



VNIVERSITAT
DE VALÈNCIA

**EL FENOMENO DEL SUBEMPLEO EN EL PROCESO DE
INSERCIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES, SUS
CONDUCTAS Y ACTITUDES LABORALES**

DOCTORADO EN PSICOLOGÍA DE LOS RECURSOS HUMANOS

TESIS DOCTORAL

Lorena García Castro

Dirigida por:

Dra. Esperanza Rocabert Beut

Dr. José María Peiró Silla

Instituto Universitario de Investigación en Psicología de los Recursos Humanos, del
Desarrollo Organizacional y de la Calidad de Vida Laboral (IDOCAL)

Valencia, Mayo 2017

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar quiero agradecer a mis directores que me han acompañado en esta travesía que culmina en este trabajo. A la Dra. Rocabert, quien a estado hombro a hombro apoyándome y orientándome en este andar. Gracias por su tiempo, esfuerzo, aliento y por confiar en mí desde el primer momento, mi agradecimiento infinito por su apoyo, aprecio y escucha. Al Dr. Peiró, por haberme aceptado y apoyado, por sus palabras en los momentos precisos que han contribuído a mi crecimiento en el camino de la investigación. Ha sido un honor tenerlos como directores.

A mis compañeros del IDOCAL, con quienes conviví y compartí momentos de risas, aprendizajes y también desesperanza; me ha encantado haberlos conocido y saber que están ahí para mí y yo para ustedes. En especial a Jesús Yeves, Agustín Molina y Yarid Ayala quienes me apoyaron en todo momento, sus orientaciones y cariño han hecho de mí una mejor doctoranda.

Mi agradecimiento al ITESM Campus Monterrey por haberme dado la oportunidad de estudiar el Master WOPP y parte del Doctorado. Al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología CONACYT en México por su apoyo económico en la segunda mitad del doctorado.

Un agradecimiento a la Fundación BANCAJA y al Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas IVIE que a través del Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes se obtuvieron los datos para la realización del presente trabajo de investigación.

A Francisco, quien ha sido mi apoyo incondicional. Gracias por acompañarme en esta aventura, por haber puesto como prioridad esta meta, por haber estado en las buenas y

no tan buenas durante este tiempo; por ser extraordinario papá y esposo, por estar con Santiago y Diego cuando yo no podía hacerlo. A mis hijos, que son el motor que me ha permitido llegar hasta aquí y que han sido testigos de este esfuerzo. A mi familia, mis padres y a mi hermana Ana que han creído en mí desde el inicio y que me apoyaron en todo momento en estos años. Esto también va por ustedes.



ÍNDICE

VNIVERSITAT
DE VALÈNCIA

INTRODUCCIÓN GENERAL	11
CAPÍTULO I. CONCEPTUALIZACION DEL SUBEMPLEO Y SUS DIMENSIONES	21
1. Definición de Subempleo	23
2. Medición del Subempleo	44
3. Efectos del Subempleo	55
4. La Sobreeducación en las Trayectorias Laborales	61
5. Preguntas de Investigación	65
CAPÍTULO II. OBJETIVOS DEL ESTUDIO	67
1. Objetivos	69
2. Diseño	73
3. Procedimiento de recogida de datos	73
4. Medidas	76
CAPÍTULO III. MODELO DE MEDIDA DEL CONSTRUCTO DEL SUBEMPLEO EN JÓVENES TRABAJADORES EN ESPAÑA	85
1. Introducción	87
2. Método	91
3. Resultados	94
4. Discusión	97
CAPÍTULO IV. THE MEDIATOR ROLE OF JOB SATISFACTION FACETS IN THE RELATIONSHIP BETWEEN UNDEREMPLOYMENT DIMENSIONS AND INTENTIONS TO QUIT: THE CASE OF SPANISH YOUNGSTERS	103
1. Introduction	105
2. Method	114
3. Results	118
4. Discussion	121

CAPÍTULO V. LA DINÁMICA DEL SUBEMPLEO: LA SOBREENEDUCACIÓN,	
ANÁLISIS DE LAS TRAYECTORIAS LABORALES EN ESPAÑA	125
1. Introducción	127
2. Método	142
3. Resultados	148
4. Discusión	161
CAPÍTULO VI. DISCUSIÓN GENERAL	169
1. Modelo de medida del constructo del Subempleo	171
2. Efectos del subempleo diferenciado en la satisfacción laboral en facetas y la propensión al abandono	174
3. La dinámica del subempleo en las trayectorias en España	177
4. Implicaciones Teóricas	183
5. Implicaciones Prácticas	188
6. Limitaciones	191
7. Resumen y conclusiones	193
8. Summary and conclusions	197
REFERENCIAS	203
ANEXO	231

LISTA DE TABLAS

Tabla 2.1	Clasificación del nivel de estudios	77
Tabla 2.2	Categorización de variables. Tipos de dedicación	79
Tabla 3.1	Descriptivos de las dimensiones del subempleo	94
Tabla 3.2	Coefficiente de correlación Spearman (RHO) para las variables estudiadas	94
Tabla 3.3	Bondad de ajuste de los modelos	97
Tabla 4.1	Underemployment dimensions. Percentages	118
Tabla 4.2	Means, standard deviations and correlations among study variables	119
Tabla 4.3	Fit statistics for structural models	120
Tabla 5.1	Descriptivos de la muestra total	148
Tabla 5.2	Descriptivos de edad, nivel de sobreeducación, escalas y duración en los puestos de trabajo	149
Tabla 5.3	Correlaciones (RHO) Spearman	150
Tabla 5.4	Descriptivos de las medidas y resto de variables	155
Tabla 5.5	Descriptivos de las variables académicas y niveles de sobreeducación	157

LISTA DE FIGURAS

Figura 1.1	Elementos presentes en la conceptualización del subempleo	26
Figura 1.2	Definiciones de los tipos de subempleo	30
Figura 1.3	Escalas de percepción del subempleo/sobrecualificación	52
Figura 2.1	Esquema de los estudios de investigación planteados en la tesis	72
Figura 3.1	Solución estandarizada para modelo de un factor	95
Figura 3.2	Solución estandarizada para el modelo de dos factores	96
Figura 4.1	Partial mediated model	121
Figura 5.1	Representación de las trayectorias laborales	152



**INTRODUCCIÓN
GENERAL**

VNIVERSITAT
DE VALÈNCIA

La inserción laboral de los jóvenes, dada la precariedad de los trabajos y la alta tasa de paro, es una preocupación constante que ha llevado a plantear numerosos estudios en un intento de identificar sus diferentes formas y efectos sobre el propio trabajador y la organización laboral. Por ello, el análisis del desarrollo de sus carreras y trayectorias laborales tempranas, permite identificar qué factores pueden estar interactuando en los procesos de inserción laboral.

Los importantes cambios que se vienen produciendo en nuestras sociedades como la globalización, las nuevas tecnologías, la crisis económico-financiera, el aumento de trabajadores con formación cualificada y el aumento del desempleo, han llevado a las empresas a realizar varias actuaciones para mejorar su competitividad. Estrategias frecuentes en esta dirección son el incremento de la flexibilidad en la gestión de su capital humano y la reducción de costes (Austin, 2009) que ha provocado cambios importantes en las relaciones de empleo.

Así mismo, todas estas demandas del entorno han provocado un cambio en las organizaciones por lo que el trabajo como tal ha venido cambiando, actualmente encontramos un mercado laboral con una gran variedad de tipos de trabajo en donde el trabajo eventual (*contingent work*) prolifera (Ashford, George y Blatt, 2007). Este tipo de trabajo se ha definido como cualquier trabajo en donde el individuo no tiene de manera explícita o implícita un contrato permanente de trabajo o bien aquel trabajo en donde las horas de dedicación pueden variar de manera no sistemática (Polivka y Nardone, 1989).

Estos cambios han fomentado que muchos jóvenes se vean forzados a aceptar trabajos que no se corresponden con sus cualificaciones o con condiciones laborales por

debajo de las deseadas (trabajos temporales, trabajos involuntariamente a tiempo parcial o infra-pagados). A este desajuste entre lo que el mercado de trabajo ofrece en materia de empleos y la fuerza laboral cada vez más cualificada, se le ha caracterizado como subempleo.

En este contexto, el análisis del subempleo es de especial importancia por sus consecuencias negativas sobre la implicación y compromiso hacia la organización, la productividad en el trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores (De Cuyper et al., 2008). El subempleo tiene también implicaciones para el desarrollo de la carrera de los jóvenes y para la rentabilidad del capital humano que ha sido desarrollado con fuerte inversión pública y privada en la formación de los jóvenes.

Pero a pesar de la importancia del fenómeno del subempleo, no existe un modelo conceptual y un sistema de evaluación que haya obtenido amplio consenso en la investigación, siendo habitual encontrar investigaciones empíricas con una amplia diversidad de modelos y facetas (McKee-Ryan y Harvey, 2011). Revisiones recientes han señalado que “aún existe una falta de acuerdo entre lo que realmente constituye el subempleo para los científicos del comportamiento” (Luksyte y Spitsmueller, 2011, p. 35). Por todo ello, varios autores recomiendan una mayor elaboración conceptual y el desarrollo de medidas más adecuadas evitando solapamientos conceptuales y operativos (McKee-Ryan y Harvey, 2011).

Como se ha mencionado anteriormente, el subempleo se está convirtiendo en un fenómeno que puede perdurar para el futuro. Las estadísticas así lo indican. La OECD¹ en

¹ Organisation for Economic Co-operation and Development. Cifras obtenidas de la página www.oecd.stat el 24/mayo/2017.

su informe del 2015, indica que hay 19.221 millones de trabajadores que se encuentran realizando trabajos con jornada a tiempo parcial debido a que no pueden encontrar un trabajo a jornada completa, esto significa un incremento del 48.29% desde el 2005 en los países que conforman la OECD. La situación en España es mucho peor ya que la progresión de trabajadores que se encuentran en esta misma situación ha aumentado un 137.91% en los mismos años (2005-2015).

En el subempleo relacionado con la sobrecualificación, recientes estudios indican que en España la sobreeducación asciende a 35.63% de la población que trabaja con un promedio de 3.8 años de desajuste en años de estudio (Nieto, 2015).

Lo mismo ha sucedido con el deterioro de la calidad de los trabajos después de la recesión; en el informe de la Organization for Economic Co-operation and Development (OECD, 2014) que evalúa la calidad del trabajo en tres dimensiones: la calidad de los ingresos (si la remuneración que se recibe contribuye al bienestar psicológico), la seguridad en el mercado laboral (el riesgo de perder el empleo y la expectativa del tiempo de duración como desempleado) y la calidad del ambiente laboral (que captura los aspectos no-económicos como el estrés laboral), ubicó a España en el grupo en donde la puntuación ha resultado baja en todas las dimensiones de la calidad del empleo antes mencionadas. Esto pone de manifiesto que el subempleo en sus diferentes formas está presente en España y en muchos otros países.

Existe evidencia empírica que indica que el subempleo está relacionado con bajos niveles de salud y bienestar a través de indicadores como la satisfacción laboral (Burris, 1983), la depresión (Beiser, Johnson y Turner, 1993; Herzog, House y Morgan, 1991;

Johnson y Johnson, 1996), la satisfacción de vida (Feldman y Turnley, 1995), la autoestima (Johnson, 1983) y la salud física (Herzog et al., 1991). Pero al mismo tiempo, otros estudios muestran que el subempleo no presenta relaciones significativas con esos mismos indicadores: la satisfacción de vida (Burke, 1998; Feldman y Turnley, 1995; Herzog et al., 1991), la satisfacción laboral (Kahn y Morrow, 1991), la depresión (Beiser et al., 1993), la autoestima (Johnson, 1986) y salud física (Johnson y Johnson, 1997).

Frente a estas contradicciones el reciente estudio de McKee-Ryan y Harvey (2011) lleva a cabo una revisión de las investigaciones sobre el subempleo y las actitudes laborales e indican que la relación tiende a ser negativa. Tan solo un estudio mostró datos diferentes, el de Maynard, Joseph y Maynard (2006) que obtuvieron relaciones positivas y significativas entre trabajadores que desempeñaban un trabajo involuntariamente a tiempo parcial. Lo mismo sucede con la implicación con el trabajo (*job involvement*), encontrándose evidencia empírica señala que su relación negativa con el subempleo (e.g., Burke, 1998; Feldman y Turnley, 1995). Por ese motivo, es importante seguir analizando el efecto del subempleo en las actitudes laborales como lo son la satisfacción laboral y la propensión al abandono. Otra inquietud de este trabajo es el análisis del subempleo, en su dimensión de la sobreeducación, en las historias laborales de los jóvenes en España, desde una óptica más dinámica, menos estática.

Los efectos del subempleo en la carrera de las personas, el impacto en los sujetos es negativo debido a que las trayectorias de las personas se ven afectadas al estar trabajando en puestos de trabajo no acordes a sus deseos y expectativas. Sin embargo, también podemos pensar que el subempleo tiene aspectos positivos ya que hay evidencia empírica que indica que hay una relación entre el subempleo y las actitudes ambiciosas (Bolino y

Feldman, 2000; Feldman, Leana y Bolino, 2002; Feldman y Turnley, 2004), y estas actitudes ambiciosas incrementan el querer obtener una mejor posición y promocionarse en otros puestos acordes a sus expectativas (Feldman y Weitz, 1991). ¿Cómo afecta en las trayectorias laborales de los jóvenes el aceptar al inicio de su carrera laboral un puesto sobreeducado?

Según la Teoría de la Movilidad de Carrera (Sicherman y Galor, 1990), este fenómeno es propio de los inicios de la carrera profesional de los individuos. En la fase de inicio a la inserción al mercado laboral, es en donde el individuo se ve con frecuencia abocado a aceptar trabajos inferiores en cualificaciones para poder posteriormente optar por trabajos acordes a su nivel educativo y/o a sus habilidades o cualificaciones.

Sin embargo, hay numerosos estudios que señalan que la persistencia de la sobreeducación en los jóvenes perdura durante periodos largos de tiempo. Este fenómeno se observa en de Estados Unidos (Dolton y Vignoles, 2000; Rubb, 2003), Australia (Mayromaras, McGuinness y Wooden, 2007), Bélgica, (Verhaest, Schatteman y Van Trier, 2015), Británica (Battu, Bellefield y Sloane, 1999), Suecia (Böhlmark, 2003), Holanda (Groot y Maassen van den Brink, 2000) y España (García Montalvo y Peiró, 2009).

Este gap en la literatura pone de relevancia la necesidad de conocer con más detalle las trayectorias de los jóvenes para identificar qué variables pueden estar contribuyendo a una mejora o ajuste en los puestos de las posteriores contrataciones o, por lo contrario, un atrapamiento en puestos para los que están sobreeducados.

El propósito de esta tesis es ahondar en el estudio del subempleo en los jóvenes en España en su primera etapa de desarrollo de carrera, al inicio de su inserción laboral. Para

este objetivo, se propone analizar a la par diferentes tipos de subempleo a través de un modelo de medida que contempla las dimensiones del subempleo propuesto por Feldman (1996) en un modelo bifactorial. Esto permitirá conocer los efectos diferenciados del subempleo en aspectos importantes como la satisfacción laboral y la propensión al abandono.

En segundo lugar analizaremos los efectos y la dinámica de la sobreeducación, uno de los tipos de subempleo considerado más relevantes en las trayectorias laborales de los jóvenes en España.

A continuación presentamos brevemente los contenidos de cada uno de los capítulos de la tesis.

El primer capítulo está enfocado a revisar la conceptualización del subempleo, las dimensiones que lo conforman y al análisis de las distintas medidas que han venido desarrollándose para su estudio, plasmando su gran diversidad y la falta de consenso entre los estudios y expertos. Así mismo se analiza el subempleo bajo la óptica de las principales teorías que lo explican, enmarcadas ya sea desde el punto de vista del individuo, bajo el prisma del comportamiento del mercado laboral o contemplando la dinámica o movilidad de los puestos de trabajo. Por último, se revisa la sobreeducación en las trayectorias laborales de los jóvenes desde un aspecto más dinámico analizando los puestos de trabajo del historial laboral de los jóvenes.

El segundo capítulo expondrá los objetivos de la investigación de la tesis así como la descripción de la muestra, el procedimiento de recogida de datos y las medidas de evaluación utilizadas.

El tercer capítulo lo conforma el Estudio 1, centrado en el primer objetivo de la tesis que es la elaboración de un modelo de medida que agrupe los principales tipos de subempleo en un modelo bifactorial comparado con un modelo unifactorial basandonos para ello en la clasificación del subempleo propuesto por Feldman (1996). El modelo propone dos factores para la medición del subempleo. El primero agrupa dos importantes dimensiones del subempleo: sobreeducación y sobrecualificación y se ha denominado Subempleo en *aspectos intrínsecos* del trabajo y el segundo, el Subempleo en *aspectos extrínsecos* del trabajo, incluye el subempleo del contrato, el subempleo de la dedicación y el subempleo del salario.

El cuarto capítulo presenta el Estudio 2 cuyo objetivo es analizar los efectos del subempleo en sus dos dimensiones (siguiendo con la propuesta del modelo bifactorial) sobre las facetas de la satisfacción laboral (intrínseca y extrínseca) y la propensión al abandono. En este estudio se analiza el papel mediador de las facetas de la satisfacción laboral en la relación entre el subempleo y la propensión al abandono.

En el quinto capítulo se presenta el último estudio de la tesis, el Estudio 3, que analiza la dinámica de la sobreeducación a lo largo de las trayectorias laborales de los jóvenes. El estudio da una visión menos estática de este tipo de empleo, mediante el análisis de *clusters* que nos ha permitido identificar cuatro tipos de trayectorias. Posteriormente analizamos en cada una de esas trayectorias la repercusión de variables académicas del joven en la satisfacción laboral intrínseca, extrínseca así como en la propensión al abandono.

Finalmente, el capítulo sexto plantea la discusión general de la tesis en donde se ponen de manifiesto las respuestas que esta investigación ofrece a las preguntas de investigación planteadas. Para ello se analizan conjuntamente los resultados principales obtenidos en los diferentes estudios desarrollados. En él se exponen las principales implicaciones teóricas y prácticas, las limitaciones de cada uno de los estudios y todas aquellas consideraciones a tener en cuenta para futuras investigaciones. También ofrecemos una serie de conclusiones que permiten una mejor comprensión del fenómeno del subempleo en España y plantean diversas estrategias que pueden contribuir a la disminución de sus consecuencias o a una reincorporación de los jóvenes a puestos de trabajo de mejor calidad.



**CAPÍTULO I. CONCEPTUALIZACIÓN
DEL SUBEMPLEO Y SUS DIMENSIONES**

VNIVERSITAT
DE VALÈNCIA

El presente capítulo tiene como objetivo analizar la conceptualización del subempleo, sus dimensiones así como plasmar la dificultad de consenso en su interpretación y medición. Posteriormente revisaremos los efectos que el subempleo puede conllevar para las actitudes laborales del trabajador. Por último analizaremos la dinámica de las trayectorias laborales ajustadas o sobreeducadas, identificando posibles variables académicas o del entorno familiar que las caracterizan.

1. DEFINICIÓN DE SUBEMPLEO

El término *subempleo* cuenta al menos con un siglo de utilización (Evans, 1915) y en sus inicios hacía referencia a la diferencia de los salarios y al número de horas que realizaban unos trabajadores frente a otros. Con el paso del tiempo, a este término se le han añadido otras formas de desajuste. El prefijo *sub* hace referencia a una posición inferior o menor en comparación con algún estándar. En general, las conceptualizaciones del subempleo identifican desajustes en diferentes facetas relacionadas con el trabajo o con el trabajador. La Oficina Internacional del Trabajo (*International Labor Office-LUF*) identifica tres tipos de desajuste en el subempleo las relacionadas con las horas de trabajo, con los salarios y con las habilidades o formación requerida para el puesto de trabajo (Clogg, 1979).

Generalmente se consideran subempleo las situaciones en las que un trabajador 1) ocupa un puesto de inferior cualificación a la que él aporta bien sea por su nivel de estudios, sus habilidades, competencias, y/o su experiencia laboral, lo que lleva a una infrautilización de esas capacidades; 2) ocupa un puesto con condiciones peores a las que la

persona pretende (tipo de contrato, dedicación, turnos, condiciones laborales, etc.) y 3) recibe un salario menor en comparación con el recibido en un trabajo anterior.

El subempleo se ha estudiado desde diferentes disciplinas: económicas, sociológicas y psicológicas; que han aportado una serie de definiciones y dimensiones de este fenómeno referentes a los componentes del trabajo. La terminología que se asocia al subempleo es muy variada: empleo inadecuado (*inadequately employed*), subutilizado (*underutilized*), infrapagado (*underpaid*), sobreeducado (*overeducated*), sobrecapacitado (*overskilled*), pobre utilización de habilidades (*low skill utilization*), sobrecualificado (*overqualified*). Todos estos términos se refieren a algún desajuste entre lo deseado y lo que se tiene, en relación al salario, cualificaciones, habilidades, etc. (McKee-Ryan y Harvey, 2011).

En una reciente revisión sobre el subempleo, McKee-Ryan y Harvey (2011) aluden a las siguientes dimensiones:

El subempleo por pago o jerárquico (*Pay/hierarchical underemployment*) se refiere a los trabajadores que están infra pagados o que se encuentran en una posición menor en la jerarquía comparados con quienes tienen similares habilidades (por ejemplo, recién graduados o trabajadores mayores). Estos trabajadores no están recibiendo el retorno de inversión esperado por la inversión en su capital humano (McKee-Ryan y Harvey, 2011).

Subempleo por horas (*Hours underemployment*) o a tiempo parcial involuntario (*involuntary part-time work*) son aquellos trabajadores que se encuentran trabajando menos tiempo que una persona contratada a tiempo completo, pero que quisieran trabajar más horas (McKee-Ryan y Harvey, 2011).

Congruencia en el estatus de trabajo (*Work status congruence*) representa el grado de ajuste o *match* entre las preferencias de los empleados y su actual trabajo; refiriéndose al tipo de contrato parcial-completo, horario, turnos y número de horas (Holtom, Lee y Tidd, 2002; McKee-Ryan y Harvey, 2011). El subempleo en esta dimensión se produce cuando hay incongruencia, es decir cuando hay desajuste.

Sobreeducación (*overeducation*) o subutilización de la educación, alude al grado o nivel educativo que el empleado requiere para llevar a cabo su trabajo, teniendo en este caso, mayor educación que la que el puesto requiere por lo que el empleado está sobreeducado (e.g., Maynar, Joseph et al., 2006).

Subempleo por el campo de estudio (*job field underemployment*) se refiere a que la persona está trabajando fuera de su campo de estudio formal o de su formación (e.g., Burke, 1998).

Infrautilización de experiencias/habilidades (*skill/ experience underutilization*) ocurre cuando el trabajador posee mayores habilidades o experiencia que el que requiere el puesto de trabajo (e.g., Feldman et al., 2002).

Percepción de sobrecualificación (*perceived overqualification*) se refiere a que los trabajadores se perciben a ellos mismos como sobrecualificados para sus trabajos en materia de habilidades o experiencia (e.g., Erdogan y Bauer, 2009; Maynard et al., 2006).

Finalmente, la existencia de privación relativa (*Relative deprivation*) referente a la percepción de que el trabajo no está ofreciendo lo que la persona cree que debe de aportarle. La persona espera más y siente que le falta algo que debiera de proveerle el

trabajo (e.g., Feldman et al., 2002; Feldman y Turnley, 2004; McKee-Ryan, Virick, Prussia, Harvey y Lilly, 2009).

Como se puede observar esta revisión plasma la diversidad de dimensiones. Algunas de ellas son muy concretas mientras que otras abarcan varias dimensiones a la vez, o incluso son tan generales, como la de *relative deprivation*, que más que una dimensión en sí misma es un resultado del subempleo. Al mismo tiempo también se aprecia la diferenciación entre dimensiones más objetivas o subjetivas. Así pues, uno de los objetivos de esta Tesis se dirige a clarificar las dimensiones del subempleo.

En todo caso entre las múltiples definiciones de las dimensiones subyacentes del Subempleo se identifican tres condiciones que están inter-conectadas: Un Desajuste Persona-Puesto, un Estándar de Comparación, y un Gap resultante (Figura 1.1).

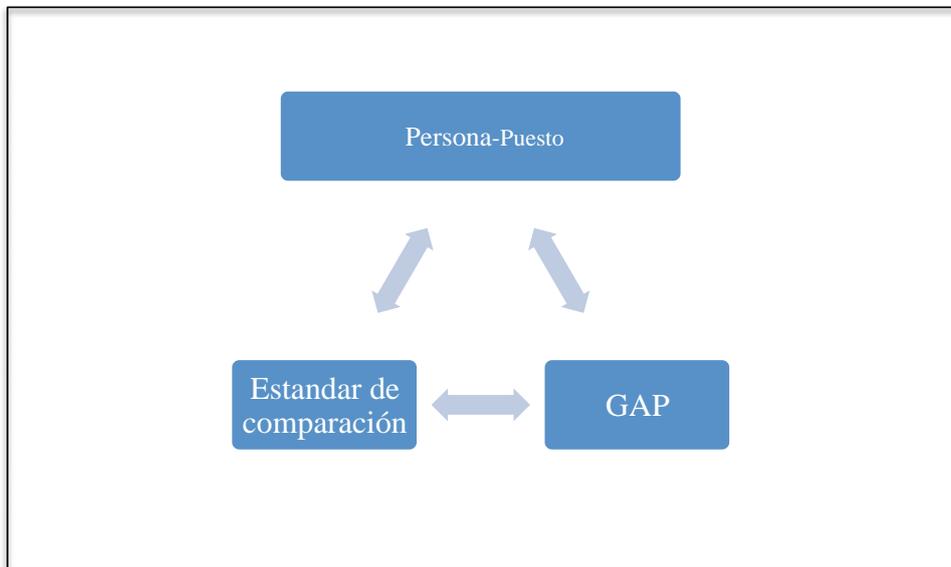


Figura 1.1. Elementos presentes en la conceptualización del Subempleo

El disparador del subempleo parece ser la comparación entre la persona y el puesto. En una condición normal esperada, hay un ajuste en lo que el puesto requiere en materia de grado de estudios, habilidades, experiencias deseables y las condiciones del puesto en sí como lo son la jornada, el tipo de contrato, o el salario, principalmente. Sin embargo, cuando esto no sucede, y el puesto de trabajo está por debajo de las características que presenta el trabajador o las condiciones que ofrece el puesto son inferiores a las deseadas, es cuando se presenta el subempleo.

Este desajuste, implica como acabamos de decir un estándar de comparación, siendo éste el elemento más complejo de identificar ya que estará en función de las percepciones del sujeto, de sus experiencias previas, o de las expectativas propias o de otros como la familia, el entorno, el estatus social, etc. Este estándar a su vez puede estar basado en un análisis objetivo o en una percepción subjetiva del individuo. Esta cuestión la abordaremos con mayor detenimiento en el apartado de la medición del subempleo. El producto de todo esto es un “gap” o brecha, que representa lo que la persona no está utilizando (preparación, estudios, experiencia, etc.) y/o lo que no está obteniendo (un salario adecuado, una jornada deseada, o un contrato fijo).

Como se puede observar, el subempleo surge de una comparación que tiene sus bases y fundamentos en la persona, con su bagaje particular, creencias, experiencias, etc. De ahí que se contemple como un constructo multidimensional que requiere mayor precisión y distinción entre las fronteras de uno y otro.

1.1 Tipología del subempleo: propuesta de Feldman

Hablando en términos de constructo, el subempleo ha sido conceptualizado por Feldman (1996) como un constructo multidimensional compuesto por cinco dimensiones, que le ha llevado a proponer una tipología especialmente elaborada con cinco tipos de desajuste o facetas del subempleo:

- a. Cuando la persona tiene mayor educación que la que el puesto requiere
- b. Cuando la persona trabaja en un puesto que está fuera del campo de sus estudios.
- c. Cuando la persona presenta mayores habilidades y/o experiencia que el puesto demanda.
- d. Cuando la persona involuntariamente está en un puesto a tiempo parcial, o tiene un trabajo temporal o intermitente.
- e. Cuando la paga por su trabajo es menor que la paga que tenía en un puesto anterior.

La primera dimensión de la propuesta de Feldman se refiere exclusivamente a los años de la educación formal que el puesto requiere. La segunda está relacionada con estar empleado en un área diferente a la que el joven ha estudiado. Por lo que para Feldman (1996) no sólo es el grado de estudios, sino también el campo o área de estudio lo que puede provocar subempleo.

La tercera dimensión, está relacionada con la primera, pero se refiere a las habilidades, competencias y experiencia laboral adquirida; es decir el capital humano que la persona va acumulando resultado de años de trabajo en su historia laboral.

La cuarta dimensión está dirigida a las características del puesto de trabajo, particularmente sobre la involuntariedad de estar contratado a tiempo parcial, temporal o

intermitente. Estos tipos de contratos suponen subempleo cuando implica una situación no deseada que se acepta sin ser la ideal.

La última dimensión de Feldman (1996) está relacionada con el salario. Para él se presenta una situación de subempleo cuando se percibe al menos un 20% menos que en su último trabajo. En el caso de trabajadores recién egresados, se considera subempleo cuando los ingresos son un 20% menos que el recibido por un recién egresados estando trabajando en posiciones similares.

Las tres primeras dimensiones están relacionadas con lo que la persona cuenta en su haber como pueden ser los años de preparación académica, la formación en un área de estudio concreto así como las cualificaciones y habilidades resultado de los años de experiencia laboral. Las otras tres dimensiones se relacionan más con características o condiciones que ofrece el puesto de trabajo (ingresos, duración de la jornada laboral o temporalidad del contrato).

La revisión de la literatura ofrece una amplia gama de definiciones y categorizaciones de esas dimensiones que no resultan siempre congruentes (Maynard y Feldman 2011; McKee-Ryan y Harvey, 2011). En la figura 1.2 se mencionan, bajo la óptica de la propuesta de Feldman (1996), algunas definiciones de los tipos de Subempleo que se han estudiado.

Desajuste en:	Nombre	Definición	Autor
Salario	<i>"underemployed by low income"</i>	Los trabajadores que trabajan durante un año pero generando un 1.25 menos que el nivel oficial de pobreza a nivel individual.	LUF (Hauser, 1974; Clogg, 1979; Clogg y Sullivan, 1983; Sullivan, 1978)
	<i>"underemployed by low hours"</i>	Los trabajadores que desean trabajar a tiempo completo pero están trabajando menos de 35 horas por semana debido a que no encuentran un trabajo que les permita trabajar más horas.	LUF (Hauser, 1974; Clogg, 1979; Clogg y Sullivan, 1983; Sullivan, 1978)
	<i>"low-hour employment"</i>	Individuos que se encuentran al menos 27 semanas trabajando (buscando o trabajando) pero que sus ingresos siguen estando por debajo del nivel oficial de pobreza.	US Bureau of Labor Statistics (BLS).
Dedicación	<i>"involuntary part-time"</i>	Trabajadores que están recibiendo menos salario por trabajar menos horas, por no poder encontrar un trabajo a tiempo completo o bien los que involuntariamente están trabajando a tiempo parcial y como consecuencia reciben menos ingresos.	Abrahamsen, 2010; Bureau of Labor Statistics, 2010; Feldman y cols., 2002; Holtom, Lee y Tidd, 2002; Jensen y Slack, 2003; Wilkins, 2007.
Cualificaciones	<i>"overqualification"</i>	El individuo supera en cualificaciones, habilidades y experiencia a los requeridos por el puesto de trabajo.	Feldman y cols., 2002; Erdogan, y cols., 2011
	<i>skill / experience underutilization"</i>	La infrautilización de la experiencia o de las habilidades ocurre cuando el trabajador posee mayores habilidades o experiencia que el puesto de trabajo requiere.	Aiken y Feldman, 1996; Feldman y cols., 2002.
	<i>"perceived overqualification"</i>	Los propios trabajadores expresan la sobrecualificación en materia de habilidades o experiencia.	Burris, 1983; Erdogan y Bauer, 2009; Johnson y Johnson, 1996; Khan y Morrow, 1991; Maynard, Joseph y cols., 2006; Maynard, Brondolo, Connelly y Sauer, 2015.

Educación	<i>“overeducation”</i>	Mayores años de estudio del trabajador comparados con los requeridos por el puesto de trabajo.	Alba-Ramírez, 1993; Burke, 1998; Burris, 1983; Kiersztyn, 2011; Maynar, y cols., 2006; Peiró, Agut y Grau, 2010; Sáenz, González-Prieto y Cantarero-Prieto, 2015.
Campo de Estudio	<i>“job field underemployment”</i>	Desajuste entre el campo de estudios de la persona y el ámbito en el que desarrolla su trabajo.	Burke, 1998; Thompson y cols. 2011.

Figura 1.2. Definiciones de los tipos de Subempleo

Como se puede apreciar la mayor confusión es la que se produce en relación al desajuste relacionado con el salario, las horas de dedicación (a tiempo parcial o a tiempo completa) o duración. Estas condiciones o características del puesto de trabajo están en la mayoría de los casos interrelacionadas, de ahí que algunos autores pongan el foco en el salario mientras que otros lo hagan en la duración del empleo. Se ingresa poco a veces porque se trabajan pocas horas, o porque el trabajo no está bien pagado o incluso, desgraciadamente por que se conjugan ambas situaciones.

Sin embargo no hay que olvidar que puede haber un subempleo por bajo salario sin que venga condicionado por las horas dedicadas. Por lo que bajo la etiqueta de subempleo por salario sólo deberían incluirse las dos últimas condiciones en donde el trabajador recibe menos ingresos en función de lo que debería o cree que debería de recibir, una vez eliminado el efecto del tipo de contrato (a tiempo parcial o completo). Por el contrario bajo la etiqueta de subempleo de duración sólo se debería de incluir a aquellas personas que deseando trabajar más horas no pueden hacerlo, independientemente del sueldo que reciban.

Respecto al subempleo relacionado con las cualificaciones a su vez puede contemplarse bien sea desde el punto de vista de tener el trabajador más de las requeridas en el puesto o desde una percepción más subjetiva de infrautilización. Otro problema que subyace es la falta de claridad en la distinción entre el desajuste por educación y por cualificación. Todo ello puede explicar la presencia de evidencia empírica contradictoria observada en algunos estudios.

Posteriormente en el apartado de la medición del subempleo se analizarán la complejidad de la medición del constructo.

En cualquier caso ¿Por qué se producen esos desajustes?, ¿Por qué algunos trabajadores sufren uno o varios tipos de subempleos? Para poder dar respuesta a estas preguntas en el siguiente apartado detallamos algunas aportaciones teóricas.

1.2 Teorías que explican el subempleo

La Teoría del Capital Humano (Becker, 1964), ha sido una de las teorías que más frecuentemente ha sido utilizada a la hora de explicar el empleo de los individuos, poniendo su acento especialmente en la educación y la formación como el factor importante a la hora de encontrar un trabajo en el mercado laboral (Wolbers, 2003). Esta teoría asume que los individuos estudian y se forman para incrementar sus conocimientos, habilidades y destrezas para poder ser más productivos. Se trata pues de una inversión para obtener un retorno en el futuro. Este tipo de inversión promete y ayuda una alta productividad en el mercado laboral, de manera que se asume que las mayores cualificaciones en un trabajador representan una mayor productividad para la organización.

El retorno de esta inversión se verá compensado al tener acceso a mejores empleos y más complejos, por ser considerado un candidato más productivo y con mayor valor para las organizaciones debido a su educación y formación. De hecho son varios los estudios (Layard y Psacharopoulos, 1974; Horowitz y Sherman, 1980; Huffman, 1981; Williams y Gordon, 1981; Groot y Oosterbeek, 1994; Blanco y Pons, 1998) que comprueban cómo a través del tiempo, los individuos con niveles de estudios superiores tienen más trabajos con ingresos superiores que aquellos con menores niveles educativos. Sin embargo dicha inversión supone muchos costes, no solamente los directos, resultado de una educación y formación y todo lo que ello conlleva (matrícula, libros, material, manutención, transporte, etc.), sino también los costes derivados, especialmente en situaciones de crisis económica, de no poder trabajar a tiempo completo o no poder tener mayores ingresos. Es por ello que aunque para esta teoría, la educación es una inversión rentable, desde la óptica del subempleo, falla al no siempre garantizarla.

En este sentido la revisión que hacen Luksyte y Spitzmueller (2011) sobre el subempleo, mencionan que la Teoría del Capital Humano no tiene una respuesta al fenómeno del subempleo, ya que no explica el que personas con ciertos niveles educativos estén trabajando en puestos con menores requisitos académicos. Este desajuste en años que desfavorece a los trabajadores no tiene una clara explicación.

Por tanto mientras que la teoría aporta un claro sentido a la inversión en formación y educación en condiciones normales en el mercado laboral, sin embargo, en mercados con economías en depresión o en situaciones donde el incremento de los niveles de formación de la población produce una fuerte puja entre los trabajadores cualificados por los mejores

puestos de trabajo, no aparece tan claro ni tan beneficioso a la hora de encontrar un empleo ajustado, o al menos un retorno adecuado.

Es por ello que podríamos concluir que la Teoría del Capital Humano describe el deber ser en la inserción laboral, lo adecuado; pero no termina de explicar la existencia del subempleo, siendo sin embargo éste un fenómeno ocurrente en todos los países.

De ahí que sean diversos los enfoques que plantean otras teorías que ofrecen una mejor explicación al fenómeno del subempleo. Uno de ellos se centra en el desajuste o *mismatch* en la persona versus puesto, otro enfoque recoge teorías que explican el subempleo tomando en cuenta la complejidad del mercado laboral, y por último está el que se centra en la dinámica del historial de puestos de trabajo, explicando el subempleo en las trayectorias laborales de los individuos.

Pasamos a continuación a mencionar las teorías que explican el subempleo partiendo del sujeto o trabajador.

1.2.1 Teoría del ajuste persona-puesto

El foco de atención de la Teoría de Ajuste Persona -Puesto esta en la relación entre las características de la persona y las de las tareas que se realizan en el trabajo (Kirstof-Brown, Zimmerman y Johnson, 2005). Contempla dos tipos de suposiciones o desajustes: el que se da entre las demandas del puesto y las capacidades, conocimientos y habilidades del trabajador (*job demands-worker abilities fit*) y el que se da entre las necesidades, deseos o preferencias del empleado y las encontradas en el trabajo que se realiza (*worker needs-supplies fit*).

El primer tipo de desajuste está relacionado con la compatibilidad que se da entre las competencias del trabajador (nivel de educación, cualificaciones, experiencia laboral y habilidades requeridas para las tareas del trabajo) y estas mismas características pero del puesto de trabajo. El segundo desajuste se refiere a las condiciones laborales del puesto de trabajo y en qué medida esas condiciones cumplen con las necesidades del trabajador (salario, tipo de jornada o tipo de contrato).

La evaluación subjetiva del empleado en ambos supuestos contribuye a predecir las actitudes laborales y los comportamientos. El ajuste entre persona y puesto se ha relacionado con la satisfacción, la calidad de la vida laboral y el ajuste positivo que se da en las nuevas organizaciones (Cable y DeRue, 2002; Chatman, 1991; Edwards, 1996; Rice, MacFarlin, Hunt, y Near, 1985).

En otras palabras, cuando se produce el ajuste, en consecuencia se generan resultados positivos relacionados con el trabajo y las actitudes laborales fomentando el compromiso del trabajador.

1.2.2 Teoría de la deprivación relativa

La teoría de la deprivación relativa ha sido utilizada y extendida por la psicología social, la sociología y otras ciencias sociales por más de 50 años. Al analizar las reacciones diferentes de soldados en la Segunda Guerra Mundial, se constató que el común denominador de las reacciones de las personas ante circunstancias objetivas dependían de sus comparaciones subjetivas (Stouffer, Suchman, DeVinney, Starr y Williams, 1949).

La deprivación relativa ocurre cuando los individuos desean un resultado, sienten que merecen un resultado, no reciben el resultado y observan otros referentes que reciben

ese mismo resultado (Folger y Martin, 1986). Ocurre cuando un individuo quiere algo, y siente que tiene derecho a tenerlo y siente que se le priva de ello. Internamente los individuos comparan sus resultados personales con algún tipo de estándar (Crosby, 1976).

Para Feldman (1996) este puede ser un enfoque particularmente apropiado para examinar el fenómeno del subempleo, porque gran parte de la insatisfacción de los trabajadores subempleados puede deberse al resultado de sus experiencias con empleadores anteriores o fruto de la esperanza frustrada de obtener un mejor empleo del que actualmente se tiene (Feldman et al., 2002). De hecho esta teoría ha sido utilizada para explicar los efectos de algunas dimensiones del subempleo como la percepción de sobrecualificación, la discrepancia en salarios y las habilidades subutilizadas (Erdogan y Bauer, 2009; Feldman et al., 2002).

Por tanto, la teoría de Ajuste de Persona-Puesto y la teoría de la Deprivación ponen el énfasis en el sujeto, en el análisis de la existencia de desajustes entre sus características y las del puesto de trabajo. Fundamentalmente en aspectos relacionados con los estudios, preparación, experiencia y competencias que el sujeto tiene versus las que le solicitan en el puesto de trabajo. Pasamos a continuación a detallar aquellas teorías que explican el subempleo desde el punto de vista del comportamiento del mercado laboral.

1.2.3 Teoría de la señalización o credencialista

Esta teoría considera, al igual que la Teoría del Capital Humano, la educación como una inversión que tiene un resultado en los salarios y en la percepción del puesto de trabajo por el individuo. Sin embargo, una de sus principales diferencias es que para la teoría de la

señalización, la educación no aumenta la productividad de los individuos, solamente es considerada como una señal.

Para esta teoría, en el mercado laboral existe un problema en la información asimétrica de la que se dispone (Spence, 1973). La falta de información proviene del desconocimiento *a priori* de la productividad del trabajador que se va a contratar. Por lo que se asume que los sujetos más hábiles serán aquellos que han adquirido mayores niveles educativos. Se entiende pues el nivel educativo y el título que lo reconoce como una señal del rendimiento como lo pueden ser otros tipos de características observables como la edad, sexo, raza.

Bajo esta teoría, los más hábiles supondrán menos costes de capacitación para la organización, permitiendo que las señales ayuden a que los sujetos se distingan unos de los otros. Por lo que el nivel educativo de la población tenderá a aumentar cada vez más para poder tener acceso a puestos que, en principio, si no fuera así no hubieran requerido ese nivel de estudios. Por todo ello la sobreeducación estará presente y en ocasiones persistirá en el tiempo al utilizarse como señal, haciendo que los individuos sigan invirtiendo en educación, aumentando el nivel educativo de la población en cuestión.

¿Pero qué pasa con los individuos con menos nivel educativo? Arrow (1973) presenta un modelo depurado en donde propone que en las organizaciones se puedan realizar diferentes tareas y funciones, con distintos niveles de complejidad. Las más difíciles se les asignan a los trabajadores más capacitados y las menos complejas a los trabajadores con menos talento. En estos casos no se recomendaría la inversión en

educación para ellos, ya que no sería rentable al no superarse los costes invertidos por los beneficios obtenidos.

Existe evidencia empírica que sustenta esta teoría, (Riley, 1976, 1979; Wolpin, 1977; Bills, 1988a, 1988b; Díaz, 1987; Lassibille, 1994; Corugedo de las Cuevas, 1998). La comprobación de esta teoría ha arrojado resultados similares a los de la Teoría del Capital Humano, ya que en ambas se han comprobado incrementos salariales por el aumento del nivel de educación; siendo estos aumentos resultado de que se cumpla con algún tipo de señalización o bien que se ha aumentado la productividad de quienes han estudiado, siendo por tanto ambos enfoques complementarios (Winkler, 1987).

1.2.4 Teoría de la competencia laboral

La Teoría de la Competencia Laboral (Thurow, 1975) aporta una explicación del porqué se genera el subempleo en los mercados laborales. Para esta teoría, la educación, a diferencia de la Teoría del Capital Humano, no incrementa la productividad de los trabajadores, ya que los salarios están en base a los puestos de trabajo, que a su vez demandan cualificaciones específicas y que se van adquiriendo formal o informalmente al ocupar la posición laboral (Thurow, 1983). Por lo que los títulos académicos sirven para que las organizaciones seleccionen a los candidatos que les generen menos costes de formación. En esto concuerda con la Teoría Credencialista del Mercado Laboral (Spence, 1973).

Así pues, los individuos compiten por los puestos de trabajo, siendo éstos ordenados en colas laborales. Los empleados con menores costes de entrenamiento o de formación para la empresa, por llegar ya mejor formados, tendrán los mejores empleos, siendo

compensados con un mejor sueldo y condiciones laborales. A más estudios mejores puestos lo que supone una concordancia con la Teoría del Capital Humano. Aquellos individuos que tengan menos estudios estarán en una situación más complicada. Esta Teoría justifica el desajuste entre las cualificaciones y los puestos de trabajo, ya que se contratarán en primer lugar a los más educados para evitar los costes de la formación. Los empleadores buscan para el empleo, el mejor candidato disponible para el puesto de trabajo que represente los menores costos de capacitación. Por lo que las cualificaciones y la formación son un indicador de la capacidad de formación del trabajador (Spence, 1973).

Según este enfoque el mercado laboral puede verse afectado ante cualquier cambio en la distribución de la educación. La cola laboral se verá modificada, viéndose afectados los individuos con menos educación. Cuanto más acceso a la educación se tenga en la población, se irá formando una cola en la que quedaran rezagados los que menos estudios tengan. Si además, el mercado laboral no crece, los que estén al final de la cola se quedarán sin empleo, ocupando los empleos para los que no se requiere muchos estudios. Estos sujetos que han estudiado y que van huyendo del desempleo, aceptan posiciones con inferior nivel educativo.

Por todo ello la educación y la formación son un elemento indispensable en la inserción laboral de los jóvenes convirtiéndose en un escudo para contrarrestar la escasa oferta de trabajo cualificado. De tal suerte que los individuos buscarán aumentar su formación simplemente para mantener su posición en la cola laboral. Cada vez el listón puede quedar más alto y por tanto la actualización deberá ser constante persistiendo la sobreeducación.

Al mismo tiempo, Thurow (1983) señala que puede tener otro efecto negativo al dificultar la transmisión del conocimiento ante la alta competencia por los puestos. Se perciben los trabajadores entre sí como competidores, de manera que prefieren reservar el conocimiento que es necesario para la formación de los nuevos trabajadores, antes que transferírselo. Si esto sucede, el subempleo podrá extenderse y permanecer más tiempo, por lo que no solo el subempleo afecta al individuo, que no encuentra trabajo ajustado, sino que devalúa la educación como medio de movilidad social.

1.2.5 Teoría de la concordancia laboral

La teoría de la Concordancia Laboral (Sattinger, 1993) afirma que la calidad del ajuste entre el puesto y la persona, como por ejemplo, el ajuste entre las habilidades requeridas por el puesto y las habilidades que presenta el trabajador, determina el nivel de productividad y el salario del puesto. Si un empleado trabaja en un puesto que no es acorde a sus habilidades y destrezas, éstas pueden estar siendo subutilizadas (Wolbers, 2003). Como consecuencia de ello se limita su productividad y por ende recibe un salario inferior.

En esta teoría las retribuciones están determinadas tanto por el nivel educativo del individuo como por las características del puesto de trabajo (según sus requerimientos de escolaridad y habilidades). La productividad de los trabajadores está limitada por las características laborales de los puestos de trabajo, por una parte, y por las habilidades y cualificaciones del trabajador. Este enfoque combina tanto la aportación del trabajador en materia de educación, experiencia y competencias, como las características del puesto de trabajo (requerimientos de escolaridad y habilidades). Los trabajadores con altos niveles de educación pueden sub-utilizar sus habilidades y, en consecuencia, ser menos productivos,

lo que les lleva a obtener salarios más bajos que los de trabajadores con igual nivel de educación que desempeñan puestos ajustados en cuanto al nivel de educación. Por tanto el desajuste puede implicar exceso de habilidades, aunque la evidencia empírica muestra una correlación débil entre ambas variables, por lo que la teoría de la asignación no parece estar muy apoyada (Allen y Van der Velden, 2001; Green y McIntosh, 2007).

Las teorías de Señales, de Competencia y Concordancia Laboral, tienen su foco en la educación y en las competencias que se van adquiriendo en el puesto de trabajo (habilidades, experiencia, etc.), por lo que ponen el acento en el subempleo principalmente de sobreeducación y sobrecualificación, sin embargo teorías como la de Ajuste Persona-Puesto y la de Deprivación Relativa contemplan también el resto de subempleos.

1.2.6 Teoría de la movilidad de carrera

Esta teoría señala la presencia habitual de desajustes educativos en el empleo de los trabajadores durante los primeros puestos laborales desempeñados, aunque lejos de considerarlo negativo afirma que son estos primeros puestos los que proporcionarán al individuo conocimientos útiles para los posteriores puestos más acordes.

La teoría desarrollada por Sicherman y Galor (1990), afirma que el individuo realiza sus elecciones laborales escogiendo ocupaciones cada vez con más alto estatus, gracias a la acumulación de conocimientos y de experiencia. Contempla tanto la movilidad interna como la externa, la primera es resultado de la promoción de los trabajadores en la misma empresa, mientras que la externa supone un cambio a otra organización.

El factor decisivo para esta teoría es la acumulación de conocimientos y experiencias que permitan ser utilizados como trampolín para otros puestos dentro de la

misma organización o fuera de ella. El desajuste o sobreeducación es un coste que habría que pagar a cambio de acceder a mejores puestos de trabajo una vez que se vayan acumulando los conocimientos y experiencia en los puestos iniciales desajustados. De esta teoría se deriva la *Hipótesis de Puerta de Entrada* al mercado laboral (Sicherman, 1991; Sicherman y Galor, 1990).

1.2.6.1 Hipótesis de puerta de entrada al mercado laboral. La hipótesis de puerta de entrada (*entry port hypothesis*) señala que las posiciones de entrada no-óptimas (*non-optimal entry positions*) son transitorias y no tendrán consecuencias negativas en el futuro laboral. Inclusive, pueden traer ventajas en las siguientes posiciones laborales.

Esta hipótesis enfatiza el carácter temporal del primer empleo, asumiendo que pudiera ser un empleo no óptimo al no ser acorde con el nivel educativo de los individuos (Contini, Pacelli y Villosio, 1999). El coste de aceptar esta primera posición, es en pro de una rápida promoción interna, por lo que estas posiciones no óptimas son como peldaños (*stepping-stones*) que ayudaran a lograr las próximas posiciones. La hipótesis se desprende de la Teoría de Movilidad de Carrera (Sicherman y Galor, 1990) y plantea que el desajuste implica una mayor probabilidad de mejora (*upward mobility*) hacia puestos adecuados por lo que no conlleva consecuencias negativas para el individuo (Scherer, 2004).

1.2.6.2 Hipótesis del atrapamiento. En contraste con la anterior hipótesis, la Hipótesis del atrapamiento indica que la entrada al mercado laboral no óptimo sí que puede traer consecuencias negativas a lo largo del tiempo. Esta hipótesis se deriva de la Teoría de Señalización o Credencialista y de la Teoría del Mercado Segmentado, que llegan a similares conclusiones.

La teoría del Mercado Segmentado o Dual indica que el mercado laboral está dividido en dos segmentos: el *buen segmento* (mercado laboral primario) y el *mal segmento* (*mercado laboral secundario*) o no óptimo. Los puestos de trabajo precarios o las posiciones con bajas cualificaciones son muestras de este segundo segmento (Doeringer y Piore, 1971).

De acuerdo a la Teoría de Señales (Spence, 1973), dada la poca información que se dispone de los empleados, el hecho de aceptar una posición inferior o no ajustada, supone para ese trabajador el estar ingresando al segundo segmento de mercado de manera que se estaría mandando una señal al mercado laboral no adecuada que afectará a las futuras posiciones del individuo. La hipótesis del atrapamiento asume que si se inicia la carrera profesional en este segundo segmento malo del mercado, se podría permanecer posteriormente en él.

El análisis realizado sobre las diferentes aproximaciones teóricas a la hora de justificar la existencia del subempleo así como los posibles efectos que pueden producir en la carrera profesional de los individuos, arroja planteamientos incluso contradictorios. Mientras que la Teoría de Señales y Credencialista destaca el efecto duradero del subempleo imposibilitando la movilidad hacia el ajuste, la Teoría de la Movilidad de Carrera entiende que el subempleo puede ser hasta un trampolín hacia el ajuste.

Esta visión contradictoria es la que nos ha incitado en esta Tesis a plantearnos un estudio encaminado a identificar diferentes trayectorias laborales, y a analizar el carácter más o menos duradero de posiciones de subempleo en la carrera profesional de los jóvenes, así como sus efectos sobre variables laborales actitudinales.

Una vez analizado el subempleo bajo la óptica de su conceptualización y de las dimensiones que lo conforman podemos concluir, con Luksyte y Spitzmueller (2011), que detectamos una falta de acuerdo en su definición y medición.

Es por ello que se hace preciso detallar las diferentes formas en que se puede operacionalizar y medir el subempleo y las dificultades o problemáticas que ello plantea, en parte por la diversidad de conceptualizaciones del constructo que hemos reflejado en apartados anteriores.

2. MEDICIÓN DEL SUBEMPLEO

Son varias las revisiones realizadas sobre el subempleo llegando todas ellas a la misma conclusión, el subempleo es un constructo multidimensional, que requiere precisión así como una clarificación de las definiciones evitando los solapamientos en el estudio del constructo como tal (Maynard y Feldman 2011; McKee-Ryan y Harvey, 2011). ¿Cómo ha sido la evolución de la medición del subempleo? Surge, alrededor de 1930, como respuesta a las carencias mostradas por la medición del desempleo. Al medir el empleo en las personas, se preguntaba sobre el empleo remunerado (*gainful worker*) (Hauser, 1974), por lo que cuando a los participantes se les preguntaba si tenían un empleo remunerado, aquellos que no informaban de esa situación, se les categorizaba como desempleado (*jobless*). Dadas las circunstancias particulares de algunos tipos de profesiones, la medición del desempleo siguió estableciendo conceptos que permitieran identificar situaciones laborales particulares, como las de un carpintero o las de personas dedicadas a la agricultura (Jensen y Slack, 2003).

Otra problemática que surgió en países en desarrollo fue la constatación de la existencia de un gran número de personas que reflejaba una escasa cantidad de tiempo dedicada al trabajo entre las personas que trabajaban, lo que hacía pensar que el trabajador existente estaba siendo subutilizado, afectando a la productividad. Esto hizo que la Oficina Internacional del Trabajo convocara a una serie de conferencias que permitieran concretar la medición del subempleo (Clogg, 1979).

De esta manera se acordó tener en cuenta tanto la medición del subempleo visible como del invisible. El primero incluía la categoría de *menos horas que la jornada completa en personas que quieren trabajar más* y la invisible atendía a aquellas situaciones de trabajadores que teniendo una jornada completa mostraban baja productividad y que estaban subutilizando sus habilidades. De esta forma la división de la fuerza laboral total (los que estaban trabajando y los que no) diferenciando por tanto a aquellos que utilizaban de forma adecuada sus recursos relevantes y aquellos que no la utilizaban en su plenitud y que por ello eran considerados los subempleados. A su vez esta última categoría se dividía en tres, (que se añadían a la categoría de desempleo): los que trabajaban menos horas que una jornada completa, aquellos que tenían muy poco salario y aquellos que estaban sobrecualificados para la ocupación que ejercían. Hauser (1974) agregó dos categorías más, aquellos que trabajando pocas horas desearían trabajar más horas y la de aquellos que no estaban buscando activamente un trabajo pero que aceptarían trabajo si hubiera uno disponible, a estos últimos se les denominó *trabajadores pasivos*. Esta categorización fue aceptada por la LUF (*Labor Utilization Framework*) y se aplicó a muchos países en desarrollo (Jensen y Slack, 2003).

A pesar de esta evolución de la medición relacionada con diferentes tipos de trabajadores subempleados, son varias las dificultades que la medición en sí misma ha planteado. Así, Feldman (1996) menciona que parte de la dificultad de la medición y operacionalización del constructo está relacionada con la identificación del grado de voluntariedad de las elecciones de los puestos de trabajo. Por ello considera que en la investigación sobre el subempleo se hace imprescindible identificar claramente, si una persona está involuntariamente en un puesto de trabajo que ofrece condiciones inferiores a las deseadas.

Otra dificultad tiene que ver con el estándar de comparación que se solicita. Estos estándares suponen, en ocasiones, un ideal esperado o un trabajo satisfactorio (Kaufman, 1982), una comparación con un trabajo previo, una comparación con otros trabajadores, etc. Por lo que ese gap, que resulta ser inferior, deberá de ser también claramente establecido para su medición.

Así pues, entre las dificultades o problemáticas de la medición del subempleo más destacadas se encuentran las siguientes:

- a) Una necesidad de clarificación de los constructos del subempleo que miden. Es decir ¿cómo operacionalizar el constructo? Por ejemplo, ¿es diferente la medición de la sobreeducación que la de la sobrecualificación? ¿son dimensiones diferentes o la primera forma parte de la segunda?
- b) Voluntariedad de las elecciones del trabajo ¿El desempeño de un trabajo a Tiempo Parcial es subempleo? ¿Es percibido por todos los trabajadores como una situación de subempleo o es una elección voluntaria debida a diversas circunstancias?

- c) La variedad de estándares de comparación que pueden estar implícitos a la hora de valorar si se disfruta de un trabajo ajustado o desajustado, ya que puede variar no siendo siempre el mismo. Hay mediciones que implican el propio estándar del individuo, en otras el referente son otros trabajadores, supervisores y/o clientes, o incluso con muestras de análisis de trabajo. En este rubro, los estándares pueden variar por cuestión de personalidad. Estudios recientes sobre la personalidad narcisista (sensación de sentirse superior *entitlement* y merecedor) indican que éstos empleados pueden responder al trabajo y a la organización de maneras distintas, sintiendo mayormente la condición de subempleo aún y cuando objetivamente no presentaron mayores niveles de educación en el puesto de trabajo (Maynard, Brondolo, Connelly y Sauer, 2015).
- d) Muy relacionado con la dificultad anterior se encuentra la posibilidad de utilización de medidas del subempleo tanto objetivas como subjetivas. Las medidas objetivas son visibles a los otros, representan un valor claro para el mercado, como el nivel educativo del trabajador. Las subjetivas, dependen de la propia percepción del individuo y suelen utilizar estándares invisibles para los otros.
- e) La utilización de escalas de medición o mono-ítems es otra de las polémicas que muchos señalan a la hora de cuestionar el rigor en la medición de este constructo.
- f) Por último, algunos autores cuestionan que en la medición del subempleo no se tengan en cuenta los cambios de requisitos que puedan producirse tanto en el individuo como en el puesto de trabajo, desde la entrada al mismo hasta el momento mismo de la medición.

Estas cuestiones todavía no están resueltas y en muchos casos los efectos de adoptar una postura u otra pueden afectar al tipo de resultados obtenidos en la investigación,

haciendo difícil en muchos casos llegar a conclusiones claras sobre los antecedentes o efectos que pueda suponer el estar subempleado o incluso al hecho de ser o no considerado como subempleo una situación concreta.

A pesar de estas dificultades la forma habitual de recabar información sobre los tipos de subempleos suele ser a través de:

- 1) Auto-informes directos, en donde es el propio trabajador el que valora si su trabajo es considerado o no subempleo.
- 2) Auto-informes indirectos, que implican preguntar al sujeto sobre algún aspecto de su capital humano (por ejemplo, nivel de estudios) a la par que se le pide su opinión sobre cuál sería el requisito necesario, sobre el mismo aspecto en cuestión, para el puesto que está desempeñando.
- 3) Evaluación o análisis del puesto del trabajo, supone medir el subempleo basándose en la información previa que se dispone del análisis del trabajo, que se comparará con lo que puede aportar el trabajador.
- 4) Análisis de acercamiento a la concordancia, en donde se analizan la desviación atípica del trabajador a un puesto de trabajo comparándolo con la media o moda.

Los dos primeros métodos basan la medición en la información que proporciona el propio individuo, sin embargo, aunque ambas mediciones pudieran ser consideradas subjetivas, el primer método tal y como afirman Khan y Morrow (1991), es considerado en la práctica como una medición objetiva del subempleo al estar dirigida a analizar el nivel de utilización del capital humano del individuo, a diferencia de lo que supondría una comparación con un estándar o un grupo de referencia, como podría ser otros compañeros.

Esta medición pretende analizar si se está produciendo un bajo nivel en el trabajo en sí. Son ejemplos de ello: la medición del salario, de los requisitos educacionales o las horas trabajadas. Es pues una medición externa, ajena al sujeto/empleado (Blazquez y Budría, 2012).

Analizaremos con cierto detalle, alguna de estas problemáticas:

2.1 Objetividad y subjetividad en las medidas

La medida del subempleo ha suscitado cuestiones relevantes. Una de ellas es la relacionada con la objetividad versus la subjetividad de las medidas.

2.1.1 La medición objetiva del subempleo

Para Feldman (2006) la evaluación objetiva de la sobrecualificación o sobreeducación supone el análisis de la concordancia entre el nivel de educación o experiencia que se tiene y el que se requiere para la posición a ocupar. En relación con el resto de los tipos de subempleo, en concreto los relacionados con el tipo de contrato y salario, una evaluación objetiva se dará cuando la información provenga de otras fuentes externas al individuo.

Scurry y Blenkinsopp (2010) mencionan una serie de mediciones objetivas relacionadas con el salario y el contrato como lo son los trabajadores con contrato con pocas horas (*low hours*) (menos de 35 horas), los que involuntariamente están en un trabajo a tiempo parcial, cuando en realidad prefieren tiempo completo para obtener mayor salario, y los que se encuentran en un contrato intermitente, esporádico o temporal; estos trabajadores pueden trabajar más horas sin embargo no tienen continuidad o regularidad en

el puesto de trabajo, no son permanentes y son difícilmente pueden encontrar un trabajo a jornada completa.

Aspectos de salario, tipo de jornada y tipo de contrato pudieran ser fácilmente medibles, sin embargo, otra situación que afecta la medición del subempleo es la voluntariedad o *choice* de estar subempleado. Dolton y Vignoles (2000) y Green, McIntosh y Vignoles (2002) encontraron evidencia de que las responsabilidades de la familia y/o el no tener que cambiar de ciudad son algunas razones por las cuales los trabajadores voluntariamente aceptan trabajos de menores cualificaciones o trabajo a tiempo parcial. Por lo que es importante analizar la voluntariedad o no el subempleo (Feldman, 1996).

2.1.2 La medición subjetiva del subempleo

A pesar de que hay una preferencia por considerar indicadores y mediciones objetivas (Maltarich, Nyberg y Reilly, 2011; Verdugo y Verdugo, 1989), hay autores que señalan la importancia de utilizar medidas obtenidas a partir de la percepción del empleado mediante cuestionarios de auto-informe (Alba-Ramírez y Blázquez, 2002; Khan y Morrow, 1991; Feldman y Tunley, 1995; Johnson y Johnson, 1996; Maynard, Joseph y Maynard, 2006). Señalan que las percepciones, reales o no, predisponen al individuo sobre su situación laboral e inciden sobre sus comportamientos y actitudes.

Por lo general, aun reconociendo el valor informativo de ambos tipos de medidas, los estudios en ciencias sociales utilizan predominantemente las medidas subjetivas que suelen ofrecer mejores niveles de predicción sobre los resultados a considerar (Maynard y Feldman, 2011).

En el caso en que la medición del desajuste entre el nivel de educación del empleado y el requerido por el puesto, se realice a través de auto-informe, resulta algo más difícil identificar en qué términos los sujetos se están percibiendo como subempleados (Khan y Morrow, 1991). Esta información, sin embargo, es tratada como objetiva al partir de la suposición implícita de que los sujetos son capaces de medir su empleo frente a algún referente en el mismo puesto (Scurry y Blenkinsopp, 2010).

Este enfoque subjetivo y de auto-informe, ha llevado a la creación de indicadores de medidas y a escalas de medición. A continuación se mencionan algunas escalas de medición de la percepción de estar subempleado o sobrecualificado (Figura 1.3).

Autor	Construceto	Descripción	Ejemplos de Ítems
Khan y Morrow (1991)	<i>Perceived Overqualification</i>	Analiza la creencia que tiene el individuo sobre sus habilidades/ educación vs la demanda de su puesto de trabajo. Mide también oportunidades de crecimiento (<i>Perceived no growth</i>).	Perceived overqualification: "My formal education overqualified me for my present job". "My work experience is more than necessary to do my present job". Perceived no growth: "My job frequently provides me with new challenges". "My job has a lot of potential for change and growth".
Johnson y Jhonson, (1996)	<i>Perceived Overqualification/ Underutilization</i>	Mide la percepción de estar sobreeducado y sobrecualificado y el grado de utilización de las habilidades y educación en el puesto.	Perceived underutilization: "Would you said that you feel overqualified in your present job?" Do you feel that your talents are being fully utilized on your job?
Bolino y Feldman (2000)	<i>Perceived underemployment among expatriates</i>	El instrumento analiza si los expatriados en su trabajo encuentran retos, crecimiento y utilizan sus capital humano.	This job lets me use skills from previous experience and training.
Maynard, Joseph y Maynard (2006)	<i>Scale of Perceived Overqualification (SPOQ)</i>	Analiza el grado en el que la gente piensa que tiene más habilidades, educación y experiencia de trabajo.	Someone with less job experience than myself could do my job just as well
Fine y Newo (2008)	<i>Cognitive Overqualification</i>	Mide los recursos mentales que están de más en el trabajo actual.	I am able to do my job without too much thinking.

Figura 1.3. Escalas de Percepción de Subempleo / Sobrecualificación.

Tal y como se refleja en el cuadro anterior los aspectos más estudiados y por tanto habitualmente medidos, son los relativos a la sobrecualificación (Erdogan, Bauer, Peiró y Truxillo, 2011) y sobreeducación, dada la importancia de analizar a largo plazo si este fenómeno persiste o no en los jóvenes.

Ninguno de los métodos anteriores (medición subjetiva vs objetiva) en principio supera al otro; ni el alcance, debido a que los efectos y los determinantes de la sobreeducación pueden diferir entre unas medidas y otras (Groot y Maasen van den Brink, 2000; Verhaest y Omey 2006, 2009).

2.2 Propuestas de mejoras en la medición del subempleo

Para minimizar las dificultades detalladas anteriormente Feldman (1996) propone incorporar medidas subjetivas y objetivas, en la medición del subempleo. Varias investigaciones además concluyen que las dimensiones mayormente subjetivas median la relación entre las dimensiones más objetivas y sus efectos (por ejemplo Feldman et al., 2002; Feldman y Turnley, 2004; McKee-Ryan et al., 2009).

McKee-Ryan y Harvey (2011) sugieren seguir investigando con énfasis en la mejora de las medidas y lograr un mayor rigor en la metodología. Para ello proponen poner mayor énfasis en la dimensionalidad de cada tipo de subempleo y en mejorar las medidas de cada dimensión. En este sentido son varios los autores que sugieren promover la distinción clara de las dimensiones evitando que se sigan utilizando diferentes enfoques del subempleo de manera intercambiada, como por ejemplo, subutilización de habilidades, sobreeducación, sobrecualificación (Büchel y Batt, 2003; Frenette, 2004; Madamba y De Jong, 1997).

Otra propuesta apunta al estudio de las dimensiones del subempleo diferenciando sus efectos. El estudiar las dimensiones por separado permitirá identificar las dimensiones clave relacionándolas con ciertas áreas o aspectos de la organización pudiendo ser así más fácil mitigar sus efectos negativos. Aunque este proceder no exime del estudio de las complejas relaciones posibles entre las diferentes dimensiones.

Otra sugerencia apunta a la creación de un mayor número de escalas de medición que estén relacionadas con todas las dimensiones del subempleo y no sólo con la percepción de sobrecualificación (escala de SPOQ). Sin embargo, es habitual que para la medición de algunos tipos de subempleo, incluida la sobreeducación o el trabajo infrapagado, se utilicen mediciones mono-ítem, con los problemas que esto puede generar.

A sí mismo autores como, Luksyte y Spitzmueller (2011) proponen incluir en la medición a otros agentes que puedan proporcionar información valiosa sobre la situación de estar subempleado, es el caso de los compañeros de trabajo, supervisores y/o clientes. Sugerencia especialmente indicada para poder identificar el nivel de cualificaciones del empleado.

Otra sugerencia para la investigación se refiere al estudio del subempleo desde una perspectiva más dinámica, analizando las trayectorias laborales y los cambios que pueden darse como resultado de las elecciones laborales de una misma persona a lo largo del tiempo.

Por último algunos autores señalan la necesidad de recabar información sobre un puesto aludiendo sólo a los requisitos exigibles para el inicio de una ocupación, sin olvidar que con el paso del tiempo tanto en el trabajador como en el puesto o la organización esos

requisitos puedan haber cambiado. En este sentido es posible que al inicio de la carrera laboral se haya tenido un comienzo sobrecualificado sin embargo, con el paso de los años; al hacer un seguimiento de la carrera de ese empleado, y poder identificar el tipo de puestos de trabajo, arroje una mejora en otros aspectos, como el tener posiciones retadoras (Luksyte et al 2011). Por ello el estudio de la dinámica del subempleo a lo largo del tiempo debe de ser parte de las investigaciones del constructo.

A pesar de las dificultades relacionadas con la medición del subempleo lo cierto es que si algún sentido tiene estudiar el fenómeno del subempleo es con miras a detectar sus posibles efectos sobre el propio trabajador y sobre su relación con la organización laboral ¿La presencia de subempleo tiene consecuencias negativas?, si fuera así ¿De qué tipo? Pasamos a continuación a mostrar la evidencia empírica relacionada con los efectos del subempleo.

3. EFECTOS DEL SUBEMPLEO

En este apartado revisaremos los estudios que se dirigen a constatar los efectos que supone el estar subempleado.

En este sentido hay amplia evidencia empírica que indica que la inhabilidad de los jóvenes en encontrar un trabajo adecuado tiene unos costes personales y sociales que pueden ir desde mostrar una baja autoestima (Prause y Dooley, 1997), un aumento del estrés psicológico (Cassidy y Wright, 2008; Hammarström y Janlert, 2002; Mossakowski, 2008; Winefield, 1997), un uso de sustancias (Prause y Dooley, 1998; Janlert y Hammarström, 1992; Johnson, 2004; Mossakowski, 2008), hasta mostrar un

comportamiento criminal (Krivo y Peterson, 2004; Raphael y Winter-Ebmer, 2001; Wadsworth, 2006).

3.1 Subempleo y Actitudes laborales

De acuerdo a la Teoría de la Deprivación Relativa, los individuos comparan su situación y resultados personales con algún tipo de estándar (Crosby, 1976). Estas comparaciones son el resultado de las percepciones del propio trabajador basadas en experiencias previas o en situaciones no favorables para el trabajador en el puesto actual. Ejemplo de ello puede ser un salario inferior en comparación con otros empleados, el tener mayor experiencia o cualificaciones para el puesto en comparación con otros compañeros, el estar trabajando menos horas y por ende recibir menos salario, etc.

En estas situaciones el trabajador percibe que el trabajo no le está ofreciendo lo que cree que debía de aportarle; la persona espera más y siente que falta algo que debiera de obtener de ese trabajo que desempeña, viéndose afectado en sus actitudes laborales (e.g., Feldman et al., 2002; Feldman y Turnley, 2004; McKee-Ryan et al., 2009; McKee-Ryan y Harvey, 2011). También existe evidencia que demuestra que tiene una importante relación con otros constructos como el rendimiento (*performance*) y la rotación (*turnover*) (Judge, Thoresen, Bono y Patton, 2001; Organ y Ryan, 1995).

Pasamos a detallar dos de las actitudes laborales que se pueden ver afectadas con el subempleo: la satisfacción laboral y la propensión al abandono.

3.1.1 Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es uno de los constructos más estudiados en la Psicología del Trabajo y las Organizaciones. Las personas que expresan una alta satisfacción en sus trabajos informan también de satisfacción con otros aspectos de la calidad de vida como actividades no relacionadas con el trabajo o con la familia (Heller, Judge y Watson, 2002; Tait, Padgett y Baldwin, 1989). Centrándonos en el ámbito laboral los efectos del subempleo sobre la satisfacción laboral presenta evidencia diferenciada dependiendo del tipo de subempleo.

En relación al subempleo relacionado con la duración del trabajo; es decir a tiempo parcial, la evidencia empírica no es concluyente. Algunos estudios señalan que la satisfacción laboral se ve incrementada en empleados que tienen tanto jornadas laborales a tiempo parcial como a tiempo completo siempre y cuando esos trabajos son congruentes a sus preferencias (Armstrong-Stassen, Horsburgh y Cameron, 1994). Sin embargo Tansky y Gallagher (1995) informaron que trabajadores que estaban involuntariamente contratados en trabajos a tiempo parcial sí que presentaron una menor satisfacción en aspectos extrínsecos del trabajo que aquellos que estaban voluntariamente contratados a tiempo parcial. Por último, reseñar que otros estudios han reflejado poca o ninguna consecuencia en la satisfacción entre los trabajadores a tiempo completo y los trabajadores a tiempo parcial (Hom, Katerberg y Hulin, 1979; McGinnis y Morrow, 1970).

Con respecto al subempleo que representan los trabajadores eventuales (*contingent workers*) de nuevo los resultados en relación con la satisfacción laboral son mixtos. Algunos estudios sugieren que los trabajadores eventuales o temporales presentan bajos

niveles de satisfacción laboral (Forde y Slater, 2006; Tak y Lim, 2008), sin embargo, en otros los trabajadores eventuales presentaban más satisfacción laboral (Guest y Clinton, 2006; McDonald y Makin, 2000), y por último hay estudios en los que no se han encontrado diferencias entre la satisfacción laboral de los trabajadores permanentes y los trabajadores eventuales (Feather y Rauter, 2004; Guest, Oakley, Clinton y Budjanovcanin, 2006).

En relación a los trabajadores sobreeducados que perciben significativamente menos salario que los compañeros de trabajo que tienen una educación similar pero que se encuentran trabajando en un trabajo ajustado a sus estudios, esta diferencia de sueldo en contra, puede llevar a una insatisfacción laboral (Fleming y Kler, 2008). Lo mismo sucedió con graduados sobreeducados británicos (Battu et al., 2000) y con población belga, los trabajadores sobreeducados se sentían menos satisfechos en comparación con los ajustados (Verhaest y Omey, 2006, 2010). Sin embargo, otros estudios no han encontrado ningún efecto, es el caso del estudio de Büchel (2002) que no halló evidencias entre la satisfacción laboral y la sobreeducación. En el estudio realizado por Allen y Van der Velden (2001) en los Países Bajos analizando el subempleo tanto sobreeducado como el sobrecualificado, no encontraron evidencia de que los graduados sobreeducados estuvieran más insatisfechos que los ajustados, sin embargo si la hallaron en los trabajadores sobrecualificados que informaron estar menos satisfechos laboralmente. También el estudio de McGuinness y Sloane (2011) analiza ambos subempleos sobreeducación y sobrecualificación y concluyen que la sobrecualificación tenía un mayor impacto sobre la satisfacción que la sobreeducación. Es posible que estos resultados poco concluyentes se expliquen en parte por contemplar la satisfacción laboral de forma global sin diferenciarla en sus diferentes

facetas. En este sentido, tal y como ya hemos mencionado, Tansky y Gallagher (1995) informan que los trabajadores contratados a tiempo parciales, deseando un contrato a tiempo completo, presentaban menor satisfacción en aspectos extrínsecos del trabajo que los que estaban voluntariamente a tiempo parcial. También Peiró, Agut y Grau (2010), en una muestra de la población española, exploran la relación entre la sobreeducación y tres facetas diferenciadas de la satisfacción laboral (extrínseca, intrínseca y social), encontrando una relación negativa entre la sobreeducación y las tres facetas, siendo la satisfacción extrínseca la de mayor magnitud en comparación con las otras dos.

En definitiva nuestra revisión parece mostrar que la investigación que analiza la relación del subempleo con la satisfacción laboral apunta a una relación negativa aunque no del todo concluyente. Se aprecian resultados diferenciados en función del tipo de subempleo del que se trata y de la faceta de la satisfacción laboral que se contemple. Por tanto el análisis del subempleo en sus diferentes dimensiones y su relación con la satisfacción laboral y sus facetas, demanda un modelo que contemple los diferentes tipos de subempleo y que pueda testarse a la vez para conocer la magnitud de unos y sus efectos en los otros.

3.1.2 Propensión al abandono

Los trabajadores que presentan algún tipo de subempleo pueden estar recibiendo menos recompensas en los aspectos extrínsecos e intrínsecos del trabajo en términos de salario, prestaciones y sensación de cumplimiento o logro, en comparación con aquellos trabajadores que se sienten laboralmente satisfechos en un puesto de trabajo (Feldman, 1996). Es este tipo de discrepancias que generan descontento las que pueden llevar a

disminuir la productividad del trabajador y a pensar en dejar su trabajo (Feldman, 1996; Feldman et al., 1994).

La propensión al abandono del trabajo se caracteriza por el pensamiento y el deliberado plan de dejar la organización (Tett y Meyer, 1993). Se ha descrito como la última fase de los pensamientos o cogniciones de retirada o salida del trabajo (*withdrawal cognitions*), en donde se piensa en abandonar la organización y empiezan los intentos por buscar un empleo alternativo (Tett y Meyer, 1993). Este pensamiento de dejar la organización en cierta manera podría responder a una aspiración de mejora que permita obtener una nueva posición de trabajo en el que se encuentre un *match* entre la persona y el puesto. Sin embargo, entre el pensamiento de abandonar la organización y el hecho de hacerlo, puede que se vea afectada la productividad, produciendo otro tipo de conductas no deseadas como son el absentismo o la impuntualidad, presentes en los empleados con baja satisfacción laboral (Judge et al., 2001).

Existe evidencia empírica que confirma la relación entre el subempleo y las intenciones de abandonar la organización (Maynard y Parfyonova, 2013), sin embargo en el estudio de Allen y Van der Velden (2001), el subempleo no estuvo relacionado con las intenciones de salida en trabajadores sobreeducados. Erdogan y Bauer (2009) encontraron una relación positiva entre las intenciones de salir y la percepción de estar sobrecualificado cuando el empoderamiento psicológico estaba bajo.

Ante estos resultados contradictorios, uno de los *objetivos* de esta tesis es el analizar el efecto en la satisfacción diferenciada (intrínseca y extrínseca) en su relación con el subempleo diferenciado (aspectos intrínsecos del trabajo y aspectos extrínsecos del

trabajo). La medición del subempleo diferenciado y la satisfacción diferenciada han sido sugerencias de nuevos abordajes en el estudio del subempleo, tal como apunta Anderson y Winfield (2011): “Con el fin de comprender mejor las actitudes de los trabajadores, es necesario explorar aspectos particulares del subempleo, junto con las diversas facetas que comprenden las actitudes de los trabajadores” (Maynard y Feldman, 2011, p. 171).

Otro *objetivo* de esta tesis es el conocer el papel mediador de diferentes facetas de la satisfacción en la relación entre el subempleo diferenciado y la propensión al abandono.

4. LA SOBREENEDUCACIÓN EN LAS TRAYECTORIAS LABORALES

Como se ha venido explicando a lo largo de este capítulo, la situación laboral de los jóvenes se dificulta de cara a la inserción laboral. La población de los jóvenes es la que tiene más complicada la búsqueda de trabajo (International Labour Office [ILO], 2015).

La persistente crisis económica durante los últimos años ha agravado la situación para los jóvenes en donde encontrar un empleo de calidad cada vez es más complicado y lleva más tiempo, teniendo que ser menos selectivos en aras a alejarse del desempleo (Arulamparam, 2001). Otra situación relevante es el mercado laboral cambiante que hace que la flexibilización del trabajo genere una mayor diversidad de empleos, y desafortunadamente no todos son calificados como buenos (Nelson y Smith, 1999).

A pesar de que los puestos de trabajo ahora sean en mayor medida con contratos temporales y/o a tiempo parcial, los más afectados por ellos, los jóvenes, tienen cada vez niveles de educación más elevados lo que supone una subutilización de sus capacidades y de la formación adquirida durante los años dedicados al estudio (ILO, 2015). Los jóvenes podrían esperar a obtener puestos permanentes o con jornadas completas, sin embargo, esa

demora para encontrar un puesto ajustado a su nivel educativo y/o experiencia tiene una desventaja: la obsolescencia de sus estudios y capacidades.

La sobreeducación es uno de los tipos de subempleo más estudiados en la actualidad precisamente por el riesgo que supone de desuso del conocimiento y de las cualificaciones. Varios estudios han analizado la óptima/no óptima inserción de los jóvenes en trabajos y las principales desventajas que conlleva para la sociedad (Groot y Maassen van den Brink, 2000; McGuinness, 2006). Esas situaciones también supone desventajas para los propios jóvenes como los bajos salarios (Hartog, 2000) y la baja satisfacción laboral (Tsang, 1987; Allen y Van der Velden, 2001).

La teoría de Movilidad de Carrera (Scherman y Galor, 1990; Sicherman, 1991) señala que las primeras posiciones laborales de los jóvenes pueden ser caracterizadas de sobreeducadas, pero que esa inversión en experiencia laboral les permitirá obtener oportunidades de promoción a la hora de alcanzar mejores posiciones dentro o fuera de la compañía. Se ha encontrado evidencia empírica que apoya esta condición temporal en la sobreeducación en estudios llevados a cabo en Norteamérica (Sicherman, 1991; Robst, 1995). También el estudio de Rubb (2003) señala que un porcentaje de los sobreeducados, alrededor del 20%, realizaba una movilidad hacia puestos ajustados. Sin embargo desde las teorías de Señalización o Credencialista y del Mercado Segmentado se asume la hipótesis del atrapamiento que indica lo contrario, es decir que una vez que se inicia en una posición sobreeducada, que se inserta en un mal segmento de mercado, se permanece en él (Doeringer y Piore, 1971). Varios estudios parecen apoyarlas cuestionando la *movilidad* de la sobreeducación y señalando su carácter más permanente (Battu et al., 1999; Büchel y Mertens, 2004; Dolton y Vignoles, 2000; Verhaest et al., 2015)

A pesar de la importancia de esta cuestión, son pocos los estudios que han analizado la dinámica de la sobreeducación en las trayectorias laborales de los jóvenes, analizando su progresión en las subsiguientes elecciones laborales si se ven encaminadas a la movilidad del ajuste o el atrapamiento. Uno de estos estudios, es el de Beart, Cockx y Verhaest (2012), utiliza el análisis del *tiempo de los eventos* confirmando que la sobreeducación genera un atrapamiento, por lo que a largo plazo, los jóvenes que aceptan un puesto sobreeducado estarán retrasando fuertemente su transición a un empleo ajustado.

Otro estudio que ha analizado la secuencia de trabajos es el de Verhaest, Schatteman y Van Trier (2015), que utiliza la técnica de *Análisis de Concordancia Óptima* (para mayor detalle referirse a Abbot y Hrcak, 1990). Esta técnica permite analizar las secuencias de los trabajos. Para el análisis de *paths* o trayectorias utilizaron análisis de clusters. Encontraron que no había un solo *path* o *good match*. Comprobaron cómo un gran número de jóvenes que habían terminado la escuela (*school leavers*) parecían estar en un callejón sin salida: aproximadamente la mitad de la muestra permanecía sobreeducada o desempleada durante casi todo el período de observación que duró siete años. La cuestión evidente que surge es ¿qué factores determinan la entrada en estas diferentes trayectorias laborales? En el mismo estudio, a través de un análisis multivariante se midieron varias variables académicas y su relación con los *paths*. El más extenso fue el efecto del nivel educativo, resultando que aquellos sujetos con un grado de secundaria más alto tenían una probabilidad substancialmente más alta de estar en el grupo de sobreeducación. Los resultados del estudio también aportaron un dato importante ya que se demostró que aquellos jóvenes que habían sido los mejores de su clase situándose en el percentil 25% superior, tenían un menor riesgo, entre 12 y 15 puntos, de iniciarse en una carrera temprana

sobreeducada. También se analizó el background académico de los padres encontrándose que aquellos que tenían un padre con mayor nivel de educación mostraron una pequeña pero estadísticamente significativa menor probabilidad de entrar en una carrera de desempleo. Por último, se analizaron los efectos psicológicos, en el bienestar subjetivo *well-being* de las diferentes trayectorias encontradas. Sorpresivamente no se encontró una diferencia entre las carreras con sobreeducación y las carreras con ajuste, con respecto a la satisfacción laboral. Resultado contrario al hallado por otras investigaciones en donde sí se demostró un efecto negativo de la sobreeducación en la satisfacción laboral (Burris, 1983; Kahn y Morrow, 1991).

La escasez de estudios dirigidos a la dinámica de las trayectorias laborales en España, refleja una brecha o gap en la investigación incitando a analizar la sobreeducación en las historias laborales de los jóvenes. Conocer cuáles son los *paths* o trayectorias de los individuos permitirá estudiar la evolución de las trayectorias laborales con sobreeducación y su movilidad hacia el ajuste.

Es por ello, que un objetivo de esta tesis se dirige al análisis de la dinámica de la sobreeducación de los tres primeros puestos que han desempeñado los jóvenes en su inicio de carrera profesional, de manera que nos permita encontrar diferencias entre las diferentes trayectorias sobreeducadas o ajustadas con respecto a algunos antecedentes académicos y efectos actitudinales (satisfacción laboral y propensión al abandono). Dar respuestas a este reto como a los otros detallados a lo largo de este capítulo se dirige nuestra Tesis doctoral. Veamos en el siguiente apartado en qué se concretan nuestras preguntas de investigación.

5. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

La presente tesis doctoral pretende, pues, contribuir a clarificar siete cuestiones de investigación, relevantes en los fenómenos de subempleo en los jóvenes:

1. ¿Pueden los diferentes tipos de subempleo agruparse en dimensiones?
2. ¿Qué consecuencias tiene el subempleo sobre las actitudes laborales del joven?, o más concretamente ¿El estar subempleado, extrínseca o intrínsecamente, puede afectar a la satisfacción laboral intrínseca y extrínseca así como a su intención de salir de la empresa? Esto es, ¿cómo influyen ambos tipos de subempleo en la satisfacción laboral y en su intención de abandonar la organización?
3. El efecto del subempleo sobre la intención de salir de la organización, ¿está mediado por la satisfacción laboral? ¿Ese papel mediador de la satisfacción laboral será similar tanto para su faceta intrínseca como extrínseca?
4. ¿Qué supone para la trayectoria laboral de los jóvenes iniciar sus carreras profesionales en puestos sobreeducados? ¿Les facilita o les impide ajustarse laboralmente?
5. ¿Existe algún antecedente académico propio o familiar que describa las diferentes trayectorias laborales?
6. ¿Qué efectos tienen las diferentes trayectorias en la satisfacción laboral y la propensión al abandono?
7. ¿Existe alguna relación entre la duración de los contratos laborales con las trayectorias laborales?

En el capítulo II, se presentarán los objetivos de investigación que surgen de las cuestiones generales y que se abordarán y justificarán a lo largo de la presente tesis doctoral.



**CAPÍTULO II.
OBJETIVOS DEL ESTUDIO**

VNIVERSITAT
DE VALÈNCIA

En este capítulo se detallan los objetivos que se pretenden alcanzar en la presente Tesis. Posteriormente se describe la muestra utilizada y el procedimiento de recogida de datos. Finalmente se presentan las variables incluidas en los diferentes estudios.

1. OBJETIVOS

El presente trabajo tiene como objetivo principal contribuir al estudio del fenómeno del subempleo. Dada la característica multidimensional de este constructo así como su poca definida conceptualización y operacionalización, uno de nuestros primeros objetivos va a consistir en plantear y probar la validez de un modelo de medición del subempleo que tenga en cuenta las diferentes dimensiones subyacentes a partir del modelo planteado por Feldman (1996).

Utilizando ese modelo de medición, pretendemos, en segundo lugar, analizar los efectos del subempleo sobre dos actitudes laborales: la satisfacción laboral y la propensión al abandono. Habiendo constatado evidencia empírica que muestra relaciones entre subempleo y satisfacción así como entre la satisfacción y la propensión al abandono, planteamos analizar si la satisfacción ejerce un papel mediador en ese efecto. Como consecuencia de estas relaciones del subempleo sobre la satisfacción y sobre la propensión al abandono; otro de nuestros objetivos es analizar el papel mediador que puedan tener las facetas de la satisfacción laboral en la relación entre el subempleo y la propensión de abandono.

Por último, la tesis pretende analizar la dinámica de una de las dimensiones del subempleo, la sobreeducación, mediante el estudio y análisis del historial laboral de jóvenes en España durante sus primeros tres trabajos. Una vez identificadas las diferentes

trayectorias laborales que presenta nuestra muestra, pretendemos analizar las diferencias entre ellas, teniendo en cuenta tanto variables académicas del participante y de su familia, como variables laborales actitudinales de los jóvenes.

Más específicamente se plantean los siguientes objetivos:

Primero: Establecer un modelo de medida para el estudio del subempleo que contemple sus diferentes modalidades: sobreeducación, sobrecualificación, subempleo de dedicación, subempleo de contrato y subempleo de salario, basándonos en la propuesta de clasificación que establece Feldman (1996).

Segundo: Poner a prueba el papel de la satisfacción laboral como mediador en la relación del modelo de medida del subempleo (subempleo en los aspectos intrínsecos y el subempleo en los aspectos extrínsecos del trabajo) y la propensión al abandono.

Tercero: Identificar la dinámica de la sobreeducación en las trayectorias laborales de los jóvenes analizando su relación con variables determinantes académicas del joven y su familia (nota más frecuente en el expediente, el nivel académico del joven y de los padres), así como sus efectos en actitudes laborales como la satisfacción laboral y la propensión al abandono. Así mismo se analizarán las trayectorias desde el punto de vista de la duración de los puestos de trabajo.

En los capítulos donde figuran cada uno de los estudios (Capítulos III, IV y V) se encontrará con mayor detalle los objetivos más concretos así como las hipótesis a contrastar en cada uno de los estudios y la revisión de la literatura relacionada con los mismos.

En la Figura 2.1 se recoge el conjunto de los objetivos de investigación planteados en esta tesis. Se trata de un esquema general de la investigación que permite apreciar visualmente los tres estudios que se desarrollaran con mayor concreción en los capítulos siguientes.

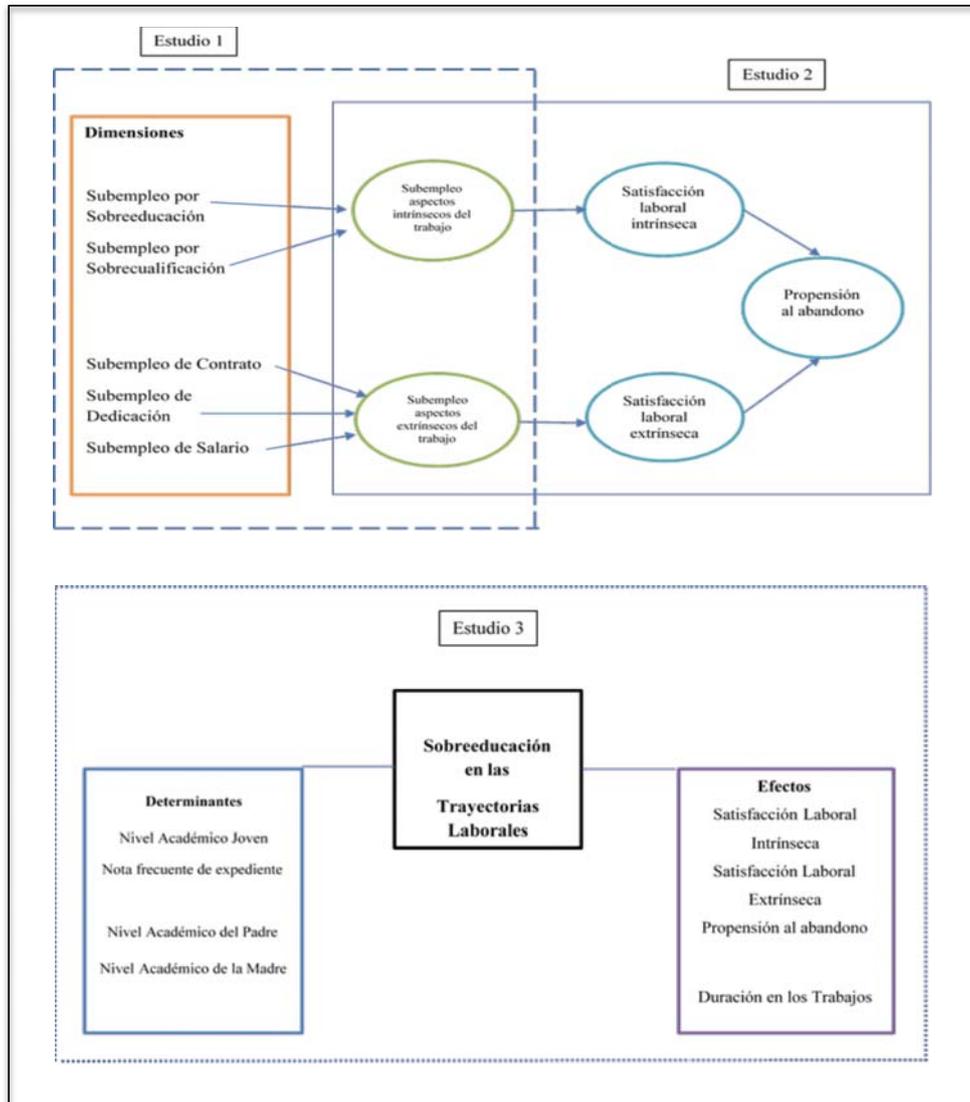


Figura 2.1 Esquema de los estudios de investigación planteados en la Tesis

2. DISEÑO

La presente tesis tiene un diseño de investigación transaccional o transversal, ya que se han recolectado los datos en un tiempo único. Aunque los datos han sido recabados en dos oleadas diferentes: en 2005 y 2008, obteniéndose información de trazado retrospectivo sobre los diferentes empleos ocupados durante los 5 años anteriores a la recogida de los datos. Hay que señalar que no se trata de los mismos sujetos, por lo que no se considera un estudio longitudinal.

Este diseño transversal describe la situación de los sujetos en el momento de la recogida de datos, sin embargo, busca llevar a cabo relaciones entre dos o más categorías, conceptos y/o variables en un momento determinado, por lo que este diseño transversal es también correlacional.

3. PROCEDIMIENTO DE RECOGIDA DE DATOS

Esta investigación se ha llevado a cabo con una muestra de jóvenes trabajadores, encuestados en el marco del Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes a través de un proyecto de investigación financiado por Bancaja y el Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE)² en las oleadas 2005 y 2008 (García-Montalvo y Peiró, 2009; García-Montalvo, Peiró y Soro, 2003, 2006).

En ambas ediciones el diseño de recogida de datos partió de una estratificación que se basó en el tamaño de las provincias y de las ciudades. Posterior a la distribución

² Se extiende un agradecimiento a la Fundación BANCAJA y al IVIE por el patrocinio y realización del Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes y a los Profesores José García-Montalvo y Asunción Soro quienes junto con el Profesor José M. Peiró, han realizado el estudio de dicho Observatorio, a partir de cuya base de datos se ha realizado el presente trabajo.

proporcional dentro de cada área, las ciudades fueron seleccionadas siguiendo dos criterios: obtener al menos dos ciudades en cada estrato y un mínimo de seis entrevistas en cada ciudad. Cuando hubo más de dos ciudades en cada estrato la selección se llevó a cabo aleatoriamente, con probabilidades proporcionales al tamaño del grupo de personas jóvenes de entre 16 y 30 años. En cada ciudad seleccionada, las unidades muestrales se obtuvieron por el procedimiento de rutas aleatorias con cuotas por sexo. Después de dos intentos fallidos de contacto, las personas que no respondían eran reemplazadas por un sustituto elegido aleatoriamente, de la misma edad y sexo.

En cuanto al método de recogida de datos este fue mixto: captación previa de la muestra mediante contacto telefónico con los jóvenes a los que se deseaba entrevistar, y a quienes se informaba de las características e importancia de la encuesta; y realización de las entrevistas personales cara a cara en el hogar del entrevistado o lugar convenido para éste propósito.

A continuación se describe de manera general cual ha sido el procedimiento para la recogida de los datos, tanto en la edición del año 2005 como en la del 2008.

3.1 Encuesta oleada del 2005

Ámbito: Nacional

Universo: Jóvenes con edades comprendidas entre los 16 y 30 años ambos incluidos, que se hayan incorporado al mercado laboral en los últimos 5 años.

Muestra: Se recogieron un total de 3991 cuestionarios. La muestra se obtiene de la siguiente forma: 270 encuestas para la ciudad de Madrid, 270 encuestas para la ciudad de

Barcelona. En el caso de la Comunidad Valenciana (1926 cuestionarios) se seleccionaron las encuestas realizadas en municipios de 50 mil o más habitantes. Para el resto de España se realizaron 1500 encuestas distribuidas entre 15 municipios seleccionados aleatoriamente con probabilidades proporcionales a la población en el censo de 2001. Estos municipios son: Bilbao, Cáceres, Lleida, Lugo, Málaga, Mallorca, Móstoles, Murcia, Salamanca, Sevilla, Talavera, Valladolid, Vigo, Vitoria y Zaragoza.

3.2 Encuesta oleada del 2008

Ámbito: Nacional

Universo: Jóvenes con edades entre los 16 y 30 años, ambos incluidos, que se hayan incorporado al mercado laboral en los últimos 5 años.

Muestra: La muestra fue de 3000 individuos. Se identificaron 5 unidades de análisis: Comunidad Valenciana, Madrid y Barcelona, España urbana (municipios de más de 50 mil habitantes), y España no urbana (municipios de menos de 50 mil habitantes).

Para la realización de los estudios que conforman esta tesis, se han seleccionado, en función de los objetivos de investigación, parte de los sujetos de ambas oleadas, que se describirán con detalle en cada uno de los estudios así como los análisis de los datos.

4. MEDIDAS

Para poder analizar el subempleo, teniendo en cuenta los objetivos de investigación, se han seleccionado una serie de variables que pasamos a continuación a describirlas así como los instrumentos de medida que se han utilizado para su operacionalización.

4.1 Medidas del subempleo

Para la medición de cada tipo de subempleo, el Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes en España IVIE-Fundación Bancaja, utiliza medidas de elaboración propia que pasamos a detallar (García-Montalvo, Palafox, Peiró y Prieto, 1997; García-Montalvo y Peiró, 2001; 2009; 2011, García-Montalvo et al., 2003; 2006).

Como se ha mencionado anteriormente en la exposición de los objetivos de la tesis, el primer estudio está dedicado a la elaboración de un modelo de medida que permita analizar cinco tipos de subempleo.

Sobreeducación. Esta variable indica el desajuste existente entre el nivel educativo requerido por el puesto de trabajo y el nivel educativo del joven que lo desempeña. Para poder calcularlo el joven tenía que responder a dos preguntas: La primera solicitaba que indicara el “*Nivel de estudios alcanzado*” y la segunda sobre el nivel de estudios requerido por el puesto. En concreto se le formula el siguiente ítem: “*Si tuvieras que recomendar a una persona para ocupar tu puesto de trabajo, ¿qué estudios le aconsejarías realizar?*”. Para responder a ambas preguntas el sujeto tenía que señalar del listado que se les ofrecía el nivel que representaba su situación en cada caso. Dado que la muestra de sujetos podía haber cursado sus estudios bajo leyes educativas diferentes, las opciones de respuesta también lo eran distinguiéndose entre estudios cursados a través de la Ley de Organización

General del Sistema Educativo (LOGSE) o de leyes educativas posteriores. En la Tabla 2.1 se describen cada uno de los niveles formativos y su transformación en años de educación y estudio.

Tabla 2.1

Clasificación del nivel de estudios

LOGSE	Años	Posterior a LOGSE	Años
Sin estudios	0	Sin estudios:	0
Primaria/certificado escolar	6	Educación primaria	6
Graduado escolar/EGB	8	ESO primero y segundo	8
FP1	10	ESO tercero y cuarto	10
FP2	12	Bachillerato	12
BUP	11	FP grado medio	12
COU	12	FP grado superior	14
Universitario medio	15	Universitario medio	15
Tres años de universidad	15	Tres años de universidad	15
Universitario superior	17	Universitario superior	17
Master	18	Master	18
Doctorado	21	Doctorado	21

Para poder operacionalizar la sobreeducación, se ha aplicado un indicador de desajuste que se obtiene del cálculo de la diferencia entre los años de formación del joven y los años de formación que se considerarían adecuados para realizar el trabajo que se

desarrolla. El cálculo resultante oscila entre valores inferiores a 0, cuando la persona cuenta con menor número de años de formación de lo que requiere el puesto de trabajo, hasta valores positivos, cuando se considera que la persona presenta mayores años de formación que los requeridos por el puesto de trabajo. A mayor número positivo, mayor sobreeducación. En esta medida se eliminaron los indicadores negativos ya que reflejaban una situación de infraeducación, que no es contemplada por nuestro trabajo.

Sobrecualificación. Esta variable alude al subempleo de las personas que presentan mayores cualificaciones y experiencia laboral que la que se demanda en el puesto de trabajo.

Para su medición se ha utilizado la siguiente pregunta: “¿Crees que el trabajo es/era adecuado a tu cualificación y/o experiencia?”, siendo las posibles respuestas: 1. “Razonablemente adecuado”, 2. “Por encima de mi cualificación”, 3. “Por debajo de mi cualificación”. Posteriormente esta variable fue transformada en una variable dicotómica en la que el código 0 fue asignado a los sujetos que seleccionaron la opción 1, cuya situación indica ajuste en el puesto y el código 1 a los sujetos que han respondido la opción 3, sobrecualificación. Para este trabajo se han eliminado los sujetos que habían seleccionado la opción 2 por representar una infracualificación, situación no contemplada en nuestro estudio.

Subempleo por tipo de dedicación. Esta variable señala el subempleo por estar desempeñando involuntariamente un trabajo con una dedicación a tiempo parcial. Para medirla se ha formulado una pregunta que identifica a los sujetos que señalan una preferencia por un trabajo de tiempo completo. La pregunta es: “Supongamos que tienes un

trabajo a tiempo parcial (20 horas) con un salario de 600 euros mensuales y te ofrecen un trabajo a tiempo completo (40 horas) por el que te pagan el doble (1200 euros mensuales). ¿Cuál prefieres?”. Las posibles respuestas eran: 1. Indiferente; 2. El de 20 horas; 3. El nuevo (40 horas). Posteriormente se les requiere, en relación al último trabajo o bien al trabajo que tenían actualmente, que especifiquen el tipo de dedicación que tenían. Para ello se les solicitaba directamente que indicaran el “*Tipo de dedicación*” de su trabajo. Las posibles respuestas eran: 1. Tiempo completo, 2. Tiempo parcial. El subempleo por tipo de dedicación lo poseen aquellos sujetos que en la pregunta de preferencia han establecido que prefieren un tipo de trabajo de tiempo completo y por el contrario, en su actual trabajo o en el último, poseen una jornada de tiempo parcial. Por lo que la categorización de la medida dicotómica indica que los que presentan 1, son los sujetos que prefieren una dedicación a tiempo completa pero en su último trabajo están a jornada parcial. El resto de los sujetos se han codificado con 0 (ver tabla 2.2).

Tabla 2.2

Categorización de la variable Tipo de Dedicación

Preferencia	Último trabajo	Ajuste/ Desajuste	Codificación
Indiferente	Tiempo Completo	Ajustado	0
	Tiempo Parcial	Ajustado	0
Tiempo Parcial	Tiempo Completo	Desajuste	Eliminados
	Tiempo Parcial	Ajustado	0
Tiempo Completo	Tiempo Completo	Ajustado	0
	Tiempo Parcial	Desajuste	1

Para este trabajo se han eliminado los sujetos que prefiriendo tiempo parcial se encuentran trabajando a tiempo completo ya que este desajuste al no corresponderse con los tipos que propone Feldman (1996) no lo hemos contemplado en nuestra Tesis.

Subempleo por tipo de contrato. Esta variable indica que el sujeto tiene o ha tenido en su último empleo un trabajo no permanente. Para medirla se le solicita al encuestado que indique el tipo de contrato que tiene. Las respuestas son: 1. Indefinido permanente, 2. Indefinido discontinuo, 3. Temporal, 4. Formación, prácticas y aprendizaje, 5. Estacional o de temporada, 6. Período de prueba, 7. Sustitución, 8. De obra o servicio, 9. Sin contrato, 10. Funcionario, 11. Otros. Los sujetos que indican que su tipo de contrato estaba comprendido entre las opciones 3 y 9, han sido considerados para este estudio como trabajadores con un contrato temporal. La medida se ha convertido en una variable dicotómica por lo que los sujetos que señalan las opciones de la 3 a la 9 han sido codificados con 1 correspondiente a un contrato temporal, mientras que el resto de las opciones se ha codificado con 0.

Subempleo de salario. Esta variable mide el subempleo relacionado con el tener un trabajo con un salario inferior al obtenido anteriormente. Este tipo de subempleo se ha medido analizando comparativamente los sueldos de los diferentes empleos. Presentarán este tipo de subempleo aquellos sujetos en donde la paga del último trabajo es inferior al obtenido en el trabajo anterior. Para calcularlo se les pide que especifiquen el “Sueldo neto en euros”, obtenido mensualmente. Para poder realizar la comparación entre el último salario y el anterior, se ha dividido el salario por las horas trabajadas. Esta variable se ha convertido en dicotómica. Los sujetos que presentaban un sueldo inferior (por hora), en su trabajo actual o último, en comparación con el trabajo anterior, son considerados

subempleados por el salario y han sido codificados con 1. Los sujetos que ganen igual o más salario en el último trabajo en comparación con el anterior, se les ha codificado con 0. Para hacer la medición de este tipo de subempleo se ha seleccionado de la muestra solo a aquellos sujetos que habían tenido más de un trabajo, ya que esta medida al compararse con el salario del puesto anterior no contempla a los sujetos que solo han trabajado en una única ocasión.

4.2 Variables académicas y actitudinales

Nivel académico del joven. Para el análisis del nivel académico del joven se le pedía que seleccionaran el nivel más alto alcanzado, ofertándoles como posibles respuestas las siguientes (García-Montalvo et al., 2003; 2006):

1. Sin estudios
2. Primaria / Certificado Escolar
3. Graduado Escolar
4. Ciclos de Grado Medio
5. Ciclos de Grado Superior
6. Bachillerato
7. Universitario Medio
8. Universitario Superior
9. Master / Doctorado

Nivel académico de los padres. Para el análisis del nivel académico de los padres (padre y madre) se les pedía que seleccionaran el nivel más alto alcanzado por cada uno de ellos, ofertándoles como posibles respuestas las siguientes (García-Montalvo et al., 2003; 2006):

1. Sin estudios
2. Primaria / Certificado Escolar
3. Graduado Escolar / Bachiller Elemental
4. Formación Profesional 1

5. Formación Profesional 2
6. Bachillerato Superior
7. Universitario Medio
8. Universitario Superior
9. Master / Doctorado

Nota Académica del Joven. Para analizar el rendimiento académico alcanzado por el joven en su trayectoria académica se les formuló la siguiente pregunta: “¿Cuál es la nota más frecuente en tu expediente global?” (García-Montalvo et al., 2003; 2006). Las opciones posibles eran las siguientes:

1. Suspenso
2. Aprobado
3. Notable
4. Sobresaliente
5. Matrícula

Duración de los trabajos. La duración del trabajo de cada uno de los puestos se analizó preguntándoles por el número de días que duró su desempeño en cada uno de los puestos. Para esta medida solo se ha tenido en cuenta la duración de los dos primeros puestos ya que en relación al tercer puesto había un porcentaje de la muestra que por encontrarse en vigor su contrato no se disponía de esta información.

Satisfacción Laboral. La variable mide el grado de satisfacción laboral que poseen los individuos en relación a diferentes aspectos laborales. Dada la importancia como hemos visto en el capítulo 1, de diferenciar las facetas de la satisfacción, en este estudio vamos a medir tanto la faceta laboral extrínseca como la intrínseca. Para ello nos basaremos en las medidas de García-Montalvo et al. (2003; 2006).

Satisfacción con los aspectos extrínsecos del trabajo. Esta variable describe la satisfacción laboral extrínseca como una respuesta emocional o actitud general hacia

aspectos extrínsecos de la actividad laboral, tal como ingresos económicos, estabilidad en el trabajo, oportunidades de promoción o condiciones laborales. La escala consta de 7 ítems para los que se solicita especificar el grado de satisfacción con los siguientes aspectos: *a) El horario; b) Las oportunidades de promoción; c) La estabilidad en el trabajo; d) El buen salario; e) Las condiciones físicas (salud e higiene); f) Un trabajo sin excesivo agobio o presión; g) Unas amplias vacaciones.* La escala de respuesta oscila de 1 (Nada satisfactorio) a 5 (Muy satisfactorio). El coeficiente de fiabilidad (*Alpha de Cronbach*), para el estudio 2, es de .85 y para el estudio 3 es de .91.

Satisfacción con los aspectos intrínsecos del trabajo. La satisfacción intrínseca se caracteriza por una respuesta emocional del individuo hacia aspectos de su trabajo tales como las tareas a realizar, las oportunidades de aprender que se ofrecen al joven, las habilidades exigidas por el puesto de trabajo y la iniciativa y responsabilidad que exige al encuestado. Para medirla se ha utilizado la escala utilizada en García-Montalvo et al., (2003; 2006) que consta de 7 ítems para los que se solicita especificar el grado de satisfacción con los siguientes aspectos: *a) La variedad de tareas a realizar; b) Las oportunidades de aprender que éstas proporcionan; c) Las habilidades que exige el puesto; d) El grado de autonomía que permiten al realizar el trabajo; e) El sentido y significado del trabajo; f) El grado en que posibilita tener iniciativa; g) Las responsabilidades que implica.* La escala de respuesta oscila de 1 (Nada satisfactorio) a 5 (Muy satisfactorio). El coeficiente de fiabilidad (*Alpha de Cronbach*), para el estudio 2, es de .92 y en el estudio 3 es de .85.

Propensión al Abandono. La variable representa la evaluación que hace el sujeto sobre la relación que mantiene con la organización y su deseo o no de abandonarla. Para el

análisis de la propensión al abandono de la organización se utilizó la escala utilizada en García-Montalvo et al. (2006) que consta de tres ítems: 1) *Últimamente, tengo bastantes ganas de abandonar esta organización.* 2) *Me gustaría permanecer en esta organización el mayor tiempo posible.* 3) *Si pudiera dejaría hoy mismo este trabajo.* La escala pide el nivel de acuerdo (1= Muy en desacuerdo y 5= Muy de acuerdo) con esas opciones. El coeficiente de fiabilidad (*Alpha de Cronbach*), para el estudio 2, es de .83 y para el estudio 3 de .79.



**CAPÍTULO III.
MODELO DE MEDIDA DEL CONSTRUCTO “SUBEMPLEO”
EN JÓVENES TRABAJADORES EN ESPAÑA**

VNIVERSITAT
DE VALÈNCIA

1. INTRODUCCIÓN

Cambios estructurales en el mercado laboral se han venido realizando en las últimas décadas, estas condiciones han modificado significativamente las relaciones entre empleador y empleado, ejemplo de esto han sido la reestructuración industrial, la reingeniería laboral, la reducción del personal y la flexibilidad que han cambiado el mercado laboral (Reynolds y Myers, 2012). Estos cambios han repercutido en que algunos jóvenes se vean avocados a aceptar trabajos que no se ajustan a sus cualificaciones y con condiciones que distan de las esperadas (trabajos temporales, trabajos involuntariamente a tiempo parcial o infra-pagados, “*contingent work*”) (Ashford et al., 2007). Este fenómeno se ha caracterizado como subempleo.

A pesar de la importancia del subempleo, no existe un modelo conceptual y un sistema de evaluación que haya obtenido amplio consenso en la investigación. Revisiones recientes han señalado que “aún existe falta de acuerdo entre lo que realmente constituye el subempleo para los científicos del comportamiento” (Luksyte y Spitsmueller, 2011, p. 35). Por todo ello, varios autores recomiendan una mayor elaboración conceptual y el desarrollo de medidas más adecuadas evitando solapamientos conceptuales y operativos (McKee-Ryan y Harvey, 2011).

Ante esta situación, el presente estudio tiene como objetivo formular un modelo de evaluación que tome en consideración los diferentes tipos o facetas del subempleo y determinar empíricamente, la estructura dimensional del constructo y la fiabilidad y validez de sus indicadores.

1.1 Conceptualización del subempleo y sus dimensiones

El término “subempleo” en sus inicios estaba relacionado con el análisis de las diferencias de salarios y horas trabajadas de unos empleados frente a otros. Posteriormente, a este término se han agregado otros tipos de desajustes. Así, Feldman (1996), ha propuesto una tipología especialmente elaborada con cinco tipos de desajuste o facetas del subempleo. Las personas subempleadas: 1) poseen mayor educación formal que la que el puesto requiere (sobreeducación); 2) poseen habilidades de trabajo de nivel superior y mayor experiencia de trabajo que las que el puesto de trabajo requiere (sobrecualificación); 3) están involuntariamente empleados en un área disciplinar o profesional distinta del área formal de educación; 4) desempeñan involuntariamente un trabajo a tiempo parcial, temporal o intermitente; y 5) perciben un salario menor al de su empleo anterior (subempleo de salario).

En general, la literatura ofrece una amplia gama de definiciones y categorizaciones de esas dimensiones, donde las conceptualizaciones del subempleo identifican desajustes en facetas relacionadas con el trabajo o con el trabajador. Sin embargo, muchas de estas conceptualizaciones y categorizaciones no siempre resultan congruentes (Maynard y Feldman 2011; McKee-Ryan y Harvey, 2011).

1.2 Agrupación de los tipos de subempleo

Recientemente se han realizado esfuerzos por ofrecer una categorización sistemática de este fenómeno. Maynard y Feldman (2011), distinguen entre el subempleo relacionado con las habilidades (“*skill related underemployment*”), el relacionado con la permanencia en el trabajo (“*time-related underemployment*”), y el

relacionado con la paga (“*underpayment*”). Otros investigadores distinguen entre el subempleo en el desajuste en las cualificaciones (“*underemployment due to occupational mismatch*”) y el subempleo debido a aspectos temporales del trabajo (“*underemployment in time*”) que hace referencia a diferentes condiciones de subempleo como el trabajo a tiempo parcial o trabajo temporal, cuando no son deseados por el empleado (Peiró, Sora, y Caballer, 2012).

La Teoría del Ajuste entre Persona-Puesto (Edwards, 1991) contempla dos tipos de desajustes: El que se da entre las demandas del puesto y las capacidades, conocimientos y habilidades del trabajador (“*job demands-worker abilities fit*”) y el que se produce entre las necesidades del trabajador y las coberturas recibidas (“*worker needs-supplies fit*”). El primer tipo de desajuste está relacionado con aspectos intrínsecos del trabajo (nivel de educación, cualificaciones, experiencia laboral y habilidades requeridas para las tareas del trabajo) mientras que el segundo se refiere a aspectos extrínsecos como las condiciones laborales, el salario o el tipo de contrato. Siguiendo los planteamientos de esta teoría, el presente trabajo plantea la contrastación empírica de este modelo bifactorial del subempleo, ya que por su relación con la teoría del Ajuste puede resultar especialmente útil para el análisis de este fenómeno en el contexto laboral actual.

1.3 Medición del Subempleo

La medida del subempleo ha suscitado diversas cuestiones relevantes. Varios autores insisten en la importancia de considerar indicadores y mediciones objetivas (Maltarich et al., 2011; Verdugo y Verdugo, 1989) mientras que otros señalan la

importancia de preguntarle al empleado sobre su percepción (Alba-Ramírez y Blázquez, 2003; Khan y Morrow, 1991; Feldman y Tunley, 1995; Johnson y Johnson, 1996; Maynard, Joseph y Maynard, 2006). Por lo general, los estudios en ciencias sociales se decantan por las medidas subjetivas porque suelen ofrecer mejores niveles de predicción sobre los resultados considerados (Maynard y Feldman, 2011).

Otro aspecto, es la determinación del desajuste o “*gap*” del subempleo. Desde la teoría de Ajuste Persona-Puesto (“*Person Job Fit*”) (Kalleberg, 2008; Luksyte y Spitzmueller, 2011; Maynard y Joseph, 2008; Maynard et al., 2006) se señala la importancia de considerar la situación actual del empleado y el estándar de referencia que la persona utiliza para determinar el “*gap*”. Por ejemplo, una estrategia frecuente para determinar el ‘*gap*’ de la sobreeducación ha sido considerar los años de educación del trabajador en relación a los años requeridos por el puesto de trabajo que desempeña (Maynard et al., 2015).

Por último, está la cuestión de la voluntariedad (“*choice*”) de las condiciones del trabajo desempeñado. La teoría de la Deprivación Relativa (“*Relative Deprivation*”) indica que las personas cotejan su situación laboral actual con la situación deseada o preferida basándose en algún estándar de comparación como por ejemplo, los trabajos anteriores, la situación laboral de los compañeros actuales de trabajo o sus acuerdos laborales. Esa comparación puede ser diferente para cada persona (Luksyte y Spitzmueller, 2011).

En su conjunto, todas estas cuestiones ponen de manifiesto la complejidad de la medición del subempleo y la necesidad de desarrollar instrumentos de medidas

apropiados. Por ello el objetivo del presente trabajo ha sido la determinación de un modelo bifactorial del subempleo y el desarrollo de un instrumento de medida con validez psicométrica que acote esos dos factores capaz de analizar el subempleo en los jóvenes.

2. MÉTODO

2.1 Participantes

El número de sujetos que conforman la muestra efectiva es de 1067 sujetos, de los cuales un 39.6% eran hombres y 60.4% mujeres, la media de edad era de 23 años ($SD=3.39$). En relación al nivel de estudios: 0.46% no cuenta con estudios, el 20.32% eran básicos obligatorios; el 17.63% de bachillerato; el 19.09% de formación profesional; el 39.65% universitarios; y el 2.85% estudios post universitarios.

2.2 Medidas

La medición de cada tipo de subempleo se ha establecido a partir de la información disponible en el Observatorio de Inserción laboral de los Jóvenes en España IVIE-Fundación Bancaja (García-Montalvo et al., 1997; García-Montalvo y Peiró, 2001; García-Montalvo y Peiró, 2009, 2011, García-Montalvo et al., 2003, 2006).

Sobreeducación. Se ha utilizado una medida que calcula la diferencia entre años de formación del joven y los años de formación que requiere el desempeño de su trabajo (García-Montalvo et al., 2006). El valor 0 y 1 indican un buen ajuste; valores iguales o mayores a 2 indican que la persona se encuentra sobreeducada para el puesto.

Sobrecualificación. Esta variable se ha medido mediante el siguiente ítem: “¿Crees que el trabajo es/era adecuado a tu cualificación y/o experiencia?”, siendo las posibles

respuestas, 1) razonablemente adecuado, 2) por encima de mi cualificación y 3) por debajo de mi cualificación.

Subempleo temporal en función de la dedicación. Esta dimensión se analizó mediante dos ítems, el primero: “*Supongamos que tienes un trabajo a tiempo parcial (20 horas) con un salario de 600 euros mensuales y te ofrecen un trabajo a tiempo completo (40 horas) por el que te pagan el doble (1200 euros mensuales). ¿Cuál prefieres?*”. Las opciones de respuestas son: 1) Indiferente, 2) el de 20 horas y 3) el nuevo (40 horas). El segundo ítem, hace referencia al tipo de dedicación que el sujeto tiene en el trabajo actual siendo las opciones de respuesta: 1) tiempo completo y 2) tiempo parcial.

Subempleo por el tipo de contrato. Para analizar esta variable se le preguntaba a los sujetos por el tipo de contrato que tenían en su trabajo actual. Para ello, se han considerado como contratos temporales (= 1): los temporales, de formación, de prácticas y aprendizaje, estacionales o de temporada, en período de prueba, y por sustitución. Por el contrario se han considerados como contratos fijos (= 0) los contratos indefinidos (permanentes o continuos) y los de funcionario.

Subempleo salarial. Este tipo de subempleo se ha calculado en relación a aquellos sujetos que en su trabajo actual tienen un salario inferior al de su trabajo anterior.

2.3. Análisis Estadísticos

Se realizaron análisis descriptivos calculándose la media y desviación típica para la variable sobreeducación y las frecuencias y porcentajes para el resto de variables dicotómicas. Se han realizado también dos Análisis Factoriales Confirmatorios (AFC). Estos análisis se han llevado a cabo mediante la utilización de LISREL v 8.8 (Jöreskog y

Sörbom, 2006). Los resultados de los AFC se obtuvieron a través de la matriz de covarianzas de los ítems usando el método de estimación *Weighted Least Squares* para estimar los parámetros.

Para evaluar el ajuste de cada uno de los modelos se examinaron los siguientes indicadores: Error de Aproximación Cuadrático Medio (RMSEA), Índice de Ajuste Comparado (CFI), Ajuste no normalizado (NNFI), Índice de Bondad de Ajuste incremental (AGFI) y RMR Estandarizado (SRMR). Para estimar las diferencias entre los modelos y decidir cuál presenta mejor ajuste, se tomaron en cuenta varios criterios. En primer lugar, la bondad de ajuste del χ^2 , utilizando $\chi^2/d.f.$ (en donde df son los grados de libertad del modelo) que permite controlar el número de parámetros estimados. La regla para utilizar este índice es $(\chi^2/df) < 5$, (Wheaton, Muthén, Alwin, y Summers, 1977). En segundo lugar, las diferencias entre los valores de NNFI y CFI ($\Delta NNFI$ y ΔCFI) menores a .01 son consideradas insignificantes y se opta por el modelo más parsimonioso (Cheung y Rensvold, 2002; Widaman, 1985). Es recomendable elegir el modelo más parsimonioso cuando el índice de RMSEA no aumenta más de .015 entre ambos modelos (Chen, 2007) y si el diferencial en el NNFI es inferior a .05 (Little, 1997).

3. RESULTADOS

En la tabla 3.1 se muestran las frecuencias y porcentajes de las variables categóricas y los estadísticos descriptivos de la variable ordinal (sobreeducación). En la tabla 3.2 se ofrecen las correlaciones de Spearman entre las variables categóricas.

Tabla 3.1

Descriptivos de las Dimensiones del Subempleo.

Tipo de Subempleo	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Sobreeducación	1067	1.86	2.04
		% Ajustados	% Subempleados
Sobrecualificación		65.6	34.4
Subempleo por salario		72.9	27.1
Subempleo por dedicación		78.7	21.3
Subempleo por contrato		34.4	65.6

Nota. *N* = 1067

Tabla 3.2

Coefficiente de correlación de Spearman (rho) para las variables estudiadas

VARIABLES	1	2	3	4	5
1 Sobreeducación					
2 Sobrecualificación	.393**				
3 Subempleo de dedicación	.129**	.128**			
4 Subempleo de contrato	.114**	.143**	.161**		
5 Subempleo de salario	.035	.157**	.153**	.097**	

Nota. *N* = 1067

***p* < .01 (2 colas)

Los resultados del modelo unifactorial (Figura 3.1) y el modelo bifactorial (Figura 3.2) indican que los tipos de subempleo relacionados con la preparación, estudios y experiencia del empleado saturan más que el resto de tipos de subempleo (contractual, dedicación y salarial).

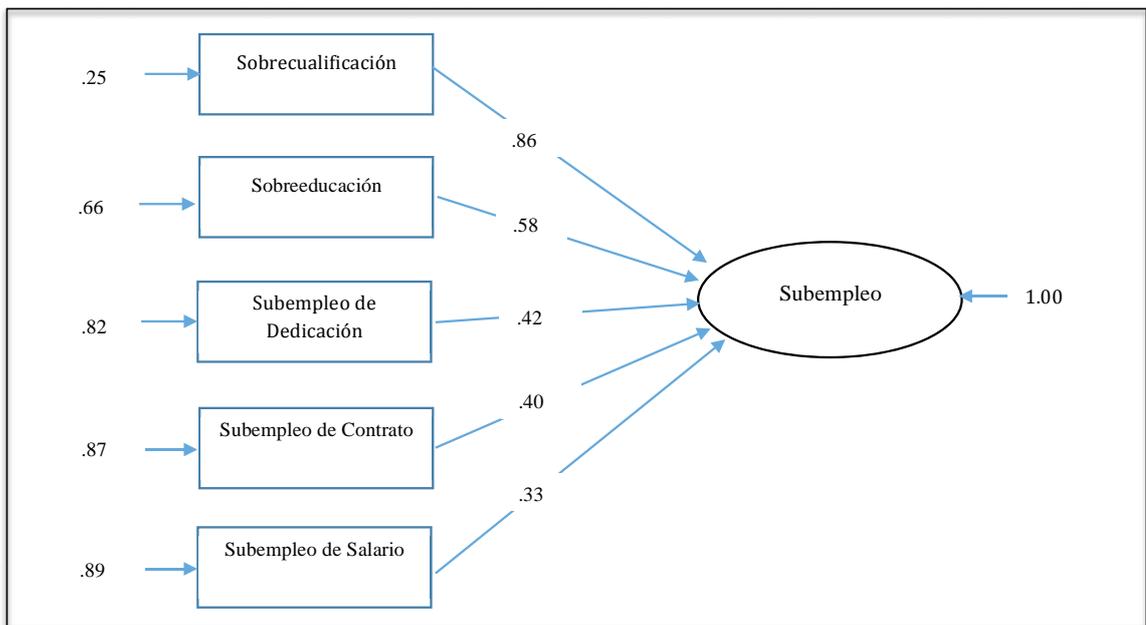


Figura 3.1. Solución estandarizada para Modelo de un factor.

Todos los parámetros estimados son estadísticamente significativos ($p < .01$).

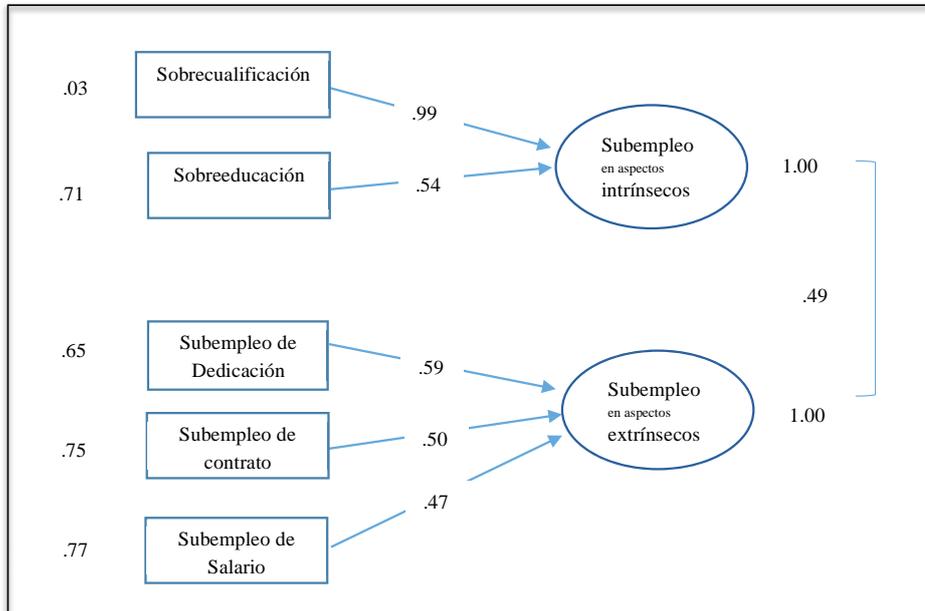


Figura 3.2 Solución estandarizada para el Modelo de dos factores

Todos los parámetros estimados son estadísticamente significativos ($p < .05$)

Los resultados (ver Tabla 3.3) muestran que el modelo de dos factores presenta mejores índices de ajuste que el de un factor. Las diferencias en Chi-cuadrado entre ambos modelos son significativas ($\Delta \chi^2$ (df) = 28.995(1), $p < .001$) y las diferencias entre NNFI (Δ NNFI = .153) y CFI (Δ CFI = .081) son superiores a .05. Además, las diferencias en el RMSEA (Δ RMSEA = .043) son superiores a .015. Los resultados indican que las variables saturan en cada uno de los factores confirmando el modelo hipotetizado de dos factores de la Teoría del Ajuste.

Tabla 3.3

Bondad de ajuste de los modelos

Modelo	χ^2	df	RMSEA	CFI	NNFI	SRMR	AGFI
1 factor	38.682 ($p < .000$)	5	.079	.903	.806	.080	.980
2 factores	9.687 ($p < .046$)	4	.036	.984	.959	.030	.994

Nota. $N = 1067$.El ajuste de los dos modelos es significativamente diferente. $\Delta \chi^2(df) = 28.995(1), p < .001$.

df = grados de libertad; RMSEA = Error de Aproximación Cuadrático Medio; CFI = Índice de Ajuste Comparado; NNFI = Ajuste no normalizado index; SRMR= RMR Estandarizado; AGFI = Índice de Bondad de Ajuste incremental.

4. DISCUSIÓN

Los resultados de este estudio ofrecen un modelo bifactorial del subempleo que agrupa en un factor las dos facetas o tipos del subempleo centrados en las características intrínsecas del trabajo (sobrecualificación y sobreeducación) mientras que el otro factor agrupa las tres facetas extrínsecas de este fenómeno (el temporal, el contractual y el salarial). La confirmación del modelo bifactorial supone una serie de avances sobre los modelos, medidas e indicadores previos en el estudio del subempleo. En primer lugar, siguiendo la sugerencia de Erdogan y Bauer (2009), plantea una definición más clara y una medida más comprensiva del subempleo. En este sentido supone un avance sobre la situación previa en la que utilizan definiciones incompletas y operacionalizaciones inconsistentes (Holtom, Lee y Tidd, 2002).

En segundo lugar, la operacionalización de las diferentes facetas consideradas incluye aspectos objetivos y subjetivos del subempleo, prestando atención a la percepción

de desfase del propio individuo entre lo que desea y lo que obtiene en su trabajo. En la misma línea, y siguiendo las sugerencias de Holtom, Lee y Tidd (2002), se han considerado las preferencias por un tipo de características de trabajo y la voluntariedad en la elección sin asumir la existencia de subempleo cuando el trabajador escoge voluntariamente un trabajo que es considerado por la mayoría como subempleo (por ejemplo un trabajo a tiempo parcial).

En tercer lugar, la operacionalización del subempleo utiliza medidas dicotómicas y ordinales (sobreeducación) en función de las características de la faceta que se evalúa en cada caso. Este abordaje ha permitido evaluar la casi totalidad de los tipos de subempleo propuestos por Feldman (1996), organizando esos tipos en dos factores (intrínseco y extrínseco) con claro significado teórico.

En cuarto lugar, el estudio presenta un valor añadido al estar realizado con una muestra de jóvenes trabajadores, uno de los colectivos que más experimenta el subempleo (García-Montalvo y Peiró, 2009).

Es especialmente urgente la identificación de las características personales de estos jóvenes y de su contexto para identificar estrategias que permitan mejorar la situación y promover el ajuste adecuado entre demandas y recursos y deseos de los trabajadores. Los resultados de este trabajo suponen un avance en la línea sugerida en la literatura (Maynard y Feldman, 2011; Peiró, Sora y Caballer, 2012) en la determinación de los factores del constructo del subempleo en aras a conocer mejor cómo se comportan los diferentes desajustes que lo definen.

Hay que destacar que los tipos de subempleo relacionados con los aspectos intrínsecos del trabajo se muestran más representativos de éste, tal y como señalan Maynard y Feldman (2011). En especial el subempleo por sobrecualificación y sobreeducación tiene consecuencias más relevantes a medio y largo plazo al representar un deterioro del capital humano adquirido previamente por no proporcionar al trabajador oportunidades para la práctica y el desarrollo de sus competencias adquiridas al no ser requeridas en el ejercicio del trabajo. Es por ello que las acciones encaminadas a disminuir el subempleo, deberían atender en especial al derivado de la dimensión de sobrecualificación. La percepción de estar en una posición inferior explica mejor el subempleo y respalda la importancia de una aproximación subjetiva (Feldman y Tunley, 1995; Johnson y Johnson, 1996; Khan y Morrow, 1991; Maynard et al., 2006).

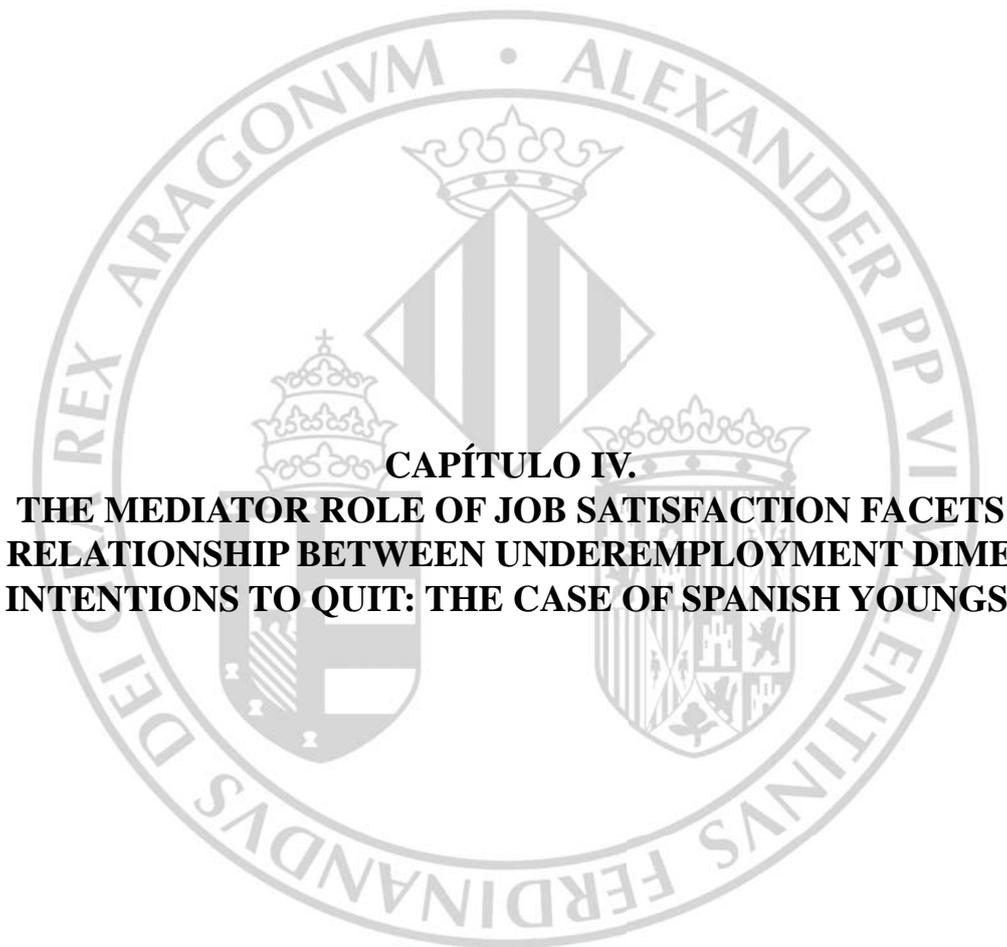
Dado que las épocas de crisis, como la que se ha estado viviendo en España desde el 2008, conllevan cambios en los puestos de trabajo, y la perspectiva de futuro es que los trabajos sigan modificándose principalmente en relación a aspectos como el salario, la jornada, la dedicación y el tipo de contrato; es importante evaluar todas estas facetas para conocer si los jóvenes en situaciones de subempleo quedan atrapados en trabajos de esas características a lo largo del tiempo o si estos trabajos pueden ser “escalones” para llegar a otros de mayor cualificación reduciéndose ese fenómeno. En el caso de que predomine el “atrapamiento” habría que identificar estrategias que evitarán esa pérdida de capital humano y que mitigarán los efectos negativos del subempleo. Como señalan Erdogan y Bauer (2009) es importante ayudar al trabajador y a las organizaciones a beneficiarse del potencial de sus trabajadores sobrecualificados.

A pesar de las aportaciones que se hacen en este estudio, conviene señalar también sus limitaciones. Una de ellas es la falta de medidas adicionales, objetivas y subjetivas de cada dimensión, como pudiera ser la valoración de supervisores o compañeros de trabajo que permitieran corroborar si el trabajador está o no sobreeducado, sobrecualificado, o infrapagado. Por ello, a pesar de que nuestros hallazgos pudieran apuntar a un mayor peso en la explicación del subempleo de las medidas subjetivas (sobrecualificación) nuestros datos no permiten analizar en profundidad en qué medida el aspecto subjetivo y el objetivo contribuyen de forma diferencial al fenómeno estudiado.

Por otra parte, el hecho de que en la vida real pueden presentarse de forma simultánea varios tipos de subempleo, hace pensar en la posible existencia de interacciones entre los mismos y posiblemente en sus efectos diferenciados. El hecho de que la dimensión que menos satura en el modelo es el subempleo salarial pudiera explicarse, tal vez, porque este tipo de subempleo pudiera ser un efecto de los otros tipos. Por todo ello, será necesario seguir estudiando la relación que tienen los tipos de subempleo entre sí, así como la existencia de mayores incidencias de ciertos tipos de subempleo de manera conjunta que otros.

Por último, mencionar que conviene ser cauteloso en la generalización de los hallazgos a otros grupos poblacionales, como por ejemplo trabajadores que se encuentren en etapas más avanzadas del desarrollo de carrera o a trabajadores en otras regiones del mundo.

A pesar de estas limitaciones, el alcance de este modelo permite realizar futuros estudios para analizar con mayor detalle los antecedentes y efectos de cada dimensión y encontrar con ello elementos relevantes para prevenir este fenómeno y, en los casos en que sea inevitable, plantear las condiciones para que puedan potenciarse los efectos positivos y prevenirse los negativos y disfuncionales.



CAPÍTULO IV.
THE MEDIATOR ROLE OF JOB SATISFACTION FACETS
IN THE RELATIONSHIP BETWEEN UNDEREMPLOYMENT DIMENSIONS
AND INTENTIONS TO QUIT: THE CASE OF SPANISH YOUNGSTERS

VNIVERSITAT
DE VALÈNCIA

1. INTRODUCTION

Underemployment is becoming a phenomenon that can persist in the future. The actual situation of the economic crisis is revealed every day in terms of percentage of people who are unemployed and the percentage of people who are working in precarious conditions. According to Bureau of Labor Statistics (2010) 8.8 million of workers are employed in a part time work because cannot find a full job position. The Gallup Inform indicates that while the indices of unemployment decrease slowly, underemployment rates (involuntary part time workers) increases 9.7% in the same period (Jacobe, 2010). The case of Spain is similar. In 2012, there were 13.9% involuntary part time workers (Organization for Economic Co-operation and Development [OECD], n.d.). The same situation occurs with other type of underemployment: overqualification (surplus qualifications and/or work experience than the one required by the job). Spain presents the highest percentage of overqualification (24.2% of workers) compared with the countries studied (OECD, n.d.).

In the literature, underemployment has been defined in different ways as different studies focus on different aspects of the job. For example, it has been defined in terms of a disadvantageous position compared to some given standards concerning wages, schedule, or type of contract. It has been also conceptualized as the mismatch in terms of surplus education or experience for the current job and the underutilization of skills in that job (Johnson & Johnson, 2000).

Feldman (1996) proposed a categorization in five types: (a) when the individual has more education than required by the job, (b) when the individual has more skills or experience than required for the job, (c) when the individual engages in involuntary employment in a field outside of his or her area of education, (d) when an individual engages in involuntary employment in part-time, temporary, or intermittent work, and (e)

when an individual is employed for a low pay, relative to either a previous job or to others with similar educational backgrounds. In this study, we follow this categorization in order to analyze the effects of different type of underemployment specially focus on the Spanish youngsters.

Besides the categorization proposed by Feldman, some studies consider the interaction or accumulation of several types of underemployment. *Underemployment due to occupational mismatch* describes a “situation where the individuals have surplus skills, knowledge, abilities, education, experience and another qualifications that are not required by or utilized on the job” (Erdogan et al., 2011, p. 217). In the same way, *Underemployment in time* involves different conditions, such part time or temporary work. They all reflect employment relations that are not the individual’s preferences (Peiró et al., 2012).

For that reason, in this study we link some types of underemployment in order to know how different facets may have different effects. We specifically differentiate *underemployment in intrinsic aspects of the job* and *underemployment in extrinsic aspects of the job* aiming to identify the effects of them over job satisfaction and intentions to quit.

So many approximations are being study in order to understand these working conditions. In recent reviews about the topic (Maynard & Feldman, 2011; McKee-Ryan & Harvey, 2011) have noted the importance of studying this construct in order to explain how it has an affects employees and organizations.

Misfit in differents aspects of the employee - job characteristics may affect in different ways to work attitudes like job satisfaction. Empirical evidence has shown negative relationship between underemployment and job satisfaction. However, could we expect the same effect both in the intrinsic and extrinsic aspects of the job? Are the

employees in overqualified jobs more or less satisfied than employees working involuntarily part time? Are the effect of the different types of underemployment over job satisfaction similar?

Maynard, Joseph and Maynard (2006) analyze some types of underemployment and their relationship with job satisfaction. Overqualification was negatively related with job satisfaction. Underpayment in both types (current pay compared to the one received in previous job, and current pay compared to the one received by peers with same education) was negatively related to job satisfaction (except for the facet of satisfaction with coworkers and supervisor). Moreover, involuntary part-time employees were less satisfied with pay and promotion than full-time employees, and less satisfied with benefits than voluntary part-time and full-time employees. Nevertheless, contrary to the hypothesis, being involuntary employed in a temporary position was negative related with job satisfaction for some but not all the facets considered. In this context, it is important to pay attention to the recommendation of Anderson and Winfield (2011), when they point out that “In order to gain an understanding of worker attitudes, it is necessary to explore particular aspects of underemployment, together with the various facets that comprise worker attitudes” (Maynard & Feldman, 2011, p. 171).

Not much attention has been given to the study of underemployment and their effects on specific facets of job satisfaction.

Job satisfaction can be studied as one-dimensional or as a multidimensional construct (Peiró et al., 2010). The same occurs with underemployment construct, we can study it taking into account several types following the Feldman’s categorization (Feldman, 1996) or as one aggregated phenomenon (see study 1, chapter 3).

In this study will cover two types of job satisfaction (intrinsic and extrinsic) and their relationship with a bifactorial model of underemployment paying also attention to intrinsic and extrinsic features of this construct. The first objective of this study is to analyze if the differentiation of job satisfaction, contribute to understand in a better way the effects of underemployment's intrinsic and extrinsic factors.

One important effect of underemployment is the propensity of the employees to leave the organization in order to find a job that better fit with the desired characteristics (Erdogan & Bauer, 2009; Verhaest & Omey, 2006). If this occurs, the organization will have implicit costs associated with the process to recruit, select, training and the replacement of this worker (Bauer & Erdogan, 2011).

Is the intention to quit a result of the fact of being underemployed or does job dissatisfaction with several intrinsic or extrinsic facets play a role on it? In this study we aim to identify the antecedents' role of the two dimensions of underemployment dimensions (intrinsic and extrinsic) on intentions to quit. We also aim to clarify whether job satisfaction plays any mediation role on these relationships.

There is extensive evidence that shown a negative relationship between job satisfaction and intentions to quit (Tett & Meyer, 1993; Griffeth, Hom & Gaertner, 2000; Zimmerman & Darnold, 2009); this variable (JS) could be a mediator in this relationship between underemployment and intentions to quit. We will special attention to the similarity of the facets of job satisfaction (extrinsic and intrinsic) with the underemployment ones. This issue identifies a gap in the literature on the role of job satisfaction in the relationships between underemployment and intention to quit.

1.1 The relationship between underemployment and job satisfaction

Locke defines Job satisfaction as “a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one’s job or job experiences” (Locke, 1976, p.1300). Locke (1976, p. 1307) pointed out that “job satisfaction results from the perception that one’s job fulfills or allows the fulfillment of one’s important job values, providing and to the degree that those values are congruent with one’s needs”. It is a significant construct with theoretical and practical concern in the social psychology field; important links with other main constructs are studied like performance or turnover (Judge et al., 2001; Organ & Ryan, 1995).

To analyze the relationship between underemployment and job satisfaction, is important to establish a theoretical framework. The Theory of person-job fit (Edwards, 1991) explains the discrepancy or misfit between the employee needs and the characteristics of the work. This theory has two types of person-job fit. The first one, *job demands-worker abilities fit* refers the match or adjust between the demands of the job and the resources of the employee in terms of knowledge, skills and abilities (acquired by experience and education). This misfit occurs when workers have more or less education, qualifications, experience or skills than required for the current job. The second one refers to the *worker needs-job supplies fit* and corresponds to the match between the desired conditions of the job and the actual working conditions. Poor need-supply fit can occur when workers earn low wages, have temporary contracts or insecure jobs and desire different conditions. Discrepancy in both types of the person-job fit produces negative outcomes in work attitudes. In concordance, any type of underemployment can be explained as a misfit between the employee and the job’s characteristics.

Job demands-worker abilities explain the inconsistency in first three components or dimensions of underemployment: (a) when the individual has more education than required

by the job, (b) when the individual has more skills or experience than required for the job, (c) when an individual engages in involuntary employment in a field outside of his or her area of education. Discrepancies in these areas (education/skills/experience) refer to aspects concerning the person itself, and we will label them in this study as *underemployment in intrinsic aspects of the job*.

In a similar way, worker needs-supplies fit include the other two types of underemployment: (d) when an individual engages in involuntary part-time, temporary, or intermittent work employment, and (e) when an individual is employed for a low pay, relative to either a previous job or to others with similar educational backgrounds. We refer to the incongruity in these aspects as the *underemployment in extrinsic aspects of the job*.

In what concerns job satisfaction, Maynard et al. (2006) suggest the importance to study the effects of underemployment over job satisfaction but not only in global terms but taking into consideration job satisfaction facets. They found relationships between underemployment and job satisfaction in a given facet when this facet was related to the specific facet of underemployment. For example, underpayment had a clear link with pay satisfaction.

Empirical evidence provides some interesting results. Origo and Pagani (2008) found differences between workplace flexibility and intrinsic and extrinsic job satisfaction. Both types of job satisfaction had a positive impact over functional flexibility; however, in some aspects (work autonomy) increases intrinsic job satisfaction but do not have a significant relation with extrinsic job satisfaction. On a similar way, flexible working time reduces extrinsic job satisfaction but has no effects on intrinsic job satisfaction.

De Grip, Sieben and Stevens (2009), have found differences between intrinsic and extrinsic job satisfaction in pharmacy assistants. Pharmacy assistants with higher levels of communicative competencies were more satisfied with intrinsic job satisfaction and they had no significant relations with extrinsic job satisfaction. In other hand, pharmacy assistants who were performing tasks below one's level of competence presented poorer intrinsic job satisfaction, and no significant relations with extrinsic job satisfaction.

For that reason, this study pretends to respond questions like: The effect of extrinsic or intrinsic misfit is just specific on the corresponding facet of job satisfaction? Do overeducated employees present less intrinsic job satisfaction but this experience has no relations with extrinsic job satisfaction?

Hypothesis 1a: Employees underemployed in intrinsic aspects of their jobs will significantly report lower levels of intrinsic job satisfaction.

Hypothesis 1b: Employees underemployed in extrinsic aspects of their jobs will significantly report lower levels of extrinsic job satisfaction.

1.2 The relationship between Job satisfaction and intentions to quit

Vroom's (1964) expectancy theory argues that persons are motivated to work if they can presumably achieve what they expect from their jobs. If they didn't receive what they expect (outcomes) like working conditions, rewards, growth, will become in job dissatisfaction.

This theory provides insights on what motivates people at work and the cognitive process of employee behaviors put in place to fulfill expectations. This theory presents four main statements: 1a. People join organizations keeping in mind their needs, motivations and past experiences. These, predispose how individuals react to the organization; 2a. The result of this behavior was made by choice; in other words, people acts according to their

own expectations; 3a People want diverse things from the job and the organization (good salary, job security, growth, challenge) and 4a People will select between alternatives in order to optimize their outcomes.

If the employee is motivated to do a) a huge effort that leads to a good performance (expectancy); b) performance is followed by reward (instrumentality); and c) the reward is desired by the employee (valence). Then this employee will be highly motivated and satisfied by a consequence. However, if the employees accept a job with fewer attributes than expected (less salary, intermittent contract, less hours than he/she needs like part time job, more qualifications than the required by the job), the employee will try to make the best effort to obtain better conditions. If then the rewards do not occur (growth, full time contract, good salary, use of skills), certainly their job satisfaction will decrease. That is the case of underemployment positions.

Several studies corroborate the relationship between job satisfaction-intentions to quit (Hom, Caranikas-Walker & Griffeth, 1992; Tett & Meyer, 1993). In fact, based on the meta-analysis of Zimmerman and Darnold (2009), intentions to quit have a high relationship with job satisfaction (Tett & Meyer, 1993), also between intent to quit and turnover and turnover itself (Griffeth et al., 2000). However, empirical evidence proposed by Lucas, Babakus and Ingram (1990) indicates the importance of taking into consideration the specific facets of job satisfaction such as intrinsic job satisfaction and extrinsic job satisfaction.

Mobley (1982) mentioned sufficient evidence that satisfaction with job content (mostly intrinsic job satisfaction IJS) is negative related with turnover. In turn, extrinsic job satisfaction showed less consistency in the negative relationship with turnover. Lucas,

Parasuraman, Davis and Enis (1987), identified 28 studies considering IJS and 23 studies for extrinsic job satisfaction (EJS) as they related with turnover. 25 out of the 28 studies show a negative relationship between IJS and turnover and 3 do not present a significant relationship. In what concerns EJS 11 studies showed a negative relationship and 12 did not present significant relationship. Lucas et al. (1987), indicates that IJS is a stronger predictor in order to identify leavers than EJS. In any case, empirical evidence was found showing that both variables predicted turnover no matter what the time he/she stayed in the company before quitting. Thus, dimensions of job satisfaction may also predict intentions to quit in employees. Taking this previous evidence into account, we expect:

Hypothesis 2a: Intrinsic job satisfaction has a negative relationship with intentions to quit.

Hypothesis 2b: Extrinsic job satisfaction has a negative relationship with intentions to quit.

1.3 The mediating role of job satisfaction dimensions between underemployment dimensions and intentions to quit

Several studies argue that employees who perceived themselves as underemployed reported greater intentions to leave a job than those who did not perceive to be underemployed (Erdogan & Bauer, 2011). Empirical evidence had shown the link between underemployment and intentions to quit. Feldman & Turnley (1995) found that college graduates in underemployment positions had lower job attitudes and report intentions to search for a job within one year in comparison those who didn't feel underemployed. Another studies corroborate higher turnover intentions for those employees who perceive themselves as overqualified (Maynard, Joseph & Maynard, 2006).

As previously mentioned, underemployment is negatively related with job satisfaction, and job satisfaction is negatively related with intentions to quit. Thus, we assume the relationship between underemployment - job satisfaction – intentions to quit can explain the effects of mismatch. Then it is interesting to further analyse what is the role that job search of the facets of job satisfaction play in the relationship of each facet of underemployment and intentions to quit?. It is the aim of this study to test the mediator role of both types of job satisfaction (intrinsic / extrinsic) as differentiated avenues in the relationship between underemployment dimensions and intentions to quit. Thus, we expect:

Hypothesis 3a: Intrinsic Job Satisfaction partially mediates the relationship between job underemployment in intrinsic aspects and intentions to quit.

Hypothesis 3b: Extrinsic Job Satisfaction partially mediates the relationship between job underemployment in extrinsic aspects and intentions to quit.

2. METHOD

2.1 Participants

The present study was conducted with a subsample of 777. The proportion of males is 36.2%, and 63.8% are females. The average age is 23.8 years old ($SD=3.309$). The levels of studies of the participants are: .04% without studies; 24.8% with primary school education; 42.6% with high school education; 29.6% graduated studies, and 2.6% postgraduates.

2.2 Instruments and variables

The measurement of each type of underemployment has been established from the information available at the Observatory of the Transition of Young People into the Labour

Market in Spain-BANCAJA Foundation (García-Montalvo et al., 1997; García-Montalvo & Peiró, 2001, 2009, 2011; García-Montalvo, Peiró & Soro, 2003, 2006).

Underemployment in intrinsic aspects of job: are conformed by two types of dimensions establish by Feldman (1996): *Overeducation* and *overqualification*.

Overeducation is measured by counting the discrepancy between the years of schooling of the participants and the years of schooling required to perform the job. In one moment of the survey, the participant answer a question about years of schooling and in other part of the survey, the participant answers the question: “*If you had to advise a person to occupy your job, what level of education would you advise to do?*” Then, we compare the years of education of the participant minus years of schooling of the job position. We obtain a variable with positive numbers (more years of education that requires in the job), cero (adjust between years of schooling and years required by the job) and negative numbers (people who have less education that required by the job). The *undereducated* participants are dismissing in this study because is not studied in the present research.

Overqualification is measured with the question: “*Believe that your work is adequate to your qualifications and / or experience?*” The answers were: (1) reasonably adequate, (2) Above my qualifications and (3) Below my qualifications. This variable is dummy, the participants who responded 1 transform in 0, and the participants who responded 3 were transformed in 1 as overqualified workers. We dismiss the participants with below qualifications, as the same of the undereducated previously mentioned, *underqualification* is not part of this study.

Underemployment in extrinsic aspects of job are conformed by dimensions that Maynard & Feldman (2011) called *time related underemployment* referring to job characteristics like involuntary part time, temporary work and underpayment.

Involuntary part time is measured asking two main questions: the first question validate the preference of the type of schedule: “*Suppose you have a part-time job (20 hours) with a salary of 600 euros per month and offer you a full-time job (40 hours) for which you will earn as double (1200 euros). Which do you prefer?*” The possible answers are: (1) Indifferent, (2) The 20 hours job, (3) The new one (40 hours). The second question is about the actual job of last one: “*What type of job do you have?*” and the answers: (1) Full time job and (2) Part time job.

Involuntary part time are conformed by the participants who prefer a full time position and have a part time position (are coded as 1). This variable is coded as dummy. All the participants who have the schedule according their preference (FT-FT or PT-PT) are coded as 0, because the participants work in the type of desired schedule. We dismiss the participants who work in full time job and desired part time job, because this type of misfit, is considerate an *overload position*.

Temporary work is a variable that indicates the type of contract of the participants. The question is about the type of contract of the current job or last one. At the question about type of contract, the possible answers are: (1) temporal contract, (2) training or internship, (3) seasonal contract, (4) trying period contract and (5) substitution. All of them are temporary work and was coded as 1. The answers coded as 0 represent the following type of contracts (permanent): permanent and civil servant (positions in public sector).

Underpayment is calculated according of the salary of the participants. We ask for the salary of any job position in their work’s trajectory taking in account previously and

actual job position. We ask for the net salary by month and then the salary per hour was obtained. Then, we made a comparison between the current hour salary and the hour salary of the previous job. Participants who earn in their actual job less money than in the previous one are coded as 1. Participants, who earn equal or more money in the current job than previously, are coded as 0.

Job satisfaction. A measure is used to assess satisfaction with the two facets considered in the literature, by means of 13 aspects of work grouped in this way: 6 extrinsic aspects and 7 intrinsic aspects. A Likert scale was used with 5 answers ranging from 1 (highly dissatisfied) to 5 (highly satisfied). The reliability, Cronbach's Alpha is .85 for the sub-scale of extrinsic aspects and .92 for the sub-scale of intrinsic aspects. The measure of the facets of satisfaction is the one used by García-Montalvo, Peiró and Soro (2003; 2006), who describe extrinsic satisfaction as an "emotional response or general attitude towards extrinsic aspects of the labor activity itself, such as economic resources, stability at work, promotion opportunities, or labor conditions". Intrinsic satisfaction is characterized as "an emotional response to aspects of the job itself" such as opportunities to learn, the variety of tasks, the skills required for a given job and autonomy" (p. 424). Some items related with extrinsic facets are: schedule, opportunities of promotion, stability at work, good salary, not excessive oppression and extended holidays. Items related with intrinsic facets are: variety of duties, opportunities of learning, abilities who demand the job position, autonomy to do the job, significance job, work with responsibility and initiative.

Intentions to quit: This variable can be considered as an indicator of the employee's evaluation of the relationship maintained with the organization, It was measured by three items: (1) "*These days, I often feel like quitting*", (2) "*At this moment, I would like to stay with this organisation as long as possible*" (reversed), (3) "*If I could, I*

would quit today". The reliability, Cronbach's Alpha is .83 (García-Montalvo, Peiró & Soro, 2006).

2.3 Data analyses

Descriptive analysis was computed. To test the hypothesized model a structural equation model (SEM) was computed using IBM SPSS AMOS 21. Maximum likelihood estimation methods were used. Mediations were tested using AMOS. Bootstrapping was conducted to prevent issues with asymmetric or other forms of non-normal distributions. The goodness-of-fit of the model was determinate with: the χ^2 goodness-of-fit statistic; the Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA); the relative goodness-of-fit indices calculated were: the Non-Normed Fit Index (NNFI); and the Comparative Fit Index (CFI).

3. RESULTS

Percentages of underemployment dimensions are presented in Table 4.1. Means, standard deviations, and correlations among the study variables are presented in Table 4.2. The highest rates of mismatch are represented by overeducation, followed by temporary work. The highest percentage of match is in involuntary part time rate.

Table 4.1
Underemployment dimensions. Percentages.

	%	%
	Match	Mismatch
Overqualification	69.4	30.6
Overeducation	43.1	56.9
Involuntary part time	84.3	15.7
Temporary work	44.5	55.5
Underpayment	75.3	24.7

Note. $N = 777$

Table 4.2
Means, standard deviations, and correlations among study variables.

Variables	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8
1 Intrinsic Job Satisfaction	3.63	.87	-							
2 Extrinsic Job Satisfaction	3.48	.88	.601**	-						
3 Intentions to quit	2.32	1.16	-.368**	-.332**	-					
4 Overeducation	1.74	2.11	-.173**	-.077*	.202**	-				
5 Overqualification			-.190**	-.183**	.279**	.420**	-			
6 Involuntary part time			.040	.015	.060	.141**	.089*	-		
7 Temporary work			-.047	-.104**	.125**	.125**	.129**	.173*	-	
8 Underpayment			-.123**	-.106**	.123**	.080*	.131**	.130**	.141**	-

Note. $N = 777$. * $p < .05$ level (2-tailed); ** $p < .01$ level (2-tailed).

The results of the SEM are shown in Table 4.3. The analyses indicated that the model had good indices, with RMSEA meeting the criterion of .08 and goodness-of-fit indices (CFI, NNFI) satisfying the criterion of .90. The model with modification indices presents better fit.

Table 4.3

Fit statistics for structural models

Model	χ^2	df	RMSEA	CFI	NNFI	SRMR
Partial mediation model	3.248	183	.054	.942	.933	.0507
Partial mediation model with modification indices	3.083	181	.052	.947	.938	.0432

Note. $N = 777$

The results obtained on the hypothesized relationships are shown in figure 4.1. The hypotheses 1a y 1b were confirmed. The same occurs with hypotheses 2a y 2b. The role of job satisfaction facets is confirmed but the type of mediation differs from one to another. Intrinsic job satisfaction partially mediates the relationship between underemployment in job intrinsic aspects and intentions to quit. So, the hypothesis 3a was confirmed. On the other hand, extrinsic job satisfaction fully mediates the relationship between underemployment in extrinsic aspects of the job and turnover intentions.

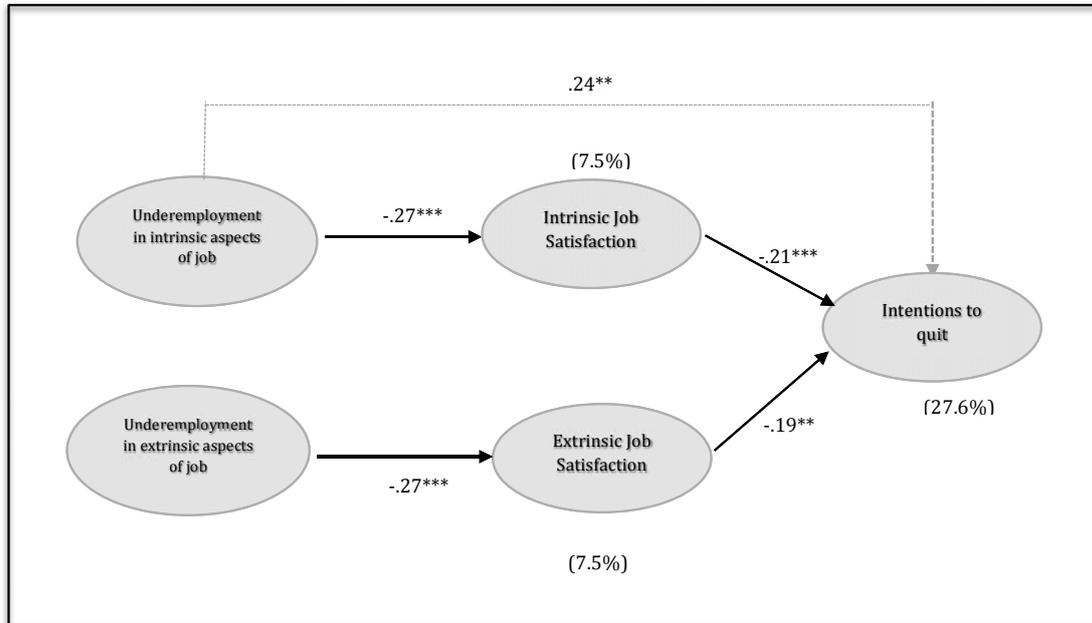


Figure 4.1. Partial mediated model (added path in dashed lines). Standardized parameter estimates for the hypothesized model. * = $p < .05$, ** = $p < .01$, *** = $p < .001$. Percentages of explained variances for each variable are in parenthesis.

4. DISCUSSION

The present study had shown the effects of underemployment over job satisfaction and intentions to quit of youngster workers in Spain. This study proves the importance to analyse underemployment identifying the mismatch of intrinsic and extrinsic aspects of the job. The results had shown that these two types of underemployment impact through different ways the intentions to quit.

The first part of this study confirms the negative relationship between each of the two dimensions of underemployment and their corresponding job satisfaction facets. These

results confirm the suggestion proposed by Maynard et al., (2006) about studying the effects of underemployment over job satisfaction, assessing job satisfaction as facets.

The same point of view was pointed out by Tang, Kim & Tang (2000), who stated: “We assert that the distinction between intrinsic job satisfaction and extrinsic job satisfaction is a very important one, because two individuals may express the same amount of overall job satisfaction but for entirely different reasons” (p. 215).

Our results had shown that underemployment in intrinsic aspects of job; particularity overeducation and overqualification, present lower intrinsic job satisfaction. The same occurs with underemployment in extrinsic aspects of the job, like temporary work, involuntary part time and underpayment. Those who experience that tipe of underemployment present lower extrinsic job satisfaction.

The results of this study are different to the Herzberg’s theory (Herzberg, Mausner y Snyderman, 1959; Herzberg, 1966) as intrinsic factors have a greater influence on job satisfaction than extrinsic factors. In this study, no matter what type of underemployment is experienced by the employee the result are negative in what concerns job satisfaction.

Finally, the study also analyses the mediating role of job satisfaction facets (intrinsic and extrinsic) in the relationship between intrinsic and extrinsic job underemployment and intentions to quit. Udechukwu (2007) showed that intrinsic factors are more determinant that extrinsic factors in order to explain intentions to quit. However, our results go further. Not only job satisfaction predicts intentions to quit, in addition intrinsic factes underemployment presents a direct positive effect over intentions to quit.

Thus, this study points out that underemployment in intrinsic aspects of the job affect in different way that underemployment in extrinsic aspects to job satisfaction and intention to quit.

Previous studies, like Clark & Oswald (1996), had shown that individuals “over-competent” (with more competencies than the job requires), could get bored, express more complaints or look forward for a challenging work. Thus, underemployment in extrinsic aspects of the job (employees who are underpayment, involuntary part time or temporary work) explained all the effects over intentions to quit mediated by extrinsic job dissatisfaction.

These results can be further discussed by the scope of the age of participants. Young employees are willing to find good jobs, but they can stay and wait for better conditions (for a full contract, full time position or a good salary) but they cannot wait for a better job or promotion when the mismatch is related with their years of schooling, experience or qualifications. The intentions to quit do not indicate that the employee voluntarily will quit his/her job, but just he is considering and willing to do it.

This study, presents some limitations. First, the measurement model of underemployment taking into consideration intrinsic and extrinsic aspects of the job will require additional operationalization of each dimension, in order to assure the state of mismatch. Future investigations should include other metrics (subjective and objective) of underemployment in intrinsic aspects of the job.

As we mentioned before, the real situation of the job positions pointed out the presence of some types of underemployment at the same time. The interactions between the types of underemployment are possible and they may have differentiated effects. Feldman (1996) stated the relationship between some types of underemployment dimensions.

The relevance of this sample (young employees) and the results should be treated by caution about the generalizations to other groups or countries. Nevertheless, the results had

shown the importance to establish actions for the employees who are underemployment in any aspects.

The underemployment in extrinsic factors demands actions in order to propose better conditions for the employee. The actions to offer attractive plans based on achieved goals for the employees will decrease the dissatisfaction with extrinsic aspects. The underemployment in intrinsic aspects of the job has shown more repercussion in the employee and the organization. For that reason, the apply strategies on this matter

Actions focusing on the recruiting process will help recruiters to identify surplus education in candidates, and if this occurs, take positive advantages of these qualifications at the moment of hiring them. Investing in actions for talent development in organizations could help to re-orientate the careers and promotes these employees, in order to utilize their skills and experience and in order to avoid the dissatisfaction and intentions to quit thoughts.

However, the worse scenario may happen if the employees suffer by both types of underemployment (intrinsic and extrinsic aspects). Further investigations could follow up this kind of combinations about being underemployment in all aspects.



**CAPÍTULO V.
LA DINÁMICA DEL SUBEMPLEO:
LA SOBREENUCACIÓN,
ANÁLISIS DE LAS TRAYECTORIAS
LABORALES EN ESPAÑA**

VNIVERSITAT
DE VALÈNCIA

1. INTRODUCCIÓN

Según afirma la Oficina Internacional del Trabajo (International Labour Office) en su informe sobre las Tendencias Globales del Trabajo para los Jóvenes (2013), en estos momentos de crisis, es complicado ser joven (ILO, 2015). Las explicaciones económicas son claras, la crisis desde 2008 ha agravado la problemática del empleo para los jóvenes, en especial en España y el tiempo que transcurre desde que se inicia la actividad en el mercado laboral y la consecución de un trabajo es cada vez más larga produciendo que algunos jóvenes desistan en su afán por obtener un trabajo. Por otra parte quienes siguen buscando empleo con frecuencia se ven abocados a reducir sus exigencia sobre el tipo de trabajo que están dispuestos a aceptar (ILO, 2015).

Por otra parte, el mercado laboral y quienes lo conforman, han respondido ante la economía global y la reestructuración de la industria con la flexibilización del trabajo generando buenos trabajos y malos trabajos (Nelson y Smith, 1999). Los buenos trabajos son los estables, a tiempo completo, con buen salario que ofrecen posibilidades de avance y son para aquellos candidatos que presentan las mejores credenciales académicas o los altamente cualificados. Los malos puestos tienden a ser inestables, no tan bien pagados, generalmente a tiempo parcial carentes de beneficios y con pocas oportunidades de desarrollo y promoción. Estos últimos puestos de trabajo, es verdad que alejan a los jóvenes del desempleo (Arulampalam, 2001), sin embargo, los jóvenes que acceden a ellos pueden tener el riesgo del subempleo (Jensen y Slack, 2003).

Según la Oficina Internacional del Trabajo (2013), el desajuste en cualificaciones (*skills mismatch*) se ha vuelto persistente y tiende a crecer. La sobrecualificación y la sobreeducación cohabitan con la infracualificación y la infra-educación y tiene como

resultado en todas sus formas que la educación de los jóvenes así como sus cualificaciones se subutilicen y queden obsoletas a lo largo del tiempo (ILO, 2015).

¿Qué supone para el joven insertarse en el mercado laboral como un trabajador subempleado? ¿La historia laboral de dichos jóvenes es diferente de quienes inician en un puesto acorde a su educación y cualificaciones?

Estudios previos han analizado las trayectorias de sobreeducación (Battu, Belield y Sloane, 1999; Dolton y Vignoles, 2000; Baert, Cockx y Verhaest, 2013; Scherer, 2004, Verhaest y Van der Velden, 2013), prestando especial atención al mantenimiento de esa sobreeducación a lo largo del tiempo. Los resultados arrojan información interesante sobre la movilidad de los jóvenes a puestos laborales acordes a sus estudios. Sin embargo, dada la diversidad en la medición del subempleo que utilizan, así como la elección de las muestras, lleva a seguir investigando en este rubro.

En estudios realizados en la población española, la infra-educación está mucho menos presente que la sobreeducación. Datos extraídos del Observatorio de Inserción Laboral Bancaja IVIE en la oleada del año 2005 indican que la infra-educación fuerte está solo presente en el 1.67% de los hombres y en el .82% de mujeres, mientras que la sobreeducación fuerte está presente en el 11.87% de los hombres y en el 11.85% de las mujeres (García Montalvo, Peiró y Soro, 2006).

El presente estudio pretende ahondar en el sobreeducación analizando las trayectorias laborales de los jóvenes españoles. Para su mejor comprensión, el estudio está dividido en cuatro partes: la primera analiza la trayectoria laboral de los jóvenes españoles (tomando en consideración tres puestos de trabajo), permitiendo agrupar a través de un

análisis de clúster las diferentes trayectorias laborales en materia de sobreeducación. Una vez identificados los *paths*, en la segunda parte del estudio se analizarán algunos antecedentes relacionados con su entorno como lo son el nivel educativo de sus padres así como la nota media del expediente académico de los jóvenes en sus últimos estudios. En la tercera parte, se analizará la duración de los trabajos en los diferentes *paths*, permitiendo conocer la permanencia en los puestos de trabajo. Por último, se analizará la relación de dichas trayectorias o *paths* con algunas actitudes laborales como son la satisfacción extrínseca, intrínseca y la propensión al abandono.

1.1 Trayectorias Laborales

La inserción laboral de los jóvenes, dada la precariedad de los trabajos y la alta tasa de paro, es una preocupación constante que ha llevado a plantear numerosos estudios que intentan analizar cómo es el desarrollo de sus carreras profesionales, sus trayectorias laborales, en un intento de identificar qué factores pueden estar influyendo. Aunque el subempleo y particularmente la sobreeducación se han venido estudiando desde los setenta, su estudio se ha incrementado en las últimas décadas con interesantes revisiones sobre el mismo (Maynard y Feldman, 2011, McKee-Ryan y Harvey, 2011).

En el presente estudio se analizarán las trayectorias laborales desde la óptica de la sobreeducación analizando el desajuste entre los años de educación que posee el joven y los que se requieren para desempeñar el puesto de trabajo que se ocupa teniendo en cuenta que la formación del sujeto está por encima de los estándares requeridos por el puesto.

En el mercado laboral español la proporción de jóvenes altamente educados se ha incrementado dramáticamente (Dolado, Felgueroso y Jimeno, 2000) y la tasa de paro de los

jóvenes es una de las más elevadas de la OECD. Por tanto es lógico esperar que los jóvenes se verán obligados a aceptar trabajos por debajo de su educación, incrementándose el subempleo. Parece comprensible que los jóvenes prefieran un empleo no ajustado con el objetivo de salir del desempleo (Arulampalam, 2001; Korpi y Levin, 2001).

En estudios como los de Scherer (2004) y, Verhaest y Van der Velden (2013), se aluden a dos hipótesis explicativas de las trayectorias laborales de los jóvenes relacionadas con la manera de ingresar en el mercado laboral, ya sea óptima o no. La hipótesis de la puerta de entrada (*entry port hypothesis*) señala que las posiciones de entrada no-óptimas (*non-optimal entry positions*) son transitorias y no tendrán consecuencias negativas en el futuro laboral. Inclusive, pueden traer ventajas para las siguientes posiciones laborales. Estas elecciones laborales no ideales se denominan *stepping-stone positions*. El mercado laboral las tolera en los puestos de trabajo iniciales que no están ajustados. Según esta hipótesis es posible iniciar una trayectoria laboral en puestos en los que se está subempleado y posteriormente, a través de la movilidad, se logra el ajuste. Se asume una rápida movilidad hacia puestos ajustados y hacia la estabilidad en la carrera laboral (Contini et al., 1999).

Esta hipótesis explicativa se deriva de la Teoría de Movilidad de Carrera (Sicherman, 1991; Sicherman y Galor, 1990) que defiende que los jóvenes aceptan puestos sin un reto educativo muy elevado por la posibilidad de ascender rápidamente, considerándose estas posiciones como *stepping-stones* para su futuro profesional. Desde esta perspectiva se predice una mayor movilidad de los jóvenes que están en estos puestos que en la de puestos ajustados.

Diferentes estudios indican que los jóvenes tienden a aceptar trabajos por debajo de su cualificación debido a la dificultad en obtener empleos ajustados siendo una etapa al inicio de su trayectoria laboral que se supone transitoria (Groot, 1996; Groot y Maasen van den Brink, 2000; Dolado et al., 2000; Alba-Ramírez y Blázquez, 2004).

Sin embargo, otros estudios han mostrado efectos contrarios. Dolton y Vignoles (1997; 2000), señalan que gran parte de la muestra analizada no lograba realizar un cambio en los empleos hacia un mejor ajuste en un período más largo de años. Hallazgos similares son presentados por Battu, Belfield y Sloane (1999). Estos estudios parecen demostrar que las carreras laborales tienden más bien a continuar el camino que han comenzado sin movimientos extraordinarios de carrera para los trabajadores demasiado instruidos.

La evidencia empírica cuestiona la Teoría de Movilidad de Carrera. En este sentido, Dolton y Vignoles (2000) mostraron que la sobreeducación no es transitoria y que perdura en el tiempo para una importante proporción de graduados universitarios. Resultados similares se obtuvieron en el estudio de Battu et al. (1999) al registrar que después de 6 años los graduados en Reino Unido continuaban en empleos que no requerían sus grados académicos. También en el estudio de Büchel y Mertens (2004) se constató que los trabajadores sobreeducados habían experimentado en menor proporción una movilidad hacia arriba (*upward mobility*) que los que estaban ajustados.

En un intento de poder explicar estos resultados la hipótesis del atrapamiento (*entrapment hypothesis*) considera que estas posiciones iniciales no óptimas tendrán consecuencias negativas a largo plazo ya que la persona queda atrapada en su trabajo o en ese segmento laboral sin tener fácil salida del mismo.

Esta hipótesis se apoya en la Teoría del Mercado Dual (*Segmentation*) que afirma que el mercado laboral se divide en dos segmentos, uno el *primary good segment* y el otro, el *secondary bad segment*. El primero ofrece los puestos con las mejores condiciones y el segundo ofrece trabajos de poca calidad y precarios (Doeringer y Piore, 1971) en el que una vez entra el joven queda atrapado dificultándose su movilidad hacia el ajuste.

Por tanto, la revisión teórica y empírica parece contemplar diferentes trayectorias laborales en función de si, como propone la Teoría del Mercado Dual, iniciamos la trayectoria en el segmento bueno o malo del mercado laboral y, dentro de éste último a su vez se discrepa sobre la repercusión futura respecto al ajuste laboral. Si el joven entra en ese segmento bueno (ajustado a su formación), esta teoría pronostica que permanecerá en él a lo largo del tiempo. Por el contrario si entra en el segmento malo (es decir en un puesto desajustado en relación a su formación) hay dos hipótesis contrarias a la hora de pronosticar la futura trayectoria laboral:

- La denominada *hipótesis del atrapamiento*, que señala que la entrada en ese segundo segmento (*secondary bad segment*) dejará al joven atrapado en él permaneciendo en este segmento del mercado laboral y por tanto estando prolongadamente desajustado laboralmente. En caso de que se progrese hacia un ajuste, será más porque pierde cualificación y no porque mejora en la calidad de su empleo (García-Montalvo y Peiró, 2009)
- La denomina *hipótesis de entrada no óptima (non-optimal entry positions)*, que por el contrario indica que las primeras posiciones laborales no óptimas sirven como peldaños que permitirán, con la movilidad, el ajuste con el paso del tiempo.

Representaría la trayectoria laboral de aquellos jóvenes que aun iniciando su inserción laboral en puestos para los que están sobreeducados, con el tiempo irían realizando una movilidad ascendente (*upward mobility*) que les va llevando sucesivamente a puestos ajustados.

Uno de los objetivos de nuestro estudio es poder analizar la presencia en el mercado laboral español de diferentes trayectorias laborales que puedan ser representativas de ambas hipótesis teóricas explicativas, identificando a través de clusters la presencia de jóvenes atrapados en su trayectoria laboral y aquellos que no. ¿Qué características tienen unos versus otros? ¿Para unos jóvenes la sobreeducación es transitoria y para otros, permanente? ¿Qué les hace diferentes? El presente estudio analiza, las diferentes trayectorias laborales de una muestra de jóvenes de 16 a 30 años, que cuentan con un historial laboral de al menos tres trabajos, para poder constatar, en qué grado se produce una u otra situación al inicio de la inserción laboral en el mercado laboral español. Detalles de la muestra y del análisis de datos se proporcionarán en el apartado de metodología.

1.2 Determinantes de las trayectorias laborales

La posibilidad de tener una trayectoria laboral ajustada o sobreeducada que atrape al joven o que le permita ascender hacia el ajuste puede estar relacionada con variables académicas del individuo y familiares, por lo que este apartado tiene como objetivo profundizar en aspectos relacionados con el bagaje académico del joven (nivel educativo y rendimiento académico), y con el de los padres (nivel educativo del padre y de la madre) para analizar su posible relación con las diferentes trayectorias laborales.

¿Quiénes son los jóvenes que tienen mayores probabilidades de padecer sobreeducación? Existen estudios que han señalado que la población más afectada son los jóvenes con mayor nivel de estudios. Esto responde en gran medida al tipo de trabajos que se ofrecen en el mercado laboral que son con frecuencia poco cualificados. Son los puestos de trabajo que requieren estudios básicos, los que en mayor medida estarían proliferando en el mercado de trabajo.

Si los que tienen más estudios tienen mayor probabilidad de padecer sobreeducación, ¿cómo repercutirá este hecho en los siguientes puestos de trabajo a desempeñar? En este estudio tratamos de determinar si en el caso de España, los jóvenes con mayor nivel de estudios son los que conforman las trayectorias laborales sobreeducadas. Así pues formulamos la siguiente hipótesis:

Hipótesis 1: Los jóvenes con mayor nivel académico presentarán en mayor medida trayectorias laborales sobreeducadas.

Otro determinante importante es la propia familia que tiene una gran influencia en la vida académica y profesional de los hijos. Algunos estudios demuestran que es posible comprender mejor las trayectorias laborales de los hijos a través del background académico de los padres. En este sentido, Rojewski (2005) observa que los padres que han alcanzado un alto nivel de estudios imbuirán con mayor probabilidad en sus hijos la misma intención de obtener más educación y esto conllevaba tener mayores expectativas laborales que se traducían en empleos más prestigiosos en comparación con los jóvenes que provienen de familias en donde el nivel académico de los padres no es tan alto.

Diversos estudios muestran que la educación de ambos padres así como el ingreso económico familiar corresponde con las expectativas de los padres en relación con la educación de sus hijos (Alexander, Entwistle y Bedinger, 1994; Davis-Kean, 2005; Davis-Kean, Malanchuk, Peck, y Eccles, 2003; Teachman, Paasch, y Carver, 1997). Por ello cabe esperar que a mayor nivel socioeconómico de la familia, mayores recursos se tendrán para poder costear los estudios de los hijos que se traducen en la mayoría de los casos en un mayor número de años de estudio. Investigaciones sobre el futuro laboral de los hijos, señalan que las aspiraciones familiares tienen un impacto significativo en los adolescentes y en sus experiencias posteriores (Mau y Bikos, 2000). En este sentido, Wilson y Wilson (1992); Patrikakou (1997); y Trusty (1998) demostraron que las aspiraciones académicas de los padres tenían una fuerte influencia en las aspiraciones académicas de sus hijos. También en un estudio llevado a cabo en España por la Fundación Europea Sociedad y Educación (2007) se observó que las expectativas de los padres estaban fuertemente asociadas con las aspiraciones académicas de los hijos.

Ahora bien, la familia no sólo tiene una influencia en la posibilidad de costear los estudios de los hijos, sino también en la transmisión de expectativas para su futuro laboral acorde a dichos estudios. Los padres que tienen mayores niveles académicos y que ocupan puestos con un alto estatus, pueden no sólo fomentar el alto nivel educativo de sus hijos; también pueden ejercer como modelos a seguir, proporcionándoles recursos como el *capital social* cuando sus hijos buscan entrar en un mercado laboral (Vuolo, Mortimer y Staff, 2014).

Pero ¿qué pasa cuando las condiciones económicas en las que se encuentra el país (nivel de paro muy elevado y disminución drástica de la oferta de trabajo con calidad)

hacen difícil acceder a buenos puestos de trabajo? Las expectativas propias y familiares pueden repercutir desfavorablemente en la vida laboral de los jóvenes que pretenden encontrar los puestos deseados acordes a ellas.

Es posible por ejemplo, que esas aspiraciones provoquen un rechazo de puestos ofertados que están por debajo del nivel de formación, o que si se aceptan, la exigencia propia y la familiar no haga más que provocar frustración y una permanencia en estatus desajustados. O por el contrario ¿es posible que a pesar de estar sobreeducados, las familias actúen alentando y apoyando su trayectoria laboral hasta que logren sus metas? Para dar respuestas a estos interrogantes otro de nuestros objetivos es analizar la influencia de los niveles de estudios de los padres en las trayectorias laborales de sus hijos.

Hipótesis 2: El nivel académico de los padres influirá en la trayectoria laboral de los jóvenes. El nivel educativo de los padres incrementará la probabilidad de que el joven presente una trayectoria laboral ajustada o con movilidad hacia el ajuste.

Otro factor importante de la familia es el de las expectativas que inciden en el auto-concepto del joven y a su vez en sus logros académicos posteriores (Eccles, 1993; Marsh, Koeller, Trautwein, Luedtke, y Baumert, 2005). Hay estudios que constatan que los niños que han sido criados en familias con más recursos financieros y sociales tienen mejores *resultados académicos* (Brooks-Gunn y Duncan, 1997; Magnuson, 2003; Marjoribanks, 2002a, 2002b; Yeung, Linver y Brooks-Gunn, 2002; Sirin, 2005). En este sentido una nota elevada en el expediente académico reafirma el auto-concepto en el logro de sus objetivos académicos. La pregunta que cabe realizarse es, pues, si ese alto rendimiento académico, en situaciones económicas de recesión favorece trayectorias más o menos ajustadas o si por el

contrario provoca una permanencia en puestos sobreeducados, dada la dificultad de encontrar ofertas acordes al nivel y a las expectativas del joven. En este contexto, planteamos la siguiente hipótesis:

Hipótesis 3: Los jóvenes con mayor rendimiento académico presentarán con mayor frecuencia trayectorias laborales sobreeducadas en comparación con los jóvenes ajustados.

1.3 La duración en los trabajos sobreeducados

La problemática del subempleo y particularmente de la sobreeducación, es por una parte la subutilización de las competencias adquiridas en los años de estudio y preparación, que se van perdiendo con el tiempo, al estar en un puesto que demanda inferiores cualificaciones (Sicherman, 1991) y, por otra, la falta de retribución que representa el no estar obteniendo el salario correspondiente por los estudios y la preparación, viéndose comprometido el retorno de inversión esperado por los años de estudio (Hartog, 2000).

Estudios previos han mostrado que las personas sobreeducadas tienden a ser menos productivas que otras personas con las mismas cualificaciones. Esta relación se manifiesta en términos de absentismo, satisfacción laboral, capacitación y/o adiestramiento sobre el puesto de trabajo, y estado de salud (Tsang y Levin, 1985; Tsang, Rumberger y Levin, 1991). También puede repercutir en una menor permanencia en su puesto.

Algunos estudios han analizado la persistencia de la sobreeducación a lo largo del tiempo. Así, Dolton y Vignoles (2000) en Estados Unidos, comprueban que después de 6 años desde la graduación, los egresados seguían en puestos sobreeducados, lo mismo sucede con una muestra belga en el estudio de Verhaest et al. (2015) en donde los

trabajadores seguían estando en puestos sobreeducados después de 7 años. En el estudio de Battu, Bellefield y Sloane (1999) con una muestra del Reino Unido, se demostró que un 30% no logró obtener un empleo acorde a sus estudios. Por su parte, Büchel (2002) con una muestra alemana mostró que, el trabajador, con un trabajo para el que estaba sobreeducado, aumentaba significativamente la probabilidad de un mayor número de cambios de trabajo.

Así pues, el trabajador que ocupa un puesto para el que está sobreeducado, al verse penalizado por el salario en el inicio de sus carreras, tiende a estar menos motivados y con mayor interés en buscar otro puesto de trabajo, lo que hace que cambien de puesto frecuentemente (Büchel y Mertens, 2000) y por ende que la duración en sus trabajos sea menor.

La Teoría del Capital Humano (Becker, 1964), asume que el conocimiento, las habilidades y las destrezas obtenidas durante la formación son vistas como un capital para el individuo. Este tipo de inversión ayuda y promueve una alta productividad en el mercado laboral, de manera que las mayores cualificaciones en un trabajador representan una mayor productividad para la organización. Sin embargo, si esto no sucede, como en el caso de la sobreeducación, debido a que el nivel de estudio no corresponde con lo esperado por el puesto, esto puede ser un motivo de desánimo para el propio trabajador ya que no recibe el retorno de su inversión, y por ello con mayor probabilidad optará por buscar otro empleo que sí le retribuya.

El cambio de trabajo y la poca duración en los trabajos de las personas sobreeducadas en los puestos laborales, vendría justificado también por la teoría de la Deprivación Relativa (*Relative Deprivation*), que señala que las personas cotejan su situación laboral actual con la situación deseada o preferida, basándose en algún estándar

de comparación como por ejemplo, los trabajos anteriores, la situación laboral de los compañeros actuales de trabajo o sus acuerdos laborales. Esa comparación puede ser diferente para cada persona (Luksyte y Spitzmueller, 2011), pero en cualquier caso sí no le es favorable, el joven puede no estar conforme con el tipo de trabajo inferior a sus estudios, por lo tanto es predecible que busque el cambio a un puesto de trabajo más acorde a su nivel educativo. Así pues, en este estudio planteamos la siguiente hipótesis:

Hipótesis 4: Los jóvenes con trayectorias laborales sobreeducadas permanecerán menos tiempo en los trabajos, que aquellos que presentan trayectorias laborales ajustadas o con movilidad al ajuste.

1.4 Las trayectorias de los jóvenes y su efecto en las actitudes laborales

El sub-empleo además de tener una repercusión en la duración en los puestos de trabajo también influye en diferentes conductas laborales de los jóvenes. Numerosos estudios han analizado los efectos del subempleo, particularmente en los jóvenes, teniendo en cuenta que en la transición de joven a adulto, el encontrar un trabajo representa un importante indicador de éxito que conlleva sensaciones de auto-eficiencia y en relación al futuro una estabilidad económica (Prause y Dooley, 2011).

Existe evidencia empírica indicando que el subempleo afecta al bienestar psicológico al tener efectos en la pareja, la familia y en las relaciones sociales (Dooley y Prause, 2004), depresión (Anderson et al., 2006), satisfacción con la vida (Feldman y Turnley, 1995), autoestima (Prause y Dooley, 1997) y estrés psicológico (Jones-Johnson y Johnson, 1991). Sin embargo, otros estudios muestran que el subempleo no está relacionado con los anteriores indicadores de bienestar y salud, incluyendo satisfacción de

vida (Burke, 1998; Feldman y Turnley, 1995; Herzog, House y Morgan, 1991), satisfacción laboral (Kahn y Morrow, 1991), depresión (Beiser et al., 1993) y satisfacción laboral general (Liem y Liem, 1988).

Frente a estas contradicciones el estudio de McKee-Ryan y Harvey (2011) lleva a cabo una revisión de los estudios sobre el subempleo y las actitudes laborales concluyendo que la relación tiende a ser negativa. En el caso de la satisfacción laboral, en 21 de los estudios revisados, se encontró que estaba relacionada negativamente con el subempleo, con una correlación de $-.22$ en todas las dimensiones del subempleo.

Estos efectos negativos, según la *Teoría del Ajuste Persona-Puesto* (Edwards, 1991), se explicarían en base a la discrepancia o desajuste entre las necesidades del empleado y las características del puesto de trabajo. La teoría señala la existencia de dos tipos de ajuste persona-puesto. El ajuste *job demands-worker abilities fit* que se refiere al ajuste relacionado con lo que el puesto demanda en materia de conocimientos, habilidades y cualificaciones para su desempeño y las del trabajador. En este marco el desajuste se presenta cuando el trabajador aporte más o menos educación, cualificaciones, experiencia o habilidades que las requeridas por el puesto de trabajo. El otro ajuste es el *worker needs-job supplies fit* que se refiere a la concordancia entre las necesidades del trabajador y las aportadas por el trabajo. En este caso el desajuste vendrá cuando el trabajador gana menos salario, tiene contratos temporales o la inseguridad de un trabajo intermitente. La discrepancia en ambos tipos de ajuste producirá efectos negativos en las actitudes laborales.

Otra de las actitudes laborales que se han analizado del subempleo es la *propensión al abandono* así como la voluntad de irse de la organización (Maynard et al., 2006; Luksyte, Sady y Spitzmueller, 2009; Maynard y Simon, 2007). Es lógico pensar que una

persona subempleada intentará moverse hacia mejores puestos más ajustados y que por lo tanto tenga mayores intenciones de abandonar la organización o el puesto de trabajo.

Acorde con la Teoría del Ajuste Persona-Puesto, nuestro estudio pretende analizar si los efectos del subempleo, en lo que afecta a estar sobreeducado, son diferentes en función de las trayectorias laborales que presenta el joven en su primera etapa de inserción.

En concreto se analizan las diferencias entre trayectorias laborales en lo que respecta a la satisfacción laboral intrínseca y extrínseca y en su propensión al abandono.

Por todo ello las hipótesis que se plantean son las siguientes:

Hipótesis 5a: Los jóvenes que presentan una trayectoria laboral ajustada o con movilidad al ajuste, presentarán mayores niveles de satisfacción intrínseca que los jóvenes con trayectorias sobreeducadas.

Hipótesis 5b: Los jóvenes que presentan una trayectoria laboral ajustadas o con movilidad al ajuste, presentarán mayores niveles de satisfacción extrínseca que los jóvenes con trayectorias sobreeducadas.

Hipótesis 6: Los jóvenes que presentan una trayectoria laboral sobreeducada, presentarán mayores niveles de propensión al abandono que la de aquellos con trayectorias ajustadas o con movilidad al ajuste.

2. MÉTODO

2.1 Muestra

La muestra está compuesta por 596 jóvenes que viven en España, con experiencia laboral en tres trabajos remunerados, con al menos una dedicación de una hora a la semana. La media de edad era de 23.20 años ($SD = 3.37$). El 59.9 % son mujeres y el 40.1% hombres. El nivel educativo de los participantes en el momento de la encuesta: sin estudios 0.3%, básicos obligatorios 29.2%, formación profesional 19.7%, bachiller 29.2%, universitarios 19.3% y post-universitarios 2.3%.

2.2 Medidas

2.2.1 Trayectorias Laborales

Para el análisis de las trayectorias laborales de los jóvenes se procedió al tratamiento de varios ítems que conformaban la encuesta, relacionados con el nivel de estudios alcanzado por el joven y el requerido para el desempeño de los puestos laborales.

La encuesta solicita información sobre los diferentes puestos laborales desempeñados por el sujeto (hasta 6 puestos posibles). Para este estudio, dada la gran variabilidad de posibilidades, y atendiendo al objetivo del estudio (análisis de trayectorias) y al número de sujetos en cada una de las posibilidades, se han seleccionado sólo a aquellos jóvenes que contaban, en su historial laboral, con tres puestos de trabajo. Para cada uno de ellos se ha tenido en cuenta la descripción del puesto en función del nivel de estudios requerido para su desempeño.

Para analizar el nivel de estudios requerido la encuesta formula la siguiente pregunta: *Si tuvieras que recomendar a una persona para ocupar tu puesto de trabajo,*

¿qué estudios le aconsejarías realizar? (García-Montalvo et al., 2006). Las respuestas representan las diferentes opciones representativas de todos los niveles educativos. Previo a ello el sujeto responde a la pregunta sobre el nivel máximo de estudios alcanzado por él, teniendo entre las opciones de nuevo todos los niveles educativos posibles.

Ambos niveles educativos son transformados posteriormente en número de años de educación, por lo que el rango de respuestas va de 0, para los sin estudios, a 21 en el caso de haber estudiado o requerir un doctorado.

Para identificar el grado de ajuste/desajuste en materia de educación, el Observatorio de Inserción Laboral ha desarrollado una medida que compara el nivel de estudios que el joven tiene con el que se requiere en cada uno de los puestos de trabajo mencionados en su historia laboral.

Dicho indicador calcula la diferencia entre los años de formación del joven y los años de formación que se considerarían adecuados para realizar el trabajo que realiza (García-Montalvo et al., 2006). El cálculo resultante arroja valores inferiores a 0 cuando la persona cuenta con menor número de años de formación de lo que requiere el puesto hasta valores positivos que corresponderán al grado de sobreeducación. El rango de valores va de -8 a 12.

2.2.2 Nivel académico del Joven

Para el análisis del nivel académico del joven se le pedía que seleccionara el nivel más alto alcanzado, ofertándoles como posibles respuestas las siguientes (García-Montalvo et al., 2006):

1. Sin estudios
2. Primaria / Certificado Escolar
3. Graduado Escolar
4. CGM
5. CGS
6. Bachillerato
7. Universitario Medio
8. Universitario Superior
9. Master / Doctorado

2.2.3 Nivel académico de los padres

Para el análisis del nivel académico de los padres (padre y madre) se les pedía que seleccionaran el nivel más alto alcanzado por cada uno de ellos, ofertándoles como posibles respuestas las siguientes (García-Montalvo et al., 2006):

1. Sin estudios
2. Primaria / Certificado Escolar
3. Graduado Escolar / Bachiller Elemental
4. FP1
5. FP2
6. Bachillerato Superior
7. Universitario Medio
8. Universitario Superior
9. Master / Doctorado

2.2.4 Nota Académica del Joven

Para analizar el rendimiento académico alcanzado por el joven en su trayectoria académica se les formuló la siguiente pregunta: *¿Cuál es la nota más frecuente en tu expediente global?* (García-Montalvo et al., 2006). Las opciones posibles eran las siguientes:

1. Suspenso
2. Aprobado
3. Notable
4. Sobrasaliente
5. Matrícula

2.2.5 Duración de los trabajos

La duración de cada uno de los los puestos de trabajo se analizó preguntándoles por el número de días que duró su desempeño en cada uno de los puestos. Por lo que se ha decidido tomar el número de días de los primeros dos puestos de trabajo ya que lo relativo al 3er puesto había un porcentaje de la población en el que el tercer empleo estaba en vigor.

2.2.6 Satisfacción Laboral

El análisis de la satisfacción laboral se midió a través de la escala de satisfacción laboral utilizada en García-Montalvo y Peiró (2009) y, García-Montalvo et al. (2003; 2006), que mide las facetas de satisfacción extrínseca e intrínseca.

Esta medida solicita del sujeto que señale el grado de satisfacción en su puesto de trabajo con diferentes aspectos extrínsecos e intrínsecos, utilizando la siguiente escala: 1 *Nada satisfactorio*, 2 *Poco satisfactorio*, 3 *Algo satisfactorio*, 4 *Bastante satisfactorio* y 5 *Muy satisfactorio*.

La escala de *satisfacción extrínseca* consta de 7 ítems (Alfa de Cronbach= 0,91) referidos a la estabilidad en el empleo, las condiciones en las que éste se realiza, las compensaciones que se reciben a cambio y las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional del joven.

Consta de los siguientes ítems:

- a) El horario
- b) Las oportunidades de promoción
- c) La estabilidad en el trabajo
- d) El buen salario
- e) Las condiciones físicas (salud e higiene)
- f) Un trabajo sin excesivo agobio o presión
- g) Unas amplias vacaciones.

La escala *satisfacción intrínseca*, consta de 7 ítems (Alfa de Cronbach= 0,85). Mide la satisfacción con las tareas a realizar, con las oportunidades de aprender, las habilidades exigidas por el puesto de trabajo y la iniciativa y responsabilidad que exige al encuestado. Los ítems son los siguientes:

- a) La variedad de tareas a realizar
- b) Las oportunidades de aprender que éstas proporcionan
- c) Las habilidades que exige el puesto
- d) El grado de autonomía que permiten al realizar el trabajo
- e) El sentido y significado del trabajo
- f) El grado en que posibilita tener iniciativa
- g) Las responsabilidades que implica

2.2.7 Propensión al abandono

Para el análisis de la propensión al abandono de la organización se utilizó la escala empleada por García-Montalvo et al. (2006) que consta de tres ítems (Alfa de Cronbach=.79). La escala pide el nivel de acuerdo (1= Muy en desacuerdo y 5= Muy de acuerdo) con las siguientes afirmaciones:

a) Últimamente, tengo bastantes ganas de abandonar esta organización, b) Me gustaría permanecer en esta organización el mayor tiempo posible, c) Si pudiera dejaría hoy mismo este trabajo.

2.3 Análisis de Datos

Para alcanzar los objetivos propuestos y poder contrastar las hipótesis formuladas, se han llevado a cabo diferentes tipos de análisis: descriptivos (frecuencias, porcentajes, medias y desviaciones típicas), así como los análisis de clúster para describir las diferentes trayectorias laborales de jóvenes que se encuentran en la primera etapa de su inserción laboral.

Posteriormente, para analizar posibles diferencias significativas entre las trayectorias laborales observadas en nuestra muestra, se llevó a cabo una serie de análisis de varianza (ANOVA), para identificar antecedentes y determinantes de las trayectorias laborales (nivel académico del joven, nivel académico del padre y de la madre y nota académica del expediente del sujeto), su relación con el tiempo de duración de los trabajos; así como los efectos de las trayectorias (satisfacción laboral extrínseca, intrínseca; y propensión al abandono).

Para ello utilizamos como prueba de contrastes post hoc Tukey y Games-Howell, según la posibilidad de asumir o no homogeneidad en las varianzas de estas variables.

3. RESULTADOS

3.1 Estadísticos Descriptivos

En la Tabla 5.1 y 5.2 se muestran los análisis descriptivos de la muestra en relación a las diferentes variables consideradas.

Tabla 5.1

Descriptivos de la Muestra Total

	Joven		Madre		Padre	
	N	%	N	%	N	%
Género						
Hombres	239	40.1				
Mujeres	357	59.9				
Nivel Académico						
1 Sin estudios	2	.3	49	8.4	56	9.7
2 Primaria / Certificado escolar	27	4.5	178	30.5	148	25.7
3 Graduado escolar/ Bachillerato elemental	147	24.7	188	32.2	169	29.3
4 FP1	57	9.6	27	4.6	23	4.0
5 FP2	60	10.1	19	3.3	34	5.9
6 Bachillerato superior	174	29.2	55	9.4	54	9.4
7 Universitario medio	71	11.9	31	5.3	37	6.4
8 Universitario superior	44	7.4	35	6.0	48	8.3
9 Master / Doctorado	14	2.3	2	.3	7	1.2
Nota Académica						
1 Suspenso	21	3.6				
2 Aprobado	301	50.9				
3 Notable	249	42.1				
4 Sobresaliente	18	3.0				
5 Matrícula	2	.3				

Nota. N= 596

Tabla 5.2

Descriptivos de edad, nivel de sobreeducación, escalas y duración en los puestos de trabajo

	M	SD
Edad	23.20	3.37
Satisfacción Intrínseca	3.64	.85
Satisfacción Extrínseca	3.56	.80
Propensión al Abandono	2.15	1.07
Nivel Sobreeducación Puesto 1	2.01	2.53
Nivel Sobreeducación Puesto 2	1.56	2.40
Nivel de Sobreeducación Puesto 3	1.06	2.33
Duración del Puesto de Trabajo 1	282.45	384.94
Duración del Puesto de Trabajo 2	297.40	368.57

Nota. N= 596

En la tabla 5.3 se muestran las correlaciones de todas las variables.

Tabla 5.3
Correlaciones Rho de Spearman

Variables	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1 Satisfacción Extrínseca	-										
2 Satisfacción Intrínseca	.595**	-									
3 Propensión al Abandono	-.259**	-.254**	-								
4 Nota frecuente expediente	.016	.085*	-.90	-							
5 Nivel Académico Padre	.002	.013	.043	.126**	-						
6 Nivel Académico Madre	-.006	-.048	.060	.099*	.718**	-					
7 Nivel Académico Joven	.040	.041	-.005	.357**	.314**	.268**	-				
8 Duración 1er puesto de trabajo	.020	.043	-.030	-.098*	-.271**	-.245**	-.249**	-			
9 Duración 2º puesto de trabajo	.051	.076	-.034	-.019	-.156**	-.173**	-.085*	.481**	-		
10 Nivel sobreeducación 1er puesto de trabajo	-.054	-.063	.004	.168**	.070	.079	.396**	-.209**	-.122**	-	
11 Nivel sobreeducación 2º puesto de trabajo	-.038	-.111**	.095	.123**	.049	.085*	.297**	-.199**	-.140**	.635**	-
12 Nivel de sobreeducación 3er puesto de trabajo	-.122**	-.185**	.204**	.115**	.029	.046	.258**	-.223**	-.127**	.511**	.646**

Nota. N = 596

* La correlación es significativa al nivel .05 bilateral. ** La correlación es significativa al nivel .01 bilateral.

3.2 Análisis de Clústeres

Para determinar las diferentes trayectorias laborales el análisis de cluster se realizó con los datos de los 3 puestos de trabajo ocupados, en relación al grado de ajuste o sobreeducación codificados con valores de -8 a +12.

Para identificar los diferentes grupos, el análisis de clúster se llevó a cabo en dos pasos, tal y como recomienda Blashfield y Aldenderfer (1988) y, Hair y Back (2000). Se realizaron primero clústeres jerárquicos para obtener los grupos de clústeres iniciales y las medias de cada clúster. Se utilizó la distancia euclídeana cuadrada que mide la distancia entre las trayectorias de los sujetos y el método de Ward (1963), considerada como el método más eficiente (Ward, 1963). El número de clústeres fueron seleccionados en base a las distancias percibidas en el dendograma así como por el cambio en el coeficiente de aglomeración (Hair y Black, 2000).

Hubo una solución de 4 grupos con diferentes perfiles en las trayectorias laborales. Los grupos o clústeres quedan detallados en la Figura 5.1.

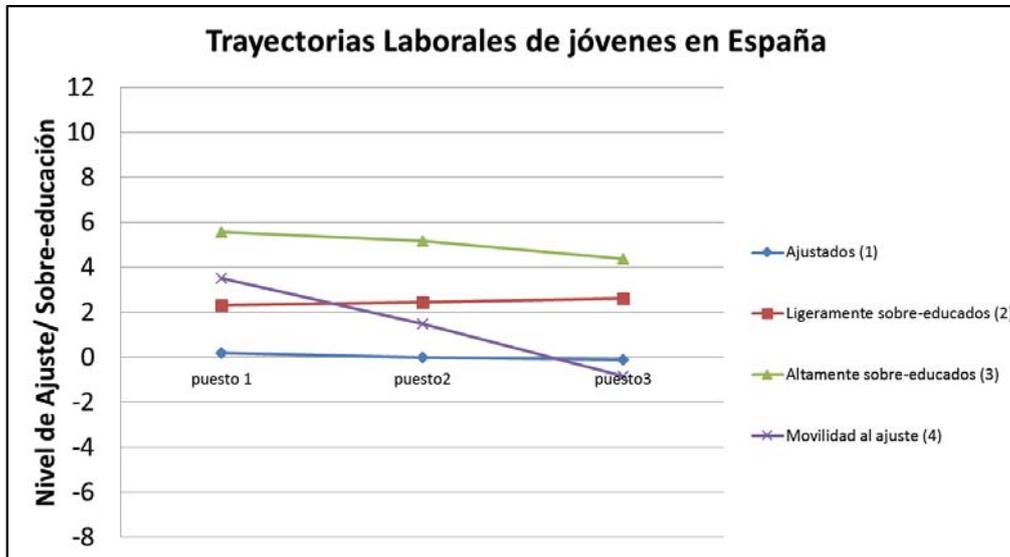


Figura 5.1. Representación de las Trayectorias Laborales

Como se puede observar, en las trayectorias laborales se presentan los siguientes grupos que se han denominado en función del nivel de ajuste/sobreeeducación que presentan. El clúster 1 integra a los sujetos *ajustados*. Se trata de jóvenes que han iniciado su carrera en un puesto ajustado (48.30%) y así se han mantenido a lo largo del resto de puestos. El clúster 2 incluye a los *ligeramente sobreeeducados* y hace referencia a los jóvenes que inician sus vidas laborales ligeramente desajustadas y se mantienen en esa situación a lo largo de su trayectoria (20.10%). El clúster 3 *altamente sobreeeducados* incluye a los jóvenes que iniciaron su trayectoria laboral muy desajustada y aunque en sus posteriores puestos se dirigen hacia el ajuste, están lejos de lograrlo (16.30%). Finalmente el clúster 4 *movilidad al ajuste* que describe a los jóvenes que a pesar de haber iniciado su trayectoria laboral en un puesto ligeramente sobreeeducado han logrado ajustarse (15.30%).

Estos resultados confirman lo esperable y es que existen diferentes trayectorias de entrada al mercado laborales en la primera etapa de la inserción de los jóvenes. Un alto porcentaje de jóvenes el 48.30% se inician en el trabajo en puestos razonablemente ajustados en su trayectoria laboral y se mantienen ajustados en los tres primeros puestos que han ocupado.

De todos modos hay mas de un 50% (51.70%) que entran en el segundo segmento del mercado laboral, aunque entre ellos cabe distinguir tres trayectorias laborales diferentes. Las tres parten en el primer puesto con niveles de desajustes variados que van desde los que están ligeramente sobreeducados, a los que presentan niveles considerables de desajuste o sobreeducación. Además, se constata que un grupo (aprox 15%) pasa de puestos iniciales o para los que están ligeramente sobreeducados a puestos para los que están ajustados.

Así pues, nuestros resultados no permiten apoyar ni rechazar ninguna de las hipótesis teóricas explicativas sobre las repercusiones que tienen para los empleos sucesivos el entrar en el mercado laboral en puestos para los que se tiene sobreeducación. Nuestros resultados muestran que aunque el mayor porcentaje de jóvenes estan atrapados en sus primeros puestos en situaciones de sobreeducación, tambien existe un grupo que pasa del desajuste al ajuste, siguiendo las previsiones de que la sobreeducación es un primer escalón para el ajuste.

Así pues, es necesario seguir investigando sobre las variables antecedentes y las variables moduladoras que puedan arrojar luz sobre las condiciones que hacen del desajuste una situación de atrapamiento y aquellas otras en los que dicho desajuste es un primer paso para avanzar hacia la obtención de puestos adecuados al nivel de educación.

En la tabla 5.4 se encuentran los descriptivos de las variables por grupos de trayectorias.

Tabla 5.4

Descriptivos de las Medidas y resto de Variables

Clusters	Edad		Sat. Intrínseca		Sat. Extrínseca		Propensión al Abandono		Duración 1er. Puesto		Duración 2do. Puesto	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
1 Ajustados	23.32	3.40	3.70	.85	3.63	.81	2.11	1.04	348.38	468.78	337.23	426.53
2 Ligeramente sobreeducados	22.63	3.47	3.51	.90	3.42	.85	2.23	1.02	203.95	236.81	263.00	328.35
3 Altamente Sobreeducados	23.69	3.11	3.44	.92	3.50	.78	2.55	1.22	208.14	340.89	226.88	258.72
4 Movilidad al ajuste	23.07	3.32	3.83	.64	3.62	.69	1.82	.94	260.34	237.69	288.67	305.16
Total	23.20	3.37	3.64	.85	3.56	.80	2.15	1.07	282.88	386.12	296.63	368.41

Nota. N=546

3.3 Clústeres y su relación con el background académico de los padres y del joven

En este apartado se exponen los resultados obtenidos sobre variables antecedentes académicas de las diferentes trayectorias laborales: nivel de estudios del joven y de los padres y la nota más frecuente en el expediente de los jóvenes. El ANOVA realizado permite identificar la existencia o no de diferencias significativas entre las diferentes trayectorias laborales. En la Tabla 5.5 se muestran los descriptivos de estas variables académicas de las cuatro trayectorias laborales.

Tabla 5.5
 Descriptivos de las Variables Académicas y Niveles de Sobreeducación

Clusters	Nota Media Expediente		Nivel Académico Joven		Número de años de estudio joven		Niv. Acad. Padre		Niv. Acad. Madre		Niv. Sobre-ed. Puesto 1		Niv. Sobre-ed. Puesto 2		Niv. Sobre-ed. Puesto 3	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
1 Ajustados	2.36	.63	4.58	1.84	10.98	3.01	3.50	2.09	3.21	1.90	.21	1.34	-.01	1.23	-.09	1.28
2 Medianamente sobre-educados	2.47	.64	4.92	1.68	11.92	2.18	3.82	2.23	3.65	1.98	2.32	1.23	2.46	1.05	2.61	.86
3 Altamente Sobre-educados	2.65	.59	6.55	1.32	14.27	2.18	3.93	2.24	3.44	1.96	5.59	1.70	5.19	1.88	4.37	2.10
4 Movilidad al ajuste	2.53	.58	5.45	1.54	12.68	2.16	4.17	2.30	3.99	2.16	3.52	2.20	1.48	2.25	-.84	1.41
Total	2.46	.63	5.10	1.82	11.97	2.86	3.73	2.18	3.45	1.98	2.01	2.53	1.56	2.40	1.06	2.33

Nota N: 596

Nota Media del expediente: 1 Suspenso, 2 Aprobado, 3 Notable, 4 Sobresaliente, 5 Matrícula.

El nivel académico: 1 Sin estudios, 2 Primaria / Certificado Escolar, 3 Graduado escolar / Bachiller elemental, 4 FPI o CFM, 5 FP2 o

CFS, 6 Bachillerato, 7 Universitario medio, 8 Universitario superior, 9 Master / Doctorado.

Años de estudio: Ver Tabla 2.1 (p. 80)

Nivel de Sobreeducación: Valores que van desde el -8 al 12

En relación al *nivel de estudios del joven* los resultados arrojan diferencias significativas en las trayectorias laborales $F(3, 593) = 34.55, p < .001$. Los análisis post hoc clarifican que las diferencias significativas se dan entre el grupo 1 (ajustado) ($M= 4.58, SD= 1.32$) y los grupos 3 (altamente sobreeducado) ($M= 6.55, SD= 1.32$) y 4 (movilidad al ajuste) ($M= 5.44, SD= 1.53$); También hay diferencias significativas entre el grupo 2 (ligeramente sobreeducado) ($M= 4.92, SD= 1.68$) y el grupo 3 (altamente sobreeducado) y entre el grupo 3 (altamente sobreeducado) y el grupo 4 (movilidad al ajuste) ($M= 5.44, SD= 1.53$) Games-Howell $< .05$.

Por lo que podemos inferir que la Hipótesis 1 se cumple, especialmente para el caso del grupo altamente sobreeducado ya que son estos jóvenes los que tienen el mayor nivel de estudio en comparación con el resto de los grupos, presentando diferencias significativas tanto con el grupo 1 ajustado como con respecto a los otros grupos sobreeducados o con movilidad al ajuste. El grupo ajustado es el que presenta el menor nivel educativo de todos los grupos.

En relación al *nivel de estudios de los padres* se han encontrado diferencias significativas en el *nivel académico de la madre* $F(3, 581) = 3.914, p < .009$; pero no en el del padre. Los análisis post hoc demuestra que las diferencias se encuentran entre los clústeres 1 (ajustados) ($M=3.21, SD=1.90$) y 4 (movilidad al ajuste) ($M= 3.98, SD= 2.15$) HSD Tukey $< .05$; presentando mayor nivel de estudios las madres de este último. Los resultados parcialmente confirman la Hipótesis 2 ya que si bien el nivel de estudios de la madre arroja una diferencia significativa, no lo hace el nivel de estudios del padre.

En relación a la *Nota Académica del joven*, se han encontrado diferencias significativas $F(3, 588) = 5.44, p < .001$. Las diferencias se encuentran en los clústeres 1 (ajustado) ($M= 2.36,$

$SD= .63$) y el 3 (altamente sobreeducado) ($M= 2.65$, $SD= .59$) HSD Tukey $< .05$; estos últimos son los que presentan el promedio más alto en el expediente académico de todos los grupos.

Estos resultados confirman nuestra Hipótesis 3, pues son los jóvenes del grupo altamente sobreeducados, los que tienen la mayor nota académica de todos los grupos, diferenciándose significativamente con respecto al grupo ajustado, que es el que presenta la menor nota.

3.4 Clústeres y su relación con la duración en los puestos de trabajo.

Los resultados referidos a la *duración en los puestos de trabajo* indican que existen diferencias significativas en las trayectorias laborales en función de la duración de los trabajos desempeñados $F(3, 592) = 6.12$ $p < .000$.

Las diferencias significativas se encuentran en los clústeres 1 (ajustados) con el grupo 2 (ligeramente sobreeducados) y el grupo 3 (altamente sobreeducados); ambos presentan un valor en el índice Gamez Howell $< .05$. El grupo 3 altamente sobreeducado es el que menor duración de días de permanencia en su trabajo tiene ($M=432.68$ $SD= 467.95$) en comparación con el grupo 1 (ajustado) ($M= 673.75$ $SD= 703.54$), que muestra la mayor duración de todos los clusters. El grupo 2 (ligeramente sobreeducado) es después del 3, el que menor número de días tiene ($M= 465.25$ $SD= 448.13$).

Estos resultados confirman parcialmente nuestra Hipótesis 4. Los jóvenes que presentan las trayectorias laborales ligeramente sobreeducadas y altamente sobreeducadas permanecen menos tiempo en sus puestos de trabajos que aquellos jóvenes que se iniciaron en empleos ajustados, sin embargo, no se encontraron diferencias significativas con el grupo que se moviliza hacia el ajuste.

A pesar de que se desconoce si la causa de la terminación del puesto es por voluntad del joven o por parte de la empresa, el cambio de puesto sigue siendo en la línea de la sobreeducación viéndose un pequeño cambio en los altamente sobreeducados y en los ligeramente sobreeducados en lugar de disminuirse la brecha se incrementa.

3.5 Clústeres y su relación con la satisfacción intrínseca, extrínseca y la propensión al abandono

Por último, se presentan los resultados en los aspectos relativos a la Satisfacción laboral extrínseca e intrínseca así como a la Propensión al abandono.

Es importante señalar que todas las medidas relacionadas con los efectos se han aplicado una única vez y hacen referencia al último empleo (el tercer puesto) por lo que no podemos hablar estrictamente de un efecto resultado de su trayectoria laboral. Pero nos permiten conocer el grado de satisfacción y propensión al abandono de su situación actual. Los resultados relacionados con la *satisfacción laboral intrínseca* indican que existen diferencias significativas en las trayectorias laborales $F(3, 569) = 4.759, p < .003$. Las diferencias significativas se encontraron entre el clúster 2 (ligeramente sobreeducados) ($M = 3.51, SD = .90$) y el cluster 4 (movilidad al ajuste) ($M = 3.84, SD = .64$) y entre el 3 (altamente sobreeducados) ($M = 3.44, SD = .92$) y el 4 (movilidad al ajuste) ambos con un índice Gamez Howell $< .05$.

Estos resultados nos permiten confirmar parcialmente la Hipótesis 5a. El grupo con trayectorias de movilidad al ajuste presenta la mayor satisfacción intrínseca siendo significativamente más elevada que la de los otros grupos sobreeducados. Sin embargo no se han encontrado diferencias significativas entre el grupo de trayectorias ajustadas y el de las sobreeducadas.

Los resultados sin embargo rechazan la Hipótesis 5b ya que nuestros datos sobre la *satisfacción laboral extrínseca* no muestran ninguna diferencia significativa entre las diferentes trayectorias laborales.

En relación a la *Propensión al abandono* los resultados indican que las trayectorias laborales presentan diferencias significativas $F(3, 379) = 5.16, p < .002$. Esas diferencias se encontraron entre el clúster 1 (ajustados) ($M= 2.11, SD= 1.04$) y el 3 (altamente sobreeducados) ($M=2.55, SD= 1.22$) y entre el 4 (movilidad al ajuste) ($M= 1.83, SD= .93$) y el 3 (altamente sobreeducados) ambos con HSD Tukey $< .05$. El clúster altamente sobreeducado es el que tiene la media más alta de propensión al abandono.

Se confirma la Hipótesis 6 ya que el tener una trayectoria altamente sobreeducada coincide con niveles más altos a la propensión al abandono, que se tornan significativas en comparación con los jóvenes con trayectorias ajustadas o con movilidad al ajuste.

4. DISCUSIÓN

El objetivo de este trabajo es analizar la trayectoria laboral de los jóvenes en España, particularmente jóvenes que cuentan con 3 trabajos en su historial. En la primera parte, los resultados de las trayectorias o *paths* mediante Clústeres arrojan 4 grupos: Ajustados, Ligeramente sobreeducados, Altamente sobreeducados y con Movilidad al ajuste.

En el grupo de los ajustados, se confirma la hipótesis teórica de entrada del *primary good segment* que acorde a la Teoría del Mercado Dual, una vez que se entra al buen segmento laboral se permanece en él. Este grupo incluye al 48.24% de la muestra estudiada. Estos jóvenes iniciaron su transición a la vida laboral en posiciones ajustadas a sus estudios y así han permanecido en los tres trabajos desempeñados

Sin embargo, tal y como afirman Verhaest y Velden (2010), el haber obtenido el primer empleo durante un periodo de recesión y/o enfrentarse a una fuerte competencia por lograr *buenos puestos* con candidatos altamente educados puede repercutir en estar sobreeducado en su primer puesto de trabajo. Esto podría haberles sucedido a los jóvenes que se encuentran en los grupos ligeramente sobreeducados (el 20.10% de la muestra estudiada) y altamente sobreeducados (el 16.30%). En estos grupos, el permanecer en *malos puestos* confirma la hipótesis de atrapamiento que está relacionada con el Mercado Dual, que señala que al entrar en un *secondary bad segment* se permanece en él. En ambos grupos persiste la sobreeducación. Pero es importante diferenciar el grupo ligeramente sobreeducado del altamente sobreeducado.

En todo caso, la persistencia de la sobreeducación en estos dos grupos cuestiona la Teoría de la Movilidad de Carrera (Sicherman y Galor, 1990) que señala que las primeras posiciones no óptimas son transitorias y no tendrán consecuencias negativas a largo plazo.

Varios son los trabajos que han indicado que la sobreeducación persiste a través del tiempo y no es tan sencillo hacer un *upward* hacia el ajuste. Son estudios que se han realizado en diversos países con resultados similares: Reino Unido (Battu et al., 1999), Estados Unidos (Dolton y Vignoles, 2000; Rubb, 2003), Canadá (Frenette, 2004); Países Bajos (Groot y Maassen Van den Brink, 2003); Bélgica (Verhaest et al., 2015) y España (García-Montalvo y Peiró, 2009). En todos ellos el porcentaje de jóvenes sobreeducados persiste a través de los años.

Aún con todo, en nuestra muestra podemos identificar al grupo 4 de movilidad al ajuste, que representa el 15.30% de los jóvenes. Este grupo sería representativo de la hipótesis "*non-optimal entry positions*" que surge de la Teoría de Movilidad de Carrera (Sicherman y Galor, 1990) y que indica que las primeras posiciones son transitorias y no tendrán consecuencias

negativas en el futuro laboral. Inclusive, se asume que pueden traer ventajas en las siguientes posiciones laborales.

¿Qué hace diferente al grupo que a pesar de estar sobreeducado en su inicio acaba ajustándose de aquellos que permanecen desajustados? Aunque somos conscientes de que pueden ser muchas las razones que explicarían las trayectorias laborales (condiciones externas, organizacionales, personales, etc.), nuestro estudio en un intento de identificar algunas variables personales y familiares, analiza aspectos relacionados con los aspectos educativos tanto individuales como familiares.

Uno de los determinantes de las trayectorias laborales estudiado es el *nivel académico de los padres*, la evidencia arroja resultados interesantes. Una característica que diferencia al grupo 4 (movilidad al ajuste) con el grupo 1 (ajustado) es el grado académico de las madres, presentando el grupo 4 el nivel más alto de estudios de la madre comparado con el grupo 1 (ajustados). Esto confirma parcialmente la hipótesis de que los padres que han alcanzado un alto nivel de estudios permearán a sus hijos la misma intención de obtener más educación y esto conlleva tener mayores expectativas laborales que se traducen en empleos acordes a su nivel de estudios en comparación con los jóvenes que provienen de familias en donde el nivel académico de los padres no es tan alto (Rojewski, 2005).

En este estudio el nivel académico del padre no es un diferenciador entre los grupos, pero si lo es el de la madre. Futuras investigaciones podrían ahondar sobre las características de un padre versus otro en la empleabilidad de los hijos, en su vida laboral. En el caso de los grupos que inician desajustados, el hecho de que el grupo de movilidad al ajuste sea el que presenta el mayor *nivel educativo* puede explicar ese ajuste debido seguramente, no sólo a la presión o influencia que ejercen para que sus hijos no desistan en la búsqueda de empleos acordes si no

también, tal y como afirman Vuolo, Mortimer y Staff (2014), por la facilitación a través de sus redes sociales, de una mayor posibilidad a medio plazo de inserción ajustada.

Los resultados sobre este grupo de jóvenes permiten ser optimistas a la hora de poder disminuir la sobreeducación en los jóvenes. Futuras investigaciones alrededor de este tema podrían dar mayor información en relación a las estrategias que estos jóvenes han podido utilizar para salir de la sobreeducación. En cuanto al desempeño académico de los jóvenes en sus estudios, se encontraron diferencias significativas entre la media del *expediente académico* en el grupo ajustado (1) y el grupo altamente sobreeducado (3). Desafortunadamente, los jóvenes con mayor nota se encuentran en el grupo altamente sobreeducado. Esto nos lleva a pensar que es más probable que el mercado laboral en España cuente con una mayor oferta de puestos laborales que no requieran altos niveles de educación. Los que se han preparado con mayor número de estudios, tendrán más complicada la inserción al no encontrar trabajos acordes.

Desafortunadamente, ese esfuerzo en conseguir una nota académica alta no se está viendo recompensado en la obtención de un trabajo acorde a sus niveles académicos, como afirman Verhaest y Velden (2010), quizás son estos jóvenes los más perjudicados en épocas de crisis económica al verse reducida la oferta de empleo concordante con su formación. Es posible también que estos jóvenes perciban como más desajustada la situación laboral por las expectativas altas que pudieran tener para su inserción laboral. Una situación contraria se estaría produciendo en el caso de las trayectorias ajustadas: Existe una mayor oferta relativa a su formación a la par que seguramente un nivel menor de aspiración laboral. Esto supone un revés a la Teoría del Capital Humano que asegura que a mayor inversión en estudios permitirá un retorno de inversión en el mercado laboral. Esto no está pasando en este grupo de jóvenes *altamente sobreeducados*.

Por el contrario, el ajuste en el caso del grupo de ajustados, habría que analizarlo desde la calidad objetiva de los puestos ocupados, comprobando que se trata del mercado primario de trabajo.

En la segunda parte del estudio analizamos la *duración de los trabajos* de los diferentes grupos. Los resultados confirman que el grupo de los altamente sobreeducados y los ligeramente sobreeducados presentan diferencias significativas en la duración de los trabajos en relación al grupo ajustado que presenta la mayor permanencia en los puestos.

Es lógico que los jóvenes que están sobreeducados aspiren a lograr puestos más ajustados y que por tanto precipiten un cambio de ocupación en un tiempo más reducido en comparación con aquellos que están menos sobreeducados o ajustados. Sin embargo, en la progresión de puestos, en el caso de los ligeramente sobreeducados no se ve una mejora al ajuste, sino un ligero aumento, a diferencia de los altamente sobreeducados.

Cabe considerar que la terminación del contrato no sea una decisión voluntaria del joven sino de la empresa que lo contrata llevando al joven a buscar otro empleo y tomar opciones sobreeducadas por la escasez de puestos que le permitan ajustarse.

Sin embargo es interesante resaltar que el grupo de movilidad al ajuste, que también inicia su trayectoria sobreeducada es el que después de los ajustados tiene mayor duración en los puestos. Quizás mantenerse en un mismo puesto durante más tiempo, a pesar de no estar ajustado, permita al joven ir adquiriendo competencias y experiencia laboral que favorezca el desempeño cada vez más ajustado en la trayectoria laboral. Quizás la hipótesis explicativa de palanca sea debida fundamentalmente a este indicador más que a otras variables.

Esta información es interesante pues confirma lo propuesto en la Teoría de la Movilidad de Carrera que indica que las posiciones iniciales no óptimas pueden traer consecuencias favorables siendo la permanencia en los trabajos una de ellas. Estos jóvenes al movilizarse hacia el ajuste pueden haber alcanzado sus expectativas y por tanto desear permanecer en estos puestos.

Por último, hemos analizado las *actitudes laborales* de los grupos. Como en el apartado anterior, el grupo que hace una movilidad al ajuste presenta los mayores índices de *satisfacción intrínseca* y una menor *propensión al abandono*.

Estos resultados son alentadores, ya que la sobreeducación de inicio puede lograr un ajuste a través del tiempo y con cada peldaño conseguido el joven ir presentando mayores índices de satisfacción intrínseca. Sin embargo este resultado no se replica para la *satisfacción extrínseca* ya que no se han encontrado diferencias significativas entre los grupos ajustados o sobreeducados. Quizá esto sea debido a la baja calidad de los puestos disponibles en el mercado laboral.

Son los grupos con trayectorias sobreeducadas más permanentes los que presentan una menor satisfacción intrínseca. La Teoría de la Deprivación nos permite explicar estos resultados. Sin embargo hay que resaltar el grupo de jóvenes que han realizado el cambio hacia el ajuste pues a pesar de haber iniciado su carrera en un puesto no acorde a su educación ese sentimiento de deprivación puede haber ido desapareciendo a medida que han ido consiguiendo un empleo adecuado a sus estudios. Esta transición al ajuste puede mejorar su satisfacción intrínseca.

Por otra parte, el hecho de no encontrar diferencias significativas entre el grupo de jóvenes ajustados y el de los sobreeducados es contraintuitivo y plantea la cuestión de si la mera

adecuación del nivel de estudios realizado por el joven y el requerido por el trabajo lleva a una mayor satisfacción intrínseca derivada del interés, variedad, significado y otros aspectos relacionados la motivación intrínseca en el trabajo.

En definitiva, nuestro trabajo pone de manifiesto que ninguna teoría relacionada con los efectos de un inicio laboral ajustado/desajustado sobre la trayectoria laboral futura de los jóvenes puede explicar por sí misma la variedad de trayectorias de los jóvenes en su primera etapa de inserción. Ello sugiere la necesidad de considerar otras variables, tanto relativas al joven o a su entorno familiar como al entorno laboral. La interacción entre ellas o su efecto modulador o mediador no ha sido contemplada en nuestro estudio.

A pesar de ello el presente estudio ha permitido profundizar ahondar en algunas características de la inserción laboral de los jóvenes, aunque hay muchas otras cuestiones que no se logran definir con exactitud en las características personales y demográficas que permitan identificar los perfiles de los jóvenes que a pesar de las condiciones externas desfavorables como es una situación de recesión y una oferta menor de *buenos puestos* logran salir de la sobreeducación para llegar al ajuste.

Lo cierto es que seguramente en momentos de crisis o recesión económica los más perjudicados en cuanto a ofertas y competitividad entre candidatos, lo sea el grupo que inicia su inserción altamente sobreeducado y no consiga salir de esta situación. Si a ello le añadimos las consecuencias que les supone estar sobreeducados, en cuanto a la duración (escasa) y la propensión al abandono (alta), quizás esté aquí la clave a la hora de explicar las diferencias de las trayectorias laborales de los jóvenes que se han movilizado y logrado el ajuste de los que se han estancado en subempleos. Es posible que permanecer más tiempo en los puestos permita no sólo

adquirir años de experiencia sino también competencias que les hagan ser candidatos más empleables para puestos más ajustados.

La situación de sobreeducación, especialmente si se mantiene a lo largo de los puestos ocupados, parece contribuir a la baja satisfacción intrínseca con los puestos no deseados y a la propensión a su abandono para buscar otros puestos más ajustados.

Sería recomendable pues que las prácticas en Recursos Humanos en las organizaciones pudieran promover la movilidad al ajuste y las promociones de sus empleados logrando beneficios como el tener empleados más satisfechos y con mayor permanencia en sus puestos de trabajo.



**CAPÍTULO VI.
DISCUSIÓN GENERAL**

VNIVERSITAT
DE VALÈNCIA

En los capítulos anteriores se han analizado con detalle los resultados obtenidos en los tres estudios que conforman esta tesis. Este capítulo integra esos resultados en función de los objetivos propuestos, plantea la discusión de los mismos y formula las principales conclusiones derivadas de todo ello.

El objetivo principal de esta tesis es analizar el fenómeno del subempleo durante el proceso de inserción laboral de los jóvenes. En un país como España que presenta una tasa alta de desempleo y de empleo temporal, que en ocasiones es también precario, especialmente en un periodo temporal difícil como ha venido siendo el de la crisis económica financiera iniciada en el 2008, se hace necesario dirigir los esfuerzos a entender mejor cómo se produce la transición de la escuela al trabajo de los jóvenes y como esa transición puede estar afectada por el subempleo. Para clarificar esta cuestión hemos planteado tres objetivos específicos:

El estudio del constructo del subempleo y su tipología a través de la propuesta de un modelo de medida que nos permitiera identificar las dimensiones del mismo proponiendo una agrupación en factores. El análisis de los efectos de las dimensiones del subempleo sobre la propensión al abandono y sobre las facetas de la satisfacción laboral; así como el papel mediador de estas últimas en las relaciones entre las facetas del subempleo y la propensión de abandono. Y por último, la identificación de las trayectorias laborales de los jóvenes desde el punto de vista de la sobreeducación, identificando, en las diversas trayectorias laborales, las diferencias en antecedentes académicos y su relación con las actitudes laborales.

Varios argumentos apoyaron el planteamiento de estos objetivos de investigación. En primer lugar, la necesidad de indagar sobre el subempleo dada la falta de acuerdo constatada en las revisiones del constructo, testando varios tipos de subempleo. En segundo lugar, la necesidad

de recabar información sobre las trayectorias iniciales de la experiencia laboral de los jóvenes (los tres puestos iniciales), siendo ésta la parte medular de esta investigación, para entender mejor cómo se está produciendo el desarrollo profesional de esos jóvenes en esta primera etapa de inserción, permitiendo ir más allá del análisis del primer puesto o paso en la inserción laboral. En tercer lugar, ante la evidencia empírica no concluyente, conocer los efectos que puede conllevar el estar subempleado sobre las actitudes laborales del individuo, haciendo un planteamiento diferenciado tanto del subempleo como de la satisfacción laboral en aspectos extrínsecos e intrínsecos. Y por último, analizar si este fenómeno del subempleo que se nos presenta como habitual en la inserción de los jóvenes tiende a ser transitorio o permanente en un país como España que tiene altos niveles de educación en su población pero también presenta una elevada tasa de desempleo juvenil.

A continuación se sintetizan los principales resultados obtenidos en relación a cada uno de los estudios.

1. MODELO DE MEDIDA DEL CONSTRUCTO DEL SUBEMPLEO

En el primer estudio se ha puesto a prueba un modelo unifactorial y bifactorial, resultando más ajustado el constructo del subempleo bifactorial compuesto por dos factores, el *Subempleo en los aspectos intrínsecos* del trabajo que agrupa los tipos de subempleo de sobreeducación y sobrecualificación y el denominado *Subempleo en los aspectos extrínsecos del trabajo*, que integra el subempleo de contrato, dedicación y salario.

El modelo bifactorial ha mostrado mejores índices de ajuste, lo que supone un avance en el estudio del subempleo, en la clarificación del constructo, de sus dimensiones así como de las medidas. Nuestro estudio por tanto responde a la sugerencia de Erdogan y Bauer (2009) de

plantear una mejor definición y claridad del subempleo y de las medidas que lo componen y confirma la propuesta de agrupación que realizan Peiró et al. (2012). Las dos dimensiones obtenidas apoyan la propuesta de la Teoría de Ajuste entre Persona-Puesto (Edwards, 1991) al diferenciar los aspectos de las demandas del puesto versus las capacidades, conocimientos y experiencia del trabajador; es decir las necesidades del trabajador y las coberturas recibidas.

Este primer estudio también revela qué tipos de subempleo son los que saturan más en cada uno de los factores, siendo los aspectos intrínsecos del subempleo (primer factor) los que muestran una mayor representatividad del constructo resultado coincidente con lo señalado por Maynard y Feldman (2011). La sobrecualificación (medida subjetiva) es la que presenta la mayor saturación de todos los demás tipos de subempleo, tanto en su versión unifactorial como bifactorial.

Estos resultados apoyan la postura de los investigadores que plantean la necesidad de utilizar medidas subjetivas ya que permiten identificar mejor la percepción y el posible malestar del individuo en relación a su situación en el trabajo (Maltarich, Nyberg y Reilly, 2011; Verdugo y Verdugo, 1989). En este sentido, tal y como defienden varios estudios (Feldman y Tunley, 1995; Johnson y Johnson, 1996, Khan and Morrow, 1991; Maynard et al., 2006), la percepción de estar en una posición inferior explica mejor el subempleo y respalda la importancia de una aproximación subjetiva.

Ahora bien, en nuestro trabajo junto a esta medida subjetiva se han utilizado medidas objetivas, particularmente los auto-informes indirectos como es el caso de la medición de la sobreeducación, que se ha mostrado como el segundo tipo que más contribuye a definir el subempleo de los jóvenes. Por tanto la operacionalización de las medidas del subempleo ha

tenido en cuenta tanto los aspectos objetivos como los subjetivos. En algún caso, hemos considerado también un aspecto importante del desempleo como es el hecho fundamental de la elección voluntaria por trabajos con esas características, por ejemplo en el caso del subempleo relacionado con la dedicación (trabajo a tiempo parcial), siguiendo las sugerencias de Holtom et al. (2002).

Nuestros resultados ponen de manifiesto que de los diferentes tipos de subempleo considerados en nuestro estudio, son la sobrecualificación y la sobreeducación, los que definen en mayor medida las situaciones de subempleo, por encima de los aspectos extrínsecos que también lo caracterizan. Estos dos tipos de desajustes tienen consecuencias más relevantes a medio y largo plazo al representar un deterioro del capital humano adquirido previamente por el joven ya que no tiene la oportunidad para ponerlo en práctica ni puede practicar y desarrollar las competencias adquiridas durante su formación en el lugar de trabajo al no requerirlas el ejercicio del mismo. Es por ello que las acciones encaminadas a disminuir el subempleo, deberían atender en especial al derivado de la dimensión de sobrecualificación.

En cuanto al Subempleo en los aspectos extrínsecos del trabajo, también hay cosas que conviene resaltar. Resulta importante diferenciar el subempleo propuesto por Feldman (1996) relativo a la dedicación al trabajo teniendo en cuenta sus peculiaridades y su voluntariedad. Así este autor distingue la situación en la que “la persona involuntariamente está en un puesto a tiempo parcial, o tiene un trabajo temporal o intermitente” ya que son condiciones laborales que cada vez se estudian más por separado, Connelly y Gallagher (2004) indican que hay cada vez más tipos de trabajos no-estándar que responden a diferentes necesidades de las organizaciones y que los sujetos responden a ellas de distinta manera. Por ello, el análisis de la dedicación en el

trabajo, diferenciándolo de otros tipos de subempleo como el derivado del tipo de contrato permitirá conocer sus alcances.

Por último, resaltar que el salario es el tipo de subempleo que menos contribuye de todos los considerados al constructo global. Resulta pues conveniente, el planteamiento de posteriores investigaciones dirigidas a poder conocer si este aspecto pudiera representar otros tipos de subempleo.

En todo caso uno de los avances que aporta esta tesis es el haber incorporado en una misma investigación cinco tipos diferentes de subempleo en un mismo modelo, que a su vez se ha constatado que se agrupan en dos dimensiones y que nos ha permitido conocer en mayor profundidad su alcance y significado.

2. EFECTOS DEL SUBEMPLEO INTRÍNSECO Y EXTRÍNSECO EN LAS CORRESPONDIENTES FACETAS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y LA PROPENSIÓN AL ABANDONO

El segundo objetivo del estudio se dirigía a analizar los efectos del subempleo diferenciando los dos factores identificados en el modelo bifactorial sobre las correspondientes facetas de la satisfacción laboral (intrínseca y extrínseca) y la propensión al abandono. En este estudio también se analiza el papel mediador de las facetas de la satisfacción laboral en la relación entre las variables del subempleo y la propensión al abandono.

Nuestros resultados prueban la importancia de estudiar de manera diferenciada, el subempleo en sus aspectos intrínsecos y extrínsecos a la hora de observar sus efectos. En este sentido hemos comprobado que cada uno de ellos se relaciona de forma negativa con su correspondiente faceta de la satisfacción laboral. El subempleo en aspectos intrínsecos se

relaciona con una menor satisfacción intrínseca, pero también esa relación negativa la hemos hallado entre el subempleo en los aspectos extrínsecos y la satisfacción laboral extrínseca. Estos resultados confirman lo propuesto por Maynard et al (2006) sobre la necesidad de estudiar los efectos del subempleo diferenciando la satisfacción laboral en facetas. Tang (2000) argumenta que dos individuos pueden expresar satisfacción laboral en la misma proporción pero debido a diferentes razones.

Los resultados de este estudio difieren de los encontrados por Herzberg (Herzberg et al. 1959; Herzberg, 1966) en donde los factores intrínsecos tenían mayor influencia en la satisfacción laboral que los factores extrínsecos. Así pues, es importante prestar atención de igual manera a la insatisfacción generada en los sujetos ya sea por un tipo de subempleo u otro, pues ambos afectan a la satisfacción en sus correspondientes facetas. Por otra parte, es importante destacar que en ciertos casos se pueden encontrar varios tipos de subempleo a la vez, por lo que en futuras investigaciones se debería analizar el efecto conjunto de los desajustes extrínsecos e intrínsecos y sus interacciones sobre las actitudes laborales de los jóvenes.

En relación al rol mediador de las facetas de la satisfacción laboral, los resultados muestran que la insatisfacción laboral intrínseca explica la propensión al abandono de las personas subempleadas en aspectos intrínseco pero este tiene también un efecto directo sobre la propensión al abandono. Estos resultados van más allá de los obtenidos por Udechukwu (2007) quien mostró evidencia empírica de que los factores determinantes para los pensamientos de la salida de la organización eran los factores intrínsecos mostrando superioridad sobre los extrínsecos.

En nuestro estudio, el subempleo por sobreeducación y sobrecualificación tiene un efecto directo tanto sobre la satisfacción laboral intrínseca como en la propensión al abandono. Los jóvenes parecen tener una propensión a pensar en dejar la organización debido a su condición de sobrecualificación o sobreeducación, lo que puede significar que esta condición en sí misma tenga más peso en esa intención que el grado de satisfacción intrínseca que se perciba.

Por otra parte, el subempleo en los aspectos extrínsecos difiere de los intrínsecos ya que su influencia sobre la propensión al abandono de la organización se produce en su totalidad a través de la satisfacción laboral extrínseca.

Por todo ello, los resultados obtenidos señalan la importancia de poner en marcha estrategias o acciones en pro de la mejora del ajuste laboral, especialmente para los desajustes en educación y cualificaciones, ya que se constata que este aspecto incide de forma importante en las ideas de intención de salir de la organización, incluso cuando no se esté insatisfecho laboralmente. Es por ello que las organizaciones deberían reaccionar más rápidamente a la hora de aprovechar la educación y las cualificaciones de los jóvenes en pro de que desaparezca la sensación de subempleo en el joven y la organización pueda beneficiarse de la preparación, cualificación y/o experiencia para lograr de este modo su permanencia en el puesto.

3. LA DINAMICA DEL SUBEMPLEO EN LAS TRAYECTORIAS LABORALES EN ESPAÑA

En este estudio se dirige la atención al análisis de la dinámica de la sobreeducación de los tres primeros puestos que han desempeñado los jóvenes en el inicio de su carrera profesional. Ello nos ha permitido identificar diferencias entre las diversas trayectorias sobreeducadas o ajustadas con respecto a algunos antecedentes académicos y sus efectos sobre aspectos actitudinales (satisfacción laboral y propensión al abandono).

Los resultados de este estudio han permitido identificar cuatro tipos de trayectorias laborales diferentes en los jóvenes. Estos cuatro tipos de trayectorias responden a conglomerados que surgen del análisis del nivel de sobreeducación. El análisis detallado de las mismas parece responder a las diferentes propuestas teóricas relativas al mercado laboral.

El primer grupo lo conforman los jóvenes “*ajustados*”, siendo este el grupo con mayor representatividad de la muestra (el 48.24%). Este grupo parece representar la asunción de la teoría de entrada del mercado dual al “*primary good segment*”, que asegura que sí se inicia en un buen mercado laboral se queda en él. Este grupo reúne a los jóvenes que han iniciado su inserción adecuada a su formación y que siguen ajustados a lo largo de los tres puestos que se han analizado, a pesar de ser el grupo con menos años de educación que el resto.

El segundo y tercer grupo, denominados “*ligeramente sobreeducados*” y “*altamente sobreeducados*”, respectivamente, confirman la hipótesis de atrapamiento derivada de la Teoría del Mercado Dual que señala que al entrar en un “*secondary bad segment*” se permanece en él de forma estable. Ambos grupos conjuntamente representan el 36.40% de la muestra.

El grupo “*altamente sobreeducado*” presenta un ligero movimiento hacia el ajuste en el tercer puesto, lo que hace pensar que a medio plazo, al ir adquiriendo otro tipo de habilidades y de experiencia laboral, pudiera llegar al ajuste, pero lo cierto es que en el periodo observado su nivel de desajuste es alto.

Estos resultados fortalecen la premisa de que la sobreeducación persiste a través del tiempo y lleva tiempo el moverse hacia el ajuste. Son varios los países, que confirman este comportamiento de inserción constatándose que es bastante generalizado en la inserción laboral de los jóvenes (Battu et al., 1999; Dolton y Vignoles, 2000; Rubb, 2003; Frenette, 2004; Groot y Maassen Van den Brink, 2000; Verhaest et al., 2015).

La identificación de estos dos grupos de jóvenes sobreeducados cuestiona la Teoría de Movilidad de Carrera (Sicherman y Galor, 1990), que señala que las primeras posiciones a pesar de “no ser óptimas” no tienen consecuencias negativas para el joven en su posterior carrera profesional.

Ahora bien, en nuestro estudio se identifica también a un grupo de jóvenes, al que denominamos “*de movilidad al ajuste*”, que representa el 15.30% de los jóvenes y que a diferencia de los dos anteriores, si parece apoyar la Teoría de Movilidad de Carrera (Sicherman y Galor, 1990) logrando un ajuste en el tercer puesto.

Por tanto nuestros resultados parecen ser reflejo de una variedad en las trayectorias de incorporación al empleo y al mercado laboral, mostrando también la utilidad de las diferentes teorías explicativas de la inserción laboral de la primera etapa de desarrollo de carrera de los individuos, no excluyendo ninguna de ellas. La inserción laboral es un complejo proceso en el que intervienen muchas variables, por lo que difícilmente una sola teoría puede explicar la

totalidad de los mecanismos implicados en la inserción laboral, especialmente la de los comienzos.

Para poder incrementar este tipo de conocimiento la tesis se dirigió a cubrir otro de los objetivos de este estudio, que planteaba analizar antecedentes diferenciados. El análisis de distintas variables académicas como antecedentes de las trayectorias laborales han resultado de interés para comprender mejor parte de esas trayectorias laborales.

Una de esas variables es el nivel académico de los padres. El nivel académico del padre no juega un papel diferenciador entre los cuatro grupos de trayectorias, sin embargo, es relevante para predecir la pertenencia a uno u otro grupo el nivel de estudios de la madre. El grupo con “*movilidad al ajuste*” es el que viene incluido por hijos de madres con mayor nivel académico en comparación con el grupo “*ajustado*”. Así pues, en este contexto, el rol de las madres con mayor nivel de educación puede ser clave a la hora de influir en las trayectorias de los jóvenes para conseguir el ajuste. Hay que recordar que es el único grupo de jóvenes que iniciando su trayectoria desajustada logra el ajuste. Las expectativas de estas madres para que sus hijos consigan un empleo acorde a su formación puede que haya contribuido a no desistir hasta encontrar un empleo adecuado.

En cuanto a las variables académicas de los jóvenes, los resultados muestran que los jóvenes que presentan la nota más alta en el expediente, son los que luego se incluyen en el grupo de los “*altamente sobreeducados*”. La diferencia es significativa en comparación con los “*ajustados*” que son los que presentan la nota más baja. Estos resultados resultan contraintuitivos y van a requerir mayor profundización en posteriores estudios. En cualquier caso no son muy favorables en lo que se refiere a la inserción de quienes obtienen las mejores notas. El gran

esfuerzo para obtener un buen expediente académico seguramente va unido a una expectativa de verse recompensado con un trabajo acorde a tal dedicación y sin embargo los datos nos confirman que no se está produciendo. Es para este grupo de jóvenes en donde la Teoría del Capital Humano no tiene una clara respuesta a su sobreeducación.

Existen otros factores que pudieran explicar esta situación. Por ejemplo puede ser que en el ámbito laboral se carezca de puestos suficientes para personas con altos niveles de educación. Ya Verhaest y Velden (2010) consideraban que este grupo de jóvenes con mayores niveles educativos podían ser los más perjudicados en épocas de crisis. Pareciera que los que estudian más años y obtienen mejores notas son los menos favorecidos a la hora de encontrar empleos ajustados. Sin embargo, el grupo de jóvenes con “*movilidad al ajuste*”, que también presenta buenas notas y más años de estudio que el grupo de jóvenes “*ligeramente sobreeducados*”, sí logra romper la inercia del mal segmento laboral llegando al ajuste.

Un logro de este estudio es el análisis de la duración de los trabajos de los jóvenes con trayectorias sobreeducadas. Los resultados apuntan a que el grupo “*altamente sobreeducado*” y el grupo “*ligeramente sobreeducado*” presentan diferencias significativas en la duración de sus trabajos, siendo ésta significativamente menor en comparación con la del grupo “*ajustado*”. Se confirma pues, la evidencia (Büchel y Mertens, 2000) de que las personas sobreeducadas optarán por buscar un cambio de empleo que les permita lograr el ajuste. Sin embargo, los resultados de ese movimiento por parte del grupo “*altamente sobreeducado*” en los puestos analizados no muestran esa tendencia hacia el ajuste.

Por otra parte, el grupo de “*movilidad al ajuste*” es después de los ajustados, el grupo que permanece más días en los puestos. Esto pudiera significar que aprovechan el puesto en el que se

encuentran incorporando competencias nuevas y que desarrollan las que poseen, con el fin de mejorar su empleabilidad al buscar posteriormente otro empleo. Estos jóvenes pueden aprovechar de manera diferente a otros las oportunidades de aprendizaje utilizando los puestos para los que están sobreeducados como “*stepping stones*” que contribuyan a su empleabilidad posterior, a través de la capacitación.

En la última parte del estudio se analizan las actitudes laborales de los grupos, siendo el grupo de “*movilidad al ajuste*” el que presenta los mayores índices de satisfacción intrínseca a la par que una menor propensión al abandono. Por todo ello podemos concluir que el iniciar con una posición sobreeducada la carrera profesional puede derivar en dos posibles situaciones laborales:

1) Una situación de mayor permanencia en el desajuste por sobreeducación, a pesar de partir con el mejor capital humano (mayores notas académicas y niveles educativos). Esta tendencia puede deberse a la menor satisfacción laboral intrínseca que conlleva a una mayor propensión a abandonar pronto el puesto que se ve reflejado en la menor duración en los puestos.

2) una situación más alentadora para la inserción que se constata en el grupo en el que, a pesar de tener coincidencias con los jóvenes de la situación anterior, como el iniciar la carrera profesional desempeñando trabajos desajustados y poseer también un buen capital humano (son los segundos en presentar mejores expedientes y niveles de educación), les distingue el tener mayor satisfacción laboral intrínseca, menor propensión al abandono y el perdurar más tiempo en sus puestos de trabajo. Quizás el papel que puede estar jugando en la familia las madres que se caracteriza por poseer los niveles más altos educativos de toda la muestra, pudiera estar influyendo. Es previsible que las madres con mayor nivel educativo transmitan a sus hijos

expectativas mayores para el desempeño laboral, más ajustadas a la formación recibida y que puedan ser un apoyo y un incentivo para sus hijos. Al mismo tiempo es posible que puedan facilitar la ampliación de redes sociales de contacto, tan importantes a la hora de mejorar la empleabilidad de los jóvenes.

Otra característica distinguible entre esas dos situaciones es el nivel de sobreeducación con el que inician la inserción. En el primer caso es alto mientras que en el segundo caso es mediano. Quizás partir de un desajuste medio favorece la movilidad.

Estos hallazgos invitan a trabajar en varios sentidos para la disminución del subempleo. Por un lado, a reactivar el mercado laboral con puestos de mayor especialización y niveles de estudio, una tarea titánica a medio y largo plazo del gobierno y las empresas. Y la otra es el cambio cultural a introducir en los jóvenes hacia el emprendedurismo. Hace falta que la gente con mayor nivel educativo genere puestos de trabajo que vengán a disminuir la brecha de los puestos de calidad aportando a la economía medianas empresas que faciliten la reactivación económica entre muchos otros beneficios.

A ello añadiríamos la necesidad de poner en marcha servicios de asesoramiento que faciliten en esa transición una buena elección del trabajo que si no puede caracterizarse como ajustada al menos procure no desviarse en exceso de lo esperable. De esta manera seguramente el trabajo a desempeñar puede favorecer la adquisición de competencias que van a ser provechosas para la promoción interna o para encontrar trabajos más ajustados.

4. IMPLICACIONES TEORICAS

A partir de los resultados de esta tesis se pueden extraer algunas implicaciones desde el punto de vista teórico que permiten comprender mejor el fenómeno del subempleo en la población juvenil.

En primer lugar, el subempleo debe de contemplarse desde la perspectiva del desajuste entre el individuo y el empleo, pero ese desajuste puede adoptar diferentes formas y repercutir de forma diferente tanto en la trayectoria laboral del joven, como en la organización que lo emplea.

Estudiar sus diversas formas en una misma investigación es un paso importante para tener una visión más completa de este constructo así como para diferenciar la influencia que puedan tener, unos u otros, en las actitudes laborales y en la intención de salir de la organización, con lo que esto puede suponer tanto para el individuo como para la propia organización. En nuestro caso hemos tenido en cuenta la clasificación de Feldman (1996) para abarcar cinco tipos diferentes que se han mostrado adecuados por analizar diferentes desajustes, permitiendo clarificar y distinguir unos de otros (Luksyte y Spitsmueller, 2011; McKee-Ryan y Harvey, 2011).

Otra aportación que hace esta tesis es constatar cómo, a pesar de aludir a cada tipo de subempleo a un desajuste concreto, bajo el constructo del subempleo subyacen dos dimensiones claramente representadas, una hace referencia a los aspectos más intrínsecos del subempleo y la otra a los extrínsecos. A su vez los resultados de esta tesis parece que otorgan una mayor aportación explicativa del subempleo a los primeros, los intrínsecos, que a los segundos. Por tanto el desajuste entre lo que el individuo aporta (formación y cualificación) y las posibilidades que el trabajo le permita poner en práctica, parece explicar gran parte del desajuste objetivo y perceptivo del sujeto y puede conllevar, como veremos más tarde, efectos más adversos, que

cuando el desajuste se ciñe a los desajustes entre las condiciones de trabajo deseadas (horario, tipo de contrato, duración del mismo o salario) y las que definen el trabajo desempeñado.

Por tanto los resultados obtenidos son consistentes con los postulados por la teoría del Ajuste Persona-Puesto (Edwards, 1991). De la misma manera confirma la agrupación sugerida por Maynard y Feldman (2011) y Peiró et al. (2012) de diferenciar la medición del subempleo entre los aspectos que están relacionados con las capacidades, conocimientos y experiencia (*job demands-worker abilities fit*)³ de los que se dan entre las necesidades del trabajador y las coberturas recibidas (*worker needs-supplies fit*). Sin duda los aspectos intrínsecos tienen más peso y efecto sobre las actitudes laborales, por lo que la sobreeducación y la sobrecualificación requieren mayor atención a la hora de evitar el deterioro del capital humano invertido.

Sin embargo, esta visión bifactorial del subempleo demanda una mayor especificación en lo que corresponde a los aspectos extrínsecos, ya que, conforme va evolucionando el mercado y las empresas hoy en día con constantes cambios, están surgiendo una diversidad de tipos de contrataciones diferentes a las indefinidas, como los contratos de outsourcing o más recientemente “*crowd work*”³ (Kittur et al., 2013), que han de ser tenidos en cuenta en futuras investigaciones.

De la misma manera, la medición del subempleo de salario demanda mayor precisión ya que éste puede venir condicionado por los otros tipos de subempleos siendo por tanto mas bien el resultado de tener un contrato con menos horas. Será necesario identificar el subempleo que supone un desajuste no dependiente de cualquiera de los otros subempleos.

³ *Crowd work*: El trabajo multitudinario, que se define como la realización de tareas en línea por los trabajadores distribuidos en la “multitud” que son compensados financieramente por los solicitantes (individuos, grupos u organizaciones). Sistema de trabajo constituido por un conjunto de relaciones que conectan a organizaciones, individuos, tecnologías y actividades de trabajo. (Kittur, Nickerson, Bernstein, Gerber, Shaw, Zimmerman, Lease y Horton, 2013)

Además, nuestro trabajo ha tenido parte de la sugerencia realizada en estudios previos de tener en cuenta para la medición tanto la diversidad de medidas que cubran todos los tipos, como la objetividad o subjetividad de las mismas. Se ha demostrado también la necesidad de tener en cuenta a la hora de comparar las condiciones del trabajo que se disfruta no con un estándar general sino con la visión del propio individuo, por lo que se ha contemplado el subempleo de tipo de dedicación como el estar empleado a tiempo parcial, pero sólo cuando ese trabajo no es deseado. No hay que olvidar que el rol laboral no tiene por qué ser el más predominante en la vida de los individuos, por no hablar de cómo los diferentes condicionantes familiares, de salud, etc., pueden hacer preferible para algunos trabajadores un trabajo a tiempo parcial frente a otro a tiempo completo.

No tomar en consideración la condición de voluntariedad puede no reflejar bien las diferentes situaciones y confundir los resultados obtenidos, especialmente si afecta al grado de satisfacción o a la propensión al abandono. Nuestros resultados tal y como afirma la Teoría de la Deprivación Relativa, parecen confirmar que es la privación de estar en un puesto de trabajo desajustado, no acorde al nivel de estudios y/o experiencia, aunado a estar en una condición laboral involuntaria, como tener contratos no indefinidos y jornadas no deseadas, lo que afecta a la satisfacción laboral y fomenta la propensión al abandono de la organización. Esta actitud es pues fruto de no tener un puesto de trabajo acorde, que no cumple las expectativas del individuo.

Los estándares de comparación para percibirse deprivado o no, pueden ser bien diversos por lo que entendemos que resulta complicado identificarlos dada la diversidad de variables que pueden intervenir, como una alta expectativa, una personalidad narcisista, la situación deseada de un compañero(os) de trabajo, las experiencias previas, etc.

Futuras investigaciones pudieran identificar en profundidad las variables que inciden en ese estándar de comparación y sus conexiones, identificando si es interno (producto de sus expectativas, metas, intenciones particulares buscando la realización), o externo (lo que no se está percibiendo, como la seguridad, prestaciones, mayor salario, etc.). El mismo análisis de la medida subjetiva versus la objetiva del subempleo intrínseco arrojaría información interesante de la percepción del individuo y lo que lo ocasiona.

Otro de los avances que aporta el estudio está relacionado con la dinámica de las trayectorias laborales de los jóvenes en sus primeros inicios del desarrollo de su carrera laboral. No es fácil contar en España con datos de la experiencia laboral de los jóvenes que vayan más allá del primer puesto, es decir, más allá del análisis de la transición escuela trabajo. Nuestra investigación lo logra y nos permite tener una visión más completa de esos jóvenes constatando que las trayectorias no son exclusivamente ajustadas o desajustadas. Como hemos visto, los resultados arrojan hasta cuatro tipos diferentes, lo que cuestiona las diversas hipótesis teóricas que defienden el atrapamiento o el empuje como la única posibilidad.

En este sentido, si bien la mayoría de los jóvenes de nuestro estudio que inician su carrera laboral sobreeducada parecen estancarse, apoyando la Hipótesis del Atrapamiento y la Teoría de Señalización o Credencialista, lo cierto es que existe otra trayectoria laboral que se moviliza hacia el ajuste y que por tanto da la razón a la Teoría de Movilidad de Carrera, en concreto a su Hipótesis de Puerto de Entrada al mercado laboral, que enfatiza el carácter temporal del desajuste educativo en los primeros puestos de trabajo sin costes o desventajas para los jóvenes.

Los análisis diferenciados que se han realizado de algunos antecedentes y efectos del subempleo de las trayectorias nos han arrojado algunos datos interesantes, que podrían estar

explicando el por qué jóvenes con similares inicios en puestos para los que están sobreeducados, tienen una dinámica laboral diferente logrando o no el ajuste. Hemos encontrado indicadores, entre ellos la duración de los diferentes puestos de trabajo, que permiten entender mejor esas diferentes trayectorias. Así, es destacable la duración de los puestos que presenta el grupo de “ajuste” significativamente mayor que la que muestran los grupos sobreeducados que no se ajustan. Sin embargo no presenta diferencias significativas frente al grupo que iniciando sobreeducado acaba ajustándose. El permanecer más tiempo en el trabajo, otorga experiencia así como otras competencias laborales que te pueden hacer más empleable en situaciones de búsqueda laboral.

En relación al grupo “*ligeramente sobreeducado*” a diferencia del grupo “*altamente sobreeducado*” (que en su tercer puesto disminuye la brecha del subempleo), en su tercer puesto mantiene e incluso aumenta ligeramente la discrepancia, posiblemente debido a una acomodación al tipo de puestos desempeñados o a las señales que lanzas al mercado que hace más fácil optar a puestos muy similares o incluso inferiores. Al no disponer de información sobre la finalización del trabajo (voluntaria o involuntaria) ni de los motivos de la aceptación de puestos desajustados, será muy importante analizar si las elecciones siguientes de estos jóvenes, que vuelven a ser sobreeducadas, son resultado de elecciones voluntarias o si por el contrario es la única oportunidad que le ofrece el mercado laboral.

5. IMPLICACIONES PRÁCTICAS

Además de los avances teóricos, esta Tesis, tiene también algunas implicaciones prácticas. Una de ellas es señalar la importancia que se debería dar a evitar o al menos subsanar cuanto antes el subempleo en los jóvenes. Los resultados constatan una relación negativa del subempleo, tanto en aspectos intrínsecos como extrínsecos, con la satisfacción laboral respectiva así como una relación positiva con la propensión al abandono. Especialmente relevante se ha mostrado el subempleo relacionado con la sobreeducación y/o la sobreeducación, ya que como hemos comprobado afecta a la intención de salir de la organización de los jóvenes que la sufren incluso sin que el joven perciba insatisfacción laboral intrínseca. Las consecuencias de este tipo de desajuste tienen implicaciones también para la organización ya que el rendimiento de los jóvenes podría ser sub-óptimo y por otra parte estar acompañado de búsqueda de otro empleo o el abandono temprano de la organización. Un mayor empeño desde la organización por aprovechar los conocimientos y experiencia del joven podría cambiar esta situación.

Por otra parte, sería importante que en el reclutamiento y selección de personal se previniera la contratación de personas con subempleo en los aspectos intrínsecos. Para ello, podría ser útil una adecuada descripción de los puestos de trabajo basados en la realidad de la complejidad de la función y las tareas. También sería de interés incorporar la técnica del “*job preview*” en los procesos de selección, sin elevar los conocimientos y requerimientos a manera de filtro como señala la Teoría de Señalización que es habitual en los procesos de elección.

Otra implicación que consideramos importante son los cambios que se vienen gestando en las organizaciones en relación a los aspectos extrínsecos del trabajo. Particularmente en lo referente a jornadas laborales y contratos laborales. Habría que prestar atención a diseños más

adecuados del trabajo y también al ajuste de expectativas de los jóvenes con el fin de disminuir la brecha entre la realidad y lo que en la actualidad ofrecen las empresas.

Estos cambios laborales también involucran a las instituciones educativas y formativas que deberían fomentar la promoción de un cambio de paradigma de los puestos de trabajo. La era de la información hace realidad que los trabajos más convencionales convivan con opciones alternativas de trabajo. Por lo que las “*home office*”, “*crowd work*”, y “*boundaryless work*” por mencionar algunas, forman ya parte de las opciones contractuales atractivas para las organizaciones y que deberían de ser oportunidades laborales para los jóvenes, de forma que puedan cubrir una necesidad para los puestos de trabajos con mayor flexibilidad.

Estas nuevas formas de trabajo se pueden experimentar por los jóvenes a la par que se está estudiando. Proyectos como la creación de “*start ups*” durante sus años de estudio, les darán una perspectiva distinta y podrán a través de la complejidad de los proyectos, mejorar sus habilidades y competencias haciéndolos más empleables a la par que podrán involucrarse en proyectos que fomenten las redes para incrementar su capital social para el momento de su inserción laboral.

El emprendedurismo es otra puerta de escape a la sobreeducación y sobrecualificación. Buscar oportunidades y afrontarlas con conocimientos aplicados a las oportunidades que van surgiendo, también mejorará la empleabilidad de los jóvenes y pueden inclusive generar recursos que de otra forma no se hubieran producido. La creación e innovación de pequeñas empresas que puedan aprovechar nichos en un país como España, beneficiaría a los jóvenes para empezar su carrera laboral como emprendedores.

En cuanto al entorno del alumno, sería interesante trabajar con la familia procurando explotar el capital social de su red de conocidos para que en el “*timing*” de hacer las primeras

búsquedas de empleo, puedan iniciarse en el mercado laboral en un buen segmento, al menos no demasiado alejado del nivel educativo y la cualificación obtenida. Es posible que la dificultad de ajustarse en la movilidad de carrera provengan de un desajuste demasiado alto que implique una alta insatisfacción laboral, y un abandono temprano, que hace que se subutilicen las competencias a la par que se estén dando señales al mercado laboral de que tu competencia pueda haber disminuido si no se han puesto en práctica en puestos adecuados.

Por otra parte, dado que los datos revelan que los estudiantes con altas notas no se han visto favorecido con puestos acordes a su preparación y dedicación, las expectativas de conseguir un puesto con de nivel adecuado seguramente deberá estar acompañada de decisiones como la de cambio de residencia a otra localidad o país, donde existan ofertas más acordes, preparándose con antelación para ello (idiomas, certificaciones, etc.). Esto no significa que se aliente a los estudiantes a dejar su país, sin embargo, el tener experiencias fuera de lo conocido permite el fortalecimiento de otro tipo de competencias.

Otra implicación importante es el fomento entre los jóvenes de la especialización técnica y práctica, que les permita obtener un oficio en un periodo más corto de tiempo, cubriendo las necesidades laborales del país, para las que puede haber una oferta laboral más amplia en comparación con las que se disponen para las formaciones de mayor nivel educativo.

6. LIMITACIONES

Los estudios que componen esta tesis presentan también algunas limitaciones cuya consideración puede ayudar a acotar el nivel de generalización de sus resultados.

En primer lugar, el diseño trasversal de los estudios impide realizar las inferencias sobre las relaciones de causalidad entre las variables consideradas en los estudios 2 y 3, dada la naturaleza no experimental de los mismos. Se sugiere que para futuras investigaciones se desarrollen diseños de tipo longitudinal que permitan determinar las relaciones de causalidad entre las variables.

En segundo lugar, el uso en ocasiones de medidas mono-ítem, como las utilizadas para la medición del subempleo supone una limitación debido a que estas medidas abarcan un número de potenciales indicadores muy restringido. Otra limitante es la falta de escalas que midan los diferentes tipos de subempleo. La creación de escalas de cada tipo de subempleo arrojaría mayor información en la distinción de cada uno de los tipos de subempleo evitando las comunalidades.

En la misma línea de la medición, los tres estudios se han realizado con medidas de autoinforme. Este tipo de medidas condicionan en parte el alcance de los resultados planteando el problema de varianza en el método común. Puede haber incrementado artificialmente las relaciones entre las variables de estudio (Podsakoff, MacKenzie y Podsakoff, 2003). Para disminuir la varianza común en los métodos de autoinforme, se sugiere que para futuras investigaciones se obtenga información de los desajustes de otras fuentes como pueden ser jefes, compañeros de trabajo, análisis de tareas; por mencionar algunos, con el fin de validar la situación de estar o no subempleado.

Aunque la tesis utiliza tanto medidas objetivas como subjetivas, tal y como recomienda Feldman (1996), lo cierto es que en nuestro trabajo para un mismo tipo de subempleo no se han contemplado a la vez ambas perspectivas por lo que futuras investigaciones deberán de poner a prueba ambas medidas para una mejor conceptualización y medición del constructo.

Por último señalaríamos, como otro límite del alcance de la tesis, la inferencia realizada sobre las modalidades contractuales categorizadas como no indefinidas, que se ha asumido que eran modalidades de contrato no deseables para el joven. Para futuras investigaciones se debería de corroborar que este tipo de contratos son involuntariamente escogidos, al igual que se ha hecho con la información recabada con el subempleo a tiempo parcial.

7. RESUMEN Y CONCLUSIONES

A lo largo de la presente tesis se han señalado algunas conclusiones que han sido fruto de los resultados obtenidos en los estudios realizados en este trabajo. Pasamos a mencionar los más relevantes:

1. La medición del subempleo de forma diferenciada muestra mejores índices de bondad que la medición del subempleo en una única medición global. Esto supone la confirmación de la defensa de las agrupaciones propuestas por Maynard y Feldman (2011) y Peiró et al. (2012).
2. La sobreeducación y la sobrecualificación son los tipos de subempleo que tienen mayor peso en el modelo de medida, contribuyendo en mayor medida a la explicación del constructo. Esto pone de relevancia los aspectos intrínsecos del subempleo asociados a lo que la persona aporta al puesto de trabajo. Esta representatividad toma aún más fuerza al estar medida en la población juvenil española que cada vez posee mayores niveles de educación y que se ve traducida en años de estudio y preparación, esperando conseguir puestos de trabajo lo más ajustados posible a tal esfuerzo.
3. Los aspectos extrínsecos del subempleo tienen menor preponderancia que los intrínsecos sin embargo, aunque no saturan igual, su efecto negativo en la satisfacción laboral extrínseca es equiparable al efecto de los aspectos intrínsecos del subempleo en la satisfacción laboral intrínseca. Esta medición del efecto del subempleo diferenciado en la satisfacción en facetas está en concordancia con la sugerencia de Maynard et al (2006) sobre la medición en facetas de la satisfacción laboral.
4. Los jóvenes con subempleo en los aspectos intrínsecos presentarán menores niveles de satisfacción laboral intrínseca que a su vez ejerce un rol mediador sobre la propensión de

abandono de dichos jóvenes. Sin embargo, los resultados apuntan a que hay también un efecto directo del subempleo intrínseco sobre la propensión de abandono. Por ello, los jóvenes pueden pensar en abandonar la organización no siendo necesario que estén insatisfechos intrínsecamente. Estos resultados ponen de nuevo de relieve la importancia que tiene el subempleo en los aspectos intrínsecos a la hora de provocar efectos negativos.

5. En relación al subempleo en los aspectos extrínsecos, la mediación del efecto de la satisfacción laboral extrínseca es total, por lo que la propensión al abandono es fácilmente previsible que esté presente cuando se perciba insatisfacción laboral extrínseca.
6. Las trayectorias laborales de los jóvenes en España, en sus primeros tres puestos laborales, se acotan en cuatro tipos de conglomerados. Dos de ellos confirman la hipótesis de atrapamiento de la sobreeducación (las trayectorias “altamente sobreeducada” y la “ligeramente sobreeducada”) mientras que la trayectoria de “movilidad al ajuste” concuerda con la hipótesis de puerto de entrada no óptimo, al lograr estos jóvenes la movilidad al ajuste a pesar de haber iniciado la trayectoria sobreeducada. Por tanto nuestros resultados no son concluyentes como para poder rechazar ni aceptar ambas hipótesis.
7. Al tratar de explicar la trayectoria de “movilidad de ajuste”, variables como el nivel educativo de la madre presenta diferencias significativas con el conglomerado “altamente sobreeducado”. Esto pone de manifiesto la probable influencia que ha tenido la madre, en función de su nivel de formación, para que el joven no desista en la búsqueda de un puesto ajustado.

8. La comparación de los grupos en relación a las variables académicas como el nivel académico el joven y la nota más frecuente en el expediente académico, pone de manifiesto que los jóvenes con mayor nivel de estudios y con las notas más altas en el expediente académico son los jóvenes que se encuentran en el grupo “altamente sobreeducado”. Este es un resultado no alentador que evidencia una probable falta de empleos de calidad en España. Sin embargo, el grupo de “movilidad al ajuste”, que parte de los segundos indicadores mejores en estas variables, sí que han podido hacer el cambio a puestos ajustados. Estudiar más en profundidad las diferencias entre estos dos grupos puede hacer avanzar mejor nuestro conocimiento del subempleo en España.
9. La duración en los trabajos del grupo de *clusters* también muestra diferencias. Los “altamente sobreeducados” y “ligeramente sobreeducados” duran menos en sus puestos de trabajo que el grupo “ajustado”. Esto parece corroborar los resultados del estudio de Büchel (2002) que señalaba que los jóvenes sobreeducados buscan el ajuste en un próximo empleo, y por tanto que precipiten un cambio de ocupación en un tiempo más reducido en comparación con aquellos que están menos sobreeducados o ajustados. Es posible que la dificultad de ajustarse en la movilidad de carrera provenga de un desajuste demasiado alto que implique una alta insatisfacción laboral, y un abandono temprano (voluntario o involuntario), que hacen que se subutilicen las competencias a la par que se estén dando señales al mercado laboral de que su competencia pueda haber disminuido si no se han puesto en práctica en puestos adecuados. En el caso de los “ligeramente sobreeducados” puede que la explicación provenga no solo debido a esto sino también de una acomodación a ese tipo de puestos.

10. Por último resaltar que las actitudes laborales de los “altamente sobreeducados” se ven afectadas mostrando una menor satisfacción intrínseca y una mayor propensión al abandono que el resto de jóvenes. En el caso de la satisfacción extrínseca sin embargo no se han encontrado diferencias significativas entre las diferentes trayectorias laborales.
11. Respecto a la propensión al abandono, los dos grupos con trayectorias ajustadas, ya sea desde el inicio o en el tercer puesto, son los que menos propensión al abandono reflejan. Si se comparan con los “altamente sobreeducados” la diferencia es significativa, siendo este último el que en mayor medida tiene esa propensión a salir de la organización.

8. SUMMARY AND CONCLUSIONS

In previous chapters we have highlighted some of the conclusions distilled from the results of the empirical studies that compose this thesis. Here we briefly highlight the most relevant:

1. The measure of underemployment in a differentiated way that presents separately intrinsic and extrinsic features provides better goodness of fit indexes, than the model with a single global measure. This aligns with the classification proposed by Maynard and Feldman (2011) and Peiró et al. (2012).
2. Over-education and over-qualification are two types of underemployment and these are key in our measure's model. Both contribute to the definition of this construct. Therefore, this indicates the relevance to study intrinsic aspects of underemployment associated to the contributions that a person makes to his/her job position. This is even more the case if we take into account that underemployment was measured in a young population from Spain, which is increasingly getting more educated and skilled, and whose expectations are related with getting a job that fits well with their qualifications.
3. In comparison to intrinsic aspects of underemployment, the extrinsic ones are much less salient. Although extrinsic aspects do not load as much as the intrinsic ones when defining the construct, their negative effect on extrinsic job satisfaction is similar to the effect produced by the intrinsic aspects of underemployment on intrinsic job satisfaction. This differential effect of underemployment on different job satisfaction facets aligns with the recommendation of Maynard et al. (2006) about the relevance to measure facets of job satisfaction.

4. Young people underemployed concerning intrinsic aspects, will show lower levels of intrinsic job satisfaction, and this type of satisfaction in turn, mediates their intentions to quit. However, the results also show that there is a direct effect between intrinsic underemployment on intentions to quit. Therefore, the intention to quit among young people is not just triggered by high levels of intrinsic job satisfaction, but also by high levels of intrinsic underemployment. These results highlight the relevance of intrinsic aspects of underemployment given their several negative effects.
5. In what concerns the extrinsic underemployment aspects, extrinsic job satisfaction play a full mediation role. Therefore, we can expect that, with high levels of extrinsic job dissatisfaction, intention to quit will increase too.
6. Labor trajectories among young Spanish people, considering their three first job positions, are characterized in four clusters. Two of them confirm the entrapment hypothesis of over-education (the trajectory “highly over-educated” and the “slightly over-educated”) while the trajectory of “upward mobility” is aligned with the hypothesis of “non-optimal entry positions”, because youngsters move to a better job-fit, despite that they initiated with an over-educated trajectory. Thus, our results are inconclusive and we cannot discard any of the two theoretical models.
7. When trying to explain the trajectory “Upward mobility”, variables such as the mother’s educational level show significant differences with the cluster “highly over-educated”. This suggest that there is a potential influence from the mother, determined by her educational level, that gives impetus their children to continued looking for a better job-fit.

8. Young people with higher levels of education and with better academic marks, characterized the group of “highly over-educated”. This results show that scarcity of quality jobs in Spain for youngsters. Surprisingly, the group of “Upward mobility”, who had the second best level of education and academic marks, they could change to a better job-fit. Therefore, the study of the differences between these two groups can significantly enhance our understanding about underemployment in Spain.
9. There are significant differences in the length of the jobs hold in the different clusters. Those “highly over-educated” and “slightly over-educated” remind in their jobs for shorter periods of time than those classified as “match / adjust”. These results are aligned with the study presented by Büchel (2002), indicating that young over-educated people actively look for a better job-fit in an ulterior job. This explains why they remain in their Jobs for shorter periods of time in comparison with those who are less over-educated or with a better job-fit. Maybe the difficulty of progressively improving the fit though the career mobility could be the result of a strong misfit that in turn produces high dissatisfaction and an early job rotation either voluntary or involuntary. In any case, this early leave may reduce the opportunities of practicing and developing the competencies required in the job. Moreover, in this situations signals can be given to the labour market that the qualification achieved during education has been deteriorated, as it has not been put in practice in the job. Moreover, in the case of slightly overqualified youngsters maybe the potential fit could be produced rather by lowering the expectation of the youngsters rather than by the progress in improving qualifications required by the new jobs.

10. It is also important to highlight that job attitudes are negatively influenced by overeducation. In fact, those highly overeducated show lower intrinsic job satisfaction and higher levels of intention to quit, than the rest of the young people. However, in the case of extrinsic job satisfaction, we found no significant differences among the different job trajectories.
11. Considering intention to quit, the two groups with better job-fit trajectories, either from the beginning, or in the third job position, present lower levels of intention to quit. If we compare those “highly over-educated” the difference is significant, and this last group is the one with higher intention to quit the organization.



REFERENCIAS

VNIVERSITAT
DE VALÈNCIA

- Abbott, A., & Hrycak, A. (1990). Measuring resemblance in sequence data: An optimal matching analysis of musicians' careers. *American journal of sociology*, 96(1), 144-185.
- Alba-Ramírez, A. (1993). Mismatch in the Spanish labor market. Overeducation?. *Journal of Human Resources*, 28, 259-278.
- Alba-Ramírez, A. y Blázquez, M. (2003). Types of job match, overeducation and labour mobility in Spain. *Overeducation in Europe*, 65-92.
- Alexander, K.L., Entwisle, D.R., y Bedinger, S.D. (1994). When expectations work: Race and socioeconomic differences in school performance. *Social Psychology Quarterly*, 57(4), 283-299.
- Allen, J. y Van der Velden, R. (2001). Educational mismatches versus skill mismatches: effects on wages, job satisfaction, and on the job search. *Oxford economic papers*, 53(3), 434-452.
- Anderson, S., y Winefield, A. H. (2011). The Impact of Underemployment on Psychological Health, Physical Health, and Work Attitudes. En D. C. Maynard y D. C. Feldman (Eds.), *Underemployment: Psychological, economic, and social challenges* (pp. 35-56). New York, USA: Springer.
- Anderson, S., Winefield, A., Delfabbro, P., Dollard, M., Metzger, J., Trainor, T. ... Saebel, J. (2006). Psychological well-being and work attitudes across a range of employment status categories. *Medicina del Lavoro*, 97, 158-159

- Armstrong-Stassen M, Horsburgh M. E. y Cameron S. J. (1994). *The reactions of full-time and part-time nurses to restructuring in the Canadian health care system*. Dallas, USA: Paper presented at the Academy of Management.
- Arulampalam, W. (2001). Is unemployment really scarring? Effects of unemployment experiences on wages. *Economic Journal* 111(475): 585–606.
- Arrow, K. J. (1973). Higher education as a filter. *Journal of public economics*, 2(3), 193-216.
- Ashford, S.J., George, E., y Blatt, R. (2007). Old assumptions, new work: The opportunities and challenges of research on nonstandard employment. *The Academy of Management Annals*, 1, 65-117. doi: 10.1080/078559807
- Austin, C. (2009, June). BEST STUDENT PAPER/MEILLEURE COMMUNICATION ÉTUDIANTE: Meta-Analysis of Job Satisfaction: Are Permanent Employees more Satisfied than Contingent Workers?. In ASAC (Vol. 30, No. 5).
- Baert, S., Cockx, B., y Verhaest, D. (2013). Overeducation at the Start of the Career: Stepping Stone or Trap?. *Labour Economics*, 25, 123–40.
- Bauer, T. N. y Erdogan, B. (2011). Organizational socialization: The effective onboarding of new employees. En S. Zedeck, A. Aguinis, W. Cascio, M. Gelfand, K. Leung, S. Parker ... J. Zhou (Eds.), *APA Handbook of I/O Psychology*. USA: APA.
- Battu, H., Belfield, C. y Sloane, P. (1999). Overeducation among graduates: a cohort view. *Education Economics* 7, 21–38.

- Battu, H., Belfield, C. and Sloane, P. (2000) . How well can we measure graduate over-education and its effects?. *National Insitute Economic Review*, 171, 82–93.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. New York, United States of America: National Bureau of Economic Research.
- Beiser, M., Johnson, P. J., y Turner, R. J. (1993). Unemployment, underemployment and depressive affect among Southeast Asian refugees. *Psychological Medicine*, 23, 731-743.
- Bills, D. B. (1988). Educational Credentials and Promotions: Does Schooling Do More than Get You in the Door?. *Sociology of Education*, 61(1), 52-60.
- Blanco, J.M. y Pons, E. (1998). Evidencia empírica de la teoría del capital humano y la hipótesis de señalización en el mercado de trabajo español, en VII Jornadas de la Asociación de la Economía de la Educación, Isabel Castillo et al. (coordinadores), AEDE y Universidad de Cantabria, Santander, págs. 53-69.
- Blashfield, R. K. y Aldenderfer, M. S. (1988). The methods and problems of cluster analysis. En *Handbook of multivariate experimental psychology* (pp. 447-473). United States of America: Springer .
- Böhlmark, A. (2003). *Over-and undereducation in the Swedish labour market. Incidence, wage effects and characteristics 1968-2000*. Swedish Institute for Social Research (SOFI), Stockholm University.

- Bolino, M.C. y Feldman, D.C. (2000). The antecedents and consequences of under-employment among expatriates. *Journal of Organizational Behavior*, 21(8), 889–911.
- Brooks-Gunn, J., y Duncan, G.J., (1997). The effects of poverty on children. *The Future of Children*, 7(2), 55–71.
- Büchel, F. (2002). The effects of overeducation on productivity in Germany—the firms' viewpoint. *Economics of Education Review*, 21(3), 263-275.
- Büchel, F. y Battu, H. (2003). The Theory of Differential Overqualification: Does it Work. *Scottish Journal of Political Economy* 50(1), 1-16.
- Büchel F., y Mertens, A. (2002). Overeducation, undereducation, and the theory of career mobility. *Applied Economics*, 36, 803-816.
- Büchel, F., y Mertens, A. (2004). Overeducation, undereducation, and the theory of career mobility. *Applied Economics*, 36(8), 803-816.
- Bureau of Labor Statistics, United States Department of Labor (2010). Employment situation summary. Released January 08, 2010, for December 2009. Recuperado de: <http://www.bls.gov/news.release/empsit.nr0.htm>
- Burke, R. J. (1998). Work stressors among recent business school graduates. *Stress Medicine*, 14, 83-89.
- Burris, B.H. (1983). The human effects of underemployment. *Social Problems*, 31(1), 96-110.

- Cable, D. M. y DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87, 875-884.
- Chen, F. F. (2007). Sensitivity of goodness of fit indexes to lack of measurement invariance. *Structural Equation Modelling*, 14(3), 464–504.
- Cheung, G. W. y Rensvold, R. B. (2002). Evaluating goodness-of-fit indexes for testing measurement invariance. *Structural Equation Modelling*, 9(2), 233–255.
- Clark A. E. y Oswald A. J. (1996). Satisfaction and Comparison Income. *Journal of Public Economics*, 61, 359–381.
- Clogg, C. C. (1979). *Measuring underemployment: Demographic indicators for the United States*. New York, USA: Academic Press.
- Connelly, C. E. y Gallagher, D. G. (2004). Emerging trends in contingent work research. *Journal of management*, 30(6), 959-983.
- Contini, B., Pacelli, L. and Villosio, C. (1999). Short Employment Spells in Italy, Germany and Great Britain: Testing the Port-of-Entry Hypothesis. CEP Workingpapers. London, UK: Graham Ingham.
- Corugedo de las Cuevas, I. (1998). Las hipótesis del capital humano y del credencialismo: una comprobación empírica para España. *Hacienda Pública Española*, 61-64.
- Crosby, F. J. (1976). A model of egoistical relative deprivation. *Psychological Review*, 83, 85–113.

- Crosby, F. J. (1982). *Relative deprivation and working women*. New York: Oxford University Press.
- Davis-Kean, P.E. (2005). The influence of parent education and family income on child achievement: The indirect role of parental expectations and the home environment. *Journal of Family Psychology*, 19(2), 294–304.
- Davis-Kean, P. E., Malanchuk, O., Peck, S. C., & Eccles, J. S. (2003). Parental influence on academic outcome: Do race and SES matter. In *biennial meeting of the Society for Research on Child Development, Tampa, FL* (Vol. 686).
- Díaz, J. (1987). *La educación y el mercado de trabajo*. España: Instituto de Estudios Económicos.
- De Cuyper, N., De Jong, J., De Witte, H., Isaksson, K., Rigotti, T., y Schalk, R. (2008). Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: Towards a conceptual model. *International Journal of Management Reviews*, 10(1) 25-51.
- De Grip, A., Sieben, I. y Stevens, F. (2009). Are more competent workers more satisfied?. *Labour*, 23(4), 589-607.
- Doeringer, P. y Piore, M. (1971). *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*. Lexington, KY: DC Heath.
- Dolado, J.J., Felgueroso, F. and Jimeno, J.F. (2000). La inserción laboral de los titulados universitarios en España. *Papeles de Economía Española*, 86, 79-98.

- Dolton, P., y Vignoles, A. (1997). Overeducation duration: how long did graduates in the 1980s take to get a graduate level job. *University of Newcastle*, Unpublished, mimeo.
- Dolton, P. y Vignoles, A. (2000). The incidence and effects of overeducation in the U.K. graduate labour market. *Economics of Education Review* 19, 179–180.
- Eccles, J. S. (1993). School and family effects on the ontogeny of children's interests, self-perceptions, and activity choice. En J. Jacobs (Ed.), *Nebraska Symposium on Motivation: Vol. 40. Developmental perspectives on motivation* (pp. 145–208): Lincoln: University of Nebraska Press.
- Edwards, J. R. (1991). Person–job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. En C. Cooper (Ed.), *International review of industrial and organizational psychology* (pp. 283-357). Chichester, UK: Wiley
- Erdogan, B. y Bauer, T. N. (2009). Perceived overqualification and its outcomes: The moderating role of empowerment. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 557-565. doi: 10.1037/a0013528
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Peiró, J. M., y Truxillo, D. M. (2011). Overqualified employees: Making the best of a potentially bad situation for individuals and organizations. *Industrial and Organizational Psychology*, 4, 215- 232.
- Evans, G. (1915). The social aspects of the public regulation of wages. *American Economic Review*, 5(1), 270- 277.

- Feldman, D. C. (1996). The nature, antecedents, and consequences of underemployment. *Journal of Management*, 22, 385-409.
- Feldman, D. C. (2006). Toward a new taxonomy for understanding the nature and consequences of contingent employment. *Career Development International*, 11(1), 28-47.
- Feldman, D. C., Leana, C. R. y Bolino, M. C. (2002). Underemployment and relative deprivation among re-employed executives. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 75, 453-471
- Feldman, D.C. y Turnley, W.H. (1995). Underemployment among recent business college graduates. *Journal of Organizational Behavior*, 16(S1), 691-706. doi: 10.1002/job.4030160708
- Feldman, D. C. y Turnley, W.H. (2004). Contingent employment in academic careers: Relative deprivation among adjunct faculty. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 284-307.
- Feldman, D. C. y Weitz, B.A. (1991). From the invisible hand of the gladhand: Understanding a careerist orientation to work. *Human Resource Management*, 30 (2), 237-257.
- Fleming, C. M. y Kler, P. (2008). I'm too clever for this job: a bivariate probit analysis on overeducation and job satisfaction in Australia. *Applied Economics*, 40(9), 1123-1138.

- Folger, R. y Martin, C. (1986). Relative deprivation and referent cognitions: Distributive and procedural justice effects. *Journal of Experimental Social Psychology*, 22, 531–546.
- Forde, C. y Slater, G. (2006). The nature and experience of agency working in Britain—What are the challenges for human resource management? *Personnel Review*, 35(2), 141–157.
- Frenette, M. (2004). The overqualified Canadian graduate: The role of the academic program in the incidence, persistence, and economic returns to overqualification. *Economics of Education Review*, 23, 29-45.
- Fundación Europea Sociedad y Educación. (2007). *Estudio sobre el abandono prematuro de la escuela en las Illes Balears: Diagnóstico y tipología de los grupos de riesgo*. Recuperado de: http://www.sociadedyeducacion.org/modificables/doc/conclusions_BAL.pdf
- García-Montalvo, J., Palafox, J., Peiró, J.M. y Prieto, F. (1997). *Capital humano, la inserción laboral de los jóvenes en la Comunidad Valenciana*. Valencia, España: Fundación Bancaja- Ivie.
- García-Montalvo, J. y Peiró, J.M. (2001). *Capital Humano, el mercado laboral de los jóvenes: formación, transición y empleo*. Valencia, España: Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas.

- García-Montalvo, J. y Peiró, J. M. (2009). Análisis de la sobrecualificación y la flexibilidad laboral. *Capital humano y Empleo. Observatorio laboral de los jóvenes 2008*. Valencia, España: Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas.
- García-Montalvo, J. y Peiró, J.M. (2011). *Crisis económica e inserción laboral de los jóvenes: Resultados del Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes 2011*. Valencia, España: Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas.
- García-Montalvo, J., Peiró, J. M., y Soro, A. (2003). Capital Humano. Observatorio de la Inserción Laboral de los Jóvenes: 1996-2002. Valencia, España: Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas.
- García Montalvo, J., Peiró, J.M., y Soro, A. (2006). *Los jóvenes y el mercado de trabajo en la España urbana: resultados del Observatorio de Inserción Laboral 2005*. Valencia, España: Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas.
- Green, F. y McIntosh, S. (2007). Is there a genuine under-utilization of skills amongst the over-qualified?. *Applied Economics*, 39(4), 427-439.
- Green, F., McIntosh, S., y Vignoles, A. (2002). The utilization of education and skills: evidence from Britain. *The Manchester School*, 70(6), 792-811.
- Griffeth, R.W., Hom, P.W. y Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: update, moderator tests, and research implications for the next millennium, *Journal of Management*, 26, 463-88.
- Groot, W. (1996). The incidence of and returns to over-education in the UK. *Applied Economics*, 28, 1345-1350.

- Groot, W. y Maassen van den Brink, H. (2000). Over-education in the labor market: A meta-analysis. *Economics of Education Review*, 19, 149-158).
- Groot, W. y Oosterbeek, H. (1994). Earnings effects of different components of schooling; Human capital versus screening. *The review of Economics and Statistics*, 76(2), 317-321.
- Guest, D. y Clinton, M. (2006). *Temporary employment contracts, workers' well-being and behaviour: Evidence from the UK (Department of Management Working Paper 38)*. London: King's College London.
- Hair, J. H., Jr. y Black, W. C. (2000). Cluster analysis. In L. G. Grimm y P. R. Yarnold (Eds.). *Reading and understanding more multivariate statistics* (pp. 147–205). Washington, DC: American Psychological Association.
- Hartog, J. (2000). Overeducation and earnings: Where are we, where should we go?. *Economics of Education Review*, 19, 133-147.
- Hauser, P. M. (1974). The measurement of labor utilization. *The Malayan Economic Review*, 19, 1–17.
- Heller, D., Judge, T. A., y Watson, D. (2002). The confounding role of personality and trait affectivity in the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 23(7), 815-835.
- Herzberg. F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland: World.
- Herzberg. F., Mausner, B., y Snyderman. B. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.

- Herzog, A. R., House, J. S., y Morgan, J. N. (1991). Relations of work and retirement to health and well-being in older age. *Psychology and Aging*, 6, 202-211.
- Holtom, B. C., Lee, T. W., y Tidd, S. T. (2002). The relationship between work status congruence and work-related attitudes and behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 903-915. doi: 10.1037/0021-9010.87.5.903
- Hom, P.W., Caranikas-Walker, F., Prussia, G.E., y Griffeth, R.W. (1992). A meta-analytical structural equations analysis of a model of employee turnover, *Journal of Applied Psychology*, 77, 890-909.
- Hom, P. W., Katerberg, R., y Hulin, C. L. (1979). Comparative examination of three approaches to the prediction of turnover. *Journal of Applied Psychology*, 64(3), 280.
- Horowitz, S. A., y Sherman, A. (1980). A direct measure of the relationship between human capital and productivity. *The Journal of Human Resources*, 15(1), 67-76.
- Huffman, W. E. (1981). Black-white human capital differences: Impact on agricultural productivity in the US South. *The American Economic Review*, 71(1), 94-107.
- International Labour Office. (2015). *Global Employment Trends for Youth: A Generation at Risk*. Geneva, Italy: International Labour Organization.
- Jacobe, D. (2010). *No improvement in Gallup's underemployment rate in May*. Recuperado de: <http://www.gallup.com/poll/139346/no-improvement-gallup-underemployment-rate-may.aspx>
- Janlert, U. y Hammarström, A. (1992). Alcohol consumption among unemployed youths: results from a prospective study. *Addiction*, 87(5), 703-714.

- Jensen, L. y Slack, T. (2003). Underemployment in America: Measurement and evidence. *American journal of community psychology*, 32(1-2), 21-31.
- Johnson, G. J. (1986). The effects of underemployment and being underpaid on psychological functioning among working men. (Tesis doctoral). University of Michigan, Michigan, United States of America.
- Johnson, G. J. y Johnson, W. R. (1996). Perceived overqualification and psychological well-being. *Journal of Social Psychology*, 136(4), 435-445. doi: 10.1080/00224545.1996.9714025
- Johnson, G. J. y Johnson, W. R. (2000). Perceived over-qualification and dimensions of job satisfaction: A longitudinal analysis. *Journal of Psychology*, 134(5), 537-555.
- Jones-Johnson, G. y Johnson, W. R. (1991). Subjective underemployment and psychological stress: The role of perceived social and supervisor support. *Journal of Social Psychology*, 132, 11-21.
- Johnson, M. K. (2004). Further Evidence on Adolescent Employment and Substance Use: Differences by Race and Ethnicity*. *Journal of Health and Social Behavior*, 45(2), 187-197.
- Jöreskog, K.G. y Sörbom, D. (2006). LISREL 8.80 for Windows [Software]. Lincolnwood, IL: Scientific Software International, Inc.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., y Patton, G. K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127, 376-407.

- Khan, L. J. y Morrow, P.C. (1991). Objective and subjective underemployment relationships to job satisfaction. *Journal of Business Research*, 22(3), 211-218. doi: 10.1016/0148-2963(91)90002-F
- Kalleberg, A. L. (2008). The mismatched worker: When people don't fit their jobs. *Academy of Management Perspectives*, 22(1), 24-40.
- Kittur, A., Nickerson, J. V., Bernstein, M., Gerber, E., Shaw, A., Zimmerman, J., ... Horton, J. (2013). The future of crowd work. In *Proceedings of the 2013 conference on Computer supported cooperative work*. ACM.
- Korpi, T. y Levin, H. (2001). Precarious Footing: Temporary Employment as a Stepping Stone out of Unemployment in Sweden. *Work, Employment and Society*, 15(1), 127-48.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., y Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58, 281-342.
- Krivo, L. J. y Peterson, R. D. (2004). Labor market conditions and violent crime among youth and adults. *Sociological Perspectives*, 47(4), 485-505.
- Layard, R., y Psacharopoulos, G. (1974). The screening hypothesis and the returns to education. *Journal of political economy*, 82(5), 985-998.
- Lassibille, G., y Paul, J. J. (1994). *Access to vocational training in three sectors of the European economy*. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

- Liem, R., y Liem, J. (1988). Psychological effects of unemployment on workers and their families. *Journal of Social Issues*, 44, 87–105.
- Little, T. D. (1997). Mean and covariance structures (MACS) analyses of cross-cultural data: Practical and theoretical issues. *Multivariate Behavioral Research*, 32(1), 53–76.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. En M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1343). Chicago: Rand McNally.
- Lucas, G. H., Babakus, E., y Ingram, T. N. (1990). An empirical test of the job satisfaction-turnover relationship: Assessing the role of job performance for retail managers. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 18(3), 199-208.
- Lucas, G. H., Parasuraman, A., Davis, R. A., y Enis, B. M. (1987). An empirical study of salesforce turnover. *The Journal of Marketing*, 51(3) 34-59.
- Luksyte, A., Sady, K., y Spitzmueller, C. (2009). Perceived overqualification and voluntary turnover in the boundaryless careers context. In *symposium at the annual meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, New Orleans, LA*.
- Luksyte, A. y Spitzmueller, C. (2011). Behavioral Science Approaches to Studying Underemployment. En D. Maynard y D. Feldman (Eds.), *Underemployment. Psychological, Economic and Social Challenges* (pp. 35-56). United States of America: Springer.

- Luksyte, A., y Spitzmueller, C. (2011). Overqualified women: what can be done about this potentially bad situation?. *Industrial and Organizational Psychology*, 4(2), 256-259.
- Madamba, A. B., y De Jong, G. F. (1997). Job mismatch among Asians in the United States: Ethnic group comparisons. *Social Science Quarterly*, 524-542.
- Maltarich, M. A., Nyberg, A. J., y Reilly, G. (2011). Objective and subjective overqualification: Distinctions, relationships, and a place for each in the literature. *Industrial and Organizational Psychology*, 4(2), 236–239. doi: 10.1111/j.1754-9434.2011.01332.x
- Magnuson, K. (2003). The effects of increases in welfare mothers' education on their young children's academic and behavioral outcomes: Evidence from the National Evaluation of Welfare-to-work Strategies Child Outcomes Study (No. 1274–03). Madison, USA: University of Wisconsin, Institute for Poverty Research.
- Marjoribanks, K. (2002a). Family Background, Individual and Environmental Influences, Aspirations and Young Adults' Educational Attainment: A follow-up study. *Educational Studies*, 29(2), 233-242.
- Marjoribanks, K. (2002b). Family and school capital: Towards a context theory of students' school outcomes. Dordrecht, The Netherlands: Kluwer Academic.
- Marsh, H.W., Koeller, O., Trautwein, U., Luedtke, O., y Baumert, J. (2005). Academic self-concept, interest, grades, and standardized test scores: Reciprocal effects models of causal ordering. *Child Development*, 76, 397–416.

- Mau, W., and L.H. Bikos. (2000). Educational and vocational aspirations of minority and female students A longitudinal study. *Journal of Counseling Development*, 78, 86–194.
- Maynard, D. C., Brondolo, E. M., Connelly, C. E., y Sauer, C. E. (2015). I'm too good for this job: Narcissism's role in the experience of overqualification. *Applied Psychology*, 64(1), 208-232. doi: 10.1111/apps.12031
- Maynard, D. C. y Feldman, D. C. (2011). *Underemployment: Psychological, Economic, and Social Challenges*. United States of America: Springer.
- Maynard, D. C. y Joseph, T. (2008). Are all part-time faculty underemployed? The influence of faculty status preference on satisfaction and commitment. *Higher Education*, 55(2), 139–154. doi: 10.1007/s10734-006-9039-z
- Maynard, D. C., Joseph, T. A., y Maynard, A. M. (2006). Underemployment, job attitudes, and turnover intentions. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 509-536. doi: 10.1002/job.389
- Maynard, D. C. y Simon, E. L. (2007). *Perceived over-qualification and voluntary turnover*. Symposium paper presented at the annual conference of Society of Industrial- Organizational Psychology, New York, NY.
- Maynard, D. C. y Parfyonova, N. M. (2013). Perceived overqualification and withdrawal behaviours: Examining the roles of job attitudes and work values. *Journal of occupational and organizational psychology*, 86(3), 435-455.

- Mavromaras, K., McGuinness, S., y Wooden, M. (2007). Overskilling in the Australian labour market. *Australian Economic Review*, 40(3), 307-312.
- McDonald, D. J. y Makin, P. J. (2000). The psychological contract, organizational commitment and job satisfaction of temporary staff. *Leadership and Organization Development Journal*, 21(2), 84-91.
- McGuinness, S. y Sloane, P. J. (2011). Labour market mismatch among UK graduates: An analysis using REFLEX data. *Economics of Education Review*, 30(1), 130-145.
- McGinnis, S. K., y Morrow, P. C. (1990). Job attitudes among full- and part-time employees. *Journal of Vocational Behavior*, 36, 82-96.
- McKee-Ryan, F. M. y Harvey, J. (2011). I have a job, but...: A review of underemployment. *Journal of Management*, 37(4), 962-996.
- McKee-Ryan, F. M., Virick, M., Prussia, G. E., Harvey, J. y Lilly, J. (2009). Life after the layoff: getting a job worth keeping. *Journal of Organizational Behavior*, 30(4), 561-580.
- Mobley, W. (1982). *Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control*. Reading, USA: Addison-Wesley.
- Mossakowski, K. N. (2008). Is the duration of poverty and unemployment a risk factor for heavy drinking?. *Social science & medicine*, 67(6), 947-955.
- Nelson, M. K., y Smith, J. (1999). *Working hard and making do: Surviving in small town America*. California, USA: University of California Press.

- Nieto, S. (2015). Overeducation, skills and wage penalty: Evidence for Spain using PIAAC data. *Investigaciones de Economía de la Educación*, 10 (10), 597-616.
- Organization for Economic Co-operation and Development. (n.d.). *Statistics*. Recuperado de: www.oecd.stat
- Organization for Economic Co-operation and Development. (2014). *How good is your job? Measuring and assessing job quality*. Paris, Francia: OECD Publishing.
- Organ, D. W. y Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, 48, 775–802
- Origo, F. y Pagani, L. (2008). Workplace flexibility and job satisfaction: some evidence from Europe. *International Journal of Manpower*, 29(6), 539-566.
- Peiró, J. M., Agut, S. y Grau, R. (2010). The relationship between overeducation and job satisfaction among young Spanish workers: The role of salary, contract of employment, and work experience. *Journal of Applied Social Psychology*, 40(3), 666-689.
- Peiró, J. M., Sora, B. y Caballer, A. (2012). Job insecurity in the younger Spanish workforce: causes and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 444-453. doi: 10.1016/j.jub.2011.09.0
- Patrikakou, E.N. (1997). A model of parental attitudes and the academic achievement of adolescents. *Journal of Research & Development in Education*, 31, 7–26.
- Prause, J., y Dooley, D. (1997). Effect of underemployment on school-leavers' self-esteem. *Journal of Adolescence*, 20, 243–260. doi:0140–1971/97/030243

- Prause, J. y Dooley, D. (2011). Youth underemployment. In D. C. Maynard y D. C. Feldman (Eds.), *Underemployment. Psychological, economic, and social challenges* (pp. 59–80). New York: Springer.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. y Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88, 879–903.
- Polivka, A. E. y Nardone, T. (1989). On the definition of ‘contingent work. *Monthly Labor Review*, 112(12), 9-16.
- Raphael, S. y Winter-Ebmer, R. (2001). Identifying the effect of unemployment on crime. *The Journal of Law and Economics*, 44(1), 259-283.
- Reynolds, L., y Myers, K. (2012). The incidence and persistence of youth underemployment. *Public Policy and Governance Review*, 4(2), 6-15.
- Rice, R. W., McFarlin, D. B., Hunt, R. G., & Near, J. P. (1985). Job importance as a moderator of the relationship between job satisfaction and life satisfaction. *Basic and Applied Social Psychology*, 6(4), 297-316.
- Riley, J. G. (1976). Information, screening and human capital. *The American Economic Review*, 66(2), 254-260.
- Riley, J. G. (1979). Testing the educational screening hypothesis. *Journal of Political Economy*, 87(5, Part 2), S227-S252.
- Robst, J. (1995). Career mobility, job match, and overeducation. *Eastern economic journal*, 21(4), 539-550.

- Rojewski, J.W. (2005). *Occupational aspirations: Constructs, meanings, and application*. In *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. NJ: John Wiley.
- Rubb, S. (2003). Overeducation: a short or long run phenomenon for individuals?. *Economics of education review*, 22(4), 389-394.
- Sattinger, M. (1993). Assignment models of the distribution of earnings. *Journal of economic literature*, 31(2), 831-880.
- Scherer, S. (2004). Stepping-stones or traps? The consequences of labour market entry positions on future careers in West Germany, Great Britain and Italy. *Work, Employment & Society*, 18(2), 369-394.
- Scurry, T., y Blenkinsopp, J. (2010). What is a graduate job? Insights from undergraduate students of expected graduate employment outcomes. Brighton, UK: The British Sociological Association.
- Sicherman, N. (1991). Over-education in the labour market. *Journal of Labour Economics*, 9, 101-122.
- Sicherman, N. y Galor, O. (1990). A theory of career mobility. *Journal of Political Economy*, 98, 160-192.
- Sirin, S.R. (2005). Socioeconomic status and academic achievement: A meta-analytic review of research. *Review of Educational Research*, 75(3), 417-453.
- Spence, M. (1973). Job Market Signaling. *Quarterly Journal of Economics*, 87, 355-74.

- Stouffer, S. A., Suchman, E. A., DeVinney, L. C., Starr, S. A., y Williams, R. M. (1949). *The American soldier: Adjustment to army life* (Vol. 1). Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Tait, M., Padgett, M. Y., y Baldwin, T. T. (1989). Job and life satisfaction: A reevaluation of the strength of the relationship and gender effects as a function of the date of the study. *Journal of Applied Psychology*, 74,(3), 502-507.
- Tak, J. y Lim, B. (2008). The differences in career-related variables between temporary and permanent employees in information technology companies in Korea. *Journal of Career Development*, 34(4), 423–437.
- Tang, T. L. P., Kim, J. K., y Tang, D. S. H. (2000). Does attitude toward money moderate the relationship between intrinsic job satisfaction and voluntary turnover?. *Human Relations*, 53(2), 213-245.
- Tansky, J. W., y Gallagher, D. G. (1995). *Worker attitudes toward employer and union: The impact of voluntary/involuntary part-time employment status*. In 47th Annual Meeting of the Industrial Relations Research Association, Washington, DC.
- Teachman, J., Paasch, K., y Carver, K. (1997). Social capital and the generation of human capital. *Social Forces*, 75, 1–17.
- Tett, R.P. y Meyer, J.P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analysis based on meta-analytic findings, *Personnel Psychology*, 46, 259-93.

- Thurow, L. C. (1975). *Generating Inequality: Mechanisms of Distribution in the US Economy*. Basic Books.
- Thurow, L. (1983). *Dangerous currents: The state of economics*. OUP Catalogue.
- Trusty, J. (1998). Family influences on educational expectations of late adolescents. *The Journal of Educational Research*, 91(5), 260-270.
- Tsang, M. C. (1987). The impact of underutilization of education on productivity: A case study of the US Bell companies. *Economics of Education Review*, 6(3), 239-254.
- Tsang M. C. y Levin H. M. (1985). The Economics of Overeducation. *Economics of Education Review*, 4(2), 93-104
- Tsang M. C., Rumberger, W. R., y Levin H. M. (1991). The Impact of Surplus Schooling on Worker Productivity. *Industrial Relations*, 30(2), 209-228.
- Udechukwu, I. (2007). The influence of intrinsic and extrinsic satisfaction on organizational exit (voluntary turnover): evidence from a correctional setting. *The Journal of Applied Management and Entrepreneurship Management and Entrepreneurship*, 12(1), 127-141.
- Verdugo, R. R. y Verdugo, N. T. (1989). The impact of surplus schooling on earnings: some additional findings. *The Journal of Human Resources*, 24(4), 629-643. doi: 10.2307/145998
- Verheest, D. y Omeij, E. (2006). The impact of overeducation and its measurement. *Social Indicators Research*, 77, 419-448.

- Verhaest, D. y Omeij, E. (2009). Objective over-education and worker well-being: A shadow price approach. *Journal of Economic Psychology*, 30(3), 469-481.
- Verhaest, D. y Omeij, E. (2010). The determinants of overeducation: different measures, different outcomes?. *International Journal of Manpower*, 31(6), 608-625.
- Verhaest, D., Schatteman, T. y Van Trier, W. (2015). Overeducation in the early career: an analysis using sequence techniques. *Young*, 23(4), 336-356.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. San Francisco, USA: Jossey-Bass
- Vuolo, M., Mortimer, J. T., y Staff, J. (2014). Adolescent Precursors of Pathways From School to Work. *J Res Adolesc.*, 24, 145–162. doi:10.1111/jora.12038
- Wadsworth, T. (2006). The meaning of work: Conceptualizing the deterrent effect of employment on crime among young adults. *Sociological Perspectives*, 49(3), 343-368.
- Ward Jr, J. H. (1963). Hierarchical grouping to optimize an objective function. *Journal of the American statistical association*, 58(301), 236-244.
- Widaman, K. F. (1985). Hierarchically Nested Covariance Structure Models for Multitrait-Multimethod Data, *Applied Psychological Measurement*, 9(1), 1-26. doi: 10.1177/014662168500900101
- Williams, G. y Gordon, A. (1981). Perceived earnings functions and ex ante rates of return to post compulsory education in England. *Higher Education*, 10(2), 199-227.
- Wilson, P.M. y J.R. Wilson. (1992). Environmental influences on adolescent educational aspirations. *Youth & Society*, 24, 52–70.

- Winkler, D. R. (1987). Screening models and education. *Economics of education: Research and studies*, 287-291.
- Wolbers, M. H. (2003). Job Mismatches and their Labour-Market Effects among School-Leavers in Europe. *European Sociological Review*, 19(3), 249-266.
- Wolpin, K. I. (1977). Education and screening. *The American Economic Review*, 67 (5), 949-958.
- Yeung, W.J., Linver, M.R., y Brooks-Gunn, J. (2002). How money matters for young children's development: Parental investment and family processes. *Child Development*, 73, 1861-1879.
- Zimmerman, R. D. y Darnold, T. C. (2009). The impact of job performance on employee turnover intentions and the voluntary turnover process: A meta-analysis and path model. *Personnel Review*, 38(2), 142-158.



ANEXO

VNIVERSITAT
DE VALÈNCIA

ANEXO I. PREGUNTAS DE LA ENCUESTA

Extracto de la encuesta utilizada en este trabajo. Para mayor información visitar el *Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes*. Bancaja-Ivie.

URL: <http://www.ivie.es/es/banco/insercion/insercion.php>

Preguntas variables demográficas y académicas

1. Sexo del encuestado	1 Hombre 2 Mujer
2. Edad del encuestado	
3. Nivel máximo de estudios alcanzado por los encuestados	<p><i>Estudios de la LOGSE</i></p> <p>1 Sin estudios 2 Educación primaria 3 Educación secundaria obligatoria ESO (primero y segundo) 4 Educación secundaria obligatoria ESO (tercero y cuarto) / graduado ESO 5 Bachillerato 6 FP grado medio 7 FP grado superior 8 Universitario de grado medio (diplomado o ingeniero técnico) 9 Tres años de universidad 10 Universitario de grado superior (licenciado o ingeniero) 11 Máster 12 Doctorado</p> <p><i>Estudios no LOGSE</i></p> <p>1 Sin estudios 2 Primaria/Certificado escolar 3 Graduado escolar/EGB 4 FP1 5 FP2 6 BUP 7 COU 8 Universitario de grado medio (diplomado o ingeniero técnico) 9 Tres años de universidad 10 Universitario de grado superior (licenciado o ingeniero) 11 Máster / doctorado 12 Máster / licenciatura</p>
4. ¿Cuál es la nota más frecuente en tu expediente global?	1 Suspenso 2 Aprobado

	3	Notable
	4	Sobresaliente
	5	Matrícula
<hr/>		
5. Nivel de estudios del joven	1	Sin estudios
	2	Primaria / Certificado Escolar
	3	Graduado Escolar
	4	CGM
	5	CGS
	6	Bachillerato
	7	Universitario Medio
	8	Universitario Superior
	9	Master / Doctorado
<hr/>		
6. Nivel de estudios del padre	1	Sin estudios
	2	Primaria / Certificado escolar
	3	Graduado escolar / Bachiller elemental
	4	FP1
	5	FP2
	6	Bachillerato superior
	7	Universitario medio
	8	Universitario superior
	9	Master / doctorado
<hr/>		
7. Nivel de estudios de la madre	1	Sin estudios
	2	Primaria / Certificado escolar
	3	Graduado escolar / Bachiller elemental
	4	FP1
	5	FP2
	6	Bachillerato superior
	7	Universitario medio
	8	Universitario superior
	9	Master / doctorado
<hr/>		
Preguntas sobre dimensiones del Subempleo		
8. Supongamos que tienes un trabajo a tiempo parcial (20 horas) con un salario de 600 euros mensuales y te ofrecen un trabajo a tiempo completo (40 horas) por el que te pagan el doble (1200 euros mensuales). ¿Cuál prefieres?	1	Indiferente
	2	El de 20 horas
	3	El nuevo (40 horas)
<hr/>		
9. Tipo de contrato	1	Indefinido permanente
	2	Indefinido discontinuo
	3	Temporal

- 4 Formación, prácticas y aprendizaje
- 5 Estacional o de temporada
- 6 Período de prueba
- 7 Sustitución
- 8 De obra o servicio
- 9 Sin contrato
- 10 Funcionario
- 11 Otros

10. Tipo de dedicación	1 Tiempo completo
	2 Tiempo parcial

11. ¿Crees que el trabajo es/era adecuado a tu cualificación y/o experiencia?	1 Razonablemente adecuado.
	2 Por encima de mi cualificación.
	3 Por debajo de mi cualificación.

Preguntas sobre los puestos de trabajo

Duración del primer puesto en días:
Salario neto en euros del primer puesto:

Duración del segundo puesto en días:
Salario neto en euros del segundo puesto:

Duración del tercer puesto en días:
Salario neto en euros del tercer puesto:

Escalas utilizadas:

12. Satisfacción Laboral Extrínseca	La escala de respuesta oscila de 1 (Nada satisfactorio) a 5 (Muy satisfactorio)
	a) El horario
	b) Las oportunidades de promoción
	c) La estabilidad en el trabajo
	d) El buen salario
	e) Las condiciones físicas (salud e higiene)
	f) Un trabajo sin excesivo agobio o presión
	g) Unas amplias vacaciones

13. Satisfacción Laboral Intrínseca	La escala de respuesta oscila de 1 (Nada satisfactorio) a 5 (Muy satisfactorio)
	a) La variedad de tareas a realizar
	b) Las oportunidades de aprender que éstas proporcionan
	c) Las habilidades que exige el puesto
	d) El grado de autonomía que permiten al realizar el trabajo
	e) El sentido y significado del trabajo
	f) El grado en que posibilita tener iniciativa

g) Las responsabilidades que implica

14. Propensión al Abandono	La escala pide el nivel de acuerdo (1= Muy en desacuerdo y 5= Muy de acuerdo) con las siguientes afirmaciones: a) Últimamente, tengo bastantes ganas de abandonar esta organización b) Me gustaría permanecer en esta organización el mayor tiempo posible c) Si pudiera dejaría hoy mismo este trabajo
----------------------------	--
