

Factores que intervienen en la inserción laboral de los titulados en Educación en tiempos de crisis: un estudio sobre Cataluña

Factors intervening in the entrance into labour market of graduates in Educational Sciences during crisis. A study in Catalonia

Pilar Pineda-Herrero
Ingrid Agud-Morell
Anna Ciraso-Calí



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE EDUCACIÓN, CULTURA
Y DEPORTE



IV CENTENARIO
DE LA MUERTE DE
CERVANTES



revista de
eEDUCACIÓN

Nº 372 ABRIL-JUNIO 2016



IV CENTENARIO
CERVANTES

revista de EDUCACIÓN

Nº 372 Abril-Junio 2016

Revista trimestral

Fecha de inicio: 1952



MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

SECRETARÍA DE ESTADO DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL Y UNIVERSIDADES

Instituto Nacional de Evaluación Educativa

C/ San Fernando del Jarama, 14

28002 Madrid

Teléfono (+34) 91 745 92 39

revista@mecd.es

Edita

© SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA

Subdirección General de Documentación y Publicaciones.

Catálogo de publicaciones del Ministerio: mecd.gob.es

Catálogo general de publicaciones oficiales: publicacionesoficiales.boe.es

Edición: 2016

NIPO línea: 030-15-016-X

NIPO ibd: 030-15-017-5

ISSN línea: 1988-592X 0034-8082

ISSN papel: 0034-8082

Depósito Legal: M.57/1958

Diseño de la portada: Dinarte S.L.

Maqueta: Solana e hijos, Artes Gráficas S.A.U.

Factores que intervienen en la inserción laboral de los titulados en Educación en tiempos de crisis: un estudio sobre Cataluña¹

Factors intervening in the entrance into labour market of graduates in Educational Sciences during crisis. A study in Catalonia

DOI: 10.4438/1988-592X-RE-2015-372-318

Pilar Pineda-Herrero

Ingrid Agud-Morell

Anna Ciraso-Calí

Universidad Autónoma de Barcelona

Resumen

La crisis económica global tiene efectos devastadores en el mercado laboral; estos son aún más graves en el caso de los jóvenes, que inician su inserción laboral en condiciones de mucha incertidumbre. En España, el lastre del paro juvenil lo convierte en un problema de máxima urgencia.

España cuenta actualmente con la generación joven más formada de la historia. La pregunta que aflora es: ¿sigue siendo la educación una garantía para una buena inserción laboral de los jóvenes? En este artículo se describe, a partir de los datos AQU (2014a), el efecto de la crisis en la inserción laboral de los profesionales de la educación. Asimismo, se evidencian los factores de éxito de aquellos titulados que se insertan con éxito; entendiendo por “buena inserción” aquellos empleos con buen ajuste educativo, que satisfacen a los egresados, y que les proporcionan un sueldo suficiente para independizarse.

⁽¹⁾ Agradecemos a Clara Sanz la colaboración en la realización de este estudio, con la búsqueda de bibliografía relevante sobre el tema.

Los resultados demuestran el efecto negativo de la crisis en la inserción laboral de los titulados y en sus condiciones. El porcentaje de empleo de los titulados en educación baja, de la promoción 2007 a la 2010, en casi un 10%. Las ocupaciones presentan menor estabilidad contractual y peor ajuste con las carreras estudiadas, agravando el problema de la sobrecualificación.

Para los jóvenes que sí están bien insertados (el 11%), las variables clave para la buena inserción son los conocimientos prácticos, el dominio de las TICs, las habilidades sociales, la capacidad de gestión y el trabajo en equipo.

Estos resultados apoyan parcialmente la literatura científica sobre el fenómeno de la sobrecualificación (García-Montalvo, 2005) y sobre las competencias de empleabilidad (Knight & Yorke, 2004; Lantarón, 2014; Sermsuk, Triwichitkhun y Wongwanich, 2014); y pueden contribuir a la mejora de la formación universitaria, con el fin de hacerla más acorde a las exigencias del mercado laboral.

Palabras clave: educación superior, sobreeducación, empleabilidad, mercado de trabajo, competencias profesionales

Abstract

The global economic crisis has devastating effects on the labor market; these are even more serious for young people, who start their employment in conditions of great uncertainty. In Spain, the burden of youth unemployment makes it an issue of utmost urgency.

Spain currently counts on the most educated young generation in its history. The question that arises is: is education still a guarantee to obtain a good employment? This article describes, from the AQU data (2014a), the effect of the crisis on the employment of professionals in the education field. Also, the factors of those successful graduates who acquired a good employment are highlighted; meaning for «good employment» those jobs where the required level of studies matches the tasks to be developed, that satisfy graduates, and that provide them sufficient income for economic independence.

Results show the negative effect of crisis on graduates' employment and its conditions. The employment rate of graduates in educational sciences decreases, from those who qualified in 2007 to qualified in 2010, by almost 10%. The occupations have lower stability, worse working conditions and adjustment with the degree courses: which aggravate the problem of overqualification.

For young people who do reach a good employment (11%), the key variables are practical skills, mastery of ICTs, social skills, management skills and teamwork.

These results partially support the literature on the phenomenon of overqualification (García-Montalvo, 2005) and employability skills (Knight & Yorke, 2004; Lantarón, 2014; Sermsuk, Triwichitkhun and Wongwanich, 2014); and can contribute to the improvement of university education, in order to make it more suited to the demands of the labor market.

Key words: higher education, overeducation, employability,, labour market, professional competences

Introducción

La crisis económica global tiene efectos devastadores en el mercado laboral, generando desempleo, empeorando y precarizando las condiciones laborales. Estos efectos son aún más graves en el caso de los jóvenes, que inician su inserción laboral en condiciones de mucha incertidumbre.

La situación laboral de los jóvenes es compleja en la mayoría de países, pero en España el lastre del paro juvenil, que afecta a más del 50% de los jóvenes (EUROSTAT, 2015), lo convierte en un problema de máxima urgencia. Los datos que ofrecen las estadísticas oficiales (EPA, IDESCAT) y las numerosas investigaciones sobre educación y trabajo (Planas 2011; AQU, 2014a, entre otras) muestran reiteradamente que a más nivel educativo, más ocupación, menos paro y más salario. España cuenta con la generación joven más formada de la historia (Planas, 2011), con un 40% de jóvenes con estudios universitarios (OECD, 2014). Dada esta situación, el análisis de los efectos de la crisis en la inserción de los titulados universitarios puede aportar luz sobre el comportamiento de la variable educación en la inserción en un contexto de crisis.

Los estudios realizados a nivel internacional sobre el efecto de la crisis económica en la inserción de los titulados universitarios muestran que ha tenido un efecto negativo, agravando el desequilibrio entre oferta y demanda, afectando negativamente al crecimiento del empleo (Xiaohao y Changjun, 2013). En nuestro país, los datos muestran estos efectos negativos con claridad: mientras que en el año 2007 el porcentaje de universitarios afiliados a la seguridad social un año después de haberse titulado (cohorte 2005-2006) era el 58%, en 2012 el porcentaje de afiliados a la seguridad social de la cohorte 2010-2011 baja al 49% (MECD, 2013). Sin duda, como afirman los autores del estudio, la crisis ha generado un empeoramiento de la situación de los recién titulados en el mercado laboral y ha aumentado su desempleo.

Para completar estos resultados sobre el efecto de la crisis en el volumen de ocupación de los diplomados y licenciados, es interesante analizar como la crisis afecta a las condiciones laborales, a nivel de sueldo, tipo de contrato y adecuación entre las funciones realizadas y los estudios de la persona. Los estudios 'Universitat i Treball a Catalunya' realizados por la Agencia para la Calidad de Sistema Universitario de Catalunya –AQU– de la Generalitat catalana nos brindan una oportunidad

única para analizar el efecto de la crisis, no solo en el volumen de empleo sino sobre todo en la calidad del mismo. Estos estudios responden al interés de los consejos sociales de las universidades públicas por analizar la calidad de la inserción de sus titulados. Para ello se aplica una encuesta sobre inserción laboral a la población que se graduó tres años antes. Los estudios se están realizando desde el año 2001 con una periodicidad trianual, contabilizando ya cinco ediciones.

En este artículo pretendemos, a partir del análisis de los datos del estudio 'Universitat i Treball a Catalunya' realizado por la AQU, describir el efecto de la crisis en la inserción laboral de los profesionales de la educación (licenciaturas de Pedagogía y Psicopedagogía, diplomaturas de Educación Social, Maestro de educación infantil, primaria, especial, física, musical y lengua extranjera). Comparamos los resultados de la edición 2014 (sobre la promoción 2010, que se ha insertado en plena crisis), con los de la edición 2011 (sobre la promoción 2007, que se insertó justo antes de la crisis), con el fin de analizar en detalle las repercusiones de la crisis en la calidad de la inserción laboral de los titulados en educación. También queremos evidenciar los factores de éxito de aquellos titulados que se insertan satisfactoriamente en un contexto de crisis; entendiendo por "buena inserción" aquella en la cual los trabajadores tienen puestos adecuados con su nivel de estudios; con los cuales están satisfechos; y que obtienen un sueldo que les permite vivir autónomamente.

Marco teórico: factores que explican la inserción laboral de calidad de los universitarios

Uno de los aspectos a considerar a la hora de analizar la calidad de la inserción de los titulados es el ajuste del puesto de trabajo con la formación universitaria: es decir, la coincidencia entre el nivel educativo de un trabajador y los requerimientos de su puesto de trabajo (Rumberger, 1981). Dentro de las situaciones de desajuste educativo, nos centraremos en concreto en la sobrecualificación: fenómeno que ha sido estudiado, desde diferentes disciplinas y enfoques teóricos, a nivel nacional e internacional, por sus graves consecuencias. Como argumenta Planas (2011), la sobrecualificación tiene por lo menos dos clases de consecuencias: desde

el punto de vista de la política educativa y desde el punto de vista de los trabajadores. Además, la sobrecualificación tendría también un efecto intergeneracional: como muestra el estudio de Nieto y Ramos (2011) con datos PISA-2009 de España, la sobrecualificación de padres y madres afecta negativamente en el rendimiento escolar de los hijos.

A nivel de política educativa, una situación generalizada de sobrecualificación supone una inversión de fondos en una formación universitaria que no proporciona a la sociedad el rendimiento que la justificaría. Por otro lado, a nivel personal la sobrecualificación genera insatisfacción laboral en los trabajadores, lo que tiene efectos negativos en su rendimiento de trabajo y en su salud psicológica (García-Montalvo, 2005; Tsang y Lewin, 1995); además de un probado impacto en los salarios (Alba-Ramírez, 1993).

A nivel español, el aumento del número de titulados universitarios en los últimos 30 años y el aumento de las tasas de desempleo de los titulados en relación a otros niveles educativos han cambiado la situación de privilegio de los universitarios en el mercado laboral, agravando el fenómeno de sobrecualificación (García-Montalvo, 2005).

Si bien la definición de este ajuste no es unívoca (Rahona, 2008), podemos distinguir a grandes líneas tres enfoques que permiten operativizar este concepto bajo la perspectiva de la sobrecualificación (Rumberger, 1981; Nieto y Ramos 2011).

En primer lugar, se puede definir la sobrecualificación como la disminución de los rendimientos de un nivel educativo, en comparación con los que se obtenían para el mismo nivel en un momento anterior en el tiempo: es decir, una perspectiva histórica de los resultados de un determinado nivel formativo en términos de rendimientos del trabajo.

En segundo lugar, se puede considerar la sobrecualificación como una medida subjetiva acerca del incumplimiento de las expectativas de los graduados, respecto a sus carreras profesionales. Investigaciones recientes (Stiwne y Alves, 2010; Lantarón, 2014) proyectan una imagen de estudiantes que consideran su educación universitaria como una inversión para el futuro, y que miran su diploma como una clave para promocionarse en el mercado laboral. Estas aportaciones corrobora estudios anteriores, a nivel español, como el de García-Montalvo (2005): según el cual, para el 71% de los estudiantes señalan que el motivo fundamental para cursar una carrera fue mejorar sus perspectivas laborales y profesionales.

Aún y así, Planas (2011) advierte que los intereses de los estudiantes a nivel individual a menudo entran en conflicto con las necesidades del mercado laboral a corto plazo. De hecho, las personas tienden a formarse más de lo que su actual o futuro trabajo necesita, ya que tienen la percepción de que, en general, un mayor nivel de estudios se relaciona con mejores condiciones de empleo y perspectivas de carrera.

En tercer lugar, la sobrecualificación se puede analizar a la luz del desempeño de las tareas de un puesto de trabajo y del nivel formativo que requieren.

Las tres perspectivas tienen sin duda limitaciones, pero el tercer enfoque es el que se ha usado más ampliamente en la literatura científica para analizar este fenómeno (Duncan y Hoffman, 1981; Rumberger, 1987; Alba-Ramírez, 1993; Sloane et al., 1996; Groot y Maese van der Brink, 1997; Dolton y Vignoles, 2000; Garcia-Montalvo, 2005; Rahona, 2008). En nuestro estudio nos basaremos en este tercer enfoque, aunque la valoración sobre los requerimientos del puesto de trabajo la da el propio trabajador, en base a lo que se les exigió para acceder al mismo.

Para describir y explicar la inserción satisfactoria de los titulados, y más aún bajo un contexto de crisis, es necesario interrogarnos acerca de cuáles podrían ser los elementos determinantes que permiten a los estudiantes encontrar un empleo de calidad una vez titulados. Sin duda, una de las claves son los conocimientos teóricos y las competencias prácticas que adquieren a lo largo de su formación académica (Knight y Yorke, 2004; Lantarón, 2014), vinculadas con los requerimientos del mercado laboral y con las competencias transversales que permiten a los trabajadores desenvolverse en entornos profesionales complejos; pero hay otros elementos que pueden influir en la empleabilidad de los recién titulados.

Sería de esperar una relación estrecha entre el rendimiento académico de los estudiantes, vinculado con sus competencias logradas, y su posterior inserción laboral. Sin embargo, la literatura científica y las evidencias empíricas no siempre respaldan esta relación. El meta-análisis de Kuncel, Hezlett y Ones (2004) muestra que las mismas capacidades cognitivas generales que predicen el rendimiento académico también explican el desempeño en el trabajo: lo que sugeriría que un mejor rendimiento académico correlacionaría con un mejor rendimiento en el puesto de trabajo. Sin embargo, no implica automáticamente que los estudiantes con mejores notas obtendrán mejores puestos de trabajo:

como apuntan Rosenbaum y Kariya (1991), el rendimiento académico en Estados Unidos no tiene apenas efectos en la primera inserción de los jóvenes, sobre todo varones. Esto confirma el estudio de Bishop (1992), según el cual las competencias básicas en razonamiento matemático, ciencias e inglés no tienen un impacto significativo en el éxito de la inserción (considerando solo el nivel de sueldo); aunque las mismas competencias sí predicen el desempeño laboral.

Vinculado con el rendimiento académico, otro aspecto a explorar en relación con el éxito en la inserción laboral de los recién titulados es el nivel educativo de los progenitores. Si bien numerosos estudios (entre ellos el de Häkkinen, Kirjavainen y Uusitalo, 2003) muestran que los estudiantes con padres más formados obtienen un rendimiento académico superior que los estudiantes cuyos padres tienen un nivel educativo más bajo, hay poca evidencia empírica sobre la relación de esta variable con la inserción laboral.

Los idiomas son una competencia clave para la empleabilidad de los graduados en un mundo global. Como afirman Van-der Hofstan y Gómez (2006) y Cai (2013), los idiomas son uno de los aspectos que más valoran las empresas en sus ofertas de empleo y es necesario potenciarlos desde las universidades. Cabe matizar que los idiomas son más valorados en las empresas medianas y grandes, ya que tienen una mayor proyección internacional (AQU, 2014b). En este sentido, el estudio realizado por Wye y Lim (2009) sobre las competencias que requieren los empleadores y el nivel de los graduados, muestra que una de las competencias más valoradas es la comunicación oral y escrita en un segundo idioma. Por otro lado, como indica Coleman (2011), existen evidencias robustas sobre la correlación entre el dominio de idiomas y la empleabilidad de los graduados; el autor matiza que cuando el estudiante adquiere estas competencias lingüísticas estudiando en el extranjero, también desarrolla otras competencias transversales muy valoradas por los empleadores, aumentado así considerablemente su empleabilidad. Por todo ello, se puede esperar que los graduados bien insertados laboralmente tengan un dominio de idiomas superior a aquellos que no encuentran trabajo.

Los conocimientos de informática e internet también son imprescindibles hoy, ya que sin ellos sería imposible insertarse laboralmente en la sociedad del conocimiento, ni alcanzar el nivel de productividad que las empresas exigen hoy a sus trabajadores (García y Pérez, 2008). El estudio de Beaven y Wright (2006) indica que los

empleadores consideran las competencias informáticas de procesador de textos, gestión de bases de datos y diseño de webs imprescindibles en los graduados que contratan. Los resultados del estudio AQU (2014b) sobre la visión de los empleadores en relación a las competencias de los titulados corroboran la importancia de las competencias informáticas para la inserción laboral.

Ciertos rasgos de la personalidad y habilidades sociales son fundamentales en términos de empleabilidad, ya que la productividad de los individuos deriva de las habilidades sociales y cognitivas específicas de cada ocupación. Lo confirma el estudio realizado por Wye y Lim (2009), según el cual las personas responsables, íntegras, honestas, trabajadoras, con disposición para el aprendizaje y una actitud positiva hacia el trabajo son las más valoradas por los empleadores. Por otro lado, el estudio de Sermsuk, Triwichitkhun y Wongwanich (2014) sobre las condiciones esenciales de empleabilidad de los graduados, añade la adaptabilidad y que el individuo trabaje de forma segura. En esta misma línea, el estudio de Beaven y Wright (2006) concluye que las competencias y cualidades más valoradas por los empleadores son: el compromiso, la flexibilidad, la gestión de uno mismo, la capacidad de comunicación escrita, el entusiasmo, la capacidad de trabajo bajo presión, los conocimientos específicos, la motivación, la confiabilidad, la disposición para aprender, la capacidad de resolución de problemas y la capacidad de comunicación oral. Finalmente, Bridge et al. (2003) destacan las habilidades interpersonales como requisito muy valorado por las empresas. Por todo ello, se puede esperar que los graduados bien insertados laboralmente dispongan de la mayoría de las competencias mencionadas.

La capacidad de gestión y planificación es otro aspecto muy valorado por los empleadores, tal y como muestran los estudios realizados por Wye y Lim (2009) y Beaven y Wright (2006). En esta misma línea, Heijke et. al (2003) afirman que las competencias específicas permiten cumplir con los requerimientos del lugar de trabajo, mientras que las competencias generales permiten obtener un trabajo fuera del ámbito de la profesión. A su vez, dichos autores destacan las habilidades de gestión, como la capacidad de liderazgo, la creatividad o la tolerancia, como competencias específicas clave junto con las habilidades específicas de un ámbito profesional y las habilidades académicas básicas.

La capacidad de trabajo en equipo es otro requisito imprescindible para la empleabilidad que emerge en la literatura. Las organizaciones,

con el objetivo de afrontar los acelerados cambios económicos y tecnológicos característicos del mundo empresarial, requieren de individuos que sepan trabajar en equipo (Weller, 2007; Wye y Lim, 2009; Sermasuk, Triwichitkhun y Wongwanich, 2014; AQU, 2014a). Por otro lado, Stasz (1998) y Lantarón (2014), entre otros, reafirman la necesidad de que los trabajadores adquieran competencias transversales como el trabajo en equipo, la resolución de problemas, la capacidad de comunicación y la toma de decisiones. En esta misma línea, Cotton (2001) enfatiza la idea de que dichas habilidades pueden ser adquiridas a través de la educación o de la experiencia.

Método

En este estudio nos planteamos los siguientes objetivos:

- Describir el efecto de la crisis económica en la inserción laboral de los titulados en ciencias de la educación;
- Analizar la calidad de la inserción de los titulados en ciencias de la educación para explorar el fenómeno de la sobrecualificación;
- Identificar las variables de empleabilidad presentes en el colectivo de titulados bien insertados, para explicar elementos que pueden ayudar en la buena inserción.

Muestra

Para la realización de este estudio, se ha contado con las bases de datos de la *Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya* (AQU) sobre la inserción laboral de la población titulada de las universidades catalanas. Se han tenido en cuenta en esta investigación los titulados en ciencias de la educación (pedagogos, educadores sociales, psicopedagogos y maestros), concretamente en los años 2007 y 2010, que fueron encuestados por AQU en los años 2011 y 2014 respectivamente, tres años después de su año de titulación.

De la muestra de la base de datos de AQU, los titulados en ciencias de la educación fueron 2.242 en 2007 y 2.559 en 2010. En la siguiente tabla podemos ver cómo se distribuye esta muestra en función de las diferentes titulaciones específicas de ciencias de la educación.

TABLA I: Titulación específica y promoción

TITULACIÓN ESPECÍFICA	2007		2010	
	n	%	n	%
Licenciado en pedagogía	177	7,9%	168	6,6%
Licenciado en psicopedagogía	143	6,4%	110	4,3%
Maestro educación especial	223	9,9%	235	9,2%
Maestro educación física	289	12,9%	308	12%
Maestro educación infantil	491	21,9%	631	24,7%
Maestro educación musical	146	6,5%	138	5,4%
Maestro lengua extranjera	172	7,7%	218	8,5%
Maestro educación primaria	315	14%	399	15,6%
Diplomado en educación social	286	12,8%	352	13,8%
TOTAL TITULADOS	2.242		2.559	

Fuente: elaboración propia

Instrumentos

Como hemos mencionado, este estudio se basa en la encuesta trienal de inserción laboral de las universidades catalanas coordinada por AQU para estudiar la calidad de la inserción de las personas tituladas. La encuesta ha sido diseñada por todas las universidades participantes y supone un referente internacional, junto con los modelos del sistema francés o británico.

La encuesta está configurada por indicadores sobre la realidad profesional de los titulados, concretamente la forman 82 variables. De estas, en nuestro estudio se han tenido en cuenta aquellas que permitían dar respuesta a los objetivos propuestos y son las siguientes:

1. Perfil de los estudios (variables nominales).
2. El estatus de inserción: situación laboral actual, salario, tipo de contrato (estabilidad), jornada laboral, nivel de estudios requerido

- para el puesto de trabajo y satisfacción con el trabajo (variables nominales).
3. Indicadores de empleabilidad: conocimientos teóricos; conocimientos prácticos; formación en idiomas; informática y nuevas tecnologías; personalidad y habilidades sociales; capacidad de gestión y planificación; capacidad de trabajar en equipo y formación global en la universidad (variables escalares con valor Alfa de Cronbach 0,822).
 4. Las vías de inserción al mercado laboral (variables nominales).
 5. Nivel de estudios más elevado de la familia (variables nominales).
 6. Rendimiento académico (variables nominales).

Procedimiento

En primer lugar, para dar respuesta al primer objetivo que se propone este estudio se ha realizado un análisis comparativo, utilizando estadística descriptiva para evidenciar las principales diferencias entre los titulados en 2007 y en 2010. Para completar el segundo y tercer objetivo, centrados en los egresados de 2010, en primer lugar se configuró una nueva variable latente -tipo de inserción (dicotómica)- a partir de la reducción de una serie de variables relacionadas entre sí, con el fin de controlar otras variables que pudieran provocar alteraciones en el análisis. Posteriormente se ha realizado un análisis de comparación de medias T de Student para estudiar la covariación entre el tipo de inserción y las variables de empleabilidad, es decir, para comprobar si los dos grupos de la variable dicotómica –tipo de inserción– difieren entre sí de manera significativa respecto a sus medias.

Resultados

El efecto de la crisis económica en la inserción de los titulados en ciencias de la educación

En relación con el primer objetivo –describir el efecto de la crisis económica en la inserción de los titulados en ciencias de la educación– y el

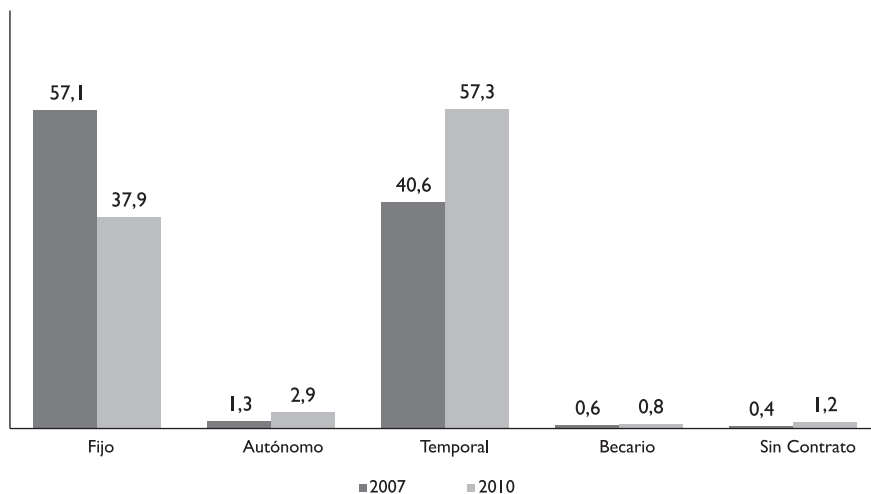
segundo –identificar la sobrecualificación de los estudiantes– hemos analizado el volumen de inserción laboral y las condiciones de esta inserción, estudiando variables como el tipo de contrato, la retribución salarial, el nivel de estudios requerido en su trabajo y la satisfacción laboral de los titulados. Para ello hemos comparado la situación de los titulados en 2007 y en 2010, en ambos casos tres años después de obtener el título.

En relación a la inserción, los resultados muestran que la crisis ha tenido impacto en ésta ya que, mientras el 94,5% de la promoción 2007 trabaja, en la promoción 2010 este porcentaje se reduce casi un 10%, pasando a ser un 85,7% de titulados que trabajan; además aumenta el porcentaje de personas que se han insertado después de los estudios pero han perdido su empleo, pasando del 5,3% en la promoción 2007 al 12,2% en la promoción 2010.

Otra variable en la que se observa el efecto de la crisis es el tipo de contrato, que nos muestra la estabilidad contractual de los titulados. Como puede observarse en el gráfico I de la promoción 2007 a la 2010 se reduce en un 20% el número de contratos fijos y aumentan casi un 17% los contratos temporales, lo que implica más precariedad laboral como efecto de la crisis. Aumenta ligeramente el porcentaje de autónomos (1,6%), lo que muestra una tendencia de algunos titulados hacia la autoocupación. Cabe señalar que un 1,2% de los titulados en 2010 trabajan sin contrato, lo que muestra la precariedad y la economía sumergida.

El efecto de la crisis en el salario de los titulados es muy evidente, con una clara reducción de los mismos. Como muestra el gráfico II, en 2011 el 60% de los titulados (promoción 2007) cobraba entre 18.000 y 30.000€ anuales, mientras que en 2014 solo el 20% de los titulados (promoción 2010) tiene esos ingresos. Además en el 2014 el 75% cobra menos de 18.000€, siendo este porcentaje solo del 30% en el 2011. Por lo tanto, el efecto de la crisis en la precarización salarial es demoledor. Cabe señalar que las tablas salariales del 2014 indican que el salario de un titulado universitario es de 22.000€ anuales. En el sector de la educación la mayoría están lejos de alcanzar ese nivel.

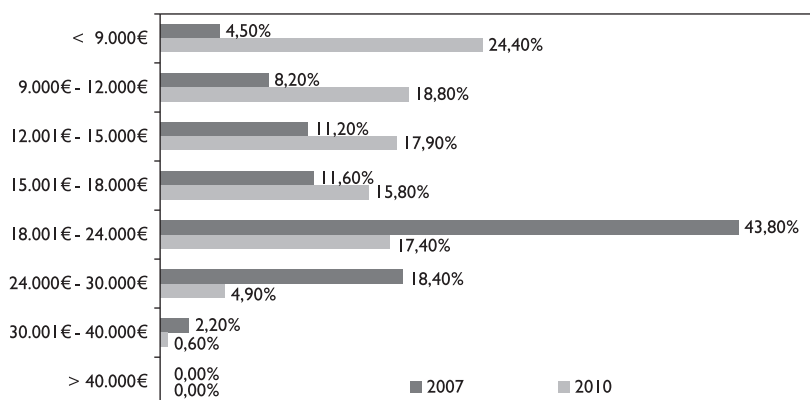
GRÁFICO I: Estabilidad contractual titulados en ciencias de la Educación



($\chi^2 = 181,998$; $p < 0,000$)

Fuente: elaboración propia.

GRÁFICO II: Salario titulados en ciencias de la educación



($\chi^2 = 865,242$; $p < 0,000$)

Fuente: elaboración propia.

Otro elemento importante en la calidad de la inserción es el nivel de estudios requerido para acceder al trabajo que se desempeña. Los resultados muestran que el porcentaje de titulados que realizan trabajos para los que no es necesaria una titulación universitaria ha aumentado con la crisis, de un 6% en 2010 a un 23% en 2014. Por lo tanto, hay un 17% más de sobrecualificados en este sector.

El último elemento estudiado sobre los efectos de la crisis en la calidad de la inserción laboral es la satisfacción con el trabajo actual. Los resultados indican que la satisfacción de los titulados 2010 (5,85 en una escala de 1 a 7) baja significativamente ($p=,002$) con respecto a la de los titulados 2007 (5,96). Este resultado es lógico a la luz de los resultados anteriores sobre el empeoramiento del sueldo, el tipo de contrato y la sobrecualificación.

Características de la inserción de los titulados en 2010

A continuación, nos centraremos en los titulados del 2010. En primer lugar, a partir de los datos de AQU, se configuró una nueva variable independiente - tipo de inserción- mediante la combinación de las siguientes variables:

- (a) Situación laboral actual: como condición principal para configurar la variable tipo de inserción, la persona debe estar trabajando en el momento de la entrevista.
- (b) Salario anual bruto: para la configuración de la variable *tipo de inserción*, ésta será considerada buena cuando el salario alcance un mínimo de 18.000€.
- (c) Nivel de estudios requerido para acceder al trabajo: consideramos buena inserción aquella en la que se desempeñan tareas para las cuales se requiere titulación universitaria, aunque ésta no sea la específica.
- (d) Satisfacción general con el trabajo. Teniendo en cuenta la distribución en esta variable, se considera buena inserción cuando la puntuación es de 4 ó superior en una escala del 1 al 7.

En la siguiente tabla se muestran los descriptivos de las variables utilizadas como criterio para configurar la nueva variable independiente tipo de inserción:

TABLA II: Descriptivos de las variables de configuración del tipo de inserción

Situación laboral de los titulados en 2010 en el año 2014		
	Frecuencia	Porcentaje
Trabajo	2.192	85,7%
No trabajo pero he trabajado después de mis estudios	311	12,2%
No he trabajado después de mis estudios	56	2,2%
Total	2.559	100%
Salario anual bruto		
	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 9.000 euros	574	22,4%
Entre 9.000 y 12.000 euros	442	17,3%
Entre 12.001 y 15.000 euros	420	16,4%
Entre 15.001 y 18.000 euros	372	14,5%
Entre 18.001 y 24.000 euros	409	16%
Entre 24.001 y 30.000 euros	115	4,5%
Entre 30.001 y 40.000 euros	15	0,6%
Más de 40.000 euros	1	0%
Total	2.348	91,8%
No aplica/Ns/Nc	211	8,2%
Nivel de estudios requerido para acceder al trabajo		
	Frecuencia	Porcentaje
Vuestra titulación específica	1.643	64,2%
Sólo una titulación universitaria	280	10,9%
No necesaria titulación universitaria	580	22,7%
Total	2.503	97,8%
No aplica	56	2,2%
Satisfacción general con tu trabajo		
	Media	Desv.Tip.
Máx.7 Mín. 1	5,85	1,173

Fuente: elaboración propia.

Es necesario especificar que, al establecer que la buena inserción se da cuando el salario anual bruto alcanza un mínimo de 18.000€ al mes, excluimos del grupo de bien insertados a todos aquellos titulados que se encuentran trabajando a jornada parcial (solo un 1,8% de bien insertados tiene jornada a tiempo parcial). Entre los titulados en 2010 que trabajan a tiempo parcial –44,6% del total de la muestra–, vemos que cumplen algunas de las condiciones de buena inserción mencionadas, excepto la del salario mínimo: el 63,6% de los trabajadores a tiempo parcial muestran

adecuación de sus estudios específicos con el trabajo; su satisfacción general es de 5,7 puntos sobre 7 y por último, el 70% cobra un máximo de 12.000€ brutos anuales (el 46,1% se sitúa en menos de 9.000€). Cabe señalar que si estas personas trabajasen a tiempo completo con este nivel retributivo, cumplirían todas las condiciones consideradas como buena inserción; sin embargo, al trabajar a tiempo parcial sus ingresos son insuficientes para un titulado universitario -según lo que marcan las tablas salariales² del 2014-, por lo que no se les considera bien insertados.

Una vez explicado cómo se ha configurado la variable tipo de inserción, presentamos los resultados del grupo de titulados en 2010, que en el 2014 se encontraban bien insertados, en función de los criterios establecidos para este estudio.

El grupo de bien insertados (10,9% del total de titulados en 2010) lo forman un 77,4% de mujeres y un 22,6% de hombres; mientras que el total de la muestra de titulados en 2010 (n=2.559), el 84,8% son mujeres y el 15,2% son hombres. La siguiente tabla muestra el porcentaje de titulados correspondiente a cada titulación específica de ciencias de la educación y cómo se distribuyen por titulación los titulados bien insertados.

⁽²⁾ Resolución de 27 de enero de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registran y publican las tablas salariales correspondientes a los años 2012 y 2013.

TABLA III: Titulación específica de los bien insertados

	TITULADOS (n=2.555)	BIEN INSERTADOS (n=279)
Licenciatura en Pedagogía	168 6,6%	18 6,5%
Licenciatura en Psicopedagogía	110 4,3%	34 12,2%
Maestro (Educación Especial)	235 9,2%	18 6,5%
Maestro (Educación Física)	308 12,1%	22 7,9%
Maestro (Educación Infantil)	627 24,5%	71 25,4%
Maestro (Educación Musical)	138 5,4%	13 4,7%
Maestro (Lengua extranjera)	218 8,5%	23 8,2%
Maestro (Educación Primaria)	399 15,6%	27 9,7%
Diplomatura en Educación Social	352 13,8%	53 19%
Total	2.555	279

($\chi^2 = 65,999^a$; $p < 0,000$)

Fuente: elaboración propia.

Como muestra la tabla, en el grupo de bien insertados predominan los maestros de educación infantil (25,4%), seguidos por los educadores sociales (19%) y los psicopedagogos (12,2%). Encontramos un porcentaje menor de maestros de educación especial, educación física y educación primaria en el grupo de bien insertados.

A continuación en la Tabla IV, mostramos cuáles han sido las vías de acceso al trabajo de los titulados bien insertados.

TABLA IV: Vías de acceso al trabajo de los bien insertados

Vía de acceso al trabajo	%
Contactos (personales, familiares)	44,1%
Otros	17,6%
Bolsas de trabajo institucionales/profesionales	10,4%
Prácticas de estudios	8,6%
Internet	7,9%
Oposición/concurso público	5,7%
Servicios de universidad	2,9%
Empresas de selección	1,1%
Anuncios de prensa	0,7%
ETT	0,7%
SOC/INEM	0,4%
Creación propia empresa/despacho	0%

Fuente: Elaboración propia.

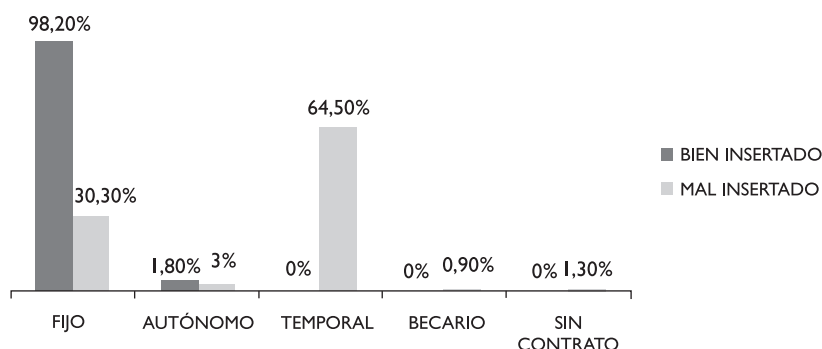
Destacan los contactos personales y familiares como la principal vía de acceso al trabajo, ya que casi la mitad de personas que están bien insertadas han utilizado este canal. También es llamativo que solo el 5,7% hayan encontrado un trabajo adecuado para su formación, que les satisface y con un nivel de sueldo que les permita vivir autónomamente, a través de una oposición o concurso público³: sobre todo cuando la muestra se configura por un 75% de maestros, cuyo acceso prioritario para un puesto de trabajo es el sistema de educación público.

Si tenemos en cuenta la estabilidad contractual de los titulados en 2010, tal como muestra el gráfico IV, casi la totalidad de bien insertados tiene un contrato fijo, mientras que sólo un 1,8% son autónomos. En el

⁽³⁾ El curso 2010/2011 fue la última convocatoria de plazas de oposición para el cuerpo de maestros en Catalunya; se convocaron 3.990 plazas para educación infantil y 1.500 para educación primaria. (DOG 5543 del 12.1.2010)

grupo de mal insertados, más de la mitad (64,5%) tiene un contrato temporal.

GRÁFICO III: Tipo de contrato de los titulados en 2010



($\chi^2 = 65,999$; $p < 0,000$)
Fuente: elaboración propia.

En relación a las variables de nivel educativo de los padres y rendimiento académico del estudiante, ninguna de las dos muestra una relación significativa con la variable tipo de inserción. Se ha observado que la mayor diferencia entre las personas que tienen una inserción laboral idónea y las que no, se encuentra en el caso en que los padres tienen estudios superiores. El 19,3% de los individuos bien insertados cuentan con ambos progenitores con estudios superiores, mientras que esto sucede en el 13,4% de los mal insertados. Aun así, el test de Chi cuadrado para explorar estas diferencias mostró que ninguna de ellas es significativa: $X^2 (4, N=2.016) = 11,39$, $p > 0,005$. Por tanto, las características educativas de la familia no muestran efectos significativos en la inserción de los titulados.

Tampoco el rendimiento académico durante la carrera demuestra grandes diferencias. La mayoría de los jóvenes –tanto bien como mal insertados en el mercado laboral– alcanzaron casi un notable de media (1,75 y 1,78 respectivamente). Las diferencias son pequeñas y no encontramos una relación de causalidad estadísticamente significativa de acuerdo con la prueba comparación de medias T Student ($p = 0,482$).

TABLA V: Nivel educativo de los padres, en los grupos de bien y mal insertados

NIVEL EDUCATIVO PADRES	Sin estudios/estudios primarios	Uno de los dos estudios medios	Los dos estudios medios	Uno de los dos estudios superiores	Los dos estudios superiores
Bien insertados	34,8%	9,3%	17,4%	19,1%	19,3%
Mal insertados	38,1%	11,1%	19,9%	17,5%	13,4%

Fuente: Elaboración propia

TABLA VI: Rendimiento académico, en los grupos de bien y mal insertados

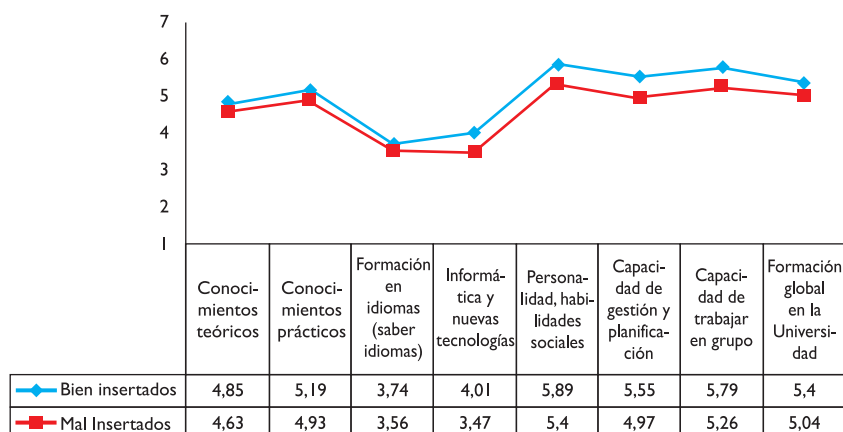
RENDIMIENTO ACADÉMICO	Aprobado (1)	Notable (2)	Excelente (3)	Matrícula de honor (4)	MEDIA (1:Aprobado; 4: Matrícula de Honor) $p>0,05$)
Bien insertados	25,9%	70%	3,4%	0,7%	1,75
Mal insertados	27%	69,5%	3%	0,5%	1,78

Fuente: Elaboración propia

Variables de empleabilidad influyentes en la entrada al mercado laboral

En el cuestionario se les pidió a los titulados puntuar en una escala de 1 (nada influyente/importante) a 7 (muy influyente/importante) las razones o factores que provocaron su contratación. Para conocer cuáles son los factores considerados por los titulados como los más influyentes para insertarse bien en el mercado laboral, se ha realizado una comparación de medias entre el grupo de bien insertados y el grupo de mal insertados en relación con una serie de variables de empleabilidad.

GRÁFICO IV: Variables de empleabilidad influyentes en la contratación



Fuente: Elaboración propia

Como vemos en el gráfico IV, las variables de empleabilidad que muestran diferencias significativas entre el grupo de bien insertados y el de mal insertados son: los conocimientos prácticos ($p=0,047$); la informática y las nuevas tecnologías ($p=0,000$); la personalidad y las habilidades sociales ($p=0,000$); la capacidad de gestión y planificación ($p=0,000$); la capacidad de trabajo en grupo ($p=0,000$) y la formación global en la universidad ($p=0,003$).

Conclusiones

La crisis económica que afecta a nuestro país desde el 2008 tiene efectos directos en el mercado de trabajo, generando desempleo y precarizando las condiciones laborales. Con nuestro estudio pretendíamos ver, utilizando los datos de la encuesta AQU, cómo ha repercutido la crisis en la inserción laboral de los titulados en ciencias de la educación y estudiar el fenómeno de la sobrecualificación en este colectivo.

Los resultados demuestran que la crisis ha tenido un efecto negativo, no solo en el nivel de inserción laboral de los titulados sino también en las condiciones de ésta. Concretamente encontramos impacto en la estabilidad contractual, ya que se observa una reducción importante de los contratos fijos y un aumento de los contratos temporales. En segundo lugar, los resultados muestran una clara reducción en los salarios: la mayoría de titulados en el 2010 cobran sueldos inferiores a los 18.000€ brutos anuales, mientras que solo el 30% los titulados en el 2007 tenían ese nivel salarial en el momento de la encuesta.

Con relación al ajuste educativo, los resultados muestran que la crisis ha ocasionado que muchos titulados en ciencias de la educación ocupen puestos de trabajo para los cuales no es necesaria ni siquiera una titulación universitaria. Este aumento de la sobrecualificación puede tener consecuencias muy negativas tanto para los jóvenes como para los empleadores (Planas, 2011; Nieto y Ramos, 2011; Alba-Ramírez, 1993). Como indica García-Montalvo (2005), puede ser que los titulados empiecen teniendo trabajos poco adecuados pero que, por medio de ascensos y mejoras en el puesto de trabajo, el nivel de adecuación entre su formación y el puesto de trabajo mejore. Pero también es probable que los titulados ajusten sus expectativas profesionales con el tiempo mientras que la obsolescencia deprecia sus conocimientos, por lo que el fenómeno de la sobrecualificación se vaya diluyendo con el tiempo. Esta situación parece más coherente con el contexto económico actual, ya que no hay muchas posibilidades de promoción para los jóvenes y la tendencia generalizada es la precarización con contratos temporales y con la alternancia de periodos de desempleo. Sería necesaria más investigación para discernir entre estas dos hipótesis, pero, si la que prevalece es la segunda, el aumento de la sobrecualificación en los titulados en educación supone una pérdida importante de rentabilidad de la inversión pública y privada en educación superior, que la administración educativa debería identificar y subsanar con políticas de empleo.

En este estudio también nos proponíamos conocer los factores que influyen en la buena inserción de los titulados en tiempos de crisis. Los resultados permiten concluir que la inserción en 2010, por tanto en plena crisis económica, muestra un nivel mayor de precariedad. Aunque el nivel de inserción laboral de los titulados en ciencias de la educación es alto, con más del 80%, para la mayoría las condiciones laborales son muy precarias, con contratos temporales y sueldos bajos.

Los resultados muestran que solo el 10,9% de estos jóvenes están bien insertados, considerando unas condiciones laborales dignas para un trabajador con estudios universitarios. Este resultado vuelve a evidenciar la poca rentabilidad individual y social de la inversión privada y pública en educación: si solo el 10,9% de los titulados obtienen un trabajo con condiciones que justifiquen su inversión educativa, para el 89,1% restante, la inversión pública y privada en sus estudios superiores ha sido un dispendio.

Los resultados obtenidos sobre las vías de acceso al trabajo de los universitarios bien insertados muestran que, en un contexto de crisis, la principal vía son los contactos personales, seguida de las bolsas de trabajo institucionales. El resto de vías de acceso al trabajo aparecen de forma marginal en el colectivo de titulados en ciencias de la educación bien insertados. Este es un resultado que puede orientar a los universitarios de estas titulaciones en su búsqueda de un buen empleo.

Destacamos un resultado sorprendente: sería de suponer que un joven con buen rendimiento académico obtendría una inserción laboral mejor –según la variable aquí creada– que uno con rendimiento bajo. Contrariamente a lo esperado, el rendimiento académico del estudiante no muestra una relación causal con la buena inserción de los titulados en ciencias de la educación. Este resultado corrobora las evidencias empíricas de otros estudios sobre el rendimiento académico y la inserción laboral de los universitarios (Rosenbaum y Kariya, 1991; Bishop, 1992; Kuncel, Hezlett y Ones, 2004).

La aportación más relevante de este estudio quizás sea los resultados sobre las variables de empleabilidad que los titulados bien insertados consideran que han ayudado en su inserción. Nuestro objetivo era identificar estas variables, para orientar a los futuros universitarios en sus procesos de inserción. Los resultados muestran que las variables clave para la buena inserción de los profesionales de la educación son los conocimientos prácticos, el dominio de las nuevas tecnologías, las habilidades sociales, la capacidad de gestión y planificación y la capacidad de trabajo en equipo. Existen numerosas evidencias empíricas sobre la importancia de estas variables para la inserción laboral y sobre la exigencia sobre las mismas por parte de los empleadores en el momento de seleccionar a sus trabajadores con formación universitaria. Es este sentido, destacan las aportaciones de Knight y Yorke (2004) y Lantarón (2014) sobre los conocimientos prácticos; los estudios de Wye

y Lim (2009), Coleman (2011) y Cai (2013) sobre la importancia de dominar idiomas para una buena inserción; García y Pérez (2008), Beaven y Wright (2006) y AQU (2014b) muestran que los empleadores consideran las competencias informáticas imprescindibles en los titulados que contratan; las aportaciones de Sermsuk, Triwichitkhun y Wongwanich (2014) y de Heijke et. al (2003), entre otros, que evidencian la importancia que los empleadores otorgan a las capacidades de gestión y planificación y de trabajo en equipo cuando seleccionan a sus empleados.

Sin embargo, según los resultados de la última encuesta de inserción laboral de la AQU (2014a), los titulados universitarios consideran que donde hay un déficit más grande de formación por parte de la universidad es precisamente en las competencias más exigidas y utilizadas en el trabajo: idiomas, toma de decisiones e informática. Si estas son algunas de las competencias que juegan un papel destacado en la buena inserción de los profesionales de la educación, los empleadores las exigen, pero las universidades forman en ellas insuficientemente, está claro donde hay que incidir para mejorar las posibilidades de inserción en un contexto de crisis.

Cabe señalar que los datos utilizados, los últimos disponibles de la encuesta AQU, hacen referencia a los titulados antes de la introducción de los grados universitarios⁴. Además, en el presente estudio se han analizado los resultados, en términos de inserción, de todos los nuevos profesionales en educación, incluyendo diplomados (maestros y educadores sociales) y licenciados (pedagogos y psicopedagogos). Aunque esto puede ser una limitación a nivel de homogeneidad de los datos y de posible generalización de resultados, nos permitirá, en un futuro, comparar los resultados de inserción de los nuevos graduados y averiguar el posible impacto de la reestructuración universitaria.

Esperamos que estos resultados ayuden a las universidades a mejorar la oferta formativa en los actuales grados de educación, para desarrollar aquellas competencias que son clave en la buena inserción laboral. Paralelamente, los estudiantes y titulados en ciencias de la educación pueden usar estos resultados para mejorar sus perfiles formativos y hacerlos más adecuados a las exigencias del mercado laboral de los bien insertados.

⁽⁴⁾ Real Decreto 1393/2007, de 29 de Octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales (modificado por el Real Decreto 96/2014, de 14 de febrero).

Este estudio nos ha permitido explorar un campo nuevo en relación a la inserción laboral de los titulados en ciencias de la educación en un contexto de crisis. Pero consideramos que se trata de un estudio exploratorio y aun es necesaria mucha investigación para determinar las variables que influyen en la buena inserción; en este sentido, sería un gran avance contrastar estos resultados con la opinión de los empleadores sobre dichas variables. Asimismo, será oportuno analizar los resultados de la edición 2017 de la encuesta AQU, que recogerá la inserción laboral de la promoción 2013, de los graduados con los nuevos planes de estudio; de esta manera, se podrá averiguar si el mayor énfasis de los grados universitarios en las competencias tienen un impacto en la inserción profesional. Nuestra intención es abordar estos temas en futuros estudios.

Referencias bibliográficas

- Alba-Ramirez, A. (1993). Mismatch in the Spanish Labor Market: Overeducation? *The journal of Human Resources*, 28, 259-278.
- AQU (2014a). *Universitat i Treball a Catalunya*. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.
- AQU (2014b). *Ocupabilitat i competències dels graduats recents: l'opinió d'empreses i institucions*. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.
- Beaven, Z., & Wright, R. (2006). Experience! Experience! Experience! Employer attitudes to arts & event management graduate employability. *International Journal of Event Management Research*, 2(1), 17-24.
- Bishop, J. (1992). The impact of academic competences on wages, unemployment, and job performance. *Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy*, 37, 127-194.
- Bridge, S., O'Neill, K., & Cromie, S. (2003). *Understanding enterprise. Entrepreneurship and small business*. Basingstoke: Palgrave.
- Cai, Y. (2013). Graduate employability: a conceptual framework for understanding employers' perceptions. *Higher education*, 65, 457-469.
- Coleman, J. (2011). Study/Work abroad and employability. Shaping the future. *UCML*, 1-8.

- Cotton, K. (2001). *Developing Employability Skills*. Recuperado el 15 de 06 de 2015, de <http://nwrel.org/scpd/sirs/8/c015.html>
- Dolton, P. & Vignoles, A. (2000). The incidence and Effects of Overeducation in the U.K. Graduate Labour Market. *Economics of Education Review*, 19(2), 179-198.
- Duncan, G.J., & Hoffman, S.D. (1981). The incidence of wage effects of overeducation. *Economics of Education Review*, 1(1), 75-86.
- EUROSTAT. (2015). *EUROSTAT. Employment at the EU members*. Recuperado el 15 de 6 de 2015, de <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/statistics-illustrated>
- García, J., & Pérez, M. (2008). Espacio Europeo de Educación Superior, competencias profesionales y empleabilidad. *Revista Iberoamericana de Educación*, 46(9), 1-12.
- García-Montalvo, J. (2005). *La inserción laboral de los universitarios: sobrecualificación y desajuste formativo*. Barcelona: IVIE y Universitat Pompeu Fabra.
- Groot, W. & Maaesen van der Brink, H. (1996). Allocation and the Returns to Overeducation in the U.K. *Education Economics*, 5, 169-183.
- Häkkinen, I., Kirjavainen, T., & Uusitalo, R. (2003). School resources and student achievement revisited: new evidence from panel data. *Economics of Education Review*, 22, 329-335.
- Heijke, H., Meng, C., & Ris, C. (2003). Fitting to the job: the role of generic and vocational competences in adjustment and performance. *Labour Economics*, 10, 215-229.
- Knight, P., & Yorke, M. (2004). *Learning, Curriculum and Employability in Higher Education*. London and New York: Routledge Falmer.
- Kuncel, N., Hezlett, S., & Ones, D. (2004). Academic performance, career potential, creativity, potential, creativity, and job performance: can one construct predict them all? *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(1), 148-161.
- Lantarón, B. (2014). La empleabilidad en la Universidad Española. *Journal for Educators, Teachers and Trainers*, 5(2), 272-286.
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte MECD. (2013). *Ministerio de Educación, Cultura y Deporte*. Obtenido de Datos Básicos del sistema universitario español. Curso 2013-2014: http://www.mecd.gob.es/dms/mecd/educacion-mecd/areas-educacion/universidades/estadisticas-informes/datos-cifras/DATOS_CIFRAS_13_14.pdf

- Nieto, S., & Ramos, R. (4 de 2011). *Institut de Recerca en Economia Aplicada, Regional i Pública*. Obtenido de ¿La sobreeducación de los padres afecta al rendimiento académico de sus hijos?: http://www.ub.edu/irea/working_papers/2011/201101.pdf
- OECD. (2014). *Education at a glance. OECD indicators*. Recuperado el 27 de 5 de 2015, de OECD: <http://www.oecd.org/edu/Education-at-a-Glance-2014.pdf>
- Planas, J. (2011). La relación entre educación y empleo en Europa. *Papers* 96/4, 1047-1073.
- Rahona, M. (2008). Un análisis del desajuste educativo en el primer empleo de los jóvenes. *Principios*, 11, 45-67.
- Rosenbaum, J., & Kariya, T. (1991). Do school achievements affect the early jobs of high school graduates in the United States and Japan. *Sociology of Education*, 64(2), 78-95.
- Rumberger, R. (1981). The rising incidence of overeducation in the U.S: labour market. *Economics of Education Review*, 1, 293-314.
- Rumberger, R.W. (1987). The impact of surplus schooling on productivity and earnings. *Journal of HumanResources*, 22, 1-50.
- Sermasuk, S., Triwichitkhun, D., & Wongwanich, S. (2014). Employment conditions and essential employability skills required by employers for secondary school graduate. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116, 1848-1854.
- Sloane, D.J., Battu, H.B., & Seaman, P. (1996), Overeducation and the Formal Education Experience and Training Trade-off. *Applied Economics Letters*, 3, 511-515.
- Stasz, C. (1998). Generic skills at work: implications for occupationally-oriented education. En W. Nijhof, & J. Streumer, *Key qualifications in work and education..* Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.
- Stiwne, E., & Alves, M. (2010). Higher education and employability of graduates: Will Bologna make a difference? *European Educational Research Journal*, 9, 2-44.
- Tsang, M.C. y Levin, H.M. (1985). The economics of overeducation. *Economics of Education Review*, (4)2, 93-104.
- Van der Hofstadt, C., & Gómez, J. (2006). *Competencias y habilidades profesionales para universitarios*. Madrid: Díaz de Santos.
- Weller, J. (2007). La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos. *Revista de la Cepal*, 92, 61-82.

Wye, C., & Lim, Y. (2009). Perception Differential between Employes and Undergraduates on the Importance of Employability Skills. *International Education Studies*, 2(1), 95-105.

Xiaohao, D., & Changjun, Y. (2013). A Study on the Employment of Graduates of Higher Education in the COntext of the Financial Crisis. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 77, 164-168.

Información de contacto: Pilar Pineda-Herrero. Universidad de Barcelona, Facultad de Ciencias de la Educación, Departamento de Pedagogía Sistemática y Social. Grupo de Investigación GIPE-EFI. Campus de Bellaterra, 08193, Barcelona. E-Mail: pilar.pineda@uab.cat.

Factors related to employment outcomes of graduates in Educational Sciences in times of economic crisis: A study on Catalonia

Factores que intervienen en la inserción laboral de los titulados en Educación en tiempos de crisis: un estudio sobre Cataluña

DOI: 10.4438/1988-592X-RE-2015-372-318

Pilar Pineda-Herrero
Ingrid Agud-Morell
Anna Ciraso-Calí

Universidad Autónoma de Barcelona

Abstract

The global economic crisis is having devastating impact on employment, especially on the young, who are entering the labour market in conditions of great uncertainty. In Spain, the burden of youth unemployment is an issue of utmost urgency.

Spain's youth is currently the most educated generation in the country's history, so does an education still guarantee a good job? This article uses AQU data (2014a) to describe the impact of the crisis on the employment outcomes of professionals in education. It also highlights the factors that have enabled some graduates to secure a good job; by «good job» we refer to professions that demand a specific level of education in order to undertake the duties at hand; that satisfy graduates; and that provide them with sufficient income for economic independence.

Our results show the negative impact of the crisis on graduate employment and its conditions. The employment rate of graduates who completed their studies in educational sciences in 2007 and 2010 has dropped by almost 10%. Graduates find themselves in occupations with less security and poor working

conditions where their qualifications are higher than that which is required of the job, thereby giving rise to the problem of overqualification.

The key variables for young people who successfully enter the labour market (11%) are practical skills, mastery of computer skills, social skills, management skills and teamwork.

These results partially support the literature on the phenomenon of overqualification (García-Montalvo, 2005) and employability skills (Knight & Yorke, 2004; Lantarón, 2014; Sermsuk, Triwichitkhun & Wongwanich, 2014); and may contribute to the improvement of university education, in order to make job-seekers better trained to meet the demands of the labour market.

Key words: higher education, overqualification, employability, labour market, professional skills

Resumen

La crisis económica global tiene efectos devastadores en el mercado laboral; estos son aún más graves en el caso de los jóvenes, que inician su inserción laboral en condiciones de mucha incertidumbre. En España, el lastre del paro juvenil lo convierte en un problema de máxima urgencia.

España cuenta actualmente con la generación joven más formada de la historia. La pregunta que aflora es: ¿sigue siendo la educación una garantía para una buena inserción laboral de los jóvenes? En este artículo se describe, a partir de los datos AQU (2014a), el efecto de la crisis en la inserción laboral de los profesionales de la educación. Asimismo, se evidencian los factores de éxito de aquellos titulados que se insertan con éxito; entendiendo por “buena inserción” aquellos empleos con buen ajuste educativo, que satisfacen a los egresados, y que les proporcionan un sueldo suficiente para independizarse.

Los resultados demuestran el efecto negativo de la crisis en la inserción laboral de los titulados y en sus condiciones. El porcentaje de empleo de los titulados en educación baja, de la promoción 2007 a la 2010, en casi un 10%. Las ocupaciones presentan menor estabilidad contractual y peor ajuste con las carreras estudiadas, agravando el problema de la sobrecualificación.

Para los jóvenes que sí están bien insertados (el 11%), las variables clave para la buena inserción son los conocimientos prácticos, el dominio de las TICs, las habilidades sociales, la capacidad de gestión y el trabajo en equipo.

Estos resultados apoyan parcialmente la literatura científica sobre el fenómeno de la sobrecualificación (García-Montalvo, 2005) y sobre las competencias de empleabilidad (Knight & Yorke, 2004; Lantarón, 2014; Sermsuk, Triwichitkhun y Wongwanich, 2014); y pueden contribuir a la mejora de la formación universitaria, con el fin de hacerla más acorde a las exigencias del mercado laboral.

Palabras clave: educación superior, sobreeducación, empleabilidad, mercado de trabajo, competencias profesionales

Introduction

The global economic crisis is having devastating impact on the labour market, creating unemployment, worsening working conditions and eroding job security. The impact is even more serious for the young who are entering labour market in conditions of great uncertainty.

Youth employment is a complex issue in most countries, but in Spain more than 50% of young people (EUROSTAT, 2015) are unemployed, making it an issue of utmost urgency. Official statistics (EPA, IDESCAT) and copious research into education and employment (Planas 2011; AQU, 2014a, among others) consistently show that the higher the level of education, the higher the employment rate and salaries, and the lower the rate of unemployment.

Spain currently boasts the best-educated generation of young people in its history (Planas, 2011), with 40% of young people having attained a university education (OECD, 2014). Given this situation, an analysis of the impact of the crisis on the employment outcomes of the young holders of university degrees may shed light on the behaviour of the education variable in employment outcomes in a crisis context.

Studies conducted at international level on the impact of the economic downturn on graduate employment outcomes show that it is having a negative impact, compounding the balance between supply and demand and affecting negatively employment growth (Xiaohao & Changjun, 2013). In Spain, statistics underscore this negative impact: whereas in 2007 the percentage of graduates insured under the social security regime a year after their graduation (2005-2006 cohort) stood at 58%. In 2012, in contrast, the percentage of the 2010-2011 cohort of graduates insured under the social security regime of the fell to 49% (MECD, 2013). The authors of this research point out that the crisis has worsened the situation of recent graduates entering the labour market and increased the unemployment rates in this group.

In addition to these findings related to the impact of crisis on the number of graduates in work, it is interesting to analyse the impact of the crisis on working conditions, such as earnings, contract type and match between the duties to be carried out and levels of educations of workers. The “University and Employment in Catalonia” research project, carried out by the Agency for the Quality of the University System of Catalonia (AQU) of the Catalan Parliament (Generalitat de Catalunya),

offers a unique insight into the impact of the crisis, not only on the volume of graduates in work but also on the quality of employment. This type of research helps social councils of public universities analyse the quality of graduate employment outcomes. Thus, a survey of the employment outcomes of university graduates in Catalonia who completed their studies three years prior to each survey has been carried out once every three years since 2001. The 2014 study is the fifth in the series.

This paper aims to¹ describe the impact of the economic crisis on employment outcomes of professionals in the education sector (holders of *licenciaturas*² graduates in Pedagogy, and Educational Psychology, and holders of *diplomaturas*³ in Social Education; Early Childhood Education, Primary Education, Special Education, Physical Education, Music Education, and Foreign Language Education). Our results derive from an analysis of the data from the AQU studies mentioned above. The results of the 2014 edition (on employment situation of the 2010 class-year, which joined the labour market at the height of the crisis) was compared with the results of the 2011 edition (on the employment situation of 2007 class-year, which entered the labour market just prior to the onset of the crisis). The study also seeks to demonstrate the success factors of those graduates who were able to find adequate employment in the context of the crisis. “Adequate employment” is taken to mean a job that matches the graduates’ level of education; that satisfies them and that provides them with a remuneration to live independently.

Theoretical Framework: Factors explaining the quality of graduate employment outcomes

One factor to consider when analysing the quality of graduate employment outcomes is the education job-skills match; that is, the match between a worker’s level of education and the requirements of post occupied (Rumberger, 1981). In situations of educational mismatch, we

⁽¹⁾ Acknowledgments to Clara Sanz for her contribution in the study, by searching relevant literature on the subject.

⁽²⁾ 4-year degree programme.

⁽³⁾ 3-year degree programme.

focus on overqualification, a phenomenon that, given its serious consequences, has been studied from different disciplines and theoretical approaches at both national and international level. Planas (2011) argues that overqualification has at least two key consequences concerning educational policies and professionals. Furthermore, overqualification appears to have a cross-generational effect. Nieto and Ramos (2011) used PISA-2009 data from Spain to demonstrate that the overqualification of parents has a negative effect on the school performance of their offspring.

As to educational policies, a widespread situation of overqualification implies investment in university training that does not provide society with the cost-effectiveness that would justify such expenditure. Furthermore, overqualification at a personal level generates job dissatisfaction, which impacts negatively on the worker's performance and psychological health (García-Montalvo, 2005; Tsang & Lewin, 1995), and it has a demonstrated impact on salaries (Alba-Ramírez, 1993).

The rise in both the number of graduates in Spain over the last 30 years and the rates of unemployed graduates relative to other levels of education have changed the privileged position of university graduates in the labour market, thus exacerbating the phenomenon of overqualification (García-Montalvo, 2005).

While the definition of this mismatch is not unambiguous (Rahona, 2008), we can discern three main concepts of overqualification (Rumberger, 1981; Nieto & Ramos 2011).

Firstly, overqualification can be defined as the downgrading of a level of education in terms of work performance, as compared with this level in a previous moment; that is to say, a historical perspective of the results of certain levels of education on work performance.

Secondly, overqualification can be considered as a subjective measure as to the non-fulfilment of the graduates' expectations regarding their professional careers. Recent research (Stiwne & Alves, 2010; Lantarón, 2014) suggests that students see their university education as an investment and regard their certifications as a key to promote themselves in the labour market. These studies substantiate Spanish studies, such as one conducted by García-Montalvo (2005), according to which 71% of students state that the main reason for studying a degree was to improve their professional prospects.

Nevertheless, Planas (2011) warns that the individual interests of students often conflict with the needs of labour market in the short term.

In fact, people tend to acquire more skills than what are needed for their current or future job, because they generally associate a higher level of education with better employment conditions and career prospects.

Lastly, overqualification can be analysed through the development of duties in a job and the level of education required to carry them out.

The three perspectives clearly have some limitations, but the third of these has been more widely used in the scientific literature to analyse the phenomenon of overqualification (Duncan & Hoffman, 1981; Rumberger, 1987; Alba-Ramírez, 1993; Sloane et al., 1996; Groot & Maese van der Brink, 1997; Dolton & Vignoles, 2000; Garcia-Montalvo, 2005; Rahona, 2008). Our study is based on the third perspective, although the requirements of the job are valued by the workers themselves, according to what was required of them to get the job.

To describe and explain satisfactory graduate employment outcomes, especially in a crisis context, it was necessary to ascertain the key elements that allow recently graduated students to find quality employment. These elements include the theoretical knowledge and practical skills acquired throughout their academic training (Knight & Yorke, 2004; Lantarón, 2014), linked to the labour market requirements and transversal skills that enable workers to carry out duties in complex professional environments, but there are other elements that could have a bearing on the employability of recent graduates.

Although a close relationship between students' academic performance related to their competences (skills) and their subsequent entry into the labour market would be expected, the scientific literature and empirical evidence does not always support this relationship. The meta-analysis of Kuncel, Hezlett and Ones (2004) shows that the same basic cognitive skills that predict academic performance also explain job performance, suggesting that better academic performance correlates with a better performance in the job. However, this does not automatically imply that better academic grades will guarantee better job positions. As Rosenbaum and Kariya (1991) point out, academic performance in the United States has almost no effect on young people's (particularly men's) employment outcomes. This finding confirms Bishop's (1992) study, according to which the basic skills in mathematic reasoning, sciences and English have no significant impact on successful entry into the labour market (considering only level of salary); although these skills do predict job performance.

Another aspect to explore that is linked to academic performance and successful employment of recent graduates is the parents' level of education. In spite of the many studies (such as Häkkinen, Kirjavainen & Uusitalo, 2003) demonstrating that students whose parents are highly educated achieve higher academic performance than do students whose parents have a lower level of education, there is little empirical evidence to associate this variable and with entry into the labour market.

Languages are a key skill for the employability of graduates in a globalised world. As Van-der Hofstan and Gómez (2006) and Cai (2013) state, a command of languages is among the aspects most highly valued by recruiters; therefore it is necessary to foster language learning at the universities. It is worthwhile noting that languages are particularly valued in medium-sized and big companies, which have a greater international outreach (AQU, 2014b). In this regard, the research undertaken by Wye and Lim (2009) on the skills and level of education required by recruiters reveal that oral and written communication in a second language rank among the most valued skills. Moreover, as indicated by Coleman (2011), there is strong evidence correlating a command of languages and the employability of graduates; the author points out that by acquiring these linguistic skills abroad, the student also develops additional transversal skills that are highly valued by recruiters, thereby increasing noticeably their employability. Hence, graduates who successfully enter the labour market can be expected to have a stronger command of a second language than those who do not find a job.

Computer and internet literacy are also indispensable today in the knowledge society, since without a knowledge of IT it would be impossible to join the labour market or achieve the output currently required by companies (García & Pérez, 2008). Beaven and Wright (2006) suggest that employers expect the graduates they hire to have IT skills, such as word processing, database management and website design. The results of the AQU (2014b) study on the employers' view reading graduate skills confirm the importance of these skills for employment.

Certain personality traits and social skills are central to an individual's employability, since productivity results from social and cognitive skills specific to each profession. These findings are corroborated by the study of Wye and Lim (2009), according to which employers especially value people who are committed, honest, hardworking, willing to learn and have a positive attitude to work. Furthermore, Sermsuk, Triwichitkhun

and Wongwanich (2014), in their study on the essential conditions for the employability of graduates, add flexibility and resourcefulness to the list of highly valued competences. In the same vein, the work of Beaven and Wright (2006) concludes that employers confer great value to commitment, flexibility, self-management, written communication skills, enthusiasm, ability to work under pressure, expertise, motivation, reliability, willingness to learn, as well as problem-solving and oral communication skills. Lastly, Bridge et al. (2003) highlight that companies highly value interpersonal skills in their employees. Therefore, in order to successfully enter the labour market graduates would be expected to have most of the aforementioned skills.

Management and planning skills are further aspects highly valued by employers, as shown in the studies of both Wye and Lim (2009) and Beaven and Wright (2006). Along similar lines, Heijke et. al (2003) claim that specific skills enable a candidate to meet the requirements of the job, whereas general skills will secure employment outside the scope of a candidate's profession. These authors also underscore management skills, such as leadership, creativity and tolerance, as core competences together with specific professional skills and basic academic skills.

The literature also cites teamwork skills as requisite for employability. Organisations aiming to address the accelerated pace of change of today's economic and technological business world require individuals able to work in teams (Weller, 2007; Wye & Lim, 2009; Sermsuk, Triwichitkhun & Wongwanich, 2014; AQU, 2014a). Additionally, Stasz (1998) and Lantarón (2014), among others, echo the need for workers to acquire transversal skills, such as team-work, problem-solving, communication skills and decision-making skills. Along these lines, Cotton (2001) stresses that such skills can be acquired through education or experience.

Method

This study set the following objectives:

- Describe the impact of the economic crisis on the employment outcomes of graduates in educational sciences;
- Analyse the quality of employment outcomes of graduates in educational sciences in order to explore the phenomenon of overqualification;

- Identify the employability variables in the group of adequately integrated graduates in order to explain the elements that may contribute to good employment outcomes.

Sample

This study was conducted using the *Agency for the Quality of the University System of Catalonia* (AQU) database on employment outcomes of the graduate population of Catalan Universities. This research only covers graduates in educational sciences (education professionals, social educators, educational psychologists and school teachers), from the 2007 and 2010 class-years, which were surveyed by the AQU three years after their graduation, in 2011 and 2014 respectively.

Sample size of educational sciences graduates for 2007 was 2,242 individuals, and 2.559 individuals for 2010. Table I shows the distribution of the sample according to their degrees in educational sciences.

TABLE I. Specific Degree and Class-Year.

SPECIFIC DEGREE	2007		2010	
	n	%	n	%
Pedagogy	177	7.9%	168	6.6%
Educational Psychology	143	6.4%	110	4.3%
Special Education	223	9.9%	235	9.2%
Physical Education	289	12.9%	308	12%
Early Childhood Education	491	21.9%	631	24.7%
Music Education	146	6.5%	138	5.4%
Foreign Language	172	7.7%	218	8.5%
Primary Education	315	14%	399	15.6%
Social Education	286	12.8%	352	13.8%
TOTAL GRADUATES	2.242		2.559	

Source: Prepared by the authors

Instruments

As previously mentioned the aim of this study was to analyse the quality of graduate employment outcomes. This was undertaken using the AQU triennial survey on the employment outcomes of Catalan university graduates, which was designed by all participant universities and together with the French and British models, represents an international benchmark.

The survey is made up indicators (specifically 82 variables) of the professional reality of graduates. But only the variables that respond to the set objectives were taken into account. These are:

1. Student profiles (nominal variables)
2. Outcome status: current employment situation, salary, contract type (stability), working hours, level of studies required for the job, and job satisfaction (nominal variables)
3. Employability indicators: theoretical knowledge, practical skills, command of a second language, computer skills, personality, social skills management and planning skills, teamwork skills and overall university training (scalar variables with 0,822 Cronbach's Alpha value).
4. Way of finding a job (nominal variable).
5. Level of parents' education (nominal variable).
6. Academic performance (nominal variable).

Procedure

In order to address the first objective of this study, we carried out a comparative analysis using descriptive statistics to highlight the main differences between the 2007 class-year graduates and the 2010 graduates. To complete the second and third objectives, our research focused on the 2010 class-year graduates by first configuring a new latent variable –type of integration (dichotomous variable)– drawn from a smaller number of interrelated variables, in order to control other variables that might adversely affect the analysis. Subsequently, T-Student test was used for mean comparison to analyse the covariation between the type of employment outcome and the employability variables; namely,

to test whether the two groups of the dichotomous variable –type of employment outcome– differ from one another significantly with respect to their means.

Results

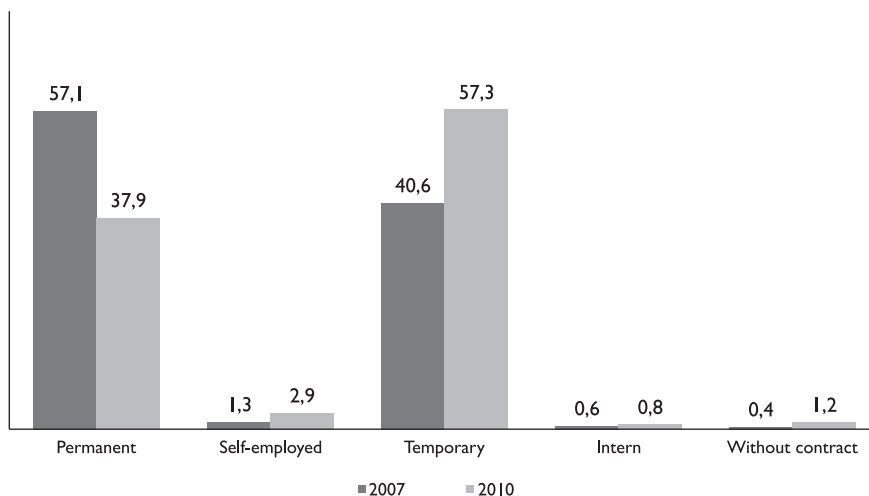
The impact of the economic crisis on the employment outcomes of graduates in educational sciences

Regarding the two objectives: describing the impact of the economic crisis on employment outcomes of graduates in educational sciences; and identifying the overqualification of these graduates, the study analysed the volume of employment and the job conditions using such variables as contract type, annual income, level of education required for the job and the graduates' work satisfaction. Thus, the study made a comparison between the 2007 and the 2010 class-year graduates three years after completing their studies.

The results show that the crisis had a notable impact on the employment outcome, since while 94.5% of the 2007 graduates are in work, the percentage of the 2010 class-year graduates in work drops to 85.7%; furthermore, the proportion of persons who acquired a job after completing their studies but later lost it increases from 5.3% for the 2007 class-year to 12.2% for the 2010 graduates.

Another variable in which the impact of crisis is observed is the contract type, which indicates the contractual stability of graduates. Figure I shows that the number of permanent contracts for class-year 2007 and 2010 drops by 20% whereas temporary contracts rise almost 17%, implying greater job insecurity as a result of the crisis. The number of self-employed (1.6%) increases slightly, indicating a trend among recent graduates towards to work for themselves. It should be noted that 1.2% of the individuals from the 2010 class-year are employed without any contract, which clearly illustrates insecurity and the submerged economy.

FIGURE I. Contractual stability of graduates in educational sciences

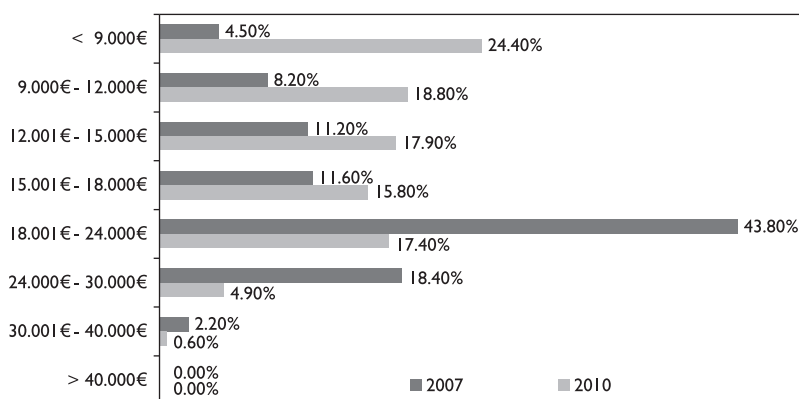


($\chi^2 = 181,998^*$; $p < 0,000$)

Source: Prepared by the authors

The impact of the crisis clearly shows a decline in the graduates' salaries. As shown in Figure II, in 2011, 60% of graduates (2007 class-year) earned between €18,000 and €3,000 a year, while in 2014 75% of them earned less than €18,000. This fall provides stark evidence of wage moderation as a result of the crisis. It should be stressed that salary scales in 2014 suggest that the salary of a university graduate is €22.000. Most graduates in the education sector earn far less than this figure.

FIGURE II. Earnings of graduates in educational sciences



($\chi^2 = 865,242^*$, $p < .000$)

Source: Prepared by the authors

Another important element in the quality of employment is the level of education required to get the job. Results show that in the crisis the number of graduates in jobs that requiring no university degree has increased from 6% in 2010 to 23% in 2014, hence a 17% rise in overqualified people in this sector.

The last element analysed on the impact of the crisis on the quality of employment outcome is job satisfaction. The 2010 graduates gave a rating of 5.85 (on a scale of 1 to 7), which is significantly lower ($p = .002$) than the rating of the 2007 graduates (5.96). This decrease is logical in the light of previous findings on the decline in earnings, contract type and overqualification.

Features of employment outcomes of the 2010 class-year graduates

Below we focus on the 2010 class- year. In first place, based on the AQU data, the present study set a new independent variable –type of job– by combining the following variables:

- (a) Current job situation: for establishing this variable the main condition is that the person must be employed at the time of the interview.

- (b) Gross annual salary: for establishing the variable, a salary of at least €18,000 is considered good.
- (c) Level of education required to acquire the job: by a good job we consider one that requires a university degree, even though the type of degree is not specified.
- (d) Overall job satisfaction: taking into account the distribution of the variable, a good is considered when satisfaction scores 4 or more (on a scale of 1 to 7).

Table II shows the description of variables used as criteria for establishing the new independent variable (type of job):

TABLE II. Descriptive analysis of criteria for type of job

Job situation of graduates of 2010, in 2014		
	Frequency	Percentage
I am in work	2,192	85.7%
I am not in work, but I have been employed since I graduated	311	12.2%
I have not worked since I graduated	56	2.2%
Total	2,559	100%
Gross annual earnings		
	Frequency	Percentage
Less than EUR 9,000	574	22.4%
EUR 9,000 - 12,000	442	17.3%
EUR 12,001 - 15,000	420	16.4%
EUR 15,001 - 18,000	372	14.5%
EUR 18,001 - 24,000	409	16%
EUR 24,001 - 30,000	115	4.5%
EUR 30,001 - 40,000	15	0.6%
More than EUR 40,000	1	0%
Total	2,348	91.8%
Not applicable/no answer	211	8.2%
Level of education required to get the job		
	Frequency	Percentage
Your specific degree	1,643	64.2%
Just any university degree	280	10.9%
No university degree needed	580	22.7%
Total	2,503	97.8%
Not applicable/no answer	56	2.2%
Overall job satisfaction		
	Mean	Standard dev.
Max.7 Min. 1	5.85	1.173

Source: Prepared by the authors

It is important to point that in this research, where a good job is taken to mean one in which gross annual earnings reach at least €18,000, we excluded from the group of adequately employed those graduates in part-time work (only 1.8 % of adequately employed graduates have part-time work). Among the 2010 graduates who work part time (44.6% of the cohort), we observe that the majority fulfil some of the conditions mentioned, except the minimum annual salary: 63.6% of part-time workers' job matches their specific level of education; overall satisfaction scores 5.7 out of 7; and lastly, 70% have gross annual earnings of €12,000 (46.1% of whom earn less than €9,000 per year). It is worth highlighting that, if these people worked full-time at this salary level, they would have fulfilled all the conditions to be considered as having a good job. However, as part-time workers, their income is insufficient for a graduate, according to the 2014 pay scales⁴, so they are not considered to be adequately employed.

Having explained how the type of job variable was established, we present the results of the 2010 graduate cohort, which in 2014 was adequately employed according to the criteria established for this study.

The group of adequately employed graduates (10.9% of all graduates in 2010) comprises 77.4% women and 22.6% men; while the total the 2010 cohort (n=2,559) comprises 84.8% women and 15.2% men. Table III shows the percentage corresponding to each specific degree in educational sciences and the distribution by degree of adequately employed graduates.

⁽⁴⁾ Resolution of the directorate General for Employment of January 27th 2014, which records and publishes salary tables corresponding to the years 2012 and 2013.

TABLE III. Specific degree of adequately employed graduates

	GRADUATES (n=2,555)	ADEQUATELY EMPLOYED (n=279)
Pedagogy	168 6.6%	18 6.5%
Educational Psychology	110 4.3%	34 12.2%
Special Education	235 9.2%	18 6.5%
Physical Education	308 12.1%	22 7.9%
Early Childhood Education	627 24.5%	71 25.4%
Music Education	138 5.4%	13 4.7%
Foreign Language Education	218 8.5%	23 8.2%
Primary Education	399 15.6%	27 9.7%
Social Education	352 13.8%	53 19%
Total	2,555	279

($\chi^2 = 65,999^*$; $p < .000$)

Source: authors'.

As the table shows, the group of adequately employed graduates is predominately made up of early childhood education teachers (25.4%), followed by social educators (19%) and educational psychologists (12.2%) predominate. Lower percentages of special education, physical education and primary education teachers are found in the group of adequately employed people.

Table IV describes the ways that adequately employed graduates have found employment.

TABLE IV. Ways that adequately employed graduates find a job

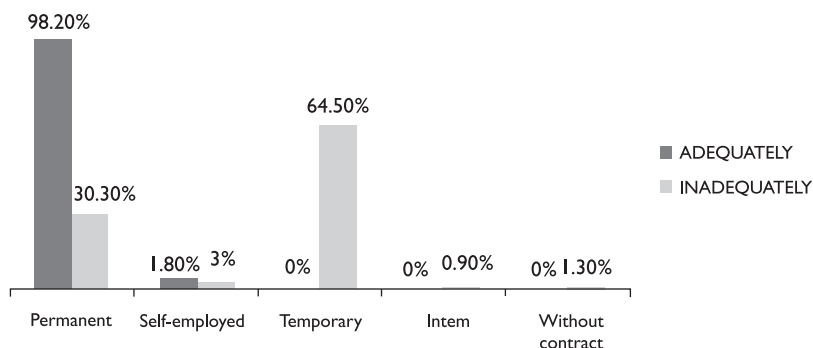
Ways of finding a job	%
Contacts (personal, family)	44.1%
Other	17.6%
Institutional employment service (Ministry of Education, Health Sciences), professional associations (job listings)	10.4%
Internships	8.6%
Internet	7.9%
Public service examinations and competitions	5.7%
University services	2.9%
Recruiting company	1.1%
Press advertisement	0.7%
Temporary employment agency	0.7%
Public employment services	0.4%
Setting up own company/office	0%

Source: authors'.

It is worth noting that main way to find a job is through personal and family acquaintances, which almost half of the adequately employed graduates used. It is also remarkable to learn that competitive exams⁵ accounted for only 5.7% of graduates finding a satisfactory job that matched their level of education, and with salary high enough to allow them to live independently. This is particularly relevant when considering that the cohort is composed of 75% teachers, whose main access to a job is through the public education system.

In terms of contractual stability of the 2010 group, as shown in Figure IV, almost all adequately employed graduates have a permanent contract, while only 1.8% are self-employed. More than half (64.5%) of inadequately employed group have a temporary contract.

FIGURE III. Contract type (2010 graduates)



($\chi^2 = 489,316^*$; $p < .000$) Source: Prepared by the authors

Regarding the level of education of parents and the student's academic achievement variables, neither of the two shows a significant relationship with the type of job variable. The main difference between people with an adequate job and those without one is observed where parents have a higher level of education. Both parents of 19.3% of adequately employed individuals have a higher education background, while this situation is observed in 13.4% of the inadequately employed graduates. Nonetheless, the chi-square test on these differences is non-significant: $X^2 (4, N=2,016) = 11.39, p > .005$. Thus, parents' educational background has no significant effects on the quality of graduate employment outcomes.

Academic performance during the degree does not show any major differences either. Most graduates –whether adequately and inadequately employed– attained a good mean grade (1.75 and 1.78 respectively). According to the Student's T test comparison of means ($p = 0.482$), no statistically significant causal relationship is observed in these minor differences.

TABLE V. Level of education of parents in the groups of adequately and inadequately employed graduates

PARENTS' LEVEL OF EDUCATION	No formal education	One parent with secondary education qualifications	Both parents with secondary education qualifications	One parent with higher education qualifications	Both parents with higher education qualifications
Adequately employed	34.8%	9.3%	17.4%	19.1%	19.3%
Inadequately employed	38.1%	11.1%	19.9%	17.5%	13.4%

Source: Prepared by the authors

TABLE VI. Academic performance in the groups of adequately and inadequately employed graduates

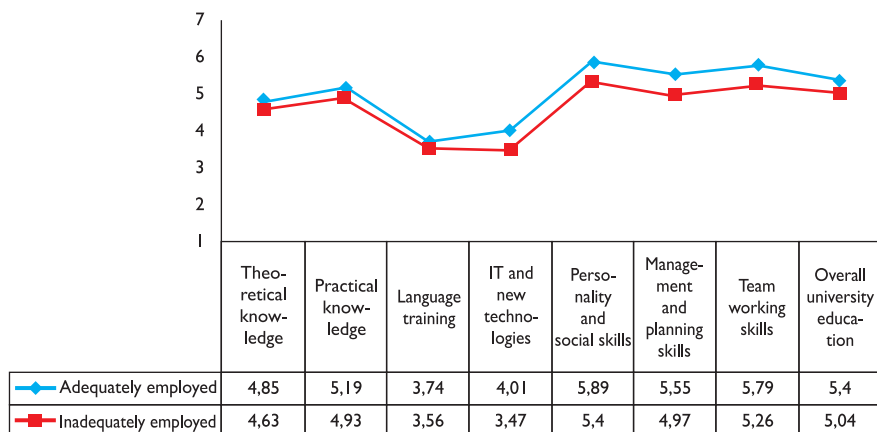
ACADEMIC PERFORMANCE	Pass (1)	Good (Lower-second class honours) (2)	Excellent (upper-second class honours) (3)	Distinction (first-class honours) (4)	MEDIA (1: Pass; 4: Distinction $p > 0.05$)
Adequately employed	25.9%	70%	3.4%	0.7%	1.75
Inadequately employed	27%	69.5%	3%	0.5%	1.78

Source: Prepared by the authors

Employability variables influencing recruitment

In the questionnaire, graduates were asked to rate on a scale from 1 (not influential/important at all) to 7 (very influential/very important) the reasons or factors that led to their recruitment. In order to know which factors are considered by the graduates as the most influential in their employment outcome, mean comparisons were made between the groups of adequately and inadequately employed, according to a set of employability variables.

FIGURE IV. Employability variables that influence recruitment



Source: Prepared by the authors

The employability variables (Figure IV) show the following significant differences between adequately and inadequately employed graduates: practical knowledge ($p=.047$); IT and new technologies ($p=.000$); personality and social skills ($p=.000$); management and planning skills ($p=.000$); teamwork skills ($p=.000$) and overall university education ($p=.003$).

Conclusions

The economic crisis, which has affected Spain since 2008, has directly impacted on the labour market, creating unemployment and precarious conditions of employment. The aim of our study was to ascertain the impact of the crisis on the employment outcomes of graduates in educational sciences and to study the phenomenon of overqualification in this group.

The results show that the crisis has had a negative impact not only on the level of employment outcomes, but also on their conditions. Specifically, we found impacts on contractual stability, since a significant

drop in permanent contracts and a rise in temporary contracts was observed. In second place, our results show a sharp drop in salaries: most of the 2010 class-year graduates earn less than 18,000€ gross per year, while only 30% of the 2007 class-year group earned this salary level at the time of the survey.

Regarding education-skills mismatch, results show that crisis forced many graduates in educational sciences to take on jobs that do not require a university degree. This increase in overqualification could have very negative consequences for young people and employers (Planas, 2011; Nieto & Ramos, 2011; Alba-Ramirez, 1993). As García-Montalvo (2005) suggests, graduates may begin taking unsuitable work, but due to promotions and improvements in their workplace, the level of mismatch between their training and their current job position may improve. But it is also likely that graduates adapt their professional expectations over time, while obsolescence depreciates their knowledge, thereby extenuating the phenomenon of overqualification over time. This situation seems more consistent with the current economic context, as there are few opportunities for promotion for young people and the general trend is towards precarious temporary contracts and alternating periods of unemployment. More research is needed to distinguish between these two hypotheses. But if the prevailing trend is the latter, an increase in overqualification in graduates in educational sciences would imply a significant drop in cost-effectiveness in public and private investment in higher education, which the administration should identify and address with new education and employment policies.

In this research we also aimed to understand the factors that influence the adequate employment outcomes of graduates in times of crisis. Our findings suggest that employment in 2010, at the height of the economic crisis, shows a higher level of insecurity. Although the level of employment of graduates in educational sciences is high, with more than 80% of them employed, working conditions for most young people remain precarious, with temporary contracts and low salaries.

The findings of the present research show that only 10.9% of the young people under study enjoy adequate employment outcomes, taken here as adequate working conditions for workers with university degrees. This result again demonstrates the little individual and social cost-effectiveness of private and public investment in education: if only 10.9% of graduates secure a job with conditions that justify the investment in

education, public and private investment in higher education for the remaining 89.1% has been squandered.

The results obtained on the ways graduates find adequate employment show that, in the context of crisis, most find a job through personal contacts, followed by institutional and professional recruitment pools. All other ways appear marginally in the group of adequately employed educational sciences graduates. This result may help to orientate these graduates in their search for a good job.

One remarkable result to emerge from this study is that according to the variable we created, it would be assumed that a young person with a good academic record would gain better employment than would an underperforming student. However, contrary to expectations, academic performance does not show a causal relationship with adequate employment outcomes of graduates in educational sciences. This result corroborates the empirical evidence from other studies on academic performance and employment (Rosenbaum & Kariya, 1991; Bishop, 1992; Kuncel, Hezlett & Ones, 2004).

Perhaps the most important contribution made by this study are the results on the employability variables that adequately employed graduates believe have helped them to secure a job. Our goal was to identify these variables, with a view to orientating future university students in their employability. These findings show that practical knowledge, excellent skills with new technologies, as well as social, management and planning, and teamwork skills are the key variables to good employment of education professionals. A large body of evidence is available on the importance of these variables for the employment outcomes and for recruitment requirements for workers with university training. Thus, we highlight the contributions of Knight and Yorke (2004) and Lantarón (2014) on skills; Wye and Lim (2009), Coleman (2011) and Cai (2013) on the importance of mastering languages for gaining access to good employment; Garcia and Perez (2008), Beaven and Wright (2006) and AQU (2014b) show that employers consider IT skills as essential in the graduates they hire; the findings of Sermsuk, Triwichitkhun and Wongwanich (2014) and Heijke et al. (2003), among others, demonstrate the importance that employers attach to management and planning and teamwork skills when recruiting their employees.

However, results of the latest AQU (2014a) survey of employment outcomes show that university graduates believe that the greatest

shortcoming in their university education is precisely the skills that are most needed and used in the workplace: foreign languages, decision-making and information technology. Although these skills are central to adequate labour market outcomes of education professionals, universities do not provide students with sufficient training in them; therefore improvements must be made in these areas in order to offer graduates better employment possibilities in the context of crisis.

It is noteworthy that latest available data from the AQU survey, used in this study, refer to the graduates before the introduction of the new university degrees⁶ as a result of the Bologna process. In addition, in this study we analysed the results in terms of employment of all new education professionals, including holders of *Diplomaturas*, such as teachers and social educators, and holders of *Licenciaturas*, such as educational professionals and educational psychologists. While this may be a limitation in terms of data consistency and generalisability of results, it will allow us to conduct future comparative studies on the employment outcomes of recent graduates and ascertain the possible impact of university restructuring.

We hope these findings help universities to improve the training offered in the current degree programmes, in order to develop those skills that are key to achieving good employment. Meanwhile, students and graduates in educational sciences can use these results to improve their training profiles and adapt them to the demands of the labour market.

This research has allowed us to explore a new area in the employment of graduates in educational sciences, in a context of crisis. Nonetheless, we regard this as an exploratory study and much additional research is still needed to determine the variables that influence employability. In this regard, a comparison of these results with the employers' perspectives on such variables would provide a breakthrough. It will also be pertinent to analyse the results of the 2017 edition of the AQU survey, which will cover the employment outcomes of the 2013 class-year, which graduated with new curricula. This will allow us to ascertain whether the greater emphasis on skills, promoted by new qualifications, have an impact on employability. Our intention is to address these issues in future research.

⁽⁶⁾ Royal Decree 1393/2007 of 29th October, which establishes the organisation of official university education. (amending Royal Decree 96/2014 of 14th February).

Referencias bibliográficas

- Alba-Ramirez, A. (1993). Mismatch in the Spanish Labor Market: Overeducation? *The journal of Human Resources*, 28, 259-278.
- AQU (2014a). *Universitat i Treball a Catalunya*. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.
- AQU (2014b). *Ocupabilitat i competències dels graduats recents: l'opinió d'empreses i institucions*. Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.
- Beaven, Z., & Wright, R. (2006). Experience! Experience! Experience! Employer attitudes to arts & event management graduate employability. *International Journal of Event Management Research*, 2(1), 17-24.
- Bishop, J. (1992). The impact of academic competences on wages, unemployment, and job performance. *Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy*, 37, 127-194.
- Bridge, S., O'Neill, K., & Cromie, S. (2003). *Understanding enterprise. Entrepreneurship and small business*. Basingstoke: Palgrave.
- Cai, Y. (2013). Graduate employability: a conceptual framework for understanding employers' perceptions. *Higher education*, 65, 457-469.
- Coleman, J. (2011). Study/Work abroad and employability. Shaping the future. *UCML*, 1-8.
- Cotton, K. (2001). *Developing Employability Skills*. Recuperado el 15 de 06 de 2015, de <http://nwrel.org/scpd/sirs/8/c015.html>
- Dolton, P. & Vignoles, A. (2000). The incidence and Effects of Overeducation in the U.K. Graduate Labour Market. *Economics of Education Review*, 19(2), 179-198.
- Duncan, G.J., & Hoffman, S.D. (1981). The incidence of wage effects of overeducation. *Economics of Education Review*, 1(1), 75-86.
- EUROSTAT. (2015). EUROSTAT. *Employment at the EU members*. Recuperado el 15 de 6 de 2015, de <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/statistics-illustrated>
- García, J., & Pérez, M. (2008). Espacio Europeo de Educación Superior, competencias profesionales y empleabilidad. *Revista Iberoamericana de Educación*, 46(9), 1-12.
- García-Montalvo, J. (2005). *La inserción laboral de los universitarios: sobrecualificación y desajuste formativo*. Barcelona: IVIE y Universitat Pompeu Fabra.

- Groot, W. & Maesen van der Brink, H. (1996). Allocation and the Returns to Overeducation in the U.K. *Education Economics*, 5, 169-183.
- Häkkinen, I., Kirjavainen, T., & Uusitalo, R. (2003). School resources and student achievement revisited: new evidence from panel data. *Economics of Education Review*, 22, 329-335.
- Heijke, H., Meng, C., & Ris, C. (2003). Fitting to the job: the role of generic and vocational competences in adjustment and performance. *Labour Economics*, 10, 215-229.
- Knight, P., & Yorke, M. (2004). *Learning, Curriculum and Employability in Higher Education*. London and New York: Routledge Falmer.
- Kuncel, N., Hezlett, S., & Ones, D. (2004). Academic performance, career potential, creativity, potential, creativity, and job performance: can one construct predict them all? *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(1), 148-161.
- Lantarón, B. (2014). La empleabilidad en la Universidad Española. *Journal for Educators, Teachers and Trainers*, 5(2), 272-286.
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte MECD. (2013). *Ministerio de Educación, Cultura y Deporte*. Obtenido de Datos Básicos del sistema universitario español. Curso 2013-2014: http://www.mecd.gob.es/dms/mecd/educacion-mecd/areas-educacion/universidades/estadisticas-informes/datos-cifras/DATOS_CIFRAS_13_14.pdf
- Nieto, S., & Ramos, R. (4 de 2011). *Institut de Recerca en Economia Aplicada, Regional i Pública*. Obtenido de ¿La sobreeducación de los padres afecta al rendimiento académico de sus hijos?: http://www.ub.edu/irea/working_papers/2011/201101.pdf
- OECD. (2014). *Education at a glance. OECD indicators*. Recuperado el 27 de 5 de 2015, de OECD: <http://www.oecd.org/edu/Education-at-a-Glance-2014.pdf>
- Planas, J. (2011). La relación entre educación y empleo en Europa. *Papers* 96/4, 1047-1073.
- Rahona, M. (2008). Un análisis del desajuste educativo en el primer empleo de los jóvenes. *Principios*, 11, 45-67.
- Rosenbaum, J., & Kariya, T. (1991). Do school achievements affect the early jobs of high school graduates in the United States and Japan. *Sociology of Education*, 64(2), 78-95.
- Rumberger, R. (1981). The rising incidence of overeducation in the U.S: labour market. *Economics of Education Review*, 1, 293-314.

- Rumberger, R.W. (1987). The impact of surplus schooling on productivity and earnings. *Journal of HumanResources*, 22, 1-50.
- Sermasuk, S., Triwichtkhun, D., & Wongwanich, S. (2014). Employment conditions and essential employability skills required by employers for secondary school graduate. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116, 1848-1854.
- Sloane, D.J., Battu, H.B., & Seaman, P. (1996), Overeducation and the Formal Education Experience and Training Trade-off. *Applied Economics Letters*, 3, 511-515.
- Stasz, C. (1998). Generic skills at work: implications for occupationally-oriented education. En W. Nijhof, & J. Streumer, *Key qualifications in work and education*. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.
- Stiwne, E., & Alves, M. (2010). Higher education and employability of graduates: Will Bologna make a difference? *European Educational Research Journal*, 9, 2-44.
- Tsang, M.C. & Levin, H.M. (1985). The economics of overeducation. *Economics of Education Review*, (4)2, 93-104.
- Van der Hofstadt, C., & Gómez, J. (2006). *Competencias y habilidades profesionales para universitarios*. Madrid: Díaz de Santos.
- Weller, J. (2007). La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos. *Revista de la Cepal*, 92, 61-82.
- Wye, C., & Lim, Y. (2009). Perception Differential between Employes and Undergraduates on the Importance of Employability Skills. *International Education Studies*, 2(1), 95-105.
- Xiaohao, D., & Changjun, Y. (2013). A Study on the Employment of Graduates of Higher Education in the COntext of the Financial Crisis. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 77, 164-168.

Contact address: Pilar Pineda-Herrero. Universidad de Barcelona, Facultad de Ciencias de la Educación, Departamento de Pedagogía Sistemática y Social. Grupo de Investigación GIPE-EFI. Campus de Bellaterra, 08193, Barcelona. E-Mail: pilar.pineda@uab.cat