

¿TRABAJAN LOS JÓVENES DONDE «DEBERÍAN»?**

Especialidad de formación, especialidad de empleo y resultados de inserción

Introducción

Los datos disponibles muestran que buena parte de los empleos son ejercidos por personas que se han formado en especialidades diversas. Así, para una parte importante de la población ocupada, la especialidad de empleo y la especialidad de formación no coinciden: no se ajustan a la *norma*. Responsables políticos y analistas científicos suelen valorar la desviación de la norma como un «fracaso» en la inserción profesional, o como una «disfunción» del mercado de trabajo, y los términos con que se designa (subempleo, sobreeducación) remiten en sus prefijos a una modalidad –a priori– correcta de emparejamiento, es decir, una situación de equilibrio entre lo que se ha estudiado y aquello en lo que se trabaja.

Dicho «equilibrio» a gran escala constituye un objetivo político fundamental para las instituciones. Los gobiernos nacionales y los organismos internacionales a cargo de la orientación, diseño e implementación de políticas formativas y de empleo tratan de identificar la oferta educativa pertinente o «adecuada», tanto para cubrir las necesidades de una economía sometida a cambios vertiginosos como para mejorar la inserción profesional de los jóvenes. En este contexto, y con la participación de los agentes sociales y el impulso de de la Unión Europea, distintos gobiernos han desarrollado Sistemas Nacionales de Cualificaciones (National Qualifications Framework en su nombre de uso internacional), que tienen como finalidad fijar la correspondencia y adecuación entre niveles y especialidades de formación y niveles y especialidades de empleo.

Recibido: 5-VI-2010

Versión final aceptada: 26-IX-2010

* Jordi Planas, Guillem Sala y Erika van Rompaey, Departamento de Sociología, GRET (Grup de Recerca sobre Educació i Treball), Universidad Autónoma de Barcelona, Edifici B, 08193 Bellaterra (Cerdanyola del Vallès). Correos electrónicos: Guillem.Sala@uab.cat, Jordi.Planas@uab.cat y evrgiuria@gmail.com.

** Este artículo presenta resultados obtenidos en el marco de la investigación «Especialidad de formación, especialidad de empleo y resultados de inserción», ESFOREM, financiada por el Programa I+D+i de la Subdirección General de Investigación (ref.: SEJ2006-13210/SOCI).

Estos Sistemas Nacionales de Cualificaciones, como el desarrollado por el INCUAL (Instituto Nacional de las Cualificaciones) en España, explicitan e institucionalizan la adecuación entre formación y empleo, y constituyen, por tanto, la norma oficial de referencia: una lista biyectiva de emparejamientos que aquí denominaremos «normativos» y cuyo propósito consiste en definir las modalidades a priori «correctas» de emparejamiento. Podría decirse que, según este esquema, cada tipo de formación tiene a su media naranja en forma de puesto de trabajo esperando una relación provechosa en el mercado laboral; forzando la metáfora, que las instituciones tratan de desempeñar la función de una eficaz agencia matrimonial.

Sin embargo, puede que el amor no sea ciego pero en cualquier caso es complicado: la pareja ideal (o satisfactoria), ¿se *encuentra* o se *constituye*? Investigaciones recientes realizadas en otros países europeos sugieren que la no correspondencia normativa entre especialidad de formación y de empleo no constituye necesariamente, ni en todos los casos, un desajuste negativo; y que el fenómeno de la «inadecuación» entre especialidades probablemente tenderá a crecer, pero sus efectos negativos a disminuir. Así lo indican nuevas evoluciones tanto en los itinerarios formativos de los jóvenes como en el contenido de los empleos.

En este artículo analizamos las relaciones entre formación y empleo de los jóvenes españoles titulados no universitarios, y lo hacemos a partir de los datos que nos proporciona la encuesta ETEFIL (gestionada por el INCUAL), que cotejamos con los emparejamientos normativos propuestos por el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP)¹.

El objetivo de este análisis es triple: por un lado, verificamos hasta qué punto el esquema de relaciones institucionalizado por el SNCFP a través del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP) es representativo de los emparejamientos *reales* que se producen entre la formación y el empleo de los jóvenes; en cierto modo, el análisis que presentamos constituye un test de la conexión del SNCFP con la realidad del funcionamiento del mercado de trabajo. Por otro lado comprobamos, a través de dos indicadores (la adecuación subjetiva y la retribución), en qué medida los emparejamientos que no se adecuan a la propuesta del SNCFP se traducen en una peor inserción. Finalmente, sugerimos algunas

¹ El trabajo que presentamos no constituye, en sentido estricto, un balance de la aplicación de las titulaciones derivadas del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP), simplemente porque éste se halla en proceso de implantación. Además, en nuestro trabajo no establecemos la correspondencia entre las cualificaciones profesionales detalladas que constituyen el CNCP y los empleos de referencia, sino una relación mucho más amplia entre las 26 grandes familias profesionales y sus niveles en base a las que se estructura dicho catálogo y las correspondientes familias y niveles de empleo.

El trabajo pretende analizar el comportamiento del mercado de trabajo respecto a la relación entre el nivel y la especialidad de formación y de empleo, predefinidos por las cualificaciones profesionales de los jóvenes. Los resultados presentados nos permiten entender en qué medida la estructura de niveles y familias de cualificaciones profesionales propuesta por el CNCP coincide con el comportamiento del mercado de trabajo al establecer las relaciones entre educación y empleo. Esta función explica la iniciativa y el interés del INCUAL, instituto encargado de desarrollar el CNCP, en realizar la encuesta ETEFIL. Debido a todo ello, constituye un punto de referencia de lo que sucederá con su implantación.

medidas que pueden contribuir a superar las deficiencias de los modelos que denominamos «adecuacionistas».

1. *La perspectiva adecuacionista y sus críticas*

1.1. Los ejes del debate teórico-metodológico

El debate en torno a la relación entre formación y empleo se desarrolla sobre la base de dos ejes o contribuciones clásicas de la economía de la educación. Por un lado, la perspectiva adecuacionista –basada en la Teoría de la correspondencia– parte del supuesto normativo de la correspondencia entre especialidad de formación y especialidad de empleo (situación óptima), y postula a continuación que la dinámica del mercado de trabajo tiende a propiciarla (Lazear, 1995; Mertens, 1996; OCDE, 1996; Oliver y Raymond, 2002).

Por otro lado, según la Teoría de la autonomía relativa, la demanda de niveles formativos responde a una lógica relativamente independiente de los requisitos de la demanda de trabajo (Carnoy y Levin, 1985). Ello conduce a buscar la relación entre ambos a partir de la observación empírica, en un momento dado, de los emparejamientos individuales entre formación detentada y empleo ocupado (en una tabla de contingencia).

Simétricamente, desde la Sociología del trabajo, el Enfoque de puesto de trabajo se apoya en una visión del trabajo organizada en torno a la noción de puesto de trabajo o empleo (Friedman y Naville, 1963). Aquel que lo ocupa debe «aprender» las capacidades que requiere dicho empleo, y de este modo se establece una correspondencia formal entre ambos. La formación se identifica por su nivel y su especialidad; el empleo, por su categoría social y su ámbito profesional.

Siguiendo los cuestionamientos formulados por Naville (1956) a las teorías de Friedman, el Enfoque de competencias, y más ampliamente el conjunto de la literatura sobre la o las competencias, invita a tratar con prudencia la noción de empleo. Dicho enfoque se propone partir de la observación de la realidad sin suponer correspondencia alguna a priori: los individuos son aptos (en mayor o menor grado) para ocupar distintos tipos de empleo y, simétricamente, los empleos pueden ser ocupados (con mayor o menor éxito) por individuos que han seguido trayectorias formativas distintas. Los emparejamientos (más o menos) eficaces resultan del estado del mercado en un momento dado².

Más allá de las discrepancias entre las distintas interpretaciones teóricas y los distintos enfoques metodológicos, su variedad plantea la cuestión central de nuestro estudio: en términos descriptivos, ¿hasta qué punto la norma representa al conjunto de las relaciones entre formación y em-

² Por razones de oportunidad y de espacio no nos extendemos en el enfoque alternativo basado en la teoría y metodología de las competencias debido a que nuestra opinión al respecto se puede encontrar en un artículo previo publicado por esta misma revista: Sala, G. y Planas, J. (2009), «Retos teóricos e implicaciones metodológicas del enfoque de competencia laboral» *Sociología del Trabajo* 66, pp. 31-46.

pleo?; en términos analíticos, ¿en qué medida resulta ventajosa la inserción profesional que denominamos «normativa»?

1.2. Las críticas a la perspectiva adecuacionista

Como toda norma institucionalizada, la norma de emparejamiento entre formación y empleo debe su concreción a un proceso histórico y complejo. La perspectiva dominante en el análisis y la gestión política de las relaciones entre los sistemas de formación y el sistema productivo postula que los *outputs* del sistema educativo tienden y deben tender a adecuarse a las necesidades de la producción. A partir de dicho postulado se ha desarrollado, en el último medio siglo, principalmente dos enfoques metodológicos: por un lado, en los años sesenta y setenta, las técnicas prospectivas conocidas como Manpower Planning; y por otro, a partir de los ochenta y hasta la actualidad, los estudios acerca del fenómeno designado por Freeman en 1976 con el término «sobreeducación».

Según la síntesis crítica de Sala (2009), las previsiones realizadas mediante las técnicas del Manpower Planning se han basado a menudo en premisas falsas (estancamiento del número total de empleos, crecimiento sostenido de la productividad, no segmentación del mercado de trabajo), han producido numerosos errores de previsión (mayores cuanto mayor era el horizonte temporal de la previsión) y han conducido a decisiones políticas erróneas (Psacharopoulos, 1991).

A su vez, los trabajos consagrados a medir el fenómeno de la sobreeducación sustituyeron progresivamente, siempre encuadrados en una lógica adecuacionista, a las ambiciones prospectivas del Manpower Planning. A través de la vara de medir de las clasificaciones nacionales oficiales de empleo, de la opinión del propio empleado o de la media de titulación en una categoría determinada de empleo, dichos estudios intentan medir el «desajuste» entre la cualificación de los individuos y la cualificación de sus puestos de trabajo.

También en este caso varios autores han señalado limitaciones y contradicciones. Así, Hartog (2000) apunta al carácter estático, parcial y subjetivo de dichos estudios; Sloane (2003) a sus lagunas informativas y a la omisión de la que es objeto la heterogeneidad de los trabajadores con un mismo nivel de titulación; y McGuinness (2006) señala las debilidades teóricas y las inconsistencias metodológicas que se ocultan tras la disparidad de los resultados alcanzados a partir de bases de datos similares.

El paradigma adecuacionista se fundamenta en una concepción estilizada del mercado de trabajo basada en los supuestos de información perfecta y comportamiento racional de los actores. Sin embargo, en realidad la información de los empleadores acerca de las competencias y la formación es aproximada, las decisiones de las personas con respecto a sus itinerarios de formación no responde únicamente a las demandas del mercado, y los sistemas educativos y de formación son estructuralmente incapaces de adaptarse a los plazos –cortos– de los cambios en la producción de competencias que las empresas consideran deseables, o incluso imaginables.

En resumen, según sus críticos, los enfoques que denominamos «adecuacionistas» adolecen de una base teórica poco elaborada (basada en una interpretación reduccionista de la teoría del capital humano), de un déficit de información y de un supuesto normativo en su análisis del comportamiento de los agentes en el mercado de trabajo. Asimismo, dichos enfoques omiten la complejidad del saber, al reducir su concepción de las capacidades productivas exclusivamente a una función de la educación formal inicial y de sus certificados.

2. Normas, emparejamientos normativos y Sistemas Nacionales de Cualificaciones Profesionales (SNCP)

Todo mercado necesita normas para su funcionamiento y el mercado de trabajo no es una excepción. Para el caso que nos ocupa, se trata de las normas que regulan los emparejamientos entre especialidades y niveles de las formaciones y de los empleos. Las normas son útiles porque, por un lado, evitan o reducen los conflictos y, por otro, reducen la incertidumbre, que aumenta a medida que se incrementan los requerimientos de flexibilidad (Germe, 2009). Tanto los jóvenes –en la elección de sus estudios–, como los empresarios –en la contratación de nuevos trabajadores–, como las administraciones –en la toma de decisiones sobre la oferta formativa– deben hacer frente a las incertidumbres derivadas de la relación entre las distintas modalidades de formación (nivel y especialidad) y de ocupación. Las normas se refieren, en este caso, a la creación de un lenguaje común, comprensible y reconocido por todos (Bjørnåvold, 1997).

Se puede definir la norma de muchas maneras en función de diversas ópticas y disciplinas. Desde nuestra perspectiva sociológica, consideramos que la norma es una expectativa compartida de comportamiento que supone aquello que es considerado como culturalmente deseable y apropiado (Scott y Marshall, 2004).

El enfoque adecuacionista del que hemos tratado en el apartado anterior tiende a traducir en normas los emparejamientos considerados como «óptimos», lo cual nos permite calificar de «normativos» los emparejamientos que se producen siguiendo aquello que se considera «deseable o apropiado».

Detrás de la definición de los «emparejamientos normativos», o la normalización en los mercados –ya que de esto último es de lo que se trata (Thévenot, 1997)–, se plantean dos tipos de cuestiones. En primer lugar, las referidas a la normalización o *formalización* de la información, que conciernen a las nomenclaturas que definen tanto las capacidades productivas de las personas como los empleos que pueden ocupar. En segundo lugar, existe otra cuestión fundamental que, sin desmerecer la anterior, es la genuina de los SNCP y que tiene que ver con la definición de «normas de coordinación» entre formaciones y empleos previamente formalizados. En este artículo nos centraremos en el análisis de las «normas de coordinación».

Auspiciados por la Unión Europea y otros organismos internacionales como la OCDE, los SNCP tienen finalidades múltiples. Young y Gordon (2007: 439), las sintetizan del modo siguiente:

(i) moving from a supply-led approach to education and training to one that takes better account of demand; (ii) improving the coherence of a particular national qualifications system through connecting the different parts and making the whole more transparent to the users; (iii) making the components of individual qualifications more «portable» and so encouraging progression; (iv) providing a framework within which an individual's formal or informal learning can be recognised and accredited (for the purposes of study, training employment, mobility, etc.), and finally (v) providing a basis for the exchange, credit transfer and recognition of qualifications between different countries.

Por tanto, uno de los objetivos fundamentales y más ambiciosos de los SNCP consiste en establecer la «norma» formal de los emparejamientos en cada país con la finalidad última, además, para el caso europeo, de consolidar una base sobre la cual se pueda construir un Marco Europeo de Cualificaciones Profesionales. Con este propósito fijan las adecuaciones normativas para los «emparejamientos normativos» o, dicho de otro modo, construyen un nexo directo entre la oferta de formación y la demanda de empleo (Lassnigg, 2009; Raffe, 2001).

Sin embargo, como señalan también Young y Gordon (2007: 439): «These reasons remain little more than claims; they are rarely been subjected to rigorous analysis». En efecto, no disponemos hasta el momento de verificaciones empíricas del cumplimiento de dichos encomiables objetivos. Este artículo pretende ofrecer algunas de ellas en relación con el caso español.

A través del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP), el SNCFP se propone cumplir las funciones indicadas arriba para el caso español. Así, en la declaración de objetivos se establece:

El SNCFP se crea para dar respuesta a las demandas de cualificación de las personas y de las empresas en una sociedad en continuo proceso de cambio [...]. El SNCFP tiene como objetivos orientar la formación a las demandas de cualificación de las organizaciones productivas, facilitar la adecuación entre la oferta y la demanda del mercado de trabajo.

Más adelante, en referencia al CNCP, se expresa: «El CNCP tiene entre sus principales objetivos posibilitar la integración de las ofertas de formación profesional, adecuándolas a las características y demandas del sistema productivo» (INCUAL, 2009, en [http://www.mepsyd.es/educa/incual/ice_catalogoWeb.html]).

Como ya indicó Bjørnåvold (1997) hace más de una década, las normas no se legitiman automáticamente con su mera definición legal. Para ser efectivas en la práctica dependen del reconocimiento de los agentes sociales (legitimidad), así como de su capacidad para descodificarlas (legibilidad) y, finalmente, aplicarlas (operatividad). Según Bjørnåvold (1997) y Boudier *et al.* (1999), las normas de correspondencia entre las competencias requeridas por las empresas y las certificaciones escolares deben satisfacer dichas condiciones para erigirse en un sistema coherente y efectivo de regulación laboral.

Las normas dictadas por los SNCP solo son legales a través de los sistemas de educación y para algunos segmentos del mercado de trabajo, los

llamados «regulados». Pero ni siquiera para dichos segmentos la legitimidad de la norma está garantizada. La capacidad reguladora de un SNCP remite a su aplicación efectiva: depende de su operatividad. Cualquier normativa laboral –cualquier referente colectivo en la codificación del desempeño profesional– debe su verificación última a su utilización real por parte de las políticas de gestión de recursos humanos: una norma que no se aplica es una norma que no regula.

Aunque la encuesta ETEFIL –promovida por el INCUAL– nos presenta los resultados de inserción de jóvenes formados con anterioridad a la definición del CNCP, sus datos se enmarcan claramente en la definición de familias profesionales que dicho catálogo estableció posteriormente. De este modo, nos sirven como test de la propuesta o «norma» en que se basa.

3. Operativización de los emparejamientos normativos³

El enfoque adecuacionista establece una correspondencia formal entre la formación detentada y el empleo ocupado. En términos operativos, se trata de construir una *variable normativa*, basada en la norma establecida a priori, para distinguir a continuación los emparejamientos «adecuados» de los «no adecuados».

En concreto, la variable normativa se construye siguiendo el criterio establecido en la estructura del CNCP para instituir la correspondencia entre las familias profesionales relativas tanto a la formación como a la ocupación de los individuos. Por otra parte, mediante el criterio de Clasificación Internacional Normalizada de Educación (CINE), se fija la correspondencia entre el nivel educativo de los individuos y los niveles de cualificación de su empleo.

El proceso de construcción de la variable normativa consta de dos fases que permiten operacionalizar la correspondencia entre la variable formación y la variable ocupación: la asignación de familias profesionales y la designación de niveles de cualificación.

A continuación se describen, en primer lugar, las características de la base de datos empleada para el análisis cuantitativo; en segundo lugar, el tratamiento que se ha realizado de la variable formación; en tercer lugar, el tratamiento de la variable ocupación. En cuarto lugar, se establecen los puentes entre ellas que permiten construir la variable de correspondencia normativa. Finalmente, se plantean los problemas e implicaciones derivados de la construcción de esta variable.

3.1. La encuesta ETEFIL y sus características

Para poder llevar a cabo nuestro análisis se requiere inicialmente una base de datos con información detallada sobre el nivel y especialidad de estu-

³ Agradecemos la colaboración de Albert Sánchez Gelabert y Francesc Josep Miguel Quesada en la elaboración de este apartado.

dios, el tipo de ocupación y los salarios de los jóvenes españoles⁴. La Encuesta ETEFIL (2005), elaborada por el INE (por demanda del INCUAL), fue seleccionada debido a que contiene los datos necesarios para realizar el análisis cuantitativo de las distintas modalidades de emparejamientos, así como la comparación entre ellas en función de sus resultados de inserción (medidos a través de la adecuación subjetiva y la retribución).

El objetivo de la encuesta ETEFIL es realizar un seguimiento de los itinerarios educativos y trayectorias laborales seguidos por los individuos seleccionados por pertenecer a los distintos colectivos de estudiantes que forman parte de la muestra, a partir de la obtención del correspondiente título académico. La encuesta no contempla a los individuos que en el 2001 tuviesen una formación universitaria ni a los que eran mayores de 25 años. Por otra parte, el estudio que se lleva a cabo en la encuesta tiene un enfoque longitudinal, basado en el análisis retrospectivo de lo realizado por el entrevistado desde que finalizó o abandonó los estudios (o curso o programa) en el 2001 hasta el momento de la entrevista en el 2005.

El tamaño estimado de la muestra total es de 45.000 individuos. Según la información proporcionada por el documento de diseño de la muestra elaborado por el INE⁵, la encuesta proporciona información sobre las características de la inserción en el mercado laboral y las trayectorias formativas de cada uno de los siguientes colectivos de estudiantes⁶:

- D) Alumnos graduados en Educación Secundaria Obligatoria en el curso 2000/2001 (GESO);
- II) Alumnos que abandonaron el sistema educativo durante el curso 2000/2001 sin el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria (AESO);
- III) Alumnos graduados en Bachillerato en el curso 2000/2001 (GBLO);
- IV) Alumnos graduados en Ciclos Formativos de Formación Profesional de Grado Medio en el curso 2000/2001 (CFGM);
- V) Alumnos graduados en Ciclos Formativos de Formación Profesional de Grado Superior en el curso 2000/2001 (se incluyen los de FPII) (CFG);
- VI) Alumnos que finalizaron un curso del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (PLAN FIP) durante el año 2001 (FIP);
- VII) Alumnos que finalizaron un programa de Escuelas Taller y Casas de Oficios durante el año 2001 (ETCO).

⁴ Las otras bases estadísticas que se consideraron para el análisis de la relación entre el nivel y especialidad formativa y el tipo de ocupación en el caso de los jóvenes presentan serias limitaciones de información. El módulo de primera inserción del 2000 de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE no contiene información detallada sobre el tipo de ocupación (la variable ocupación no está disponible a 4 dígitos de la CNO94), así como tampoco registra datos de salarios. La Encuesta de Inserción de Universitarios (AQU) solo es representativa para la población de universitarios y no tiene codificada la variable ocupación.

⁵ El documento de referencia utilizado para describir en el diseño de la muestra de la encuesta ETEFIL se encuentra disponible en el sitio web del INE, en la dirección [http://www.ine.es/daco/daco42/etefil/muestra05.pdf].

⁶ En el caso de los colectivos I, II y III, las estimaciones se obtienen a nivel de cada Comunidad Autónoma, mientras que en los restantes grupos (IV, V, VI y VII) se obtienen por Familias Profesionales.

3.2. Tratamiento de las variables: formación y ocupación

La Encuesta ETEFIL contiene dos variables que proporcionan información respecto al nivel y la especialidad formativa. Por un lado, cuenta con la variable «Última especialidad aprobada»; por otro lado, cuenta con la variable «Código Nivel Educativo Final», la cual ofrece información vinculada al máximo nivel educativo alcanzado a lo largo del periodo que abarca desde el 2000-2001 hasta el 2004-2005. Una vez identificado tanto el nivel como la especialidad de formación de los individuos, recurrimos al CNCP, el cual establece los criterios que permiten clasificar a cada individuo según el nivel y especialidad formativa.

Para poder trabajar con la variable ocupación se toma como referencia en la base de datos la variable «Código de Ocupación Actual». Esta variable está codificada a cuatro dígitos según la Clasificación Nacional de Ocupaciones de 1994 (CNO 94), y debe ser definida tanto en términos de nivel de cualificación como de familia profesional.

En los microdatos de la Encuesta ETEFIL se encuentra la correspondencia entre la Clasificación Nacional de Ocupaciones 1994 (CNO-94) y las familias profesionales definidas por el CNCP desarrollado por el INCUAL. Por lo que respecta al nivel, la CIUO-88 utiliza cuatro niveles de cualificación que se corresponden con la CNO-94 de la forma siguiente:

<i>Gran Grupo CNO-94</i>	<i>Título (se corresponden con los Grandes Grupos utilizados en la CNO-94)</i>	<i>Nivel de cualificación de la CIUO-88</i>
1	Dirección de las empresas y de las Administraciones Públicas	No especificado
2	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	4.º
3	Técnicos y profesionales de apoyo	3.º
4	Empleados de tipo administrativo	2.º
5	Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios	2.º
6	Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca	2.º
7	Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, la construcción, y la minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinaria	2.º
8	Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	2.º
9	Trabajadores no cualificados	1.º
0	Fuerzas armadas	No especificado

3.3. Construcción final de la variable normativa

Una vez definidas tanto la variable formación como la variable ocupación es posible establecer la adecuación por familia profesional entre ambas sobre la base de la estructura establecida en el CNCP.

En relación con los niveles de cualificación, es preciso definir un criterio que unifique los niveles de cualificación de la formación y de la ocupación. La Clasificación Internacional Normalizada de Educación (CINE) permite llevar a cabo dicha unificación. Para ello es necesario, en primer lugar, identificar la correspondencia entre los niveles educativos contemplados en la ETEFIL y los niveles educativos definidos por la CINE; y, en segundo lugar, establecer la correspondencia existente entre la CIUO-88 y la CINE para establecer la adecuación en términos de nivel de cualificación.

Finalmente, la variable normativa contiene los valores siguientes:

- *Adecuación*: se produce cuando el nivel y la especialidad de la formación y la ocupación del individuo se corresponden.
- *Adecuación solo de nivel*: se produce cuando tan solo el nivel de la formación y la ocupación del individuo se corresponden.
- *Adecuación solo de especialidad*: se produce cuando tan solo la especialidad de formación y la de la ocupación del individuo se corresponden.
- *No adecuación*: resulta cuando ni el nivel ni la especialidad de la formación se corresponden con la ocupación del individuo.
- *Adecuación incierta de especialidad*: se produce cuando, debido al carácter «general» de la formación final del individuo (ESO, Bachillerato), no es pertinente afirmar una correspondencia con el empleo ni negarla.
- *Adecuación incierta de nivel*: se produce cuando nos referimos a un número reducido de ocupaciones a las que la CON no asigna nivel (por ejemplo, «fuerzas armadas»).

Tal como está construida la variable normativa existe un sesgo hacia la adecuación por nivel. Esto se debe a la amplitud de los niveles formativos que se corresponden con el segundo nivel de cualificación establecido en la CIUO-88, así como a la gran cantidad de ocupaciones incluidas en este nivel de cualificación⁷. Asimismo, el primer nivel de cualificación CIUO-88 tan solo incluye dos niveles formativos (Abandonaron ESO y PGS). El tercer nivel de cualificación de la CIUO-88 solo incluye tres niveles educativos (correspondientes al primer ciclo de la Enseñanza Superior)⁸. Por último, en el cuarto nivel de cualificación no existen casos contemplados en la encuesta.

⁷ El segundo nivel de cualificación definido en la CIUO-88 abarca 4 grandes grupos (el 4, 5, 6,7 y 8) de un total de diez grandes grupos, dos los cuales (1 y 0) no tienen asociado un nivel de cualificación según la estructura de la CIUO-88.

⁸ AYO, CFGS y Enseñanzas Universitarias correspondientes al primer ciclo universitario.

4. Resultados⁹

Los resultados que presentamos a continuación tienen dos finalidades: en primer lugar, analizar en qué medida los comportamientos de los agentes que actúan en el mercado de trabajo consideran «deseable y apropiada» la norma definida mediante el CNCP¹⁰. Ello se observa a través de su comportamiento al contratar y retribuir a los jóvenes entrevistados en la encuesta ETEFIL. En segundo lugar, en el caso de los jóvenes –y los empleadores que los contratan al entrar en el mercado de trabajo– que no siguen los comportamientos previstos por el SNCP, se esboza una propuesta de análisis sobre otras modalidades de emparejamiento entre niveles y especialidades de formación y de empleo.

4.1. Modalidades de emparejamiento

A partir de la construcción de las «adecuaciones normativas» establecidas por el CNCP –y tal como se ha operativizado en el apartado anterior–, analizamos la situación de inserción profesional de los jóvenes ocupados entrevistados en la Encuesta ETEFIL. Por su propia configuración, buena parte de los entrevistados en la Encuesta estaban aún estudiando y no trabajaban al momento de ser entrevistados. Dado el objetivo de nuestro análisis, decidimos excluirlos del mismo, pues resulta imposible valorar la adecuación normativa entre su formación y su empleo.

Por otra parte, entre los jóvenes ocupados entrevistados nos encontramos una parte que disponen de una formación inicial clasificable dentro del CNCP: aquellos que acreditan, como nivel de estudios más alto alcanzado, ciclos de Formación Profesional. Gracias a ello podemos establecer de manera «cierta» si su situación se corresponde o no con la prescrita por dicho catálogo. Sin embargo, una porción no despreciable de los ocupados entrevistados no disponen de especialidad en sus titulaciones finales al haber culminado formaciones de carácter general (Bachillerato, ESO). Respecto a ellos, solo podemos saber si se adecuan o no en términos de

⁹ Agradecemos la colaboración de Sandra Facheli y Liliana Gallego en el análisis de los datos.

¹⁰ El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP) es el instrumento del Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP) que ordena las cualificaciones profesionales susceptibles de reconocimiento y acreditación, identificadas en el sistema productivo en función de las competencias apropiadas para el ejercicio profesional. Comprende las cualificaciones profesionales más significativas del sistema productivo español, organizadas en familias profesionales y niveles. Dicho catálogo, constituye la base para elaborar la oferta formativa de los títulos y los certificados de profesionalidad.

El CNCP incluye el contenido de la formación profesional asociada a cada cualificación, de acuerdo con una estructura de módulos formativos articulados.

El Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL) es el responsable de definir, elaborar y mantener actualizado el CNCP y el correspondiente Catálogo Modular de Formación Profesional (CMFP). Este último es el conjunto de módulos formativos asociados a las diferentes unidades de competencia de las cualificaciones profesionales. Proporciona un referente común para la integración de las diferentes ofertas de Formación Profesional.

Tabla 1. Modalidades de adecuación para los jóvenes ocupados con formación profesional (%)

<i>Adecuación Especialidad</i>	<i>Adecuación Nivel</i>			
	<i>Adecuado</i>	<i>No adecuado</i>	<i>Nivel incierto</i>	<i>Total</i>
Adecuado	34,3 (52.001)	15,9 (24.074)	0,2 (288)	50,3 (76.363)
No adecuado	19,9 (30.229)	23,5 (35.709)	1,0 (1.533)	44,5 (67.471)
Especialidad incierta	3,1 (4.652)	2,0 (3.021)	0,1 (235)	5,2 (7.904)
Total	57,3 (86.882)	41,4 (62.804)	1,3 (2.052)	100,0 (151.738)

Fuente: elaboración propia a partir de ETEFIL.

nivel, por lo que debemos considerar que su adecuación en términos de especialidad entre formación y empleo es «incierto».

La Tabla 1 muestra los niveles de adecuación normativa por nivel y especialidad para los jóvenes que han estudiado Formación Profesional en sus distintos niveles (aquellos sobre los cuales podemos establecer con certeza la adecuación entre formación y ocupación).

Observamos que, incluso si consideramos únicamente los jóvenes con titulaciones de Formación Profesional, la adecuación «normativa» solo se observa en una tercera parte de los casos. Para los dos tercios restantes, los emparejamientos siguen otras lógicas, que van desde la nula relación en términos de nivel y especialidad de formación y de empleo hasta aquellas adecuaciones limitadas a la especialidad o al nivel (que en ambos casos a penas superan el 50 por 100).

Siguiendo el mismo procedimiento, contemplamos el conjunto de los jóvenes entrevistados ocupados. Incorporamos pues a los jóvenes que no disponen de una especialización o un nivel ciertos¹¹ (adecuación «incierto»), pero que también trabajan y lo hacen en competencia con aquellos que sí disponen de ellos. Observamos los resultados en la tabla 2.

Lógicamente, considerando al conjunto de los jóvenes ocupados, la presencia de la adecuación normativa es menor que si consideramos solamente la de los titulados de Formación Profesional. Pero considerar al conjunto de los jóvenes no universitarios se acerca más a la realidad del comportamiento del mercado de trabajo respecto a la primera inserción de los jóvenes o, dicho de otro modo, se trata de una muestra más representativa.

Los datos de la tabla 2 indican que, para el conjunto de los estudiantes no universitarios, la norma establecida por el CNCP es muy minoritariamente considerada como «deseable y apropiada», o al menos «factible»,

¹¹ Para los titulados en Bachillerato no se especifica la especialidad formativa; para los ocupados en las fuerzas armadas no se especifica el nivel ocupacional.

Tabla 2. Modalidades de adecuación para todos los jóvenes ocupados (%)

<i>Adecuación Especialidad</i>	<i>Adecuación Nivel</i>			
	<i>Adecuado</i>	<i>No adecuado</i>	<i>Nivel incierto</i>	<i>Total</i>
Adecuado	15,2 (54.774)	8,1 (29.147)	0,1 (334)	23,4 (84.256)
No adecuado	14,2 (51.057)	13,6 (48.772)	0,6 (2.264)	28,4 (102.093)
Especialidad incierta	24,6 (88.272)	22,4 (80.598)	1,2 (4.231)	48,2 (173.101)
Total	54,0 (194.104)	44,1 (158.517)	1,9 (6.829)	100,0 (359.450)

Fuente: elaboración propia a partir de ETEFIL.

por parte de los agentes que, dentro del mercado de trabajo, regulan la inserción profesional de los jóvenes no universitarios.

Pero los emparejamientos «normativamente parciales» de nivel o de especialidad en su conjunto también disminuyen; y el número de modalidades de emparejamiento, al introducir las «adecuaciones inciertas», aumenta. Con ello, aumenta asimismo la complejidad de los comportamientos en los emparejamientos en el mercado de trabajo.

Las tablas 1 y 2 muestran que la adecuación normativa por nivel se produce con mayor frecuencia que la no adecuación y que la adecuación por especialidad; pero las diferencias no son acusadas. El resultado más significativo de estos datos puede resumirse en el hecho de que ninguna modalidad de adecuación ni de inadecuación se impone claramente ni representa significativamente al conjunto.

4.2. Adecuación normativa y adecuación subjetiva en la inserción de los jóvenes

Los datos presentados en la tabla 3 sobre la opinión que los jóvenes ocupados manifiestan acerca de la adecuación de sus estudios a su empleo (adecuación subjetiva) es relevante en dos aspectos. Por un lado, nos ofrece un elemento de contraste con respecto a la definición institucional de los desajustes en el mercado de trabajo; por otro, la percepción del propio empleado constituye un primer indicador del éxito o fracaso en la inserción profesional.

Destaca el elevado porcentaje de los entrevistados que consideran su ocupación adecuada a su formación: cerca del 75 por 100. Es preciso tener en cuenta que la adecuación subjetiva responde a una pregunta relacionada esencialmente con el nivel, por lo que debe ser comparada con el 54 por 100 correspondiente a la adecuación normativa solo por nivel.

De todos modos, es preciso destacar la abrumadora diferencia, de cerca de 20 puntos, entre los porcentajes de adecuación normativa por nivel y los de adecuación subjetiva. Ello plantea interrogantes no únicamente sobre las

normas de coordinación propuestas por el CNCP, sino también sobre la fiabilidad de la clasificación normativa por niveles. Aquellos que subjetivamente consideran que su formación es adecuada a su empleo superan a los que se adecuan normativamente en todas las modalidades contempladas (ver tabla 3). Entre los individuos que cumplen con la adecuación normativa, los que subjetivamente están «por debajo» están subrepresentados y los que se consideran «por encima» están sobrerrepresentados.

Tabla 3. Relación entre adecuación normativa y subjetiva. Porcentajes sobre adecuación normativa (%)

<i>Adecuación normativa</i>	<i>Ingresos mensuales</i>				<i>TOTAL</i>
	<i>Menos de 750 €</i>	<i>Entre 750 y 999 €</i>	<i>1.000 € y más</i>	<i>NS/NC</i>	
Nivel sí, especialidad sí	35,6 (19.503)	38,3 (20.975)	22,1 (12.107)	4,0 (2.190)	100,0 (54.775)
Nivel no o incierto, especialidad sí	41,6 (57.901)	35,0 (48.705)	19,7 (27.432)	3,8 (5.291)	100,0 (139.329)
Nivel sí, especialidad no o incierta	30,1 (8.885)	36,8 (10.856)	28,2 (8.325)	4,8 (1.416)	100,0 (29.482)
Nivel no, especialidad no o incierta	36,1 (49.104)	38,2 (51.897)	21,0 (28.477)	4,7 (6.387)	100,0 (135.865)
TOTAL	37,7 (135.393)	36,8 (132.433)	21,2 (76.341)	4,3 (15.284)	100,0 (359.451)

Fuente: elaboración propia a partir de ETEFIL.

4.3. Modalidades de emparejamiento y salarios

Considerar los salarios con que son retribuidos los distintos tipos de emparejamientos permite contrastar la definición institucional del éxito con su valoración en el mercado de trabajo. El salario constituye, por tanto, un indicador sobre el comportamiento de los empleadores. Para nuestro análisis hemos considerado únicamente los encuestados que trabajan a tiempo completo, con el fin de evitar la distorsión que la variedad de dedicaciones podría causar en la comparación. Los datos recogidos en la tabla 4 muestran que no existen diferencias importantes de salarios entre los jóvenes que se encuentran en las distintas modalidades de emparejamiento. Particularmente sorprendente resulta la extraordinaria similitud en las retribuciones salariales de aquellos que se hallan «totalmente adecuados normativamente» con aquellos que, por el contrario, trabajan en empleos «totalmente inadecuados normativamente». De nuevo, las observaciones empíricas no legitiman el valor de la norma establecida por el CNCP como referente en los comportamientos del mercado de trabajo.

Tabla 4. Relación entre adecuación normativa e ingresos mensuales, solo trabajadores a tiempo completo. Porcentajes sobre tipo de adecuación normativa

<i>Adecuación normativa</i>	<i>Ingresos mensuales</i>				
	<i>Menos de 750 €</i>	<i>Entre 750 y 999 €</i>	<i>1.000 € y más</i>	<i>NS/NC</i>	<i>TOTAL</i>
Nivel sí, especialidad sí	35,6 (19.503)	38,3 (20.975)	22,1 (12.107)	4,0 (2.190)	100,0 (54.775)
Nivel no o incierto, especialidad sí	41,6 (57.901)	35,0 (48.705)	19,7 (27.432)	3,8 (5.291)	100,0 (139.329)
Nivel sí, especialidad no o incierta	30,1 (8.885)	36,8 (10.856)	28,2 (8.325)	4,8 (1.416)	100,0 (29.482)
Nivel no, especialidad no o incierta	36,1 (49.104)	38,2 (51.897)	21,0 (28.477)	4,7 (6.387)	100,0 (135.865)
TOTAL	37,7 (135.393)	36,8 (132.433)	21,2 (76.341)	4,3 (15.284)	100,0 (359.451)

Fuente: elaboración propia a partir de ETEFIL.

Conclusiones

A partir de los datos presentados en el apartado anterior, podemos concluir que:

- El modelo de «emparejamientos normativos» entre nivel y especialidad de formación y de empleo solo describe una minoría de los comportamientos reales del mercado laboral con respecto a los jóvenes no universitarios (la encuesta ETEFIL y el Catálogo Nacional de Cualificaciones profesionales solamente se refieren a formaciones no universitarias).
- Si nos referimos exclusivamente a los jóvenes con titulaciones de Formación Profesional, la «adecuación normativa» apenas representa a un tercio de los emparejamientos.
- Si consideramos a todos los jóvenes ocupados no universitarios, incluyendo aquellos que solo disponen de titulaciones de carácter general, la «adecuación normativa» apenas supera el 15 por 100 de los emparejamientos.
- La norma establecida desde el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales no es un buen indicador de calidad de la inserción. Ni en términos salariales ni en términos de percepción subjetiva de adecuación existen diferencias significativas entre los jóvenes que desarrollan su inserción profesional dentro o fuera de la norma establecida.
- Aunque el modelo «normativo» no describe la relación entre formación y ocupación para el conjunto del mercado de trabajo, sí lo hace

para una parte. Por ello, el análisis del mercado de trabajo –y del Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales por derivación– requiere la consideración de los múltiples modelos que coexisten (entre los cuales se cuenta el normativo). No se trata, a la luz de los resultados obtenidos, de buscar «el modelo» alternativo al normativo, sino de tomar en consideración los distintos modelos coexistentes.

Constatamos, pues, dos evidencias empíricas: por un lado, la norma establecida por el CNCP representa a una pequeña fracción de los comportamientos del mercado de trabajo para la primera inserción de los jóvenes no universitarios; por otro lado, observamos que no existe una relación fuerte entre la adecuación normativa y los otros dos indicadores de adecuación real aquí considerados (adecuación subjetiva y retribución). Si hubiera una relación directa entre adecuación normativa y «buena inserción», podríamos considerar que la adecuación normativa es «la buena norma», aunque no sea una práctica mayoritaria. No obstante, observamos que es simplemente el reflejo de un comportamiento existente pero minoritario, que coexiste con otros y que no parece ni mejor ni peor, tanto en términos de satisfacción individual como de retribución. Para regular los emparejamientos en el mercado de trabajo, no se trata de una norma demasiado «adecuada», pues no cumple la condición de operatividad, lo que muy probablemente conlleva problemas de legibilidad y legitimidad.

Discusión de los resultados y recomendaciones

Consideramos que los resultados obtenidos no se modificarán substancialmente en el futuro, con la inserción de los titulados formados en las especialidades propuestas en el CNCP, en el sentido de aumentar el grado de «adecuación normativa» entre formación y empleo, debido a las siguientes razones:

- a) Las familias profesionales propuestas en el CNCP, que es el nivel al que realizamos nuestro análisis, se corresponden muy mayoritariamente con las que estructuraron las titulaciones de los jóvenes encuestados en ETEFIL.
- b) La rapidez del cambio tecnológico, la creciente importancia de las competencias transversales, la ampliación de las fuentes de formación más allá de la educación formal y otros factores, no harán sino aumentar en el futuro el fenómeno de sustituibilidad de las titulaciones respecto de los empleos.
- c) Los pocos datos disponibles referentes a otros países, como Francia y Reino Unido en Europa, muestran comportamientos y tendencias similares. En otros continentes también (véase monográfico sobre National Qualifications Framework, *European Journal of Education* 2007).
- d) Finalmente, los resultados obtenidos son «positivos» respecto al funcionamiento del mercado de trabajo y al futuro profesional de los jóvenes en la medida que muestra una mayor flexibilidad en la relación entre cualificaciones y empleos de la formulada «normativamente» y sin que

ello merme sustancialmente el grado de satisfacción ni la retribución de los jóvenes que trabajan en empleos que no son los «previstos». Este hecho reduce la rigidez que una correspondencia tal introduciría, tanto en la oferta como en la demanda de trabajo, si los jóvenes únicamente fueran capaces de trabajar en los empleos «para los que han estudiado».

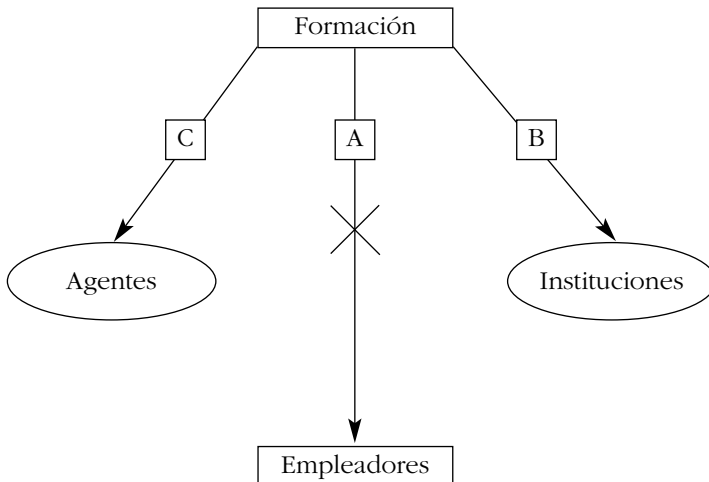
¿Significa todo ello que no son necesarias normas que regulen el conflicto y reduzcan las incertidumbres en las relaciones entre las capacidades productivas de las personas y sus empleos? ¿Que poco importa lo que los estudiantes estudien porque poco influirá en su empleo? ¿Que los que toman las decisiones sobre la oferta formativa pueden hacerlo al azar y que a los empleadores no les interesan los títulos que acreditan sus futuros empleados?

El problema fundamental reside en el hecho de que, a pesar de que el mercado de trabajo necesita normas, no sirve cualquier tipo de norma. Si se pretende que sean de uso general, es necesario construir nuevas normas de manera menos restrictiva y tecnocrática a fin de mejorar su operatividad, legibilidad y legitimidad.

A partir de lo que hemos presentado en el primer apartado de este artículo y de los resultados presentados obtenidos se puede afirmar que la búsqueda de una norma que cumpla las condiciones indicadas debería construirse en base a un marco teórico distinto al de las teorías adecuacionistas y mediante métodos congruentes con la teoría y metodología basada en las competencias (Sala y Planas, 2009).

Una aproximación tecnocrática de la norma tiende a olvidar factores claves de contexto en la relación entre la formación y los requerimientos de los empleadores. Siguiendo la crítica de Raffé (2001), los planteamientos adecuacionistas pretenden establecer una relación directa entre la formación profesional y los requerimientos de los empleadores (vía A del gráfico 1) omitiendo el papel activo de los agentes y de las instituciones en dicha relación.

Gráfico 1. Interfaces entre formación y empleadores



Del presente artículo se desprenden las recomendaciones siguientes:

- Primero, construir la norma en base a informaciones sobre las capacidades productivas de las personas de manera menos reductiva que los títulos académicos (Thévenot, 1997). Para ello, el enfoque basado en competencias ofrece un marco teórico y metodológico oportuno.
- Segundo, definir las normas de coordinación en base a la aceptación de la coexistencia de la diversidad de modelos de emparejamiento, incluyendo el «normativo», y a partir de la observación empírica de una realidad que implica el comportamiento de agentes e instituciones diversas en distintos segmentos del mercado y según territorios.
- Y tercero, basar, por tanto, la definición de las normas en la observación de la realidad y no en construcciones tecnocráticas.

Recursos bibliográficos

- Bjørnåvold, J. (1997), «¿Una cuestión de fe? Las metodologías y los sistemas para evaluar aprendizajes no formales requieren una base de legitimidad», *Formación Profesional Revista Europea* 12, pp. 76-83.
- Bouder, A. *et al.* (1999), «Certification et lisibilité de compétences», contribución al *Second rapport sur la recherche en formation professionnelle en Europe* (CEDEFOP project 05.42 18), Céreq.
- Carnoy, M. y Levin, H. (1985), *Schooling and Work in the Democratic State*, Palo Alto (CA), Stanford University Press.
- Freeman, R. B. (1976), *The Overeducated American*, Nueva York, Academic Press.
- Friedman, G. y Naville, P. (1963), *Tratado de sociología del trabajo*, México, Fondo de Cultura Económica.
- Germe, J. F. (2009), «Projet professionnel et Incertitude sur le marché du travail», *Papers Revista de Sociología*, en prensa.
- Hartog, J. (2000), «Over-education and earnings: where are we, where should we go?» *Economics of Education Review* 19/2, pp. 185-194.
- Lassnigg, L. (2009), «Matching education and training to employment: practical problems and theoretical solutions – or the other way round?», *Papers Revista de Sociología*, en prensa.
- Lazear, P. (1995), *Personal Economics, The Wiccell lectures*, Cambridge (MA), MIT Press.
- Mcguinness, S. (2006), «Overeducation in the labour market», *Journal of Economic Surveys* 20/3, pp. 387-418.
- Mertens, L. (1996), *Competencia laboral: Sistemas, surgimiento y modelos*, Montevideo, Cinterfor/OIT.
- Naville, P. (1956), *Essai sur la qualification du travail*, París, Librairie Marcel Rivière.
- OCDE (1996), *Mesurer le Capital Humain: Vers Une Comptabilité du Savoir Acquis*, París, OCDE.
- Oliver, J. y Raymond, J. L. (2002), *Educación formal y demanda de cualificación de la mano de obra en España. Una visión a largo plazo*, Centre d'Economia Industrial, Barcelona.

- Psacharopoulos, G. (1991), «From manpower planning to labour market analysis», *International Labour Review* 130/4, pp. 459-474.
- Raffe, D. (2001) «The Role of Vocational Training and Education in the Combat against Youth Unemployment», en C. Groth y W. Maennig (eds.), *Strategies against Youth Unemployment: An International Comparison*, Berlín, Peter Lang, pp. 91-104.
- Sala, G. (2009), «Approaches to skills mismatch in the labour market: literature review», *Papers Revista de Sociología*, en prensa.
- Sala, G. y Planas, J. (2009), «Retos teóricos e implicaciones metodológicas de la noción de competencia laboral», *Sociología del trabajo* 66, pp 31-46.
- Scott, J. y Marshall, G. (2004), *Oxford Dictionary of Sociology*, Oxford, Oxford University Press.
- Sloane, P. J. (2003), «Much ado about nothing? What does the overeducation literature really tell us?», en F. Büchel, A. De Grip y A. Mertens, *Overeducation in Europe*, Cheltenham, Edward Elgar, pp. 11-45.
- Thevenot, L. (1997) «Un gouvernement par les normes; pratiques, et politiques des formats d'information», en B. Conein y L. Thevenot (dirs.) *Cognition et information en société*, París, Ed. de l'EHESS (Raisons pratiques 8), pp. 205-241.
- Young, M. y Gordon, J. (2007), «National Qualifications Frameworks: research and policy implications of an increasingly global development», *European Journal of Education* 42/4, pp. 439-444.

Resumen. ¿Trabajan los jóvenes donde «deberían»? Especialidad de formación, especialidad de empleo y resultados de inserción

Los Sistemas Nacionales de Cualificaciones tienen como finalidad fijar la correspondencia y adecuación entre niveles y especialidades de formación y de empleo. En España, el Instituto Nacional de Cualificaciones (INCUAL) institucionaliza la adecuación entre las distintas modalidades de formación y empleo y define, por tanto, la norma oficial de referencia: una lista biyectiva de emparejamientos a priori «correctos» y que en el presente artículo denominamos «normativos».

En este artículo analizamos los datos que nos proporciona la encuesta ETEFIL (gestionada por el INCUAL), que cotejamos con los emparejamientos normativos propuestos por el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP). El objetivo de este análisis es triple: por un lado, verificamos hasta qué punto el esquema de relaciones institucionalizado por el SNCFP es representativo de los emparejamientos *reales* que se producen entre la formación y el empleo de los jóvenes; en cierto modo, calibramos la conexión del SNCFP con el funcionamiento del mercado de trabajo. Por otro lado comprobamos, a través de dos indicadores (la adecuación subjetiva y la retribución), que los emparejamientos que no se adecuan a la propuesta del SNCFP no se traducen en una peor inserción. Finalmente, sugerimos algunas medidas que pueden contribuir a superar las deficiencias de los modelos que denominamos «adecuacionistas».

Palabras clave: Mercado de trabajo, formación, empleo, norma, especialidad, competencias, titulaciones (cualificaciones).

Abstract. «Do the youth work where they should? Skilled training, employment specialization and insertion in the labour market results»

The National Frameworks of Qualifications have as main purpose the settlement of the correspondence and adequacy between levels and specialities of training and employment. In Spain the National Institute of Qualifications (INCUAL) establishes the adequacy between different types of training and employment, defining the official norm of reference: a bijective set of matching's that are considered a priori as «the right ones», and that are termed in this article as «normative».

In this article we analyse the data provided by the ETEFIL survey (conducted by the INCUAL) in order to compare it with the normative matching established by the National Qualification and Professional Training System (SNCFP). The purpose of the analysis is triple: on the one hand, we verify to what extent the scheme of relationships established by the SNCFP represents the real matching's that are produced between trainings and employments that youngsters have and, in this sense, we calibrate the connexion between the SNCFP and the real functioning of the labour market. On the other hand, we find out, through two indicators (subjective adequacy and salary) that the matching's that do not fit into the norm proposed by the SNCFP do not necessarily translate into a worse labour insertion.

Finally, we suggest some measures that could contribute to the improvement of the models that we called «adecuacionistas».

Keywords: Labour market, training, employment, norm, speciality, skills, qualifications.

Aprendiendo a trabajar

Paul Willis es toda una institución dentro de los estudios de sociología de la educación y etnografía urbana. Ha sido profesor en las universidades de Birmingham y Wolverhampton, en la que actualmente desempeña la docencia, así como director de programas de investigación en la Fundación Gulbenkian. Entre sus publicaciones destacan: *Nuevas Perspectivas críticas en educación* (1994), *The Ethnographic Imagination* (2000), así como la revisión de su trabajo *Learning to Labour in New times* (2004).



978-84-7600-296-4
232 páginas

«Este libro supone un logro remarkable. Tratar de resumirlo es trivializar su riqueza. Es el mejor libro referido a la juventud obrera masculina desde la obra de Whyte, *Street Corner Society* (1943), y exige ser leído y releído durante muchos años.»

David H. Hargreaves. *New Society*.

¿Por qué los chicos de orígenes obreros abandonan la escuela a la primera oportunidad que se les presenta y se dedican a trabajos descualificados? A lo largo de tres años Paul Willis estudió profundamente estos problemas, siguiendo la trayectoria de un grupo de chicos británicos desde sus dos últimos años en la escuela hasta sus primeros meses en el trabajo. El libro muestra cómo para una parte importante de ellos es su propia cultura la que bloquea la enseñanza e impide la realización de los objetivos educativos liberales.

Aprendiendo a trabajar es, hoy en día, un clásico de los estudios de sociología y antropología. Publicado originalmente en 1977, ha sido tal su éxito que se ha publicado y traducido a casi una decena de lenguas en todo el planeta.



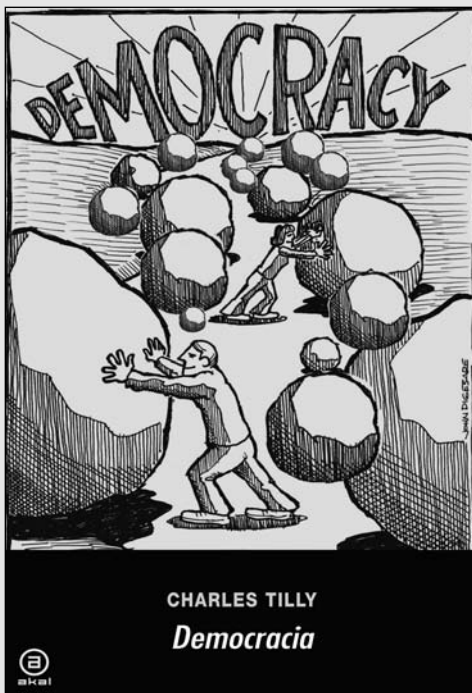
akal

www.akal.com

Democracia

Charles Tilly (Chicago 1929-Nueva York, 2008), enseñó en las universidades de Toronto, Harvard y Michigan, y fue catedrático de Ciencias Sociales en la Universidad de Columbia. Ganador del premio Amalfi de Sociología y Ciencias Sociales, fue un prolífico escritor que llegó a publicar más de 50 libros y monografías.

978-84-460-460-2948-9
288 páginas



Democracia identifica el proceso general que causa la democratización y la desdemocratización a nivel nacional a lo largo del mundo durante los últimos siglos. Por medio de análisis y comparaciones de múltiples regímenes, en su mayoría desde la Segunda Guerra Mundial, este libro aporta la evidencia para la reorientación de las actuales teorías de la democracia, la democratización y la desdemocratización.