

## **Cualificación, emparejamiento ocupacional y versatilidad profesional (\*)**

Maite Blázquez y Ainhoa Herrarte

Universidad Autónoma de Madrid

### **Resumen**

En este artículo se analiza el empleo y el emparejamiento ocupacional de los individuos que buscan un empleo desde la perspectiva de sus objetivos específicos de búsqueda. A partir de datos individuales de demandas de empleo y contratos procedentes de registros administrativos de la Comunidad de Madrid durante el periodo 2005-2010, se examinan las características personales y laborales que favorecen el ajuste ocupacional, entendiéndose que éste se produce cuando existe coincidencia exacta entre la ocupación demandada y la ocupación en el contrato. Complementariamente, el no emparejamiento permite analizar el grado de versatilidad profesional entre las distintas ocupaciones, observándose que en ocasiones el no ajuste implica mejoras ocupacionales, mientras que en otros casos se produce un desaprovechamiento de capital humano.

**Palabras clave:** cualificación, emparejamiento ocupacional, ajuste ocupacional, versatilidad profesional

(\*) Los autores agradecen los comentarios realizados por el profesor Felipe Sáez así como la financiación recibida por la Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración de la Comunidad de Madrid (Proyecto Panorama Laboral). Cualquier error u omisión es responsabilidad de los autores.

## **1. Introducción**

Son muchos los aspectos a tener en cuenta a la hora de determinar el éxito laboral de las personas que buscan un empleo. En ocasiones se analiza la probabilidad de encontrar un empleo como medida del mismo. Sin embargo, aunque este aspecto es muy importante, también lo son las características de dicho empleo. Referente a estas últimas, resulta de especial interés el grado en el que estas características se ajustan en mayor o menor medida al objetivo de búsqueda por parte de los demandantes de empleo. Un buen ajuste en este sentido conlleva efectos positivos tanto a nivel individual como agregado. Así, un mercado laboral con una elevada tasa de emparejamiento entre ofertas y demandas registrará menores tasas de paro, menores periodos de duración en el desempleo, menor rotación laboral, menor riesgo de sobreeducación, así como menor riesgo de falta de cobertura en determinadas ocupaciones (ver Elliot, 1991). La calidad de la gestión de la intermediación entre oferentes y demandantes ejerce igualmente un efecto considerable sobre la inserción laboral de los jóvenes, como pone de manifiesto la literatura disponible en diferentes países fuera de España (Ryan, 2001) y en España (Blázquez, 2005 y Herrarte y Sáez, 2007, Mato y Cueto, 2008).

A partir de los datos de los registros administrativos de las Oficinas de Empleo, el presente trabajo estudia el ajuste entre oferta y demanda de trabajo, medido éste a través tasas de empleo y del emparejamiento entre la ocupación demandada por el trabajador y la ocupación en el puesto de trabajo para aquellos individuos que acceden a un contrato laboral. Por otro lado, y cuando no se produce un emparejamiento ocupacional exacto, examinamos el grado de versatilidad de los distintos perfiles profesionales, especialmente entre ocupaciones. Este análisis de la versatilidad puede resultar útil en la tarea de intermediación llevada a cabo por los Servicios Regionales de Empleo, especialmente a la hora de establecer la programación de la tipología de servicios dirigidos a dichos demandantes, y que tienen como principal objetivo mejorar sus probabilidades de empleo.

La base de datos utilizada supone una contribución significativa a la literatura dirigida a estudiar el ajuste entre oferta y demanda de trabajo, ya que permite comparar directamente las características de la ocupación demandada por el trabajador y la ocupación que desarrolla en el puesto de trabajo. Trabajos anteriores (ver por ejemplo Alba, 1993; Dolado et.al., 2000; Alba y Blázquez, 2004, para el caso español), han

centrado su atención en la relación entre los logros educativos del trabajador y los requisitos educativos del puesto de trabajo a la hora de analizar el ajuste laboral. Sin embargo, aunque la formación constituye un buen punto de referencia, la disponibilidad de información sobre ocupaciones permite realizar un análisis mucho más completo y riguroso. Así, la base de datos utilizada permite por un lado relacionar el nivel de estudios de los demandantes de empleo con el tipo de ocupaciones demandadas por los mismos. Y por otro lado analizar el grado de ajuste entre dichas ocupaciones y las que finalmente acaban desempeñando para aquellos individuos que acceden a un contrato laboral.

## **2. El Servicio Regional de Empleo: Registros de demandas y contratos**

Las Oficinas de Empleo constituyen una de las vías de búsqueda de empleo por parte de los individuos. Los datos utilizados para el presente trabajo, han sido proporcionados por el Servicio Regional de Empleo de la Comunidad de Madrid, y comprenden el periodo 2005-2010. Por un lado, los datos de los *registros de demandas de empleo* que incluyen información sobre las características de los demandantes, y entre ellas la “ocupación demandada”<sup>1</sup>, Y por otro lado, los *registros de los contratos laborales*.

Dentro del registro de demandas, los individuos se clasifican según estén en una situación administrativa de “alta”, “baja” o “suspensión temporal”. Las altas pueden generarse por varios motivos: por inscripciones que se registran por primera vez a iniciativa de los trabajadores; por inscripciones derivadas de la colocación y como paso previo al registro del contrato laboral presentado por el empleador; por reactivación de una demanda ya inscrita que se encontraba en baja; o por traslado de un servicio de empleo a otro. Las bajas son los cambios de situación de una demanda de empleo por haber tenido el demandante una colocación, o bien por no haber hecho la renovación de la demanda en la fecha fijada. Por último, las suspensiones temporales de la demanda se producen por razones administrativas internas a la oficina.

Para el objeto del presente trabajo se ha seleccionado una muestra de demandantes de empleo en base a los siguientes criterios. En primer lugar, del fichero de demandantes se han considerado solo las situaciones administrativas de “alta” o

---

<sup>1</sup> El trabajador puede indicar en su solicitud más de una ocupación demandada, si bien consideramos que la especificada en primer lugar es la que más se ajusta a su perfil de cualificación.

“baja”<sup>2</sup>. En segundo lugar y debido al gran tamaño de la base de datos original que contiene el universo de demandantes de empleo a lo largo del periodo 2005-2010 se ha seleccionado, en el caso de individuos que aparezcan con varias situaciones administrativas (varias demandas de empleo), únicamente la última de ellas. Adicionalmente, para aquellos individuos cuya última situación administrativa es de “baja”, se procede al cruce de información con los registros de contratos. De nuevo, y como consecuencia del elevado tamaño de dichos registros, se ha optado por seleccionar el último contrato observado para cada individuo. La muestra final analizada está formada por 1.142 miles de demandantes de empleo, de los que 578 mil han tenido una baja por colocación, pudiendo estudiarse en este caso el emparejamiento ocupacional.

### **3. Emparejamiento ocupacional y versatilidad**

Se entiende que existe “*emparejamiento ocupacional*” cuando la ocupación demandada por el individuo al inscribirse como demandante de empleo coincide con la ocupación observada en el contrato registrado para dicho individuo<sup>3</sup>. Dicho emparejamiento puede calcularse con diferente nivel de desagregación dependiendo del detalle considerado en la codificación de las ocupaciones. Los registros administrativos de los servicios públicos de empleo, permiten calcular el emparejamiento ocupacional hasta cuatro dígitos de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-94), si bien, en el presente trabajo utilizaremos un nivel de desagregación de dos dígitos.

Respecto al emparejamiento ocupacional es preciso matizar algunos aspectos. En primer lugar, el emparejamiento está condicionado a que el individuo haya accedido a un empleo. Adicionalmente, existen diferencias importantes en el perfil de las ocupaciones demandadas por unos y otros individuos, motivadas fundamentalmente por su diferente capital humano. Mientras que los trabajadores más formados demandan mayoritariamente puestos en ocupaciones con alto grado de cualificación, como *Científicos* o como *Técnicos*, los individuos que sólo poseen estudios obligatorios demandan preferentemente empleos en ocupaciones como *Trabajadores no cualificados*, como *Artesanos* o también como *Vendedores y trabajadores de servicios*. Por su parte, el colectivo de población con estudios medios demanda fundamentalmente

---

<sup>2</sup> Como se ha señalado, existe una tercera posibilidad, la denominada “demanda suspendida”, cuyo peso en conjunto sólo representa un 1% del total de demandas.

<sup>3</sup> Se considera el último contrato registrado.

puestos como *Administrativos*, seguidos por empleos como *Vendedores y trabajadores de servicios* y también como *Técnicos* (Cuadro 1).

**Cuadro 1. Demandas, Contratos y Tasa de cobertura según grandes grupos ocupacionales**

Grandes grupos ocupacionales	Demandas, miles (a)	Ocupaciones demandadas según nivel formativo del demandante, porcentajes sobre demandas				Contratos, Miles (b)	Tasa de cobertura (b) / (a)
		Total	Primarios	Secundarios	Terciarios		
Directivos	20,6	1,8%	0,4%	2,8%	4,6%	6,2	30,1%
Científicos e intelectuales	131,0	11,5%	0,8%	6,6%	43,2%	59,1	45,1%
Técnicos y profesionales de apoyo	125,0	10,9%	4,2%	17,7%	21,7%	68,4	54,7%
Empleados de tipo administrativo	170,5	14,9%	9,9%	29,2%	14,4%	107,5	63,0%
Vendedores y trabajadores servicios	193,2	16,9%	20,0%	20,3%	5,9%	124,8	64,6%
Trabajadores cualif. agricult./pesca	11,2	1,0%	1,4%	0,6%	0,3%	4,2	37,4%
Artesanos y trabajadores cualif. industria, construcción	179,0	15,7%	23,1%	7,5%	4,3%	53,3	29,8%
Operadores y montadores	67,1	5,9%	8,1%	4,4%	1,5%	31,3	46,6%
Trabajadores no cualificados	244,8	21,4%	32,1%	10,9%	4,2%	122,8	50,2%
<b>Total</b>	<b>1.142,3</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>577,7</b>	<b>50,6%</b>

Primarios: Incluye hasta primera etapa de E.S.O.

Secundarios: Incluye segunda etapa de E.S.O, formación profesional grado medio y otra formación e inserción laboral

Terciarios: Incluye formación profesional grado superior y estudios universitarios

Nota: No incluidas Fuerzas Armadas

Fuente: Elaboración propia, Registros Administrativos del Servicio Regional de Empleo de la Comunidad de Madrid.

A estas diferencias hay que añadir que las vacantes que se producen en el mercado de trabajo se distribuyen de manera desigual entre las distintas ocupaciones, dando lugar a que la cobertura de determinadas ocupaciones sea mayor. En el Cuadro 1 se observa que las ocupaciones más demandadas son las incluidas en el grupo de *Trabajadores no cualificados*, mientras que la ocupación en la que se producen más vacantes y consecuentemente más contratos es la de *Vendedores y trabajadores de servicios*. Los *Trabajadores no cualificados* serían la segunda ocupación en número de contratos mientras que los *Vendedores y trabajadores de servicios* son la segunda ocupación más demandada.

En la última columna de dicho cuadro se ha calculado una tasa de cobertura, definida como el porcentaje de contratos que se producen en una determinada ocupación respecto del total de demandas existentes para esa misma ocupación. La mayor tasa de cobertura se da en las ocupaciones de *Vendedores y trabajadores de servicios*, registrándose una cobertura del 64,6% de las demandas, seguida por los *Administrativos* y los *Técnicos*. Por el contrario, los valores más bajos se observan entre los *Artesanos* y

*trabajadores cualificados de industria y construcción, los Directivos y los Trabajadores cualificados en agricultura.*

Como señalábamos, la existencia de un buen ajuste entre las características de los trabajadores y las de los puestos de trabajo constituye un elemento importante para determinar el éxito laboral de las personas que buscan empleo. Procedemos, por tanto, a analizar el emparejamiento ocupacional, calculando un indicador que se ha denominado *Tasa de Emparejamiento Ocupacional* (TM). Dicha tasa mide el porcentaje de individuos para los que se ha observado un emparejamiento ocupacional entre la ocupación demandada y la ocupación en el contrato considerando dos dígitos de la CNO-94, respecto del total de demandas que han tenido un contrato. Dado que dicho emparejamiento sólo puede observarse cuando ha habido un contrato, resulta necesario considerar además la tasa de empleo (TE), definida ésta como el porcentaje de demandas que han tenido una baja administrativa por colocación.

En primer lugar se realiza un análisis descriptivo de la tasa de empleo y la tasa de emparejamiento según las características personales de los individuos y del puesto de trabajo, poniendo especial énfasis en las diferencias según el capital humano acumulado de los demandantes. En segundo lugar, interesa conocer si el emparejamiento ocupacional es más o menos intenso en determinadas ocupaciones. Finalmente, para aquellos casos en los que no se produce un emparejamiento ocupacional, se analizará la versatilidad profesional implícita de las distintas ocupaciones.

Los resultados de la tasa de empleo y la tasa de emparejamiento se presentan en el Cuadro 2. En términos generales la tasa de empleo es del 53,1%, siendo ésta más elevada entre la población con estudios terciarios y estudios secundarios. Por su parte, la tasa de emparejamiento ocupacional resulta, en general, baja pues supone un 28,4% en el conjunto de la muestra. El no emparejamiento, por su parte, nos permitirá examinar la versatilidad profesional entre ocupaciones con niveles de cualificación similares.

Desde el punto de vista del nivel formativo, se observa que el emparejamiento es más elevado entre la población menos formada (30,2% entre los demandantes con estudios primarios), siendo los individuos con estudios medios los que registran menores tasas (25%), lo que supone que se trata del colectivo de trabajadores con una mayor versatilidad profesional.

Las mujeres registran tanto mayores tasas de empleo (54,8%) como de emparejamiento ocupacional (29,5%). Este comportamiento se repite también al diferenciar por niveles de estudios, si bien en términos de empleo las diferencias a favor

de las mujeres son más acusadas cuando se atiende al colectivo de población más formada, mientras que las diferencias respecto al emparejamiento se minimizan.

Se observa además una clara relación inversa entre edad y empleo, aspecto que puede generalizarse a todos los niveles de estudios. Respecto al emparejamiento ocupacional el efecto de la edad es justo el contrario. Esta relación positiva viene determinada en gran medida por la mayor experiencia laboral de los individuos adultos, los cuales definen con mayor precisión sus demandas de empleo consiguiendo así un mayor emparejamiento.

Respecto a la experiencia en la ocupación demandada se observa que aquellos individuos sin experiencia previa presentan mayores tasas de empleo, resultado que podría explicarse por la mayor flexibilidad de este colectivo a la hora de aceptar un empleo. Sin embargo, para todos los niveles educativos el emparejamiento ocupacional aumenta con la experiencia en la ocupación.

Atendiendo a las características del puesto de trabajo, las cifras sugieren una relación inversa entre rotación laboral y emparejamiento ocupacional, efecto que se repite al diferenciar por niveles educativos, aunque en el caso de la población con estudios terciarios las diferencias son mínimas.

Respecto al tipo de contrato se aprecian menores tasas de emparejamiento entre aquellos que han accedido a un contrato fijo (27,8%) que entre los que se ocupan con un contrato temporal (29,2%). Esta diferencia parece indicar que, ante la posibilidad de poder acceder a un contrato de carácter fijo, los demandantes de empleo estarían dispuestos a emplearse en ocupaciones que no necesariamente coinciden con su preferencia respecto a la ocupación en el puesto de trabajo. En el mismo sentido actúa la variable tamaño de la empresa pues el emparejamiento resulta inferior cuando el contrato se ha producido en una empresa grande.

**Cuadro 2. Tasa de empleo y tasa de emparejamiento ocupacional según características personales y del último contrato**

	Miles de personas y % en la muestra		Total		Primarios		Secundarios		Terciarios	
	Total demandas	Bajas por colocación	TE	TM	TE	TM	TE	TM	TE	TM
Total	1.142,3	577,7	53,1	28,4	49,4	30,2	56,8	25,0	59,0	27,9
Hombre	50,1%	47,5%	51,4	27,2	48,6	28,2	56,1	23,8	56,1	27,6
Mujer	49,9%	52,5%	54,8	29,5	50,3	32,4	57,3	25,9	61,0	28,0
De 16 a 19	3,5%	4,6%	66,5	25,0	64,8	23,9	75,2	30,1	74,1	25,5
De 20 a 24	12,6%	16,5%	68,6	24,9	64,4	23,2	73,3	23,7	76,3	31,3
De 25 a 29	18,0%	22,2%	65,4	25,9	58,5	26,5	70,2	22,4	72,1	27,5
De 30 a 34	17,0%	18,1%	57,0	27,4	52,4	29,5	60,1	24,2	62,2	26,6
De 35 a 44	24,9%	23,1%	49,4	30,4	47,5	33,3	52,3	26,8	51,4	27,2
De 45 a 54	15,2%	12,1%	42,2	34,5	42,1	37,9	43,4	27,5	41,0	29,6
De 55 a 64	8,7%	3,5%	21,5	37,1	22,8	40,1	19,1	28,3	18,2	29,7
Españoles	77,9%	78,6%	53,2	27,3	48,5	28,6	56,3	24,7	59,6	27,5
Extranjeros	22,1%	21,4%	52,5	32,7	51,3	33,6	60,9	27,2	53,0	32,7
Experiencia en la ocupación										
Sin experiencia	25,2%	29,2%	60,7	19,3	55,8	19,6	66,9	17,2	66,8	20,4
Hasta 1 año	19,7%	22,0%	59,2	26,4	55,3	27,2	63,7	24,1	65,9	26,8
Más de 1 año	55,1%	48,9%	47,4	34,8	44,2	37,7	50,0	30,1	52,9	32,8
N° de contratos										
Sólo 1 contrato	-	52,1%	-	29,4	-	31,3	-	26,2	-	28,4
Dos contratos	-	35,5%	-	27,5	-	29,3	-	24,0	-	27,0
Tres o más contratos	-	12,4%	-	26,8	-	28,0	-	23,0	-	28,1
Tipo de contrato (último contrato)										
Contrato fijo	-	46,0%	-	27,8	-	30,0	-	24,5	-	26,8
Contrato temporal	-	51,7%	-	29,2	-	30,8	-	25,6	-	28,5
Otros (1)	-	2,3%	-	24,7	-	19,0	-	22,1	-	38,7
Tamaño empresa (último contrato) (2)										
De 0 a 49 trabajadores	-	48,7%	-	31,3	-	33,5	-	27,2	-	29,0
De 50 a 249 trabajadores	-	22,6%	-	28,7	-	30,5	-	24,4	-	28,9
Más de 250 trabajadores	-	28,6%	-	25,1	-	24,7	-	23,5	-	27,3

TE: Tasa de empleo (% de demandas que han tenido una baja por colocación)

TM: Tasa de emparejamiento ocupacional (% de demandas que han tenido un emparejamiento ocupacional exacto respecto total demandas que han tenido un empleo)

(1) Incluye Prácticas, Discapacitados y Otros

(2) El tamaño de la empresa sólo se conoce para el 67,2% de la muestra. Los datos de la tabla están referidos a dichos casos.

Resulta importante conocer también cuáles son las ocupaciones en las que se produce un mayor ajuste ocupacional. Dado que el emparejamiento sólo puede observarse cuando se ha producido un contrato, el Cuadro 3 presenta una tasa de emparejamiento ocupacional absoluta o corregida (TMA), que es el resultado de multiplicar la tasa de empleo por la tasa de emparejamiento. Esta tasa equivale al porcentaje de demandas que han tenido un emparejamiento exacto respecto del total de demandas existentes para esa ocupación, permitiendo corregir el hecho de que hay ocupaciones que registran mayores tasas de empleo.

Esta tasa muestra que los mejores resultados en términos conjuntos de empleo y emparejamiento ocupacional se alcanzan entre los *Vendedores y trabajadores de servicios*, cuya tasa de emparejamiento absoluta resulta superior al 24% (un 60% más que la media). En una segunda posición se encuentran los *Científicos*, cuya tasa se aproxima al 18%. Por el contrario, los valores más bajos se registran entre los *Trabajadores cualificados en agricultura y pesca* y los *Directivos*, con cifras del 6,2% y 8,5% respectivamente.

**Cuadro 3. Tasa de empleo, Tasa de emparejamiento ocupacional y Tasa de emparejamiento ocupacional absoluta según ocupación demandada**

Ocupación demandada, grandes grupos ocupacionales	Tasa de Empleo (TE)	Tasa de Emparejamiento ocupacional (TM)	Tasa de Emparejamiento absoluta (TMA=TE*TM)
Directivos	45,6%	18,7%	8,5%
Científicos e intelectuales	59,5%	29,9%	17,8%
Técnicos y profesionales de apoyo	56,1%	26,0%	14,6%
Empleados de tipo administrativo	54,3%	16,8%	9,1%
Vendedores y trabajadores sector servicios	57,8%	41,9%	24,2%
Trabajadores cualificados agricultura y pesca	46,2%	13,5%	6,2%
Artesanos y trabajadores cualificados industria y construcción	45,8%	29,4%	13,5%
Operadores y montadores	50,4%	31,6%	15,9%
Trabajadores no cualificados	50,5%	25,3%	12,8%
<b>Total</b>	<b>53,1%</b>	<b>28,4%</b>	<b>15,1%</b>

TE: Tasa de empleo (% de demandas que han tenido una baja por colocación)

TM: Tasa de emparejamiento ocupacional (% de demandas que han tenido un emparejamiento ocupacional exacto respecto total demandas que han tenido un empleo)

TMA=TE\*TM. Tasa de emparejamiento ocupacional absoluta (% de demandas que han tenido un emparejamiento ocupacional exacto respecto total demandas)

Fuente: Elaboración propia, Registros Administrativos del Servicio Regional de Empleo de la Comunidad de Madrid.

La siguiente cuestión relevante es conocer el grado de versatilidad de las diferentes ocupaciones cuando no se produce un emparejamiento ocupacional exacto, pues ello no tiene por qué implicar un mal emparejamiento o un desajuste entre vacantes y oferentes de empleo, sino que, dependiendo del capital humano de los trabajadores, los demandantes pueden estar cualificados para desempeñar ocupaciones alternativas. Para ello en el Cuadro 4 se presentan varios indicadores. La primera columna recoge una Tasa de emparejamiento ocupacional ampliada, que considera conjuntamente el emparejamiento ocupacional en sentido estricto (dos dígitos) más aquellos casos en los que no habiéndose producido un emparejamiento exacto, sí se ha producido dicho emparejamiento dentro del gran grupo ocupacional (un dígito). La segunda columna mide la Tasa de no emparejamientos, es decir, el porcentaje de individuos para los que

no se ha producido ni un emparejamiento exacto ni ampliado. La distribución de esta segunda tasa es la que nos permite analizar el grado de versatilidad de las ocupaciones. El panel derecho del Cuadro 4 muestra la distribución de la tasa según las ocupaciones en el contrato.

La mayor tasa de emparejamiento ocupacional ampliada (casi del 55%) se da en los *Vendedores y trabajadores de servicios*. Para los que demandaron esta ocupación y no consiguieron emparejamiento exacto ni ampliado se observa que casi la mitad de ellos se dirigen hacia ocupaciones del grupo de *Administrativos* (14,4%) y del grupo de *Técnicos* (6,7%). En estos casos resulta claro que el no emparejamiento, lejos de ser algo negativo, parece estar ligado a una mejora ocupacional. Sin embargo, un porcentaje también importante (17,4%) acaban desempeñando empleos *No Cualificados*, lo que podría calificarse de descenso ocupacional. No obstante, hay que apuntar que del 53,6% de demandantes que solicitaron ocupaciones de empleos *No Cualificados* y que no consiguieron un emparejamiento en sentido amplio, casi un 23% acaban en empleos como *Vendedores y trabajadores de servicios*. Por tanto, el flujo neto de demandantes entre estos dos grupos ocupacionales presenta un pequeño sesgo a favor de aquellos que demandaron ocupaciones del grupo de *No Cualificados* y acabaron empleados en alguna ocupación del grupo de *Vendedores y trabajadores de servicios*.

Respecto a los *Científicos*, aunque sus resultados son favorables en el sentido de que el no emparejamiento sólo afecta al 53% de los demandantes, el no emparejamiento en este caso resulta especialmente costoso en términos sociales, pues el mayor capital humano –medido en años de estudio– se concentra precisamente en estas ocupaciones, elevando significativamente el coste de oportunidad derivado del no emparejamiento. Así, del 53% mencionado anteriormente la mayoría se dirigen hacia ocupaciones de *Técnicos* (18,8%) y *Administrativos* (20,5%), suponiendo en este último caso un claro desaprovechamiento de capital humano.

#### Cuadro 4. Tasa de emparejamiento ocupacional, Tasa de emparejamiento a 1 dígito y matriz de versatilidad profesional, porcentajes

Ocupación demandada	Tasa de emparejamiento ampliada	Tasa de No emparejamiento	Matriz de distribución de la Tasa de no emparejamiento según ocupación en el contrato								
			OC1	OC2	OC3	OC4	OC5	OC6	OC7	OC8	OC9
Años medios de estudios (1)	-	-	12,19	16,36	13,56	12,59	10,95	8,97	10,15	10,14	9,37
Directivos (OC1)	21,1	78,9	-	21,4	22,0	19,3	7,8	0,1	1,5	2,3	4,6
Científicos (OC2)	47,1	52,8	2,7	-	18,8	20,5	6,0	0,2	1,0	0,6	3,1
Técnicos (OC3)	34,3	65,7	1,7	14,8	-	21,6	12,2	0,3	3,8	3,2	8,0
Administrativos (OC4)	48,9	51,1	0,7	5,4	13,2	-	16,7	0,3	1,2	2,0	11,6
Vendedores y trabajadores serv. (OC5)	54,3	45,7	0,2	2,9	6,7	14,4	-	0,4	1,8	1,9	17,4
Cualificados agricultura y pesca (OC6)	14,9	85,1	0,1	2,3	4,2	7,0	15,8	-	10,3	5,3	40,2
Artesanos y cualificados industria/construcción (OC7)	44,7	55,2	0,1	1,3	4,9	3,3	9,1	1,1	-	8,4	27,1
Operadores y montadores (OC8)	39,1	60,9	0,2	1,3	5,0	5,3	9,9	0,9	11,8	-	26,5
No cualificados (OC9)	46,4	53,6	0,2	2,4	4,4	10,3	22,9	1,1	7,5	4,8	-

Tasa de emparejamiento ampliada: % de individuos que consiguen un emparejamiento ocupacional a 2 o a 1 dígito.

Tasa de no emparejamiento: % de individuos que no consiguen un emparejamiento ocupacional a 2 ni 1 dígito.

(1) Años medios de estudio calculados a partir de microdatos de la Encuesta de Población Activa.

La ocupación con menor grado de emparejamiento son los *Trabajadores cualificados en agricultura y pesca*. La mayoría de las personas que no encuentran empleo en dicha ocupación acaban ocupándose como *Trabajadores no cualificados* (un 40,2%), si bien un 15,8% lo hacen como *Vendedores y trabajadores de servicios* y otro 15,3% como *Artesanos y trabajadores cualificados de industria y construcción*. Mientras que en el primer caso el desajuste parece claramente un aspecto negativo, no resulta tan obvio en los otros dos, donde el desajuste indicaría la existencia de versatilidad entre ocupaciones con perfiles similares en términos de cualificación.

El segundo grupo de ocupaciones con menor grado de emparejamiento son los *Directivos*. En este caso la distribución entre las ocupaciones resulta más homogénea, aunque la mayoría de los demandantes que no encuentran empleo como *Directivos*, acaban ocupándose como *Técnicos* (un 22%) o como *Científicos* (un 21,4%), mientras que otro 19,3% lo hacen como *Administrativos*.

Para los demandantes que solicitaron ocupaciones del grupo de *Técnicos* el desajuste alcanza el 65,7%. En estos casos la ocupación de destino mayoritaria es la de *Administrativos* (21,6%), aunque también hay un importante trasvase hacia ocupaciones

clasificadas como *Científicos* (14,8%) que lejos de suponer un descenso ocupacional podrían suponer una mejora.

Hay que mencionar también el hecho de que casi un 5% y un 8% de los demandantes que no consiguen un emparejamiento como *Directivos* y *Técnicos* respectivamente terminen empleándose como *Trabajadores no cualificados*, suponiendo un claro descenso ocupacional.

Por último, cabe mencionar, que para los demandantes que solicitaron ocupaciones dentro de los grupos de *Artisanos* y *Operadores* y que no consiguieron un empleo ni en la misma ocupación ni dentro de la familia ocupacional, las ocupaciones mayoritarias de destino pertenecen al grupo de *No cualificadas*.

#### **4. Conclusiones**

En este artículo hemos analizado algunos determinantes del éxito laboral de los individuos que buscan empleo. Utilizando los datos de los registros administrativos de la Comunidad de Madrid (registros de demandas y contratos), nos hemos centrado en las tasas de empleo y en las tasas de emparejamiento ocupacional, así como en el grado de versatilidad de los distintos perfiles profesionales. Analizar estos tres factores conjuntamente puede resultar útil en la tarea de intermediación llevada a cabo por los Servicios Regionales de Empleo, especialmente a la hora de establecer la programación de la tipología de servicios dirigidos a dichos demandantes.

Atendiendo al nivel de cualificación de los demandantes de empleo los resultados muestran una clara relación positiva entre el nivel de estudios y las probabilidades de empleo. Sin embargo, las mayores tasas de emparejamiento ocupacional se observan entre los individuos menos formados.

Según la ocupación demandada, los mejores resultados en términos conjuntos de empleo y emparejamiento ocupacional se alcanzan en las incluidas dentro del grupo de *Vendedores y trabajadores de servicios*. Además, cuando analizamos la versatilidad de estas ocupaciones con las de otros grupos ocupacionales, se observa que entre los demandantes que solicitaron una ocupación dentro de este grupo y que no consiguieron un ajuste ocupacional, casi la mitad se emplearon en ocupaciones de los grupos de *Técnicos* y *Administrativos*, lo que supone una clara mejora ocupacional.

En segundo lugar se sitúan los demandantes que solicitaron ocupaciones del grupo de *Científicos*. Sin embargo, en este caso las principales ocupaciones de destino de aquellos demandantes que no consiguieron un ajuste, fueron las de *Técnicos* y

*Administrativos*, suponiendo especialmente en este último caso un claro desaprovechamiento de capital humano.

Por último, son las ocupaciones del grupo de *Trabajadores cualificados en agricultura* las que registran los peores resultados en términos de empleo y emparejamiento ocupacional. En términos de versatilidad, encontramos que un porcentaje importante se dirigen hacia ocupaciones del grupo de *No Cualificados*, lo que puede ir ligado a un descenso ocupacional, mientras que otro porcentaje importante lo hacen hacia ocupaciones de los grupos de *Vendedores y trabajadores de servicios y Artesanos*.

**Referencias:**

- Alba-Ramirez, A. (1993): “Mismatch in the Spanish Labour Market. Overeducation?”, Journal of Human Resources 28 (2), pp. 259-278.
- Alba-Ramírez, A. y M. Blázquez (2004): “Types of Job Match, Overeducation and Labor Mobility in Spain”, en Büchel, F., de Grip, A. & Mertens, A. (eds), Overeducation in Europe: Current Issues in Theory and Policy. Cheltenham, UK. Edward Elgar.
- Blázquez, M. (2005): “Youth Labor Market Integration in Spain: Search Time, Job Duration and Skill-Mismatch”, Spanish Economic Review 7 (3), pp. 191-208.
- Dolado, J.J., F. Felgueroso y J.F. Jimeno (2000): “Youth Labour Markets in Spain: Education, Training and Crowding-Out”, European Economic Review 44 (4-6), pp. 943-958.
- Elliot, R.F (1991). Labor Economics, McGraw-Hill, London, Part 4, Chapter 10.
- Herrarte, A. y F. Sáez (2007): “Labour Market Policy in Spain: Analysis of microdata and main results”. Eurostat methodologies and working papers. European Commission, Luxembourg.
- Mato Díaz, F.J. y B. Cueto (2008): “Efectos de las políticas de formación a desempleados”, Revista de Economía Aplicada 46 (16), pp. 61-83.
- Ryan, P. (2001): “The school-to-work transition. A cross-national perspective”, Journal of Economic Literature 39 (1), pp. 34-92