



UNIVERSITAT
ROVIRA I VIRGILI

WORKING PAPERS

Col·lecció “DOCUMENTS DE TREBALL DEL
DEPARTAMENT D’ECONOMIA”

Sobreeducación y Sobrecualificación en los
Universitarios Catalanes. Una perspectiva de género.

Ferran Mañé Vernet
Daniel Miravet

Document de treball nº -29- 2010

DEPARTAMENT D’ECONOMIA
Facultat de Ciències Econòmiques i Empresarials



UNIVERSITAT
ROVIRA I VIRGILI

Edita:

Departament d'Economia

http://www.fcee.urv.es/departaments/economia/public_html/index.html

Universitat Rovira i Virgili

Facultat de Ciències Econòmiques i Empresariales

Avgda. de la Universitat, 1

432004 Reus

Tel. +34 977 759 811

Fax +34 977 300 661

Dirigir comentaris al Departament d'Economia.

Dipòsit Legal: T - 2025 - 2010

ISSN 1988 - 0812

DEPARTAMENT D'ECONOMIA
Facultat de Ciències Econòmiques i Empresariales

Sobreeducación y Sobrecualificación en los Universitarios Catalanes. Una perspectiva de género.

Ferran Mañé Vernet i Daniel Miravet Arnau
Departament d'Economia
Universitat Rovira i Virgili, Av.Universitat,1 43204 Reus
ferran.mane@urv.cat
daniel.miravet@urv.cat

ABSTRACT:

Partiendo de una muestra compuesta por más de 19.000 titulados universitarios encuestados en 2008 y 2011, 3 años y medio después de haber finalizado sus estudios, obtenemos que la incidencia de la sobreeducación femenina está por debajo de la masculina. Con la sobrecualificación los resultados son similares. Las estimaciones de las ecuaciones salariales indican que el desajuste educativo y competencial generan una importante reducción de los ingresos para ambos sexos. La penalización a la sobreeducación es mayor para las tituladas. En cambio, se observa que la pérdida de ingresos causada por la sobrecualificación en las competencias de gestión es mayor para los hombres. El efecto de la sobrecualificación en sus niveles más elevados llega a equilibrar el impacto más favorable de la sobreeducación masculina. Los resultados obtenidos no se pueden explicar a través de la segmentación del mercado laboral de los graduados, ni tampoco a partir de la preferencia femenina por condiciones laborales a las cuales otorgan atributos positivos. En cambio, no es posible rechazar la existencia de discriminación hacia las egresadas. Tampoco es posible descartar que las asimetrías en el impacto de los desajustes estén causadas por una concepción distinta del fenómeno de la sobreeducación por parte de hombres y mujeres.

Using a sample composed of more than 19.000 university graduates, who were interviewed 3 years and a half a after graduation, we obtain that the incidence of overeducation is lower for female graduates. Similar results are obtained for overqualification. As expected, earnings equations show that overeducation and overqualification are penalized. Earnings equations provide evidence of a greater impact on earnings of female overeducation, whereas earnings reduction as a result of surplus in management competences is larger for men. Gender-differences in pay-reduction when graduates suffer simultaneously from education surplus and the highest levels of overqualification tend to disappear, as the latter mitigate the differential impact of overeducation on earnings. The results cannot be accounted for by nor labour market segmentation, neither female preference for certain labour conditions they consider as positive job attributes. On the other hand, it is not possible to reject labour market discrimination. It is neither not possible to reject that differentials in the impact of education and skill mismatches are the result of gender asymmetries in the concept of overeducation.

JEL classification: I2 Education

Palabras clave: Competencias, desajuste educativo, sobreeducación

Key words: Competences, mismatch, overeducation

1. Introducción

La participación progresiva de la mujer en el mercado de trabajo en España ha ido acompañada de un fenómeno paralelo, el crecimiento de su participación en los estudios universitarios. Este hecho se refleja en un dato, el porcentaje de matriculados en las universidades españolas es inferior al de matriculadas. Según los datos del Ministerio de Educación, ya en el curso 2003-04, el 54,02% de los estudiantes matriculados en primer y segundo ciclo universitario eran mujeres. En el cursos 2009-10 el porcentaje era muy similar, un 54,30%.

Estos resultados contrastan con el hecho de que el diferencial de ingresos con los hombres no ha tendido a disminuir. Es decir, pese a equiparar o incluso superar su nivel de capital humano respecto a los hombres, las disparidades salariales entre hombres y mujeres no tienden a remitir. Recientes estudios utilizando datos sobre universitarios españoles han aportado evidencia de este hecho (Mañé y Miravet, 2007a). Blau y Khan (2000) apuntan como responsable de la persistencia de las disparidades a la existencia de discriminación hacia las mujeres, pero también señalan la división de las tareas del hogar. Las tareas del hogar, que todavía recaen principalmente sobre las mujeres, suponen una carga sobre sus oportunidades de desarrollar una carrera laboral exitosa. Se produce además un segundo efecto, éste indirecto, que se refleja en el riesgo de ser discriminadas laboralmente.

La literatura ha propuesto diversos planteamientos para explicar la discriminación salarial, entre las que cabe destacar la teoría de preferencia por la discriminación (Becker, 1957), la teoría de la discriminación estadística (Phelps, 1972), o la teoría del techo de cristal (Morrison *et al.* 1987). De la Rica *et al.* (2008) señalan que en línea con

la hipótesis del techo de cristal, las disparidades entre hombres y mujeres en España son crecientes con el nivel educativo. Es decir, la brecha entre los ingresos de los graduados y las graduadas es superior a la que existe en los niveles educativos más bajos.

Este trabajo se propone explorar las desigualdades de género en los ingresos de los egresados del sistema educativo superior, pero desde un enfoque poco utilizado por la literatura, la incidencia de los desajustes entre el lugar de trabajo y el capital humano del trabajador que lo ocupa. Centrar el análisis en este tipo de desajustes resulta particularmente interesante en un contexto de mercado de trabajo como el español, caracterizado por un porcentaje muy elevado de graduados universitarios, y en el que un porcentaje considerable de ellos no puede acceder a un puesto de trabajo acorde con su nivel educativo.

Concretamente, este trabajo se centra por un lado en discernir si las egresadas han de soportar un riesgo superior de estar sobreeducadas y/o sobrecualificadas, y por otra lado, en evaluar si la penalización ligada a los desajustes entre el capital humano y el lugar de trabajo varía en función del género.

Para ello se distinguen 2 tipos de desajuste. La sobreeducación denota las situaciones en las cuales el lugar de trabajo que se ocupa no requiere el nivel educativo alcanzado por el trabajador. La sobrecualificación se refiere a las situaciones en las cuales los trabajadores no pueden aplicar los conocimientos y cualificaciones que poseen. Muchos trabajos han analizado las disparidades en los ingresos entre hombres y mujeres, pero muy pocos lo han hecho centrándose en el efecto de la sobreeducación. Este trabajo aporta además el enfoque de la sobrecualificación, que no había sido tratado en el

estudio del impacto de los desajustes entre capital humano y puesto de trabajo desde una perspectiva de género.

El primer autor que analizó las disparidades salariales generadas por la sobreeducación fue Frank (1978), quien sostiene que parte de las desigualdades emergen de la menor probabilidad de las mujeres de encontrar un lugar de trabajo que encaje con su nivel de capital humano. Su mayor riesgo de experimentar el desajuste es la consecuencia de condicionar sus oportunidades profesionales a las de sus maridos, lo que conlleva restringe su mercado laboral. Posteriormente solamente McGoldrick y Robst (1996), Büchel y van Ham (2003).

El contexto en el cual Frank (1978) desarrolló su modelo difiere sensiblemente de las circunstancias en que se inscribe el mercado de trabajo español en la actualidad. En primer lugar, el mercado de trabajo español presenta profundas diferencias en relación al mercado de trabajo estadounidense. Por otro lado, la participación de las mujeres en el mercado de trabajo es muy superior a la de hace 3 décadas. Y en tercer lugar, el nivel educativo femenino de las nuevas generaciones en España, se ha equiparado o incluso ha superado al masculino.

Por todo ello, este trabajo tiene como objetivo analizar la sobreeducación y la sobrecualificación desde una perspectiva de género utilizando la *Enquesta d'Inserció Laboral dels Graduats de les Universitats Catalanes* dirigida por la *Agència de Qualitat Universitària de Catalunya*. La mencionada encuesta permite medir la incidencia de la sobreeducación y la sobrecualificación sobre los titulados universitarios catalanes 3 años y medio después de haber finalizado sus estudios universitarios y así evaluar si las

egresadas están sujetas a un riesgo mayor de sufrir situaciones de desajuste educativo. Seguidamente se analizan los determinantes de la sobreeducación y la sobrecualificación tanto para hombres como para mujeres, y se calcula el impacto de la sobreeducación y la sobrecualificación sobre los ingresos de los egresados y egresadas.

Los resultados obtenidos ponen de relieve que sobreeducación y sobrecualificación no tienen porqué ser fenómenos coincidentes, lo que es consistente con trabajos anteriores (Allen y Van der Velden, 2001). En contra de lo esperado, la incidencia de la sobreeducación y la sobrecualificación sobre las tituladas universitarias no es mayor que aquella que sufren los titulados. Las ecuaciones salariales indican que la reducción de los ingresos a causa de las situaciones de desajuste educativo, en comparación con las situaciones de adecuación entre el capital humano y el puesto de trabajo, es superior en el caso de las graduadas. Hay diversos factores que podrían explicar este resultado. Aunque la base de datos no permite analizar en profundidad los factores que determinan el diferencial, se concluye que no es posible rechazar la hipótesis de existencia de discriminación en el mercado de trabajo. De la misma, forma tampoco es posible descartar que hombres y mujeres perciban la sobreeducación de manera distinta, y que en consecuencia, se esté calculando el impacto de un fenómeno que no coincide plenamente entre géneros.

Este trabajo se estructura de acuerdo al siguiente esquema: a continuación se hace una revisión de la literatura relativa a sobreeducación y sobreeducación prestando especial atención a los trabajos que han centrado su interés en las implicaciones de género; en el tercer apartado se describe la base de datos utilizada; en el cuarto apartado se examina la relación existente entre sobreeducación y sobrecualificación; en el quinto apartado se

estiman los determinantes de la sobreeducación y sobreecualificación tanto para los titulados como para las tituladas que componen la muestra; en el sexto se evalúa el impacto salarial de ambos fenómenos por género. Las conclusiones finales cierran este trabajo.

2. Revisión de la literatura

El reciente informe *Education a Glance* del año 2010 (OCDE, 2010) sitúa la incidencia de la sobreeducación de los titulados universitarios españoles el año 2007 en el 44%. El mismo informe indica que los porcentajes para otros países como Reino Unido, Italia, Portugal, Francia y Alemania son del 26%, 24%, 21%, 29% y 20% respectivamente. El porcentaje de universitarios sobreeducados españoles está muy por encima de la media del desajuste educativo de los países pertenecientes a la OCDE, que era del 23% según el citado informe. Estos porcentajes ponen de manifiesto que una proporción importante de los egresados del sistema de educación en España no consiguen encontrar un empleo en consonancia con el nivel de formación que han recibido, lo que es sinónimo de sufrir sobreeducación.

La literatura económica ha analizado en profundidad el fenómeno de la sobreeducación. Las investigaciones coinciden en la existencia de una penalización salarial para aquellas personas en situación de sobreeducación, en comparación con aquellas que con su mismo nivel de formación acceden a un puesto de trabajo acorde con su educación (Verdugo y Verdugo, 1989; Kiker *et al.* 1997; Patrinos, 1997; Groot y Maassen van den Brink, 2000; Bauer, 2002; Frenette, 2004; Mañé y Miravet, 2007a). La sobreeducación también ejerce una incidencia negativa sobre la satisfacción de los trabajadores (Hersch,

1991; Battu *et al.*, 1999; Kler, 2006), y favorece la movilidad laboral (Sicherman, 1991). Hay que añadir además, las implicaciones sobre la eficiencia de la asignación de los recursos públicos al sistema educativo, que en España es básicamente público.

En los últimos años, diversos trabajos han añadido a la discusión el concepto de sobrecualificación, como aquella situación caracterizada por la imposibilidad de aplicar en el lugar de trabajo cualificaciones que el individuo posee. La relación entre sobreeducación y sobrecualificación ha sido abordada en diversos trabajos. Allen y Van der Velden (2001) concluyen que el efecto de la sobreeducación sobre los salarios no se explica mediante el efecto de la sobrecualificación. Green y McIntosh (2007), explican la infratilización de cualificaciones a partir, por un lado, de las rigideces del mercado de trabajo y la información asimétrica, y por otro lado, por la heterogeneidad de los propios individuos, aunque tengan el mismo nivel de formación. La idea de heterogeneidad de los individuos enlaza con la distinción realizada por Chevalier (2003), entre sobreeducados aparentes, que manifiestan estar satisfechos con el grado de ajuste de sus habilidades y cualificaciones con su lugar de trabajo, y sobreeducados genuinos, que por el contrario, se muestran insatisfechos. La penalización sobre los salarios de los primeros es inferior en relación a la de los segundos. Según Chevalier (2003), la diferencia básica entre sobreeducados aparentes y correctamente educados se basa en su nivel de cualificaciones, estando más capacitados los segundos, lo que les permite esquivar las situaciones de sobreeducación.

Teniendo en cuenta la elevada incidencia de los desajustes del capital humano en España sobre los titulados universitarios, es necesario investigar sus raíces. La literatura ofrece diversas explicaciones. En primer lugar, los resultados de Allen y Van der

Velden (2001) y Green y McIntosh (2007) sugieren que la heterogeneidad de los individuos es una fuente de una parte de los desajustes. De acuerdo con este planteamiento, las capacidades de los individuos que han alcanzado la misma titulación universitaria son heterogéneas, y por consiguiente, la complejidad de las tareas que podrán llevar a cabo en sus puestos de trabajo también será heterogénea. En segundo lugar, los desequilibrios propios del mercado de trabajo de los titulados universitarios españoles, que ha experimentado un fuerte incremento de la oferta de trabajadores cualificados en los últimos años puede ser un elemento clave a la hora de entender el grado de desajuste entre formación y lugar de trabajo. Un tercer enfoque a considerar son los planteamientos que sostienen una mayor vulnerabilidad de las mujeres ante las situaciones de sobreeducación.

Muy pocos trabajos han analizado los efectos de la sobreeducación y la sobrecualificación desde una perspectiva de género. Diversos autores han medido la incidencia de la sobreeducación para hombres y mujeres separadamente (Rumberger 1981; Groot, 1996; Groot y van den Brink 1997 y 2000; Cohn y Ng, 2000; Bauer, 2002; Büchel y Battu, 2003; Büchel y van Ham 2003; Linsley, 2005). Sin embargo, no es posible dilucidar quiénes sufren en mayor medida las situaciones de desajuste educativo. En algunos trabajos la sobreeducación masculina sobrepasa la femenina (Bauer 2002; Cohn y Ng, 2000; Linsley, 2005), mientras que en otros sucede lo contrario (Rumberger 1981; Büchel y van Ham 2003; Groot y van den Brink 1997 y 2000). Los motivos de estas contradicciones se encuentran en diversos factores. En primer lugar, tal como hacen patente Verhaest y Omey (2004) y Verhaest y Omey (2009), los resultados son muy sensibles a la metodología utilizada para el cálculo de la incidencia de la sobreeducación y pocos resultados son robustos cuando se calculan

mediante los distintos métodos. Prueba de ello es que Kiker *et al.* (1997) obtienen que la situación respecto a la sobreeducación de hombres y mujeres se invierte según se utiliza una variantes distinta de la metodología empírica¹. Sin embargo, los trabajos que utilizan la misma metodología, tampoco convergen a la hora de determinar qué género soporta una mayor incidencia de los desajustes. En este sentido hay que tener en cuenta que los estudios realizados se enmarcan en países y en momentos del tiempo distintos y por consiguiente, en mercados de trabajo con características diversas. El trabajo de Chevalier (2000) es de los pocos que calcula la incidencia de la sobreeducación para una misma muestra, de graduadas y graduados universitarios, utilizando la metodología objetiva y la subjetiva. Mientras que con la primera, la sobreeducación femenina es superior, los resultados se invierten con la segunda. En cambio, Groot y Maassen van den Brink (2000) obtienen con ambas metodología una mayor incidencia de la sobreeducación femenina.

Por todo ello, la introducción del género dentro de una estimación de los determinantes de la sobreeducación no ha aportado conclusiones concluyentes. Diversos autores obtienen coeficientes no significativos (Giret y Hatot 2001; Dolton y Silles, 2003; Chevalier, 2003; Green y McIntosh, 2007; McGuinness y Sloane, 2010) utilizando medidas de tipo subjetivo². Verhaest y Omeij (2004) sugieren que la metodología usada para calcular el indicador del desajuste influye decisivamente en los resultados. Obtienen evidencia que los resultados son sensibles al método utilizado para medir la incidencia de la sobreeducación. Así la construcción de medidas de tipo objetivo, basados en la valoración realizada por expertos les conduce a afirmar que existe un

¹ Los resultados varían al utilizar como referencia la media y la moda.

² La medida utilizada por Chevalier (2003) es de complicada comparación, puesto que está basada en la satisfacción del individuo respecto al puesto de trabajo, la cual permite distinguir al autor entre sobreeducación aparente y genuina.

mayor riesgo de sobreeducación femenina que masculina. Por el contrario, cuando utilizan otros indicadores de tipo subjetivo o estadístico, el género no genera un efecto significativo sobre el desajuste educativo. Verhaest y Omey (2004) respaldan sus resultados en la evidencia obtenida por Giret y Hatot (2001) y Lassibille *et al.* (2001), quienes utilizando una medida objetiva concluyen que el riesgo de sufrir sobreeducación es mayor para las mujeres. Más recientemente, Green y McIntosh (2007) y McGuinness y Sloane (2009) han estimado el impacto del género sobre el riesgo de estar sobrecualificado. Mientras que en el primer trabajo no se obtienen resultados significativos, la evidencia del segundo muestra una mayor probabilidad para los hombres.

La evidencia que indica un mayor riesgo por parte de las mujeres es consistente con el trabajo de Frank (1978), quien plantea un marco teórico caracterizado por la existencia de limitaciones en el tamaño del mercado de trabajo de las mujeres casadas, situación que las conduce a aceptar peores puestos de trabajo. Según esta tesis, solamente por acción del azar la mejor oferta laboral para el marido se producirá en el mismo mercado de trabajo que la mejor oferta laboral que pueda recibir la esposa. Uno de los 2 componentes de la pareja se verá obligado a renunciar a la mejor oferta en el caso que estas se produzcan en mercados de trabajo distintos. Dado que el objetivo es maximizar los ingresos conjuntos de la pareja, la decisión más plausible es que sea la mujer la que renuncie a su mejor oferta laboral. Esta hipótesis ha sido contrastada posteriormente por McGoldrick y Robst (1996), Büchel (2000), Büchel y van Ham (2003) y más recientemente, Benson (2010). McGoldrick y Robst (1996) analizan la relación entre la dimensión del mercado de trabajo y la probabilidad de la sobreeducación femenina sin hallar relación significativa, lo que se contrapone con las tesis de Frank (1978). En

cambio, la evidencia aportada por Büchel y van Ham (2003) señala que el tamaño del mercado de trabajo es un factor determinante que contribuye a evitar la sobreeducación. Büchel (2000) demuestra que las mujeres casadas alemanas tienen un riesgo superior de sufrir sobreeducación.

Más recientemente Benson (2010) explora el retorno a la educación de hombres y mujeres a partir de sus decisiones como pareja. Sus principales conclusiones son que las ocupaciones masculinas presentan una mayor tendencia a concentrarse geográficamente en comparación con las femeninas. Incluso las mujeres con un mayor nivel de formación son absorbidas por ocupaciones dispersas geográficamente. Mientras que los hombres en ocupaciones concentradas geográficamente disfrutan de un considerable diferencial salarial respecto de aquellos con ocupaciones dispersas geográficamente, el diferencial inicial del que disfrutaban las mujeres en ocupaciones concentradas geográficamente se diluye rápidamente con el tiempo. Estas mujeres además experimentan una probabilidad más elevada de posponer o eludir el matrimonio y divorciarse. En línea con el modelo de Frank (1978) y la evidencia aportada por Büchel y van Ham (2003), en el caso de que ambos miembros de la pareja tengan ocupaciones concentradas geográficamente, es más probable que las mujeres no utilicen las cualificaciones que poseen en su lugar de trabajo. En el contexto español, Albert *et al.* (2010) encuentran evidencia de que las tituladas universitarias tienen una inclinación muy superior a la de los titulados a autolimitarse profesionalmente por razones de conciliación.

La evidencia sobre el impacto de la sobreeducación y/o sobrecualificación en función del género es muy escasa. Budría y Moro-Egido (2009) obtienen que en España, la

disminución de ingresos de las sobreeducadas es superior a la de los sobreeducados. Sin embargo, estos resultados varían dependiendo del país. Así, las estimaciones con datos de Francia, Reino Unido y Grecia indican una mayor penalización a la sobreeducación masculina. McGuinness y Sloane (2010) utilizan datos del Reino Unido derivados del proyecto REFLEX para evaluar el efecto de la sobreeducación y la sobrecualificación sobre los ingresos y la satisfacción, distinguiendo entre titulados y tituladas universitarios. Sus resultados indican una mayor incidencia de la sobreeducación y la sobrecualificación masculina sobre la femenina. Las estimaciones de las ecuaciones de ingresos señalan un fuerte castigo a la sobreeducación, que es aún mayor para las tituladas. Sin embargo, solamente la sobrecualificación masculina repercute negativamente sobre los ingresos de los egresados. Los autores interpretan la sobreeducación como la consecuencia de un *trade-off* entre ingresos y otras características de los empleos. Su razonamiento emerge de las estimaciones de los determinantes de la satisfacción, en las cuales el impacto de la sobrecualificación es mayor al de la sobreeducación.

El único trabajo del que tengamos constancia que evalúa el impacto de la sobreeducación sobre el diferencial salarial existente entre hombres y mujeres es el realizado por Johansson y Katz (2007), utilizando datos de Suecia. Estos datos revelan que el nivel de formación femenina está por encima de la masculina, y que lo mismo ocurre con el nivel de sobreeducación. A partir de descomposiciones del diferencial salarial entre hombres y mujeres, concluyen que el impacto ejercido por la sobreeducación supera al efecto atribuible a la educación y la experiencia. Este trabajo también sugiere la posibilidad de que las cualificaciones tradicionalmente percibidas como femeninas se encuentren infravaloradas.

3. Datos

Este trabajo utiliza la *Enquesta d'Inserció Laboral del Sistema Universitari Català*, tomando las cohortes de 2008 y 2011, entrevistadas mediante llamadas telefónicas³. Los entrevistados fueron los titulados en centros universitarios públicos catalanes 3 años y medio después de haber terminado sus estudios universitarios, es decir en el curso 2003-2004 y en el curso 2006-07⁴.

La muestra inicial está conformada por un total de 12.258 graduados universitarios en la encuesta de 2008, aunque la muestra potencial inicial estaba compuesta por un total de 23.023⁵. La encuesta de 2011 la completaron 11.843 sobre una población total de 21.596⁶. Por otra parte, fue necesario eliminar de la muestra a los individuos que nunca habían trabajado, como también aquellos que sí lo habían hecho, pero que en cambio estaban desempleados en el momento de la entrevista. En este último caso, su

³ Estas encuestas representan la tercera y la cuarta de este tipo llevadas a cabo por la Agencia de Calidad Universitaria de Cataluña. Previamente, en 2001 y 2005, se realizaron la primera y la segunda, muy similares en sus objetivos, contenido y características, aunque para algunas de las variables de interés de este trabajo sólo tienen una comparabilidad limitada, sobretudo en lo relativo a las competencias, y algunas características del lugar de trabajo. En consecuencia, se tuvo que desechar su utilización para este trabajo.

⁴ En el caso de los estudiantes de medicina, se tuvo en cuenta su larga trayectoria de inserción laboral, y por consiguiente se consideraron aquellos individuos que habían obtenido la titulación en el curso 2000-01 para la cohorte de 2008 y 2003-04 para la cohorte de 2011.

⁵ De la población de titulados en el curso 2006-07 encuestados en 2011, un 4,1% de los individuos no aceptó ser entrevistado; un 22,4% no pudo ser contactado y en un 4,4% de los casos la entrevista no pudo ser completada por diversos motivos (ej. cortes en la comunicación). Otro 12,1% de las entrevistas no llegó a realizarse, porque ya se había alcanzado el objetivo de encuestas acordado en un inicio. De la población de titulados en el curso 2003-04, encuestados en la ola de 2008, un 2,6% de los individuos no aceptó ser entrevistado; un 16,1% no pudo ser contactado, y en un 6,5% de las entrevistas tuvieron lugar otro tipo de incidencias. Finalmente, el 20,8% de las entrevistas no llegó a realizarse, porque ya se había alcanzado el objetivo de entrevistas acordado. Entre los motivos que impidieron la realización de las entrevistas el más preocupante es la imposibilidad de contactar con el entrevistado, por su frecuencia y por su posible no aleatoriedad. En este último caso, nos encontraríamos con un sesgo por selección de la muestra. Dolton y Vignoles (2000) plantean el hecho de que una parte de los individuos que no han podido ser contactados hayan trasladado su lugar de residencia. En el caso que esta movilidad no tuviese un comportamiento aleatorio, estaríamos sesgando las estimaciones posteriores. La irrupción de los teléfonos móviles, sin embargo, contribuye a suavizar la incidencia del fenómeno, más si tenemos en cuenta que el 45% del total de las llamadas fueron realizadas a teléfonos móviles en 2008, porcentaje que alcanza el 63% en 2011, por lo que el sesgo potencial decrece.

⁶ La encuesta de 2011, a diferencia de la de 2008, también se realizó a los egresados de instituciones universitarias privadas. Las cifras señaladas en este artículo sólo hacen referencia a los graduados en centros públicos, dado que estos no formaban parte de la encuesta en 2008. Para preservar la consistencia de la muestra es preferible considerar únicamente a las universidades públicas.

eliminación se debe al desconocimiento del momento en el cual se producen los ingresos, que impide conocer su valor real. Asimismo, los becarios también son excluidos de la muestra, puesto que su situación no se corresponde estrictamente con una relación laboral. La muestra final queda compuesta por un total de 10.053 observaciones en la cohorte de 2008 y 9.317 en la cohorte de 2011. Pese a los inconvenientes expuestos anteriormente la muestra es representativa de los egresados de las universidades catalanas⁷.

La *Enquesta d'Inserció Laboral del Sistema Universitari Català* recoge información tanto a nivel del individuo, haciendo especial hincapié en su capital humano, como también de las características de las empresas que los ocupan y su puesto de trabajo. Nuestro interés se centra en la información relativa al grado de ajuste educativo y al grado de ajuste competencial. En relación con este punto la encuesta ofrece valiosa información que permite evaluar en profundidad la incidencia de estos desajustes entre los titulados universitarios catalanes

4. Desajuste educativo y competencial

En este apartado se analiza la incidencia del desajustes educativo y el desajuste competencial, así como la relación entre ambos. De esta forma obtendremos una primera aproximación a las causas que los generan.

⁷ Las universidades periféricas, de dimensiones más reducidas, presentan porcentajes de respuesta a la encuesta superiores a los de las universidades localizadas en el Área Metropolitana de Barcelona. En relación a las áreas de estudio, los estudiantes de humanidades y ciencias experimentales también presentan unos ratios de respuesta más altos. Hay que decir que estos hechos ocurren tanto en ambas cohortes, 2008 y en 2011. No obstante, las diferencias existentes no son preocupantes.

4.1 Desajuste educativo

Se define como desajuste educativo la no concordancia entre el lugar de trabajo y la máxima titulación académica alcanzada por el trabajador. Este desajuste puede darse tanto por exceso en la educación recibida (sobreeducación), como por defecto (infraeducación o subeducación).

La literatura ha propuesto diversos métodos de cálculo de la sobreeducación, de entre los cuales, se ha escogido la denominada medida subjetiva, que es la más factible de calcular dada la información que proporciona la encuesta. Concretamente, la *Enquesta d'Inserció Laboral del Sistema Universitari Català* incluye las siguientes cuestiones:

1. ¿Qué era necesario para acceder a tu puesto de trabajo? (3 posibles respuestas)

1. Una titulación específica
2. Solamente ser titulado
3. No era necesaria una titulación universitaria

2.1 En el caso de haber respondido (1.):

¿El trabajo que estás realizando es el propio de tu formación?

Si / No

2.2 En caso de haber respondido (2.) o (3.)

¿Para el trabajo que realizas, crees que es necesario ser titulado univesitario?

Si / No

Tabla 1: Evolución de la adecuación de la formación universitaria a los requerimientos del puesto de trabajo.

	2008			2011		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Adecuadamente educados	80,46%	81,03%	79,60%	80,13%	80,95%	78,86%
Adecuadamente titulados	62,19%	64,62%	58,51%	56,49%	57,88%	54,34%
Sobreeducación	14,53%	13,94%	15,43%	15,19%	14,36%	16,48%
No les pidieron título	10,75%	10,05%	11,83%	11,05%	10,25%	12,29%
No ajustados	5,00%	5,03%	4,96%	4,68%	4,69%	4,66%
2011: N=9.347 (mujeres N=5.676; hombres N=3.671); 2008: N=10.053 (mujeres N=6.062; hombres N=3.991)						

A partir de las respuestas a estas cuestiones se pueden clasificar los titulados en diversas categorías. La tabla 1, presenta la distribución de estas categorías en función del género del titulado y del año en el cual se realizó la encuesta:

Adecuadamente educados: esta categoría incluye a aquellos encuestados que responden “Sí” a la pregunta 2.1 o a la 2.2, según corresponda. Su nivel educativo se adecua a su puesto de trabajo. En 2008 un 80,5% manifestaba estar en esta situación. En 2011, el porcentaje se reducía hasta el 80,1%. En ambos años, el porcentaje de las mujeres se encuentra por encima de los hombres. Estas diferencias son estadísticamente significativas en ambas cohortes⁸.

Dentro de esta agrupación, distinguimos una sub-categoría, que llamaremos adecuadamente titulados. Esta es la situación ideal, puesto que de acuerdo con la opinión del trabajador, la titulación específica requerida para acceder a un lugar de trabajo y las exigencias de este último se corresponden. En 2008, el porcentaje de estos titulados era del 62,2%, y en 2011, del 56,5%. Esta considerable reducción se puede explicar a partir de las implicaciones de la crisis económica sobre el mercado de trabajo.

⁸ Estadísticamente significativa al 5% en la encuesta de 2008, y al 1% en la de 2011.

Hay que destacar que en este caso las diferencias entre hombres y mujeres son mucho mayores⁹.

Sobreeducados: esta categoría contiene aquellos encuestados que han respondido “2” o “3” a la pregunta 1 y “No” a la pregunta 2.2. Estos graduados, independientemente de si les ha sido demandada una titulación universitaria para entrar a trabajar, están en lugares de trabajo que no se corresponden con su titulación. El nivel de sobreeducación entre los graduados catalanes, computado mediante el método subjetivo, era del 14,53% en el año 2008, y crece hasta el 15,19% en el año 2011. Indudablemente este crecimiento es fruto de la evolución negativa de las condiciones del mercado de trabajo.

El resultado más interesante es el que señala que las egresadas sufren una menor incidencia del desajuste educativo. Este resultado, no es una novedad en la literatura. McGuinness y Sloane (2010), utilizando una muestra de graduados ingleses de la encuesta del proyecto REFLEX, también obtienen una mayor incidencia de la sobreeducación masculina.

Dentro de este porcentajes, existe un grupo de sobreeducados a los cuales no se les exigió titulación universitaria para entrar a trabajar. En este escenario, los graduados optan por solicitar empleos donde ya conocen de antemano que estarán sobreeducados. El 74% de los sobreeducados padecen esta situación en 2008, mientras que en 2011, el porcentaje se reduce al 73%. Por género, se observa que el porcentaje de sobreeducados a los cuales no se les exigió titulación universitaria alguna para acceder a su lugar de

⁹ Estadísticamente significativas al 1% en ambas cohortes.

trabajo es superior a para los hombres que para las mujeres, siendo las diferencias estadísticamente significativas en ambas cohortes¹⁰.

No ajustados: esta agrupación no se encuadra en ninguna de las anteriores. Para entrar a trabajar se les requirió una titulación específica (respondieron “1” en la primera pregunta) y en cambio, a su juicio, las tareas que desempeñan no son propias de su formación. Se desconoce si esta falta de adecuación se debe a un desajuste respecto al área de estudio específico, o bien se trata de un problema de sobreeducación. Dada esta indefinición, es preferible crear separadamente esta categoría dentro de la cual se engloba el 5.0% de la muestra en 2008, y el 5,7% en 2011. Es importante tener en cuenta que los porcentajes de sobreeducación, con toda seguridad serán superiores al 14,5% (año 2008) y al 15,2% (año 2011), porque una proporción desconocida de los no ajustados en realidad son sobreeducados.

En resumen, entre un 80% y un 85% de los graduados universitarios habían logrado esquivar situaciones de sobreeducación 3 años y medio después de obtener su titulación. Esto significa que todavía una proporción no despreciable, en torno al 15% de los egresados, reportan afrontar situaciones de exceso educativo. No obstante, los porcentajes obtenidos se sitúan por debajo de los porcentajes de sobreeducación computados mediante el método subjetivo en otros trabajos anteriores. García Serrano y Malo (1996) y Beneito *et al.* (1996); ambos con datos de la Encuesta de Estructura, Conciencia y Biografía de Clase relativa al año 1991, la situaban entre el 28% y el 30%. García Montalvo y Mora (2000), usando datos de titulados universitarios generados a partir de la encuesta CHEERS, recogidos en 1999, sitúan el porcentaje en el 28%.

¹⁰ Estadísticamente significativa al 5% en la encuesta de 2008, y al 10% en la de 2011.

4.2 Desajuste competencial

El ajuste competencial se define como el grado de adecuación entre las competencias que el individuo posee y aquellas que le exige el lugar de trabajo. La *Enquesta d'Inserció Laboral del Sistema Universitari Català*, representa una muy buena oportunidad para analizar la intensidad de los desajustes de competencias, su relación con los desajustes educativos y su impacto sobre el salario.

Tabla 2. Listado de Competencias

Conocimientos teóricos	Solución de problemas
Conocimientos prácticos	Toma de decisiones
Comunicación oral	Creatividad
Comunicación escrita	Pensamiento crítico
Trabajo en equipo	Uso de ordenadores
Liderazgo	Lenguas extranjeras
Gestión	Documentación

En total, son 14 las competencias consideradas en ambas olas de la encuesta, las cuales aparecen en la tabla 2. La pregunta específica que aparece en la encuesta es la siguiente:

1. ¿Qué opinas de la formación que recibisteis en la universidad? Puntúa del 1 (muy bajo) a 7 (muy bueno) el nivel de formación recibido en la universidad / la utilidad para el puesto de trabajo.

La utilización de esta tipología de preguntas para comparar el nivel de competencias alcanzado en la educación superior con los requerimientos del puesto de trabajo está basada en la encuesta elaborada para el proyecto europeo CHEERS (Careers after Higher Education – A European Survey). En aquella encuesta se inquiría directamente a los titulados sobre el nivel adquirido en la Educación Superior y los requerimientos en el puesto de trabajo. En la encuesta utilizada en este trabajo, por un lado se pide la

valoración de las competencias de la formación recibida, y en lo que respecta a los requerimientos, los graduados universitarios responden en base a la utilidad de las mismas competencias en el puesto de trabajo. Es evidente que el concepto “utilidad” no se corresponde con exactitud con el concepto de “requerimientos”, aún a pesar de la evidente proximidad semántica. Rodríguez et al. (2003) y García Montalvo (2005) comparan ambas medidas para cada una de las competencias introducidas en la primera edición de la encuesta catalana, aunque el segundo advierte que la comparación de los resultados obtenidos con la encuesta CHEERS es delicada.

La tabla 3 recoge la media aritmética de los indicadores de adquisición de competencias en la universidad y su grado de utilización en el puesto de trabajo, para ambas cohortes de titulados y también por género. Una tercera columna compara estas medias mediante el cociente, siendo el numerador el nivel de adquisición de competencias en la universidad y el denominador su grado de utilización.

Estableciendo una analogía con la terminología de ajuste educativo, parece obvio considerar el exceso de competencias adquiridas en la etapa universitaria como sobrecualificación, o también como infrautilización o subutilización de competencias. Por el contrario, aunque autores como García Aracil y Van der Velden (2007) hacen una interpretación simétrica para la infracualificación, es preferible interpretar esta diferencia como la evolución en términos de competencias que experimenta el graduado durante los inicios de su carrera laboral¹¹.

¹¹ Asumiendo, tal como hicieron Dickerson y Green (2004), que los requerimientos de competencias son en realidad una aproximación a las competencias que posee el individuo en el momento de la encuesta, puesto que de lo contrario no podría cumplir con las tareas asignadas en su lugar de trabajo, cabe entender el exceso de competencias requeridas sobre las adquiridas como el aumento de capital humano derivado de la experiencia, la formación en el puesto de trabajo, y la formación a cargo del trabajador durante el tiempo transcurrido entre la finalización de los estudios universitarios y la realización de la encuesta . El

Tabla 3. Adquisición de las competencias en la universidad en cada una de las olas de la encuesta y sexo

	Total año 2008			Total año 2011		
	Univ.	Req.	Req./Univ.	Univ.	Req.	Req./Univ.
Conocimientos teóricos	4,74	4,22	0,89	5,07	4,26	0,84
Conocimientos prácticos	3,99	4,23	1,06	4,13	4,23	1,02
Comunicación escrita	4,50	4,97	1,10	4,51	5,12	1,14
Comunicación oral	4,08	4,86	1,19	4,16	5,15	1,24
Trabajo en equipo	4,65	5,27	1,13	4,80	5,45	1,13
Liderazgo	3,48	4,43	1,27	3,48	4,69	1,35
Solución de problemas	4,36	5,33	1,22	4,44	5,61	1,26
Toma de decisiones	4,08	5,24	1,28	4,12	5,46	1,32
Pensamiento crítico	4,57	5,01	1,10	4,73	5,16	1,09
Creatividad	3,89	4,60	1,18	3,92	4,76	1,21
Gestión	3,83	4,74	1,24	4,13	5,26	1,27
Documentación	4,41	4,83	1,09	4,46	4,93	1,10
Lenguas extranjeras	2,70	4,05	1,50	2,41	4,10	1,70
Uso de ordenadores	3,78	5,08	1,34	3,79	5,30	1,40
	Año 2008: mujeres			Año 2011: mujeres		
	Univ.	Req.	Req./Univ.	Univ.	Req.	Req./Univ.
Conocimientos teóricos	4,82	4,32	0,90	5,11	4,34	0,85
Conocimientos prácticos	4,12	4,36	1,06	4,25	4,33	1,02
Comunicación escrita	4,70	5,12	1,09	4,71	5,26	1,12
Comunicación oral	4,26	5,01	1,18	4,32	5,25	1,22
Trabajo en equipo	4,81	5,39	1,12	4,94	5,56	1,13
Liderazgo	3,56	4,37	1,23	3,58	4,64	1,30
Solución de problemas	4,34	5,34	1,23	4,36	5,61	1,29
Toma de decisiones	4,16	5,26	1,26	4,19	5,51	1,31
Pensamiento crítico	4,67	5,11	1,09	4,83	5,26	1,09
Creatividad	3,94	4,65	1,18	3,98	4,85	1,22
Gestión	3,89	4,76	1,22	4,25	5,31	1,25
Documentación	4,52	4,93	1,09	4,56	4,99	1,09
Lenguas extranjeras	2,79	4,04	1,45	2,47	4,02	1,63
Uso de ordenadores	3,63	5,07	1,39	3,67	5,29	1,44
	Año 2008: hombres			Año 2011: hombres		
	Univ.	Req.	Req./Univ.	Univ.	Req.	Req./Univ.
Conocimientos teóricos	4,62	4,08	0,88	5,00	4,14	0,83
Conocimientos prácticos	3,80	4,04	1,06	3,94	4,07	1,03
Comunicación escrita	4,19	4,74	1,13	4,19	4,91	1,17
Comunicación oral	3,81	4,65	1,22	3,92	5,00	1,28
Trabajo en equipo	4,41	5,08	1,15	4,59	5,28	1,15
Liderazgo	3,35	4,52	1,35	3,34	4,76	1,43
Solución de problemas	4,39	5,32	1,21	4,55	5,60	1,23
Toma de decisiones	3,96	5,19	1,31	4,01	5,37	1,34
Pensamiento crítico	4,41	4,88	1,11	4,59	5,00	1,09
Creatividad	3,82	4,53	1,19	3,83	4,63	1,21
Gestión	3,75	4,72	1,26	3,96	5,17	1,31
Documentación	4,25	4,66	1,10	4,31	4,84	1,12
Lenguas extranjeras	2,57	4,07	1,58	2,31	4,22	1,82
Uso de ordenadores	4,00	5,10	1,27	3,98	5,30	1,33

2011: N=9.347 (mujeres N=5.676; hombres N=3.671); 2008: N=10.053 (mujeres N=6.062; hombres N=3.991)

tiempo transcurrido en este caso concreto es de 3 años y medio. Por consiguiente, los excesos de los requerimientos sobre los niveles adquiridos durante la educación superior son atribuibles al incremento del capital humano individual experimentado por el trabajador después de concluir con éxito sus estudios y no tanto a situaciones de infracualificación. La literatura trata esta cuestión desde diversos ángulos. Por ejemplo, Heijke *et al.* (2003) y Mañé y Miravet (2007b) conciben el diferencial como un incremento lógico de capital humano, mientras que Allen y de Weert (2007), García Aracil y Van der Velden (2007) lo consideran puramente un déficit de competencias. La tabla 3 es consistente con la visión de Heijke *et al.* (2003), por lo que es preferible denominar al exceso de requerimientos sobre niveles adquirido como incremento de competencias. No es nuestra intención profundizar en este tema, puesto que se aleja de los objetivos de este trabajo.

Por consiguiente, un valor por debajo de 1 en los ratios entre requerimientos del lugar de trabajo y competencias adquiridas en la universidad de la tabla 3 cabe interpretarlo como sobrecualificación y un valor del cociente superior sería sinónimo de incremento competencial en el entorno laboral. Tanto en la cohorte de 2008, como en la cohorte de 2011, solamente hay una competencia en la cual el cociente de las medias señale la existencia generalizada de sobrecualificación, se trata de los conocimientos específicos. El valor del indicador se sitúa por encima de 1 en el resto de competencias. Es decir, la sobrecualificación se concentra en los conocimientos específicos adquiridos en la carrera, en contraposición con el resto de competencias, cuya aplicabilidad en el mundo laboral es más directa.

El valor del cociente para los hombres es superior al de las mujeres en 10 de las 14 competencias en ambas olas de la encuesta, dato que sería indicativo de que el género masculino tendría un crecimiento competencial superior. Esto contrasta con la mayor probabilidad que tienen de trabajar en condiciones de sobreeducación.

Teniendo en cuenta los datos de la tabla anterior, el problema de la sobrecualificación parece no alcanzar unas dimensiones significativas. Sin embargo, cabe cuantificar a cuántos individuos afecta y en qué medida. En la tabla 4, los titulados se distribuyen en 3 categorías diferenciadas, en función del número de competencias en las cuales los niveles adquiridos en la educación superior rebasan a los requeridos:

- Sobrecualificación inexistente (en 0 ó 1 competencia)
- Sobrecualificación moderada (entre 2 y 5 competencias)
- Sobrecualificación elevada (en más de 5 competencias, hasta 14)

Tabla 4: Evolución de la intensidad de la sobrecualificación.

	2008			2011		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Sobrecualificación nula	57,35%	59,14%	54,62%	47,75%	48,87%	46,01%
Sobrecualificación moderada	37,31%	35,86%	39,51%	43,75%	43,20%	44,59%
Sobreeducción elevada	5,34%	5,00%	5,86%	8,51%	7,93%	9,40%

2011: N=9.347 (mujeres N=5.676; hombres N=3.671); 2008: N=10.053 (mujeres N=6.062; hombres N=3.991)
 Sobrecualificación inexistente (en 0 ó 1 competencia) Sobrecualificación moderada (entre 2 y 5 competencias);
 Sobrecualificación elevada (en más de 5 competencias, hasta 14).

Lo primero que se observa en la tabla es que entre 2008 y 2011, tiene lugar un crecimiento de la sobrecualificación moderada y la elevada. El porcentaje de titulados dentro de la categoría de sobrecualificación nula decrece cerca de 10 puntos, mientras que la tasa de sobrecualificación elevada pasa del 5,3% al 8,5%. Desde la perspectiva del género, las egresadas presentan menores porcentajes de sobrecualificación moderada y elevada. Se evidencia pues, que las mujeres consiguen mejores ajustes en relación a la utilización de las competencias adquiridas en la universidad. Las diferencias observadas son estadísticamente significativas¹².

La conclusión es que los egresados sufren en mayor medida que las egresadas las situaciones de desajuste en forma de sobreeducción y sobrecualificación. Las diferencias encontradas son estadísticamente significativas tanto para los encuestados en 2008, como para los encuestados en 2011. Las diferencias entre hombres y mujeres son estables entre ambas muestras.

4.3 Relación entre sobreeducción y sobrecualificación

A continuación se analiza la relación entre sobreeducción y el desajuste competencial utilizando conjuntamente las muestras de 2008 y 2011. El objetivo de este apartado no

¹² Respecto a la sobrecualificación moderada, las diferencias son estadísticamente significativas al 1% en la cohorte de 2008 y al 10% en la de 2011. Y para la sobrecualificación elevada al 5% y al 1% respectivamente.

es seguir la evolución de ambos fenómenos entre esos 2 años, sino obtener una primera aproximación al grado de relación que existe entre los 2 tipos de desajustes. Por esta razón, las tablas 5, 6, 7 y 8 incluyen las 2 cohortes de titulados sin separarlas. La unión de ambas cohortes está respaldada por el hecho de que la incidencia de los desajustes, tal como se ha visto previamente, es relativamente estable.

En la tabla 5, se comparan los niveles adquiridos durante la educación superior en cada una de las competencias de la tabla 3, tanto para los sobreeducados, como para los adecuadamente educados, con los correspondientes niveles requeridos en el puesto de trabajo. En términos generales, la tabla revela que los individuos consideran que sus puestos de trabajos conllevan unas exigencias en términos de competencias que superan a las competencias adquiridas durante sus estudios universitarios, corroborando lo que se apreciaba en la tabla 3.

Los sobreeducados muestran un desarrollo de sus competencias inferior al que reportan los adecuadamente educados. Así, los egresados que sufren sobreeducación manifiestan un nivel adquirido en la universidad superior a las exigencias de su lugar de trabajo en 5 de las 14 competencias. En el caso de los adecuadamente educados la cifra se reduce a 1 sola competencia.

En la misma línea, la tabla pone de relieve que los adecuadamente educados reportan mayores niveles de adquisición de las competencias en la universidad y también de su utilización en el puesto de trabajo. No obstante, las principales diferencias surgen al comparar los requerimientos en el puesto de trabajo de los adecuadamente educados y los sobreeducados, siendo los de los primeros muy superiores a los de los segundos. Es

decir, aunque se producen diferencias en la adquisición de competencias en el seno de las universidades, estas se disparan dentro del mercado laboral.

Tabla 5. Media del nivel alcanzado en la universidad y los requerimientos en el puesto de trabajo de cada una de las competencias calculadas para los sobreeducados y para los adecuadamente educados.

	Sobreeducados			Adecuadamente educados		
	Univ.	Req.	Req./Univ.	Univ.	Req.	Req./Univ.
Conocimientos teóricos	4,64	3,08	0,66	4,96	4,50	0,91
Conocimientos prácticos	3,56	3,07	0,86	4,16	4,49	1,08
Comunicación escrita	4,45	4,29	0,96	4,52	5,19	1,15
Comunicación oral	4,06	4,29	1,06	4,14	5,14	1,24
Trabajo en equipo	4,40	4,70	1,07	4,79	5,48	1,14
Liderazgo	3,31	3,88	1,17	3,52	4,68	1,33
Solución de problemas	4,28	4,87	1,14	4,41	5,58	1,27
Toma de decisiones	4,00	4,64	1,16	4,12	5,48	1,33
Pensamiento crítico	4,69	4,27	0,91	4,65	5,24	1,13
Creatividad	3,80	3,86	1,01	3,93	4,84	1,23
Gestión	3,97	4,41	1,11	3,98	5,10	1,28
Documentación	4,42	4,00	0,90	4,44	5,06	1,14
Lenguas extranjeras	2,58	3,51	1,36	2,56	4,18	1,63
Uso de ordenadores	3,60	4,61	1,28	3,82	5,29	1,39

	Uni. Adec. / Uni. Sobreeduc.	Req. Adec. / Req. Sobreeduc.
Conocimientos teóricos	1,07	1,46
Conocimientos prácticos	1,17	1,46
Comunicación escrita	1,02	1,21
Comunicación oral	1,02	1,20
Trabajo en equipo	1,09	1,17
Liderazgo	1,06	1,21
Solución de problemas	1,03	1,15
Toma de decisiones	1,03	1,18
Pensamiento crítico	0,99	1,23
Creatividad	1,03	1,26
Gestión	1,00	1,16
Documentación	1,01	1,27
Lenguas extranjeras	0,99	1,19
Uso de ordenadores	1,06	1,15

N=2.881 (sobreeducados); 15.579 (adecuadamente educados). Muestra conjunta de los años 2008 y 2011.

Interpretación de la tabla: "Uni." denota los niveles adquiridos durante la Educación Superior, mientras que "Req." denota los requerimientos. "Uni. Adec." hace referencia a los conocimientos adquiridos en la universidad por los adecuadamente educados, "Uni. Sobreeduc." se refiere al mismo concepto para los sobreeducados. "Req. Adec." hace referencia a requerimientos en el puesto de trabajo para los adecuadamente educados, "Req. Sobreeduc." se refiere al mismo concepto para los sobreeducados.

Hay que señalar que los 940 individuos restantes para completar la muestra se encontrarían dentro del grupo de los no ajustados.

Analizando las competencias de forma independiente, tanto para sobreeducados, como para adecuadamente educados, se hace patente que una parte de los conocimientos teóricos adquiridos durante la titulación no encuentran aplicación en el puesto de trabajo. En el caso de los sobreeducados, el cociente entre los requerimientos y el nivel alcanzado en la universidad cae hasta 0,66, por debajo de 0,91, el valor del cociente relativo a los adecuadamente educados. De la tabla también se desprende la percepción

de los graduados catalanes de que liderazgo, lenguas extranjeras e informática reciben poca atención en los centros universitarios. El resultado es que, tanto sobreeducados como adecuadamente educados necesitan de estas competencias en sus puestos de trabajo, con lo cual los cocientes entre competencias requeridas y niveles adquiridos superan claramente la unidad.

La tabla 6 presenta la intensidad de la sobrecualificación, clasificándola en nula (0 o 1 competencias), moderada (de 2 a 5 competencias) y elevada (más de 5 competencias) para sobreeducados y adecuadamente educados y también haciendo distinción por género¹³. En esta tabla se hace patente que la sobrecualificación es un fenómeno que tiene una repercusión superior al de la sobreeducación, puesto que afecta en alguno de sus dos niveles especificados al 71% de los sobreeducados y al 42% de los adecuadamente educados. La sobrecualificación, alcanza una incidencia más elevada para los sobreeducados, aunque la incidencia para los adecuadamente educados es también considerable si se incluye también la sobrecualificación moderada. Los niveles de sobrecualificación elevada son relativamente bajos para los adecuadamente educados, (no llegan al 4% del total), y bastante más preocupantes para los sobreeducados, rebasando el 23%. Es decir, aunque el hecho de encontrarse en situación de sobreeducación no implica necesariamente la existencia de sobrecualificación, un mayor porcentaje de los afectados por el primer desajuste sufre también el segundo, en comparación con los adecuadamente educados.

Entre hombres y mujeres cabe destacar el hecho de que las egresadas adecuadamente educadas sufren una menor incidencia tanto de la sobrecualificación moderada como de

¹³ Es la misma clasificación que la utilizada en la tabla 4.

la sobrecualificación elevada. Sin embargo, esta mejor posición respecto al desajuste competencial desaparece cuando nos fijamos en el grupo de sobreeducados; hasta el punto que no se constatan diferencias estadísticamente significativas

Tabla 6: Distribución de la sobrecualificación calculada a partir del número de competencias en las cuáles esta se manifiesta; y su relación con el ajuste educativo.

	Sobreeducados	Adecuadamente educados
Muestra Conjunta (N=18.460)		
Sobrecualificación nula	28,71%	58,03%
Sobrecualificación moderada	48,25%	38,31%
Sobrecualificación elevada	23,05%	3,67%
Mujeres (N=11.167)		
Sobrecualificación nula	28,80%	59,47%
Sobrecualificación moderada	48,43%	37,19%
Sobrecualificación elevada	22,77%	3,33%
Hombres (N=7.293)		
Sobrecualificación nula	28,58%	55,76%
Sobrecualificación moderada	47,99%	40,05%
Sobrecualificación elevada	23,42%	4,18%

N=2.881(sobreeducados); 15.579 (adecuadamente educados). Muestra conjunta de los años 2008 y 2011.

□ Sobrecualificación inexistente (en 0 ó 1 competencia) □; Sobrecualificación moderada (entre 2 competencias); Sobrecualificación elevada (en más de 5 competencias, hasta 14).

Hay que señalar que los 940 individuos restantes para completar la muestra se encontrarían dentro del grupo de los no ajustados.

El conjunto de 14 competencias ofrece como ventaja poder disponer de amplia información para el análisis. Sin embargo, también genera inconvenientes causados por la complejidad a la hora de tratar los datos. Además, las correlaciones entre las competencias pueden sesgar los resultados de las estimaciones econométricas posteriores. Para solventar estas problemáticas se ha optado por reducir el número de competencias mediante análisis factorial. Esta técnica permite reducir el número de variables iniciales, en este caso el número de competencias, a una cifra inferior a la que aparece en la tabla 2, que además estarán incorrelacionadas entre ellas¹⁴. El estudio de las nuevas competencias, que llamaremos competencias genéricas, será más sencillo

¹⁴ Para obtener más detalles sobre la extracción de los factores llevada a cabo, consultar el Apéndice I.

gracias a la clara delimitación entre ellas. De la aplicación del análisis factorial sobre los requerimientos competenciales de los puestos de trabajo surgen un total de 4 competencias genéricas:

- Competencias de gestión
- Competencias de expresión
- Competencias instrumentales
- Competencias de conocimientos específicos

Esta estructura de competencias es comparable con la de otros trabajos anteriores. Así, Heijke *et al.* (2003) obtuvieron 3 competencias genéricas: competencias de dirección, competencias específicas del ámbito de estudios, y competencias académicas generales. Mientras los conocimientos específicos son equiparables a las competencias específicas del ámbito de estudios, las competencias de expresión e instrumentales se corresponderían con las competencias académicas generales. Las competencias de gestión de nuestro trabajo comprenden tanto competencias de dirección como competencias académicas generales.

A continuación se computan medidas comparables de los niveles adquiridos durante la etapa universitaria para éstas mismas competencias genéricas¹⁵. De la tabla III del Apéndice se desprende nuevamente que los niveles adquiridos en la universidad de las competencias de gestión, expresión e instrumentales se encuentran visiblemente por debajo de las exigencias de los puestos de trabajo, mientras que los conocimientos específicos adquiridos están por encima, en consonancia con los estadísticos de las competencias de las tabla 3 y 5. La mayor diferencia entre competencias adquiridas

¹⁵ Consultar el Apéndice I.

durante la educación superior y su utilización en el puesto de trabajo se registra en el caso de las competencias de gestión.

La tabla 7 recoge la evolución de las competencias genéricas para los titulados sobreeducados y para los adecuadamente educados¹⁶. La evolución media de cada grupo en cada una de las 4 competencias genéricas ha sido computada en términos porcentuales sobre la desviación estándar del requerimiento de la competencia genérica correspondiente¹⁷. En la tabla se aprecia que las evoluciones medias son positivas, salvo en el caso de los conocimientos específicos. El exceso de los requerimientos sobre el nivel adquirido es mucho mayor en el caso de las competencias de gestión en comparación con el resto. Cabe recordar que Heijke *et al.* (2003) obtuvieron una evolución muy similar de las competencias de dirección, hasta cierto punto asimilables a nuestras competencias de gestión.

Por grupos de titulados, y como era previsible, los adecuadamente educados ocupan puestos de trabajo donde se evidencia un mayor progreso en términos de competencias en comparación con los sobreeducados. En los puestos de trabajo de éstos últimos, los niveles requeridos también superan los niveles adquiridos, aunque en menor medida y con la conocida excepción de los conocimientos específicos. Estos datos llevan a rechazar, al menos inicialmente, la hipótesis de la plena correspondencia entre sobreeducación y sobrecualificación en las competencias de gestión, expresión, e instrumentales; aunque hay que aceptar la existencia de cierta correlación. Por otra

¹⁶ El término evolución hace referencia a la existencia de diferencias entre las competencias adquiridas en la universidad y el nivel de competencias que exige el lugar de trabajo. Tal como se ha planteado previamente, el exceso de utilización de competencias en el lugar de trabajo sobre las adquiridas durante los estudios universitarios denota en realidad un crecimiento del capital humano.

¹⁷ La desviación estándar de los requerimientos de las competencias genéricas obtenidos por análisis factorial no llega a ser nunca igual a 1.

parte, la infrautilización de los conocimientos específicos por parte de los sobreeducados alcanza niveles preocupantes. Tampoco logran escapar de ella los adecuadamente educados, aunque en su caso la sobrecualificación media es visiblemente más baja. Aún sin poder hablar de correspondencia, se aprecia un nivel de asociación entre la infrautilización de los conocimientos específicos y la sobreeducación sustancial. Se hace evidente así, una distinción entre la evolución de los conocimientos de tipo académico y el resto de competencias genéricas.

Tabla 7. Evolución entre los niveles adquiridos durante los estudios universitarios y los niveles requeridos en el puesto de trabajo.

	Sobreeducados	Adecuadamente educados
Muestra Conjunta (N=18.460)		
Desajuste Gestión	50,71%	82,39%
Desajuste Expresión	-3,03%	24,30%
Desajuste Instrumentales	2,70%	37,78%
Desajuste Conocimientos	-64,40%	-17,57%
Mujeres (N=11.167)		
Desajuste Gestión	50,13%	80,78%
Desajuste Expresión	-5,92%	20,18%
Desajuste Instrumentales	5,10%	39,50%
Desajuste Conocimientos	-68,24%	-16,60%
Hombres (N=7.293)		
Desajuste Gestión	51,49%	84,93%
Desajuste Expresión	0,89%	30,74%
Desajuste Instrumentales	-0,56%	35,09%
Desajuste Conocimientos	-59,18%	-19,07%

N=2.881(sobreeducados); 15.579 (adecuadamente educados). Muestra conjunta de los años 2008 y 2011.

Nota: Los desajustes de competencias han sido computados como las diferencias entre los niveles requeridos en el lugar de trabajo y los niveles adquiridos durante los estudios universitarios para cada individuo. Por lo tanto, positivos (negativos), si los requerimientos exceden a (son superados por) los niveles adquiridos. Estas diferencias han sido transformadas en porcentajes respecto a la desviación estándar de los requerimientos de competencias que aparecen en la tabla II del apéndice.

Hay que señalar que los 940 individuos restantes para completar la muestra se encontrarían dentro del grupo de los no ajustados.

La parte inferior de la tabla revela que la evolución media de las competencias difiere sensiblemente por géneros y también según las propias competencias genéricas. En

primer lugar se pone de manifiesto que en lo referente a las competencias de gestión y expresión, los graduados experimentan un crecimiento medio de las competencias visiblemente superior al de las graduadas, siendo las diferencias mayores para los adecuadamente educados¹⁸. En el caso de las competencias instrumentales ocurre a la inversa¹⁹. Finalmente, el grado de infrautilización de los conocimientos específicos de las sobreeducadas es notablemente peor que el de los sobreeducados²⁰. En cambio, las adecuadamente educadas reportan en media, una mayor utilización de los conocimientos específicos, aunque tampoco logran utilizarlos en su totalidad²¹.

La tabla 8 presenta la relación entre desajuste educativo y competencial tomando conjuntamente las muestras de 2005 y 2008. Se clasifica a los titulados universitarios según la categoría que les corresponda²²:

- Sobrecualificación elevada: El nivel adquirido durante los estudios superiores de la competencia genérica en cuestión supera a los requerimientos en una proporción mayor a una desviación estándar de éstos últimos.
- Sobrecualificación: El nivel adquirido de la competencia genérica en cuestión supera a los requerimientos, pero en una proporción menor a una desviación estándar de éstos últimos
- Incremento competencial: los requerimientos de la competencia genérica en cuestión exceden su nivel adquirido, aunque en una proporción menor a una desviación estándar de sus requerimientos.

¹⁸ Solamente en el caso de las competencias de gestión de los sobreeducados las diferencias no son significativas.

¹⁹ Las diferencias son estadísticamente significativas al 1% para los adecuadamente educados, y al 5% para los sobreeducados

²⁰ Las diferencias son estadísticamente significativas al 1%.

²¹ Las diferencias son estadísticamente significativas al 1%.

²² La tabla 6 también distinguía entre sobrecualificación moderada y elevada. Se distingue de la tabla 8, en el hecho de que la clasificación se realizaba a partir del número de competencias en las cuales el nivel adquirido en la universidad rebasaba el necesario para el puesto de trabajo. Por lo tanto, son medidas distintas de la sobrecualificación.

- Incremento competencial elevado: los requerimientos de la competencia genérica en cuestión exceden su nivel adquirido, en una proporción mayor a una desviación estándar de sus requerimientos.

Tal como se anticipaba en la tabla 7, la sobrecualificación en los conocimientos específicos tiene una notable incidencia sobre los graduados universitarios. En el caso de los sobreeducados, la sobrecualificación en esta competencia roza el 80%, sumando sobrecualificación elevada y moderada. Para los adecuadamente educados el porcentaje se sitúa por encima del 64%. Más preocupante todavía resulta el hecho de que la sobrecualificación elevada de los sobreeducados se acerca al 40%, porcentaje que contrasta con el 16% de los adecuadamente educados.

En contraposición, la utilización del resto de competencias genéricas tiende a crecer, también para los sobreeducados, especialmente en el caso de las competencias de gestión. Este hecho no puede ocultar que la sobrecualificación es un fenómeno extendido, afectando a un 18% de los adecuadamente educados en las competencias de gestión, un 41% en las competencias de expresión y un 44% en las instrumentales. Estos porcentajes aumentan hasta el 30%, 52% y 48% respectivamente en el caso de los sobreeducados. La sobrecualificación elevada en las competencias de expresión e instrumentales afecta a cerca del 15% y 16% de los sobreeducados respectivamente.

Por lo que se refiere al género de los graduados, los resultados son consistentes con los obtenidos en la tabla 7 en lo referente a las competencias de expresión e instrumentales. En los conocimientos específicos la sobrecualificación afectaría en mayor medida a las mujeres, mientras que en las competencias de gestión las diferencias son mínimas.

Tabla 8. Porcentaje de individuos en cada una de las posibles situaciones de desajuste competencial

	Gestión	Expresión	Instrumentales	Conocimientos específicos
Mustra Conjunta (N=18.460)				
Sobreeducados				
Sobrecualificación elevada	5,48%	15,24%	16,14%	39,74%
Sobrecualificación moderada	24,51%	36,86%	31,66%	40,09%
Incremento competencial moderado	42,76%	35,27%	34,36%	18,26%
Incremento competencial elevado	27,25%	12,63%	17,84%	1,91%
	100%	100%	100%	100%
Adecuadamente educados				
Sobrecualificación elevada	0,54%	5,06%	4,27%	13,36%
Sobrecualificación moderada	17,33%	35,60%	39,94%	50,61%
Incremento competencial moderado	42,22%	38,67%	25,27%	31,43%
Incremento competencial elevado	39,91%	20,68%	30,51%	4,59%
	100%	100%	100%	100%
Mujeres (N=11.167)				
Sobreeducados				
Sobrecualificación elevada	5,06%	16,08%	15,84%	41,63%
Sobrecualificación moderada	24,88%	36,99%	30,36%	37,65%
Incremento competencial moderado	43,55%	35,48%	35,06%	18,98%
Incremento competencial elevado	26,51%	11,45%	18,73%	1,75%
	100%	100%	100%	100%
Adecuadamente educados				
Sobrecualificación elevada	0,49%	5,33%	3,91%	12,72%
Sobrecualificación moderada	17,64%	36,73%	24,80%	50,57%
Incremento competencial moderado	42,78%	39,50%	40,16%	32,06%
Incremento competencial elevado	39,09%	18,44%	31,12%	4,65%
	100%	100%	100%	100%
Hombres (N=7.293)				
Sobreeducados				
Sobrecualificación elevada	6,06%	14,09%	16,54%	37,18%
Sobrecualificación moderada	24,00%	36,69%	33,42%	43,41%
Incremento competencial moderado	41,69%	34,97%	33,42%	17,28%
Incremento competencial elevado	28,26%	14,25%	16,63%	2,13%
	100%	100%	100%	100%
Adecuadamente educados				
Sobrecualificación elevada	0,61%	4,63%	4,84%	14,38%
Sobrecualificación moderada	16,85%	33,83%	26,00%	50,68%
Incremento competencial moderado	41,34%	37,37%	39,61%	30,45%
Incremento competencial elevado	41,21%	24,18%	29,55%	4,50%
	100%	100%	100%	100%

N=2.881(sobreeducados); 15.579 (adecuadamente educados). Muestra conjunta de los años 2008 y 2011.

Nota: se considera que el desajuste es elevado cuando la diferencia entre los requerimientos y los niveles adquiridos supera una desviación estándar de los requerimientos de la competencia en cuestión.

Hay que señalar que los 940 individuos restantes para completar la muestra se encontrarían dentro del grupo de los no ajustados.

4.3 Conclusiones

En resumen, las principales conclusiones que podemos extraer de este apartado son que la existencia de la sobreeducación, aunque guarda una importante correlación respecto a la sobrecualificación, no exige la presencia de ésta última. De hecho, un porcentaje siempre superior al 50% de los sobreeducados accede a un puesto de trabajo con unas exigencias, en términos de competencias genéricas de gestión, expresión e instrumentales, superiores en comparación a las que adquirieron a lo largo de su etapa universitaria. La correspondencia entre sobreeducación y sobrecualificación crece para los conocimientos específicos. Parte de éstos últimos carecen de aplicación práctica en los puestos de trabajo. Los planteamientos de Mora *et al.* (2000) y Mora (2004) son consistentes con el exceso de cualificaciones en unas competencias (conocimientos específicos), y la falta de desarrollo en otras (especialmente gestión).

En relación al género, en contraposición a los autores que plantean que la sobreeducación femenina está marcada por las limitaciones de su mercado laboral (Frank, 1978), los datos ponen de relieve que en ninguna de las dos cohortes las tituladas sufren una mayor incidencia de la sobreeducación. Lo mismo se puede decir de la sobrecualificación. De hecho, la proporción de afectados por la sobreeducación y/o la sobrecualificación masculinas es superior a la de afectadas por los mismos desajustes. En lo referente a la relación entre sobreeducación y sobrecualificación, es evidente en ambos sexos que los sobreeducados están más sobrecualificados respecto a los adecuadamente educados. Los sobreeducados de ambos sexos presentan un desarrollo de sus competencias en el mercado de trabajo inferior cuando se les compara con sus antiguos compañeros. Finalmente, los datos parecen indicar que las sobreeducadas tendrán un mayor riesgo de

también estar sobrecualificadas en comparación con los sobreeducados. Esta impresión tendrá que ser confirmada mediante análisis econométricos.

5. Factores que determinan la sobreeducación y la sobrecualificación

Diversos autores han explorado los factores que determinan la probabilidad de sufrir situaciones de desajuste educativo (Battu *et al.*, 1999; Dolton y Silles, 2003; Verhaest y Omey, 2004; Green y McIntosh, 2007). Sin embargo, los trabajos que analizan los determinantes de la probabilidad de caer situaciones de desajuste competencial se reducen notablemente. Entre los trabajos en este ámbito cabe destacar las contribuciones de Green y McIntosh (2007) y McGuinness y Sloane (2009), dado que a diferencia de los anteriormente mencionados, estiman los determinantes tanto de la sobreeducación como de la sobrecualificación.

5.1 Determinantes de la sobreeducación

La tabla 9 presenta los ratios de probabilidad de diversas variables explicativas, fundamentadas en trabajos empíricos previos, sobre la probabilidad de estar sobreeducado (Battu *et al.*, 1999; Dolton y Silles, 2003; Verhaest y Omey, 2004; Green y McIntosh, 2007; McGuinness y Sloane 2009). Cuando el ratio toma un valor superior a 1, se hace evidente que esa variable independiente incrementa el riesgo de sobrecualificación, mientras que cuando el valor es menor que 1, ese factor contribuye a disminuirlo. El modelo especificado es un logit multinomial, puesto que además de las

categorías de sobreeducados y adecuadamente educados, hay que tener en cuenta a los que hemos llamado “no ajustados”²³.

El modelo (1) captura el efecto de las variables que recogen características personales (edad, diplomatura o ingeniero técnico / licenciatura o ingeniero superior, si ha tenido más de un trabajo, existencia de relación laboral durante los estudios universitarios, experiencias de movilidad, experiencia, formación posterior y estudios y ocupación de los padres); y las características del lugar de trabajo (sector, sector público / privado, jornada tiempo completo / parcial, tipo de contrato, tamaño de la empresa, localización geográfica, y funciones que se desempeñan). En el modelo (2), además de las anteriores, se añaden las variables indicativas del número de competencias en las cuáles existe sobrecualificación (sobrecualificación elevada y moderada). El tercer modelo, evalúa el grado de asociación entre la probabilidad de estar sobreeducado y la sobrecualificación en las diversas competencias genéricas. Aunque no aparecen en la tabla, las regresiones también incluyen controles para la institución universitaria donde se cursaron los estudios de educación superior. Los resultados hay que interpretarlos como ratios de probabilidad, entre estar sobreeducado y estar adecuadamente educado.

En el apartado anterior se descartaba que la incidencia de la sobreeducación femenina estuviera por encima de la masculina. Ocurría justo lo contrario, los egresados experimentaban unos niveles de sobreeducación ligeramente superiores en comparación con las egresadas en ambas cohortes. Aún así, resulta llamativo constatar que la evidencia empírica presentada en los modelos 1, 2 y 3 de la tabla 9 indica que una vez se controla por diversas características personales, incluyendo el capital humano,

²³ Ésta última categoría no ha sido incluida en la tabla 6, puesto que nuestro interés se centra en los determinantes de la sobreeducación. La categoría que ha sido tomada como referencia es la de los adecuadamente educados.

características de la empresa y del propio lugar de trabajo, el riesgo de caer en situaciones de sobreeducación es mayor para los titulados universitarios que para las tituladas. La importancia de este resultado radica en que se contrapone a los trabajos previos que han analizado el efecto del género sobre la probabilidad de estar sobreeducado. La mayoría de estos trabajos no encuentra un efecto significativo del género (Dolton y Silles, 2003; Chevalier, 2003; Green y McIntosh, 2007; McGuinness y Sloane 2009), mientras que otros identifican un mayor riesgo para las mujeres a partir del uso de medidas objetivas de sobreeducación (Giret y Hatot, 2001; Lassibille et al., 2001; Verhaest y Omey, 2004). Finalmente, también se opone a los trabajos que asumen un mercado de trabajo femenino restringido (Frank, 1978; Büchel, 2000; Büchel y van Ham, 2003; Johansson y Katz, 2007).

El resto de variables que aparecen en la tabla proporcionan resultados interesantes, que por lo general son consistentes con los de trabajos anteriores. El impacto de las características personales y del lugar de trabajo que aparece en la primera columna no sufre variaciones sustanciales cuando introducimos la sobrecualificación (modelos (2) y (3)) en la especificación.

Tabla 9. Determinantes de la sobreeducación

	Modelo 1 Sin control por sobreeducación	Modelo 2 Control intensidad sobreeducación	Modelo 3 Control sobreeducación por competencias
Hombre	1,3071 (0,0688)***	1,236 (0,0671)***	1,2884 (0,0709)***
Edad	1,1233 (0,0455)***	1,1293 (0,0473)***	1,1176 (0,0497)**
Edad ²	0,9983 (0,0006)***	0,9982 (0,0006)***	0,9984 (0,0006)***
Ciencias Sociales	0,5338 (0,0406)***	0,5741 (0,0449)***	0,6487 (0,0517)***
Ciencias Experimentales	0,7605 (0,0819)**	0,7383 (0,0817)***	0,7013 (0,081)***
Salud	0,1038 (0,0196)***	0,1116 (0,0207)***	0,119 (0,0224)***
Técnicas	0,4754 (0,0556)***	0,4899 (0,058)***	0,5219 (0,063)***
Licenciatura	1,008 (0,0605)	0,9847 (0,0605)	0,9348 (0,0579)
Trab. est. rel. t. parcial	0,6509 (0,0461)***	0,6798 (0,0495)***	0,6929 (0,0507)***
Trab. est. no rel. t. parcial	1,346 (0,0931)***	1,3334 (0,0948)***	1,283 (0,0927)***
Trab. est. rel. t. completo	0,7273 (0,0572)***	0,7987 (0,0642)***	0,8059 (0,0649)***
Trab. est. no rel. t. compl..	1,9978 (0,1766)***	1,9546 (0,1792)***	1,8095 (0,1667)***
Movilidad estudios	1,0091 (0,0731)	1,0321 (0,0765)	1,0099 (0,0763)
Movilidad trabajo	0,9081 (0,0714)	0,9387 (0,0758)	0,9142 (0,0745)
Movilidad ambas	0,8773 (0,0886)	0,9116 (0,0943)	0,8743 (0,0917)
Más de un trabajo	1,0568 (0,0618)	1,0615 (0,0637)	1,0425 (0,0636)
Métodos informales	0,8322 (0,0529)***	0,8352 (0,0544)***	0,8342 (0,0548)***
Oposiciones / concursos	1,1173 (0,1444)	1,0452 (0,14)	1,0769 (0,1465)
Agencias colocación	0,8892 (0,0909)	0,8607 (0,0907)	0,8734 (0,0915)
Autoocupación	0,6989 (0,1916)	0,7401 (0,204)	0,722 (0,1937)
Servicios universitarios	0,5332 (0,0413)***	0,5557 (0,0441)***	0,5511 (0,0442)***
Otros	0,6553 (0,0511)***	0,6473 (0,0522)***	0,6481 (0,053)***
Jornada a tiempo completo	0,6043 (0,0452)***	0,6365 (0,049)***	0,6412 (0,0505)***
Agricultura	0,6502 (0,1777)	0,7113 (0,1902)	0,6979 (0,1988)
Energía	0,6907 (0,1486)*	0,7186 (0,1621)	0,7107 (0,1574)
Química	0,9041 (0,1509)	0,9402 (0,1574)	0,9648 (0,1662)
Metal	0,8931 (0,1349)	0,9469 (0,1455)	0,9836 (0,1537)
Construcción	0,4592 (0,0749)***	0,4759 (0,0796)***	0,4643 (0,0787)***
Comercio	1,859 (0,2638)***	1,7888 (0,2614)***	1,6414 (0,2447)***
Hostelería	2,7276 (0,5925)***	2,5736 (0,5883)***	2,7005 (0,5922)***
Transporte	1,4025 (0,2246)**	1,4103 (0,2376)**	1,3833 (0,2343)*
Telecomunicaciones	1,0958 (0,1446)	1,131 (0,154)	1,1411 (0,158)
Servicios financieros	0,6575 (0,0873)***	0,6831 (0,0937)***	0,6615 (0,0922)***
Servicios a empresas	0,5516 (0,0715)***	0,5919 (0,0792)***	0,6081 (0,0825)***
Servicios públicos	0,7747 (0,0972)**	0,7903 (0,1031)*	0,8088 (0,1081)
Servicios sociales	1,3581 (0,222)*	1,3721 (0,2312)*	1,3817 (0,2346)*
Sector privado	1,085 (0,0833)	1,0795 (0,0859)	1,0651 (0,0863)
Autónomos	0,8602 (0,0935)	0,8099 (0,0907)*	0,8649 (0,0965)
Contrato temporal	1,0154 (0,0645)	0,9629 (0,0628)	0,9967 (0,0658)
Sin contrato	2,7741 (0,7964)***	2,442 (0,7162)***	2,5342 (0,7826)***
< 10 trabajadores	1,0623 (0,0845)	1,0767 (0,0878)	1,1274 (0,0924)
11< 50 trabajadores	0,922 (0,062)	0,9074 (0,0629)	0,9554 (0,0667)
51< 100 trabajadores	0,7356 (0,0688)***	0,7184 (0,0697)***	0,7433 (0,0732)***
101< 250 trabajadores	0,9389 (0,085)	0,9127 (0,0858)	0,9293 (0,0879)
251< 500 trabajadores	0,9264 (0,0948)	0,9331 (0,0973)	0,9304 (0,099)
Tarragona	1,0621 (0,1272)	1,0758 (0,1258)	1,0589 (0,1287)
Girona	1,1151 (0,1311)	1,119 (0,1313)	1,149 (0,1366)
Lleida	1,3334 (0,1841)**	1,3546 (0,1883)**	1,3555 (0,1911)**
Otras CCAA	1,1918 (0,1312)	1,1706 (0,1315)	1,1697 (0,1339)
Resto de Europa	1,008 (0,2397)	1,0332 (0,2602)	0,9969 (0,2683)
Resto del mundo	0,9759 (0,3389)	0,8925 (0,3307)	0,8682 (0,3327)
Funciones de dirección	0,7264 (0,0438)***	0,773 (0,0476)***	0,708 (0,0443)***
Funciones asistenciales	0,6709 (0,0882)***	0,6708 (0,0882)***	0,6359 (0,0863)***
Funciones comerciales	2,2443 (0,1536)***	2,133 (0,1502)***	2,0535 (0,1466)***
Funciones docentes	0,3 (0,0307)***	0,3364 (0,0342)***	0,3246 (0,0333)***
Funciones de diseño	0,5248 (0,0497)***	0,5838 (0,0557)***	0,6144 (0,0586)***
Funciones técnicas	1,2982 (0,1455)**	1,3606 (0,1537)***	1,4049 (0,1617)***
Funciones I+D	0,8497 (0,054)***	0,8688 (0,0564)**	0,867 (0,0568)**
Otras f. cualificadas	4,5755 (0,4453)***	4,2999 (0,4318)***	4,2103 (0,4238)***
Otras f. no cualificadas	20,0094 (3,2053)***	16,9544 (2,8059)***	15,1136 (2,5064)***

Tabla 9. Determinantes de la sobreeducación (continuación)

	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3
	Sin control por sobreeducación	Control intensidad	Control sobreeducación por
Experiencia	1,0697 (0,0208)***	1,0653 (0,0219)***	1,0695 (0,0228)***
Experiencia ²	0,9995 (0,0008)	0,9995 (0,0009)	0,9994 (0,0009)
Especialización	0,9153 (0,0635)	0,934 (0,0662)	0,9369 (0,0668)
Otra licenciatura	0,8486 (0,0706)**	0,8129 (0,0701)**	0,7911 (0,0688)***
Master o Post-grado	0,7349 (0,0474)***	0,733 (0,0484)***	0,7216 (0,0484)***
Doctorado	0,4539 (0,0736)***	0,4882 (0,0829)***	0,4513 (0,0803)***
Otras tipologías	1,2054 (0,1104)**	1,1553 (0,1102)	1,1357 (0,1079)
Notable	0,8183 (0,041)***	0,8074 (0,0416)***	0,8118 (0,0423)***
Excelente	0,7233 (0,1211)*	0,6921 (0,1189)**	0,6701 (0,1168)**
MH	0,4609 (0,215)*	0,4903 (0,2101)*	0,4415 (0,2073)*
Padre/madre estudios medios	0,9612 (0,0705)	0,9443 (0,0711)	0,9346 (0,071)
Padre y madre estudios medios	0,8861 (0,0646)*	0,8795 (0,0658)*	0,8924 (0,0676)
Padre/madre estudios superiores	0,9164 (0,0702)	0,9317 (0,0728)	0,9223 (0,0727)
Padre y madre estudios superiores	0,8257 (0,0765)**	0,853 (0,0814)*	0,8213 (0,0797)**
Padre cuenta propia cual.	0,9236 (0,1125)	0,9271 (0,1168)	0,9209 (0,116)
Padre cuenta propia no cual.	1,1799 (0,0922)**	1,207 (0,0978)**	1,1896 (0,0968)**
Padre cuenta ajena cual.	1,0683 (0,0783)	1,0867 (0,083)	1,0956 (0,0838)
Madre cuenta propia cual.	0,8027 (0,1443)	0,7795 (0,1467)	0,7515 (0,1463)
Madre cuenta propia no cual.	1,0398 (0,0758)	1,0475 (0,0782)	1,0624 (0,0801)
Madre cuenta ajena cual.	0,9646 (0,0569)	0,9544 (0,0582)	0,9491 (0,0579)
Sobrecual. moderada		2,1298 (0,1134)***	
Sobrecual. elevada		7,34 (0,6088)***	
Sobrecual. gestión			2,655 (0,3784)***
Sobrecual. expresión			1,4913 (0,1159)***
Sobrecual. instrumentales			1,9766 (0,1431)***
Sobrecual. conocimientos			2,4983 (0,1163)***
Año 2008	0,7894 (0,0394)***	0,9202 (0,0474)	0,9541 (0,0497)

N=19.371 en las 3 especificaciones. Muestra conjunta de los años 2008 y 2011.

Errores estándar entre paréntesis; * significativo al 10%; ** significativo al 5%; *** significativo al 1%

Estimación de un logit multinomial; *Odd ratios* reportados (modelos 1.1, 1.2 y 1.3)

Consultar tabla III del Apéndice II para ver los estadísticos descriptivos de las variables y cuáles son las variables de referencia (señaladas con asterisco).

Además de las variables de la tabla se incluyen dummies para controlar el efecto de la universidad (7)

De la tabla se desprende que la formación recibida es un factor determinante de la sobreeducación. El área de conocimiento ejerce un impacto sustancial sobre la probabilidad de caer en situaciones de sobreeducación, tal como ya demostraron Green y McIntosh (2007), Battu *et al.* (1999) o Dolton y Silles (2003). El mayor riesgo corresponde al área de humanidades, mientras que la probabilidad es aproximadamente 9 veces inferior en las ciencias de la salud. Las diferencias entre áreas de conocimiento son evidentes, y ello da pie a pensar en la existencia de mercados de trabajo segmentados, en los cuales la oferta y la demanda de trabajadores cualificados interactúan hasta generar equilibrios propios, y en los cuales, la titulación obtenida

representa un obstáculo al trasvase de titulados de un mercado a otro que pueda tener unas condiciones más favorables.

Los resultados académicos obtenidos durante la carrera universitaria también son un factor que permite predecir la probabilidad de las situaciones de sobreeducación. El riesgo decrece cuanto mejores son, y es particularmente bajo para los que manifiestan unas notas promedio de matrícula de honor. Los resultados son consistentes con la evidencia aportada por Dolton y Silles (2003) y Battu et al. (1999).

La formación y la ocupación de los padres son factores hasta cierto punto determinantes. El peligro disminuye cuanto más elevado sea el nivel educativo alcanzado por los progenitores, resultado también presentado por Giret y Hatot (2001). Ahora bien, el ratio de probabilidad solamente es significativo cuando se encuentra asociado a los escenarios en que padre y madre han alcanzado estudios medios o estudios superiores. En relación a la ocupación, se observa que aquellos estudiantes cuyo padre trabaja por cuenta propia en una ocupación de baja cualificación, las probabilidades de desajuste educativo son mayores.

Continuar la formación mediante un master o un post-grado, una licenciatura, o sobretudo un doctorado también disminuye la probabilidad de estar sobreeducado (en línea con los resultados de Dolton y Silles (2003)). Por el contrario, los cursos de especialización u otros tipos de formación no ejercen ninguna influencia significativa. La experiencia está ligada a una probabilidad más alta de experimentar situaciones de sobreeducación. Una de las posibles razones que pueden impulsar a una persona con una mayor experiencia laboral hacia la decisión de estudiar una carrera universitaria sea

el deseo de mejorar la calidad del puesto de trabajo que ocupa. Se puede interpretar el impacto de la edad de forma muy similar.

Haber simultaneado la carrera universitaria con un trabajo relacionado con los estudios cursados reduce la probabilidad de estar sobreeducado. Por el contrario, un trabajo no relacionado (ya sea a tiempo completo o parcial) incrementa la probabilidad. Por lo tanto, resulta más importante encontrar el trabajo adecuado durante los estudios que el simple hecho de trabajar. Por otra parte, las experiencias de movilidad no generan ningún impacto significativo.

De acuerdo con los planteamientos de la teoría de la movilidad laboral, la sobreeducación es un fenómeno temporal porque los trabajadores afectados por el desajuste educativo acceden a un puesto de trabajo que se adecua a su formación a través de la movilidad laboral (Sicherman y Galor, 1990 y Sicherman, 1990). Sin embargo, los resultados obtenidos reflejan que haber ocupado más de un lugar de trabajo no ejerce un efecto significativo.

Los métodos informales y sobretodo los servicios universitarios como vías de accesos al mercado laboral reducen las posibilidades de caer en situaciones de sobreeducación. También lo disminuyen otras vías, donde se encuadrarían las bolsas de trabajo institucionales²⁴. Sorprendentemente, la probabilidad de la sobreeducación no crece con las situaciones de temporalidad, aunque sí se dispara si ni siquiera existe contrato. Los autónomos presentan un menor peligro de caer en situaciones de desajuste educativo, aunque el coeficiente solamente es significativo cuando controlamos por el número de

²⁴ Departamentos de Educación, Salud, colegios profesionales entre otros.

competencias en que existe sobrecualificación (modelo 2). Por otra parte, tal como era previsible, trabajar a tiempo completo reduce el riesgo de desajuste competencial.

Las características de la empresa también ejercen una notable influencia sobre la probabilidad de estar sobreeducado. De hecho, ésta es más alta en los sectores del comercio, transporte y hostelería; y más baja en la construcción, los servicios financieros, servicios a empresas y servicios públicos. La relación respecto al tamaño parece describir una forma de “U”, siendo el riesgo mayor para las empresas más grandes y las más pequeñas. Así, los ratios de probabilidad apuntan un riesgo menor en las empresas de 51 a 100 trabajadores. La evidencia aportada por Battu *et al.* (1999) o Verhaest y Omey (2004) corrobora la mayor probabilidad de experimentar situaciones de exceso de educación en empresas grandes. Verhaest y Omey (2004) explican este resultado a partir de la idea de que las empresas de mayor dimensión contratan trabajadores con un nivel de educación más elevado.

El modelo también refleja que las funciones que desempeña el trabajador en su lugar de trabajo ejercen un papel fundamental sobre la probabilidad de estar sobreeducado. Así, ésta se reduce sensiblemente si el lugar de trabajo comprende funciones de dirección, asistencia médica y/o social, docencia, diseño y de I+D. Es decir, la percepción de estar sobreeducado disminuye cuando se desempeñan funciones que exigen un nivel de cualificación alto (dirección, diseño o I+D) o cuando se trata de profesiones en las cuales el acceso al lugar de trabajo esté regulado mediante una titulación específica (asistencia médica y/o social y docencia). En cambio, la probabilidad crece para aquellos individuos que desarrollan funciones técnicas, comerciales, otras funciones

cualificadas y sobretodo para aquellos que llevan a cabo funciones no cualificadas²⁵. De hecho, desempeñar funciones no cualificadas parece condenar a los egresados a situaciones de sobreeducación, dada la magnitud del ratio de probabilidad. Hay que añadir, que la considerable correlación entre la sobrecualificación y el desempeño de funciones no cualificadas hace que el coeficiente disminuya sensiblemente en los modelos (2) y (3).

Finalmente, hay que subrayar el efecto de la crisis sobre la segunda cohorte de egresados. Tal como se puede apreciar en el modelo (1), los encuestados en 2008 (graduados en 2004) tenían mejores perspectivas de esquivar las situaciones de desajuste educativo. Cuando se introduce la sobrecualificación en los modelos (2) y (3), el efecto de la cohorte carece de significación. Es evidente que los encuestados en 2011 (graduados en 2007) han de hacer frente a una situación en la cual hay una menor disponibilidad de puestos de trabajos destinados a titulados universitarios. Por consiguiente, las situaciones de coincidencia entre sobreeducación y sobrecualificación son más frecuentes en la muestra de encuestados en 2011, puesto que los puestos de trabajo a los que pueden optar son de peor calidad, lo que explica las diferencias entre los modelos.²⁶

En la parte inferior de la tabla aparecen las variables que tienen por objeto capturar la relación entre el exceso de educación y el de competencias. Partiendo del análisis estadístico descriptivo realizado en el anterior apartado de este trabajo, la hipótesis planteada es que ambos fenómenos tienen que estar estrechamente relacionados. Los

²⁵ Cada función se comporta como una dummy independiente dado que cada encuestado podía seleccionar más de una.

²⁶ En la encuesta realizada en 2008, un 23% de los sobreeducados sufre sobrecualificación elevada. En la muestra de la encuesta de 2011, el porcentaje crece hasta el 28%.

resultados respaldan la hipótesis, puesto que señalan que la sobrecualificación está muy ligada a la sobreeducación. La probabilidad de estar sobreeducado se multiplica por 7 cuando la intensidad de la sobrecualificación es elevada, e incluso, en el caso de la sobrecualificación moderada (entre 2 o 5 de las 14 competencias), el riesgo se duplica. Paralelamente, estar sobrecualificado en cualquiera de las 4 competencias genéricas es un factor de riesgo considerable, especialmente si se trata de las competencias de gestión o los conocimientos específicos.

5.2 Determinantes de la sobrecualificación

La variable dependiente es ahora el nivel de sobrecualificación calculado a partir del número de competencias en las que se manifiesta el exceso del nivel adquirido en la universidad sobre el que se utiliza en el lugar de trabajo²⁷. El modelo escogido es el logit ordenado y la categoría de referencia es la de “sobrecualificación inexistente”. Las variables independientes replican exactamente la especificación escogida para la sobreeducación²⁸. La tabla 10 presenta los resultados mediante ratios de probabilidad. Cuando el ratio toma un valor superior a 1, se deduce que la variable independiente incrementa el riesgo de sufrir sobrecualificación, mientras que cuando el valor es menor que 1, ese factor contribuye a disminuirlo.

El estudio de los determinantes de la sobrecualificación se inicia en los últimos años, y el conjunto de aportaciones a la literatura dista de ser tan extenso como en el caso de la sobreeducación. Este hecho limita el número de aportaciones que podemos tomar como

²⁷ La clasificación utilizada es la misma de la tabla 6. Es decir, entre 2 y 5 competencias se considera que el individuo sufre sobrecualificación moderada; en más de 5 se hablará de sobrecualificación elevada. En el caso de 0 o 1 competencia, la sobrecualificación se considera nula o inexistente.

²⁸ Lógicamente incluiremos la sobreeducación como variable explicativa en lugar de la sobrecualificación.

punto de referencia. Por este motivo partiremos de los resultados de Green y McIntosh (2007) y McGuinness y Sloane (2009).

Tal y como era de esperar después de haber analizado los resultados del apartado anterior, se vuelve a poner de manifiesto una fuerte correlación entre sobreeducación y sobrecualificación, lo cual se ve reflejado en las dos últimas filas de la tabla. También sucede lo mismo para aquellos que hemos calificado como “no ajustados”, aunque su riesgo es menor.

Respecto al resto de variables explicativas, hay que tener en cuenta que en el caso de que sobreeducación y sobrecualificación identificaran la misma tipología de desajuste, el efecto de sus determinantes sobre la probabilidad tendría que ser muy similar. De hecho, algunos ratios de probabilidad indican efectos muy parecidos a los obtenidos cuando la variable explicada era la sobreeducación.

Esto sucede con el género de los graduados. Análogamente a lo que sucedía con la sobreeducación, los egresados se enfrentan a un mayor riesgo de no poder utilizar las competencias adquiridas en la universidad en comparación con las egresadas. No es un resultado nuevo, puesto que es consistente con el trabajo de McGuinness y Sloane (2009). En el resto de variables se observan ciertas diferencias, que permiten concluir que los determinantes de la sobreeducación y la sobrecualificación no coinciden plenamente.

Las áreas de conocimiento juegan un importante papel, aunque las diferencias entre cursar una tipología de estudios u otra se reducen sensiblemente. Nuevamente, el área

de conocimiento donde más se reduce la probabilidad es en el área de ciencias de la salud. Green y McIntosh (2007) también obtienen que las áreas ejercen un impacto más modesto sobre el desajuste competencial. Estudiar una licenciatura aumenta el riesgo de sobrecualificación, cosa que no ocurría con la sobreeducación. Este resultado, un tanto inesperado, nos estaría indicando quizás, que las competencias adquiridas por los diplomados e ingenieros técnicos tienen una mayor y más directa aplicabilidad en el lugar de trabajo.

Tal como ocurría con la sobreeducación, para aquellos titulados que han compatibilizado un trabajo relacionado con sus estudios con la carrera universitaria también decrece el peligro de la sobreeducación. Ocurre justo lo contrario con aquellos cuyo trabajo no estaba relacionado, quienes soportan un riesgo mayor. Las experiencias de movilidad, aunque solamente aquellas que consisten en movilidad laboral, reducen significativamente el riesgo del desajuste, hecho que no ocurría con la sobreeducación.

Cursar estudios de doctorado o una especialización reduce la probabilidad de estar sobreeducado. En cambio, estudiar un master u otra licenciatura no genera un impacto significativo. Cabe esperar que la formación recibida a través de un doctorado o de un curso de especialización esté muy ligada al contenido específico de las tareas que desarrollarán en el puesto de trabajo.

La tabla revela que haber obtenido mejores notas durante los estudios universitarios no es una garantía para evitar las situaciones de infrautilización de las competencias. Puede sorprender relativamente que ni la matrícula de honor conlleve un mejor ajuste. Hay que tener en cuenta, que casi un 24% de los que afirman haber logrado un promedio de

matrícula de honor optan por cursar un doctorado. La proporción se reduce al 4% si la nota es inferior. En consecuencia, la variable relativa a cursar un doctorado puede estar captando parte de este efecto. La experiencia no supone una menor probabilidad de sobrecualificación. En cambio, la edad sí que permite reducir el riesgo, tal como ya obtuvieron Green y McIntosh (2007). Ambas variables, experiencia y edad, están bastante correlacionadas, por lo que la edad probablemente estará captando parte del efecto de la experiencia²⁹. Los titulados de más edad han permanecido más tiempo en el mercado laboral, y por consiguiente, han disfrutado de un periodo de aprendizaje más largo. Este hecho les permite poder acceder a puestos de trabajo más exigentes, y donde es más difícil que no puedan utilizar las competencias adquiridas durante los estudios superiores. En relación a la ocupación y nivel educativo de los padres, no hay ningún coeficiente significativo.

Entre los diversos métodos para encontrar el primer trabajo, solamente los servicios universitarios ejercen un impacto significativo reduciendo el ratio de probabilidad. El riesgo también es inferior para aquellos que disfrutan de un contrato fijo o indefinido frente a los autónomos, los que tienen un contrato temporal, o en el peor de los casos, aquellos que directamente no tienen contrato. Trabajar a tiempo completo, se traduce en un mejor ajuste competencial. En cambio, en el sector privado el riesgo de estar sobrecualificado es mayor, en consonancia con Green y McIntosh (2007), pero en contraposición con McGuinness y Sloane (2009).

²⁹ La correlación entre ambas variables es de 0,56.

Tabla 10. Determinantes de la sobrecualificación

	Modelo 1 Sin control por sobreeducación	Modelo 2 Control por sobreeducación
Hombre	1,2309 (0,0416)***	1,2 (0,0409)***
Edat	0,9555 (0,0254)*	0,9359 (0,025)**
Edat ²	1,0005 (0,0004)	1,0008 (0,0004)***
Ciencias Sociales	0,7211 (0,038)***	0,7963 (0,0425)***
Ciencias Experimentales	1,0592 (0,0764)	1,1205 (0,082)
Salud	0,5896 (0,0481)***	0,7434 (0,061)***
Técnicas	0,8395 (0,0626)**	0,9277 (0,0701)
Licenciatura	1,1036 (0,0401)***	1,097 (0,0403)**
Trab. est. rel. t. parcial	0,8817 (0,0347)***	0,9277 (0,037)*
Trab. est. no rel. t. parcial	1,1316 (0,0521)***	1,0768 (0,0499)
Trab. est. rel. t. completo	0,8132 (0,037)***	0,8499 (0,0391)***
Trab. est. no rel. t. compl..	1,3426 (0,0888)***	1,1768 (0,0789)**
Movilidad estudios	0,9929 (0,0436)	0,9857 (0,0437)
Movilidad trabajo	0,8834 (0,0415)***	0,8918 (0,0423)**
Movilidad ambas	0,8843 (0,0503)**	0,8858 (0,051)**
Más de un trabajo	1,0216 (0,0361)	1,0123 (0,0362)
Métodos informales	0,9729 (0,0403)	0,9944 (0,0416)
Oposiciones / concursos	1,0411 (0,089)	1,0397 (0,0892)
Agencias colocación	1,1165 (0,0814)	1,1292 (0,0831)*
Autoocupación	0,8671 (0,1373)	0,888 (0,1399)
Servicios universitarios	0,84 (0,036)***	0,8931 (0,0387)***
Otros	0,9357 (0,0427)	0,9841 (0,0455)
Jornada a tiempo completo	0,8146 (0,038)**	0,8553 (0,0401)***
Agricultura	0,7475 (0,1395)	0,8205 (0,1542)
Energía	0,8012 (0,1089)	0,8227 (0,1121)
Química	0,9481 (0,1073)	0,9593 (0,1081)
Metal	0,9133 (0,0938)	0,9208 (0,0955)
Construcción	0,8083 (0,081)**	0,8897 (0,09)
Comercio	1,4159 (0,1535)***	1,2774 (0,138)**
Hostelería	1,7572 (0,3338)***	1,4339 (0,2732)*
Transporte	1,1419 (0,1426)	1,0641 (0,1334)
Telecomunicaciones	0,9968 (0,0932)	0,9922 (0,094)
Servicios financieros	0,986 (0,0925)	1,0264 (0,0972)
Servicios a empresas	0,7747 (0,0687)***	0,8314 (0,0741)**
Servicios públicos	0,9459 (0,0829)	0,9832 (0,0868)
Servicios sociales	1,0992 (0,1266)	1,0609 (0,123)
Sector privado	1,1062 (0,0503)**	1,0955 (0,0502)**
Autónomos	1,094 (0,0708)	1,1426 (0,075)**
Contrato temporal	1,1024 (0,0418)***	1,101 (0,0419)**
Sin contrato	1,7019 (0,375)**	1,4046 (0,3034)
< 10 trabajadores	1,0066 (0,0506)	1,0042 (0,0511)
11< 50 trabajadores	1,0197 (0,0422)	1,0365 (0,0433)
51< 100 trabajadores	1,0743 (0,0579)	1,1172 (0,0607)**
101< 250 trabajadores	1,0308 (0,059)	1,0408 (0,06)
251< 500 trabajadores	1,0586 (0,0666)	1,0772 (0,0683)
Tarragona	0,9952 (0,0717)	0,9899 (0,072)
Girona	1,049 (0,0777)	1,0413 (0,0778)
Lleida	0,9804 (0,0816)	0,9541 (0,0808)
Otras CCAA	1,1242 (0,0724)*	1,1137 (0,0722)*
Resto de Europa	1,0222 (0,1344)	1,0256 (0,1365)
Resto del mundo	1,1599 (0,2191)	1,1952 (0,23)
Funciones de dirección	0,8282 (0,0285)***	0,8778 (0,0305)***
Funciones asistenciales	0,8558 (0,0548)**	0,9071 (0,0581)
Funciones comerciales	1,2032 (0,0541)***	1,11 (0,0506)**
Funciones docentes	0,7592 (0,0334)***	0,8658 (0,0383)***
Funciones de diseño	0,706 (0,0326)***	0,7624 (0,0353)***
Funciones técnicas	0,9172 (0,0637)	0,8921 (0,063)
Funciones I+D	0,9407 (0,033)*	0,9974 (0,0353)
Otras f. cualificadas	1,7872 (0,1365)***	1,3532 (0,1042)***
Otras f. no cualificadas	2,1295 (0,1446)***	1,5836 (0,1089)***

Tabla 10. Determinantes de la sobrecualificación (continuación)

	Modelo 1	Modelo 2
	Sin control por sobreeducación	Control por sobreeducación
Experiencia	1,0134 (0,0116)	1,0061 (0,0117)
Experiencia ²	1,0001 (0,0005)	1,0001 (0,0005)
Especialización	0,8738 (0,0381)***	0,878 (0,0387)***
Otra licenciatura	1,0067 (0,052)	1,0247 (0,0536)
Master o Post-grado	0,9465 (0,0377)	0,9729 (0,0392)
Doctorado	0,5766 (0,0508)***	0,6113 (0,0542)***
Otras tipologías	1,0578 (0,0652)	1,0311 (0,0643)
Notable	1,0112 (0,0312)	1,0319 (0,0321)
Excelente	1,1047 (0,0959)	1,1457 (0,1004)
MH	0,7865 (0,1632)	0,8705 (0,1732)
Padre/madre estudios medios	1,0448 (0,0477)	1,052 (0,0485)
Padre y madre estudios medios	0,9442 (0,0422)	0,9584 (0,0433)
Padre/madre estudios superiores	1,0239 (0,0472)	1,0344 (0,0481)
Padre y madre estudios superiores	0,9174 (0,05)	0,9294 (0,051)
Padre cuenta propia cual.	0,9209 (0,0666)	0,9256 (0,0674)
Padre cuenta propia no cual.	0,9742 (0,0477)	0,9586 (0,0476)
Padre cuenta ajena cual.	0,9377 (0,0422)	0,9365 (0,0425)
Madre cuenta propia cual.	0,9504 (0,0946)	0,9779 (0,0982)
Madre cuenta propia no cual.	1,0185 (0,0472)	1,0108 (0,0475)
Madre cuenta ajena cual.	1,0553 (0,0384)	1,0577 (0,0389)
Sobreeducado		3,196 (0,1596)***
No ajustado		2,0237 (0,1367)***
Año 2008	0,6218 (0,019)***	0,6294 (0,0195)***

N=19.371 en las 3 especificaciones. Muestra conjunta de los años 2008 y 2011.

Errores estándar entre paréntesis; * significativo al 10%; ** significativo al 5%; *** significativo al 1%

Estimación de un logit ordenado; *Odds ratios* reportados

Consultar tabla III del Apéndice II para ver los estadísticos descriptivos de las variables y cuáles son las variables de referencia (señaladas con asterisco).

Además de las variables de la tabla se incluyen dummies para controlar el efecto de la universidad (7)

Los resultados obtenidos también presentan ciertas divergencias respecto a la sobreeducación en lo que hace referencia a los sectores que dan empleo a los egresados. Ahora solamente se constata una probabilidad más alta en comparación con las manufacturas en el sector del comercio y la hostelería, y una probabilidad más baja en la construcción y en los servicios a empresas. Por otra parte, no se pueden extraer conclusiones claras del efecto del tamaño de las empresas.

Finalmente, la tabla pone de relieve que el efecto de las funciones sobre la sobreeducación varía sensiblemente en relación a la sobrecualificación. Por una parte, solamente las funciones de dirección, docentes y diseño generan un impacto significativo disminuyendo el riesgo de desajuste competencial. Por otra parte, las funciones comerciales contribuyen a aumentar el riesgo de desajuste, pero no las

técnicas. Además hay que señalar que la magnitud del impacto de las funciones es visiblemente menor en comparación con la sobreeducación. Las funciones no cualificadas aumentan considerablemente la probabilidad de las situaciones de sobrecualificación, aunque su elevada correlación con la sobreeducación, hace que el ratio de probabilidad se reduzca prácticamente a la mitad en el modelo (2). La mayor relación entre las funciones y la sobreeducación podría residir en la heterogeneidad de las tareas asignadas dentro de las propias funciones. La complejidad de esas tareas sería lo que determinaría el riesgo final de estar sobrecualificado, y no el simple hecho de llevarlas a cabo.

Como se ha podido constatar, los determinantes de sobreeducación y sobrecualificación no coinciden plenamente. Existe una fuerte correlación entre ambos fenómenos, pero el impacto de algunas de las variables explicativas sobre la probabilidad de estar sobreeducado y la de estar sobrecualificado difiere sustancialmente. La variación del ratio de probabilidad asociado a las funciones docentes sirve de ejemplo para aproximarnos a estas diferencias. A través de los resultados se intuye que un estudiante que ha superado con éxito una carrera de magisterio, tiene una buena oportunidad de acceder a un puesto de trabajo acorde con su nivel educativo y poder trabajar de docente, con lo que el riesgo de sobreeducación, tal como se reflejaba en los resultados de la estimación (tabla 9) es relativamente muy bajo en comparación al del resto de titulados que no desarrollaban este tipo de funciones en su puesto de trabajo³⁰. Sin embargo, aunque el riesgo de estar sobrecualificado sigue siendo menor que el del resto de titulados, las diferencias son mucho menores. Por lo tanto, un buen ajuste educativo, no se tiene porqué corresponder con un ajuste de las competencias.

³⁰ Para el colectivo de titulados en carreras del ámbito de la educación, la incidencia de la sobreeducación es menor que en el conjunto de la muestra, un 4,4%; mientras que el porcentaje que afirma que su empleo incluye funciones docentes es superior a la media, 86,6% por el 26,4% del conjunto de la muestra.

En términos generales, hay que concluir que aunque muchas variables tienen efectos similares sobre ambas tipologías de desajuste, su efecto en términos generales es superior sobre la sobreeducación que sobre la sobrecualificación. Esto corrobora que ambos fenómenos no son lo mismo, tal como ya demostraron Allen y Van der Velden (2001). Los titulados universitarios compiten por un conjunto de lugares de trabajo, que se adecuan a su nivel educativo. Las empresas para distinguirlos, solamente dispondrán de las señales que indican su verdadera capacidad. Una vez en el lugar de trabajo, las verdaderas capacidades del trabajador no observables a priori, quedan en su mayor parte al descubierto. En consecuencia, la utilización de las competencias también estará determinada por esas capacidades más difíciles de observar, de las cuales la empresa únicamente dispone de señales. Esta argumentación se basa en la idea de que los titulados son heterogéneos, tal como sugieren Green y McIntosh (2007).

5.3 Determinantes de la sobreeducación y la sobrecualificación por género

Los resultados presentados en la tabla 9 y 10 no solamente rechazan la hipótesis de una mayor incidencia de la sobreeducación y sobrecualificación femenina entre los egresados. De hecho reflejan justo lo contrario, un riesgo significativamente superior para el género masculino. Tal como se ha dicho previamente este resultado contradice la evidencia existente hasta el momento, y marcos teóricos como el que plantea las limitaciones del mercado laboral femenino. Verhaest y Omey (2004), en lo referente a la sobreeducación, atribuyen la obtención de resultados distintos a los esperados, a la utilización de medidas del desajuste con métodos distintos del conocido como objetivo.

Con el objeto de obtener una mejor aproximación al impacto del género sobre el riesgo de ocurrencia de los desajustes, a continuación, se vuelven a realizar las estimaciones, aunque dividiendo la muestra entre hombres y mujeres. En el caso de que alguno o varios de los determinantes de la sobreeducación y/o sobrecualificación ejercieran un impacto diferenciado en función del género, este hecho tendría que quedar reflejado en los ratios de probabilidad y su nivel de significación.

La tabla 11 presenta los resultados de las estimaciones para la sobreeducación. Las estimaciones realizadas mediante el logit multinomial revelan que el grado de asociación entre sobreeducación y sobrecualificación es elevado tanto para los hombres como para las mujeres. Además, en el modelo (2) se observa que la relación entre la sobreeducación y la sobrecualificación elevada es más fuerte para las mujeres cuando la intensidad de la sobrecualificación alcanza sus cotas máximas, siempre controlando por distintas características personales, del trabajo y del capital humano. Este resultado está en línea con los estadísticos de la tabla 6, según los cuales la menor incidencia de la sobrecualificación sobre las graduadas pertenecientes a la categoría de las adecuadamente educadas en comparación con los adecuadamente educados, desaparecía cuando comparábamos la incidencia de la sobrecualificación entre géneros dentro del grupo de sobreeducados. De acuerdo con las estimaciones, una vez controlamos por el conjunto de características individuales y de la empresa, una titulada que está en una posición de sobrecualificación elevada tiene un riesgo de estar sobreeducada 8 veces superior al de una titulada con un buen ajuste educativo. La relación se reduce a 6 para los hombres. En el modelo (3) también se aprecia una mayor correlación de la sobreeducación femenina con la sobrecualificación en las competencias de gestión y los conocimientos específicos.

Tabla 11. Determinantes de la sobreeducación para mujeres y hombres

	Modelo 1.1 Mujeres Sin control por sobrecualificación	Modelo 1.2 Mujeres Control intensidad sobrecualificación	Modelo 1.3 Mujeres Control sobrecualificación por competencias	Modelo 2.1 Hombres Sin control por sobrecualificación	Modelo 2.2 Hombres Control intensidad sobrecualificación	Modelo 2.3 Hombres Control sobrecualificación por competencias
Edad	1,0864 (0,0519)*	1,1053 (0,0548)**	1,0777 (0,0609)	1,166 (0,0744)**	1,1621 (0,0772)**	1,1812 (0,0798)**
Edad ²	0,999 (0,0006)	0,9988 (0,0007)*	0,9991 (0,0008)	0,9975 (0,0009)**	0,9975 (0,0009)**	0,9973 (0,0009)**
Licenciatura	1,0939 (0,0886)	1,0414 (0,0867)	1,0029 (0,0843)	0,9193 (0,0844)	0,9277 (0,0869)	0,8737 (0,0825)
Ciencias Sociales	0,5501 (0,0522)**	0,5931 (0,0576)**	0,6868 (0,0689)**	0,4835 (0,0631)**	0,5145 (0,0698)**	0,5574 (0,0761)**
Ciencias Experimentales	0,6406 (0,0917)**	0,5967 (0,0879)**	0,5563 (0,0861)**	0,8571 (0,145)	0,8837 (0,1537)	0,8472 (0,1514)
Salud	0,124 (0,0267)**	0,1282 (0,0271)**	0,1347 (0,0292)**	0,0374 (0,0176)**	0,0443 (0,0207)**	0,0465 (0,0235)**
Técnicas	0,4328 (0,0782)**	0,4208 (0,0768)**	0,4426 (0,0836)**	0,5396 (0,0909)**	0,5671 (0,0978)**	0,5877 (0,1024)**
Trab. est. rel. t. parcial	0,6783 (0,063)**	0,7067 (0,0681)**	0,7321 (0,0708)**	0,6013 (0,0653)**	0,6368 (0,0706)**	0,6341 (0,0711)**
Trab. est. no rel. t. parcial	1,3427 (0,1188)**	1,3429 (0,1228)**	1,3119 (0,1218)**	1,3917 (0,1572)**	1,3664 (0,159)**	1,2879 (0,1508)**
Trab. est. rel. t. completo	0,7187 (0,0773)**	0,7814 (0,0857)**	0,7944 (0,0877)**	0,7547 (0,0874)**	0,8313 (0,0995)	0,8263 (0,0986)
Trab. est. no rel. t. compl.	2,0436 (0,2402)**	1,9024 (0,2336)**	1,7937 (0,2223)**	2,0185 (0,2765)**	2,0804 (0,2955)**	1,8896 (0,2681)**
Movilidad estudios	1,0258 (0,096)	1,0613 (0,1008)	1,0442 (0,1014)	0,9917 (0,1157)	1,0081 (0,1215)	0,9688 (0,119)
Movilidad trabajo	0,8991 (0,1027)	0,9279 (0,1085)	0,8896 (0,1053)	0,9212 (0,1003)	0,9463 (0,1055)	0,9213 (0,1038)
Movilidad ambas	0,9503 (0,1261)	1,0123 (0,1376)	0,9639 (0,133)	0,8225 (0,1264)	0,8242 (0,1309)	0,7852 (0,127)
Más de un trabajo	1,0201 (0,0775)	1,0027 (0,0789)	0,9649 (0,0776)	1,0867 (0,0996)	1,1147 (0,1046)	1,11 (0,1049)
Métodos informales	0,9136 (0,0767)	0,9453 (0,0816)	0,9314 (0,0816)	0,772 (0,0758)**	0,7554 (0,0761)**	0,7632 (0,0766)**
Oposiciones / concursos	0,9215 (0,1725)	0,9003 (0,1759)	0,9028 (0,1798)	1,296 (0,2418)	1,1979 (0,231)	1,2565 (0,2452)
Agencias colocación	0,8891 (0,1144)	0,8928 (0,1197)	0,9118 (0,12)	0,8736 (0,1471)	0,8107 (0,1394)	0,8257 (0,1435)
Autocupoación	0,7117 (0,3274)	0,8101 (0,3534)	0,7316 (0,3009)	0,673 (0,2466)	0,6744 (0,2464)	0,7132 (0,2521)
Servicios universitarios	0,5819 (0,0588)**	0,6111 (0,0633)**	0,6047 (0,0639)**	0,5104 (0,0617)**	0,5375 (0,0662)**	0,528 (0,0651)**
Otros	0,6644 (0,0662)**	0,6684 (0,0699)**	0,6595 (0,0706)**	0,6561 (0,0806)**	0,6459 (0,0817)**	0,6505 (0,0834)**
Jornada a tiempo completo	0,6232 (0,0562)**	0,6632 (0,0621)**	0,6778 (0,0656)**	0,5893 (0,0762)**	0,5926 (0,079)**	0,5936 (0,0793)**
Agricultura	0,8113 (0,3338)	0,9398 (0,359)	1,0398 (0,4268)	0,452 (0,157)**	0,5031 (0,1705)**	0,4338 (0,1584)**
Energía	1,1326 (0,3852)	1,1503 (0,411)	1,1076 (0,3902)	0,4742 (0,1404)**	0,5179 (0,1603)**	0,5107 (0,1561)**
Química	1,0124 (0,2284)	1,0485 (0,2388)	1,0931 (0,2603)	0,8412 (0,2128)	0,8762 (0,2223)	0,8691 (0,2249)
Metal	1,2382 (0,2686)	1,2859 (0,2804)	1,3981 (0,3143)	0,7045 (0,1542)	0,7692 (0,1733)	0,7763 (0,1771)
Construcción	0,732 (0,1699)	0,7454 (0,178)	0,728 (0,1821)	0,31 (0,0737)**	0,3366 (0,0816)**	0,3256 (0,0801)**
Comercio	1,6868 (0,3061)**	1,5011 (0,2861)**	1,3999 (0,2731)**	1,9363 (0,4507)**	2,098 (0,4941)**	1,9238 (0,4676)**
Hostelería	2,6008 (0,676)**	2,3657 (0,6523)**	2,6555 (0,7158)**	3,4561 (1,3998)**	3,2702 (1,3662)**	3,1242 (1,2716)**
Transporte	1,3461 (0,3103)	1,3837 (0,3345)	1,3422 (0,3332)	1,4071 (0,3179)	1,4273 (0,3383)	1,407 (0,3339)
Telecomunicaciones	1,0843 (0,2073)	1,0507 (0,2064)	1,1149 (0,2237)	1,0345 (0,2025)	1,1236 (0,227)	1,0954 (0,2257)
Servicios financieros	0,5313 (0,0945)**	0,5671 (0,1042)**	0,5198 (0,0981)**	0,8192 (0,169)	0,8456 (0,1805)	0,8475 (0,1821)
Servicios a empresas	0,6101 (0,1042)**	0,6255 (0,1114)**	0,6575 (0,1192)**	0,4798 (0,0965)**	0,5453 (0,1126)**	0,5438 (0,1146)**
Servicios públicos	0,8404 (0,1371)	0,8242 (0,1413)	0,87 (0,1533)	0,6615 (0,1336)**	0,7115 (0,1493)	0,6916 (0,1491)**
Servicios sociales	1,2024 (0,2558)	1,1702 (0,2602)	1,2373 (0,278)	1,5007 (0,3923)	1,5714 (0,4246)**	1,5118 (0,4114)
Sector privado	1,2396 (0,1197)**	1,1954 (0,12)**	1,1992 (0,123)**	0,8435 (0,1039)	0,8649 (0,11)	0,8334 (0,108)
Autónomos	0,5238 (0,0886)**	0,4909 (0,0849)**	0,5522 (0,0954)**	1,3734 (0,2175)**	1,2973 (0,2088)	1,289 (0,2057)
Contrato temporal	1,0623 (0,0847)	1,0021 (0,0829)	1,0289 (0,0867)	0,9833 (0,1001)	0,9382 (0,0974)	0,9664 (0,1015)
Sin contrato	2,8649 (1,1388)**	2,5213 (1,021)**	2,8576 (1,2325)**	3,1559 (1,3023)**	2,6962 (1,1191)**	2,3846 (0,987)**
< 10 trabajadores	1,1021 (0,1119)	1,1419 (0,1198)	1,1068 (0,1169)	0,9934 (0,1301)	0,9812 (0,1302)	1,1233 (0,149)
11< 50 trabajadores	0,906 (0,0795)	0,8719 (0,0795)	0,8879 (0,0817)	0,9598 (0,1011)	0,97 (0,1048)	1,0432 (0,1135)
51< 100 trabajadores	0,725 (0,0912)**	0,7043 (0,0931)**	0,7045 (0,0952)**	0,7723 (0,1079)**	0,7517 (0,1075)**	0,7922 (0,1158)
101< 250 trabajadores	0,8514 (0,1053)	0,8411 (0,1075)	0,8066 (0,1045)**	1,1315 (0,1461)	1,0853 (0,1457)	1,1522 (0,155)
251< 500 trabajadores	0,8813 (0,1217)	0,8722 (0,1238)	0,8195 (0,1215)	1,0127 (0,1575)	1,0262 (0,162)	1,0728 (0,1708)
Tarragona	1,1214 (0,1743)	1,1209 (0,1721)	1,116 (0,1793)	0,927 (0,1664)	0,9673 (0,1697)	0,9314 (0,1676)
Girona	1,021 (0,1629)	1,0358 (0,169)	1,0295 (0,1692)	1,1333 (0,195)	1,1156 (0,1865)	1,1961 (0,2048)
Lleida	1,2329 (0,2265)	1,2604 (0,2352)	1,2158 (0,2283)	1,2934 (0,2735)	1,2844 (0,2772)	1,3322 (0,2944)
Otras CCAA	1,4311 (0,2058)**	1,3917 (0,2069)**	1,3866 (0,2088)**	0,9191 (0,1572)	0,9324 (0,1637)	0,9571 (0,1705)
Resto de Europa	1,2073 (0,35)	1,3219 (0,4088)	1,2159 (0,4069)	1,0033 (0,3919)	0,9072 (0,3746)	0,9355 (0,4111)
Resto del mundo	0,5069 (0,2818)	0,4219 (0,2416)	0,4411 (0,2596)	1,6115 (0,7812)	1,6435 (0,8605)	1,4224 (0,772)
Funciones de dirección	0,6591 (0,0549)**	0,7205 (0,0611)**	0,6525 (0,0562)**	0,5145 (0,0458)**	0,5565 (0,0505)**	0,5261 (0,0478)**
Funciones asistenciales	0,4564 (0,076)**	0,4884 (0,0806)**	0,4794 (0,0812)**	0,8048 (0,1834)	0,7369 (0,1749)	0,6778 (0,1691)
Funciones comerciales	1,8818 (0,1863)**	1,8063 (0,1818)**	1,7672 (0,1807)**	1,7006 (0,1715)**	1,6657 (0,1731)**	1,6099 (0,168)**
Funciones docentes	0,2294 (0,0301)**	0,2685 (0,035)**	0,2576 (0,0336)**	0,2659 (0,0438)**	0,2901 (0,0478)**	0,2926 (0,0483)**
Funciones de diseño	0,4799 (0,069)**	0,5443 (0,0779)**	0,5966 (0,0865)**	0,3815 (0,0516)**	0,4336 (0,0589)**	0,4541 (0,061)**
Funciones técnicas	1,0654 (0,1897)	1,2071 (0,2112)	1,2452 (0,2218)	1,3319 (0,2087)**	1,3507 (0,2119)**	1,4021 (0,2225)**
Funciones I+D	0,661 (0,0566)**	0,6967 (0,0602)**	0,6823 (0,0599)**	0,6381 (0,0574)**	0,6669 (0,0617)**	0,6895 (0,064)**
Otras f. cualificadas	3,6622 (0,4403)**	3,5915 (0,4455)**	3,4498 (0,4277)**	3,8282 (0,6103)**	3,5368 (0,5871)**	3,6729 (0,6151)**
Otras f. no cualificadas	5,8695 (0,6167)**	5,2911 (0,5794)**	4,9445 (0,5508)**	5,4576 (0,7224)**	4,5981 (0,6304)**	4,3226 (0,6025)**

Tabla 11. Determinantes de la sobreeducación para mujeres y hombres (continuación)

	Modelo 1.1 Mujeres	Modelo 1.2 Mujeres	Modelo 1.3 Mujeres	Modelo 2.1 Hombres	Modelo 2.2 Hombres	Modelo 2.3 Hombres
Experiencia	1,0343 (0,0294)	1,0216 (0,0316)	1,0311 (0,0348)	1,1099 (0,0291)***	1,1134 (0,03)***	1,1104 (0,0303)***
Experiencia ²	1,0002 (0,0012)	1,0004 (0,0014)	1 (0,0016)	0,9987 (0,001)	0,9987 (0,0011)	0,9989 (0,0011)
Especialización	0,9224 (0,0861)	0,9379 (0,0895)	0,9406 (0,0909)	0,869 (0,0924)	0,9076 (0,0989)	0,905 (0,0982)
Otra licenciatura	0,8602 (0,0988)	0,821 (0,0977)*	0,7983 (0,0956)*	0,8162 (0,1002)*	0,7978 (0,1013)*	0,7743 (0,099)*
Master o Post-grado	0,7626 (0,0656)***	0,7685 (0,0676)***	0,7497 (0,067)***	0,6693 (0,0675)***	0,6661 (0,0687)***	0,6582 (0,0687)***
Doctorado	0,4179 (0,1024)***	0,4253 (0,1137)***	0,3753 (0,1116)***	0,4591 (0,1037)***	0,5129 (0,1167)***	0,4825 (0,1108)***
Otras tipologías	1,2122 (0,1449)	1,1772 (0,1481)	1,1571 (0,1454)	1,1546 (0,1722)	1,1043 (0,1709)	1,0809 (0,1648)
Notable	0,7809 (0,0523)***	0,7831 (0,054)***	0,7704 (0,0539)***	0,8741 (0,0672)*	0,8359 (0,0662)**	0,8621 (0,0683)*
Excelente	0,6417 (0,1452)**	0,609 (0,1399)**	0,5861 (0,136)**	0,8283 (0,206)	0,7899 (0,2022)	0,7707 (0,2016)
MH	0,47 (0,2772)	0,4357 (0,2484)	0,4159 (0,3096)	0,3977 (0,3038)	0,4581 (0,3079)	0,3755 (0,2515)
Padre/madre estudios medios	0,8425 (0,0842)*	0,8598 (0,0883)	0,8255 (0,0861)*	1,1242 (0,1253)	1,0671 (0,1217)	1,09 (0,1242)
Padre y madre estudios medios	0,9741 (0,0922)	0,9692 (0,0939)	0,981 (0,0969)	0,7596 (0,0898)**	0,7634 (0,0929)**	0,7807 (0,0956)**
Padre/madre estudios superiores	0,8792 (0,0905)	0,9117 (0,0955)	0,8885 (0,0948)	0,9629 (0,1122)	0,9623 (0,1152)	0,9648 (0,1153)
Padre y madre estudios superiores	0,8097 (0,1025)*	0,8598 (0,1134)	0,8187 (0,1086)	0,8665 (0,1202)	0,8817 (0,1248)	0,8613 (0,1238)
Padre cuenta propia cual.	1,0779 (0,171)	1,0943 (0,1816)	1,0713 (0,1794)	0,7313 (0,1411)	0,7266 (0,1432)	0,7354 (0,1438)
Padre cuenta propia no cual.	1,1415 (0,1174)	1,1823 (0,1276)	1,1772 (0,128)	1,2029 (0,1488)	1,2079 (0,1515)	1,1889 (0,1497)
Padre cuenta ajena cual.	1,0423 (0,101)	1,0574 (0,1077)	1,0853 (0,112)	1,0582 (0,1213)	1,0675 (0,1257)	1,0629 (0,1244)
Madre cuenta propia cual.	0,711 (0,1656)	0,6663 (0,1645)*	0,6047 (0,1551)**	0,9864 (0,2856)	0,9656 (0,2893)	0,99 (0,299)
Madre cuenta propia no cual.	1,074 (0,103)	1,0888 (0,1071)	1,0854 (0,1084)	0,971 (0,1107)	0,9687 (0,1131)	0,9974 (0,1166)
Madre cuenta ajena cual.	0,9737 (0,0764)	0,9693 (0,0789)	0,9511 (0,0781)	0,9725 (0,0898)	0,9476 (0,0899)	0,9593 (0,0903)
Sobreeducal. moderada		2,2198 (0,1575)***			2,0215 (0,1665)***	
Sobreeducal. elevada		8,3855 (0,9504)***			6,2581 (0,7754)***	
Sobreeducal. Gestión			2,9449 (0,6315)***			2,3646 (0,4508)***
Sobreeducal. expresión			1,4844 (0,1517)***			1,4925 (0,1774)***
Sobreeducal. instrumentales			2,1244 (0,2211)***			1,8874 (0,1966)***
Sobreeducal. conocimientos			2,7007 (0,1618)***			2,2126 (0,1668)***
Año 2008	0,7868 (0,0527)***	0,9337 (0,0645)	0,9741 (0,068)	0,7719 (0,0597)***	0,8916 (0,071)	0,9167 (0,0738)

N=11.727 mujeres; 7.644 hombres. Muestra conjunta de los años 2008 y 2011
 Errores estándar entre paréntesis; * significativo al 10%; ** significativo al 5%; *** significativo al 1%
 Estimación de un logit multinomial; *Odd ratios* reportados
 Consultar tabla III del Apéndice II para ver los estadísticos descriptivos de las variables y cuáles son las variables de referencia (señaladas con asterisco).
 Además de las variables de la tabla se incluyen dummies para controlar el efecto de la universidad (7)

Desde la perspectiva de las características de la empresa, las estimaciones ponen de relieve que para los hombres, el hecho de trabajar en ciertos sectores económicos supone una reducción considerable de la probabilidad de estar sobreeducado respecto a aquellos ocupados en el sector de las manufacturas. Estos sectores son agricultura, energía, construcción, servicios públicos, y servicios a empresas. La probabilidad de la sobreeducación femenina solamente se reduce en el caso de los servicios a empresas y los servicios financieros. El impacto más decisivo de los sectores para los hombres podría estar ligado a una mayor correspondencia entre el ámbito de estudios y las actividades principales de las empresas del sector. En este sentido, la presencia

masculina en los sectores de la agricultura, energía y construcción es muy superior a la femenina³¹.

Por otra parte, resulta llamativo observar que ser autónomo incrementa la probabilidad de la sobreeducación masculina, mientras que para las mujeres conlleva el efecto opuesto. Hay más autónomos entre los hombres que entre las mujeres³². Los hombres podrían tener una predisposición mayor a iniciar un proyecto empresarial, aún a pesar de soportar situaciones de desajuste educativo, mientras que las mujeres serían más reacias si las exigencias de su puesto de trabajo como autónomas no se ajustaran a su credencial educativa. Otro efecto distinto es el del sector privado, que se traduce en un notable incremento de la probabilidad de sufrir el desajuste educativo, por parte de las egresadas, mientras que en el caso de los egresados, el ratio de probabilidad indica un menor riesgo, aunque no es significativo. Este resultado podría estar reflejando situaciones de discriminación y/o autolimitación por parte de las egresadas.

También se observa que el efecto de la edad y la experiencia juega un papel más importante para los graduados que para las graduadas. De hecho, la experiencia laboral no ejerce un impacto significativo sobre el desajuste educativo femenino. En relación a los resultados académicos, la tabla revela que su efecto es mucho más potente para las egresadas, de lo que se deduce que las empresas otorgan más valor al rendimiento académico femenino que al masculino como señal indicativa de la productividad del individuo.

³¹ En los sectores de la agricultura, la energía y la construcción, los egresados proceden en más del 75% de carreras de tipo técnico. En el caso de las egresadas, solamente se alcanza el 60%, en el caso de la construcción.

³² Menos de un 5,6% de las mujeres de la muestra son autónomas, mientras que en el caso de los hombres el porcentaje aumenta hasta el 9,5%.

Existen divergencias interesantes respecto al impacto de las funciones. Las principales diferencias residen en que las funciones de dirección generan un fuerte impacto sobre el riesgo de exceso educativo masculino, mientras que el ratio de probabilidad femenino, aunque significativo, está más próximo a 1. Las funciones asistenciales no se traducen en una reducción significativa del ratio para los hombres, mientras que para las egresadas esto sucede con las funciones de I+D. Finalmente, las funciones no cualificadas suponen un aumento de la probabilidad de desajustes notablemente superior para las mujeres que para los hombres. Estos resultados son indicativos de que incluso en el supuesto de realizar una misma tipología de función, el contenido de las tareas asignadas a hombres y mujeres pueden diferir notablemente.

De la misma manera que se han estimado separadamente los determinantes de la sobreeducación para hombres y mujeres, la tabla 12 hace lo propio con la sobrecualificación masculina y femenina. La parte inferior de la tabla recoge el grado de asociación entre la probabilidad de estar sobrecualificado/-a y la de estar sobreeducado/-a. El grado de asociación es mayor en el caso de las mujeres, y por lo tanto, se confirma el resultado obtenido cuando la variable dependiente era la sobreeducación.

En el resto de ratios de probabilidad también se advierten diferencias entre sexos. Resultan especialmente llamativas las que se observan en los sectores que ocupan a los hombres. Hay cinco sectores productivos, (energía, metal, construcción, servicios a empresas y servicios públicos) que conllevan una sensible reducción de la probabilidad de estar sobrecualificado para los hombres en relación a las manufacturas y en cambio,

para las mujeres no se aprecian diferencias significativas³³. De hecho, la probabilidad de sobrecualificación femenina solamente es significativamente distinta en el sector comercial, la hostelería y las telecomunicaciones con un riesgo superior al de las manufacturas. Estos resultados son el reflejo de que las diferencias del grado de ajuste competencial tienen una importante componente sectorial en el caso de los titulados universitarios que no se da en el caso de las tituladas. La componente sectorial del desajuste está mediatizada nuevamente por la correspondencia entre la rama de estudios seleccionada por los titulados y la ocupación³⁴.

Las funciones desempeñadas muestran efectos comparables entre ambos sexos, aunque se aprecia un mayor efecto sobre la probabilidad de sobrecualificación femenina. En este sentido, cabría destacar que las funciones de tipo asistencial y las funciones docentes no reducen la probabilidad de sobrecualificación masculina. Este efecto podría estar mediatizado por la reducción del riesgo de los hombres que trabajan en el sector de los servicios públicos.

Los resultados señalan que la calidad del ajuste competencial femenino no está tan ligada a los sectores en el cual se enmarca la relación laboral, sino que viene condicionada en mayor medida por las funciones desempeñadas. Las titulaciones cursadas por las egresadas facilitarían una mayor dispersión sectorial de sus lugares de trabajo, lo que trasladaría parte del efecto sectorial sobre el riesgo del desajuste a las funciones asignadas.

³³ En los sectores del metal, la construcción y los servicios públicos, el ratio de probabilidad pierde su significación una vez se introduce la sobreeducación en el modelo. Este dato revela la magnitud de la correlación entre ambos desajustes en estos sectores.

³⁴ En los sectores de la energía, el metal, y la construcción, los egresados proceden en más del 80% de carreras de tipo técnico. En el caso de las egresadas, solamente se alcanza el 60%, en el caso de la construcción.

Tabla 12. Determinantes de la sobrecualificación para mujeres y hombres.

	Modelo 1.1	Modelo 1.2	Modelo 2.1	Modelo 2.2
	Mujeres	Mujeres	Hombres	Hombres
	Sin control por sobrecualificación	Control nivel sobrecualificación	Sin control por sobrecualificación	Control nivel sobrecualificación
Edad	0,9284 (0,0322)**	0,9123 (0,0324)***	0,995 (0,0417)	0,9716 (0,0406)
Edad ²	1,0008 (0,0005)	1,001 (0,0005)**	1 (0,0006)	1,0004 (0,0006)
Licenciatura	1,1549 (0,0555)***	1,1411 (0,0555)***	1,0201 (0,0584)	1,0214 (0,0588)
Ciencias Sociales	0,7279 (0,0469)***	0,7986 (0,0521)***	0,7148 (0,0687)***	0,7999 (0,0781)**
Ciencias Experimentales	1,1331 (0,1042)	1,226 (0,1141)**	0,9256 (0,1113)	0,9604 (0,1173)
Salud	0,6526 (0,0618)***	0,8181 (0,0783)**	0,3961 (0,0687)***	0,5173 (0,0897)***
Técnicas	0,9334 (0,1029)	1,0335 (0,1152)	0,8042 (0,0919)*	0,8848 (0,1028)
Trab. est. rel. t. parcial	0,8734 (0,0448)***	0,9126 (0,0474)*	0,885 (0,0553)*	0,9424 (0,0597)
Trab. est. no rel. t. parcial	1,0798 (0,0618)	1,0286 (0,0595)	1,2294 (0,0975)***	1,165 (0,0926)*
Trab. est. rel. t. completo	0,8472 (0,0511)***	0,8899 (0,0544)*	0,7685 (0,0538)***	0,798 (0,0565)***
Trab. est. no rel. t. compl..	1,4445 (0,1245)***	1,2936 (0,1126)***	1,1892 (0,1241)*	1,0193 (0,1081)
Movilidad estudios	1,0041 (0,0562)	0,9981 (0,0563)	0,9573 (0,0692)	0,947 (0,0693)
Movilidad trabajo	0,8831 (0,0607)*	0,8957 (0,062)	0,8894 (0,0579)*	0,8933 (0,0589)*
Movilidad ambas	0,8898 (0,0672)	0,8857 (0,0677)	0,8742 (0,0762)	0,884 (0,0778)
Más de un trabajo	1,0191 (0,0464)	1,0118 (0,0466)	1,0267 (0,0583)	1,0159 (0,0582)
Métodos informales	0,9673 (0,0529)	0,9766 (0,0541)	0,9883 (0,0631)	1,0234 (0,0656)
Oposiciones / concursos	0,9125 (0,1011)	0,9346 (0,1052)	1,2533 (0,1736)	1,2117 (0,1661)
Agencias colocación	1,0177 (0,0932)	1,0191 (0,095)	1,3275 (0,1623)**	1,3604 (0,1662)**
Autoocupación	0,7956 (0,1889)	0,807 (0,1928)	0,9561 (0,2054)	0,9931 (0,2102)
Servicios universitarios	0,8411 (0,0477)***	0,8886 (0,0508)**	0,8415 (0,0559)***	0,8991 (0,0604)
Otros	0,9262 (0,0524)	0,9718 (0,0557)	0,9508 (0,0756)	1,0028 (0,081)
Jornada a tiempo completo	0,8151 (0,0449)***	0,8538 (0,0474)***	0,8064 (0,0724)**	0,8502 (0,0769)*
Agricultura	0,6997 (0,1944)	0,7635 (0,2159)	0,7444 (0,195)	0,8193 (0,2139)
Energía	0,9719 (0,2305)	0,9186 (0,2136)	0,6746 (0,1204)**	0,7167 (0,1291)*
Química	1,0161 (0,148)	1,0216 (0,149)	0,8335 (0,15)	0,8521 (0,1522)
Metal	1,1229 (0,1723)	1,1002 (0,1721)	0,7675 (0,1133)*	0,7855 (0,1166)
Construcción	0,8617 (0,1277)	0,9063 (0,1351)	0,7131 (0,1035)**	0,8014 (0,1174)
Comercio	1,7513 (0,2405)***	1,608 (0,2198)***	0,9605 (0,1714)	0,8436 (0,1501)
Hostelería	1,8139 (0,418)***	1,521 (0,3528)*	1,7841 (0,6154)*	1,3969 (0,4789)
Transporte	1,1408 (0,2)	1,0612 (0,1892)	1,0461 (0,1897)	0,9815 (0,1779)
Telecomunicaciones	1,235 (0,1633)	1,2494 (0,1675)*	0,8121 (0,1128)	0,8057 (0,1132)
Servicios financieros	0,9125 (0,1138)	0,9794 (0,1242)	1,0503 (0,1522)	1,0579 (0,1539)
Servicios a empresas	0,8901 (0,1043)	0,9582 (0,113)	0,6442 (0,0886)***	0,6901 (0,0953)***
Servicios públicos	1,0918 (0,123)	1,1275 (0,1282)	0,7706 (0,1101)*	0,8147 (0,1171)
Servicios sociales	1,2215 (0,1802)	1,209 (0,179)	0,9631 (0,1799)	0,8941 (0,1693)
Sector privado	1,1557 (0,0641)***	1,1353 (0,0635)**	1,0268 (0,0835)	1,0318 (0,0845)
Autónomos	0,9578 (0,0867)	1,0453 (0,0962)	1,2364 (0,119)**	1,2323 (0,1203)**
Contrato temporal	1,0882 (0,0515)*	1,0827 (0,0516)*	1,1167 (0,0724)*	1,126 (0,0729)*
Sin contrato	1,6024 (0,4644)	1,3074 (0,3715)	1,7861 (0,6001)*	1,4867 (0,4953)
< 10 trabajadores	1,0151 (0,0647)	1,0052 (0,0651)	0,9765 (0,0816)	0,9878 (0,0836)
11< 50 trabajadores	1,0701 (0,057)	1,0863 (0,0586)	0,9422 (0,0628)	0,9593 (0,0641)
51< 100 trabajadores	1,0711 (0,0759)	1,1126 (0,0797)	1,0775 (0,0905)	1,1236 (0,0946)
101< 250 trabajadores	1,0156 (0,0789)	1,0339 (0,0806)	1,0364 (0,0891)	1,0349 (0,0899)
251< 500 trabajadores	1,0933 (0,0925)	1,1176 (0,0952)	1,0099 (0,0963)	1,023 (0,0985)
Tarragona	1,05 (0,0978)	1,0322 (0,0961)	0,8912 (0,1032)	0,9041 (0,1065)
Girona	1,0018 (0,0947)	0,9904 (0,095)	1,1341 (0,1358)	1,1301 (0,1354)
Lleida	0,9758 (0,1085)	0,9439 (0,1068)	1,0072 (0,1304)	0,9881 (0,1289)
Otras CCAA	1,1228 (0,0965)	1,0862 (0,0935)	1,1196 (0,1109)	1,1373 (0,1143)
Resto de Europa	0,9474 (0,1721)	0,9158 (0,1746)	1,1263 (0,213)	1,1666 (0,2139)
Resto del mundo	1,2972 (0,3493)	1,4496 (0,3906)	1,0687 (0,2885)	1,0035 (0,2772)
Funciones de dirección	0,8327 (0,0388)***	0,8762 (0,0413)***	0,8059 (0,0415)***	0,8635 (0,0449)***
Funciones asistenciales	0,7832 (0,0581)***	0,8392 (0,0621)**	1,1474 (0,156)	1,1844 (0,1623)
Funciones comerciales	1,2301 (0,0785)***	1,1222 (0,0726)*	1,1917 (0,0767)***	1,1068 (0,0722)
Funciones docentes	0,7037 (0,0395)***	0,8111 (0,0459)***	0,8549 (0,0624)**	0,9562 (0,07)
Funciones de diseño	0,7544 (0,0491)***	0,806 (0,0523)***	0,6658 (0,0442)***	0,7267 (0,0488)***
Funciones técnicas	0,8837 (0,0957)	0,8792 (0,0959)	0,9374 (0,0857)	0,8978 (0,0837)
Funciones I+D	0,9407 (0,044)	0,9979 (0,0469)	0,9263 (0,0499)	0,9827 (0,0537)
Otras f. cualificadas	1,6639 (0,1512)***	1,2481 (0,1163)**	2,0622 (0,3103)***	1,5585 (0,2275)***
Otras f. no cualificadas	1,9793 (0,1693)***	1,4344 (0,1264)***	2,3255 (0,2649)***	1,7973 (0,2023)***

Tabla 12. Determinantes de la sobrecualificación para mujeres y hombres (continuación)

	Modelo 1.1 Mujeres Sin control por sobrecualificación	Modelo 1.2 Mujeres Control nivel sobrecualificación	Modelo 2.1 Hombres Sin control por sobrecualificación	Modelo 2.2 Hombres Control nivel sobrecualificación
Experiencia	1,0258 (0,0167)	1,0229 (0,0169)	1,0005 (0,0165)	0,9882 (0,0163)
Experiencia ²	0,9998 (0,0007)	0,9997 (0,0007)	1,0005 (0,0006)	1,0006 (0,0006)
Especialización	0,8792 (0,0501)**	0,8818 (0,0507)**	0,8565 (0,0593)**	0,8638 (0,0606)**
Otra licenciatura	1,0241 (0,0705)	1,041 (0,0727)	0,9637 (0,0768)	0,9808 (0,0792)
Master o Post-grado	0,935 (0,0496)	0,9574 (0,0514)	0,9403 (0,0575)	0,9727 (0,06)
Doctorado	0,5306 (0,0653)***	0,558 (0,0682)***	0,6244 (0,0811)***	0,6669 (0,0879)***
Otras tipologías	1,1052 (0,0852)	1,07 (0,0841)	0,9592 (0,0999)	0,9431 (0,0981)
Notable	1,0017 (0,0405)	1,0252 (0,0418)	1,0378 (0,0504)	1,0571 (0,0519)
Excelente	1,2003 (0,1388)	1,2555 (0,1459)**	1,0146 (0,1341)	1,0428 (0,1398)
MH	0,9682 (0,2561)	1,0799 (0,2735)	0,5964 (0,2032)	0,6661 (0,2153)
Padre/madre estudios medios	0,9727 (0,0571)	0,9884 (0,0588)	1,1632 (0,0857)**	1,1593 (0,0858)**
Padre y madre estudios medios	0,9506 (0,0543)	0,9558 (0,0551)	0,9252 (0,0674)	0,9536 (0,0703)
Padre/madre estudios superiores	1,0128 (0,0616)	1,0256 (0,0629)	1,0391 (0,0746)	1,0474 (0,0759)
Padre y madre estudios superiores	0,8677 (0,0626)**	0,8773 (0,0639)*	0,9729 (0,0814)	0,9886 (0,0832)
Padre cuenta propia cual.	0,952 (0,0899)	0,9435 (0,0897)	0,8817 (0,1006)	0,903 (0,1042)
Padre cuenta propia no cual.	0,9633 (0,0605)	0,9584 (0,0613)	0,9883 (0,0788)	0,9588 (0,0769)
Padre cuenta ajena cual.	0,9456 (0,0547)	0,9553 (0,0557)	0,9281 (0,0676)	0,9144 (0,0675)
Madre cuenta propia cual.	0,9698 (0,1243)	1,0022 (0,1287)	0,9652 (0,1535)	0,9815 (0,1588)
Madre cuenta propia no cual.	1 (0,0607)	0,9892 (0,0612)	1,0413 (0,0755)	1,0405 (0,0761)
Madre cuenta ajena cual.	1,0254 (0,0487)	1,0234 (0,0491)	1,1059 (0,0634)*	1,1124 (0,0644)*
Sobrecualificado		3,3595 (0,2254)***		2,9984 (0,2261)***
No ajustado		2,0405 (0,178)***		2,0157 (0,219)***
Año 2008	0,6105 (0,0243)***	0,6189 (0,025)***	0,6282 (0,0306)***	0,6364 (0,0312)***

N=11.727 mujeres; 7.644 hombres. Muestra conjunta de los años 2008 y 2011

Errores estándar entre paréntesis; * significativo al 10%; ** significativo al 5%; *** significativo al 1%

Estimación de un logit ordenado; Odd ratios reportados

Consultar tabla III del Apéndice II para ver los estadísticos descriptivos de las variables y cuáles son las variables de referencia (señaladas con asterisco).

Además de las variables de la tabla se incluyen dummies para controlar el efecto de la universidad (7)

La distribución sectorial entre hombres y mujeres respalda este argumento. Por ejemplo, el sector de los servicios públicos, marcado por una mayor participación femenina, se caracteriza por una preponderancia de las funciones de tipo educativo, a la vez que las funciones de tipo social y asistencial, tecnológicas y de I+D también tienen un papel relevante (en el caso de las primeras y las terceras superior al del resto de sectores)³⁵. La heterogeneidad de las funciones en los servicios públicos justifica que las funciones tengan un papel más importante como determinante de la sobrecualificación femenina. La mayor dispersión de los titulados entre los diversos sectores, y la mayor especialización respecto a las funciones que se desempeñan en ellos, explica el mayor peso de los sectores económicos en el caso de los hombres.

³⁵ Un 54,1% de las egresas trabaja en los servicios públicos. La proporción de egresados es del 31,1%.

Por otra parte, y en contraposición a lo que sucedía con la sobreeducación, llevar a cabo funciones no cualificadas hace que el riesgo de la sobrecualificación masculina crezca en mayor medida que la femenina.

Tal como sucedía en las estimaciones de los determinantes de la sobreeducación, el hecho de trabajar en el sector privado emerge como una fuente de sobrecualificación únicamente para las graduadas. Quizás por este motivo las tituladas tienen preferencia por trabajar para la Administración; las tituladas ocupadas en el sector público representan el 38,6%, por el 25,7% de los titulados)³⁶.

Los egresados experimentan un mayor riesgo de sobrecualificación en el caso de trabajar como autónomos. En cambio, para las egresadas esta situación no genera un impacto significativo. La edad es otra variable en la que los resultados difieren, puesto que para las tituladas permite rebajar la probabilidad de sufrir situaciones de infrautilización de sus competencias. Esto significaría que las mujeres tendrían la oportunidad de corregir con el paso del tiempo malos ajustes iniciales, cosa que no ocurriría con los hombres.

Tras revisar los resultados de las estimaciones de los determinantes de la sobreeducación y la sobrecualificación por género, se puede concluir que existen divergencias en su impacto en función del género. Estas diferencias podrían indicar diferencias en la naturaleza de los desajustes masculino y femenino, lo cual se analizará con más detalle en el siguiente apartado.

³⁶ Diferencias significativas al 1%.

5.4 Conclusiones

Se pueden extraer tres conclusiones básicas de este apartado. La primera es que hay evidencia de que la sobreeducación y la sobrecualificación no son fenómenos independientes, y que una persona que esté en un puesto de trabajo donde exista sobreeducación, tendrá a su vez una mayor probabilidad de caer en situaciones de sobrecualificación y viceversa. En segundo lugar, la hipótesis de que sobreeducación y sobrecualificación son fenómenos, al menos en parte, distintos es reafirmada por los resultados de las estimaciones, que indican que sus determinantes no son coincidentes. En tercer lugar, existen algunos elementos diferenciales en la incidencia y los determinantes de los desajustes que varían en función del género:

- Tanto el riesgo de sufrir sobreeducación, como el de la sobrecualificación son superiores para los titulados, que para las tituladas universitarias.
- Las graduadas tienen una mayor probabilidad de sufrir al mismo tiempo ambos desajustes.
- Se han identificado algunas diferencias en el impacto de los determinantes sobre los ratios de probabilidad en función del género.

Los resultados obtenidos son consistentes con los trabajos anteriores de Allen y Van der Velden (2001) y Green y McIntosh (2007), puesto que la sobreeducación y la sobrecualificación se presentan como fenómenos no coincidentes, aunque sí correlacionados. Siguiendo a Badillo-Amador *et al.* (2005), mientras el desajuste educativo está muy mediatizado por las señales en términos de credenciales que percibe el mercado laboral, en el caso de la sobrecualificación hay que contar además con otros factores más difíciles de observar, como son las propias capacidades del individuo.

Desde la perspectiva de género, y en contraposición a la hipótesis planteada en el inicio de este artículo, las graduadas universitarias catalanas se ven menos afectadas tanto por la sobreeducación como por la sobrecualificación. El trabajo de Johansson y Katz (2007), centrado en las desigualdades de género producto de la sobreeducación, señalaba lo contrario, es decir, una mayor probabilidad para las mujeres. Sin embargo, la evidencia invita a considerar que los escenarios de desajuste para hombres y mujeres pueden ser diferentes.

Por un lado se observa, que riesgo de sufrir sobrecualificación, cuando se dan situaciones de sobreeducación se incrementa en mayor medida para las egresadas. Por otra parte, algunos de los determinantes de la sobreeducación y la sobrecualificación difieren para los graduados y las graduadas. Estos factores llevan a considerar la posibilidad de que los desajustes educativos y competenciales de egresados y egresadas no coincidan en su naturaleza, y por consiguiente, en sus implicaciones.

En el próximo apartado se analiza el impacto de los desajustes sobre los ingresos tanto de los graduados, como de las graduadas, para comprobar si existen diferencias en la penalización que infringen la sobreeducación y la sobrecualificación. La detección de asimetrías en los impactos significaría que efectivamente, el género sería un elemento determinante del significado y las consecuencias de ambos fenómenos.

6. Impacto salarial de la sobreeducación y la sobrecualificación

Una estrategia ampliamente utilizada para medir el impacto de la sobreeducación en los salarios de los individuos es incluir en la tradicional ecuación minceriana una variable

que indique si la persona se encuentra en esta situación de desajuste educativo. El interés en este trabajo también se centra en la sobrecualificación, la cual es añadida en el modelo, con lo que la ecuación a estimar es la siguiente:

$$\ln W_i = \chi_i \beta + SE_i \gamma + SC_i \varphi + \eta_i \quad (1)$$

donde la variable dependiente es el logaritmo de los salarios, la matriz χ_i incluye un conjunto de variables para controlar tanto por las características individuales, como por las características de la empresa³⁷. SE_i es la variable dicotómica que recoge la sobreeducación, SC_i denota la sobrecualificación, mientras que η_i es el término de perturbación del modelo. Cabe destacar que afortunadamente la base de datos permite incluir un elevado número de variables control de aspectos que la literatura ha evidenciado como sustanciales en la determinación de los ingresos.

El método de estimación está condicionado por las características de la encuesta. Los ingresos de los encuestados aparecen en 8 intervalos, con lo que se desconoce el valor exacto de los mismos. Se conocen unos límites mínimos y máximos, salvo el límite inferior del tramo de salario más bajo y el límite superior del tramo de ingresos máximos³⁸.

³⁷ Los estadísticos descriptivos de las variables que conforman esta matriz aparecen en la Tabla III del Apéndice II. En relación a las características individuales se controla por universidad dónde se ha estudiado, área de conocimiento, tipo de relación laboral durante los estudios, género, edad, método para encontrar el primer trabajo, tipo de titulación (3 o más años), experiencias de movilidad, experiencia laboral, formación adicional y formación y ocupación de los padres. Respecto a las características de la empresa y el lugar de trabajo, se controla por el sector productivo, tiempo completo / parcial, el tipo de contrato, sector público / privado, el tamaño de la empresa, y su situación geográfica.

³⁸ En relación a los ingresos, en ambas cohortes entre el 50 y el 52% de los encuestados se concentran entre los 18.000 y los 24.000€ anuales de ingresos. Mientras que en los 3 primeros intervalos lo hacen aproximadamente el 30% de los titulados, y el 20% restante en los intervalos de ingresos máximos. Las diferencias relativas a la variable de los ingresos entre ambas cohortes son relativamente pequeñas.

Tabla 13. Impacto del desajuste educativo y competencial sobre los ingresos.

	Modelo (1)	Modelo (2)	Modelo (3)	Modelo (4)	Modelo (5)	Modelo (6)
	Sin variables de desajuste	Impacto del desajuste educativo No se controla el ajuste competencial	Impacto de la intensidad del desajuste competencial No se controla por desajuste educativo	Impacto del desajustes educativo y competencial Intensidad del desajuste competencial	Impacto del desajuste competencial por tipo No se controla por sobreeducación	Impacto del desajuste competencial por tipo Controlando por sobreeducación
Muestra total (N=19.371)						
Hombre	0,0898 (0,0054)***	0,0941 (0,0053)***	0,0932 (0,0054)***	0,0958 (0,0053)***	0,0927 (0,0054)***	0,0961 (0,0053)***
Sobrecualificación moderada			-0,0305 (0,0048)***	-0,0176 (0,0048)***		
Sobrecualificación elevada			-0,1499 (0,0099)***	-0,0927 (0,0099)***		
Sobrecualificación gestión					-0,1139 (0,0137)***	-0,0844 (0,013)***
Sobrecualificación expresión					-0,0404 (0,008)***	-0,0294 (0,0079)***
Sobrecualificación instrumentales					-0,0535 (0,0081)***	-0,0348 (0,008)***
Sobrecualificación conocimientos					-0,01 (0,0049)**	0,0123 (0,005)**
Sobreeducación		-0,1809 (0,007)***		-0,1633 (0,0072)***		-0,169 (0,0073)***
No ajustados		-0,0399 (0,0101)***		-0,0324 (0,0101)***		-0,0389 (0,0101)***
McKelvey Zavoina's R ²	0,386	0,404	0,392	0,406	0,392	0,406
Controles						
Extensión del capital humano	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Carac. del puesto de trabajo	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Características individuales	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Entorno socioeconómico	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Resultados académicos	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Sobreeducación	NO	SI	NO	SI	NO	SI
Sobrecualificación	NO	NO	SI	SI	SI	SI
Año de la encuesta	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Regresión por intervalos						
Errores estándar entre paréntesis; * significativo al 10%; ** significativo al 5%; *** significativo al 1%						
Los controles incluyen las siguientes variables: características personales (Universidad; rama de estudios; diplomatura / otra titulación más larga, edad, si ha tenido más de un trabajo, existencia de relación laboral durante los estudios universitarios, experiencias de movilidad, método utilizado para encontrar trabajo); extensión del capital humano (formación posterior a la titulación, y experiencia); y las características del lugar de trabajo (sector, sector público / privado, método de acceso al primer trabajo, jornada a tiempo completo / parcial, tipo de contrato, tamaño de la empresa, localización geográfica), resultados académicos, entorno socioeconómico (cualificación y empleo de los padres) y año de realización de la encuesta.						

Estrategias como tomar el punto medio del intervalo y estimar el modelo mediante mínimos cuadrados ordinarios generalmente dan como fruto estimadores inconsistentes, tal como señala Stewart (1983). En este sentido, es preferible asignar a cada observación su valor esperado asumiendo una distribución de probabilidad, que en este caso es la log-normal³⁹. El modelo se estima por máxima verosimilitud, siendo una generalización del modelo tobit.

6.1 Penalización a la sobreeducación y la sobreeducación

En primer lugar, se analizarán los resultados para el conjunto de la muestra, presentados en la tabla 13. La tabla no incluye el impacto del conjunto de variables de control sobre los ingresos, puesto que el interés se centra en el impacto de las distintas variantes de desajuste. En la primera columna se evalúa el impacto del género sin considerar el efecto del desajuste educativo ni competencial. La brecha entre los ingresos de los titulados y las tituladas es del 9,4%⁴⁰. Las siguientes columnas introducen el desajuste educativo y competencial en el modelo. No se aprecian oscilaciones dignas de consideración en el coeficiente, y por lo tanto, se concluye que ni la sobreeducación, ni la sobrecualificación influyen en las desigualdades de los ingresos entre los titulados y las tituladas. Este resultado no es consistente con el las conclusiones del trabajo de Johansson y Katz (2007).

El modelo (2) pone de relieve que la sobreeducación de un titulado universitario se traduce en una pérdida de ingresos que alcanza el 16,6%. Sin lugar a dudas, el efecto es sustancial. Intentar situar su magnitud en el marco de la literatura de referencia es

³⁹ Asumir este tipo de distribución es plausible para todos los tramos de ingresos, con la excepción del último, que es más probable que se ajuste a una distribución de Pareto.

⁴⁰ Para identificar el impacto porcentual de la sobreeducación sobre los salarios, tenemos que realizar el siguiente cálculo: $\exp(\text{coeficiente}) - 1$.

bastante complejo, debido a la riqueza en variables de control del modelo y a la especificada de la muestra de individuos. El coeficiente asociado a *los no ajustados*, aunque con signo negativo, es mucho menor. De esta manera parece confirmarse que en esta situación tendríamos individuos sobreeducados conjuntamente con otros que, aunque en su trabajo no necesitan específicamente los estudios cursados, si que es necesaria la formación universitaria (efecto positivo sobre el salario que compensaría en parte el efecto negativo de los estrictamente sobreeducados).

El modelo (3) impone $SE=0$ e introduce dos dummies que recogen el nivel de sobrecualificación del individuo expresado en las dos situaciones de sobrecualificación, moderada y elevada (la sobrecualificación nula es la variable de referencia). Los resultados ponen de manifiesto que el exceso de competencias adquiridas en la universidad repercute de forma negativa en los ingresos de los titulados universitarios. La penalización está básicamente asociada a la situación de sobrecualificación elevada ya que el impacto de la sobrecualificación moderada es mucho más reducido. En consecuencia, la infrautilización del conjunto de competencias que un individuo posee al concluir la carrera universitaria en el lugar de trabajo reduce sensiblemente su capacidad productiva y por tanto sus ingresos. Este resultado es consistente con trabajos anteriores, en los cuales ya se obtiene un impacto negativo de la sobrecualificación (Allen y Van der Velden, 2001; Green y McIntosh, 2007; García Aracil y Van der Velden, 2007).

En el modelo (4) se introducen ambos fenómenos como variables explicativas simultáneamente. El impacto de la sobreeducación tan sólo experimenta una reducción relativamente modesta, sin llegar a alcanzar el 10%. Los coeficientes asociados a los

dos niveles de sobrecualificación experimentan reducciones más importantes, entre un 30% y un 50%, aunque no pierden su significación. Estos resultados confirman que, aunque en cierta medida las variables están recogiendo un mismo efecto, los fenómenos de sobreeducación y sobrecualificación responden a conceptos diferentes.

El modelo (5) incluye solamente indicadores de sobrecualificación para cada una de las competencias genéricas obtenidas en el análisis factorial. Se hace patente una fuerte penalización al exceso de cualquiera de estas competencias con la única excepción de la sobrecualificación en los conocimientos, que ejerce un impacto más modesto. El castigo más importante corresponde a las competencias de gestión, seguidas por las competencias instrumentales y las competencias de expresión, aunque el impacto de estas últimas sobre los ingresos es mucho menor. Los titulados que no pueden aplicar los conocimientos específicos adquiridos durante sus estudios, ven reducidos sus ingresos en menor medida.

Mediante el modelo (6) es posible evaluar nuevamente la variación de los coeficientes cuando introducimos la sobreeducación. El coeficiente asociado a la sobreeducación sólo disminuye su impacto negativo ligeramente respecto al modelo (2), mientras que los coeficientes asociados a la no utilización de competencias sufren mayores descensos en relación al modelo (5). La mayor reducción en valor absoluto del coeficiente es la correspondiente a las competencias instrumentales, que alcanza el 35%. La evolución del coeficiente asociado a los conocimientos específicos merece atención especial, puesto que la introducción de la sobreeducación en el modelo invierte el signo de su efecto sobre los ingresos. Este hecho revela la mayor correlación entre la sobrecualificación en los conocimientos específicos y la sobreeducación. De hecho, la

sobreeducación estaría captando el impacto negativo del hecho de poder aplicar estas competencias, y la sobrecualificación estaría reflejando una valoración positiva de la adquisición de estas competencias en la universidad por parte de las empresas.

De la tabla se desprende que sobreeducación y sobrecualificación están lejos de corresponderse plenamente. Por otro lado, las estimaciones también revelan que la sobreeducación adquiere mayor relevancia que la sobrecualificación como determinante salarial, puesto que las variaciones de los coeficientes son mucho más pequeñas en comparación con los coeficientes asociados a la sobrecualificación. En otras palabras, la credencial educativa ejerce una influencia más fuerte sobre los ingresos que las competencias en los primeros años de la carrera laboral de los egresados del sistema educativo superior. En este sentido, la evolución de los coeficientes asociados a la sobrecualificación en las competencias señala un mayor grado de identificación de la sobreeducación en relación al exceso de conocimientos específicos.

Por otra parte, aunque la evidencia concluye que los desajustes de capital humano no ejercen una influencia sobre el diferencial de ingresos entre los graduados y las graduadas, no es posible descartar la existencia de diferencias en la magnitud del impacto de estos fenómenos. Para testar esta hipótesis se procede a introducir términos de interacción en el modelo (4) y en el modelo (6) de la tabla 13. Las nuevas variables son fruto de la interacción entre la variable dicotómica que indica el género (hombre=1) y cada una de las variables que recogen el desajuste educativo y el desajuste competencial. Los resultados aparecen en la tabla 14.

Tal como se aprecia en la tabla, la sobreeducación infringe una penalización de los ingresos superior en las tituladas que en los titulados. El coeficiente es robusto a la introducción de medidas distintas de la sobrecualificación, pues apenas sufre variaciones. Por el contrario, los coeficientes asociados a la interacción entre el género del titulado y las diferentes medidas de la intensidad de la sobrecualificación (moderada y elevada) no ejercen un impacto significativo.

Tabla 14. Impacto de la interacción entre la variable dicotómica de género y el desajustes educativo y el desajuste competencial.

Muestra total (N=19.371)			
Interacción 1: Hombre x Sobreeducación		Interacción 1: Hombre x Sobreeducación	
Hombre	0,0889 (0,0057)***	Hombre	0,089 (0,0057)***
Sobreeducación	-0,1813 (0,0088)***	Sobreeducación	-0,1879 (0,0089)***
Hombre x sobreeducación	0,0426 (0,0133)***	Hombre x sobreeducación	0,0441 (0,0133)***
Interacción 2: Hombre x Sobrecualificación moderada		Interacción 2: Hombre x Sobrecualificación gestión	
Hombre	0,0912 (0,0066)***	Hombre	0,0997 (0,0055)***
Sobrecualificación moderada	-0,0221 (0,006)***	Sobrecualificación gestión	-0,0587 (0,0164)***
Hombre x Sobrecualificación moderada	0,0113 (0,0094)	Hombre x Sobrecualificación gestión	-0,0623 (0,0247)**
Interacción 3: Hombre x Sobrecualificación elevada		Interacción 3: Hombre x Sobrecualificación expresión	
Hombre	0,0972 (0,0055)***	Hombre	0,0971 (0,0058)***
Sobrecualificación elevada	-0,0845 (0,013)***	Sobrecualificación expresión	-0,0268 (0,0099)***
Hombre x Sobrecualificación elevada	-0,019 (0,0184)	Hombre x Sobrecualificación expresión	-0,0068 (0,0156)
		Interacción 4: Hombre x Sobrecualificación instrumentales	
		Hombre	0,0941 (0,0057)***
		Sobrecualificación instrumentales	-0,0413 (0,0105)***
		Hombre x Sobrecualificación instrumentales	0,0147 (0,0154)
		Interacción 5: Hombre x Sobrecualificación conocimientos esp.	
		Hombre	0,0834 (0,0064)***
		Sobrecualificación conocimientos	-0,0003 (0,0062)
		Hombre x Sobrecualificación conocimientos	0,033 (0,0092)***
Controles			
Extensión del capital humano	SI	SI	SI
Carac. del puesto de trabajo	SI	SI	SI
Características individuales	SI	SI	SI
Entorno socioeconómico	SI	SI	SI
Resultados académicos	SI	SI	SI
Sobreeducación	SI	SI	SI
Intensidad de la sobrecualificación	SI	NO	NO
Competencias con sobrecualificación	NO	SI	SI
Año de la encuesta	SI	SI	SI

Regresión por intervalos

Errores estándar entre paréntesis; * significativo al 10%; ** significativo al 5%; *** significativo al 1%

Los controles incluyen las siguientes variables: características personales (Universidad; rama de estudios; diplomatura / otra titulación más larga, edad, si ha tenido más de un trabajo, existencia de relación laboral durante los estudios universitarios, experiencias de movilidad, método utilizado para encontrar trabajo); extensión del capital humano (formación posterior a la titulación, y experiencia); y las características del lugar de trabajo (sector, sector público / privado, método de acceso al primer trabajo, jornada a tiempo completo / parcial, tipo de contrato, tamaño de la empresa, localización geográfica), resultados académicos, entorno socioeconómico (cualificación y empleo de los padres) y año de realización de

Por otra parte, cuando se introduce en la tabla las interacciones del género con la sobrecualificación por competencias no se aprecia un impacto significativo distinto para

egresados y egresadas en las competencias de expresión e instrumentales. No obstante, este impacto significativo distinto emerge en las competencias de gestión y en los conocimientos específicos.

En el caso de las competencias de gestión, si se añade el impacto específico asociado al género del graduado al efecto de la sobrecualificación en estas competencias, se aprecia que la penalización sobre los hombres puede ser aproximadamente el doble de la que reciben las mujeres. Es decir, el mercado de trabajo es mucho más duro con los egresados que no son capaces de encontrar una ocupación donde aplicar las competencias de gestión adquiridas en la universidad que con las egresadas en similares condiciones.

En lo referente a la sobrecualificación en los conocimientos específicos, a tenor de los resultados, ésta podría tener un efecto positivo para los titulados y un impacto nulo para las tituladas, siempre que se controle por la sobreeducación. Hay que recordar que en la tabla 13, se ponía de manifiesto que el coeficiente asociado al exceso de conocimientos específicos era positivo y significativo una vez se introducía la sobreeducación en el modelo. Ahora se puede concluir, que aquel efecto positivo se limita a los hombres.

La evidencia obtenida pone de relieve que el fuerte efecto negativo de la sobreeducación sobre los ingresos de los graduados, es aún mayor sobre los ingresos de las egresadas. Sin embargo, la sobrecualificación en las competencias de gestión actúa en el sentido opuesto. Suponiendo la situación de un egresado y una egresada, ambos con sobreeducación y sobrecualificación en las competencias de gestión; niveles de

sobrecualificación elevados en la competencia genérica mencionada, harían que el impacto diferenciado de la sobreeducación por género se compensara.

6.2 Perspectiva de género

A continuación se analiza si la reducción de ingresos de las graduadas sobreeducadas y/o sobrecualificadas en relación con aquellas que no reportan desajustes es superior al castigo en términos de ingresos que sufren los graduados sobreeducados y/o sobrecualificados en relación con los ingresos de los titulados que no manifiestan sufrir desajustes. Las estimaciones para hombres y mujeres por separado aparecen en la tabla 15.

Los resultados son similares a los de la muestra conjunta. La evidencia efectivamente pone de manifiesto que las penalizaciones derivadas del desajuste educativo son superiores para las mujeres con independencia de si se introduce el desajuste competencial en la especificación (modelos 1, 3 y 5).

La sobrecualificación moderada se traduce en una disminución de los ingresos mucho mayor para las graduadas (modelo 2), mientras que el impacto de la sobrecualificación elevada es relativamente similar, aunque algo superior para los hombres. La introducción de la sobreeducación en la especificación (modelo 3), hace que los coeficientes asociados a la sobrecualificación moderada y elevada se reduzcan sensiblemente para ambos sexos. La disminución del impacto negativo de los coeficientes en términos porcentuales es superior para las egresadas, sobretudo en el caso de la sobrecualificación elevada. Se confirma entonces el mayor grado de identificación entre sobreeducación y sobrecualificación elevada para las egresadas.

Tabla 15. Impacto del desajuste educativo y competencial sobre los ingresos.

	Modelo (1) Impacto del desajuste No se controla el ajuste competencial	Modelo (2) Impacto de la intensidad del No se controla por desajuste educativo	Modelo (3) Impacto del desajustes Intensidad del desajuste competencial	Modelo (4) Impacto del desajuste No se controla por sobreeducación	Modelo (5) Impacto del desajuste Controlando por sobreeducación
Mujeres (N=11.277)					
Sobrecualificación moderada		-0,0343 (0,0061)***	-0,0194 (0,006)***		
Sobrecualificación elevada		-0,1423 (0,0132)***	-0,0761 (0,0132)***		
Sobrecualificación gestión				-0,079 (0,0177)***	-0,0473 (0,0165)***
Sobrecualificación expresión				-0,0341 (0,0101)***	-0,0229 (0,0099)**
Sobrecualificación instrumentales				-0,0618 (0,0109)***	-0,0412 (0,0107)***
Sobrecualificación conocimientos				-0,0246 (0,0063)***	0,0019 (0,0064)
Sobreeducación	-0,1977 (0,0088)***		-0,1825 (0,0091)***		-0,1853 (0,0093)***
No ajustados	-0,0559 (0,0128)***		-0,0492 (0,0128)***		-0,0529 (0,0128)***
McKelvey Zavoina's R ²	0,364	0,347	0,365	0,347	0,365
Hombres (N=7.644)					
Sobrecualificación moderada		-0,0248 (0,0077)***	-0,015 (0,0077)*		
Sobrecualificación elevada		-0,1507 (0,0149)***	-0,1055 (0,015)***		
Sobrecualificación gestión				-0,1552 (0,0197)***	-0,1291 (0,0194)***
Sobrecualificación expresión				-0,05 (0,013)***	-0,0389 (0,0128)***
Sobrecualificación instrumentales				-0,0438 (0,0123)***	-0,0275 (0,0122)**
Sobrecualificación conocimientos				0,0156 (0,0077)**	0,0314 (0,0078)***
Sobreeducación	-0,157 (0,0111)***		-0,1377 (0,0114)***		-0,1462 (0,0115)***
No ajustados	-0,0123 (0,0162)		-0,0044 (0,0162)		-0,0175 (0,0163)
McKelvey Zavoina's R ²	0,389	0,382	0,392	0,383	0,395
Controles					
Extensión del capital humano	SI	SI	SI	SI	SI
Carac. del puesto de trabajo	SI	SI	SI	SI	SI
Características individuales	SI	SI	SI	SI	SI
Entorno socioeconómico	SI	SI	SI	SI	SI
Resultados académicos	SI	SI	SI	SI	SI
Sobreeducación	SI	NO	SI	NO	SI
Sobrecualificación	NO	SI	SI	SI	SI
Año de la encuesta	SI	SI	SI	SI	SI
Regresión por intervalos					
Errores estándar entre paréntesis; * significativo al 10%; ** significativo al 5%; *** significativo al 1%					
Los controles incluyen las siguientes variables: características personales (Universidad; rama de estudios; diplomatura / otra titulación más larga, edad, si ha tenido más de un trabajo, existencia de relación laboral durante los estudios universitarios, experiencias de movilidad, método utilizado para encontrar trabajo); extensión del capital humano (formación posterior a la titulación, y experiencia); y las características del lugar de trabajo (sector, sector público / privado, método de acceso al primer trabajo, jornada a tiempo completo / parcial, tipo de contrato, tamaño de la empresa, localización geográfica), resultados académicos, entorno socioeconómico (cualificación y empleo de los padres) y año de realización de la encuesta.					

En relación a las distintas competencias, destaca por su magnitud y por la divergencia entre géneros, el efecto de las competencias de gestión. Se observa que la penalización a la sobrecualificación masculina en las mencionadas competencias dobla a la reducción de ingresos que experimentan las egresadas. Este resultado es consistente con el obtenido en la tabla 14, cuando se introducían interacciones en las estimaciones, y señala que el impacto negativo de los desajustes puede llegar a equiparse para los niveles altos de sobrecualificación de las competencias de gestión.

El efecto de la sobrecualificación sobre el resto de competencias genéricas es muy inferior. También lo son las diferencias entre los egresados y las egresadas. En el modelo (4) se observa que la penalización a la sobrecualificación en las competencias de expresión es algo mayor para los hombres. Por el contrario, la sobrecualificación femenina en las competencias instrumentales es sinónimo de una mayor caída de los ingresos. En lo referente a los conocimientos específicos se observa un mayor efecto negativo sobre las graduadas.

La introducción de la sobreeducación (modelo 5), supone una notable disminución de los coeficientes asociados a las competencias de gestión, expresión e instrumentales para ambos sexos. En el caso de los conocimientos específicos el efecto de la sobrecualificación femenina prácticamente se disipa, mientras que en el caso de la sobrecualificación masculina, el efecto invierte su signo y se vuelve positivo. Este resultado es consistente con las conclusiones que se habían extraído de la introducción de interacciones en el modelo (tabla 14). Existe un importante grado de correlación entre la sobreeducación y la sobrecualificación en los conocimientos específicos. Si la sobreeducación ya capta en buena medida el hecho de no poder aplicar los

conocimientos específicos adquiridos durante los estudios superiores, el efecto de estos últimos sobre los ingresos se aproxima a 0 en el caso de las egresadas, mientras que emergen los beneficios del aprendizaje de estos conocimientos en el caso de los egresados. Este hecho refleja un valor distinto de los conocimientos específicos adquiridos en la universidad en función del género de los titulados.

Los resultados obtenidos hasta el momento parecen indicar que los desajustes tienen un significado distinto para los graduados y las graduadas. Con el objetivo de profundizar en este argumento, a continuación se vuelve a estimar la ecuación salarial cruzando las situaciones de desajuste educativo y competencial. Se han considerado 2 enfoques para llevar a cabo el análisis:

- la intensidad medida a partir del número de competencias en las que existe sobreeducación
 - sobrecualificación nula (hasta 2 competencias con sobrecualificación)
 - sobrecualificación moderada (entre 3 y 5 competencias)
 - sobrecualificación elevada (más de 5 competencias)
- el grado de sobrecualificación en las competencias de gestión y los conocimientos específicos⁴¹
 - sobrecualificación nula (el nivel adquirido en la universidad está por debajo del nivel utilizado en el lugar de trabajo)
 - sobrecualificación baja (el nivel adquirido en la universidad supera al nivel utilizado en el lugar de trabajo en menos de media desviación estándar del indicador de utilización de la competencia genérica)

⁴¹ Se ha escogido el grado de sobrecualificación en las competencias de gestión y en los conocimientos específicos porque en estas competencias genéricas se apreciaba un efecto significativo de su interacción con el género (tabla 14).

- sobrecualificación moderada (el nivel adquirido en la universidad supera al nivel utilizado en el lugar de trabajo entre media y una desviación estándar del indicador de utilización de la competencia genérica)
- sobrecualificación elevada (el nivel adquirido en la universidad supera al nivel utilizado en el lugar de trabajo en más de una desviación estándar del indicador de utilización de la competencia genérica)

De esta forma, se distinguen varias situaciones en función del nivel de sobrecualificación, desde las 3 medidas de la intensidad de la sobrecualificación propuestas (número de competencias con sobrecualificación y grado de sobrecualificación en las competencias de gestión y los conocimientos específicos). Así, los adecuadamente educados y los sobreeducados se distribuirán en diversos niveles de sobrecualificación⁴². En la tabla 16 se muestran los resultados, para la muestra conjunta, y por género separadamente. La variable de referencia es la no existencia de sobreeducación ni sobrecualificación.

Los modelos coinciden en atribuir los mayores ingresos a la categoría de referencia, compuesta por aquellos que no sufren situaciones de desajuste educativo ni competencial⁴³. Paralelamente, y en consonancia con los resultados de las estimaciones anteriores, en todos los modelos se pone de relieve que el efecto de la sobreeducación sobre los ingresos es visiblemente superior al que ejerce la sobrecualificación. Así, las diferencias de ingresos determinadas por el hecho de poder utilizar las competencias adquiridas, son mucho más pequeñas. Por consiguiente, al menos durante los primeros

⁴² Aquellos clasificados como no ajustados también se incluyen como una posible situación en la ecuación, aunque no concentran el interés de la estimación.

⁴³ Únicamente hay que contar con la excepción de la sobrecualificación masculina con los conocimientos específicos.

años de carrera laboral después de alcanzar la titulación universitaria, resulta básico para ambos sexos encontrar un puesto de trabajo acorde con su nivel educativo con el objeto de evitar la fuerte penalización salarial inherente a la sobreeducación. Sin embargo, hay que señalar que las situaciones de desajuste competencial más acusadas pueden llegar a doblar la reducción de ingresos atribuible a la sobreeducación.

Tabla 16. Impacto de la combinación del desajuste educativo y competencial sobre los ingresos				
Sobreeducación x intensidad de sobrequalificación (número de competencias)				
	Modelo (1.1)	Modelo (1.2)	Modelo (1.3)	
	Conjunto de la muestra	Mujeres	Hombres	
No sobreeducación	Sobrequalificación moderada	-0,0198 (0,0052)***	-0,0206 (0,0067)***	-0,0169 (0,0084)**
	Sobrequalificación elevada	-0,0677 (0,0139)***	-0,057 (0,019)***	-0,0747 (0,0206)***
sobreeducación	Sobrequalificación nula	-0,1582 (0,0121)***	-0,182 (0,0148)***	-0,1205 (0,02)***
	Sobrequalificación moderada	-0,1728 (0,0094)***	-0,1942 (0,0119)***	-0,148 (0,0151)***
	Sobrequalificación elevada	-0,2798 (0,0133)***	-0,2755 (0,0175)***	-0,2728 (0,0205)***
McKelvey Zavoina's R ²	0,406	0,409	0,393	
Sobreeducación x intensidad de sobrequalificación en las competencias de gestión				
	Modelo (2.1)	Modelo (2.2)	Modelo (2.3)	
	Conjunto de la muestra	Mujeres	Hombres	
No sobreeducación	Sobrequalificación baja	-0,0328 (0,0072)***	-0,0106 (0,009)	-0,063 (0,0119)***
	Sobrequalificación moderada	-0,0637 (0,0193)***	-0,0609 (0,0242)**	-0,0543 (0,0318)*
	Sobrequalificación elevada	-0,0557 (0,0363)	-0,0142 (0,0482)	-0,1007 (0,055)*
sobreeducación	Sobrequalificación nula	-0,1632 (0,0084)***	-0,1777 (0,0106)***	-0,1447 (0,0132)***
	Sobrequalificación moderada	-0,1946 (0,0133)***	-0,1987 (0,0174)***	-0,1818 (0,0212)***
	Sobrequalificación moderada	-0,2607 (0,0267)***	-0,2649 (0,0333)***	-0,2499 (0,0429)***
	Sobrequalificación elevada	-0,3206 (0,0275)***	-0,3041 (0,0352)***	-0,3335 (0,0416)***
McKelvey Zavoina's R ²	0,407	0,366	0,395	
Sobreeducación x intensidad de sobrequalificación en los conocimientos específicos				
	Modelo (3.1)	Modelo (3.2)	Modelo (3.3)	
	Conjunto de la muestra	Mujeres	Hombres	
No sobreeducación	Sobrequalificación baja	-0,0068 (0,0061)	-0,0103 (0,0076)	-0,0032 (0,0101)
	Sobrequalificación moderada	0,0151 (0,0072)**	0,0033 (0,0092)	0,0313 (0,0115)***
	Sobrequalificación elevada	0,023 (0,0084)***	0,0118 (0,011)	0,0401 (0,0128)***
sobreeducación	Sobrequalificación nula	-0,1516 (0,0141)***	-0,1707 (0,0174)***	-0,1233 (0,0232)***
	Sobrequalificación moderada	-0,1656 (0,0133)***	-0,1871 (0,0169)***	-0,1401 (0,0207)***
	Sobrequalificación moderada	-0,1791 (0,0155)***	-0,2049 (0,0199)***	-0,1435 (0,0237)***
	Sobrequalificación elevada	-0,1547 (0,0113)***	-0,1841 (0,0142)***	-0,1094 (0,0185)***
McKelvey Zavoina's R ²	0,406	0,365	0,395	
Controles				
Extensión del capital humano	SI	SI	SI	
Carac. del puesto de trabajo	SI	SI	SI	
Características individuales	SI	SI	SI	
Entorno socioeconómico	SI	SI	SI	
Resultados académicos	SI	SI	SI	
Sobreeducación	SI	SI	SI	
Sobrequalificación	SI	SI	SI	
Año de la encuesta	SI	SI	SI	

N=19.381 muestra total; N=11.727 mujeres; 7.644 hombres. Muestra conjunta de los años 2008 y 2011
 Regresión por intervalos
 Errores estándar entre paréntesis; * significativo al 10%; ** significativo al 5%; *** significativo al 1%
 Los controles incluyen las siguientes variables: características personales (Universidad; rama de estudios; diplomatura / otra titulación más larga, edad, si ha tenido más de un trabajo, existencia de relación laboral durante los estudios universitarios, experiencias de movilidad, método utilizado para encontrar trabajo); extensión del capital humano (formación posterior a la titulación, y experiencia); y las características del lugar de trabajo (sector, sector público / privado, método de acceso al primer trabajo, jornada a tiempo completo / parcial, tipo de contrato, tamaño de la empresa, localización geográfica), resultados académicos, entorno socioeconómico (cualificación y empleo de los padres) y año de realización de la encuesta.

El resultado más interesante de la tabla hace referencia a las implicaciones de la sobrecualificación por género. La necesidad de acceder a un puesto de trabajo acorde con el nivel educativo es mayor para las egresadas, tal como reflejan los modelos (1.2), (1.3), (2.2) y (2.3). Mientras se aprecia cierta convergencia en la reducción de los ingresos asociada a la sobrecualificación elevada, no ocurre lo mismo en la sobrecualificación moderada. En consecuencia, el impacto de la sobreeducación sobre los ingresos en los casos de sobrecualificación nula y sobrecualificación moderada es mucho mayor en el caso de las graduadas. Con la sobrecualificación en las competencias de gestión sucede un fenómeno parecido. A medida que aumenta la intensidad de la sobrecualificación, se va equiparando el impacto de la sobreeducación sobre los ingresos.

La evidencia obtenida, por lo tanto, aleja el escenario de que la mayor pérdida de ingresos que experimentan las egresadas como resultado de las situaciones de exceso de educación pueda deberse a una mayor probabilidad de padecer simultáneamente sobreeducación y sobrecualificación. Los resultados obtenidos en la última tabla aportan evidencia de un impacto diferenciado de la sobreeducación cuando esta ocurre en situaciones en que la sobrecualificación no alcanza niveles preocupantes. En este sentido, la sobrecualificación tiene un efecto menos perjudicial para las mujeres, hasta el punto que permite equilibrar el castigo del desajuste educativo entre hombres y mujeres cuando el exceso de competencias alcanza niveles muy altos. Es más, cuando solamente tiene lugar exceso de competencias, la penalización es menor para las egresadas.

Por otra parte, la tabla también pone de relieve el particular comportamiento de la sobrecualificación en los conocimientos específicos. Los graduados que sufren este desajuste experimentan una reducción de sus ingresos mucho más modesta. Cuando no existe sobreeducación, el exceso de conocimientos específicos no genera un impacto negativo sobre los ingresos de los graduados, y en el caso particular de los hombres, los niveles elevados de sobrecualificación pueden llegar a representar unas mejores retribuciones. En situaciones de exceso educativo, la penalización que acarrea la sobrecualificación en los conocimientos específicos sigue una tendencia creciente, hasta alcanzar los niveles más elevados de sobrecualificación, para los cuales la reducción de ingresos se hace menor, y de manera más acusada para los hombres.

Para interpretar estos últimos resultados hay que tener en cuenta que la mayor parte de los titulados no pueden utilizar una parte de sus conocimientos específicos en su lugar de trabajo. Partiendo de la base de que la adquisición de conocimientos específicos en la universidad está correlacionada positivamente con la sobrecualificación en los conocimientos específicos, este resultado estaría señalando una posición de ventaja relativa de los titulados que mayores competencias de este tipo adquieren⁴⁴. En este sentido, Heijke *et al.* (2003) y Mañé y Miravet (2007b) ponen de manifiesto el efecto positivo de los conocimientos específicos sobre la posterior adquisición de otras competencias que vuelven al titulado universitario más productivo. Las diferencias entre sexos apuntan diferencias de valoración de esos conocimientos adquiridos.

⁴⁴ La correlación es de 0,2438. El valor es de 0,2248 para las mujeres y 0,2824 para los hombres.

6.3 Estudio de las diferencias del impacto de la sobreeducación entre los egresados y las egresadas

Los resultados obtenidos hasta el momento ponen de manifiesto que la naturaleza de la sobreeducación reportada por los graduados no se corresponde con la naturaleza del fenómeno que sufren las graduadas. Es evidente que los titulados que reportan estar sobreeducados, pero nada o poco sobrecualificados, no ven reducidos los ingresos en la misma medida que las tituladas que reportan idénticas situaciones. Por consiguiente, cabe entender que se enfrentan a situaciones distintas.

Para evaluar de forma intuitiva este hecho, la tabla 17 presenta el porcentaje de titulados cuyos lugares de trabajo implican el desempeño de funciones no cualificadas. Tal como se puede apreciar, las diferencias entre los sobreeducados y las sobreeducadas cuando los niveles de sobrecualificación son bajos, son evidentes y significativas al 1%. Estas diferencias se disipan cuando el nivel de sobrecualificación crece.

Tabla 17, Desempeño de funciones no cualificadas por parte de los sobreeducados según su nivel de sobrecualificación,

	Sobrecualificación nula		Sobrecualificación moderada		Sobrecualificación elevada	
	Mujeres (N=478)	Hombres (N=349)	Mujeres (N=804)	Hombres (N=638)	Mujeres (N=435)	Hombres (N=274)
Funciones no cualificadas	0,1151***	0,0659***	0,1157***	0,0683***	0,2354	0,2168

* Diferencias significativas al 10%; ** significativas al 5%; *** significativas al 1%

¿Cómo justificar el significado diferente de los desajustes en función del género? Esta divergencia puede responder a diversas circunstancias. Una primera explicación deriva de la segmentación en el mercado de trabajo, que conduciría a los titulados hacia entornos laborales diferenciados en función del género. Por otro lado, desde la perspectiva de la oferta de trabajo, podría existir una autolimitación de la carrera laboral

por parte de las propias graduadas, por la preferencia de unas ciertas condiciones de trabajo las cuales son percibidas como positivas. Un planteamiento alternativo es que el mercado de trabajo realmente esté discriminando a las egresadas. En último lugar, también cabe considerar la posibilidad de que la percepción de las situaciones de desajuste varíe en función del género.

6.3.1 Segmentación del mercado de trabajo

La segmentación del mercado de trabajo se presenta como una explicación factible, dado que se aprecian notables diferencias en la distribución de las áreas de conocimiento. Un 46% de los hombres optan por carreras técnicas, mientras que en el caso de las mujeres, el porcentaje solamente es del 10%. Ellas se concentran básicamente en las ciencias sociales, un 55%, en comparación del 33% de ellos.

De acuerdo con Klein (2010), las carreras pertenecientes a la rama de las ciencias sociales y las humanidades se enmarcarían en lo que cataloga como “áreas blandas”, menos específicas en términos de ocupación, y más sencillas de superar. La distribución desigual de los titulados por áreas de estudio en función del género condiciona las oportunidades profesionales posteriores. De hecho, también se constatan notables diferencias en la distribución masculina y femenina entre los sectores productivos y las funciones desempeñadas en el puesto de trabajo⁴⁵. Tal como se reflejaba en las estimaciones de los determinantes de los desajustes, las variables mencionadas ejercen una notable influencia en la probabilidad de sufrir sobreeducación y/o sobrecualificación. Este planteamiento es consistente con las conclusiones de Benson (2010), que sugiere que la distribución desigual de las ocupaciones en función del

⁴⁵ Ver Tabla III del Apéndice II.

género condiciona las oportunidades profesionales de las mujeres altamente cualificadas. Es decir, la existencia de mercados segmentados podría comportar situaciones de desajuste de naturaleza distinta.

Tabla 18. Impacto de la combinación del desajuste educativo y competencial sobre los ingresos controlando por el cruce entre las sub-áreas de estudio y los sectores económicos.

Sobreeducción x intensidad de sobrecualificación (número de competencias)				
		Modelo (1.1)	Modelo (1.2)	Modelo (1.3)
		Conjunto de la muestra	Mujeres	Hombres
No sobreeducción	Sobrecualificación moderada	-0,0136 (0,0051)***	-0,014 (0,0066)**	-0,0124 (0,0079)
	Sobrecualificación elevada	-0,0452 (0,0137)***	-0,0394 (0,0187)**	-0,0551 (0,0201)***
sobreeducción	Sobrecualificación nula	-0,1314 (0,0126)***	-0,1529 (0,0159)***	-0,1039 (0,02)***
	Sobrecualificación moderada	-0,1349 (0,01)***	-0,1555 (0,013)***	-0,1147 .
	Sobrecualificación elevada	-0,2187 (0,0146)***	-0,2265 (0,0198)***	-0,2025 (0,0209)***
McKelvey Zavoina's R ²		0,443	0,406	0,447
Sobreeducción x intensidad de sobrecualificación en las competencias de gestión				
		Modelo (2.1)	Modelo (2.2)	Modelo (2.3)
		Conjunto de la muestra	Mujeres	Hombres
No sobreeducción	Sobrecualificación baja	-0,0214 (0,007)***	-0,0014 (0,0089)	-0,0478 (0,0114)***
	Sobrecualificación moderada	-0,0523 (0,0185)***	-0,052 (0,0234)**	-0,0493 (0,0305)
	Sobrecualificación elevada	-0,0368 (0,0355)	0,0014 (0,0456)	-0,09 (0,0545)*
sobreeducción	Sobrecualificación nula	-0,1309 (0,0089)***	-0,1444 (0,0115)***	-0,1173 (0,0137)***
	Sobrecualificación moderada	-0,1544 (0,0142)***	-0,161 (0,019)***	-0,1468 (0,0219)***
	Sobrecualificación elevada	-0,214 (0,0272)***	-0,2307 (0,0348)***	-0,1846 (0,0416)***
	Sobrecualificación elevada	-0,2628 (0,0291)***	-0,2565 (0,0369)***	-0,2687 (0,0448)***
McKelvey Zavoina's R ²		0,443	0,406	0,447
Sobreeducción x intensidad de sobrecualificación en los conocimientos específicos				
		Modelo (3.1)	Modelo (3.2)	Modelo (3.3)
		Conjunto de la muestra	Mujeres	Hombres
No sobreeducción	Sobrecualificación baja	-0,008 (0,006)	-0,0143 (0,0075)*	0,0019 (0,0098)
	Sobrecualificación moderada	0,0157 (0,0071)**	0,0025 (0,0091)	0,0353 (0,0112)***
	Sobrecualificación elevada	0,0199 (0,0083)**	0,0074 (0,0109)	0,0312 (0,0127)**
sobreeducción	Sobrecualificación nula	-0,1276 (0,0147)***	-0,1451 (0,0187)***	-0,1004 (0,0237)***
	Sobrecualificación moderada	-0,1321 (0,0138)***	-0,1492 (0,0183)***	-0,1126 (0,0203)***
	Sobrecualificación elevada	-0,1458 (0,0158)***	-0,1719 (0,0206)***	-0,1165 (0,0245)***
	Sobrecualificación elevada	-0,1197 (0,012)***	-0,1564 (0,0155)***	-0,0773 (0,0189)***
McKelvey Zavoina's R ²		0,443	0,406	0,447
Controles				
Extensión del capital humano		SI	SI	SI
Carac. del puesto de trabajo		SI	SI	SI
Características individuales		SI	SI	SI
Entorno socioeconómico		SI	SI	SI
Resultados académicos		SI	SI	SI
Sobreeducción		SI	SI	SI
Sobrecualificación		SI	SI	SI
Año de la encuesta		SI	SI	SI

N= 18.659; N=11.286 mujeres; 7.373 hombres. Muestra conjunta de los años 2008 y 2011

Regresión por intervalos

Errores estándar entre paréntesis; * significativo al 10%; ** significativo al 5%; *** significativo al 1%

Los controles incluyen las siguientes variables: características personales (Universidad; rama de estudios; diplomatura / otra titulación más larga, edad, si ha tenido más de un trabajo, existencia de relación laboral durante los estudios universitarios, experiencias de movilidad, método utilizado para encontrar trabajo); extensión del capital humano (formación posterior a la titulación, y experiencia); y las características del lugar de trabajo (sector, sector público / privado, método de acceso al primer trabajo, jornada a tiempo completo / parcial, tipo de contrato, tamaño de la empresa, localización geográfica), resultados académicos, entorno socioeconómico (cualificación y empleo de los padres) y año de realización de la encuesta.

Para contrastar la hipótesis de que los graduados afrontan mercados de trabajo segmentados que les encaminan a situaciones de desajuste distintas, volvemos a estimar el modelo de la tabla 16. En la especificación del modelo distinguíamos diferentes categorías de sobreeducación en función del grado de sobrecualificación que soporta el individuo. La especificación se amplía mediante la extensión de las variables de control para recoger el cruce entre la sub-área en la que se encuadra la titulación cursada y el sector económico en el cual está ocupado el graduado en el momento de la encuesta⁴⁶. Los resultados aparecen en la tabla 18.

Tal como se aprecia, la introducción del conjunto de nuevas variables de control hace que los coeficientes asociados a las distintas categorías de desajuste disminuyan su magnitud en valor absoluto, aunque mantienen su significación. Se observa como los desequilibrios en las penalizaciones a los desajustes entre géneros se mantienen (modelos (1.2), (1.3), (2.2) y (2.3)). Por consiguiente, aún suponiendo que hombres y mujeres accedan a mercados de trabajo distintos dada la segmentación de los mismos, con los resultados obtenidos, no hay evidencia de que esa hipotética segmentación configure situaciones de desajuste asimétricas.

Análogamente, la brecha entre hombres y mujeres inherente a la sobrecualificación de los conocimientos específicos también se mantiene. Una vez se controla por los cruces entre sub-áreas de estudio y sectores económicos, solamente se observa una reducción en el valor absoluto de los coeficientes.

⁴⁶ Hay un total de 32 sub-áreas y 14 sectores económicos. Esto hace que emerjan 448 cruces posibles.

6.3.2 Atributos de los puestos de trabajo percibidos como positivos

Un segundo planteamiento propone que la mayor penalización a la sobreeducación femenina está sujeta a la reducción de sus ingresos como resultado de diferencias compensatorias por la preferencia de atributos percibidos como positivos. En otras palabras, las graduadas estarían dispuestas a trabajar en ocupaciones que no están en consonancia con una titulación universitaria, a cambio de condiciones laborales que valoran como positivas. McGuinness y Sloane (2010) encuentran evidencia de este hecho en una muestra de graduados ingleses extraída de la encuesta del proyecto REFLEX. En sus estimaciones observan que solamente la sobrecualificación reduce de manera significativa la satisfacción laboral de ambos sexos cuando los desajustes educativo y competencial forman parte de la especificación del modelo de forma simultánea.

Para contrastar esta hipótesis, a continuación se estimará el impacto de las combinaciones de la sobreeducación con los distintos niveles de sobrecualificación sobre la satisfacción laboral. Se van a introducir interacciones entre el género y las mencionadas combinaciones para detectar si el hecho de ser mujer supone una mejora significativa en la satisfacción laboral. En caso de que el ratio de probabilidad fuera significativo y estuviera por encima de 1, significaría que las graduadas estarían más satisfechas que los hombres con sus situaciones de exceso educativo. Por lo tanto, se podría afirmar que las circunstancias de desajuste entran dentro de sus preferencias en tanto que llevan asociadas otras características del lugar de trabajo que valoran como positivas.

Tabla 19. Impacto de la combinación del desajuste educativo y competencial sobre la satisfacción mediante la introducción de interacciones con el Sobreeducación x intensidad de sobrecualificación (número de competencias)

		Modelo (1.1)	Modelo (1.2)	Modelo (1.3)	Modelo (1.4)
Hombre		0,7835 (0,0372)***	0,7946 (0,0388)***	0,7655 (0,0383)***	0,7945 (0,039)***
No sobreed.	Sobrecual. moderada	0,7369 (0,0386)***	0,7366 (0,0386)***	0,7371 (0,0387)***	0,7367 (0,0386)***
	Sobrecual. elevada	0,3089 (0,0319)***	0,3086 (0,0319)***	0,3092 (0,0319)***	0,3086 (0,0319)***
Sobreed.	Sobrecual. nula	0,4125 (0,0385)***	0,4569 (0,0572)***	0,4118 (0,0385)***	0,4124 (0,0385)***
	Sobrecual. moderada	0,3066 (0,0231)***	0,307 (0,0231)***	0,2819 (0,0265)***	0,3066 (0,0231)***
	Sobrecual. elevada	0,1785 (0,0176)***	0,1788 (0,0177)***	0,1779 (0,0175)***	0,1943 (0,0244)***
Hombre x Sobreed. & Sobrecual. nula		0,8028 (0,1369)			
Hombre x Sobreed. & Sobrecual. moderada				1,2082 (0,1557)	
Hombre x Sobreed. & Sobrecual. elevada					0,8208 (0,1424)

Sobreeducación x intensidad de sobrecualificación en las competencias de gestión

		Modelo (2.1)	Modelo (2.2)	Modelo (2.3)	Modelo (2.4)	Modelo (2.5)
Hombre		0,7867 (0,0372)***	0,771 (0,0395)***	0,7973 (0,0387)***	0,7891 (0,0376)***	0,7898 (0,0377)***
No sobreed.	Sobrecual. baja	0,7762 (0,0531)***	0,7763 (0,0532)***	0,7761 (0,0531)***	0,7763 (0,0531)***	0,7761 (0,0531)***
	Sobrecual. moderada	0,4595 (0,0708)***	0,4597 (0,0709)***	0,4594 (0,0707)***	0,4595 (0,0708)***	0,4594 (0,0708)***
Sobreed.	Sobrecual. elevada	0,2178 (0,0487)***	0,2177 (0,0486)***	0,2177 (0,0486)***	0,2178 (0,0487)***	0,2179 (0,0487)***
	Sobrecual. nula	0,4055 (0,0261)***	0,3844 (0,0316)***	0,4056 (0,0261)***	0,4054 (0,0261)***	0,4056 (0,0261)***
Sobreed.	Sobrecual. moderada	0,2581 (0,0252)***	0,2578 (0,0252)***	0,2883 (0,0379)***	0,258 (0,0252)***	0,2581 (0,0252)***
	Sobrecual. elevada	0,1954 (0,035)***	0,195 (0,0349)***	0,1955 (0,035)***	0,212 (0,0495)***	0,1955 (0,035)***
	Sobrecual. elevada	0,2011 (0,0372)***	0,2007 (0,0371)***	0,2012 (0,0372)***	0,2009 (0,0372)***	0,2259 (0,0567)***
Hombre x Sobreed. & Sobrecual. nula		1,1246 (0,128)				
Hombre x Sobreed. & Sobrecual. baja				0,778 (0,1467)		
Hombre x Sobreed. & Sobrecual. moderada					0,8177 (0,2934)	
Hombre x Sobreed. & Sobrecual. elevada						0,7835 (0,2776)

Sobreeducación x intensidad de sobrecualificación en los conocimientos específicos

		Modelo (3.1)	Modelo (3.2)	Modelo (3.3)	Modelo (3.4)	Modelo (3.5)
Hombre		0,7847 (0,0371)***	0,797 (0,0386)***	0,7846 (0,0382)***	0,7989 (0,0386)***	0,7786 (0,0388)***
No sobreed.	Sobrecual. baja	1,002 (0,0652)	0,964 (0,0617)	0,9641 (0,0617)	0,9642 (0,0617)	0,9639 (0,0617)
	Sobrecual. moderada	0,8066 (0,0642)***	0,7407 (0,0529)***	0,7408 (0,0529)***	0,7408 (0,0529)***	0,7408 (0,0529)***
Sobreed.	Sobrecual. elevada	0,6818 (0,075)***	0,5867 (0,0439)***	0,587 (0,0439)***	0,5869 (0,0439)***	0,5869 (0,0439)***
	Sobrecual. nula	0,3571 (0,0391)***	0,4034 (0,0588)***	0,3729 (0,0415)***	0,3731 (0,0415)***	0,3728 (0,0415)***
Sobreed.	Sobrecual. moderada	0,3496 (0,0355)***	0,3481 (0,0352)***	0,3263 (0,0446)***	0,3484 (0,0352)***	0,3485 (0,0353)***
	Sobrecual. elevada	0,3285 (0,0389)***	0,3148 (0,0356)***	0,3148 (0,0356)***	0,3552 (0,0538)***	0,3148 (0,0356)***
	Sobrecual. elevada	0,2612 (0,0334)***	0,237 (0,0205)***	0,2369 (0,0205)***	0,2373 (0,0205)***	0,2242 (0,0233)***
Hombre x Sobreed. & Sobrecual. nula		0,839 (0,1723)				
Hombre x Sobreed. & Sobrecual. baja				1,139 (0,2069)		
Hombre x Sobreed. & Sobrecual. moderada					0,772 (0,1623)	
Hombre x Sobreed. & Sobrecual. elevada						1,1452 (0,1598)

Controles

Extensión del capital humano	SI	SI	SI	SI	SI
Carac. del puesto de trabajo	SI	SI	SI	SI	SI
Características individuales	SI	SI	SI	SI	SI
Entorno socioeconómico	SI	SI	SI	SI	SI
Resultados académicos	SI	SI	SI	SI	SI
Sobreeducación	SI	SI	SI	SI	SI
Sobrecualificación	SI	SI	SI	SI	SI
Año de la encuesta	SI	SI	SI	SI	SI

N=19.269 muestra total. Muestra conjunta de los años 2008 y 2011.

Regresión por intervalos

Errores estándar entre paréntesis; * significativo al 10%; ** significativo al 5%; *** significativo al 1%

Los controles incluyen las siguientes variables: características personales (Universidad; rama de estudios; diplomatura / otra titulación más larga, edad, si ha tenido más de un trabajo, existencia de relación laboral durante los estudios universitarios, experiencias de movilidad, método utilizado para encontrar trabajo); extensión del capital humano (formación posterior a la titulación, y experiencia); y las características del lugar de trabajo (sector, sector público / privado, método de acceso al primer trabajo, jornada a tiempo completo / parcial, tipo de contrato, tamaño de la empresa, localización geográfica), resultados académicos, entorno socioeconómico (cualificación y empleo de los padres) y año de realización de la encuesta.

El nivel de satisfacción laboral viene determinado por una pregunta de la encuesta mediante la cual los graduados valoran de 1 a 7 su nivel de satisfacción, siendo 1 el nivel más bajo, y 7 el nivel más alto posible⁴⁷. A partir de esta pregunta, se crea una

⁴⁷ La media de esta variable es 5,44. Por género, la media es 5,54 para las mujeres y 5,30 para los hombres, siendo las diferencias significativas al 1%.

nueva variable indicador que cataloga a los individuos como satisfechos para valores de la pregunta de la encuesta iguales o superiores a 5. Las respuestas con valores inferiores a 5 sirven para clasificar a los graduados como no satisfechos⁴⁸.

En la tabla 19 se puede apreciar que ninguna de las interacciones llega a ser significativa. Entonces no es posible aceptar que las mujeres en situaciones de desajuste educativo se encuentren más satisfechas que los hombres, y por consiguiente, tampoco hay evidencia de que las situaciones de sobreeducación de las tituladas sean preferibles a las de los titulados.

6.3.3 Discriminación

En tercer lugar, hay que considerar la posibilidad que el mercado de trabajo restrinja las oportunidades de las egresadas. La literatura económica ha relacionado la discriminación laboral femenina con los conceptos de preferencia o gusto por la discriminación (Becker, 1957) o la teoría de la discriminación estadística (Phelps, 1972). El primer concepto señala que las empresas estarían dispuestas a pagar más por un atributo concreto del trabajador, aunque sin basar esta preferencia en criterios de eficiencia. El segundo concepto se basa en la toma de decisiones a partir de predicciones imperfectas de la productividad individual realizadas en base a la pertenencia a un grupo determinado. En este sentido, la evidencia relativa a los determinantes de los desajustes señala que, mientras el hecho de trabajar en el sector privado no repercute negativamente sobre la probabilidad de la sobreeducación y la sobrecualificación masculina, sí que aumenta el riesgo de la sobreeducación y la sobrecualificación femenina.

⁴⁸ El 83,98% de la muestra se considera satisfecho. El porcentaje alcanza el 85,84% de las mujeres y el 81,13% de los hombres. Nuevamente las diferencias son significativas al 1%.

Para contrastar la existencia de discriminación, se va a analizar si las penalizaciones a los desajustes están mediatizadas por la edad de los graduados. Dado que la encuesta no proporciona información sobre la situación familiar de los titulados en el momento en que fueron entrevistados (estado civil, hijos), se utiliza la edad como método de aproximación a esta cuestión. En el supuesto de que las obligaciones familiares limitaran la capacidad productiva de las egresadas abocándolas a situaciones de desajuste de su capital humano, cabría esperar que las divergencias entre géneros fueran menores para las egresadas más jóvenes, que estarían menos sujetas a ataduras de este tipo.

Para llevar a cabo el análisis se vuelven a estimar las ecuaciones de ingresos en las que se combinan las situaciones de sobreeducación y las de sobrecualificación. Ahora, estas estimaciones se van a llevar a cabo separadamente para los graduados con una edad inferior a los 28 años, y aquellos en un tramo de edad comprendido entre los 28 y los 40 años, ambos inclusive.

Los resultados obtenidos, presentados en la tabla 20, muestran que para los titulados más jóvenes, por un lado disminuyen las diferencias en los ingresos entre géneros causadas por la sobreeducación cuando el exceso de competencias es relativamente bajo. Por el contrario, las diferencias en este tramo de edad son mucho mayores en lo que respecta al impacto de la sobreeducación combinado con el de la sobrecualificación elevada. Este último resultado podría ser atribuible simplemente al hecho de que el número de titulados universitarios menores de 28 años es muy inferior al de tituladas. Y

por lo tanto, el mercado de trabajo tardaría más en absorber el capital humano femenino más joven, que se vería más penalizado.

La tentación inmediata es atribuir a la existencia de discriminación a las mujeres en el mercado de trabajo. Las egresadas mayores de 28 años ven como la penalización sobre sus ingresos causada por la sobreeducación y niveles de sobrecualificación relativamente bajos es superior a la de los hombres. El hecho de que la brecha entre ambos sexos se abra con la edad podría reflejar que las egresadas se ven discriminadas cuando la edad les impone obligaciones de carácter familiar. Sin embargo, las diferencias en las penalizaciones aunque menores se siguen manteniendo en el grupo de menores de 28 años, aunque éstas son más reducidas. Como interpretar la mayor penalización de la sobreeducación de las tituladas más jóvenes desde un enfoque de discriminación no resulta sencillo, pues cabe suponer que las obligaciones familiares son mucho menores. Atribuir las disparidades a la existencia de discriminación estadística cobra cierto sentido en un entorno donde las empresas reducen las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional de las egresadas y sus ingresos, en base a predicciones imperfectas de su productividad a medio/largo plazo.

No obstante, la evidencia no permite establecer conclusiones tajantes en este ámbito por diversas razones. En primer lugar, tal como se ha mencionado previamente, la base de datos no dispone de información sobre el estado civil y el número de hijos de los encuestados. Se está utilizando una mera aproximación. En segundo lugar, la comparación entre los egresados de mayor y menor edad encierra un elemento que cabe considerar, y que no se ha tenido en cuenta. Hay que tener en cuenta que la inserción laboral de los más jóvenes se ha realizado mayoritariamente a partir de los estudios

universitarios. En cambio, en el tramo de edad comprendido entre los 28 y los 40 años, es más fácil encontrar titulados que hayan empezado a trabajar con anterioridad a la finalización de la titulación universitaria. Por consiguiente, los grupos de edad no son estrictamente homogéneos⁴⁹.

Tabla 19. Impacto de la combinación del desajuste educativo y competencial sobre la satisfacción mediante la introducción de interacciones con el género de los graduados.

Sobrededucación x intensidad de sobrecualificación (número de competencias)					
		Modelo (1.1)	Modelo (1.2)	Modelo (1.3)	Modelo (1.4)
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
		Edad <30	Edad <30	30<=Edad<=40	30<=Edad<=40
No sobreed.	Sobrecual. moderada	-0,0096 (0,0098)	-0,0147 (0,0165)	-0,0308 (0,009)***	-0,0093 (0,0099)
	Sobrecual. elevada	-0,0416 (0,0288)	-0,0928 (0,0377)**	-0,0796 (0,0245)***	-0,0469 (0,0247)*
Sobreed.	Sobrecual. nula	-0,1508 (0,0246)***	-0,1275 (0,0483)***	-0,1899 (0,0188)***	-0,1088 (0,0231)***
	Sobrecual. moderada	-0,1921 (0,0204)***	-0,1621 (0,032)***	-0,1948 (0,0151)***	-0,1368 (0,0176)***
	Sobrecual. elevada	-0,2794 (0,0299)***	-0,1916 (0,0437)***	-0,2658 (0,0225)***	-0,268 (0,0244)***
Sobrededucación x intensidad de sobrecualificación en las competencias de gestión					
		Modelo (2.1)	Modelo (2.2)	Modelo (2.3)	Modelo (2.4)
No sobreed.	Sobrecual. baja	-0,0107 (0,0131)	-0,0267 (0,0214)	-0,0111 (0,0123)	-0,0736 (0,0143)***
	Sobrecual. moderada	-0,0487 (0,0309)	-0,0575 (0,0536)	-0,0617 (0,0372)*	-0,0406 (0,0372)
	Sobrecual. elevada	-0,1448 (0,0895)	-0,4632 (0,2164)**	0,024 (0,0566)	-0,0826 (0,0549)
Sobreed.	Sobrecual. nula	-0,1767 (0,0174)***	-0,1477 (0,029)***	-0,1809 (0,0127)***	-0,141 (0,0149)***
	Sobrecual. moderada	-0,1954 (0,0278)***	-0,14 (0,0433)***	-0,199 (0,0233)***	-0,1677 (0,0255)***
	Sobrecual. elevada	-0,3361 (0,0607)***	-0,2274 (0,1024)**	-0,2613 (0,0399)***	-0,2627 (0,0505)***
	Sobrecual. elevada	-0,3586 (0,0547)***	-0,2482 (0,0806)***	-0,33 (0,0458)***	-0,3537 (0,0483)***
Sobrededucación x intensidad de sobrecualificación en los conocimientos específicos					
		Modelo (3.1)	Modelo (3.2)	Modelo (3.3)	Modelo (3.4)
No sobreed.	Sobrecual. baja	-0,0057 (0,0112)	0,0122 (0,0197)	-0,0122 (0,0104)	-0,001 (0,0119)
	Sobrecual. moderada	-0,0089 (0,0141)	0,019 (0,0225)	0,0132 (0,0121)	0,0362 (0,0137)***
	Sobrecual. elevada	0,0113 (0,0166)	0,0252 (0,0263)	0,0032 (0,0144)	0,0427 (0,0149)***
Sobreed.	Sobrecual. nula	-0,1402 (0,029)***	-0,1535 (0,0504)***	-0,1868 (0,022)***	-0,1234 (0,0273)***
	Sobrecual. moderada	-0,1857 (0,029)***	-0,1394 (0,0497)***	-0,1951 (0,0216)***	-0,1374 (0,0237)***
	Sobrecual. elevada	-0,2477 (0,0338)***	-0,0833 (0,0522)	-0,1904 (0,0246)***	-0,1644 (0,0273)***
	Sobrecual. elevada	-0,2088 (0,0229)***	-0,1573 (0,0363)***	-0,1991 (0,0176)***	-0,1275 (0,0213)***
Controles					
Extensión del capital humano		SI	SI	SI	SI
Carac. del puesto de trabajo		SI	SI	SI	SI
Características individuales		SI	SI	SI	SI
Entorno socioeconómico		SI	SI	SI	SI
Resultados académicos		SI	SI	SI	SI
Sobrededucación		SI	SI	SI	SI
Sobrecualificación		SI	SI	SI	SI
Año de la encuesta		SI	SI	SI	SI

N=4.620 mujeres<28 años; N=1.773 (hombres <28 años; N=6.784 mujeres entre 28 y 40 años; N=5.538 hombres entre 28 y 40 años;

Regresión por intervalos

Errores estándar entre paréntesis; * significativo al 10%; ** significativo al 5%; *** significativo al 1%

Los controles incluyen las siguientes variables: características personales (Universidad; rama de estudios; diplomatura / otra titulación más larga, edad, si ha tenido más de un trabajo, existencia de relación laboral durante los estudios universitarios, experiencias de movilidad, método utilizado para encontrar trabajo); extensión del capital humano (formación posterior a la titulación, y experiencia); y las características del lugar de trabajo (sector, sector público / privado, método de acceso al primer trabajo, jornada a tiempo completo / parcial, tipo de contrato, tamaño de la empresa, localización geográfica), resultados académicos, entorno socioeconómico (cualificación y empleo de los padres) y año de realización de la encuesta.

⁴⁹ La experiencia laboral media en el grupo de menores de 28 años es de 2,94 años, mientras que el tramo de edad comprendido entre los 28 y los 40 años, la experiencia es de 3,77 años.

6.3.4 Diferencias en la percepción de los desajustes

En último término, cabe valorar si los resultados responden puramente a una diferente percepción de los desajustes por parte de los graduados, dado que las medidas son subjetivas. Esto significaría que habría situaciones que los graduados valorarían como sobreeducación, mientras que en opinión de las egresadas, la misma situación sería calificada como de adecuación del nivel educativo.

Verhaest y Omey (2004) apuntan la existencia de notables discrepancias en las medidas de sobreeducación. En sus conclusiones atribuyen mayor fiabilidad a las medidas objetivas, en contra de las estadísticas y subjetivas. Por otra parte, las valoraciones de las competencias realizadas mediante *self-assessment* introduce importantes fuentes de sesgo a través de la subjetividad de la medida (Allen y Van der Velden, 2005). Allen y Van der Velden (2005) admiten la mayor fiabilidad de los resultados cuando las medidas se construyen a partir de la opinión de expertos, sin embargo, estas metodologías son muy costosas y limitan la cantidad de observaciones de los análisis cuantitativos.

Una distinta percepción de los desajustes en función del género haría que en igualdad de condiciones laborales, mientras algunos graduados opinarían que efectivamente se encuentran sobreeducados, una graduada en esa misma posición manifestaría estar adecuadamente educada. Es decir, la frontera que define el punto a partir del cual una persona se siente sobreeducada sería diferente en función del género, exigiendo un mayor nivel de desajuste en el caso de la sobreeducación femenina para definirse como tal.

Para explicar mejor este punto, se puede definir una categoría nueva no observable para etiquetar a sus miembros como “sobreeducados dudosos”. A ella pertenecerían los graduados situados en torno a la frontera que establece el límite entre estar adecuadamente educado y sobreeducado. Mientras las “sobreeducadas dudosas” manifestarían estar adecuadamente educadas, los “sobreeducados dudosos” se sentirían sobreeducados. Por este motivo, las “sobreeducadas dudosas” se añadirían a las adecuadamente educadas, mientras que los “sobreeducados dudosos” engrosarían la proporción de sobreeducados.

Así, dado que la penalización de los sobreeducados también incluiría la de los “sobreeducados dudosos”, su penalización tendría que ser menor que el castigo resultante de la sobrecualificación femenina. Por otra parte, dado que dentro de las adecuadamente educadas también se encontrarían las “sobreeducadas dudosas”, la pérdida de ingresos que sufrirían las adecuadamente educadas con infrautilización de competencias respecto a las que no manifiestan sobrecualificación sería algo inferior a la masculina.

A continuación, se pretende evaluar hasta qué punto los resultados obtenidos podrían ser fruto del impacto de sesgos en las percepciones de los individuos. La base de datos no ofrece información para determinar de manera objetiva las situaciones de desajuste⁵⁰. Como alternativa, el análisis se realizará por medio de otra medida subjetiva, los requerimientos para acceder al lugar de trabajo. Entonces, si al titulado no le fue exigido una titulación universitaria como criterio de selección se le considerará sobreeducado

⁵⁰ Con una muestra del tamaño de la encuesta utilizada en este trabajo el coste de obtener medidas objetivas sería inasumible.

desde el punto de vista de la empresa. En caso contrario, pertenecerá a la categoría de los correctamente educados desde el punto de vista empresarial.

La sobreeducación desde el punto de vista de la empresa afectaba al 17,53% de la muestra en la encuesta de 2008, mientras que en la siguiente cohorte su incidencia crecía hasta el 17,91%⁵¹. Por género, la nueva medida señala una incidencia de la sobreeducación femenina del 16,01%, y un 20,31% de la masculina⁵².

Las tabla 21 recoge las estimaciones en las que se combina la sobreeducación con la sobrecualificación, aunque en este caso el primer fenómeno se mide a través de los requerimientos para acceder al puesto de trabajo. La evidencia obtenida sigue poniendo de manifiesto las disparidades en las penalizaciones a los desajustes entre hombres y mujeres. Si no hay sobreeducación, la penalización de la sobrecualificación (medida en número de competencias, y sobrecualificación en las competencias de gestión) es ligeramente más elevada para los hombres. Cuando existe sobreeducación y los niveles de sobrecualificación son bajos (medida en número de competencias, y sobrecualificación en las competencias de gestión), los ingresos de los egresados no se ven reducidos en la misma medida que los de las egresadas.

Estos resultados, en principio se contraponen a la tesis de una distinta percepción de los desajustes de hombres y mujeres. El castigo que infringen los desajustes sigue parámetros similares cuando la medida de sobreeducación es calculada a partir de las percepciones de los trabajadores o cuando se fija por medio de los requerimientos de acceso al lugar de trabajo.

⁵¹ Diferencias no significativas.

⁵² Diferencias significativas al 1%.

Tabla 21. Impacto de la combinación del desajuste educativo medido a través de la exigencia una titulación universitaria para acceder al lugar de trabajo y el desajuste competencial sobre los ingresos.

Sobreeducción x intensidad de sobrecualificación (número de competencias)			
	Modelo (1.1) Conjunto de la muestra	Modelo (1.2) Mujeres	Modelo (1.3) Hombres
No sobreeducción	Sobrecualificación moderada	-0,0193 (0,0051)***	-0,0216 (0,0065)***
	Sobrecualificación elevada	-0,0799 (0,0124)***	-0,0707 (0,0167)***
sobreeducción	Sobrecualificación nula	-0,1108 (0,0105)***	-0,1302 (0,0133)***
	Sobrecualificación moderada	-0,1571 (0,0094)***	-0,1841 (0,0119)***
	Sobrecualificación elevada	-0,2747 (0,0144)***	-0,267 (0,022)***
McKelvey Zavoina's R ²	0,402	0,361	0,390
Sobreeducción x intensidad de sobrecualificación en las competencias de gestión			
	Modelo (1.1) Conjunto de la muestra	Modelo (1.2) Mujeres	Modelo (1.3) Hombres
No sobreeducción	Sobrecualificación baja	-0,0338 (0,007)***	-0,0131 (0,0088)
	Sobrecualificación moderada	-0,0694 (0,0185)***	-0,0623 (0,0227)***
	Sobrecualificación elevada	-0,0849 (0,0289)***	-0,0589 (0,035)*
sobreeducción	Sobrecualificación nula	-0,1366 (0,0078)***	-0,1597 (0,0099)***
	Sobrecualificación baja	-0,1673 (0,0134)***	-0,1607 (0,0174)***
	Sobrecualificación moderada	-0,261 (0,0278)***	-0,2698 (0,0343)***
	Sobrecualificación elevada	-0,3362 (0,0288)***	-0,3202 (0,0389)***
McKelvey Zavoina's R ²	0,401	0,359	0,39
Sobreeducción x intensidad de sobrecualificación en los conocimientos específicos			
	Modelo (1.1) Conjunto de la muestra	Modelo (1.2) Mujeres	Modelo (1.3) Hombres
No sobreeducción	Sobrecualificación baja	-0,004 (0,0061)	-0,0109 (0,0076)
	Sobrecualificación moderada	0,0096 (0,0071)	-0,0003 (0,009)
	Sobrecualificación elevada	0,0106 (0,0078)	-0,002 (0,0102)
sobreeducción	Sobrecualificación nula	-0,1183 (0,0121)***	-0,1393 (0,0153)***
	Sobrecualificación baja	-0,1401 (0,0124)***	-0,142 (0,0158)***
	Sobrecualificación moderada	-0,14 (0,0155)***	-0,1893 (0,0198)***
	Sobrecualificación elevada	-0,1822 (0,0118)***	-0,2172 (0,0149)***
McKelvey Zavoina's R ²	0,399	0,359	0,385
Controles			
Extensión del capital humano	SI	SI	SI
Carac. del puesto de trabajo	SI	SI	SI
Características individuales	SI	SI	SI
Entorno socioeconómico	SI	SI	SI
Resultados académicos	SI	SI	SI
Sobreeducción	SI	SI	SI
Sobrecualificación	SI	SI	SI
Año de la encuesta	SI	SI	SI

N=19.381 muestra total; N=11.727 mujeres; 7.644 hombres. Muestra conjunta de los años 2008 y 2011
 Regresión por intervalos
 Errores estándar entre paréntesis; * significativo al 10%; ** significativo al 5%; *** significativo al 1%
 Los controles incluyen las siguientes variables: características personales (Universidad; rama de estudios; diplomatura / otra titulación más larga, edad, si ha tenido más de un trabajo, existencia de relación laboral durante los estudios universitarios, experiencias de movilidad, método utilizado para encontrar trabajo); extensión del capital humano (formación posterior a la titulación, y experiencia); y las características del lugar de trabajo (sector, sector público / privado, método de acceso al primer trabajo, jornada a tiempo completo / parcial, tipo de contrato, tamaño de la empresa, localización geográfica), resultados académicos, entorno socioeconómico (cualificación y empleo de los padres) y año de realización de la encuesta.

No obstante, hay que considerar las diferencias en la incidencia de la sobreeducción medida a partir de los requerimientos para acceder al lugar de trabajo entre hombres y mujeres. La proporción de graduados afectados por el desajuste educativo es 4 puntos superior al de las graduadas, cuando los cálculos del indicador de sobreeducción a

partir de la sensación del propio trabajador revelaban menores diferencias. Niveles tan altos de sobreeducación masculina pueden ser calificados como mínimo de sorprendentes. Por este motivo se puede especular que el valor del indicador debe estar siendo alterado por los mecanismos de acceso al mercado laboral.

Un factor que podría explicar estas diferencias sería un incremento de los requerimientos para acceder a lugares de trabajo para los cuales antes no era necesaria una titulación universitaria. En un contexto como el mercado de trabajo español, caracterizado por un fuerte incremento de la oferta de trabajadores cualificados que han ido sustituyendo año a año a cohortes de trabajadores en su mayor parte sin estudios o solamente con educación primaria, se ha constatado un aumento de estos requerimientos.

En el caso que el mercado de trabajo no haya sido capaz de adaptarse a la llegada de nuevos trabajadores con un nivel de cualificación mucho más elevado, las empresas habrían podido inflar las exigencias para entrar a trabajar. Este hecho se reflejaría en el aumento de ocupaciones en que se exige la credencial educativa exigida para puestos de trabajo para los que antes no era condición necesaria. De acuerdo con los datos, el fenómeno habría sido más intenso en los perfiles ocupacionales femeninos.

En estas condiciones resulta plausible que la exigencia de la titulación pueda llegar a influir en la percepción individual de la sobreeducación por parte de los trabajadores. Para un puesto de trabajo para el cual se exige titulación universitaria, el graduado tenderá a pensar que no incurrirá en la sobreeducación, mientras que si la titulación no es un requerimiento, esto puede llevar al trabajador a considerar que está sobreeducado.

Suponiendo estas circunstancias, es factible que dentro de la categoría de los sobreeducados se encuentre la gran parte de los “sobreeducados dudosos”, mientras que las “sobreeducadas dudosas” pasarían a formar parte en su mayor parte de las adecuadamente educadas. Es decir, si realmente el proceso de inflación de la credencial educativa exigida ha supuesto una percepción de las situaciones de sobreeducación de forma asimétrica en función del género, esta percepción asimétrica del fenómeno explicaría las diferencias en la pérdida de ingresos. Desafortunadamente, los datos de la encuesta no permite profundizar en este planteamiento.

6.4 Conclusiones

En este apartado se ha analizado la penalización de la sobreeducación y la sobrecualificación sobre los ingresos de los graduados, tratando de explicar la existencia de diferencias de género en las pérdidas de ingresos fruto de los desajustes.

En primer lugar se ha constatado, en línea con trabajos anteriores (Allen y Van der Velden, 2001; Green y McIntosh, 2007; Badillo-Amador *et al.*, 2005), que la reducción de ingresos a consecuencia de la sobrecualificación es en buena parte independiente de la pérdida de ingresos que ocasiona la sobreeducación. Esto apoya los resultados de apartados anteriores de este trabajo que ya señalaban que ambos fenómenos, aunque parecidos, no son coincidente. Por otra parte, la evidencia empírica también muestra que las implicaciones de la sobreeducación son más graves que las ocasionadas por la sobrecualificación.

Cuando los modelos se estiman separadamente por géneros, o se introducen interacciones, emergen divergencias importantes en función del género. La evidencia empírica pone de relieve que la sobreeducación femenina hace caer los ingresos en mayor medida que la sobreeducación masculina. Paralelamente, también se observa que la penalización a la sobrecualificación masculina en las competencias de gestión es muy superior. Esto es lo que provoca que en los niveles de sobrecualificación elevados, la caída de ingresos de los sobreeducados se equipare a la que sufren las sobreeducadas. También es la razón por la que en las situaciones en las cuales no hay sobreeducación, la proporción de ingresos a la que se ven obligados a renunciar las sobrecualificadas es inferior a las pérdidas de los sobrecualificados.

Se observa también que la sobrecualificación en los conocimientos específicos, situación que afecta a la práctica totalidad de los titulados, puede llegar a generar un incremento de los ingresos al género masculino. Este hecho sería indicativo del valor de los conocimientos específicos, aún a pesar de no poder aplicarlos directamente en el entorno laboral.

Finalmente, se ha intentado profundizar en las razones de las asimetrías en las penalizaciones a la sobreeducación y la sobrecualificación. No se ha encontrado evidencia de actitudes femeninas de aceptación de las situaciones de sobreeducación a cambio de condiciones laborales percibidas como positivas. Tampoco se ha obtenido evidencia de que la segmentación del mercado de trabajo explique las disparidades en las penalizaciones. En cambio, los resultados obtenidos señalan que no es posible rechazar la discriminación laboral de la mujer y la percepción asimétrica del desajuste educativo como elementos que explican las diferencias.

7. Conclusiones

A partir de una amplia muestra compuesta por 2 cohortes de titulados universitarios catalanes, se han analizado la incidencia, los determinantes y las repercusiones de la sobreeducación y la sobrecualificación sobre los ingresos desde una perspectiva de género. Se ha analizado si la incidencia de la sobreeducación y la sobrecualificación sobre las egresadas es superior a la que sufren los egresados. Y también, si las repercusiones negativas sobre los ingresos de las graduadas son mayores a las que han de afrontar los graduados.

Se ha hecho patente que el nivel de sobreeducación entre los titulados catalanes 3 años y medio después de haber terminado sus estudios es preocupante, situándose alrededor del 14,5% en el año 2008, y el 15,2% en el año 2011. Cabe atribuir el repunte a los efectos de la crisis económica actual. Desde la perspectiva de género, la sobreeducación femenina está por debajo de la sobreeducación masculina en ambas cohortes, con una incidencia del 13,9% en 2008 y el 14,6% en 2001. La proporción de egresados que sufren sobreeducación es del 15,4% y 16,5% respectivamente. Este resultado no es nuevo, puesto que diversos trabajos ya habían obtenido una proporción de sobreeducados por encima de la de sobreeducadas.

La inmensa mayoría de los titulados universitarios manifiesta que no aplica los conocimientos específicos que ha adquirido durante su etapa universitaria. En cambio, los graduados reportan que su adquisición de competencias de gestión, expresión e instrumentales continúa en el mercado de trabajo. A pesar de que el aprendizaje de competencias se extiende durante los primeros años de la carrera profesional, hay una proporción de graduados que no pueden aplicar las competencias adquiridas en la

universidad. Así, la sobrecualificación elevada (en 5 o más de las 14 competencias de la encuesta), afectaba al 5,3% de los titulados universitarios en 2008 y al 8,5% en 2008. Nuevamente, los efectos de la crisis económica se ven reflejados en el repunte del indicador.

En relación a las diferencias por género, los resultados se oponen a los planteamientos que presuponen un mayor desajuste competencial femenino. En ambas cohortes se pone de relieve que la sobrecualificación afecta en mayor proporción a los graduados que a las graduadas. La incidencia de la sobrecualificación elevada sobre las egresadas en 2008 era del 5,0%, mientras que en el caso de los egresados ascendía al 5,9%. En la cohorte de 2011 la sobrecualificación elevada femenina aumenta hasta el 7,9%, mientras que la masculina asciende hasta el 9,4%. Por lo tanto, las medidas de tipo subjetivo utilizadas señalan una mayor incidencia de los desajustes educativo y competencial sobre los hombres.

Con el objeto de profundizar en la naturaleza del desajuste educativo y competencial se han estimado modelos de probabilidad para analizar sus factores determinantes. Las variables que ejercen una influencia sobre la probabilidad de estar sobreeducado o sobrecualificado aún siendo similares, no coinciden totalmente. El riesgo de ambos fenómenos disminuye con las experiencias de movilidad, haber trabajado en una profesión relacionada con los estudios universitarios durante los mismos, y continuar la formación una vez obtenida la titulación universitaria. Las funciones desempeñadas ejercen una destacable influencia, así como también los sectores económicos. Uno de los factores decisivos es el ámbito de estudios, dado que existen profundas diferencias en función de la tipología de carrera escogida. La probabilidad de estar sobreeducado es

mucho más elevada para los estudiantes con titulaciones de la rama de humanidades, y mucho más reducida para los estudiantes de las ramas técnicas y sanitarias, con lo que se hace evidente que los problemas de exceso de oferta de capital humano se concentran en unas áreas de conocimiento concretas. Con la probabilidad de estar sobrecualificado ocurre lo mismo, aunque el diferencial de riesgo entre áreas se recorta sensiblemente. En este sentido, la probabilidad de estar sobreeducado es mucho más dependiente de aquellas variables observables y en especial, de la credencial educativa, que sirve de señal para el mercado de trabajo en el proceso de asignación de los puestos de trabajo.

En línea con los estadísticos que recogían la incidencia del exceso de educación y de competencias, las estimaciones de los determinantes de los desajustes por género confirman que los egresados afrontan un riesgo superior de sufrir ambos fenómenos. Así, los ratios de probabilidad asociados al género masculino indican una mayor probabilidad de los egresados de sufrir tanto el desajuste educativo como el desajuste competencial. Paralelamente, los ratios de probabilidad también señalan una mayor correlación entre sobreeducación y sobrecualificación para las graduadas, lo que es sinónimo de un riesgo mayor de sufrir ambos desajustes de manera simultánea, el peor de los escenarios posibles.

Por otra parte, la estimación de los determinantes aporta evidencia de algunas diferencias interesantes en los determinantes en función del género. Por ejemplo, se aprecia un efecto dispar de la distribución sectorial de los trabajadores, como también en relación al desempeño de distintas funciones en el lugar de trabajo. También se observa que el hecho de trabajar en el sector privado solamente incrementa la probabilidad de la sobreeducación y la sobrecualificación femenina. El desempeño de

funciones no cualificadas en el lugar de trabajo está asociado en mayor medida al riesgo de la sobreeducación femenina. Estas diferencias, entre otras, sugieren la existencia de ciertas divergencias en el significado de los desajustes en función del género.

Los resultados de las ecuaciones salariales demuestran que la sobreeducación y la sobrecualificación, a pesar de estar relacionadas, ejercen penalizaciones salariales importantes de forma independiente, tal y como ya obtuvieron previamente con datos españoles Badillo-Amador *et al.* (2005). También muestran que el mercado de trabajo cualificado penaliza mucho más las situaciones de sobreeducación que las de sobrecualificación. Este resultado es robusto a la estimación de las ecuaciones para hombres y mujeres separadamente.

En línea con los resultados de Budría y Moro-Egido (2009) con datos españoles, la estimación de las ecuaciones para hombres y mujeres separadamente refleja una mayor penalización de los ingresos de las egresadas en situaciones de sobreeducación. En cambio, los ingresos de los egresados son más sensibles a las situaciones de sobrecualificación, sobretudo cuando esta se da en las competencias de gestión. Los resultados señalan que la reducción de los ingresos a causa de la sobreeducación, a medida que aumenta la sobrecualificación, tiende a alcanzar la misma magnitud para ambos sexos. La penalización ocasionada por la sobrecualificación de los conocimientos específicos es menor en los hombres. En el caso de ausencia de sobreeducación, incluso puede representar una mejora de sus ingresos. Este resultado cabe atribuirlo al efecto indirecto de los conocimientos específicos sobre los ingresos de los graduados, aún a pesar de no ser utilizados en el lugar de trabajo (Mañé y Miravet, 2007b).

Resulta complejo discernir el motivo por el cual se dan las asimetrías en las penalizaciones a los desajustes. Cabe pensar que éstas son la consecuencia de que son fenómenos que no corresponden plenamente entre hombres y mujeres. En este sentido se ha analizado si las divergencias pueden ser fruto de una aceptación de las situaciones de sobreeducación femenina a cambio de unas condiciones de trabajo percibidas como positivas, tal como concluyeron McGuinness y Sloane (2010). También se ha explorado la posibilidad de que la existencia de mercados segregados de pie a situaciones de sobreeducación y sobrecualificación distintas para hombres y mujeres. No se ha encontrado evidencia que apoye estas hipótesis. En cambio, no se ha podido rechazar la hipótesis de la existencia de discriminación en el mercado de trabajo. Finalmente, a pesar de que la idea de una percepción distinta de los desajustes por parte de los graduados y las graduadas aparece como una posibilidad plausible, la base de datos no ofrece la oportunidad de profundizar en este planteamiento.

Las conclusiones de este trabajo se han construido a partir de análisis empíricos sobre una muestra de graduados catalanes, y el cálculo de indicadores subjetivos del exceso de educación y de competencias que los datos de la encuesta permitía calcular. Para contrastar el origen de las diferencias en los niveles de sobreeducación y sus repercusiones sobre los ingresos hallados sería necesaria la construcción de indicadores objetivos. De acuerdo con autores como Verhaest y Omey (2004), la construcción de indicadores objetivos aporta un mayor grado de fiabilidad al análisis. No obstante, estas medidas objetivas resultan caras de obtener y limitan el tamaño de la muestra disponible para el análisis cuantitativo.

Por otra parte, la muestra utilizada en este trabajo se compone únicamente de titulados universitarios, y por lo tanto, analiza los desajustes entre capital humano y lugar de trabajo en el mercado de trabajo cualificado. Nada indica que en el mercado de trabajo no cualificado las conclusiones tengan que ser las mismas, u otras distintas. Tampoco es probable que estos resultados sean extrapolables a otros países, tal como se pone de relieve en el trabajo de Budría y Moro-Egido (2009).

Referencias

- Albert, R., L. Escot, y J. A. Fernández (2010), “La predisposición de las estudiantes universitarias a auto-limitarse profesionalmente en el futuro por razones de conciliación”, *Estudios de Economía Aplicada*, 28, 1-32.
- Allen, J. y R. van der Velden (2001), “Educational Mismatches Versus Skill Mismatches: Effects on Wages, Job Satisfaction, and on-the-Job Search”, *Oxford Economic Papers*, 53, 434-452.
- Allen, J. y R. Van der Velden (2005) “The Role of Self-Assessment in Measuring Skills”, REFLEX Working Paper 2.
- Allen, J. y E. de Weert (2007), “What Do Educational Mismatches Tell us about Skill Mismatches?”, *European Journal of Education*, 42, 59-75.
- Badillo Amador, L.; A. García Sánchez, y L. E. Vila-Lladosa (2005), Mismatches in the Spanish Labor Market: Education Vs. Competence Match, *International Advances in Economic Research*, 2005, 11, 93-109.
- Battu, H., C. R. Belfield, y P. J. Sloane (1999), “Overeducation among Graduates: A Cohort View”, *Education Economics*, 7, 21-38.
- Bauer, T. K. (2002), “Educational Mismatch and Wages: a Panel Analysis”, *Economics of Education Review*, 21, 221-229.
- Becker, G. (1957) *The Economics of Discrimination*, University of Chicago Press, Chicago.
- Beneito, P., J. Ferri, M^a L. Moltó, y E. Uriel (1996), “Desajuste Educativo y Formación Laboral Especializada: Efectos sobre los Rendimientos Salariales”, Working Paper-EC 96-11.
- Benson, A. (2010), “A Theory of Dual Job Search and Sex-Based Occupational Clustering”, Working paper.
- Blau, F. D., y L. M. Kahn (2000), “Gender Differences in Pay”, *Journal of Economic Perspectives* 14, 75-99.
- Büchel F (2000) “Tied Movers, Tied Stayers – The Higher Risk of Overeducation Among Married Women in West Germany” en Gustafsson, S & D Meulders (eds) *Gender and the Market*. Macmillan, London.
- Büchel, F. y H. Battu (2003), “The Theory of Differential Overqualification: Does it Work?”, *Scottish Journal of Political Economy*, 50, 1-16.
- Büchel F y M van Ham (2003) “Overeducation, Regional Labor Markets, and Spatial Flexibility”, *Journal of Urban Economics*, 53, 482–493.
- Budría, S. y A. I. Moro-Egido (2009), “The phenomenon of Over-Education in Europe”, *Revista Internacional de Sociología*, 67, (2), 329-345.
- Chevalier, A. (2000), “Graduate Over-Education in the UK”, Centre for the Economics of Education Discussion Paper, 07, November.
- Chevalier, A. (2003), “Measuring Over-Education”, *Economica*, 70, 509-531.
- Clark A.. (1996), “Job satisfaction in Britain”, *British Journal of Industrial Relations*, 3, 189-217.
- Clark A.. (1997), "Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work?". *Labour Economics* 4, 341-372.
- Cohn, E., y Y. C. Ng (2000), The Incidence of Overschooling and Underschooling and its Effect on Earnings in the United States and Hong Kong, *Research in Labor Economics*, 19, 29-61.
- De la Rica, S, V. Llorens y J. J. Dolado (2008), " Ceilings or Floors ?: Gender Wage Gaps by Education in Spain", *Journal of Population Economics* , 21, 751-776.

- Dickerson, A. y F. Green. (2004), "The Growth and Valuation of Computing and other Generic Skills", *Oxford Economic Papers*, 56, 371-406.
- Dolton, P. y M. Silles (2003), "The Determinants and Consequences of Graduate Overeducation", en Büchel et al. (ed.), *Overeducation in Europe: Current Issues in Theory and Policy*, Cheltenham, Reino Unido: Edward Elgar Publishing, 189-216.
- Dolton, P. y A. Vignoles (2000), "The Incidence and Effects of Overeducation in the U.K. Graduate Labour Market", *Economics of Education Review*, 19, 179-98.
- Frank, R. H. (1978), "Why Women Earn Less: The Theory and Estimation of Differential Overqualification", *American Economic Review*, 68, 3, 360-373.
- Frenette, M. (2004), "The Overqualified Canadian Graduate: The Role of the Academic Program in the Incidence, Persistence, and Economic Returns to Overqualification", *Economics of Education Review*, 23, 29-45.
- García Aracil, A., J. Mora, y L.E. Vila Lladosa (2004), The Rewards of Human Capital Competences for Young European Higher Education Graduates, *Tertiary Education and Management*, 10, 287-305.
- García Aracil, A. y R. Van der Velden (2007), "Competencies for Young European Higher Education Graduates: Labor Market Mismatches and their Payoffs", *Higher Education*.
- García Montalvo, J. (2005), "La Inserció dels Universitaris: la Qüestió de la Sobrequalificació i el Desajust Formatiu", *Nota d'Economia*, 81, 99-119.
- García Montalvo, J. y J. G. Mora (2000), "El Mercado Laboral de los Titulados Superiores en Europa y en España", *Papeles de Economía Española*, 86, 111-127.
- García Serrano, C. y M. A. Malo (1996), "Desajuste Educativo y Movilidad Laboral en España", *Revista de Economía Aplicada*, 11, 105-131.
- Giret J.F. and Hatot C. (2001), "Mesurer le déclassement à l'embauche: l'exemple de DUT et de BTS", *Formation Emploi*, 76, 59-73.
- Green, F., y S. McIntosh (2007), "Is There a Genuine Underutilisation of Skills Amongst the Overqualified?" *Applied Economics*, 39, 427-439.
- Groot, W. (1996), "The Incidence of, and Returns to Overeducation in the U.K.", *Applied Economics*, 28, 1345-1350.
- Groot, W. y H. Maassen van den Brink (1997), Allocation and the Returns to Overeducation in the UK, *Applied Economics*, 5, 169-183.
- Groot, W. y H. Maassen van den Brink (2000), Skill Mismatches in the Dutch Labor Market, *International Journal of Manpower*, 21, 584-95.
- Heijke, H., C. Meng, y G. Ramaekers, (2003), "An Investigation into the Role of Human Capital Competences and their Pay-off", *International Journal of Manpower*, 24, 750-773.
- Hersch, J. (1991), Education Match and Job Match, *Review of Economics and Statistics*, 73, 140-144.
- Johansson, M., y K. Katz. (2007), "Wage differences between women and men in Sweden: the impact of skill mismatch", An Institute for Labour Market Policy Evaluation working paper, No. 2007: 13.
- Kiker, B. F., M. C. Santos y M. M. de Oliveira (1997), Overeducation and Undereducation: Evidence for Portugal, *Economics of Education Review*, 16, 111-25.
- Klein, M. (2010) "Mechanisms for the Effect of Field of Study on the Transition from Higher Education to Work", Arbeitspapiere – Working Papers, Nr. 130, Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung.

- Kler, P. (2006), The Impact of Overeducation on Job Satisfaction Among Tertiary Educated Australians. Discussion Papers, 9. Labour Economics Research Group, CEPM.
- Lassibille G., L. Navarro Gómez, I. Aquilar Ramos I. y O. Sánchez (2001), “Youth transition from school to work in Spain”, *Economics of Education Review*, 139-149.
- Linsley, I. (2005), Causes of Overeducation in the Australian Labour Market, *Australian Journal of Labour Economics*, 8, 121-143.
- Mañé, F. y D. Miravet (2007a), “L’Adequació de la Formació Universitària. S’ajusta la Formació Requerida per les Empreses a la que S’ofereix en els Centres Universitaris?”, en J. Serra Ramoneda (ed.), *La Inserció Laboral dels Graduats, Agència per la Qualitat del Sistema Universitari a Catalunya*, Barcelona.
- Mañé, F. y D. Miravet (2007b), “The Pay-off to Human Capital Competences for Recent College Catalan Graduates” VII Jornadas de Economía Laboral, Maspalomas.
- McGuinness, S. y P. J. Sloane (2009), “Labour Market Mismatch Among UK Graduates; An Analysis Using REFLEX Data”, Working Paper No. 294, Economic and Social Research Institute, Dublin.
- McGuinness, S. y P. J. Sloane (2010), “Labour Market Mismatch Among UK Graduates: An Analysis Using REFLEX Data”, *Economics of Education Review*, 30, 130–145.
- McGoldrick, K. y J. Robst (1996), Gender Differences in Overeducation: a Test of the Theory of Differential Overqualification, *American Economic Review*, 86, 280-284.
- Mora, J.G. (2004), “Els Canvis del Model Universitari com a Conseqüència de les Noves Demandes de la Societat del Coneixement”, *Coneixement i Societat*, 74 -91.
- Mora, J.G., J. Garcia Montalvo y A. Garcia Aracil. (2000), “Higher Education and Graduate Employment in Spain”, *European Journal of Education*, 2000, 35, 229-237.
- Morrison, A.; R. P.White, E. van Velsor y Center for Creative Leadership (1987), *Breaking the Glass Ceiling*, Addison-Wesley, New York.
- OCDE (2010), *Education at a Glance*, Paris: OCDE.
- Patrinos, H. A. (1997), Overeducation in Greece, *Internacional Review of Education*, 43, 203-223.
- Phelps, E. S. (1972), “The statistical theory of racism and sexism”, *American Economic Review*, 62 (4): 659-661.
- Rodríguez, S., A. Prades, E. Arboix, P. Figuera, M. Giné, J. Grifoll, J. Masjuan, J. Torres, H. Troyano, y J. Vivas (2003), *Educació Superior i Treball a Catalunya*, Barcelona: AQU Catalunya.
- Rumberger, R. W. (1981), The Rising Incidence of Overeducation in the US Labor Market, *Economics of Education Review*, 1, 293-314.
- Sicherman, N: (1991), “Overeducation in the Labor Market”, *Journal of Labor Economics*, 9, 2, 101-122.
- Sicherman, N: y O. Galor (1990), “A Theory of Career Mobility”, *Journal of Labor Political Economy*, 98, 1, 169-192.
- Stewart, M.B. (1983), “On Least Squares Estimation when the Dependent Variable is Grouped”, *The Review of Economic Studies*, 50, 737-753.
- Verdugo, R. R. y N. T. Verdugo (1989), “The Impact of Surplus Schooling on Earnings: Some Additional Findings”, *Journal of Human Resources*, 24, 629-643.

- Verhaest, D. y E. Omev (2004), "What Determines Measured Overeducation?" Working Paper D/2004/7012/02, Universiteit Gent, 2004.
- Verhaest, D. y E. Omev (2009), "The Determinants of Overeducation: Different Measures, Different Outcomes?" Working Paper D/2009/7012/44, Universiteit Gent, 2009.

Apéndice I: Análisis factorial

La encuesta utilizada incluye la valoración por parte de los graduados de un total de 14 competencias. Esta cifra puede complicar el análisis, y por tanto es recomendable un esfuerzo simplificador. Además, las correlaciones existentes entre estas competencias pueden derivar en problemas de multicolinealidad. Técnicas como el análisis factorial tienen como meta simplificar un conjunto inicial de variables y reducirlo a un número menor de nuevas variables o factores.

Partimos de los requerimientos de las 14 competencias genéricas. El número de nuevas competencias genéricas a retener implica cierta subjetividad. La decisión en este caso ha sido la de tomar 4 factores⁵³. El siguiente paso es una rotación, que en nuestro caso será ortogonal para evitar la presencia de correlaciones entre las competencias genéricas⁵⁴. A continuación se asigna la taxonomía a cada una de las 4 nuevas variables, considerando los pesos obtenidos. El resultado es la clasificación que aparece en la tabla I. En la tabla II aparecen los resultados del análisis factorial y la rotación llevados a cabo. El último paso es generar las observaciones individuales de los factores mediante el conocido como método de la regresión.

⁵³ En una extracción de componentes principales previa, solamente los tres primeros componentes tenían un eigenvalue superior a la unidad. Dado que este criterio es ciertamente subjetivo y considerando también que el eigenvalue del siguiente se acercaba a 0,8, optamos por ampliar la elección a 4 factores. Así se consigue que afloren de forma separada las competencias instrumentales. La extracción de los componentes principales también pone de manifiesto que una estructura con 3 factores explica el 60% de la varianza total, mientras que ampliando a 4 factores, el porcentaje incrementa hasta los 2/3.

⁵⁴ Teniendo en cuenta la homogeneidad de la muestra, es preferible la rotación ortogonal a la oblicua, puesto que no permite correlaciones entre las competencias genéricas. La rotación oblicua aplicada sobre una muestra compuesta exclusivamente por graduados universitarios crea nuevas variables fuertemente correlacionadas entre sí. En nuestro caso concreto las correlaciones ascenderían alrededor de 0,8. García Aracil *et al.* (2004) y García Aracil y Van der Velden (2007) con una muestra de titulados universitarios también rotan ortogonalmente sus factores, mientras que Dickerson y Green (2004) con una muestra mucho más heterogénea optan por la rotación oblicua.

Conocimientos específicos	Competencias de gestión
Conocimientos teóricos	Solución de problemas
Conocimientos prácticos	Toma de decisiones
Competencias de expresión	Trabajo en equipo
Comunicación oral	Creatividad
Comunicación escrita	Pensamiento crítico
Competencias instrumentales	Liderazgo
Uso de ordenadores	Gestión
Lenguas extranjeras	Comunicación oral
Documentación	Uso de ordenadores

	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Uniqueness
Conocimientos teóricos	0,1742	0,6327	0,1609	0,1299	0,5266
Conocimientos prácticos	0,2187	0,6305	0,1934	0,0854	0,51
Comunicación escrita	0,3571	0,237	0,5639	0,2344	0,4433
Comunicación oral	0,4012	0,2597	0,5641	0,0941	0,4445
Trabajo en equipo	0,5652	0,2102	0,3371	0,0892	0,5148
Liderazgo	0,6576	0,1353	0,2729	0,0815	0,4681
Solución de problemas	0,7616	0,1661	0,1364	0,1829	0,3404
Toma de decisiones	0,7778	0,1738	0,1464	0,1867	0,3085
Pensamiento crítico	0,4381	0,2364	0,2015	0,3722	0,5731
Creatividad	0,4778	0,2273	0,2064	0,3405	0,5615
Gestión	0,6817	0,092	0,2679	0,1433	0,4345
Documentación	0,3096	0,2571	0,2124	0,4582	0,583
Lenguas extranjeras	0,2611	0,082	0,1442	0,4189	0,7288
Uso de ordenadores	0,4237	0,1133	0,1759	0,4212	0,5992
Taxonomía de las competencias genéricas	Competencias de Gestión	Conocimientos Específicos	Competencias de Expresión	Competencias Instrumentales	
Desviación estándar	0,8763	0,7278	0,6775	0,6547	
Alfas de Cronbach	0,8808	0,727	0,7653	0,6449	

Notas: Los factor loadings mayores que 0,4 aparecen en negrita.

Las desviaciones estándar teóricas son iguales a 1. Este resultado solamente se da cuando las variables iniciales son

Las Alfas de Cronbach son un indicador de consistencia interna de las nuevas variables.

N=19.400

Es necesario evaluar la consistencia interna de cada una de las agrupaciones de variables generadas. Así, para el grupo de los conocimientos específicos, el Alfa de Cronbach es de 0,727; para el de las competencias de expresión es de 0,765; para el grupo de competencias instrumentales es de 0,645; y finalmente, para el de las competencias de gestión, la Alfa asciende a 0,881. No existe un acuerdo sobre la cifra de corte de este estadístico, aunque generalmente se aconseja que ésta se sitúe en 0,7.

En nuestro caso, tres agrupaciones de variables sobrepasan este valor; y solamente en el caso de las competencias instrumentales, el estadístico cae por debajo del umbral.

Una vez construidas las variables que hacen referencia a los requerimientos de las competencias genéricas, hay que derivar medidas similares y directamente comparables de los niveles adquiridos durante la etapa universitaria, previamente normalizadas mediante la media y la desviación estándar de los requerimientos de las competencias respectivas⁵⁵. Para ello hacemos uso de los *scoring coefficients* empleados en la determinación de las observaciones de las competencias genéricas. Combinando linealmente los valores normalizados de los niveles de competencias adquiridos en la universidad con los *scoring coefficients* se obtienen valoraciones de los niveles de competencias genéricas adquiridas igualmente incorrelacionadas entre ellas.

Una última consideración hace referencia al hecho de haber unido la cohorte de encuestados en 2008 con la de los encuestados en 2011 a la hora de llevar a cabo el análisis factorial. Para comprobar la robustez de la estructura de competencias genéricas obtenida, se han realizado análisis factoriales de cada una de las cohortes de forma separada. Los resultados son prácticamente idénticos al obtenido mediante la unión de ambas cohortes. Este hecho es comprensible si se analizan las respuestas de los encuestados en relación a la adquisición de las competencias durante su etapa universitaria y la posterior utilización de las competencias en el lugar de trabajo. Ordenando las competencias en función de su grado medio de adquisición en la universidad y su utilización en el lugar de trabajo, se aprecia como entre ambas

⁵⁵ Para garantizar la comparabilidad entre requerimientos y niveles adquiridos es necesario que ambos sean normalizados utilizando la misma media y la misma desviación estándar. Como al extraer los factores de los requerimientos, habíamos normalizado previamente sus distribuciones de competencias mediante las medias y las desviaciones estándar, es necesario utilizar las mismas sobre los niveles adquiridos, antes de combinarlos linealmente con los *scoring coefficients*.

encuestas solamente han tenido lugar pequeñas modificaciones en el orden de las competencias que raramente van más allá de ganar o perder una posición en la lista.

Apéndice II: Estadísticos descriptivos

Tabla III. Estadísticos Descriptivos para el conjunto de la muestra y por género							
		Variable Dependiente					
		Muestra total		Mujeres		Hombres	
		Porcentaje		Porcentaje		Porcentaje	
Ingresos	< 9000€	0,0390		0,0472		0,0264	
	9000 - 12000€	0,0651		0,0831		0,0373	
	12001 - 15000€	0,0997		0,1239		0,0628	
	15001 - 18000€	0,1135		0,1309		0,0869	
	18001 - 24000€	0,2987		0,3294		0,2516	
	24001 - 30000€	0,2142		0,1888		0,2532	
	30001 - 40000€	0,1233		0,0772		0,1939	
	> 40000€	0,0465		0,0196		0,0878	
Características individuales y de las empresas							
Variable		Muestra total		Mujeres		Hombres	
		Media	Desv. Est.	Media	Desv. Est.	Media	Desv. Est.
Sexo	Hombre	0,3949					
Edad	Edad	29,7648	4,5101	29,2524	4,2756	30,5508	4,7417
	Edad ²	906,2849	326,5559	873,9815	30,7347	955,8317	34,8245
Licenciatura ^a	Licenciatura	0,5905		0,5927		0,5871	
Universidad	A*	0,2744		0,3219		0,2016	
	B	0,2213		0,2438		0,1869	
	C	0,1515		0,0707		0,2753	
	D	0,0733		0,0761		0,0690	
	E	0,0907		0,0914		0,0897	
	F	0,0763		0,0749		0,0786	
	G	0,1124		0,1212		0,0989	
Rama de estudio	Humanidades*	0,1241		0,1428		0,0955	
	Ciencias Sociales	0,4609		0,5468		0,3293	
	Ciencias Experimentales	0,0744		0,0778		0,0692	
	Salud	0,0962		0,1282		0,0471	
	Técnicas	0,2444		0,1044		0,4589	
Experiencia	Experiencia	3,8043	3,2732	3,6548	2,9750	4,0333	3,6718
	Experiencia ²	25,1861	78,9863	22,2079	71,1316	29,7486	89,5082
Continuar educación	No continúan estudiando*	0,2648		0,2424		0,2993	
	Especialización	0,2022		0,2171		0,1795	
	Otra carrera	0,1222		0,1182		0,1282	
	Master	0,2942		0,3058		0,2766	
	Doctorado	0,0449		0,0404		0,0518	
	Otro tipo	0,0716		0,0762		0,0647	
Resultados académicos	Aprovado*	0,4759		0,4446		0,5238	
	Notable	0,4894		0,5222		0,4390	
	Excelente	0,0293		0,0276		0,0320	
	MH	0,0054		0,0055		0,0052	
Estudios padres	Padre y madre sin estudios o básicos*	0,3961		0,4027		0,3861	
	Padre/madre estudios medios	0,1394		0,1405		0,1377	
	Padre y madre estudios medios	0,1653		0,1714		0,1558	
	Padre/madre estudios superiores	0,1666		0,1613		0,1749	
	Padre y madre estudios superiores	0,1326		0,1241		0,1455	
Ocupación padre	Padre cuenta ajena no cual. *	0,1619		0,1652		0,1567	
	Padre cuenta ajena cual.	0,5237		0,5154		0,5364	
	Padre cuenta propia no cual.	0,2405		0,2504		0,2253	
	Padre cuenta propia cual.	0,0740		0,0690		0,0816	
Ocupación madre	Madre cuenta ajena no cual. *	0,3273		0,3243		0,3318	
	Madre cuenta ajena cual.	0,4803		0,4841		0,4745	
	Madre cuenta propia no cual.	0,1659		0,1655		0,1664	
	Madre cuenta propia cual.	0,0266		0,0261		0,0273	
Actividad previa	Sin trabajar *	0,3601		0,3743		0,3382	
	Trab. tiempo parcial relacionado	0,2452		0,2373		0,2572	
	Trab. tiempo parcial no relacionado	0,1425		0,1607		0,1147	
	Trab. tiempo completo relacionado	0,1801		0,1579		0,2140	
	Trab. tiempo completo no relacionado	0,0722		0,0698		0,0758	
Movilidad	No movilidad*	0,6509		0,6761		0,6122	
	Movilidad estudiando	0,1401		0,1481		0,1279	
	Movilidad trabajando	0,1263		0,0974		0,1706	
	Movilidad estudiando y trabajando	0,0827		0,0785		0,0893	
Más de un trabajo	Más de un trabajo	0,7204		0,7231		0,7162	
Acceso al trabajo	Contactos*	0,3136		0,2989		0,3362	
	Prensa e internet	0,2208		0,2064		0,2428	
	Oposiciones / concurso	0,0382		0,0374		0,0395	
	Agencias / empresas colocación	0,0473		0,0506		0,0423	
	Autónomo	0,0092		0,0067		0,0131	
	Servicios universidad	0,1996		0,1953		0,2061	
	Otros	0,1712		0,2046		0,1201	

Tabla III. Estadísticos Descriptivos para el conjunto de la muestra y por género (continuación)

Características individuales y de las empresas							
Variable	Muestra total		Mujeres		Hombres		
	Media	Desv. Est.	Media	Desv. Est.	Media	Desv. Est.	
Sector	Manufacturas*	0,0383		0,0383		0,0384	
	Agricultura	0,0087		0,0066		0,0117	
	Energía	0,0170		0,0086		0,0299	
	Química	0,0306		0,0287		0,0335	
	Metal	0,0424		0,0235		0,0713	
	Construcción	0,0579		0,0331		0,0958	
	Comercio	0,0371		0,0411		0,0308	
	Hostelería	0,0094		0,0108		0,0073	
	Transporte	0,0227		0,0164		0,0325	
	Telecomunicaciones	0,0716		0,0453		0,1119	
	Servicios financieros	0,0734		0,0698		0,0790	
	Servicios a las empresas	0,1086		0,0989		0,1233	
	Servicios públicos	0,4544		0,5481		0,3108	
	Servicios sociales	0,0280		0,0307		0,0239	
Sector	Privado	0,6653		0,6145		0,7431	
Situación laboral	Fijo*	0,6235		0,5987		0,6614	
	Autónomos	0,0714		0,0559		0,0953	
	Temporal	0,2998		0,3400		0,2383	
	Sin contrato	0,0053		0,0055		0,0050	
Jornada	Tiempo completo	0,8723		0,8421		0,9184	
Tamaño	> 500 trabajadores*	0,3043		0,2952		0,3183	
	< 10 trabajadores	0,1713		0,1720		0,1703	
	11 - 50 trabajadores	0,2695		0,2909		0,2366	
	51 - 100 trabajadores	0,1035		0,1012		0,1070	
	101 - 250 trabajadores	0,0888		0,0822		0,0989	
	251 - 500 trabajadores	0,0625		0,0584		0,0688	
Situación geográfica	Barcelona*	0,6602		0,6511		0,6740	
	Tarragona	0,1068		0,1136		0,0965	
	Girona	0,0948		0,0989		0,0886	
	Lleida	0,0616		0,0639		0,0582	
	Resto de España	0,0599		0,0577		0,0633	
	Resto de Europa	0,0114		0,0103		0,0132	
	Resto del mundo	0,0052		0,0045		0,0063	
Funciones^b	Dirección	0,3148		0,2666		0,3888	
	Sociales y/o asistencia médica	0,1139		0,1496		0,0591	
	Comerciales	0,1468		0,1293		0,1735	
	Educación	0,2638		0,3197		0,1780	
	Diseño	0,1413		0,1186		0,1762	
	Apoyo técnico	0,0480		0,0325		0,0718	
	I+D	0,4238		0,3392		0,5535	
	Otras cualificadas	0,0525		0,0637		0,0354	
	Otras no cualificadas	0,0223		0,0242		0,0193	
Año 2008		0,5182		0,5164		0,5209	
Variables que miden el ajuste educativo y competencial							
Variable	Muestra total		Mujeres		Hombres		
	Media	Desv. Est.	Media	Desv. Est.	Media	Desv. Est.	
Ajuste educativo	Sobreeeducación	0,1485		0,1414		0,1594	
	Sobreeeducación (requisito laboral)	0,1771		0,1602		0,2031	
	No ajustados	0,0485		0,0486		0,0482	
	Adecuadamente educados	0,8030		0,8099		0,7925	
Grado de sobrecualificación	Nulo ^a	0,5272		0,5417		0,5050	
	Moderado	0,4041		0,3941		0,4194	
	Elevado	0,0687		0,0642		0,0756	
Sobrecualificación por competencias	Sobrecualificación gestión	0,0530	0,2056	0,0510	0,2036	0,0561	0,2086
	Sobrecualificación expresión	0,1515	0,3081	0,1559	0,3119	0,1448	0,3021
	Sobrecualificación instrumentales	0,1260	0,3026	0,1181	0,2924	0,1381	0,3173
	Sobrecualificación conocimientos	0,3773	0,5101	0,3717	0,5176	0,3860	0,4983
Utilización competencias	Competencias gestión	0,0000	0,8763	-0,0008	0,8748	0,0013	0,8786
	Competencias expresión	0,0000	0,6775	0,0662	0,6658	-0,1015	0,6828
	Competencias instrumentales	0,0000	0,6547	0,0130	0,6565	-0,0199	0,6515
	Conocimientos específicos	0,0000	0,7278	0,0582	0,7406	-0,0892	0,6983
Nivel adquirido universidad	Competencias gestión	-0,7742	0,8843	-0,7603	0,9005	-0,7955	0,8585
	Competencias expresión	-0,2052	0,7238	-0,0998	0,7013	-0,3666	0,7281
	Competencias instrumentales	-0,3218	0,6069	-0,3289	0,6244	-0,3109	0,5790
	Conocimientos específicos	0,2623	0,5741	0,3129	0,5754	0,1848	0,5632

N=19.400 (muestra conjunta); N=10.053 (mujeres); N=7.767 hombres).

* Esta variable es utilizada como variable de referencia en las estimaciones

^a Las ingenierías son consideradas como licenciaturas

^b Cada individuo puede desarrollar más de una función

No se incluye las desviaciones estándar para las variables de tipo indicador

Tabla IV. Estadísticos Descriptivos por año de la encuesta

		Variable Dependiente					
		Muestra total		Encuesta 2008		Encuesta 2011	
		Porcentaje		Porcentaje		Porcentaje	
Ingresos	< 9000€	0,0390		0,0344		0,0439	
	9000 - 12000€	0,0651		0,0602		0,0703	
	12001 - 15000€	0,0997		0,1095		0,0892	
	15001 - 18000€	0,1135		0,1254		0,1007	
	18001 - 24000€	0,2987		0,2992		0,2981	
	24001 - 30000€	0,2142		0,2111		0,2176	
	30001 - 40000€	0,1233		0,1160		0,1312	
	> 40000€	0,0465		0,0442		0,0491	
Características individuales y de las empresas							
		Muestra total		Encuesta 2008		Encuesta 2011	
Variable		Media	Desv. Est.	Media	Desv. Est.	Media	Desv. Est.
Sexo	Hombre	0,3949		0,3970		0,3927	
Edad	Edad	29,7648	4,5101	29,5217	4,2518	30,0258	4,7584
	Edad ²	906,2849	326,5559	889,6082	305,6281	924,1873	346,7475
Licenciatura ^a	Licenciatura	0,5905		0,5953		0,5852	
Universidad	A*	0,2744		0,2748		0,2739	
	B	0,2213		0,2180		0,2249	
	C	0,1515		0,1487		0,1545	
	D	0,0733		0,0757		0,0707	
	E	0,0907		0,0934		0,0878	
	F	0,0763		0,0828		0,0694	
	G	0,1124		0,1065		0,1188	
Rama de estudio	Humanidades*	0,1241		0,1306		0,1171	
	Ciencias Sociales	0,4609		0,4594		0,4625	
	Ciencias Experimentales	0,0744		0,0758		0,0729	
	Salud	0,0962		0,0962		0,0962	
	Técnicas	0,2444		0,2380		0,2513	
Experiencia	Experiencia	3,8043	3,2732	3,6165	3,1651	4,0064	3,3741
	Experiencia ²	25,1861	78,9863	23,0955	76,2622	27,4346	81,7594
Continuar educación	No continúan estudiando*	0,2648		0,2750		0,2539	
	Especialización	0,2022		0,2182		0,1850	
	Otra carrera	0,1222		0,1307		0,1130	
	Master	0,2942		0,2585		0,3326	
	Doctorado	0,0449		0,0488		0,0407	
	Otro tipo	0,0716		0,0686		0,0749	
Resultados académicos	Aprovado*	0,4759		0,4615		0,4914	
	Notable	0,4894		0,4997		0,4783	
	Excelente	0,0293		0,0339		0,0244	
	MH	0,0054		0,0050		0,0059	
Estudios padres	Padre y madre sin estudios o básicos*	0,3961		0,4132		0,3778	
	Padre/madre estudios medios	0,1394		0,1504		0,1275	
	Padre y madre estudios medios	0,1653		0,1543		0,1771	
	Padre/madre estudios superiores	0,1666		0,1640		0,1695	
	Padre y madre estudios superiores	0,1326		0,1181		0,1482	
Ocupación padre	Padre cuenta ajena no cual. *	0,1619		0,1592		0,1648	
	Padre cuenta ajena cual.	0,5237		0,5336		0,5131	
	Padre cuenta propia no cual.	0,2405		0,2394		0,2416	
	Padre cuenta propia cual.	0,0740		0,0678		0,0806	
Ocupación madre	Madre cuenta ajena no cual. *	0,3273		0,3284		0,3260	
	Madre cuenta ajena cual.	0,4803		0,4763		0,4847	
	Madre cuenta propia no cual.	0,1659		0,1723		0,1589	
	Madre cuenta propia cual.	0,0266		0,0230		0,0304	
Actividad previa	Sin trabajar *	0,3601		0,3958		0,3216	
	Trab. tiempo parcial relacionado	0,2452		0,2375		0,2535	
	Trab. tiempo parcial no relacionado	0,1425		0,1429		0,1421	
	Trab. tiempo completo relacionado	0,1801		0,1534		0,2087	
	Trab. tiempo completo no relacionado	0,0722		0,0703		0,0741	
Movilidad	No movilidad*	0,6509		0,6808		0,6187	
	Movilidad estudiando	0,1401		0,1273		0,1538	
	Movilidad trabajando	0,1263		0,1256		0,1270	
	Movilidad estudiando y trabajando	0,0827		0,0662		0,1005	
Más de un trabajo	Más de un trabajo	0,7204		0,7555		0,6826	
Acceso al trabajo	Contactos*	0,3136		0,3380		0,2874	
	Prensa e internet	0,2208		0,2149		0,2271	
	Oposiciones / concurso	0,0382		0,0388		0,0377	
	Agencias / empresas colocación	0,0473		0,0584		0,0354	
	Autónomo	0,0092		0,0089		0,0096	
	Servicios universidad	0,1996		0,2041		0,1947	
	Otros	0,1712		0,1370		0,2081	

Tabla IV. Estadísticos Descriptivos por año de la encuesta (continuación)

Características individuales y de las empresas							
Variable	Muestra total		Encuesta 2008		Encuesta 2011		
	Media	Desv. Est.	Media	Desv. Est.	Media	Desv. Est.	
Sector	Manufacturas*	0,0383		0,0415		0,0349	
	Agricultura	0,0087		0,0114		0,0057	
	Energía	0,0170		0,0154		0,0187	
	Química	0,0306		0,0320		0,0291	
	Metal	0,0424		0,0457		0,0388	
	Construcción	0,0579		0,0674		0,0476	
	Comercio	0,0371		0,0353		0,0389	
	Hostelería	0,0094		0,0083		0,0107	
	Transporte	0,0227		0,0222		0,0233	
	Telecomunicaciones	0,0716		0,0636		0,0802	
	Servicios financieros	0,0734		0,0819		0,0643	
	Servicios a las empresas	0,1086		0,1044		0,1130	
	Servicios públicos	0,4544		0,4358		0,4744	
	Servicios sociales	0,0280		0,0351		0,0203	
Sector	Privado	0,6653		0,6608		0,6702	
Situación laboral	Fijo*	0,6235		0,6273		0,6193	
	Autónomos	0,0714		0,0739		0,0688	
	Temporal	0,2998		0,2946		0,3054	
	Sin contrato	0,0053		0,0042		0,0064	
Jornada	Tiempo completo	0,8723		0,8892		0,8541	
Tamaño	> 500 trabajadores*	0,3043		0,2730		0,3381	
	< 10 trabajadores	0,1713		0,1761		0,1663	
	11 - 50 trabajadores	0,2695		0,2855		0,2523	
	51 - 100 trabajadores	0,1035		0,1094		0,0971	
	101 - 250 trabajadores	0,0888		0,0916		0,0858	
	251 - 500 trabajadores	0,0625		0,0645		0,0604	
Situación geográfica	Barcelona*	0,6602		0,6624		0,6578	
	Tarragona	0,1068		0,1059		0,1077	
	Girona	0,0948		0,0972		0,0923	
	Lleida	0,0616		0,0658		0,0572	
	Resto de España	0,0599		0,0582		0,0617	
	Resto de Europa	0,0114		0,0080		0,0152	
	Resto del mundo	0,0052		0,0026		0,0080	
Funciones^b	Dirección	0,3148		0,3415		0,2862	
	Sociales y/o asistencia médica	0,1139		0,1049		0,1235	
	Comerciales	0,1468		0,1605		0,1319	
	Educación	0,2638		0,2568		0,2712	
	Diseño	0,1413		0,0497		0,0461	
	Apoyo técnico	0,0480		0,4057		0,4432	
	I+D	0,4238		0,1469		0,1353	
	Otras cualificadas	0,0525		0,0699		0,0338	
	Otras no cualificadas	0,0223		0,0240		0,0204	
Año 2008		0,5182					
Variables que miden el ajuste educativo y competencial							
Variable	Muestra total		Encuesta 2008		Encuesta 2011		
	Media	Desv. Est.	Media	Desv. Est.	Media	Desv. Est.	
Ajuste educativo	Sobreeeducación	0,1485		0,1453		0,1519	
	Sobreeeducación (requisito laboral)	0,1771		0,1753		0,1791	
	No ajustados	0,0485		0,0500		0,0468	
	Adecuadamente educados	0,8030		0,8046		0,8013	
Grado de sobrecualificación	Nulo ^a	0,5272		0,5735		0,4775	
	Moderado	0,4041		0,3731		0,4375	
	Elevado	0,0687		0,0534		0,0851	
Sobrecualificación por competencias	Sobrecualificación gestión	0,0530	0,2056	0,0490	0,1882	0,0573	0,2227
	Sobrecualificación expresión	0,1515	0,3081	0,1435	0,2913	0,1602	0,3250
	Sobrecualificación instrumentales	0,1260	0,3026	0,1129	0,2796	0,1401	0,3250
	Sobrecualificación conocimientos	0,3773	0,5101	0,3199	0,4774	0,4391	0,5363
Utilización competencias	Competencias gestión	0,0000	0,8763	-0,0965	0,9087	0,1038	0,8276
	Competencias expresión	0,0000	0,6775	-0,0431	0,6866	0,0463	0,6646
	Competencias instrumentales	0,0000	0,6547	-0,0039	0,6534	0,0042	0,6562
	Conocimientos específicos	0,0000	0,7278	0,0135	0,7265	-0,0145	0,7290
Nivel adquirido universidad	Competencias gestión	-0,7742	0,8843	-0,8016	0,9064	-0,7447	0,8589
	Competencias expresión	-0,2052	0,7238	-0,2141	0,7261	-0,1955	0,7213
	Competencias instrumentales	-0,3218	0,6069	-0,3029	0,6186	-0,3422	0,5935
	Conocimientos específicos	0,2623	0,5741	0,2094	0,5941	0,3192	0,5461

N=19.400 (muestra conjunta); N=10.053 (Encuesta 2008); N=7.767 (Encuesta 2011).

* Esta variable es utilizada como variable de referencia en las estimaciones

^a Las ingenierías son consideradas como licenciaturas

^b Cada individuo puede desarrollar más de una función

No se incluye las desviaciones estándar para las variables de tipo indicador