

Sobrecualificación en tiempos de crisis

Sánchez-Sellero, M^a Carmen*

Sánchez-Sellero, Pedro**

Cruz-González, María Montserrat***

Sánchez-Sellero, Francisco Javier****

Resumen

Este artículo analiza la sobrecualificación en el mercado laboral español actual, afectado por una fuerte recesión e inestabilidad. Conocer las variables que explican este fenómeno, analizar la relación entre ciclo económico y sobrecualificación, y averiguar empíricamente cuál es el colectivo más afectado, son objetivos de este estudio. La sobrecualificación puede deberse al incremento del nivel educativo de las generaciones jóvenes. Los datos de este trabajo proceden de la encuesta de calidad de vida en el trabajo (Ministerio de Trabajo), y la metodología empleada es la regresión (lineal o polinómica), así como un análisis de correspondencias. Los principales resultados son: la sobrecualificación es mayor en fases recesivas; la sobrecualificación en mujeres supera a la de hombres; edad y sobrecualificación muestran una relación inversa, mientras que entre nivel de estudios y sobrecualificación la relación es directa; del análisis de correspondencias (año 2010) se deriva asociación entre la sobrecualificación y las personas universitarias de 16-24 años. Se concluye que, tras el análisis empírico, es posible enlazar los términos crisis (por el momento actual), jóvenes, universitarios y sobrecualificación.

Palabras clave: Sobrecualificación, crisis económica, mercado de trabajo, educación-empleo.

Recibido: 08-02-13. Aceptado: 05-05-13

* Doctora en Economía Aplicada; Profesora Universidad, Departamento Economía Aplicada II, Facultad de Economía y Empresa, Universidad de La Coruña, Campus de Elviña, s/n, 15071-La Coruña- España, e-mail: c.sanchez@udc.es.

** Doctor en Admón. y Dirección de Empresas; Profesor Universidad, Dpto. Dirección y Organización de Empresas, Escuela de Ingeniería y Arquitectura, Universidad de Zaragoza, Campus Río Ebro, s/n, 50018-Zaragoza- España, e-mail: pedross@unizar.es. Autor para la correspondencia.

*** Doctora en Admón. y Dirección de Empresas; Profesora Universidad, Dpto. Organización de Empresas y Marketing, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de Vigo, Campus Lagoas-Marcosende, s/n; 36310-Vigo (Pontevedra)- España, e-mail: mcruz@uvigo.es.

**** Doctor en Admón. y Dirección de Empresas; Profesor Universidad, Dpto. Organización de Empresas y Marketing, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de Vigo, Campus Lagoas-Marcosende, s/n; 36310-Vigo (Pontevedra)- España, e-mail: javiss@uvigo.es.

Overqualification in Times of Crisis

Abstract

This article analyzes overqualification in the current Spanish labor market, affected by a powerful recession and instability. The objectives of this study are to identify the variables that explain this phenomenon, analyze the relationship between economic cycle and overqualification and find out empirically which collective is most affected by it. Overqualification can be due to an increase in the educational level of young generations. Data in this study derive from a survey about quality of life in the workplace (Ministry of Labor). The methodology used is linear or polynomial regression, as well as correspondence analysis. The main results indicate that: overqualification is greater in recessive phases; overqualification is greater among women than men; age and overqualification evidence an inverse relationship while the relationship between level of study and overqualification is direct. From the correspondence analysis (2010), an association is derived between overqualification and university students/graduates between 16 and 24 years old. Conclusions are that, in the light of empirical analysis, it is possible to interrelate the terms crisis (for the present moment), youth, universities and overqualification.

Keywords: Overqualification, economic crisis, labor market, education/employment.

1. Introducción

Hoy en día el mercado de trabajo español está en el punto de mira de expertos, analistas, estudiosos de los distintos medios políticos, sociales, económicos y de comunicación. La actual reforma del mercado de trabajo supone mucha expectación ante situaciones delicadas y que generan en la opinión pública preocupación y sensibilidad por las dudas de si España saldrá, y cuándo, de la crisis en la que se encuentra.

La mejora de los niveles educativos es un factor determinante tanto sobre la decisión de participar en el mercado laboral como sobre la probabilidad de encontrar trabajo. Pero puede darse una inadecuación entre la formación y el puesto de trabajo, con lo que se produce un desaprovechamiento del capital humano disponible. Para ilustrar esta idea, se señala que el porcentaje de trabajadores que teniendo estudios universitarios realizan la-

bores no cualificadas ha pasado del 1% en la década de los 90 al 4,75% en 2005.

Las situaciones de sobrecualificación son cada vez más frecuentes, donde trabajadores muy formados llevan a cabo tareas propias de personas no cualificadas. Según el Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, IVIE (2008), en la última década aproximadamente se ha multiplicado por cinco el porcentaje de personas que con estudios universitarios ocupan puestos de trabajo que no requieren cualificación.

Ante este panorama, no se aprovecha adecuadamente el incremento del capital humano y, como consecuencia, el aumento de los niveles educativos se traduce en un problema de sobrecualificación y no en mejoras en la productividad. Lo conveniente es que el capital humano sea empleado en aquellas tareas y sectores en los que se aproveche totalmente su capacidad productiva. Cequea y Núñez (2011) exponen que los factores humanos que in-

ciden en la productividad son la satisfacción laboral, el aprendizaje y la formación, entre otros. En IVIE (2011a) se apunta por un lado, que los trabajadores con estudios superiores son los más sobrecualificados, aunque con la crisis han disminuido un 7%, y por otro lado, que la sobrecualificación afecta en España a una tercera parte de los trabajadores más formados, frente al 20% en la UE.

En una situación como la actual, en la que la tasa de desempleo en España se encuentra en cifras tan elevadas (26% en cuarto trimestre de 2012, Instituto Nacional de Estadística, INE, 2013), interesa analizar si la crisis económica que se está sufriendo está haciendo variar el fenómeno de la sobrecualificación. Debido al elevado número de trabajadores que se encuentran sin empleo, muchos de estos trabajadores aceptan los trabajos que llegan sin reparar si éstos son de baja o de buena calidad. La mayor repercusión de la crisis que comenzó en España en el año 2008 y que en el año en curso (2013) no está acabada, se está notando con gran virulencia en el mercado de trabajo, y esto hace que temas como la precariedad en el trabajo y los subsidios de desempleo tengan plena vigencia.

Según IVIE (2012), ya en 2007 la tasa de temporalidad en España duplicaba la europea, los contratos temporales fueron la forma por la que se introdujeron mayores dosis de flexibilidad en el mercado laboral y la principal vía de ajuste para las empresas ante la crisis, contribuyendo a la mayor destrucción de empleo en España entre 2007 y 2011 (-7,3%). La literatura anglosajona se refiere a ese desajuste educativo alcanzado por un individuo y la formación requerida para su empleo con el término de

“overeducation” (sobreeducación). No tan ampliamente utilizado, algunos autores de la literatura económica recurren al término de sobrecualificación (Salas Julieta, 2005). En este discurso se utilizará indistintamente los términos de sobrecualificación y sobreeducación.

Aunque el fenómeno de la sobrecualificación ha sido y es ampliamente estudiado desde décadas precedentes, este trabajo tiene la particularidad de incluir distintos análisis referidos a la realidad del mercado laboral español en un momento como el actual, de inestabilidad en el contexto económico. La metodología empleada en este trabajo es la regresión lineal simple y regresión polinómica (dependiendo del caso estudiado, siendo la sobrecualificación la variable explicada); y además, mediante un análisis de correspondencias se pretende asociar el puesto de trabajo (clasificado según si está acorde o no con la formación del que trabaja) con la categorización de los trabajadores.

2. Sobrecualificación: fundamentos teóricos

A partir de las aportaciones de Freeman (1976) y Duncan y Hoffman (1981), el fenómeno de la sobreeducación se estudió en distintos países desarrollados. La literatura al respecto puede encontrarse, entre otros, en Hartog (2000) y en Groot y Maassen van den Brink (2000). Comenzando con el trabajo de Alba-Ramírez (1993), varios autores han analizado la importancia de la sobrecualificación en España. Gobernado (2005) entiende por sobreeducación el hecho de tener un nivel educativo que excede las necesidades del puesto de trabajo; así pues, es si-

nónimo de infraocupación. Considera que aunque la idea general resulta fácil de definir, la operativización del concepto (en términos observables) plantea problemas.

Gobernado (2005) distingue entre dos tipos de sobreeducación: la generalizada y la relativa. La sobreeducación generalizada se debe al proceso de expansión educativa inherente al desarrollo económico, alcanza a casi toda la población y constituye el marco teórico más general en el que debe encuadrarse la sobreeducación. Sin embargo, la sobreeducación relativa es el exceso de educación que tiene una minoría en cada categoría ocupacional comparada con el resto de población de esa categoría. A su vez, la relativa la clasifica en dos: la relativa discutible y la relativa extrema. En este sentido, solo la sobreeducación relativa extrema es verdaderamente sobreeducación (en este grupo están los universitarios ocupados en las categorías laborales inferiores).

Para Budría y Moro-Egido (2008), en España los licenciados ganan entorno a un 18% menos en el caso de los hombres y 27% menos las mujeres cuando están sobreeducados. La sobreeducación es un indicador del grado en el que los mercados de trabajo infrautilizan el capital humano disponible. Estos autores sugieren que si el porcentaje de trabajadores sobreeducados sigue aumentando,

las diferencias salariales dentro de cada grupo educativo crecerán también.

Por otra parte, Gundlach *et al.* (2001), establecen que la reducción de los salarios en niveles altos de cualificación depende de la importancia relativa de los efectos “composición” y “compresión salarial”. Con respecto al primer efecto, una mayor desigualdad salarial entre grupos sociales hace aumentar el porcentaje de trabajadores con niveles altos de cualificación. Sin embargo, la sobreoferta de personas cualificadas puede producir un efecto de compresión salarial que haga reducir las diferencias salariales entre los trabajadores. Curiosamente, aquellos países en los que es más evidente el aumento del rendimiento de la educación superior son también los que presentan mayores desigualdades salariales (Bonaf, 2009).

García-Montalvo y Peiró (2009) apunta que, además del nivel de formación requerido, existen otros aspectos como experiencia, habilidades genéricas, etc. que forman parte intrínseca de los requerimientos del puesto. De esta manera, los desajustes entre formación y empleo pueden reflejar “compensaciones” de la educación formal por la debilidad en otras cualidades requeridas en el puesto de trabajo. Por tanto, la sobrecualificación sería temporal mientras se ajustan las otras características del trabajo¹.

1 Para este autor, si la compensación se produce por la debilidad en el capital humano motivada por una educación de escaso nivel o en una institución de baja calidad, la sobrecualificación podría ser permanente en lugar de temporal. También se produciría un efecto permanente si la sobrecualificación se utiliza para compensar las desventajas provocadas por la interrupción de la actividad profesional, por ejemplo, después de una baja por maternidad.

El proceso de sobrecualificación puede ser transitorio o permanente (IVIE, 2009a). En un primer momento, los trabajadores son contratados según currículo, puesto que es más difícil poder valorar sus habilidades si antes no trabajaron en la empresa. La mayor parte de los incrementos salariales están relacionados con la observación directa por parte del empleador de la capacidad del trabajador una vez que forma parte de la plantilla de esa empresa (promoción interna). Esta promoción se fundamentará más en la productividad del trabajador que en sus niveles educativos, por lo que la movilidad interna reducirá el desajuste entre los niveles de formación y empleo.

En los casos anteriores hay una sobrecualificación temporal, en donde la sobrecualificación observada se iría subsanando con el tiempo, "compensada" por otras habilidades o ajustada mediante cambios de actitud. No obstante, también existe la sobrecualificación permanente; si no se entiende la educación como inversión, sino como consumo, no se podrá esperar una rentabilidad de la educación similar a la formación requerida. La sobrecualificación podría implicar un deseo de estatus social. Otra explicación deriva

del hecho de que las agencias públicas tuviesen interés en aumentar el subsidio a la formación de modo generalizado (Cuadro 1).

Dolado *et al.* (2000) muestran que en los últimos años los trabajadores con menos nivel educativo se desplazan de sus trabajos tradicionales hacia trabajos que no requieren cualificación, mientras que una gran cantidad de licenciados ocupan trabajos que solo requieren un nivel educativo bajo. Este proceso conlleva un gasto de recursos importante. Siguiendo la línea de Thurow (1975), los empleadores contratan trabajadores con niveles educativos superiores al puesto ocupado con el fin de disminuir los costes de formación asociados a que el trabajador alcance las calificaciones necesarias para el trabajo. Forgeot y Gautié (1997) señalan que al contratar personas sobreeducadas, el empleador espera que éstas tengan una productividad mayor, y así disminuir los costes unitarios.

Para Tsang (1987), las disminuciones en la satisfacción laboral reducen la producción en la empresa, lo que conlleva que la sobreeducación reduciría la productividad de los trabajadores. De este modo, para los empleadores no se

Cuadro 1
Tipos de sobrecualificación

Sobrecualificación	Temporal	Puerta de entrada Promoción interna Movilidad ocupacional
	Permanente	Educación como consumo, no como inversión Estatus social Exceso de subsidio a la educación superior

Fuente: IVIE (2009a).

ría provechoso contratar a trabajadores sobreeducados (con menor satisfacción en el trabajo), sino a aquellos adecuadamente educados y más satisfechos con su trabajo. El efecto que un desajuste educativo tiene en la productividad de la empresa fue analizado también por Kampelmann y Rycx (2012).

Pérez (2005) afirma que la sobreeducación puede afectar la productividad de los trabajadores, los diferenciales de salario, la satisfacción laboral, la movilidad de los trabajadores, incluso y a nivel macro, puede favorecer la explicación del desempleo de los jóvenes. A nivel macro, en el estudio de Ramos *et al.* (2012) se concluye que el crecimiento económico de las regiones europeas está asociado con un incremento en la sobreeducación.

Hay estudios que reflejan que la sobreeducación desciende con la edad (IVIE, 2009b), y que a medida que aumentan los años que el asalariado lleva en el mercado de trabajo, el problema de la sobreeducación pierde relevancia. Esto puede ser debido a que las generaciones jóvenes tienen un mayor nivel de estudios en promedio que las de mayor edad y que, al principio, están dispuestas a aceptar puestos de trabajo por debajo de su nivel de cualificación con el fin de conseguir la inserción laboral.

En algunas ocasiones, la sobreeducación se explica por la resistencia de los jóvenes a la movilidad geográfica, la negativa a empleos que impliquen retos, o en los que se requiere versatilidad de tareas (IVIE, 2009c). Es muchas veces decisión de los jóvenes el no moverse de su lugar de residencia y aceptar un puesto de trabajo con menos cualifica-

ción con tal de no alejarse de su círculo familiar o social. De hecho, podemos decir, que la falta de flexibilidad geográfica y los trabajos que suponen retos explican en parte la sobreeducación.

En este sentido, Rosen (1972) y Sitcherman y Galor (1990) en "la teoría de la movilidad ocupacional" señalan que la sobreeducación es un desajuste temporal en el mercado laboral porque los trabajadores sobreeducados, o bien promocionan dentro de la misma empresa (movilidad interna), o bien se mueven a otras empresas desempeñando trabajos de un nivel mayor (movilidad externa). En el estudio realizado en el Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes de 2008 (IVIE, 2009d) se señalan como principales resultados los siguientes:

- El año de incorporación al mercado de trabajo tiene influencia en la probabilidad de estar sobreeducado.
- Los universitarios tienen más probabilidad que los jóvenes que solamente cursaron secundaria obligatoria de estar sobreeducados.
- Los sectores de comercio y restauración presentan mayor proporción de jóvenes sobreeducados que en otros servicios.
- Los jóvenes autónomos o con contrato indefinido tienen, por el contrario, menor probabilidad de estar sobreeducados que los jóvenes con contrato temporal.
- Los sectores sanitario y educativo tienen una probabilidad menor de dar empleo a jóvenes sobreeducados que en otros servicios.

Madrigal (2003) define el desajuste educativo como una discrepancia entre el

nivel educativo alcanzado por el trabajador y el necesario para el desempeño de su puesto de trabajo. Esta definición agrupa a los trabajadores en tres categorías: adecuadamente educados (cuando el nivel educativo del trabajador se corresponde con el requerido por su puesto de trabajo), infraeducados (cuando el nivel educativo del trabajador es inferior al requerido por su puesto de trabajo) y sobreeducados (cuando el nivel educativo del trabajador es superior al requerido por su puesto de trabajo). Partiendo de la definición anterior, se desarrollaron tres principales métodos de medición del desajuste educativo: el objetivo, el subjetivo y el estadístico.

El método objetivo se basa en el examen realizado por analistas ocupacionales sobre las cualificaciones requeridas por cada grupo ocupacional, éstas se comparan con el nivel educativo alcanzado por los trabajadores en cada categoría; este método se llevó a cabo tradicionalmente en los Estados Unidos (Berg, 1973; Kalleberg y Sorensen, 1973; Rumberger, 1987). En España se puede mencionar a García Montalvo (1995). Los defensores de este método señalan que su mayor ventaja es que la medición del desajuste educativo se hace partiendo de una escala objetiva, definida exógenamente.

El método subjetivo define el desajuste educativo a partir de las propias respuestas de los trabajadores. En este método se encuadran, por ejemplo, los trabajos de Duncan y Hoffman (1981), Rumberger (1981) y Sichernman (1991) en los Estados Unidos; Hartog y Oosterbeek (1988) para los Países Bajos; Sloane *et al.* (1995) y Dolton y Vignoles (2000) para el Reino

Unido; y Alba-Ramírez (1993) y García Serrano y Malo (1996) para España.

El método estadístico considera que un trabajador está sobreeducado (o infraeducado) cuando posee un número de años de educación superior (o inferior), en más de una desviación típica, a la media de educación de los trabajadores de su ocupación. Este método lo aplicó, entre otros, Verdugo y Verdugo (1989) y Cohn y Kahn (1995) en Estados Unidos; Groot (1996) y Groot y Maassen van den Brink (1997) en el Reino Unido; Santos (1992) y Santos *et al.* (1996) en Portugal; y García Montalvo (1995) y Beneito *et al.* (1996) en España. Kiker *et al.* (1997) propusieron el uso de la moda en lugar de la media; para ellos, el nivel educativo adecuado en un trabajo es aquél predominante entre los trabajadores de esa ocupación. Mendes de Oliveira *et al.* (2000) añaden mejoras en el indicador de la moda para evitar problemas de estimación relacionados con el tamaño de la muestra.

3. Ciclo económico y sobrecualificación

Partiendo del hecho de que una crisis económica no es más que un ciclo económico recesivo, y como paso previo al estudio de la posible relación entre crisis económica y sobrecualificación, se añade un breve recorrido por la situación del mercado laboral en España en estos últimos años, exponiendo algunas cifras y hechos que reflejan el ciclo económico presente. En términos del IVIE (2010, 2011b y 2011c) entre 2007 y 2010 se constataron los siguientes hechos:

- a) Se perdieron 1,8 millones de puestos de trabajo.
- b) La destrucción de empleo se ha concentrado en trabajadores con menos formación y más jóvenes.
- c) La tasa de temporalidad de los asalariados, sin estudios o con estudios obligatorios, alcanza el 29,6%.
- d) La crisis en el sector de la construcción ha disparado el desempleo masculino.
- e) En esos tres años se destruyeron más de un tercio de los empleos temporales de trabajadores con baja formación.
- f) La tasa de desempleo de larga duración aumentó desde el 2% en 2007 hasta el 8,5% en 2010.
- g) La probabilidad de sufrir paro de larga duración decrece cuanto mayor es el nivel de estudios del desempleado.
- h) En el último trimestre de 2010, la tasa de paro en España alcanzaba el 20,3%, frente al 9,6% en la UE-27.
- i) Entre 1964 y 2010, la población con al menos estudios medios pasó del 6,3% al 69%.
- j) Los más formados presentan tasas de actividad mayores y menor desempleo.
- k) En 2010, tener estudios medios supuso una ventaja de empleabilidad en comparación con la crisis de 1994.

El panorama anterior no es propicio para que mejoren las cifras de sobrecualificación. En la sobrecualificación pueden influir aspectos como: 1) el posible cambio en el sistema productivo de la economía española a raíz de la crisis, y 2) el proceso de Bolonia, que pretende el acercamiento entre los requerimientos de las empresas y la formación de los universi-

tarios. El proceso de Bolonia fijó las bases para el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), que supone un cambio radical en la forma de plantear la educación superior. Este cambio en las metodologías docentes conlleva, entre otras competencias, el uso de las herramientas básicas de las tecnologías de información y comunicación (TIC) necesarias para el ejercicio de la actividad profesional, es por ello que la formación universitaria esté más cercana a las necesidades empresariales.

Con relación al posible cambio de la economía a raíz de la crisis antes mencionada, se justifica (IVIE, 2009d) del siguiente modo: el sistema universitario en España sigue generando un gran número de titulados, aunque el modelo productivo basado en la construcción y el turismo favorece un elevado desajuste entre formación y empleo. La crisis económica que comienza en 2008 puede suponer el inicio de un cambio en la composición productiva de la economía, que tenga consecuencias importantes en el proceso de inserción laboral y, concretamente, en la sobrecualificación. La situación cíclica de la economía puede influir en la decisión de abandonar el sistema educativo e incorporarse al mercado de trabajo, o viceversa.

Los efectos de la recesión son especialmente importantes en el desempleo juvenil. La crisis económica provoca una reducción del coste de oportunidad de seguir estudiando, al no haber tanta posibilidad de trabajo que haga más costosa la opción de seguir con los estudios. Sanromá y Ramos (2004) señalan que dado que el desempleo es mayor entre las mujeres, una mayor tasa de paro po-

dría conducir a las mujeres a aceptar trabajos donde los requerimientos educativos sean inferiores a los que poseen. De este modo, oportunidades de empleo y sobreeducación pueden estar claramente interrelacionados.

Hay teorías que relacionan el ciclo económico con el nivel de sobrecualificación. De este modo, el nivel de sobrecualificación sería mayor en fases recesivas y menor en fases expansivas o de crecimiento. Incorporarse al mercado de trabajo en un momento cíclico de crisis puede generar persistencia en la sobrecualificación en empleos posteriores. En resumen, los trabajadores sobrecualificados son un malgasto de la inversión educativa. Y no sólo esto, sino que además, esta situación puede afectar negativamente al rendimiento de los propios trabajadores, ya que puede generar en ellos descontento e insatisfacción al no ver cumplidas sus expectativas iniciales.

4. Investigación empírica: caracterización de la sobrecualificación en tiempos de crisis

Este estudio se basa en la Encuesta de condiciones de vida en el trabajo publicada por el Ministerio de Trabajo e Inmigración. Se analizan los ocupados, según la relación entre el puesto de trabajo que ocupan y la formación que tienen, utilizando distintas variables. Las variables a considerar son 7 (sexo, edad, nivel de estudios, situación profesional, ocupación, sección de actividad y tamaño de la empresa). En las Tablas 1a y 1b aparecen por filas las distintas variables, y por columnas, para los distintos años (período 2006-2010), el porcentaje de trabajadores ocupados que están sobrecualificados (aquellos en los que su puesto de trabajo es inferior a su formación).

Tabla 1a
Trabajadores sobrecualificados (%)

	Años				
	2006	2007	2008	2009	2010
TOTAL	19,80	17,02	18,58	18,80	18,37
SEXO					
Varones	17,20	14,20	15,52	16,10	15,26
Mujeres	23,60	21,04	22,78	22,29	22,28
EDAD					
De 16 a 24 años	17,96	19,17	23,00	30,28	24,33
De 25 a 29 años	29,26	21,65	23,54	23,38	23,65
De 30 a 44 años	21,96	20,22	19,96	19,95	19,51
De 45 a 54 años	13,88	11,01	16,08	14,36	16,18
De 55 y más años	11,96	8,13	9,07	11,59	10,58
NIVEL DE ESTUDIOS					
Menos que primarios	2,32	0,85	3,29	3,77	7,79
Primarios	9,74	6,27	7,86	8,62	9,32

Tabla 1a (Continuación)

	Años				
	2006	2007	2008	2009	2010
Secundarios	19,87	16,50	13,80	12,24	14,16
Bachillerato	16,72		24,28	26,53	24,24
Formación Profesional		18,48	20,78	21,50	17,61
Universitarios	29,38	27,60	26,37	25,69	24,01
SITUACIÓN PROFESIONAL					
Asalariados	22,00	18,71	19,98	19,67	19,95
Sector Público	20,16	18,52	17,52	17,38	17,42
Sector Privado	22,58	18,76	20,74	20,54	20,75
Empresario o profesional con asalariados	3,39	3,12	4,56	10,31	4,94
Profesional o Trab. autónomo sin asalariados	11,51	11,17	12,91	15,92	13,54
Trabajadores en negocio familiar, cooperativas y otros					
	12,90	13,67	17,92	26,06	13,27

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de condiciones de vida en el trabajo (Ministerio de Trabajo e Inmigración: 2006-2010).

**Tabla 1b
Trabajadores sobrecualificados (%)**

	Años				
	2006	2007	2008	2009	2010
OCUPACIÓN					
Trabajadores no cualificados	28,35	24,78	29,58	27,82	29,94
Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores	17,33	15,48	16,77	13,42	16,09
Artesanos y trab. cualif. ind. manufac., constr. y minería	15,07	10,21	12,63	14,11	12,05
Trabajadores cualificados en agricultura y pesca	12,25	8,86	18,05	15,77	10,78
Trabajadores servicios restauración, personales, protección y vendedores de comercio	20,05	18,77	20,88	23,18	24,04
Empleados de tipo Administrativo	31,54	26,97	22,10	26,52	25,31
Técnicos y profesionales de apoyo	21,66	20,34	23,38	19,37	19,67
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	16,44	15,35	11,24	13,86	11,11
Dirección de las empresas y de la Adm. Pública	9,53	6,74	12,59	12,13	10,74
SECCIÓN DE ACTIVIDAD					
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	14,23	14,85	17,47	16,82	17,66
Industria	19,47	13,60	16,64	15,14	14,18
Construcción	12,35	11,46	14,38	12,40	10,58
Comercio al por mayor y por menor; reparación vehículos motor	20,58	17,62	18,37	19,70	19,32
Transporte y almacenamiento	21,92	19,52	19,46	17,44	20,34

Tabla 1b (Continuación)

	Años				
	2006	2007	2008	2009	2010
Hostelería	22,19	20,57	25,64	25,91	24,67
Información y comunicaciones. Act. financieras y de seguros	24,57	27,66	18,78	21,22	22,34
Act. inmobiliarias, profesionales, técnicas, administrativas, etc.	24,06	18,13	24,76	19,67	17,46
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	22,38	26,38	23,75	25,68	20,05
Educación	19,40	15,12	12,00	12,74	14,90
Actividades sanitarias y de servicios sociales	14,52	12,77	15,00	15,63	14,23
Actividades artísticas, recreativas y otros servicios	19,01	14,23	12,06	16,25	24,02
Actividades de hogares como empleadores y productores	45,39	36,23	35,33	43,73	45,38
TAMAÑO DE LA EMPRESA					
Menos de 11 trabajadores	15,40	13,99	16,76	19,21	16,66
De 11 a 50 trabajadores	19,86	16,30	16,19	17,29	18,59
De 51 a 250 trabajadores	20,65	19,95	21,28	19,81	19,31
Más de 250 trabajadores	24,19	19,62	21,00	18,77	19,72

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de condiciones de vida en el trabajo (Ministerio de Trabajo e Inmigración: 2006-2010).

El análisis empírico se puede dividir en dos partes:

- En primer lugar, en el período 2006-2010 se estudia la relación entre la sobrecualificación y las variables anteriores, haciendo especial hincapié en el año 2010, aplicando para ello métodos de regresión lineal o polinómica (según el caso). García-Montalvo (2009) utiliza también regresiones en la explicación de este concepto. Con respecto al tiempo, se optó por incluir los datos de los dos años anteriores al inicio de la crisis (2006 y 2007) y los correspondientes a los años de vigencia de la misma (últimos existentes), aunque conviene aclarar que el ciclo económico aún no está acabado, y de momento, no se sabe cuándo culminará.
- En segundo lugar, y solo para el año 2010, se utiliza la técnica de análisis

de correspondencias, porque interesa establecer la relación entre el puesto de trabajo ocupado por los trabajadores (clasificado según si está acorde o no con la formación del trabajador) y las variables sexo, edad, nivel de estudios, situación profesional, ocupación y sección de actividad; en esta ocasión, no se incluye el tamaño de la empresa porque con esta variable no se mejoran los resultados obtenidos por el modelo. En cuanto al puesto de trabajo ocupado, se clasifica en 4 tipos: el correcto (o adecuado para la formación del trabajador), más bajo que su formación (trabajador sobrecualificado), por encima de su formación (trabajador infracualificado) y con una formación diferente a la que requiere el puesto de trabajo.

4.1. Evolución de la sobrecualificación en el periodo 2006-2010. Análisis descriptivo

En este epígrafe, se analiza la evolución de la sobrecualificación en los dos años anteriores al inicio de la crisis económica, con el fin de comparar esas cifras con las de años de permanencia en ella, aunque aún no se pueda establecer una fecha que determine el fin de esta etapa. En las representaciones gráficas siguientes se estudia la sobrecualificación en función del sexo, la edad, el nivel de estudios, la situación profesional, la ocupación, la sección de actividad y el tamaño de la empresa.

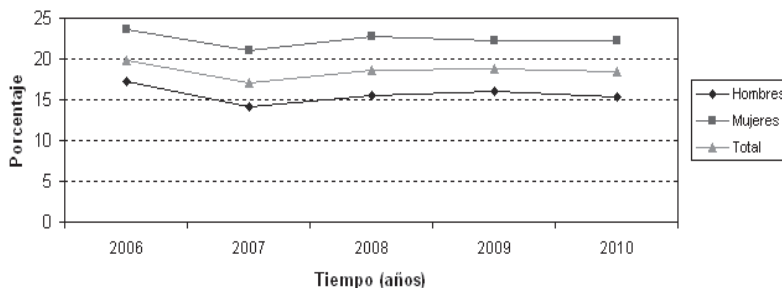
En el Gráfico 1, la sobrecualificación sigue un patrón común para hombres y mujeres ya que el trazado de la curva que une los puntos para los distintos años es similar; la diferencia está en que la sobrecualificación correspondiente a las mujeres se sitúa en una posición superior en el gráfico, es mayor en las mujeres que en los hombres. En el año anterior al inicio de la crisis (2007) se observa

una bajada de la sobrecualificación entorno al 2-3% si la comparamos con el año 2006, tanto en hombres como en mujeres, cifras que volverán a subir en el año siguiente en ambos sexos. En 2009, en los hombres se produce un nuevo incremento, sin embargo, en las mujeres hay una ligera disminución con respecto al año anterior.

En este sentido, la influencia del género en el mercado laboral es un tema ampliamente tratado en la literatura especializada. El Gráfico 1 es un indicador del comportamiento dispar de la sobrecualificación en función del género, está en la línea de Battu *et al.* (2000). En el estudio de estos autores se concluye que los efectos de estar sobreeducados son más importantes para las mujeres que para los hombres. Büchel y Van Ham (2003) argumentan que las posibles diferencias de sobreeducación entre hombres y mujeres se pueden explicar tal vez por la menor movilidad espacial de éstas.

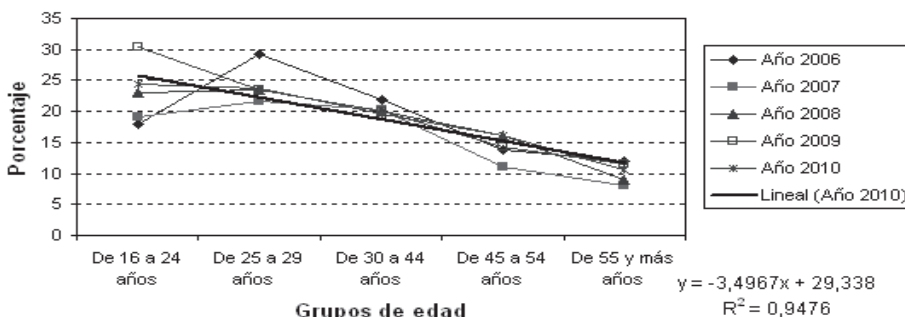
En el Gráfico 2 se representa la sobrecualificación a partir de los 16 años, que es cuando las personas pueden ini-

Gráfico 1
Sobrecualificación en función del sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de condiciones de vida en el trabajo (Ministerio de Trabajo e Inmigración: 2006-2010).

Gráfico 2
Sobrecualificación por grupos de edad



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de condiciones de vida en el trabajo (Ministerio de Trabajo e Inmigración: 2006-2010).

ciar su vida laboral, y se ve claramente cómo el fenómeno de la sobrecualificación, en términos generales, disminuye con la edad, confirmando así la teoría a este respecto. Ya se había señalado en IVIE (2009b) que a medida que aumentan los años que el asalariado lleva en el mercado de trabajo, el problema de sobreeducación pierde relevancia. Aquí conviene precisar que una cosa es la edad del trabajador y otra distinta son los años que lleva en el mercado de trabajo, aunque son dos cuestiones que la mayoría de las veces se relacionan.

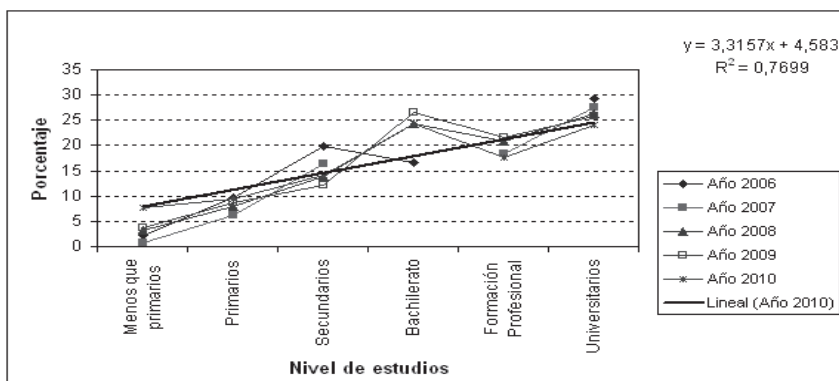
Para el año 2010 (en plena crisis económica) la regresión lineal realizada arroja muy buenos resultados. Si la edad es la variable explicativa ($X=1, 2, 3, 4$ y 5 se refiere a los distintos intervalos) y la variable explicada es la sobrecualificación, el modelo indica que entre la edad y la sobrecualificación hay una relación inversa; más concretamente, si pasamos al intervalo de edad siguiente el porcentaje de sobrecualificación disminuye 3,4967%, y

además hay una elevada bondad del ajuste, $R^2=0,94$. Esto puede deberse al aumento de los niveles educativos de las generaciones jóvenes y que, al principio, están dispuestas a aceptar puestos de trabajo por debajo de su nivel de cualificación para insertarse en el mercado laboral.

Representando el nivel de estudios en orden ascendente, en el Gráfico 3 se observa que la relación entre la sobrecualificación y el nivel de estudios sigue una tendencia creciente. Con los datos del año 2010, si se intenta trazar una recta que pase lo más cerca posible de los puntos observados, se obtiene una regresión lineal con pendiente positiva. Indica que al incrementar el nivel de estudios un puesto, la sobrecualificación aumenta 3,3157%. El $R^2=0,76$ se puede considerar aceptable. Fijándose únicamente en el concepto de sobrecualificación, resulta evidente la estrecha relación entre sobrecualificación y nivel de estudios.

El resultado anterior es coherente con las teorías a este respecto. García-

Gráfico 3
Sobrecualificación y el nivel de estudios

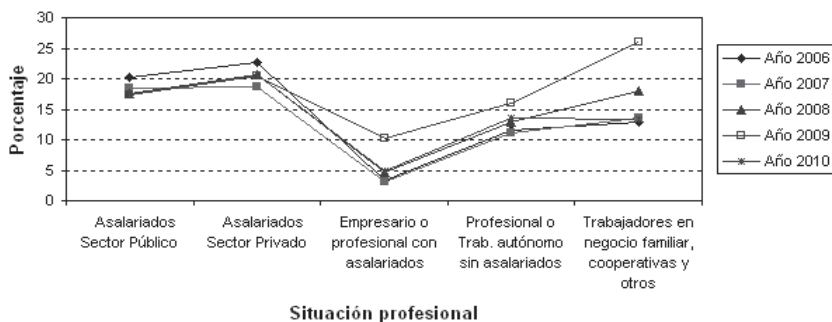


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de condiciones de vida en el trabajo (Ministerio de Trabajo e Inmigración: 2006-2010).

Montalvo (2009) demuestra que el incremento de la probabilidad de sobrecualificación está relacionado con tener educación secundaria superior o universitaria. Los resultados obtenidos por Sanromá y Ramos (2004) han confirmado que cuanto mayor es el nivel de estudios mayor es la probabilidad de estar sobreeducado.

En el Gráfico 4 se analizan los porcentajes de sobrecualificación dependiendo de la situación profesional. Al ser la situación profesional una variable cualitativa nominal, el estudio se limita a comentar los resultados de su representación gráfica. Los empresarios o profesionales con asalariados son el colectivo

Gráfico 4
Sobrecualificación y la situación profesional



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de condiciones de vida en el trabajo (Ministerio de Trabajo e Inmigración: 2006-2010).

con menores cifras de sobrecualificación para todos los años. Los empresarios o profesionales que ejercen su actividad de manera autónoma no tienen ninguna persona que en el escalafón profesional les determine el puesto que deben desempeñar, y son ellos mismos los que establecen su ocupación y su retribución.

Llama la atención que en el año 2009 las cifras de sobrecualificación son superiores a las de 2010 para casi todas las categorías de situación profesional. Los asalariados, ya sean del sector público o privado, tienen mayores cifras de sobrecualificación si se compara con los empresarios, profesionales y trabajadores en negocio familiar, cooperativas y otros (salvo en 2009, en el caso de los trabajadores en negocio familiar, cooperativas y otros).

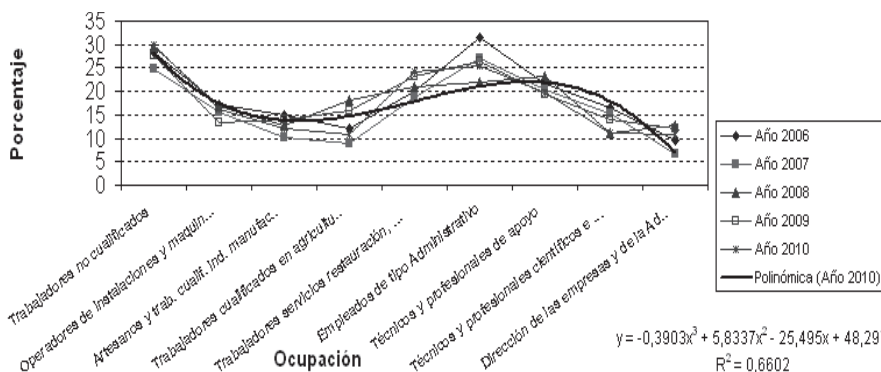
En el Gráfico 5, se relaciona la sobrecualificación con la ocupación. La ocupación es una variable cualitativa en la que el orden de las categorías es subjetivo; se adopta la ordenación del Ministe-

rio de Trabajo, aunque en orden ascendente. Mediante un modelo de regresión polinómica de orden tres se obtiene un $R^2=0,66$; este resultado es cuestionable por dos razones: la escasez de los datos, y la distinta ordenación de las categorías que puede realizarse dependiendo del criterio elegido. La aplicación de esta metodología (regresión polinómica) en el tema de sobrecualificación es novedosa.

El gráfico refleja que los trabajadores que realizan tareas de dirección de empresas son los que están menos sobrecualificados, y los más sobrecualificados son los trabajadores que desempeñan trabajos que no requieren cualificación y empleados administrativos. Estos resultados son lógicos, puesto que si se ocupa un puesto de dirección de empresas (máxima categoría en una empresa) no tiene sentido hablar de sobrecualificación, únicamente cabría la posibilidad de tener una formación distinta al puesto de trabajo.

En cuanto a los referentes teóricos, en IVIE (2009d) se afirma que los trabaja-

Gráfico 5
La sobrecualificación y la ocupación



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de condiciones de vida en el trabajo (Ministerio de Trabajo e Inmigración: 2006-2010).

dores de comercio y restauración presentan mayor proporción de jóvenes sobrecualificados que en otros servicios. La diferencia con los resultados de esta investigación está en que la base de datos aquí utilizada (ECV) engloba a todos los ocupados, no solo jóvenes; de todos modos, los trabajadores de comercio y restauración presentan elevadas cifras de sobrecualificación.

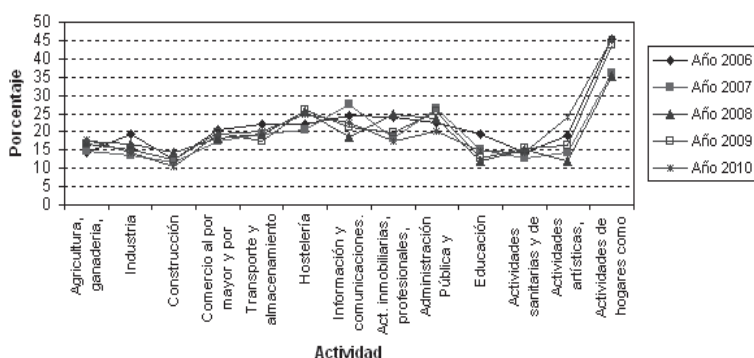
En el Gráfico 6, se estudia la sobrecualificación en su relación con la sección de actividad. Al igual que con la situación profesional, el orden carece de sentido. En esta ocasión, sólo cabe comentar que las actividades de hogares como empleadores y productores son las que presentan porcentajes de sobrecualificación más altos, no solo en los años anteriores a la crisis, sino durante la misma, es decir, en todo el período analizado (2006-2010). García-Montalvo y Peiró (2009) consideran que otro factor determinante de la sobrecualificación es el sector de actividad, aunque los

sectores no coinciden con los aquí expuestos y por ello, no son comparables.

En el Gráfico 7, se estudia la posible relación entre la sobrecualificación y el tamaño de la empresa. Se realiza una regresión lineal para el año 2010, la variable X= 1, 2, 3 y 4 son los intervalos correspondientes al tamaño de la empresa y la variable Y es la sobrecualificación; el resultado es bastante bueno ($R^2=0,88$). La pendiente de la recta indica que si el tamaño de la empresa pasa al intervalo siguiente (aumenta un nivel), la sobrecualificación aumenta casi un 1%. Se puede afirmar que el fenómeno de la sobrecualificación, en términos generales, es mayor en empresas más grandes, aunque hay que hacer la salvedad, de que al ser la pendiente pequeña, esas variaciones en la sobrecualificación ante incrementos en el tamaño de las empresas son de escasa entidad.

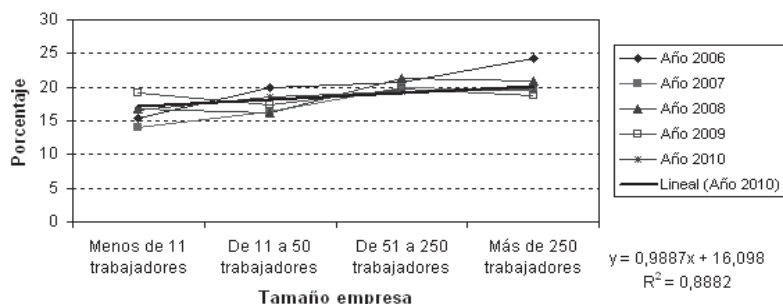
Comparando con las referencias teóricas, la finalidad de Sanromá y Ramos (2004), ha sido contrastar para la

Gráfico 6
La sobrecualificación y la sección de actividad



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de condiciones de vida en el trabajo (Ministerio de Trabajo e Inmigración: 2006-2010).

Gráfico 7
La sobrecualificación y el tamaño de la empresa



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de condiciones de vida en el trabajo (Ministerio de Trabajo e Inmigración: 2006-2010).

economía española la influencia en la sobrecualificación de los mercados de trabajo locales y de otras variables relacionadas con la movilidad espacial y el territorio. La diferencia con el análisis empírico aquí desarrollado es que se quiere explicar la influencia en la sobrecualificación no del tamaño del mercado de trabajo (ámbito geográfico) sino del tamaño de la empresa. En el estudio de García-Montalvo (2009) sí se estudia el tamaño de la empresa como determinante de la sobrecualificación, pero los estimadores no resultan estadísticamente significativos.

4.2. Estudio de la sobrecualificación en el año 2010. Análisis de correspondencias

El objetivo del análisis de correspondencias es estudiar relaciones entre variables no métricas y enriquecer la información que ofrecen las tablas de contingencia, que únicamente comprueban si existe algún tipo de relación entre las variables (test Chi-cuadrado, entre otros) y la intensidad de esa relación (test V de

Cramer, entre otros). Mediante este análisis se señala además en qué grado contribuyen a esa relación los distintos valores de las variables, información que se suele proporcionar gráficamente (valores asociados próximos) (Pérez, 2009 y 2011). La cercanía o lejanía entre los puntos obtenidos es reflejo de las relaciones de semejanza o disparidad entre las distintas categorías.

La tabla de contingencia escogida está formada por las variables "Categorías" y "Puesto". La variable Categorías la integran 39 modalidades, éstas son todas las características vistas en la tabla 1a, es decir, sexo (varones y mujeres), edad (de 16 a 24 años, de 25 a 29 años, entre otros), nivel de estudios (menos que primarios, primarios, etc.) hasta sección de actividad (agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, entre otras). La variable Puesto se refiere al puesto de trabajo ocupado por los trabajadores, esta variable tiene 4 modalidades: acorde con la formación, más bajo que su formación, por encima de su formación, y necesita una formación distinta a la que tiene.

En la Tabla 3 se muestran las contribuciones de cada una de las $K = \min \{39-1, 4-1\} = 3$ dimensiones calculadas por el programa, a la inercia total. El programa utilizado es el SPSS. En esta tabla aparece el valor del estadístico Chi-cuadrado con un p-valor menor que 0,01, lo que nos conduce a rechazar la hipótesis nula de independencia entre las dos variables al 99%. Es decir, planteado el contraste:

H_0 : Categorías y Puesto son independientes

H_1 : Categorías y Puesto no son independientes.

resulta que ambas variables no son independientes, y de este modo se justifica la aplicación del análisis de correspondencias. La inercia total representa la explicación total de los ejes (explican un total de 0,043). Aunque el valor de la inercia puede parecer pequeño (0,035, 0,005 y 0,003), entre los tres ejes explican el 100% de la varianza. Observamos que la primera dimensión contribuye un 82,1% a dicha inercia y que las dos primeras contribuyen un 94%, por lo que afirmamos que las dependencias observadas en la

tabla están adecuadamente recogidas por las dos primeras dimensiones.

En las Tablas 4 y 5 aparecen las contribuciones a la inercia total de cada punto fila y columna. En Inercia, específicamente, se observa lo que aporta cada categoría al total de la misma. Por ejemplo, al total de la inercia (0,043) las actividades de hogares (valor perteneciente a puntos de fila) aporta 0,013, mientras que puesto más bajo que su formación o sobrecualificación (valor perteneciente a puntos columna) aporta 0,029.

Con contribución de los puntos a la inercia de la dimensión se cuantifica la importancia de un punto a la hora de explicar un eje, son las contribuciones absolutas. Actividades de hogares es el valor más importante de los puntos de fila (37% de la inercia explicada para el primer eje) y puesto más bajo que su formación es el más importante de los puntos de columna (81,8% de la inercia) para la orientación del primer eje. Dirección de empresas es el valor más importante de los puntos de fila (20,1% de la inercia explicada para el segundo eje) y puesto distinto a su forma-

Tabla 3
Contribuciones a la inercia total de cada dimensión

Dimensión	Valor propio	Inercia	Chi-cuadrado	Sig.	Proporción de inercia		Confianza para el valor propio	
					Explicada	Acumulada	Desviación típica	Correlación 2
1	,187	,035			,821	,821	,017	-,004
2	,071	,005			,118	,940	,017	
3	,051	,003			,060	1,000		
Total		,043	166,497	,001 ^a	1,000	1,000		

a. 114 grados de libertad.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de condiciones de vida en el trabajo (Ministerio de Trabajo e Inmigración: 2010).

Tabla 4
Contribuciones totales y relativas de los perfiles fila^a

Categorías	Coordenadas			Contribución				
	1	2	Inercia	De los puntos a la inercia de la dimensión		De la dimensión a la inercia del punto		
				1	2	3	4	Total
a. Varones	-,169	-,026	,000	,004	,000	,931	,008	,939
b. Mujeres	,252	,041	,000	,009	,001	,966	,010	,976
c. De 16 a 24 años	,370	,117	,001	,019	,005	,961	,036	,998
d. De 25 a 29 años	,324	,168	,001	,014	,010	,648	,066	,714
e. De 30 a 44 años	,086	-,045	,000	,001	,001	,639	,066	,705
f. De 45 a 54 años	-,115	,172	,000	,002	,011	,440	,374	,814
g. De 55 y más años	-,449	-,330	,001	,028	,039	,783	,160	,943
h. Menos que primarios	-,616	-,581	,003	,052	,122	,684	,230	,914
i. Primarios	-,523	-,334	,002	,037	,040	,842	,130	,972
j. Secundarios	-,235	-,271	,001	,008	,027	,493	,250	,743
k. Bachillerato	,373	,077	,001	,019	,002	,919	,015	,934
l. Formación Profesional	-,038	,520	,001	,000	,097	,012	,871	,884
m. Universitarios	,364	-,105	,001	,018	,004	,833	,026	,860
n. Asalariados	,114	-,043	,000	,002	,001	,896	,049	,945
ñ. Empresario con asalariados	-,799	,303	,003	,087	,033	,914	,050	,964
o. Profesional sin asalariados	-,269	,266	,001	,010	,025	,473	,175	,648
p. Trabajadores neg. familiar	-,283	-,221	,001	,011	,018	,680	,157	,836
q. Dirección empresas	-,443	,747	,002	,027	,201	,441	,476	,917
r. Técnicos científicos	-,415	-,442	,001	,024	,071	,693	,299	,992
s. Técnicos de apoyo	,096	,001	,000	,001	,000	,941	,000	,941
t. Empleados administrativos	,423	,473	,001	,025	,081	,601	,284	,885
u. Trabajadores servicios	,352	,078	,001	,017	,002	,966	,018	,984
v. Trabajadores agricultura	-,436	-,125	,001	,026	,006	,949	,030	,979
w. Artesanos	-,368	,065	,001	,019	,002	,982	,012	,993
x. Operadores instalaciones	-,120	-,028	,000	,002	,000	,935	,019	,954
y. Trabajadores no cualificados	,717	-,267	,003	,070	,026	,950	,050	1,000
z. Agricultura, ganadería, etc.	-,028	,286	,000	,000	,030	,024	,968	,992
A. Industria	-,235	-,014	,000	,008	,000	,976	,001	,978
B. Construcción	-,450	,042	,001	,028	,001	,991	,003	,994
C. Comercio	,066	,345	,000	,001	,043	,075	,768	,842
D. Transporte y almacenamiento	,144	-,224	,000	,003	,018	,307	,282	,590
E. Hostelería	,396	,043	,001	,021	,001	,990	,005	,995
F. Información y comunicaciones	,250	,035	,000	,009	,000	,885	,007	,892
G. Act. inmobiliarias, etc.	-,034	-,137	,000	,000	,007	,143	,849	,992
H. Admón. Pública y defensa	,113	-,244	,000	,002	,021	,197	,347	,544

Tabla 4 (Continuación)

Categorías	Coordenadas			Contribución				
	1	2	Inercia	De los puntos a la inercia de la dimensión		De la dimensión a la inercia del punto		
				1	2	3	4	Total
I. Educación	-,187	-,110	,000	,005	,004	,452	,059	,512
J. Act. sanitarias y sociales	-,224	-,072	,000	,007	,002	,638	,025	,664
K. Act. artísticas, etc.	,351	,168	,001	,017	,010	,887	,077	,965
L. Act. de hogares	1,644	-,327	,013	,370	,039	,984	,015	,999
Total activo			,043	1,000	1,000			

a. Normalización Simétrica.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de condiciones de vida en el trabajo (Ministerio de Trabajo e Inmigración: 2010).

Tabla 5
Contribuciones totales y relativas de los perfiles columna^a

Puesto	Coordenadas			Contribución				
	1	2	Inercia	De los puntos a la inercia de la dimensión		De la dimensión a la inercia del punto		
				1	2	1	2	Total
Correcto	-,201	-,064	,006	,168	,046	,960	,037	,998
Más bajo que formación	,920	,010	,029	,818	,000	1,000	,000	1,000
Por encima de formación	-,293	,681	,003	,006	,088	,073	,150	,223
Distinta formación	-,232	1,569	,005	,007	,866	,052	,894	,946
Total activo			,043	1,000	1,000			

a. Normalización Simétrica.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de condiciones de vida en el trabajo (Ministerio de Trabajo e Inmigración: 2010).

ción es el más importante de los puntos de columna (86,6% de la inercia) para la orientación del segundo eje.

Sin embargo, con la contribución de la dimensión a la inercia del punto se mide el porcentaje de cada modalidad explicado por cada eje, son las contribuciones relativas. En cuanto a las Categorías y Puesto que mejor están representadas

sobre el primer eje factorial, serán las que tengan contribuciones relativas más elevadas. En cuanto a las Categorías se corresponden con mujeres (96,6%), edad 16 a 24 años (96,1%), trabajadores de servicios (96,6%), trabajadores de agricultura (94,9%), artesanos (98,2%), trabajadores no cualificados (95%), industria (97,6%), construcción (99,1%), hos-

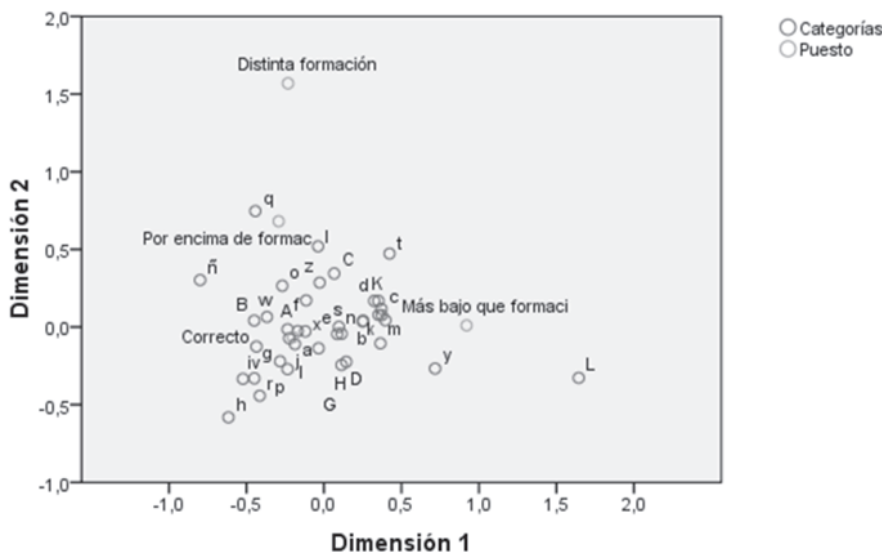
telería (99%) y actividades de hogares (98,4%).

En cuanto al Puesto se corresponde con el puesto más bajo que su formación (100%); es el caso de la sobrecualificación, este resultado es muy satisfactorio, porque indica que el primer eje factorial explica el 100% de la modalidad sobrecualificación. En lo que respecta a las Categorías que mejor están representadas sobre el segundo eje factorial son las características formación profesional (87,1%), dirección de empresas (47,6%), agricultura, ganadería, etc. (96,8%), comercio (76,8%) y actividades inmobiliarias (84,9%). En el Puesto se corresponde con distinta formación a la necesaria (89,4%).

En el plano factorial formado por los dos primeros ejes, están bien representadas casi todas las Categorías (salvo la excepción de transporte y almacenamiento, Admón. Pública y educación) ya que casi todas las características tienen porcentajes de representación superiores al 70% (última columna de la Tabla 4). Para el Puesto (última columna de la Tabla 5), los porcentajes de representación son muy altos (superiores al 90%) excepto cuando el puesto de trabajo es superior a la formación del trabajador (total= 22,3%).

En la Figura 1, se representan las relaciones entre las modalidades de las variables Categorías y Puesto. Se aplica el método de normalización simétrica, según

Figura 1
Representación gráfica de los puntos de fila y de columna.
Normalización simétrica



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de condiciones de vida en el trabajo (Ministerio de Trabajo e Inmigración: 2010).

el cual, para cada dimensión, las puntuaciones de fila son la media ponderada de las puntuaciones de columna divididas por el valor propio coincidente, y al revés, las puntuaciones de columna son la media ponderada de las puntuaciones de fila divididas por el valor propio coincidente. Este método es adecuado para examinar las diferencias o similitudes entre las categorías de las dos variables.

A la vista de la situación de las modalidades sobre el plano, se observa que la sobrecualificación (puesto de trabajo más bajo que la formación) se asocia a las características c (de 16 a 24 años), m (universitarios), y (trabajadores no cualificados), K (actividades artísticas, recreativas y otros servicios), t (empleados de tipo administrativo) y L (actividades de hogares). Estos resultados confirman lo obtenido previamente en el análisis descriptivo, así como en las representaciones gráficas. Los resultados del análisis de correspondencias y sus implicaciones se pueden concretar en los siguientes puntos:

- El puesto de trabajo (acorde o no con la formación) no es independiente de las características asociadas a cada persona.
- De 43 modalidades que entran en el análisis, la modalidad sobrecualificación (o puesto más bajo que la formación) es la que presenta mayor inercia (0,029 de un total de 0,043). Además, es la única modalidad que es explicada al 100% (por el primer eje), y también es la única característica que tiene un porcentaje de representación del 100%. Este resultado es sumamente satisfactorio.
- A la vista del plano factorial (Figura 1), se interpreta que la sobrecualificación

se asocia básicamente a universitarios, jóvenes y ocupados en puestos que no requieren cualificación. Estos resultados confirman el estudio teórico expuesto en el epígrafe 2.

- De los puntos anteriores se desprende que el modelo empleado refleja adecuadamente el mercado laboral actual, en lo relativo al fenómeno de la sobrecualificación.

5. Conclusiones

La sobreeducación se produce cuando el trabajador tiene un nivel educativo superior al que requiere su puesto de trabajo. Este concepto revela la estrecha relación que existe entre sobreeducación y nivel de estudios. Aunque no es el objetivo de este trabajo, la diferencia de salarios que se produce entre un trabajador sobrecualificado y otro con un trabajo acorde con su formación, es un tema recurrente en la literatura especializada. Además, la sobrecualificación influye negativamente en la satisfacción laboral, ya que conlleva menores salarios, puede reducir la productividad de los trabajadores, entre otros aspectos.

En la contratación de personal, aunque existan pruebas de selección que permitan identificar habilidades en los individuos, las empresas se guían más por el currículo que por otros criterios. Es la promoción interna, fundamentada más en la productividad del trabajador que en sus niveles educativos, la que reducirá el desajuste entre los niveles de formación y empleo, existiendo entonces una sobrecualificación temporal, que se iría subsanando con el tiempo. En otras ocasiones, la sobrecualificación se debe a la resis-

tencia de los trabajadores a la movilidad geográfica, la negativa a empleos que impliquen retos o versatilidad de tareas. Otro motivo de sobrecualificación puede ser la conciliación familiar y laboral, cuando se acepta un puesto de trabajo con menos cualificación si el trabajo permite al trabajador estar cerca de la familia y así atender los compromisos familiares.

La situación cíclica de la economía puede influir en la decisión de abandonar el sistema educativo e incorporarse al mercado de trabajo, o viceversa. El nivel de sobrecualificación sería mayor en fases recesivas y menor en fases de crecimiento. Incorporarse al mercado de trabajo en un momento de crisis puede generar persistencia en la sobrecualificación. El análisis empírico desarrollado se corresponde con un momento de crisis en el mercado laboral español.

El estudio descriptivo de la sobrecualificación en el período 2006-2010 sigue un patrón común para hombres y mujeres, aunque la sobrecualificación en las mujeres refleja cifras mayores. Una posible razón que hace que la sobrecualificación sea mayor en mujeres que en hombres es porque éstas son más reticentes a la movilidad; este punto enlaza con la conciliación familiar y laboral reflejada en el párrafo anterior.

Con respecto a la situación profesional, en general, los asalariados tienen mayores cifras de sobrecualificación si se compara con los empresarios, profesionales y trabajadores en negocio familiar, cooperativas y otros; que las cifras de sobrecualificación sean mayores en los asalariados resulta lógico. En la revisión teórica no se ha encontrado ninguna referencia a este respecto, y por consiguiente, puede ser un tema a estudiar.

En cuanto al tamaño de la empresa, este se considera un factor de menor relevancia en la explicación de la sobrecualificación; aunque en empresas de mayor tamaño se observó un incremento de sobrecualificación, esto por las características mismas de la entidad.

La sobrecualificación (puesto de trabajo más bajo que la formación) se asocia básicamente a jóvenes, con estudios universitarios, y ocupados en puestos que no requieren cualificación. Este análisis permitió confirmar algunos postulados teóricos revisados; en la actualidad se produce una espiral de crecimiento del nivel de estudios de la población que busca trabajo y que genera un desajuste con el mercado de trabajo, puesto que el incremento de las necesidades educativas de los empleadores crece más despacio.

La sobrecualificación del siglo XXI (en concreto, año 2008 en adelante) está más presente que en décadas anteriores, no sólo por la crisis económica vigente, sino también porque las generaciones más jóvenes han aumentado su nivel de estudios, y por tanto, hay una abundancia de trabajadores con elevada formación. Esto hecho en sí ya es determinante para que un gran número de jóvenes que intentan incorporarse al mercado laboral lo hagan en puestos de trabajo que requieren una formación menor. Tanto los organismos públicos como privados deberían promover actuaciones que posibiliten el aprovechamiento del capital humano conseguido en la educación, porque el fenómeno de la sobrecualificación no es más que un malgasto de la inversión educativa.

En una situación como la actual, con unas cifras de desempleo tan eleva-

das, muchos trabajadores aceptan los trabajos que se les presentan sin reparar si éstos son de buena o mala calidad, o si están o no de acorde con su formación; el primer fenómeno se refiere a la precariedad laboral y el segundo a la sobrecualificación. De todos modos, aunque efectivamente estos últimos años la sobrecualificación total haya aumentado con respecto al año 2007, inicialmente era de esperar unas cifras mayores a las existentes, es decir, que la crisis económica tuviese mayor repercusión en la sobrecualificación. Se debe insistir en el hecho de que la crisis actual no ha concluido, y por tanto, se desconoce la evolución en un futuro que se presenta incierto. En este contexto, a falta de los datos últimos, se puede prever que los resultados de sobrecualificación no van a mejorar a los aquí expuestos.

Aun así, en la crisis actual, los jóvenes con estudios universitarios presentan las menores tasas de paro. El nivel de formación de los jóvenes que se incorporan al mercado de trabajo continúa aumentando, a la vez que el porcentaje de personas que abandonan los estudios se reduce. Ante la falta de salidas laborales, los jóvenes deciden seguir estudiando. Las empresas ofrecen pocos puestos de trabajo y éstos necesitan unos requerimientos de formación inferiores a los que poseen las personas que solicitan esos trabajos. Todo ello conduce a que muchos titulados universitarios realicen tareas que no requieren cualificación, y en último término, haga que el concepto de sobrecualificación tenga plena vigencia.

El momento actual de inestabilidad económica hace que se aborden no solo conceptos como la sobrecualificación, sino

también otros como el desempleo, la precariedad laboral y, en último término, la pobreza y la exclusión social, apareciendo la figura del *trabajador pobre*, que ya ha sido introducido por otros autores y que puede constituir el tema de otra u otras investigaciones.

Referencias Bibliográficas

- Alba-Ramírez, Alfonso (1993). Mismatch in the Spanish Labor Market: Overeducation?, **Journal of Human Resources**, Vol. 28, No. 2, pp 259-278.
- Battu, Harminder; Belfield, Clive R.; Sloane, Peter J. (2000). How well can we measure graduate over-education and its effects?, **National Institute Economic Review**, Vol. 171, No.1, pp 82-93.
- Beneito, Pilar; Ferri, Javier; Molt, María Luisa; y Uriel, Ezequiel (1996). Over/undereducation and on-the-job training in Spain: effect on pay returns, **8th Conference of the European Association of Labour Economists**, Chania, Crete.
- Berg, Ivar (1973). **Education and jobs. The great training robbery**. Middlesex: Penguin Education, Penguin Books.
- Bonal, Xavier (2009). La educación en tiempos de globalización: ¿quién se beneficia?, **Educação & Sociedade**, Vol. 30, No. 108, pp 1-8.
- Büchel, Felix y Van Ham, Maarten (2003). Overeducation, Regional Labour Markets and Spatial Flexibility, **Journal of Urban Economics**, Vol. 53, No. 3, pp 482-493.
- Budría, Santiago y Moro-Egido, Ana Isabel (2008). El fenómeno de la sobre-educación en España, **Revista Temas Actuales de Economía**, No. 2, pp 135-152.
- Cequea, Mirza y Núñez, Miguel (2011). Factores humanos y su influencia en la productividad, **Revista Venezolana de Gerencia**, Vol. 16, No. 53, pp 116-137.

- Cohn, Elchanan y Kahn, Shanina (1995). The wage effects of overschooling revisited, **Labour Economics**, Vol. 2, No. 1, pp 67-76.
- Dolado, Juan José; Felgueroso, Florentino; y Jimeno, Juan Francisco (2000). Explaining youth labor market problems in Spain: crowding-out, institutions or technology shifts?, **IZA Discussion Paper**, No. 142.
- Dolton, Peter y Vignoles, Anna (2000). The incidence and effects of overeducation in the U.K. graduate labour market, **Economics of Education Review**, Vol. 19, pp 179-198.
- Duncan, Greg y Hoffman, Saul (1981). The economic value of surplus education, **Economics of Education Review**, 1, 1, pp 75-86.
- Forgeot, Gérard y Gautié, Jérôme (1997). Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement, **Economie et Statistique**, No. 304-305.
- Freeman, Richard Barry (1976). **The overeducated American**, Londres: Academic Press.
- García Montalvo, José (1995). Empleo y sobrecualificación: el caso español, **Documento de Trabajo**, No. 95-20, Fundación de Estudios de Economía Aplicada - FEDEA.
- García-Montalvo, José (2009). La inserción laboral de los universitarios y el fenómeno de la sobrecualificación en España, **Papeles de Economía Española**, No. 119, pp 172-187.
- García-Montalvo, José y Peiró, José María (2009). **Análisis de la sobrecualificación y la flexibilidad laboral**, Observatorio de Inserción laboral de los jóvenes 2008.
- García Serrano, Carlos y Malo, Miguel Ángel (1996). Desajuste educativo y movilidad laboral en España, **Revista de Economía Aplicada**, 11, Vol. IV, pp 105-131.
- Gobernado Arribas, Rafael (2005). La sobreeducación en España: Estudio descriptivo y revisión crítica del concepto, **Documentos de Trabajo. Serie Sociología, Centro de Estudios Andaluces, Junta de Andalucía**.
- Groot, Wim (1996). The incidence of, and returns to overeducation in the U.K., **Applied Economics**, No. 28, pp 1345-1350.
- Groot, Wim y Maassen van den Brink, Henriëtte (1997). Allocation and the returns to overeducation in the United Kingdom, **Education Economics**, Vol. 5, No. 2, pp 169-183.
- Groot, Wim y Maassen van den Brink, Henriëtte (2000). Overeducation in the labor market: a meta-analysis, **Economics of Education Review**, Vol. 19, No. 2, pp 149-158.
- Gundlach, Erich; Navarro de Pablo, Jose; y Weisert, Natascha (2001). Education is good for the poor, **World Institute for Development Economics Research, Discussion paper**, No. 137, pp 1-17.
- Hartog, Joop (2000). Over-education and earnings: Where are we, where should we go?, **Economics of Education Review**, Vol. 19, No. 2, pp 131-147.
- Hartog, Joop y Oosterbeek, Hessel (1988). Education, allocation and earnings in the Netherlands: overschooling?, **Economics of Education Review**, Vol. 7, No. 2, pp 185-194.
- Instituto Nacional de Estadística INE (2013). Encuesta de Población Activa (metodología 2005), Madrid.
- Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas IVIE (2008). El uso del capital humano en los sectores de la economía española, **Cuadernos de Capital Humano**, No. 86, febrero.
- Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE) (2009a). Dinámica de la sobrecualificación: ¿permanente o

- transitoria?, **Cuadernos de Capital Humano**, No. 103, agosto.
- Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE) (2009b). Perspectivas de futuro del capital humano y los emprendedores en España, **Cuadernos de Capital Humano**, No. 101, junio.
- Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE) (2009c). Flexibilidad laboral y características de los jóvenes, **Cuadernos de Capital Humano**, No. 106, noviembre.
- Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE) (2009d). Ciclo económico y sobrecualificación: efectos de la crisis actual, **Cuadernos de Capital Humano**, No. 104, septiembre.
- Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE) (2010). Capital humano y empleo en tiempos de crisis, **Cuadernos de Capital Humano**, No. 118.
- Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE) (2011a). Crisis y mercado de trabajo en perspectiva europea, **Cuadernos de Capital Humano**, No. 131.
- Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE) (2011b). Capital humano y empleo en tiempos de crisis (II), **Cuadernos de Capital Humano**, No. 122.
- Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE) (2011c). Nuevas Series de Capital Humano: una mirada histórica, **Cuadernos de Capital Humano**, No. 124.
- Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE) (2012). Crisis y mercado de trabajo: una perspectiva regional, **Cuadernos de Capital Humano**, No. 133.
- Kalleberg, Aage y Sorensen, Arne (1973). The measurement of the effects of overtraining on job attitudes, **Sociological Methods and Research**, Vol. 2, No. 2, pp 215-238.
- Kampelmann, Stephan y Rycx, François (2012). The impact of educational mismatch on firm productivity: Evidence from linked panel data, **Economics of Education Review**, Vol. 31, No. 6, pp 918-931.
- Kiker, Bill; Santos, María Clementina; y Mendes de Oliveira, Manuel (1997). Overeducation and undereducation: evidence for Portugal, **Economics of Education Review**, Vol. 16, No. 2, pp 111-125.
- Madrigal Bajo, Mónica (2003). Una revisión de los métodos de medición del desajuste educativo: ventajas e inconvenientes, **X Congreso de Economía Pública**, Tenerife (España).
- Mendes de Oliveira, Manuel; Santos, María Clementina; y Kiker, Bill (2000). The role of human capital and technological change in overeducation, **Economics of Education Review**, Vol. 19, No. 2, pp 199-206.
- Pérez, César (2009). **Técnicas estadísticas multivariantes con SPSS**, Garceta grupo editorial, Madrid.
- Pérez, César (2011). **Técnicas de segmentación. Conceptos, herramientas y aplicaciones**, Garceta grupo editorial, Madrid.
- Pérez, Pablo (2005). La sobreeducación en el mercado de trabajo argentino en un período de desempleo masivo (1995-2003), **7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo**, Buenos Aires (Argentina).
- Ramos, Raul; Surinach, Jordi; y Artis, Manuel (2012). Regional economic growth and human capital: The role of overeducation, **Regional Studies**, Vol. 46, No. 10, pp 1389-1400.
- Rosen, Sherwin (1972). Learning and experience in the labor market, **The Journal of Human Resources**, Vol. 7, No. 3, pp 326-342.

- Rumberger, Rusell (1981). The rising incidence of overeducation in the U.S. labour market, **Economics of Education Review**, Vol. 1, No. 3, pp 293-314.
- Rumberger, Rusell (1987). The impact of surplus schooling on productivity and earnings, **The Journal of Human Resources**, Vol. XXII, No. 1, pp 24-50.
- Salas Julieta, María Alejandra (2005). El fenómeno de sobrecualificación: calificaciones y competencias, **7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo**, Buenos Aires (Argentina).
- Sanromá, Esteve y Ramos, Raúl (2004). Sobrecualificación y mercados de trabajo locales en España, **VII Encuentro de Economía Aplicada**, Vigo (España).
- Santos, María Clementina (1992). An exploration of different measures for job requirements: over-(under)education in the Portuguese labor market, **Conference of the European Association of Labor Economists**, Warwick.
- Santos, María Clementina; Mendes de Oliveira, Manuel; y Kiker, Bill (1996). Overeducation and undereducation: evidence for Portugal, **8th Conference of the European Association of Labour Economists**, Chania, Crete.
- Sicherman, Nachum (1991). Overeducation in the labour market, **Journal of Labor Economics**, Vol. 9, pp 101-122.
- Sicherman, Nachum y Galor, Oded (1990). A Theory of Career Mobility, **Journal of Political Economy**, Vol. 98, No. 1, pp 169-192.
- Sloane, Peter; Battu, Harminder; y Seaman, Paul Timothy (1995). Overeducation, undereducation and the British labour market, **University of Aberdeen, Department of Economics, Discussion Paper, 95-08**.
- Thurow, Lester Carl (1975). **Generating inequality: Mechanics of Distribution in the US Economy**, New York: Basic Books.
- Tsang, Mun Chiu (1987). The impact of underutilization of education on productivity: A case study of the US Bell companies, **Economics of Education Review**, Vol. 6, No. 3, pp 207-315.
- Verdugo, Richard y Verdugo, Naomi (1989). The impact of surplus schooling on earning, **Journal of Human Resources**, Vol. 24, No. 4, pp 629-643.