

Desajuste educativo y movilidad laboral de los trabajadores de hostelería en Andalucía*

Andrés Marchante Mera
Bienvenido Ortega Aguaza
José Luis Sánchez Ollero
Universidad de Málaga

Recibido, Agosto de 2002; Versión final aceptada, Febrero de 2003.

BIBLID [0213-7525 (2002); 64; 15-42]

PALABRAS CLAVE: Desajuste educativo, Movilidad ocupacional, Capital humano, Hostelería.

KEY WORDS: Educational mismatch, Career mobility, Human capital, Hospitality.

RESUMEN:

Los objetivos de este trabajo consisten en analizar los determinantes del desajuste educativo y el efecto de la sobreeducación sobre la movilidad de los trabajadores. Con este fin se ha utilizado una base de datos generada en el año 2000 correspondiente a 3.314 trabajadores de la hostelería en Andalucía. Los análisis econométricos muestran que los trabajadores pueden compensar en el puesto de trabajo sus carencias de educación reglada con mayores dotaciones de experiencia laboral y/ o con periodos de formación de entrada en el puesto más dilatados. Asimismo, las estimaciones indican que el desajuste educativo no afecta a la probabilidad de movilidad laboral voluntaria.

ABSTRACT:

The objectives of this article are to analyse the determinants of educational mismatch and the effect of overeducation on workers' occupational mobility. With these aims, a cross-section of 3,314 workers generated in 2000 from the hospitality sector in Andalusia has been used. The econometric analysis shows that workers can compensate their shortage in education with greater amounts of experience and/ or on-the-job training. Likewise, the results indicate that educational mismatch has not impact on the probability of voluntary labour mobility.

1. INTRODUCCIÓN.

La carencia de trabajadores cualificados es, en opinión de muchos autores (Vera, 1995; Bote y Marchena, 1996; Fayos-Solá, 1997), uno de los desajustes más

* Este trabajo se ha realizado con financiación del FEDER y del Plan Nacional del I+D de Ministerio de Ciencia y Tecnología (código 1FD97-0858). Agradecemos los comentarios de un evaluador anónimo que han contribuido a mejorar el contenido del artículo.

importantes en las industrias del turismo en España. Jensen (2001) incluso señala que, con la excepción de países como Alemania, Austria y Finlandia, ésta puede ser una situación generalizable al resto de países de la Unión Europea. La dimensión de este problema aumenta si se tiene en cuenta que las empresas turísticas, especialmente las pertenecientes al subsector de hostelería, suelen tener dificultades para conservar en sus plantillas a los trabajadores más cualificados (Uriel, Monfort, Ferri y Fernández de Guevara, 2001). La movilidad laboral no se debe exclusivamente al hecho de que los trabajadores cambian de empresa dentro del mismo sector, sino a la existencia dentro del mercado de trabajo de competencia entre los distintos sectores de la economía por captar a los trabajadores más cualificados. En este sentido, la imagen que los trabajadores tienen del subsector de la hostelería representa una barrera para atraer a mano de obra cualificada: las duras condiciones de trabajo, la carencia de expectativas visibles de promoción, bajos salarios, elevada temporalidad y estacionalidad del empleo son, entre otros, los factores que condicionan la capacidad competitiva del sector dentro del mercado de trabajo.

La existencia de dificultades en la conservación y el reclutamiento del personal cualificado puede tener repercusiones negativas para la competitividad de las empresas y los destinos turísticos. Estas consecuencias resultan especialmente graves, máxime cuando la competencia por la vía de la calidad de las empresas exige mejorar la formación de capital humano en un sector, que conviene tener presente, se caracteriza por el bajo nivel de educación formal de los trabajadores con relación a otros sectores de la economía. Esta exigencia se ha reconocido por la Comisión Europea cuando en su comunicación "Enhancing Tourism's Potential for Employment" (COM(99) 205 final, 28/04/99) afirma que potenciar los recursos humanos en el turismo es un factor clave para mejorar la competitividad y las oportunidades de empleo.

En este contexto, este trabajo tiene como objetivo estudiar los determinantes y las consecuencias sobre la movilidad laboral de los desajustes existentes entre los niveles de educación formal que poseen los trabajadores y los requerimientos educativos de los puestos que ocupan en las empresas de la hostelería en Andalucía. De esta forma, y teniendo como referencia las aportaciones para el mercado de trabajo español de Alba-Ramírez (1993) y García y Malo (1996), se trata de avanzar en el análisis de los factores que están vinculados a la existencia de desajustes educativos, que pueden ser consecuencia de la existencia de dificultades en el reclutamiento de trabajadores con perfiles curriculares adecuados al puesto. Además se pretende estudiar en qué medida la existencia de desajustes educativos afecta a la movilidad laboral voluntaria de los trabajadores, otro de los problemas a los que se enfrentan las empresas del sector y que penaliza particularmente sus inversiones en capital humano.

Este análisis es posible realizarlo gracias a la disponibilidad de una base de datos generada en el año 2000 compuesta por información correspondiente a una

muestra de 3.314 trabajadores pertenecientes a 181 hoteles y 121 restaurantes (con más de 7 trabajadores) establecidos en Andalucía.

Con estos objetivos, este trabajo se organiza de la siguiente forma. En primer lugar se presenta la base de datos que sustenta la investigación, describiendo la metodología utilizada en su elaboración así como sus principales características. A continuación, en el epígrafe 3, se define el indicador de desajuste utilizado y se presenta un breve análisis descriptivo del mismo. El epígrafe 4 se dedica a estudiar empíricamente los determinantes del desajuste educativo y el epígrafe 5 los factores explicativos de la movilidad laboral. El trabajo se cierra con algunas consideraciones finales.

2. INFORMACIÓN ESTADÍSTICA UTILIZADA.

La información que se analiza en este estudio procede de la base de datos generada para el año 2000 por el Proyecto de Investigación “*Déficit de cualificaciones, productividad y salarios en el sector turístico andaluz*”¹.

La base de datos se ha construido mediante la información procedente de la realización de entrevistas a trabajadores y Directores/ Gerentes de establecimientos de hostelería (exclusivamente hoteles y restaurantes con más de 7 trabajadores)². La realización de estas encuestas a trabajadores de la hostelería en Andalucía, con el propósito de obtener una muestra representativa, ha estado fuertemente condicionada por la inexistencia de un censo de los trabajadores, esto es, de la población teórica que se analiza. Ante esta circunstancia, se optó por utilizar un método de muestreo por cuotas, el cual puede proporcionar una cobertura amplia de la población teóricamente analizada y al mismo tiempo permite sortear el inconveniente anteriormente descrito³.

En el Cuadro 1 se muestran las agrupaciones de las diferentes ocupaciones consideradas en la encuesta en función del área funcional y el nivel de responsabilidad⁴ atribuible a cada una.

1. Este trabajo (Plan Nacional de I+D código 1FD97-0858) se ha desarrollado por un equipo interdisciplinar de la Universidad de Málaga, en colaboración con la sede de Marbella de la Escuela Suiza de Alta Dirección Hotelera “Les Roches”, los hoteles Torrequebrada, Puente Romano y Marbella Club, el restaurante Santiago de Marbella y los sindicatos Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores.
2. Estas entrevistas se realizaron, en varias visitas a los establecimientos, por un equipo de profesores y becarios de las Universidades de Málaga, Cádiz, Granada, Jaén y Almería y por la empresa Demoscopia, S.A.
3. Éste es un método de muestreo estratificado en el que la selección de las unidades muestrales finales dentro de cada estrato no es aleatoria (Kish, 1965). Su finalidad es lograr que en la muestra seleccionada estén representados en las proporciones correctas los distintos grupos de interés que conforman la población que se pretende analizar. La metodología que se ha seguido en el diseño de la muestra ha sido la siguiente:

CUADRO 1
OCUPACIONES POR ÁREAS FUNCIONALES Y GRUPOS PROFESIONALES

GRUPOS/ ÁREAS	AL	CO	RE	LZ	ST
I	Director Admón.	Jefe Cocina	Jefe		
	Jefe Recepción	Subjefe Cocina	Bar/Restaurante		
	Jefe Personal		Subjefe		
	Subjefe Recep.		Bar/Restaurante		
	Jefe Reservas		Maitre		
	Reservas		Segundo Maitre		
II	Recepcionista	Jefe Partida	Jefe Sector	Gobernanta	Jefe
	Recep. Noche	Cocinero	Jefe Rango	Subgobernanta	Mantenimiento
	Conserje	Jefe Repostería	Camarero		Subjefe
	Administrativo	Repostero	Barman		Mantenimiento
	Aux. Admon.	Jefe Economato			
	Contable	y bodega			
	Secretaria				
Telefonista					
III	Ayudante	Ayudante	Ayudante	Camarera Pisos	Oficial
	Recepción	Cocina	Camarero	Costurera	Mantenimiento
				Lavandera	
IV	Botones	Fregador		Limpiadora	Peón
	Mozo	Pinche			Mantenimiento

Codificación: AL: Recepción y Administración; CO: Cocina; RE: Restaurante; LZ: Pisos y Limpieza; ST: Mantenimiento y Servicios Técnicos.

Fuente: Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de la Hostelería.

1. Se han seleccionado variables de control que han permitido estratificar la muestra en función de dos vectores de interés: distribución geográfica de la población ocupada en la hostelería andaluza e importancia relativa de las distintas ocupaciones.

2. Una vez que se han fijado los controles y las cuotas, se ha proporcionado a cada encuestador su plan de trabajo elaborado mediante controles independientes. De esta forma, la elección final de las unidades muestrales reales ha correspondido a los encuestadores.

4. Nivel de responsabilidad asignado en la Resolución de 24 de junio de 1996 (Boletín Oficial del Estado de 2 de agosto de 1996) de la Dirección General de Trabajo y Migraciones por las que se publica el "Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería".

Las principales características de la muestra de trabajadores se presentan en la Tabla 1. Se han entrevistado a un total de 3.314 trabajadores, de los cuales 2.543 (76,7%) trabajan en hoteles y 771 (23,3%) en restaurantes. Por provincias la muestra de trabajadores oscila entre los 136 (4,1%) entrevistados en Almería y los 1.362 (41,1%) entrevistados en la provincia de Málaga.

Desde la perspectiva del nivel de estudios de los trabajadores, el 50,1% de los trabajadores poseen, como máximo, un nivel de estudios incluido en el grupo de primarios hasta EGB. Este porcentaje es inferior al que proporciona la Encuesta de Población Activa del INE para los ocupados del sector en el último trimestre de 1999 en Andalucía (74,7%). Esta discrepancia se puede justificar teniendo en cuenta que en nuestra muestra se han excluido los establecimientos con menos de 8 trabajadores, que son en los que el nivel educativo de los trabajadores es menor y aportan una información menos valiosa desde el punto de vista del análisis de la formación dentro del sector. Por otra parte, los diplomados universitarios representan a la mayoría de los ocupados con estudios superiores. En este grupo se encuentran los antiguos Técnicos en Empresas y Actividades Turísticas (TEAT) y equivalentes, actualmente Diplomados en Turismo.

En función del género, se puede comprobar que en la muestra predominan los varones (61,9%) frente a las mujeres (38,1%)⁵. Uno de los datos que también es

TABLA 1
CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA. NÚMERO DE TRABAJADORES Y PORCENTAJES

	Número	%		Número	%
ÁMBITO PROVINCIAL			NIVELES EDUCATIVOS		
<i>Almería</i>	136	4,1	<i>Analfabetos o sin estudios</i>	131	4,1
<i>Cádiz</i>	270	8,1	<i>Primarios hasta EGB</i>	1470	46,0
<i>Córdoba</i>	285	8,6	<i>Formación Profesional 1º</i>	321	9,9
<i>Granada</i>	544	16,4	<i>Formación Profesional 2º</i>	542	16,8
<i>Huelva</i>	198	6,0	<i>BUP-COU o similar</i>	275	8,5
<i>Jaén</i>	160	4,8	<i>Diplomatura universitaria o equivalente</i>	391	11,9
<i>Málaga</i>	1362	41,1	<i>Licenciatura universitaria o superior</i>	91	2,9
<i>Sevilla</i>	359	10,8	Total	3221	100,0
Total	3314	100,0			

Continúa...

5. Aunque no se encuentra recogido en la Tabla 1, es importante señalar que la distribución por género de las áreas funcionales y ocupaciones no es homogénea, sino que existen áreas y puestos netamente masculinos y femeninos. Así, en el área de Pisos y Limpieza la presencia femenina ronda el 100% (el puesto de Gobernanta y Subgobernanta lo ocupan exclusivamente mujeres, en tanto que sólo se

TABLA 1
**CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA. NÚMERO DE TRABAJADORES
 Y PORCENTAJES**
 (Conclusión)

	Número	%		Número	%
ÁREA FUNCIONAL					
<i>Recepción y</i>					
<i>Administración</i>	882	26,8	GÉNERO		
<i>Restaurante</i>	670	20,3	<i>Varón</i>	2043	61,9
<i>Cocina</i>	930	28,3	<i>Mujer</i>	1257	38,1
<i>Pisos y Limpieza</i>	492	14,9	Total	3300	100,0
<i>Mantenimiento</i>					
<i>y Servicios Técnicos</i>	163	4,9			
<i>Dirección</i>	87	2,6	EDAD		
<i>Otros</i>	72	2,2	<i>Hasta 24 años</i>	479	14,8
Total	3296	100,0	<i>De 25 a 34 años</i>	1160	36,2
ACTIVIDAD			<i>De 35 a 44 años</i>	928	28,9
<i>Hotel</i>	2543	76,7	<i>De 45 a 54 años</i>	503	15,6
<i>Restaurante</i>	771	23,3	<i>Más de 54 años</i>	144	4,5
Total	3314	100,0	Total	3214	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos del Proyecto 1FD97-0858.

relevante para analizar el stock de capital humano de los trabajadores es la composición por edad de la muestra. En este caso se puede comprobar que el 50% de los trabajadores tiene menos de 35 años, lo cual pone de manifiesto una población ocupada relativamente joven en el sector. La muestra recoge además las respuestas de 87 Directores y Gerentes de establecimientos y/ o empresas. Por áreas funcionales, el número de trabajadores encuestados oscila entre los 163 trabajadores de Mantenimiento y Servicios Técnicos (4,9%) y los 930 (28,3%) del área de Cocina. Conviene señalar que en la composición por áreas funcionales y grupos profesionales de las plantillas en hoteles y restaurantes se aprecian diferencias

ha entrevistado a un hombre que trabaja como Camarero de Pisos y a otro con las funciones de Limpiador). Por su parte, en el área de Mantenimiento y Servicios Técnicos se produce la situación opuesta. En el área de Cocina, si bien en su conjunto existe una gran proporción de mujeres, los puestos de responsabilidad como Jefes o Subjefes de Cocina o Partida son desempeñados casi exclusivamente por hombres.

significativas. Así, en el área de Cocina y en la de Restaurante se clasifican el 85% de los trabajadores encuestados que trabajan en establecimientos de restauración, tal como se muestra en la Tabla 2.

TABLA 2
ESTRUCTURA MEDIA DE LAS PLANTILLAS EN HOTELES Y RESTAURANTES SEGÚN ÁREAS FUNCIONALES Y GRUPOS PROFESIONALES. PORCENTAJES

	TODOS	HOTELES	RESTAURANTES
<i>Recepción y administración (AL)</i>	26,8	32,9	6,5
<i>Cocina (CO)</i>	20,3	16,1	34,5
<i>Bar / Restaurante (RE)</i>	28,3	21,4	50,5
<i>Pisos y limpieza (LZ)</i>	14,9	18,4	3,3
<i>Servicios Técnicos (ST)</i>	4,9	6,1	1,0
<i>Dirección (DIR)</i>	2,6	2,8	2,1
<i>Otros (OTR)</i>	2,2	2,3	2,1
Total áreas	100,0	100,0	100,0
<i>Grupo I</i>	17,1	17,7	15,1
<i>Grupo II</i>	48,6	44,6	61,3
<i>Grupo III</i>	21,3	24,1	12,1
<i>Grupo IV</i>	8,2	8,5	7,3
<i>Grupo V (=DIR)</i>	2,6	2,8	2,1
<i>Grupo VI (=OTR)</i>	2,2	2,3	2,1
Total grupos	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos del Proyecto 1FD97-0858.

3. INDICADOR DE DESAJUSTE EDUCATIVO: DEFINICIÓN Y ANÁLISIS DESCRIPTIVO.

El análisis empírico que se desarrolla en los epígrafes siguientes se realiza utilizando como indicador de desajuste educativo el resultado de comparar el nivel de estudios terminados que posee el trabajador y el nivel de estudios requerido o adecuado para realizar su trabajo en el puesto que ocupa. Para estimar el nivel de estudios que se requiere en el puesto se han propuesto en la literatura tres métodos diferentes (Hartog, 2000): una definición exógena del nivel de estudios requerido en cada puesto elaborada por analistas del mercado de trabajo, la evaluación de los

trabajadores acerca de los requerimientos educativos del puesto que ocupan y un tercer método que obtiene esta información a partir de los emparejamientos realizados en el mercado entre trabajadores y puestos de trabajo en las empresas.

En este trabajo, se utiliza para determinar el nivel educativo requerido en el puesto la evaluación directa de los trabajadores acerca del nivel que creen más adecuado para realizar las tareas que desarrollan en el puesto que ocupan. Este método tiene la ventaja, sobre los otros dos alternativos, que evalúa los requerimientos formativos en el puesto de trabajo concreto que ocupa el trabajador. No hace referencia pues a algún tipo de agregado de puestos de trabajo de distintas empresas. Sin embargo, podría estar sujeto a sesgos (Hartog, 2000).

Comparando entonces el nivel de estudios poseído por los trabajadores con el que declaran adecuado al puesto de trabajo que ocupan, se pueden definir tres categorías de trabajadores: adecuadamente educados (en los que coincide el nivel de estudios poseído y el señalado como adecuado), infraeducados (en los que el nivel poseído es inferior al adecuado) y sobreeducados (en los que el nivel poseído es superior al indicado como adecuado).

La Tabla 3 que se muestra a continuación presenta los resultados de desajuste educativo obtenidos a partir de la base de datos utilizada en este estudio, integrada por los 3.221 trabajadores que componen la muestra disponible (los trabajadores para los que se tiene información sobre el nivel de estudios que poseen y el que consideran adecuado entre los 3.314 que componen la muestra total). En esta tabla se puede comprobar que el 53,6% de los trabajadores en la muestra se consideran adecuadamente educados, esto es, no presentan desajuste educativo. Los trabajadores que consideran que su nivel de estudios no coincide con el adecuado se distribuyen en las dos categorías alternativas de acuerdo con los siguientes porcentajes: el 30,7% infraeducados y el restante 15,7% sobreeducados. Comparando estos porcentajes con los obtenidos para el conjunto del mercado de trabajo español, y que emplean el mismo método de medida del desajuste educativo, puede observarse en la Tabla 3 que la proporción de trabajadores que no presentan desajuste educativo en este estudio se encuentra dentro del rango de variación de este porcentaje determinado por los trabajos de Alba-Ramírez (1993) con un 59,8% y García y Malo (1996) con un 41,6%. Sin embargo, la proporción de trabajadores sobreeducados en este trabajo es inferior a la obtenida en los dos estudios mencionados anteriormente (17,1% y 28,4% respectivamente). Además, la Tabla 3 incluye los resultados obtenidos en el trabajo de Ortega, Marchante, Sánchez-Ollero, Blanco y Guzmán (2001) sobre el desajuste educativo en otros subsectores turísticos en Andalucía. Se puede comprobar que en este caso existen importantes diferencias respecto a la naturaleza del desajuste educativo en los distintos subsectores considerados.

TABLA 3
RESULTADOS DE DESAJUSTE EDUCATIVO EN ESPAÑA. PORCENTAJES.

	TODOS LOS SECTORES			TURISMO		
	Alba- Ramírez (1993)	García y Malo (1996)	Beneito et al. (1996)	Hoteles y restaurantes (2000)	Transporte de viajeros por carretera (2001)	Agencias de viaje y Guías de turismo (2001)
Sobreeducados	17,1	28,4	25,6	15,7	30,3	16,8
<i>Adecuadamente educados</i>	59,8	41,6	58,0	53,6	53,4	60,3
<i>Infraeducados</i>	23,1	30,0	16,5	30,7	16,3	23,0

Notas: Entre paréntesis figura el año de realización del estudio. En negrita los resultados correspondientes a este estudio. Todos los resultados se han obtenido utilizando el mismo método de estimación del desajuste.

Fuente: Elaboración propia a partir de los trabajos citados.

En la Tabla 4 se han incluido las variables de interés en el análisis del desajuste educativo. Estas variables son la edad del trabajador, su experiencia teórica en el mercado de trabajo, la antigüedad en la empresa y una variable que trata de aproximar el tiempo de formación requerido en el puesto, definido como el tiempo que el encuestado declara necesario para que un trabajador que no presente desajuste pueda realizar las labores que desempeña en su puesto de trabajo de forma correcta.

Para la muestra completa de trabajadores, el colectivo de sobreeducados es más joven (31 años frente a 35 años en el caso de los trabajadores que no presentan desajuste), tiene como media menos años de experiencia teórica en el mercado (13 años frente a 20 años), menor antigüedad en la empresa (4,91 frente a 7,61 años) y declaran un menor tiempo necesario para realizar correctamente el trabajo. El colectivo de trabajadores infraeducados muestra en cambio, como media, mayor edad (38 años), mayor experiencia teórica (24 años), mayor antigüedad en la empresa (9,69 años) y declaran necesitar un mayor tiempo de formación en el puesto para desarrollar el trabajo correctamente (un 19% de los infraeducados declara necesitar menos de 3 meses frente a un 35% en el caso de los adecuadamente educados).

Con el propósito de ofrecer una visión más detallada de la relación entre la edad del trabajador y la incidencia del desajuste educativo, se ha elaborado el Gráfico 1. Este gráfico muestra que el porcentaje de trabajadores sobreeducados disminuye con la edad. Por otra parte, los porcentajes de trabajadores infraeducados

y adecuadamente educados tienden a aumentar con la edad. La explicación que Alba-Ramírez (1993) ofrece a estas relaciones consiste en que un elevado número de trabajadores entran en el mercado de trabajo ocupando puestos en los que se encuentran sobreeducados. A medida que esos trabajadores adquieren experiencia y formación en el puesto, se desplazarán a empleos más ajustados con su nivel formativo o se promocionarán a puestos de mayor nivel dentro de la empresa.

TABLA 4
MEDIAS ARITMÉTICAS Y DISPERSIÓN DE LAS VARIABLES DE INTERÉS

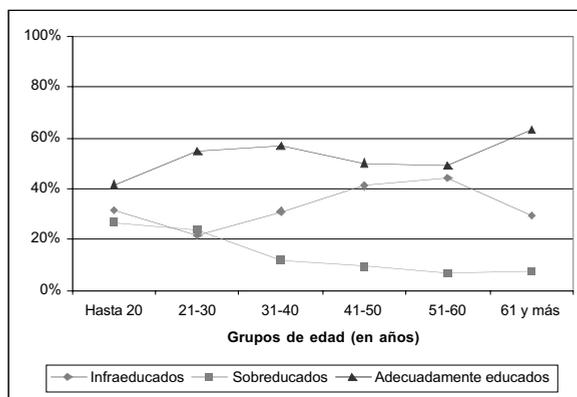
	TODOS			HOTELES			RESTAURANTES		
	Infra.	Adec.	Sobre.	Infra.	Adec.	Sobre.	Infra.	Adec.	Sobre.
(Edad)	38	35	31	39	36	32	35	32	29
(años)	(10)	(10)	(9)	(10)	(10)	(9)	(11)	(9)	(8)
(Experiencia teórica)	24	20	13	25	20	13	22	18	11
(= Edad - Años de estudio - 6) (años)	(12)	(11)	(10)	(12)	(12)	(10)	(12)	(10)	(9)
Antigüedad en la empresa (años)	9,69 (9,25)	7,61 (8,24)	4,91 (6,51)	10,49 (9,29)	8,38 (8,49)	5,79 (7,16)	6,39 (8,36)	4,36 (6,13)	3,24 (4,65)
Tiempo de formación requerido en el puesto por el trabajador	= 1 si necesita menos de 3 meses 0,19	0,35	0,42	0,20	0,36	0,43	0,14	0,33	0,40
(4 variables ficticias)	= 1 si necesita de 3 a 6 meses 0,23	0,24	0,26	0,23	0,24	0,27	0,26	0,23	0,24
	= 1 si necesita de 6 a 12 meses 0,21	0,17	0,16	0,22	0,17	0,16	0,17	0,14	0,17
	= 1 si necesita más de 12 meses 0,37	0,25	0,16	0,36	0,23	0,14	0,43	0,30	0,19
Número de trabajadores en cada categoría de desajuste	990	1726	505	787	1384	322	203	342	183
Número total de trabajadores		3221			2493			728	
% de trabajadores en cada categoría de desajuste sobre el total de trabajadores	30,7	53,6	15,7	31,6	55,5	12,9	27,9	47,0	25,1

Nota: las desviaciones estándar figuran entre paréntesis. Infra. = trabajadores infraeducados. Adec. = trabajadores adecuadamente educados. Sobre. = trabajadores sobreeducados.

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos del Proyecto 1FD97-0858.

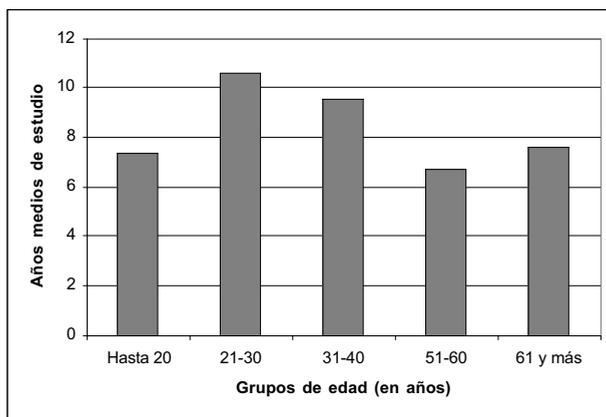
Sin embargo, este mismo autor ofrece otras posibles explicaciones para justificar esta relación. En primer lugar, que los trabajadores más jóvenes poseen un mayor nivel de estudios que los mayores. Como se puede comprobar en el Gráfico 2, existe una relación negativa entre edad y años de estudio, pero sólo en el caso de los trabajadores pertenecientes a los grupos de edad comprendidos entre 21 y 60 años. No obstante, la importancia de este factor hay que matizarla, puesto que es uno entre otros posibles. Concretamente, el citado autor señala que, en segundo lugar, el nivel educativo es, en mayor medida, una señal para los nuevos entrantes al mercado que para los trabajadores con mayor experiencia. En tercer lugar, las condiciones de mercado para los trabajadores más jóvenes no son las mismas que las que tuvieron los trabajadores de mayor edad. Reconociendo la posible influencia de los factores mencionados, en esta investigación se analiza más adelante el efecto del nivel de estudios, la edad y el desajuste educativo de los trabajadores sobre la movilidad laboral voluntaria.

GRÁFICO 1
RELACIÓN ENTRE DESAJUSTE EDUCATIVO Y EDAD DE LOS TRABAJADORES. MUESTRA COMPLETA.



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos del Proyecto 1FD97-0858.

GRÁFICO 2
RELACIÓN ENTRE LOS AÑOS DE ESTUDIO Y LA EDAD DE LOS TRABAJADORES.



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos del Proyecto 1FD97-0858.

La Tabla 4 asimismo pone de manifiesto la existencia de diferencias entre las medias de las variables en las submuestras correspondientes a hoteles y restaurantes. En primer lugar, se registra una proporción mayor de desajuste educativo entre los trabajadores de los restaurantes que en el caso de los hoteles. Así, un 55,5% de los trabajadores de los hoteles no presenta desajuste mientras que en la submuestra de restaurantes este porcentaje es del 47%. Además, los sobreeducados representan una proporción mayor en los restaurantes que en la submuestra de hoteles. En segundo lugar, las variables edad, experiencia teórica y antigüedad en la empresa presentan valores más altos en la submuestra de hoteles que en la de restaurantes. Al mismo tiempo declaran necesitar menos tiempo para realizar su trabajo correctamente que los trabajadores en los restaurantes. Adicionalmente la Tabla 5 informa sobre la incidencia del desajuste según los distintos niveles educativos de los trabajadores y la muestra o submuestra considerada⁶.

Así, para el total de la muestra, la proporción mayor de trabajadores infraeducados se encuentra entre aquellos que poseen un nivel educativo incluido

6. Es importante señalar que, por la propia definición del indicador de desajuste utilizado, los trabajadores con el nivel educativo más bajo no pueden considerarse sobreeducados y aquellos trabajadores que poseen el nivel educativo más elevado no pueden ser considerados como infraeducados.

en el grupo de primarios hasta EGB. Cabe recordar que de acuerdo con los datos del epígrafe anterior, éste es el nivel de estudios más frecuente entre los trabajadores de la hostelería (el 46% del total de la muestra). Por su parte, en términos relativos, los niveles de sobreeducación más elevados aparecen entre aquellos trabajadores que poseen la Diplomatura universitaria o equivalente (con un 12,2% del total). La sobreeducación se concentra también entre aquellos trabajadores con un nivel educativo de Formación Profesional de 2º grado. Este hecho se debe a que este nivel educativo concentra el mayor número de trabajadores sobreeducados en la submuestra de restaurantes. En el caso de los hoteles este desajuste se concentra en términos relativos en la categoría de Diplomados.

TABLA 5
INCIDENCIA DEL DESAJUSTE SEGÚN LOS DISTINTOS NIVELES EDUCATIVOS. PORCENTAJES SOBRE EL TOTAL EN CADA COLUMNA.

	TODOS			HOTELES			RESTAURANTES		
	Infra.	Adec.	Sobre.	Infra.	Adec.	Sobre.	Infra.	Adec.	Sobre.
<i>Analfabetos o sin estudios</i>	7.7	3.2	-	8.1	3.5	-	5.9	2.0	-
<i>Primarios o hasta EGB</i>	56.1	49.2	12.9	53.2	45.3	11.8	67.5	64.9	14.8
<i>Formación Profesional 1º</i>	11.8	7.8	13.9	11.7	7.6	10.9	12.3	8.5	19.1
<i>Formación Profesional 2º</i>	19.2	14.2	21.1	20.8	14.9	20.2	12.8	11.5	23.0
<i>BUP-COU o similar</i>	2.2	9.3	18.2	2.5	9.0	16.8	1.0	10.5	20.7
<i>Diplomatura universitaria o equivalente</i>	3.0	14.3	22.8	3.7	17.2	25.7	0.5	2.3	17.5
<i>Licenciatura universitaria o superior</i>	-	2.0	11.1	-	2.5	14.6	-	0.3	4.9

Nota: Infra. = trabajadores infraeducados. Adec. = trabajadores adecuadamente educados. Sobre. = trabajadores sobreeducados.

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos del Proyecto 1FD97-0858.

Para concluir este análisis descriptivo del desajuste educativo en la hostelería se presentan a continuación, en la Tabla 6, los resultados de calcular los indicadores de desajuste resultantes teniendo en cuenta el género del trabajador. En primer lugar, los resultados ponen de manifiesto la existencia de diferencias en las características del desajuste educativo entre varones y mujeres. Así, los varones presentan con carácter general mayores porcentajes de infraeducación que las mujeres. Al mismo tiempo, la sobreeducación es un desajuste educativo que afecta relativamen-

te más a las mujeres⁷. Sin embargo, mientras que la proporción de trabajadoras que no se encuentran en situación de desajuste educativo en los hoteles es superior a la proporción correspondiente a los varones, en las plantillas de los restaurantes se registra la relación inversa.

TABLA 6
INCIDENCIA DEL DESAJUSTE SEGÚN EL GÉNERO DE LOS TRABAJADORES

	TODOS			HOTELES			RESTAURANTES		
	Infra.	Adec.	Sobre.	Infra.	Adec.	Sobre.	Infra.	Adec.	Sobre.
<i>Varones</i>	36,1	50,6	13,3	37,9	51,3	10,7	30,9	48,7	20,4
<i>Mujeres</i>	22,1	58,4	19,5	22,5	61,4	16,0	20,0	41,6	38,4

Notas: Las cifras representan los porcentajes de trabajadores en cada categoría de desajuste sobre el total correspondiente. Infra. = trabajadores infraeducados. Adec. = trabajadores adecuadamente educados. Sobre. = trabajadores sobreeducados.

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos del Proyecto 1FD97-0858.

En consecuencia, en las muestras de hoteles, restaurantes y en la completa, los trabajadores sobreeducados poseen menos edad, experiencia, antigüedad en la empresa y declaran precisar menos tiempo para adquirir la experiencia necesaria para realizar su trabajo correctamente. Así mismo, representan una proporción mayor en el colectivo de mujeres y en las plantillas de los restaurantes. Analizar si estas relaciones se mantienen en un análisis "ceteris paribus" es precisamente el propósito de los análisis empíricos que se realizan a continuación.

4. DETERMINANTES DEL DESAJUSTE EDUCATIVO.

Son abundantes los trabajos que han analizado los determinantes del desajuste educativo (ver Groot y Maassen van den Brink, 2000). En el caso concreto del mercado de trabajo español, se pueden citar los trabajos ya mencionados de Alba-Ramírez (1993), García y Malo (1996) y Beneito, Ferri, Moltó y Uriel (1996). Las tres investigaciones analizan los determinantes del desajuste educativo utilizando

7. Estas discrepancias coinciden con las detectadas en los trabajos de Alba-Ramírez (1993) y García y Malo (1996) para el conjunto del mercado de trabajo español.

como método para medir el desajuste la evaluación de los trabajadores. El primero de los trabajos utiliza la Encuesta de Condiciones de Vida y Trabajo de 1985. Los otros dos utilizan como base de datos la Encuesta de Estructura, Conciencia y Biografía de Clase realizada en 1991. El trabajo de Lassibille, Navarro, Aguilar y de la O (2001) es el más reciente que estudia el desajuste educativo en España. En este caso se parte de un indicador de desajuste obtenido utilizando una definición exógena de los requerimientos educativos atribuibles a una clasificación de referencia de los trabajadores. Emplean como base de datos la Encuesta Sociodemográfica del INE correspondiente a 1991, de la que extraen una muestra de mujeres y varones con edades comprendidas entre 16 y 30 años.

La revisión de los trabajos comentados anteriormente ha permitido identificar aquellas variables que pueden estar relacionadas con la existencia de situaciones de desajuste educativo de los trabajadores en sus puestos de trabajo. Tomando como referencia esta evidencia, y con las limitaciones impuestas por la información disponible en la base de datos utilizada, en este apartado se ha procedido a especificar y estimar distintos modelos logit multinomiales con el propósito de analizar de forma independiente y en condiciones “*ceteris paribus*” cómo pueden afectar a la probabilidad de que un trabajador presente desajuste educativo las variables que integran el conjunto de información delimitado en los citados trabajos⁸.

La variable dependiente del modelo es una variable categórica que puede adoptar tres valores excluyentes: el correspondiente a los trabajadores que no presentan desajuste, sobreeducados e infraeducados. Se ha tomado como grupo de referencia el de los adecuadamente educados.

Las variables explicativas incluidas en el modelo se pueden agrupar, en primer lugar, en un conjunto de variables vinculadas con la dotación de capital humano del trabajador. Éstas variables son *experiencia teórica* en el mercado de trabajo (definida en años como la edad del individuo menos sus años de estudio menos 6); *antigüedad en el puesto de trabajo* (en años) y el tiempo de formación en el puesto necesario para realizar las tareas correctamente, definido utilizando cuatro variables ficticias que indican si el trabajador *necesita menos de 3 meses*, si *necesita de 3 a 6 meses*, si *necesita de 6 a 12 meses* o si *necesita más de 12 meses* de formación en el puesto⁹. Los valores muestrales medios y las características de referencia correspondientes a este conjunto de variables son: 20,28 años de expe-

8. Los fundamentos estadísticos de estos modelos se exponen en Amemiya (1981) y Maddala (1983).
9. No se han incluido como variables independientes las correspondientes a los niveles educativos poseídos por los trabajadores ya que, como señalan Sloane, Battu y Seaman (1999), los trabajadores con el nivel educativo más elevado no pueden estar infraeducados y los trabajadores con el nivel educativo más bajo no pueden estar sobreeducados.

riencia teórica, 7,89 años de antigüedad en el puesto y menos de tres meses necesarios para realizar las tareas correctamente. En segundo lugar, dos variables ficticias demográficas que indican si el trabajador es *varón* y si es *soltero*. Las características de referencia en este caso son mujer y no soltero. Finalmente, un conjunto de variables relacionadas con la situación laboral del trabajador y con las características del puesto que ocupa. Estas variables son: una variable ficticia para los *trabajadores de hoteles*; el tipo de contrato, representado mediante cinco variables ficticias correspondientes a las categorías de *contrato indefinido a tiempo completo*, *contrato indefinido a tiempo parcial*, *contrato eventual* y *contrato fijo discontinuo* y el tamaño del establecimiento donde el trabajador tiene su puesto, representado mediante las variables ficticias correspondientes a un *establecimiento con menos de 9 trabajadores*, *entre 10 y 25 trabajadores*, *entre 26 y 50*, *entre 51 y 100* y *con más de 100 trabajadores*. Las características de referencia para este conjunto de variables son: trabajador de un restaurante, con un contrato indefinido a tiempo completo y que trabaja en un establecimiento con menos de nueve trabajadores. Se consideran adicionalmente un conjunto de variables ficticias correspondientes a las distintas áreas funcionales y grupos profesionales considerados en el Cuadro 1.

En la Tabla 7 se muestran los resultados obtenidos de la estimación del modelo logit multinomial para el conjunto de la muestra disponible. Para facilitar la interpretación de las estimaciones, se presentan en la tabla las probabilidades relativas en lugar de los coeficientes¹⁰.

10. Se considera un modelo logit multinomial donde la variable dependiente ($Y=j$) puede tomar tres valores discretos y excluyentes entre sí: ($j=0$) si el trabajador está infraeducado, ($j=1$) si el trabajador está sobreeducado y ($j=2$) si el trabajador se considera adecuadamente educado. Se supone además que las características individuales se encuentran recogidas en el vector formado por las (k) variables independientes del modelo que se denomina (X_i) (donde $i=1, \dots, N$ representa el número de trabajadores que componen la muestra). Se puede calcular la probabilidad relativa ("odds ratio") de pertenecer al grupo de infraeducados ($j=0$) o sobreeducados ($j=1$) respecto al grupo de referencia (trabajadores adecuadamente educados, $j=2$) teniendo en cuenta que:

$$\frac{P(Y=j / X)}{P(Y=2 / X)} = \exp(b_j / X) \quad \forall j = 0, 1$$

donde (b_j / X) representa al vector de (k) coeficientes estimados en el modelo logit multinomial correspondientes al grupo (j). La probabilidad relativa calculada según la expresión anterior permite cuantificar el impacto que tiene sobre la probabilidad de pertenecer al grupo (j), respecto al grupo de referencia ($j=2$), el aumento en una unidad de la variable independiente continua o el valor unitario en el caso de una variable independiente dicotómica respecto a las correspondientes alternativas de referencia (Cabrer, Sancho y Serrano, p. 109, 2001).

TABLA 7
**DETERMINANTES DEL DESAJUSTE EDUCATIVO. LOGIT MULTINOMIAL.
 MUESTRA COMPLETA**

	Infraeducados / Adecuadamente ed.		Sobreeducados / Adecuadamente ed.	
	Exp (B)	Valor p	Exp (B)	Valor p
<i>Experiencia laboral (= Edad - Años de estudio - 6) (años)</i>	1.077	0.000	0.842	0.000
<i>Experiencia laboral al cuadrado (años)</i>	0.999	0.091	1.002	0.001
<i>Antigüedad en la empresa (años)</i>	1.016	0.431	1.095	0.004
<i>Antigüedad en la empresa al cuadrado (años)</i>	0.999	0.220	0.999	0.221
<i>Ficticia de género (=1 si el trabajador es varón)</i>	1.277	0.053	0.870	0.359
<i>Ficticia de estado civil (=1 si el trabajador es soltero)</i>	1.444	0.003	0.736	0.062
<i>Ficticia de hotel (=1 si el trabajador pertenece a un hotel)</i>	1.276	0.082	0.491	0.000
<i>Ficticia de tipo de contrato (=1 si el trabajador tiene otro tipo de contrato)</i>	1.759	0.011	0.978	0.934
<i>Ficticia de tipo de contrato (=1 si el trabajador tiene un contrato eventual)</i>	1.221	0.170	1.457	0.036
<i>Ficticia de tipo de contrato (=1 si el trabajador tiene un contrato indefinido a tiempo parcial)</i>	2.309	0.002	3.436	0.000
<i>Ficticia de tipo de contrato (=1 si el trabajador tiene un contrato fijo discontinuo)</i>	0.801	0.121	0.814	0.349
<i>Ficticia de tiempo de formación en el puesto (=1 si necesita de 3 a 6 meses)</i>	1.552	0.002	0.841	0.306
<i>Ficticia de tiempo de formación en el puesto (=1 si necesita de 6 a 12 meses)</i>	2.965	0.000	0.938	0.737
<i>Ficticia de tiempo de formación en el puesto (=1 si necesita más de 12 meses)</i>	1.867	0.000	0.609	0.013
<i>Ficticia de tamaño del establecimiento (=1 si tiene entre 10 y 25 trabajadores)</i>	1.251	0.323	1.506	0.142
<i>Ficticia de tamaño del establecimiento (=1 si tiene entre 26 y 50 trabajadores)</i>	0.898	0.649	1.067	0.824
<i>Ficticia de tamaño del establecimiento (=1 si tiene entre 51 y 100 trabajadores)</i>	1.000	0.999	1.328	0.325
<i>Ficticia de tamaño del establecimiento (=1 si tiene más de 100 trabajadores)</i>	0.918	0.733	1.079	0.814
Número de trabajadores			2738	
% Infraeducados en la muestra			31.67	
% Sobreeducados en la muestra			14.61	
% Adecuadamente educados en la muestra			53.73	
Pseudo R ²			0.245	
% de predicciones correctas de las variables dependientes			58.0	

Nota: Las probabilidades relativas (Exp (B)) estimadas muestran el efecto que tiene sobre la probabilidad el aumento en una unidad o el cambio en la categoría correspondiente a una variable respecto a la alternativa de referencia. Las estimaciones incluyen la intersección y 18 variables dicotómicas correspondientes a las distintas ocupaciones consideradas excepto la de referencia (Restauración nivel 2, RE2).

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos del Proyecto 1FD97-0858.

Atendiendo en primer lugar a los factores que explican la probabilidad relativa de estar infraeducado, se puede comprobar en dicha tabla que, del grupo de variables que recogen el efecto de los distintos componentes del capital humano, muestran un efecto significativo la experiencia teórica y las variables ficticias relacionadas con el tiempo que el trabajador estima necesario para realizar las tareas correctamente. En concreto, la probabilidad de estar infraeducado aumenta, por término medio, un 7,7% por cada año adicional de experiencia teórica del trabajador. Asimismo, el trabajador que estima que son necesarios más de 3 meses de formación para realizar las tareas en el puesto correctamente tiene una probabilidad entre 1,6 y 2 veces superior de estar infraeducado respecto a aquel que señala el intervalo de referencia. Con relación a las variables demográficas, los resultados de la Tabla 7 indican que los varones tienen una probabilidad 1,3 veces superior a las mujeres de estar infraeducados. Asimismo, los solteros muestran una probabilidad 1,4 veces superior respecto a los no solteros de estar infraeducados. Con relación al grupo de variables relacionadas con la situación laboral del trabajador y las características del puesto que ocupa, caben señalar los siguientes resultados. Los trabajadores de los hoteles tienen una probabilidad 1,3 veces superior de estar infraeducados respecto a los trabajadores de los restaurantes. Además, el tipo de contrato que posee el trabajador también explica la probabilidad de estar infraeducado: los trabajadores con un contrato indefinido a tiempo parcial tienen una probabilidad 2,3 veces superior de estar infraeducados que aquellos que poseen un contrato indefinido a tiempo completo, que es la categoría de referencia¹¹. Finalmente, hay que señalar que la antigüedad en el puesto y el tamaño del establecimiento no muestran un efecto significativo sobre la probabilidad relativa de estar infraeducado.

En segundo lugar, atendiendo a los determinantes de la sobreeducación, la experiencia laboral y la antigüedad en la empresa muestran coeficientes significativos. Por un lado, el coeficiente estimado para la experiencia indica que la probabi-

11. Aunque por motivos de espacio no se recoge en la tabla, las estimaciones muestran que, a igualdad del resto de características individuales, la ocupación de cada trabajador explica las diferencias en la probabilidad de estar infraeducado en los siguientes casos: los trabajadores en la ocupación de Cocina nivel 1 (CO1) (Jefe y Subjefe de Cocina) tienen una probabilidad 1,8 veces superior de estar infraeducados con relación a los trabajadores en la ocupación de referencia (Restauración nivel 2, RE2, Camareros), mientras que esta probabilidad relativa es de 0,46 en el caso de los trabajadores de la ocupación Limpieza nivel 3 (LZ3) (Camarera de Pisos, Lavandera, entre otros).
12. Este resultado, contrario al esperado teóricamente, es similar al obtenido por García y Malo (1996). Sin embargo, siguiendo la interpretación de los resultados que propone el citado trabajo, dado que este coeficiente no es significativo en la ecuación relativa a la probabilidad de estar infraeducado, se puede considerar que la antigüedad en la empresa no es un determinante significativo del desajuste educativo de los trabajadores. Además, como afirman los autores citados, el hecho de que esta variable no sea significativa puede cuestionar la relación esperada entre desajuste educativo y movilidad laboral voluntaria. Esta relación se analiza en el apartado siguiente.

alidad de estar sobreeducado disminuye un 1,6% por cada año adicional de experiencia del trabajador respecto a su valor de referencia. Por otro lado, un año adicional de antigüedad en la empresa, respecto a su nivel de referencia, aumenta la probabilidad de estar sobreeducado en un 9,5%¹². Igualmente, a medida que aumenta el tiempo de formación necesario para ejecutar convenientemente las tareas, disminuye la probabilidad de que el trabajador se encuentre sobreeducado. En concreto, los trabajadores que con relación a este tiempo declaran necesitar más de 1 año tienen una probabilidad 0,61 veces menor de estar sobreeducados respecto al trabajador de referencia. El resto de coeficientes que muestran un efecto significativo sobre la probabilidad de estar sobreeducado son los relacionados con los trabajadores de los hoteles y el tipo de contrato que poseen. Los resultados indican que los trabajadores de los hoteles tienen un 49% de posibilidades de estar sobreeducados con respecto a los trabajadores de los restaurantes, a igualdad del resto de características individuales.

Asimismo, los trabajadores con contratos eventuales e indefinidos a tiempo parcial tienen una probabilidad 1,5 veces y 3,4 veces superior, respectivamente, de estar sobreeducados que los trabajadores de referencia¹³.

En definitiva, las estimaciones sugieren que, la probabilidad de estar infraeducado aumenta con la experiencia laboral y con el tiempo necesario de formación mediante la experiencia para realizar correctamente las tareas. Aumenta también en el caso de tener un contrato indefinido a tiempo parcial, trabajar en un hotel, ser soltero y varón. Por el contrario, la probabilidad de sobreeducación se reduce a medida que aumenta la experiencia laboral y el tiempo necesario de formación en el puesto. Esta probabilidad aumenta en el caso de tener un contrato eventual o indefinido a tiempo parcial y se reduce en el caso de trabajar en un hotel. Estos resultados son en general coincidentes con los obtenidos en otros trabajos que postulan la existencia de relaciones de sustitución entre distintos componentes del capital humano¹⁴.

Es importante destacar igualmente que, a igualdad de condiciones, la probabilidad de que un trabajador se encuentre en una situación de desajuste educativo es distinta en el caso de los hoteles y los restaurantes. Asimismo, poseer un contrato indefinido a tiempo completo reduce la probabilidad de presentar desajuste edu-

13. Por último, aunque no se presente en la tabla, hay que indicar que, a igualdad de características individuales, los trabajadores de la ocupación Limpieza nivel 4 (LZ4) (Limpiadoras) tienen una probabilidad 2,7 veces superior de estar sobreeducados respecto a la ocupación de referencia (RE2). Los trabajadores en el puesto de Recepción y Administración nivel 2 (AL2) (Recepcionista y Administrativo entre otros) tienen un 59% de posibilidades de estar sobreeducados respecto a dicho grupo de referencia.
14. Ver Alba-Ramírez (1993) y García y Malo (1996) para el mercado de trabajo español y Sloane, Battu y Seaman (1999) para el mercado de trabajo británico.

cativo respecto a aquellos trabajadores con contrato eventual o indefinido a tiempo parcial.

La detección de diferencias en las probabilidades relativas de que un individuo pertenezca a uno de los grupos de los trabajadores con desajuste educativo, explicadas exclusivamente por que dicho individuo pertenezca a la plantilla de un hotel o de un restaurante, o incluso, dentro de estos establecimientos, por el distinto puesto que ocupa, justifica la necesidad de replicar este análisis para diferentes submuestras de trabajadores. Este propósito es factible además por el hecho de disponer de una muestra de trabajadores suficientemente amplia.

Las estimaciones de los modelos logit multinomiales para las submuestras de hoteles y restaurantes, que se muestran en las Tablas 1 y 2 del apéndice, permiten matizar las conclusiones obtenidas para el conjunto de la muestra en los siguientes aspectos.

En primer lugar, en el caso de los trabajadores pertenecientes a las plantillas de los restaurantes, la experiencia laboral no afecta a la probabilidad de estar infraeducado, aunque si reduce la probabilidad de estar sobreeducado.

En segundo lugar, en la submuestra de trabajadores de restaurantes, y a igualdad del resto de características individuales, la única ocupación que muestra un efecto individual significativo sobre la probabilidad de que el trabajador se encuentre en una situación de desajuste educativo es la correspondiente al grupo de Cocina nivel 1 (CO1). Ser Jefe y Subjefe de Cocina de los restaurantes aumenta la probabilidad de estar infraeducado en 2,4 veces respecto al grupo de referencia (RE2). Sin embargo, en el caso de los hoteles, a igualdad del resto de características individuales, son los niveles de entrada del grupo de Cocina y Limpieza en los que se detecta una mayor probabilidad de desajuste educativo (Fregador y Pinche de Cocina, Camarera de Pisos y Lavandera y Limpiadora).

5. DETERMINANTES DE LA MOVILIDAD DE LOS TRABAJADORES.

La teoría de la movilidad ocupacional (Rosen, 1972; Sicherman y Galor, 1990) y la teoría del emparejamiento (“job matching”) (Jovanovic, 1979; Sicherman, 1991) sostienen que la sobreeducación puede favorecer la movilidad laboral. Por un lado, la teoría de la movilidad ocupacional sugiere que a los trabajadores puede interesarles temporalmente ocupar puestos de trabajo “de entrada” para los cuales se encuentren sobreeducados con el propósito de adquirir la experiencia necesaria para promocionarse posteriormente hacia puestos de trabajo de mayor nivel, mejor remunerados o con mayores expectativas de promoción. Esta promoción podría realizarse dentro de la misma empresa o bien a través de un cambio de empresa. Por

otro lado, la teoría del emparejamiento reconoce que la sobreeducación representa una situación desfavorable para el trabajador (favorable en el caso de la infraeducación). Cabe esperar pues que el trabajador sobreeducado trate de alcanzar un ajuste más conveniente cambiando de puesto de trabajo dentro de su empresa o cambiando de empresa. Estas teorías permiten establecer una conexión lógica entre la situación presente de desajuste educativo del trabajador (que puede ser considerada proxy del desajuste educativo pasado) y la probabilidad de que haya cambiado de empresa o de puesto de trabajo dentro de su empresa. Considerando a la infraeducación como una etapa final en el proceso de ajuste del trabajador a los puestos, y a la sobreeducación como el estadio inicial de dicho proceso, cabe esperar que, a igualdad del resto de características individuales, la infraeducación aumente la probabilidad del trabajador de haber cambiado de puesto o de empresa en el pasado. En consecuencia, el efecto contrario sobre dicha probabilidad es atribuible a la sobreeducación.

Partiendo de estas premisas, el objetivo de este apartado es analizar cómo afecta a la probabilidad de que un trabajador no haya cambiado de empresa o de puesto dentro de la empresa en la que trabaja el hecho de que se considere infraeducado o sobreeducado en el puesto que ocupa desde la perspectiva de la educación formal que posee.

El modelo estadístico que se va a utilizar con esta finalidad es un modelo logit binomial. En el caso del análisis de la movilidad interna, la variable de respuesta del modelo logit toma dos valores, (1) si el trabajador no ha pasado por otros puestos de trabajo en la empresa y (0) si alguna vez ha cambiado de puesto dentro de la empresa. Asimismo, en el análisis de la movilidad laboral externa, la variable de respuesta toma el valor (1) si el trabajador no ha cambiado de empresa de forma voluntaria y (0) en el caso de que haya trabajado anteriormente en otra empresa.

Por su parte, el vector de características individuales se integra, en ambos casos, por los siguientes grupos de variables: relativas al trabajador (*nivel de estudios, edad, género y estado civil*), relativas al puesto de trabajo (*perteneciente a un hotel, tipo de contrato y tamaño del establecimiento*) y relativas al desajuste educativo (*infraeducado y sobreeducado*). Las características del trabajador de referencia son las siguientes: nivel de estudios primarios o hasta EGB¹⁵, 35 años de edad, mujer, no soltero, trabajador de un restaurante, con contrato indefinido a tiempo completo, que trabaja en un establecimiento con menos de 9 trabajadores, que

15. La inclusión de las variables nivel de estudios y edad del trabajador se justifican en este análisis por la necesidad de controlar el hecho, constatado empíricamente en el apartado anterior, de que los trabajadores con menor edad poseen en general mayores niveles de estudio y, en consecuencia, pueden presentar una mayor probabilidad de estar sobreeducados.

ocupa un puesto en el grupo de Restauración (RE) del área (II) (Camarero y Barman, básicamente) y que está adecuadamente educado en el puesto que ocupa.

En la Tabla 8 se presentan los resultados de estimar los modelos logit de movilidad interna y externa a la empresa para el conjunto de la muestra de trabajadores de hoteles y restaurantes.

TABLA 8
LOGIT DE MOVILIDAD INTERNA Y EXTERNA. MUESTRA COMPLETA.

	Variable dependiente = 1 si <u>no</u> ha pasado por otros puestos en la empresa		Variable dependiente = 1 si <u>no</u> ha trabajado en otra empresa	
	Exp (B)	Valor p	Exp (B)	Valor p
<i>Ficticia nivel de estudios (=1 si el trabajador es analfabeto o no tiene estudios)</i>	1.146	0.619	0.937	0.830
<i>Ficticia nivel de estudios (=1 si el trabajador posee el nivel de Formación Profesional de 1º grado)</i>	1.185	0.353	1.189	0.379
<i>Ficticia nivel de estudios (=1 si el trabajador posee el nivel de Formación Profesional de 2º grado)</i>	1.198	0.381	0.908	0.673
<i>Ficticia nivel de estudios (=1 si el trabajador posee el nivel de BUP-COU)</i>	1.041	0.800	1.174	0.359
<i>Ficticia nivel de estudios (=1 si el trabajador posee el nivel de Diplomatura Universitaria)</i>	1.047	0.824	1.082	0.732
<i>Ficticia nivel de estudios (=1 si el trabajador posee el nivel de Licenciatura Universitaria)</i>	1.681	0.125	1.340	0.409
<i>Edad del trabajador (años)</i>	0.920	0.037	0.811	0.000
<i>Edad del trabajador al cuadrado (años)</i>	1.001	0.036	1.002	0.000
<i>Ficticia de género (=1 si el trabajador es varón)</i>	0.870	0.298	0.667	0.003
<i>Ficticia de estado civil (=1 si el trabajador es soltero)</i>	1.319	0.042	1.247	0.121
<i>Ficticia de hotel (=1 si el trabajador pertenece a un hotel)</i>	0.639	0.004	0.774	0.118
<i>Ficticia de tipo de contrato (=1 si el trabajador tiene otro tipo de contrato)</i>	1.977	0.005	0.520	0.006
<i>Ficticia de tipo de contrato (=1 si el trabajador tiene un contrato eventual)</i>	2.333	0.000	0.507	0.000
<i>Ficticia de tipo de contrato (=1 si el trabajador tiene un contrato indefinido a tiempo parcial)</i>	1.228	0.423	0.820	0.498
<i>Ficticia de tipo de contrato (=1 si el trabajador tiene un contrato fijo discontinuo)</i>	1.458	0.011	0.585	0.003
<i>Ficticia de tamaño del establecimiento (=1 si tiene entre 10 y 25 trabajadores)</i>	0.945	0.837	0.778	0.369
<i>Ficticia de tamaño del establecimiento (=1 si tiene entre 26 y 50 trabajadores)</i>	0.861	0.596	0.993	0.981
<i>Ficticia de tamaño del establecimiento (=1 si tiene entre 51 y 100 trabajadores)</i>	0.691	0.182	1.694	0.059

Continúa...

TABLA 8
LOGIT DE MOVILIDAD INTERNA Y EXTERNA. MUESTRA COMPLETA
 (Conclusión)

	Variable dependiente = 1 si <u>no</u> ha pasado por otros puestos en la empresa		Variable dependiente = 1 si <u>no</u> ha trabajado en otra empresa	
	Exp (B)	Valor p	Exp (B)	Valor p
<i>Ficticia de tamaño del establecimiento (=1 si tiene más de 100)</i>	0.741	0.307	0.942	0.844
<i>Ficticia de desajuste (=1 si el trabajador está infraeducado)</i>	0.812	0.071	1.254	0.086
<i>Ficticia de desajuste (=1 si el trabajador está sobreeducado)</i>	0.911	0.576	1.037	0.826
Número de trabajadores	2283		2169	
% Variable dependiente = 1	66.80		23.33	
Pseudo R ²	0.214		0.131	
% de predicciones correctas de la variable dependiente	73.1		77.5	

Nota: Se han excluido de la muestra los trabajadores que han cambiado de empresa de forma involuntaria (por cese del contrato y cierre del establecimiento entre otros motivos). Las probabilidades relativas estimadas (Exp (B)) muestran el efecto que tiene sobre la probabilidad el cambio en una unidad o en la categoría correspondiente a una variable respecto a la alternativa base. Las estimaciones incluyen la intersección y 18 variables dicotómicas correspondientes a las distintas ocupaciones consideradas excepto la de referencia (Restauración nivel 2, RE2).

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos del Proyecto 1FD97-0858.

Se puede comprobar en primer lugar que las variables relacionadas con el desajuste educativo no muestran un efecto significativo ni sobre la probabilidad de haber cambiado de puesto de trabajo dentro de la empresa (movilidad interna) ni de haber cambiado voluntariamente de empresa (movilidad externa). No se obtiene evidencia pues de que el desajuste educativo del trabajador sea un factor condicionante de su movilidad laboral interna o externa para la muestra completa de trabajadores¹⁶. En segundo lugar, los trabajadores pertenecientes a las plantillas de los hoteles presentan una probabilidad significativamente mayor de movilidad laboral interna y externa respecto a los trabajadores pertenecientes a los restaurantes. Este resultado aconseja pues realizar estimaciones independientes para las submuestras de trabajadores de los hoteles y de los restaurantes.

16. Este resultado es similar al obtenido para el mercado de trabajo español por García y Malo (1996), pero difiere del obtenido por Alba-Ramírez (1993). Es consistente además con la ausencia de significación estadística de la variable antigüedad en la empresa en las estimaciones del modelo de desajuste educativo del apartado anterior.

Los resultados de la estimación de los modelos logit de movilidad interna y externa para los trabajadores de los hoteles figuran en la Tabla 3 del apéndice. Se comprueba de nuevo para esta submuestra que el desajuste educativo no es un factor que está relacionado con la movilidad laboral. En cambio, los resultados obtenidos revelan la existencia de algunas variables que sí están relacionadas significativamente con la movilidad laboral.

Las variables relacionadas con el nivel educativo de los trabajadores muestran un efecto significativo sobre la probabilidad de movilidad pero sólo en el caso de la interna. Así, para los niveles educativos de FPPII y Licenciatura se estiman unas probabilidades relativas de no haber cambiado de puesto dentro de la empresa 1,6 y 1,8 veces superiores respecto a la categoría de referencia (Primaria-EGB). Este resultado puede explicarse teniendo en cuenta que estas titulaciones, poco habituales en las plantillas, son más frecuentes entre los trabajadores más jóvenes que ocupan puestos de entrada en las empresas. La edad del trabajador es otro factor que presenta un efecto significativo sobre la movilidad laboral interna y externa: la probabilidad de movilidad laboral voluntaria se reduce en el caso de los trabajadores con edad superior a la media. Asimismo, los varones tienen una probabilidad 0,6 veces inferior, respecto a las mujeres, de no haber cambiado de empresa, mostrando en consecuencia una mayor movilidad externa. Esta probabilidad relativa, en cambio, no es significativa desde el punto de vista de la movilidad interna. Los trabajadores con contratos temporales están relacionados, significativamente, con una mayor probabilidad de movilidad externa con relación a aquellos que poseen un contrato indefinido. Sin embargo, estos trabajadores presentan una probabilidad relativa hasta 2,6 veces superior de no haber cambiado de puesto respecto a los trabajadores con contrato indefinido. Este resultado pone de manifiesto que los contratos temporales se reservan para puestos de entrada a la empresa y que los trabajadores que logran un contrato indefinido han pasado con mayor frecuencia por otros puestos dentro de la empresa.

Con relación al tamaño del establecimiento, cabe señalar que las plantillas de los establecimientos con más de 9 trabajadores presentan una probabilidad superior (hasta 3 veces en el caso de los establecimientos entre 10 y 25 trabajadores) de no haber cambiado de puesto dentro de la empresa y una probabilidad de no haber cambiado de empresa de hasta 0,2 veces inferior respecto a los trabajadores en los establecimientos más pequeños. Este resultado revela que, en condiciones *ceteris paribus*, en los hoteles más pequeños la movilidad laboral interna es poco probable mientras que la externa es más probable; lo contrario ocurre en los hoteles de mayor tamaño.

Finalmente, las estimaciones muestran que los trabajadores en puestos de Dirección son los que presentan una menor probabilidad de no haber pasado por otros puestos dentro de la empresa respecto a la categoría de referencia. Además, los trabajadores con menor probabilidad relativa de movilidad externa se encuen-

tran en el grupo de Recepción y Administración y en los puestos de entrada de los grupos de Cocina y Limpieza. Este resultado, que no se recoge en la tabla por motivos de espacio, puede explicarse porque estos puestos suelen ocuparse con personal con poca experiencia, en el caso de los puestos de entrada, o con personal con relativamente amplia antigüedad en la empresa, en el caso de las áreas superiores de Recepción y Administración.

En la Tabla 4 del apéndice se presentan los resultados de las estimaciones correspondientes a la submuestra de restaurantes. En primer lugar se comprueba que la proporción de trabajadores en la muestra que no han pasado por otros puestos de trabajo dentro del restaurante (79,2%) es un porcentaje significativamente superior al que presenta la submuestra de hoteles (63,3%). En cambio, la proporción de trabajadores que no han trabajado en otra empresa es similar en ambas submuestras (alrededor del 23%). Estos resultados revelan que existe en el sector una elevada movilidad de carácter externo. Sin embargo, la movilidad interna es mucho más reducida y afecta en mayor medida a los trabajadores que pertenecen a las plantillas de los hoteles. Las estimaciones permiten señalar que las variables que afectan significativamente a la probabilidad de no haber cambiado de puesto en el restaurante son únicamente el tipo de contrato y el tamaño del establecimiento. Así, la temporalidad de los contratos afecta positivamente a la probabilidad de no haber pasado por otros puestos; por su parte, la movilidad laboral interna es mayor en los establecimientos con más de 9 trabajadores que en los más pequeños. Además de la edad del trabajador, ambas variables también ejercen un efecto significativo sobre la probabilidad de no haber trabajado en otra empresa. En concreto, la temporalidad de los contratos afecta negativamente a la probabilidad de no haber cambiado de empresa mientras que el tamaño del establecimiento ejerce una influencia positiva sobre la probabilidad de no haber cambiado de empresa.

En consecuencia, estos resultados ponen de manifiesto que la temporalidad de los contratos está asociada a situaciones de baja movilidad interna y alta movilidad externa de los trabajadores. Asimismo, en los hoteles con más de 9 trabajadores la probabilidad de movilidad interna es mayor y la de movilidad externa menor respecto a los más pequeños. Finalmente cabe señalar respecto a la movilidad laboral externa que las categorías de entrada de los grupos de Cocina y Limpieza muestran una probabilidad significativamente menor que la ocupación de referencia.

6. CONSIDERACIONES FINALES.

Este trabajo ha tenido como propósito analizar el ajuste entre los niveles de educación reglada poseídos por los trabajadores y los niveles educativos requeri-

dos en los puestos de trabajo que ocupan en las empresas de hostelería de Andalucía. Se ha estimado con esta finalidad cuáles son los determinantes del desajuste educativo de los trabajadores así como el impacto del desajuste en la movilidad laboral voluntaria a partir de la información proporcionada por las encuestas a los trabajadores que se han realizado dentro del proyecto de investigación “*Déficit de cualificaciones, productividad y salarios en el sector turístico Andaluz*” (proyecto del Plan Nacional de I+D código 1FD97-0858). Estas variables empíricas han permitido llevar a cabo un análisis econométrico que ha consistido en primer lugar en especificar y estimar distintos modelos logit multinomiales para cuantificar el impacto de tanto sus características individuales como las del puesto de trabajo que ocupa sobre la probabilidad de que el trabajador se considere infraeducado o sobreeducado. En segundo lugar, se han estimado modelos logit binomiales para estudiar el impacto de las características individuales del trabajador (incluida su posible situación de desajuste educativo) y del puesto que ocupa sobre las probabilidades de que haya cambiado voluntariamente de puesto dentro de su empresa y de que haya trabajado con anterioridad en otra empresa.

Los análisis econométricos son consistentes con la hipótesis de que los trabajadores de la hostelería andaluza, especialmente en el caso de los restaurantes, pueden compensar en el puesto de trabajo sus carencias de educación reglada con mayores dotaciones de experiencia laboral o con periodos de formación de entrada en el puesto más dilatados. Asimismo, permiten señalar algunos puestos en los que la incidencia de estos desajustes puede ser especialmente elevada: en el caso de los Jefes y Subjefes de Cocina de los restaurantes y en los Camareros y en los niveles de entrada de las áreas de Cocina y Limpieza (Fregador y Pinche de Cocina, Camarera de Pisos y Lavandera y Limpiadora). En estas ocupaciones en consecuencia las empresas deberían prestar una atención particular a la formación de los trabajadores en el puesto de trabajo.

Finalmente, las estimaciones realizadas con el propósito de determinar los factores explicativos de la movilidad laboral voluntaria de los trabajadores permiten afirmar que el desajuste educativo de los trabajadores, en el sentido en que aquí se ha definido, puede ser un desajuste permanente en las empresas. También podría interpretarse este resultado considerando que los requerimientos formativos de las empresas de hostelería en el presente podrían gravitar fundamentalmente sobre la experiencia laboral acumulada por el trabajador y en la formación en el puesto de trabajo que le proporcione la propia empresa. Este hecho podría estar relacionado en última instancia con la existencia de desajustes entre los requerimientos formativos de los empleadores y la oferta educativa reglada que han tenido a su disposición los trabajadores empleados en este sector en Andalucía.

BIBLIOGRAFÍA

- ALBA-RAMÍREZ, A. (1993): "Mismatch in the Spanish labour market. Overeducation?". *Journal of Human Resources*, vol. 28, nº 2, pp. 259-278.
- AMEMIYA, T. (1981): "Qualitative response models: a survey". *Journal of Economic Literature*, vol. XIX, Diciembre, pp. 1483-1536.
- BENEITO, P., FERRI, J., MOLTÓ, M.L. y URIEL, E. (1996): «Desajuste educativo y formación laboral especializada: efectos sobre los rendimientos salariales», *Working Papers EC 96-11*, Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas.
- BOTE, V. y MARCHENA, M. (1996). «Política turística» en A. Pedreño (dir.) *Introducción a la economía del turismo en España*, Editorial Civitas, Madrid.
- CABRER, B., SANCHO, A. y SERRANO, G. (2001): *Microeconomía y decisión*, Ediciones Pirámide, Madrid.
- FAYOS-SOLÁ, E. (1997): «Reinventando la educación turística», *Hostelería y Turismo*, nº 382, p. 6-7.
- GARCÍA, C. y MALO, M. (1996): "Desajuste Educativo y Movilidad Laboral en España". *Revista de Economía Aplicada*, nº 11, pp. 105-131.
- GROOT, W. y MAASSEN VAN DEN BRINK, H. (2000): "Overeducation in the labor market: a meta-analysis", *Economics of Education Review*, nº 19 (2), p. 149-158.
- HARTOG, J. (2000): "Overeducation and earnings: where are we, where should we go?", *Economics of Education Review*, nº 19 (2), p. 131-147.
- JENSEN, J.F. (2001): *Improving training in order to upgrade skills in the tourism industry*, Tourism and Employment, Final Report of Working Group B, European Commission.
- JOVANOVIĆ, B. (1979): "Job matching and the theory of turnover", *Journal of Political Economy*, vol. 87, nº 5, p. 972-990.
- KISH, L. (1965): *Survey sampling*, John Wiley, New York.
- LASSIBILLE, G., NAVARRO, L., AGUILAR, I. y DE LA O, C. (2001): "Youth transition from school to work in Spain", *Economics of Education Review*, nº 20 (3), p. 139-149.
- MADDALA, G. (1983): *Limited dependent and qualitative variables in econometric*, Cambridge University Press, Cambridge.
- ORTEGA, B., MARCHANTE, A.J., SÁNCHEZ-OLLERO, J.L., BLANCO, F.J. y GUZMÁN, P. (2001): *Necesidades formativas emergentes en los sectores de transporte de viajeros por carretera, agencias de viajes y guías de turismo de Andalucía*, Federación de Comunicaciones, Transporte y Mar de UGT-Andalucía, Málaga.

- ROSEN, S. (1972): "Learning and experience in the labour market", *Journal of Human Resources*, nº 7, p. 326-342.
- SICHERMAN, N. (1991): "Overeducation in the labour market", *Journal of Labour Economics*, vol. 9, nº 2, p. 101-122.
- SICHERMAN, N. y GALOR, O. (1990): "A Theory of career mobility", *Journal of Political Economy*, nº 98, p. 160-192.
- SLOANE, P., BATTU, H. y SEAMAN, P.T. (1999): "Overeducation, undereducation and the British labour market", *Applied Economics Letters*, nº 31, p. 1437-1453.
- URIEL, E., MONFORT, V.M., FERRI, J. y FERNÁNDEZ DE GUEVARA, J. (2001): *El sector turístico en España*, Caja de Ahorros del Mediterráneo, Alicante.
- VERA, F. (1995): "Los estudios de postgrado sobre turismo en España", *Estudios Turísticos*, nº 128, p. 11-12.

APÉNDICE

TABLA 1
**DETERMINANTES DEL DESAJUSTE EDUCATIVO. LOGIT MULTINOMIAL.
 TRABAJADORES EN HOTELES.**

	Infraeducados / Adecuadamente ed.		Sobreeducados / Adecuadamente ed.	
	Exp (B)	Valor p	Exp (B)	Valor p
<i>Experiencia laboral (= Edad - Años de estudio - 6) (años)</i>	1.090	0.000	0.838	0.000
<i>Experiencia laboral al cuadrado (años)</i>	0.999	0.059	1.002	0.002
<i>Antigüedad en la empresa (años)</i>	1.007	0.752	1.135	0.001
<i>Antigüedad en la empresa al cuadrado (años)</i>	0.999	0.325	0.998	0.063
<i>Ficticia de género (=1 si el trabajador es varón)</i>	1.310	0.057	1.090	0.647
<i>Ficticia de estado civil (=1 si el trabajador es soltero)</i>	1.354	0.030	0.756	0.152
<i>Ficticia de tipo de contrato (=1 si el trabajador tiene otro tipo de contrato)</i>	1.831	0.028	1.359	0.373
<i>Ficticia de tipo de contrato (=1 si el trabajador tiene un contrato eventual)</i>	1.249	0.219	2.158	0.001
<i>Ficticia de tipo de contrato (=1 si el trabajador tiene un contrato indefinido a tiempo parcial)</i>	2.693	0.001	3.584	0.000
<i>Ficticia de tipo de contrato (=1 si el trabajador tiene un contrato fijo discontinuo)</i>	0.781	0.102	0.713	0.197
<i>Ficticia de tiempo de formación en el puesto (=1 si necesita de 3 a 6 meses)</i>	1.274	0.131	0.769	0.204
<i>Ficticia de tiempo de formación en el puesto (=1 si necesita de 6 a 12 meses)</i>	1.754	0.001	0.840	0.461
<i>Ficticia de tiempo de formación en el puesto (=1 si necesita más de 12 meses)</i>	1.612	0.005	0.668	0.114
<i>Ficticia de tamaño del establecimiento (=1 si tiene entre 10 y 25 trabajadores)</i>	1.082	0.846	2.001	0.246
<i>Ficticia de tamaño del establecimiento (=1 si tiene entre 26 y 50 trabajadores)</i>	0.842	0.669	1.141	0.825
<i>Ficticia de tamaño del establecimiento (=1 si tiene entre 51 y 100 trabajadores)</i>	0.934	0.864	1.713	0.361
<i>Ficticia de tamaño del establecimiento (=1 si tiene más de 100 trabajadores)</i>	0.874	0.739	1.405	0.573
Número de trabajadores			2150	
% Infraeducados en la muestra			32.37	
% Sobreeducados en la muestra			12.19	
% Adecuadamente educados en la muestra			55.44	
Pseudo R ²			0.234	
% de predicciones correctas de las variables dependientes			59.5	

Nota: Las probabilidades relativas (Exp (B)) estimadas muestran el efecto que tiene sobre la probabilidad el aumento en una unidad o el cambio en la categoría correspondiente a una variable respecto a la alternativa de referencia. Las estimaciones incluyen la intersección y 18 variables dicotómicas correspondientes a las distintas ocupaciones consideradas excepto la de referencia (Restauración nivel 2, RE2).

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos del Proyecto 1FD97-0858.

TABLA 2
**DETERMINANTES DEL DESAJUSTE EDUCATIVO. LOGIT MULTINOMIAL.
 TRABAJADORES EN RESTAURANTES.**

	Infraeducados / Adecuadamente ed.		Sobreeducados / Adecuadamente ed.	
	Exp (B)	Valor p	Exp (B)	Valor p
<i>Experiencia laboral (= Edad - Años de estudio - 6) (años)</i>	1.034	0.432	0.853	0.002
<i>Experiencia laboral al cuadrado (años)</i>	1.000	0.870	1.001	0.287
<i>Antigüedad en la empresa (años)</i>	1.037	0.437	1.081	0.219
<i>Antigüedad en la empresa al cuadrado (años)</i>	0.999	0.698	0.999	0.816
<i>Ficticia de género (=1 si el trabajador es varón)</i>	1.053	0.864	0.498	0.013
<i>Ficticia de estado civil (=1 si el trabajador es soltero)</i>	1.768	0.055	0.675	0.233
<i>Ficticia de tipo de contrato (=1 si el trabajador tiene otro tipo de contrato)</i>	1.611	0.226	0.770	0.578
<i>Ficticia de tipo de contrato (=1 si el trabajador tiene un contrato eventual)</i>	1.097	0.721	0.898	0.718
<i>Ficticia de tipo de contrato (=1 si el trabajador tiene un contrato indefinido a tiempo parcial)</i>	0.976	0.974	3.709	0.015
<i>Ficticia de tipo de contrato (=1 si el trabajador tiene un contrato fijo discontinuo)</i>	0.913	0.867	2.187	0.112
<i>Ficticia de tiempo de formación en el puesto (=1 si necesita de 3 a 6 meses)</i>	3.757	0.000	1.201	0.562
<i>Ficticia de tiempo de formación en el puesto (=1 si necesita de 6 a 12 meses)</i>	2.983	0.004	1.372	0.372
<i>Ficticia de tiempo de formación en el puesto (=1 si necesita más de 12 meses)</i>	3.473	0.000	0.633	0.185
<i>Ficticia de tamaño del establecimiento (=1 si tiene entre 10 y 25 trabajadores)</i>	1.505	0.156	1.723	0.118
<i>Ficticia de tamaño del establecimiento (=1 si tiene entre 26 y 50 trabajadores)</i>	0.829	0.606	1.675	0.186
<i>Ficticia de tamaño del establecimiento (=1 si tiene entre 51 y 100 trabajadores)</i>	1.003	0.992	1.260	0.589
<i>Ficticia de tamaño del establecimiento (=1 si tiene más de 100 trabajadores)</i>	0.403	0.474	1.726	0.557
Número de trabajadores			588	
% Infraeducados en la muestra			29.08	
% Sobreeducados en la muestra			23.47	
% Adecuadamente educados en la muestra			47.45	
Pseudo R ²			0.320	
% de predicciones correctas de las variables dependientes			58.7	

Nota: Las probabilidades relativas (Exp (B)) estimadas muestran el efecto que tiene sobre la probabilidad el aumento en una unidad o el cambio en la categoría correspondiente a una variable respecto a la alternativa de referencia. Las estimaciones incluyen adicionalmente la intersección y 11 variables dicotómicas correspondientes a los distintos grupos de ocupación relevantes en la submuestra de restaurantes excepto el de referencia (Restauración nivel 2, RE2).

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos del Proyecto 1FD97-0858.

TABLA 3
LOGIT DE MOVILIDAD INTERNA Y EXTERNA. TRABAJADORES EN HOTELES.

	Variable dependiente = 1 si <u>no</u> ha pasado por otros puestos en la empresa		Variable dependiente = 1 si <u>no</u> ha trabajado en otra empresa	
	Exp (B)	Valor p	Exp (B)	Valor p
<i>Ficticia nivel de estudios (=1 si el trabajador es analfabeto o no tiene estudios)</i>	1.015	0.960	0.879	0.702
<i>Ficticia nivel de estudios (=1 si el trabajador posee el nivel de Formación Profesional de 1º grado)</i>	1.102	0.644	1.094	0.709
<i>Ficticia nivel de estudios (=1 si el trabajador posee el nivel de Formación Profesional de 2º grado)</i>	1.579	0.060	0.733	0.265
<i>Ficticia nivel de estudios (=1 si el trabajador posee el nivel de BUP-COU)</i>	1.145	0.455	1.318	0.166
<i>Ficticia nivel de estudios (=1 si el trabajador posee el nivel de Diplomatura Universitaria)</i>	1.270	0.309	0.970	0.908
<i>Ficticia nivel de estudios (=1 si el trabajador posee el nivel de Licenciatura Universitaria)</i>	1.816	0.106	1.128	0.759
<i>Edad del trabajador (años)</i>	0.887	0.011	0.796	0.000
<i>Edad del trabajador al cuadrado (años)</i>	1.002	0.009	1.003	0.000
<i>Ficticia de género (=1 si el trabajador es varón)</i>	0.877	0.383	0.607	0.002
<i>Ficticia de estado civil (=1 si el trabajador es soltero)</i>	1.146	0.373	1.190	0.281
<i>Ficticia de tipo de contrato (=1 si el trabajador tiene otro tipo de contrato)</i>	2.407	0.005	0.491	0.017
<i>Ficticia de tipo de contrato (=1 si el trabajador tiene un contrato eventual)</i>	2.575	0.000	0.412	0.000
<i>Ficticia de tipo de contrato (=1 si el trabajador tiene un contrato indefinido a tiempo parcial)</i>	1.304	0.371	0.974	0.936
<i>Ficticia de tipo de contrato (=1 si el trabajador tiene un contrato fijo discontinuo)</i>	1.486	0.011	0.617	0.012
<i>Ficticia de tamaño del establecimiento (=1 si tiene entre 10 y 25 trabajadores)</i>	3.089	0.015	0.232	0.001
<i>Ficticia de tamaño del establecimiento (=1 si tiene entre 26 y 50 trabajadores)</i>	2.319	0.065	0.305	0.008
<i>Ficticia de tamaño del establecimiento (=1 si tiene entre 51 y 100 trabajadores)</i>	1.767	0.205	0.478	0.903
<i>Ficticia de tamaño del establecimiento (=1 si tiene más de 100)</i>	2.059	0.115	0.272	0.004
<i>Ficticia de desajuste (=1 si el trabajador está infraeducado)</i>	0.863	0.255	1.141	0.382
<i>Ficticia de desajuste (=1 si el trabajador está sobreeducado)</i>	1.022	0.915	1.000	0.999
Número de trabajadores	1779		1678	
% Variable dependiente = 1	63.29		23.48	
Pseudo R ²	0.240		0.141	
% de predicciones correctas de la variable dependiente	70.8		77.2	

Nota: Se han excluido de la muestra los trabajadores que han cambiado de empresa de forma involuntaria (por cese del contrato y cierre del establecimiento entre otros motivos). Las probabilidades relativas estimadas (Exp (B)) muestran el efecto que tiene sobre la probabilidad el cambio en una unidad o en la categoría correspondiente a una variable respecto a la alternativa base. Las estimaciones incluyen la intersección y 18 variables dicotómicas correspondientes a las distintas ocupaciones consideradas excepto la de referencia (Restauración nivel 2, RE2).

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos del Proyecto 1FD97-0858.

TABLA 4
LOGIT DE MOVILIDAD INTERNA Y EXTERNA. TRABAJADORES EN RESTAURANTES.

	Variable dependiente = 1 si <u>no</u> ha pasado por otros puestos en la empresa		Variable dependiente = 1 si <u>no</u> ha trabajado en otra empresa	
	Exp (B)	Valor p	Exp (B)	Valor p
<i>Ficticia nivel de estudios (=1 si el trabajador es analfabeto o no tiene estudios)</i>	2.436	0.423	1.679	0.496
<i>Ficticia nivel de estudios (=1 si el trabajador posee el nivel de Formación Profesional de 1º grado)</i>	1.306	0.525	1.246	0.563
<i>Ficticia nivel de estudios (=1 si el trabajador posee el nivel de Formación Profesional de 2º grado)</i>	0.600	0.216	1.400	0.439
<i>Ficticia nivel de estudios (=1 si el trabajador posee el nivel de BUP-COU)</i>	0.733	0.426	0.557	0.180
<i>Ficticia nivel de estudios (=1 si el trabajador posee el nivel de Dipl. Univ.)</i>	0.383	0.092	1.107	0.876
<i>Ficticia nivel de estudios (=1 si el trabajador posee el nivel de Lic. Univ.)</i>	1.691	0.667	3.430	0.179
<i>Edad del trabajador (años)</i>	1.114	0.239	0.752	0.001
<i>Edad del trabajador al cuadrado (años)</i>	0.999	0.222	1.004	0.002
<i>Ficticia de género (=1 si el trabajador es varón)</i>	0.959	0.901	0.959	0.893
<i>Ficticia de estado civil (=1 si el trabajador es soltero)</i>	2.786	0.003	1.380	0.335
<i>Ficticia de tipo de contrato (=1 si el trabajador tiene otro tipo de contrato)</i>	1.418	0.423	0.429	0.057
<i>Ficticia de tipo de contrato (=1 si el trabajador tiene un contrato eventual)</i>	2.041	0.017	0.611	0.090
<i>Ficticia de tipo de contrato (=1 si el trabajador tiene un contrato indefinido a tiempo parcial)</i>	1.241	0.705	0.362	0.159
<i>Ficticia de tipo de contrato (=1 si el trabajador tiene un contrato fijo discontinuo)</i>	2.167	0.262	0.206	0.059
<i>Ficticia de tamaño del establecimiento (=1 si tiene entre 10 y 25 trabajadores)</i>	0.463	0.044	1.350	0.451
<i>Ficticia de tamaño del establecimiento (=1 si tiene entre 26 y 50 trabajadores)</i>	0.551	0.182	1.763	0.207
<i>Ficticia de tamaño del establecimiento (=1 si tiene entre 51 y 100 trabajadores)</i>	0.779	0.604	4.727	0.000
<i>Ficticia de tamaño del establecimiento (=1 si tiene más de 100)</i>	0.025	0.183	2.996	0.160
<i>Ficticia de desajuste (=1 si el trabajador está infraeducado)</i>	0.646	0.132	1.709	0.074
<i>Ficticia de desajuste (=1 si el trabajador está sobreeducado)</i>	0.758	0.439	1.483	0.261
Número de trabajadores	504		491	
% Variable dependiente = 1	79.17		22.81	
Pseudo R ²	0.163		0.235	
% de predicciones correctas de la variable dependiente	80.2		80.2	

Nota: Se han excluido de la muestra los trabajadores que han cambiado de empresa de forma involuntaria (por cese del contrato y cierre del establecimiento entre otros motivos). Las probabilidades relativas estimadas (Exp (B)) muestran el efecto que tiene sobre la probabilidad el cambio en una unidad o en la categoría correspondiente a una variable respecto a la alternativa base. Las estimaciones incluyen la intersección y 13 variables dicotómicas correspondientes a las distintas ocupaciones consideradas excepto la de referencia (Restauración nivel 2, RE2).

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos del Proyecto 1FD97-0858.