZ MORENO, M.; PERAITA, C. y HUGUET, A. (1995): "Análisis estructural de la movilidad ocupacional en España", comunicación presentada a las *Primeras Jornadas de Economía Laboral*, Universidad de Alcalá de Henares, 7, 8 y 9 de Junio 1995.

- SANCHIS, E. (1991): *De la escuela al paro*, Madrid, SigloXXI.
- SANDELL S. H. y SHAPIRO, D. (1980): "Work Expectations; Human Capital Accumulation, and the Wages of Young Women", en *The Journal of Human Resources*, Vol 15, nº3, pp. 335-352.
- SCHULTZ, T. W. (1983): "La inversión en capital humano", en *Educación y Sociedad*, nº 1, pp. 181-195 (traducción en castellano de la versión inglesa "Investment in Human Capital", *American Economic Review*, 1961, vol. 51, pp. 1-17).
- SEWELL, W. H.; HALLER, A. O. y PORTES, A. (1969): "The Educational and Early Occupational Attainment Process", en *American Sociological Review*, vol. 34, nº 1, pp. 82-92.
- SEWELL, W. H.; HALLER, A. O. y HOLENDORF, G.W. (1970): "The Educational and Early Occupational Status Attainment Process: Replication and Revision", en *American Sociological Review*, vol. 35, nº 6, pp.1014-1027.
- SEWELL, W. H.; HAUSER, R. M y WOLF, W. (1980): "Sex, Schooling, and Occupational Status", en *American Journal of Sociology*, vol. 86, nº 3, pp.551-583.
- SHAVIT, Y. y PIERCE, L. P. (1991): "Sibship Size and Educational Attainment in Nuclear and Extended Families", en *American Sociological Review*, vol. 56, nº 3, pp. 321-330.
- SHAVIT, Y.; MATRAS, J. y FEATHERMAN, D. L. (1990): "Job Shifts in the Career Beginnings of Israeli Men", en K. U. Mayer y N. B. Tuma (eds.), *Event History Analysis in Life Course Research*, The University of Wisconsin Press, pp. 53-68.
- SICHERMAN, N. (1991): "Overeducation in the Labor Market", en *Journal of Labor Economics*, vol. 9, nº 2, pp. 101-122.

- SICHERMAN, N. y GALOR, O (1990): "A Theory of Career Mobility", en *Journal of Political Economy*, vol. 98, n° 1, pp. 160-192.
- SLOCUM, W. L. (1966): *Occupational Careers: A Sociological Perspective*, Chicago, Aldine.
- SMITH, A. (1961): *La riqueza de las naciones*, Madrid, Aguilar.
- SMITH, R. (1983): "Mobility in Professional Occupational Internal Labor Markets: Stratification, Segmentation and Vacancy Chains", en *American Sociological Review*, vol. 48, n° 2, pp. 289-305.
- SORENSEN, A. B. (1977): "The Structure of Inequality and the Process of Attainment", en *American Sociological Review*, Vol 42, n° 6, pp. 965-978.
- SORENSEN A. B. y KALLEBERG A. L. (1981): "An Outline of a Theory of the Matching of Peersons to Jobs" en I. Berg (ed.), *Sociological Perspectives on Labor Markets*, Nueva York, Academic Press, pp. 49-74.
- SORENSEN, A. B. y TUMA N. B. (1981): "Labor Market Structures and Job Mobility", en *Research in Social Stratification and Mobility*, vol. 1, pp. 67-94.
- SPENCE, M. (1991): "Indicadores del mercado de trabajo", en *Educación y Sociedad*, n° 8, pp123-141 (traducción en castellano de la versión inglesa "Job Market Signalling", *Quaterly Journal of Economics*, 1973, vol. 87, n° 3, pp. 355-374.)
- SPILERMAN, S. (1977): "Careers, Labor Market Structure and Socioeconomic Achievement", en *American Journal of Sociology*, Vol.83, n° 3, pp 551-593.
- STEELMAN, L. C. y POWELL, B. (1989): "Acquiring Capital for College: The Constraints of Family Configuration", en *American Sociological Review*, vol. 54, n° 5, pp. 844-855.
- STIGLITZ, J. E. (1975): "The Theory of "Screening", Education, and the Distribution of Income", en *The American Economic Review*, vol. 65, n° 3, pp.283-300.

- SUBIRATS, M. y BRULLET, C. (1989): " La transmisión de los géneros en la escuela mixta", en F. Ortega, E. González García, A. Guerrero y M. E. Sánchez (compiladores), *Manual de Sociología de la Educación*, Madrid, Visor, pp. 256-266..
- TAUBMAN, P. J. y WALES, T. J. (1973): "Higher Education, Mental Ability, and Screening", en *Journal of Political Economy*, vol. 81, nº 1, pp. 28-55.
- TEACHMAN, J. D. (1987): "Family Background, Educational Resources, and Educational Attainment", en *American Sociological Review*, vol 52, nº 4, pp.548-557.
- THUROW, L. (1972): "Education and Economic Equality", en *Public Interest*, vol. 28, pp. 66-81.
- (1975): *Generating Inequality*. Nueva York, Basic Books.
- (1983a) "Educación e igualdad económica" en *Educación y Sociedad* nº 2, pp 159-171.
- (1983b) "Un modelo de competencia por los puestos de trabajo" en M. J. Piore (comp.), *Paro e inflación: perspectivas institucionales y estructurales*, Madrid, Alianza Editorial, pp. 57-76.
- TOHARIA, L. (1983): "Introducción", en L. Toharia (compilación e introducción), *El mercado de trabajo: Teoría y aplicaciones*, Madrid, Alianza Editorial, pp. 9-37.
- TOLBERT, C. M. (1982): "Industrial Segmentation and Men's Career Mobility", en *American Sociological Review*, vol. 47, nº 4, pp. 457-477.
- TOLBERT, C. M.; HORAN, P. y BECK, E. M. (1980): "The Structure of Economic Segmentation: A Dual Economy Approach", en *American Journal of Sociology*, vol 85, nº 5, pp. 1095-1116.
- TORRES MORA, J. A. (1991): "Demografía educativa de los años ochenta: el nacimiento de una meritocracia bastarda", en *Educación y Sociedad*, nº 8, pp.25-58.

- TUMA N. B. (1985): "Effects of Labor Market Structure on Job Shift Patterns", en J. Heckman y S. Burton (eds.), *Longitudinal Analysis of Labor Market Data*, Cambridge University Press, pp. 327-363.
- VINCENS, J. (1981): "Problématique générale de l'insertion professionnelle", *Coloquio de Lovaina*.
- WILENSKY, H. L. (1961): "Orderly Careers and Social Participation: The Impact of Work History on Social Integration in the Middle Mass", en *American Sociological Review*, vol 26, n° 4, pp.521-539.
- WILSON, K. L. y PORTES, A. (1975): "The Educational Attainment Process: Results from a National Sample", en *American Sociological Review*, vol 81, n° 2, pp. 215-230.
- WINKLER, D.R. (1987): "Screening Models and Education", en G. Psacharopoulos (ed.), *Economics of Education. Research and Studies*, Oxford, Pergamon Press, pp. 287-291.
- WOLPIN, K.I (1977): "Education and Screening", en *The American Economic Review*, vol. 67, n° 5, pp. 949-958.
- YELLEN, J. (1984): "Efficiency Wage Models of Unemployment", en *American Economic Review*, vol. 74, n° 2, pp. 200-205.
- ZUCKER, L. y ROSENSTEIN, C. (1981): "Taxonomies of Institutional Structure: Dual Economy Reconsidered", en *American Sociological Review*, vol. 46, n° 6, pp. 869-884.