

## DESAJUSTES ENTRE COMPETENCIAS Y EMPLEOS DISPONIBLES

### Sumario

- 1 [Desajuste de calificación horizontal y vertical según los países y las carreras estudiadas](#)  
Dieter VERHAEST, Sana SELLAMI y Rolf van der VELDEN  
Con datos de los inicios profesionales de titulados universitarios europeos y japoneses, se investiga el papel de las instituciones y desequilibrios del mercado laboral en el desajuste vertical, horizontal y total de las calificaciones. El horizontal resulta menor en países con mucha protección del empleo, mejores subsidios de desempleo y programas educativos selectivos. Las diferencias entre países en cuanto al vertical se explican por los desequilibrios del mercado laboral. Estas variables afectan también al desajuste total, que además correlaciona positivamente con la cobertura de la negociación colectiva. Las diferencias según la carrera estudiada tienen que ver con las características de los currículos y también con los desequilibrios del mercado.  
PALABRAS CLAVE: COLOCACIÓN, DESEMPLEO ESTRUCTURAL, TITULADO UNIVERSITARIO, EUROPA, JAPÓN.
  
- 25 [¿Qué competencias protegen a los titulados en caso de atonía del mercado laboral?](#)  
Martin HUMBURG, Andries de GRIP y Rolf van der VELDEN  
Se explora la relación entre competencias y riesgo de sobrecalificación y desempleo en titulados universitarios de 17 países europeos. Distinguiendo entre competencias especializadas y académicas, se observa que, como predice la hipótesis de exclusión, las primeras ofrecen mayor protección frente al riesgo de sobrecalificación cuando aumenta el excedente de trabajadores en el ámbito ocupacional de la especialidad del titulado, y las segundas, cuando aumenta ese excedente en el mercado laboral

general. Asimismo, las competencias especializadas protegen contra el riesgo de desempleo, pero este no correlaciona con el nivel de competencias académicas según nuestros resultados.

PALABRAS CLAVE: CALIFICACIÓN PROFESIONAL, REQUISITOS DE CALIFICACIÓN, COLOCACIÓN, TITULADO UNIVERSITARIO, EUROPA.

45 **La sobrecalificación y sus repercusiones salariales en puestos de baja calificación. Evidencia del Irán**

Gholamreza Keshavarz HADDAD y Nader HABIBI

Con microdatos de la Encuesta de ingresos y gastos de los hogares del Irán, los autores investigan la incidencia de la sobrecalificación en 2001-2012 y observan que la proporción de trabajadores con educación postsecundaria aumentó de forma constante en muchos puestos que no la requerían. Su análisis econométrico muestra que la probabilidad de sobrecalificación era mayor para las mujeres que para los hombres y guardaba una fuerte correlación negativa con la experiencia laboral. Otras pruebas econométricas revelan su impacto negativo en los salarios en el sector privado, pero positivo en el sector público.

PALABRAS CLAVE: REQUISITOS DE CALIFICACIÓN, DESEMPLEO ESTRUCTURAL, ANÁLISIS DE CALIFICACIONES, SALARIO, REPÚBLICA ISLÁMICA DEL IRÁN.

73 **El miedo al fracaso: problemas de empleo juvenil en China**

Günter SCHUCHER

Los medios ofrecen datos contradictorios sobre la situación laboral de los jóvenes chinos. Las tasas de desempleo son bajas pero preocupan mucho a los dirigentes y a la población. El autor responde a esta contradicción demostrando con su examen del empleo juvenil en China que los jóvenes se quejan más del empleo inadecuado que del desempleo. En concreto, lo que preocupa a los titulados universitarios, que representan en torno a la mitad de la población joven que inicia su vida activa cada año, son las ofertas de empleo y los salarios iniciales por debajo de las expectativas y una disminución de las oportunidades de movilidad ascendente.

PALABRAS CLAVE: EMPLEO JUVENIL, OPORTUNIDADES DE EMPLEO, CARRERA PROFESIONAL, SALARIO BAJO, CHINA.

99 **Determinantes de las oportunidades laborales de los titulados universitarios y de sus salarios iniciales en China**

Jun KONG

A partir de una muestra de recién graduados del área de Beijing, se examinan cómo afectan a las perspectivas de empleo y a los salarios iniciales el prestigio de la universidad (como «señal» de competencia y calificación), la especialidad y el sexo. Las estimaciones con un modelo paramétrico de supervivencia y un modelo de selección de Heckman muestran que los graduados de universidades prestigiosas encuentran trabajo más rápidamente y reciben salarios iniciales más altos que los de otras universidades, así como los graduados en ingeniería y empresariales, mientras que los de humanidades y ciencias sociales obtienen salarios iniciales más altos. Las mujeres encuentran trabajo más rápido, pero ganan menos que los hombres.

PALABRAS CLAVE: CALIFICACIÓN PROFESIONAL, COLOCACIÓN, SALARIO, TITULADO UNIVERSITARIO, TRANSICIÓN DE LOS ESTUDIOS A LA VIDA PROFESIONAL, CHINA.

115 **Prima por calificación y cambio tecnológico. Nueva evidencia sobre las manufacturas estadounidenses**

Sushanta K. MALLICK y Ricardo M. SOUSA

Con datos de la NBER-CES Manufacturing Industry Database, los autores identifican una relación positiva entre la tecnología inferida a partir de la productividad total de los factores y las razones entre trabajadores calificados y no calificados y entre sus salarios, pero solo en sectores de base científica e intensivos en producción, mientras que es negativa en los dominados por el proveedor. Confirman la prima salarial por calificación y el aumento del sesgo tecnológico hacia el trabajo calificado desde 1980. Las diferencias de productividad entre trabajadores calificados y no calificados aumentan la demanda relativa de los primeros cuando ambos no son intercambiables. Concluyen que los gobiernos deberían promover la innovación de base científica.

PALABRAS CLAVE: CAMBIO TECNOLÓGICO, TRABAJADOR CALIFICADO, MANUFACTURAS, ANÁLISIS DE INSUMO PRODUCTO, ESTADOS UNIDOS.

**Presencia sindical y prácticas de formación en el empleo.****Perspectivas de Quebec****Abderrahman HASSI y Roland FOUCHER**

Con datos de una encuesta a 301 pymes de Quebec, se examina la influencia de los sindicatos en la formación en el empleo en estas empresas. Los autores se centran en la inclusión de cláusulas al respecto en convenios colectivos y concluyen que tales cláusulas establecen un marco reglamentario para ciertas medidas de fomento de la formación y el aprendizaje en el lugar de trabajo, lo que pone de relieve la influencia de los sindicatos. Sin embargo, en general la inclusión o ausencia de estas cláusulas no se traduce necesariamente en mayor o menor participación real en este tipo de actividades.

**PALABRAS CLAVE:** OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN, PAPEL DE LOS SINDICATOS, PEQUEÑA EMPRESA, NIVEL REGIONAL, CANADÁ.