

5. Sobrecualificación de los titulados universitarios y movilidad social

José Saturnino Martínez García

Dpto. de Sociología, Universidad de La Laguna

5. SOBRECUALIFICACIÓN DE LOS TITULADOS UNIVERSITARIOS Y MOVILIDAD SOCIAL

José Saturnino Martínez García

Universidad de La Laguna

RESUMEN

¿La sobrecualificación de los titulados universitarios está relacionada con el origen social? Para responder a esta pregunta se elaboran cinco indicadores de sobrecualificación, tres habituales en la literatura (objetivo, subjetivo y estadístico) y dos que permite PIAAC (sobrecualificación estadística en competencias en lectura y numéricas). Los resultados no son concluyentes, pues sí se observa la relación en la sobrecualificación objetiva y subjetiva, pero no en el resto. Por otro lado, se recurrió a la tradición de estudios de movilidad social, y se encontró que una vez que se tiene en cuenta el nivel de estudios, el origen social influye poco en la probabilidad de lograr una ocupación de alta cualificación. Dicho de otra manera, el origen social muestra una relación intensa con el nivel de estudios alcanzado, pero en la relación entre nivel de estudios y ocupación, la relación es mucho más débil.

Palabras clave

Sobrecualificación, mercado de trabajo, capital humano, movilidad social, desigualdad de oportunidades educativas, Boudon, Goldthorpe, Bourdieu, desajuste educativo.

INTRODUCCIÓN

El debate en torno a la sobrecualificación surge en los años 70 en EE UU, tras la expansión de la educación superior en la segunda mitad del siglo XX, seguida de las dificultades de los jóvenes universitarios para insertarse en el mercado de trabajo (Freeman 1976). El objeto de investigación es resultado, por tanto, de la sensibilidad por la cuestión social de las personas que, tras haber invertido tiempo, esfuerzo y dinero en formación, no logran un puesto de trabajo acorde a su cualificación. Este problema es mayor en España que en la mayoría de los países de la OCDE, según las estimaciones realizadas en diversos estudios (Quintini 2011; OECD 2013), siendo un fenómeno con un recorrido histórico de décadas (Dolado, Felgueroso y Jimeno 2000).

La sobrecualificación se presenta tanto como un problema de frustración personal (Kucel 2011) como un problema de tipo económico, pues aumenta la tasa de paro de equilibrio y disminuye la productividad tanto a nivel de empresas como del país (Quintini 2011). Las líneas que siguen resumen brevemente los principales debates teóricos en torno a la sobrecualificación a partir de la revisión de los trabajos de Sala (2011), Kucel (2011), Leuven y Oosterbeek (2011), y Quintini (2011). Luego propondremos cinco indicadores de sobrecualificación. El objeto de este estudio será averiguar si el origen social influye en la probabilidad de estar sobrecualificado en las personas con estudios universitarios. Por tanto, en este trabajo la aproximación se realiza tanto desde los estudios de sobrecualificación como desde los estudios de movilidad social.

Desde la teoría del capital humano el desajuste entre requerimientos formativos del puesto de trabajo y cualificación cabe entenderlo como provisional. La hipótesis básica de esta propuesta teórica es que los salarios son retribuidos según la productividad marginal del asalariado, por lo que si hay desajuste, se debe al tiempo necesario para que asalariado y empresario encuentren un punto de equilibrio acorde entre productividad y salario marginales (Becker 1964). Ante la evidencia de que dicho desequilibrio es permanente en el tiempo, se atribuye a características no observadas del asalariado que merman su productividad (Mincer 1974). En este sentido, el menor salario podría deberse a que la productividad del trabajador sobrecualificado es menor que la de los trabajadores que sí desempeñan un puesto de trabajo acorde a su cualificación. Esta menor productividad puede deberse a distintos factores, como un menor esfuerzo o motivación del trabajador, o debido a la heterogeneidad de los títulos educativos del mismo nivel. Algunos estudios muestran que la sobrecualificación es mayor en titulaciones universitarias de ciertas ramas que en otras, de lo cual se infiere que no es resultado de un desajuste sino del reconocimiento de que un título formal equivalente puede ocultar competencias laborales claramente diferentes (Barone y Ortiz 2011). Este fenómeno, además, explicaría el incremento de la dispersión salarial entre los universitarios.

Podemos interpretar como una concreción del modelo del capital humano la teoría del ajuste (Pissarides 2000), en la que se insiste en la buena asignación entre puesto de trabajo y asalariado, debido a que el proceso de selección de personal, por parte de la empresa, y de búsqueda de trabajo adecuado, por parte del asalariado, son ambos costosos. Los trabajadores

irían cambiando de puesto de trabajo hasta lograr un buen ajuste a su cualificación, por lo que la movilidad laboral, ya sea entre empresas o dentro de la misma empresa, será mayor en los trabajadores sobrecualificados, que todavía no han finalizado dicho ajuste.

La teoría de la señalización (Spence 1973) considera que la formación no mejora la productividad de los trabajadores, sino que la consecución del título educativo señala a quienes son más productivos. El título educativo es una solución a un problema de asimetría de información, pues el empresario desconoce la productividad del asalariado antes de su contratación. Esta teoría interpreta la inversión en educación de los trabajadores de la siguiente forma: supone que existe correlación entre el rendimiento educativo y la productividad laboral, pues aquellas personas con más capacidad necesitan de menos esfuerzo para conseguir sus metas educativas, y su mayor capacidad también se hará notar en el desempeño de su ocupación. Por ello, los títulos educativos cabe interpretarlos como una señal de productividad que el trabajador “compra”, con su esfuerzo, capacidad y recursos, para enviar un mensaje al empresario. Podrá existir sobrecualificación mientras que los rendimientos asociados a la señal (el título educativo), sean mayores que los costes de obtenerla. En estos costes debe tenerse en cuenta la capacidad del trabajador y su esfuerzo, así como las variaciones en el coste de estudiar, por lo que cambios en dicho coste (como el precio de las matrículas o los costes de oportunidad de estudiar) afectarán a la sobrecualificación, en el sentido de que será menor cuanto más caro sea estudiar.

Otra explicación se deriva del modelo de mercado de trabajo de Thurow (1975), y su teoría conocida como teoría de la competición por el puesto de trabajo. Desde este punto de vista, el salario depende en mayor medida de las características del puesto de trabajo que de las características del trabajador. Para este autor existen dos colas en dicho mercado para seleccionar quien ocupará una vacante laboral. Una es la de puestos de trabajo y la otra, la de los trabajadores, y ambas se determinan de forma diferente. Los requisitos necesarios para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo se logran realmente en la empresa, que es donde se aprenden las habilidades necesarias. Los trabajadores se ordenan según una serie de atributos que indican que aprenderán a desempeñar sus futuras actividades laborales con más o menos dificultad. El nivel de estudios es uno de esos atributos, pero también hay otros relevantes, como la experiencia. La cola de los trabajadores está ordenada según este tipo de características, por lo que la inversión en educación no tiene tanto que ver con una mejora intrínseca de la productividad, sino con la posibilidad de mejorar la posición relativa con respecto al resto de trabajadores. Como señala Sala (2011) este modelo, aunque se parece al de señalización en el mercado de trabajo (la inversión en educación no mejora la productividad del trabajador), se diferencia en tanto que el modelo de Spence puede llegar un momento en el cual la inversión en la señal educativa se equilibra con el beneficio esperado de la educación. Sin embargo, en el modelo de Thurow, la decisión no tiene tanto que ver con la rentabilidad en sí misma, sino de la posición relativa con el resto de trabajadores, por lo que es un modelo más consistente con la sobrecualificación como fenómeno permanente, a diferencia de las teorías expuestas previamente.

Otro planteamiento es la teoría de la asignación de Sattinger (1993), que tiene en cuenta tanto argumentos de la teoría del capital humano como de la competición. Para esta teoría, el

salario se define tanto por la productividad de los trabajadores como por la productividad del propio puesto de trabajo. Un determinado puesto de trabajo tendrá un techo y un suelo salarial, y en esa horquilla, la falta o el exceso de educación puede contribuir a disminuir o aumentar la rentabilidad esperada. Esta teoría se tiene en cuenta especialmente para el estudio de la influencia del desajuste educativo sobre el rendimiento salarial.

Estas diferentes teorías dan cuenta de la existencia de la sobrecualificación, pero en esta investigación prestaremos especial atención a una cuestión más específica: en qué medida la sobrecualificación es un resultado de la desigualdad de origen socioeconómico. O dicho de otra forma, ¿la probabilidad de una persona con título universitario de ser sobrecualificada es mayor cuanto menor es el origen social de procedencia? Kucel (2010) expone esta aproximación a la sobrecualificación desde los estudios de la movilidad social, un área menos explorada que los resultados de la sobrecualificación sobre el salario, el bienestar psicológico o planteamientos políticos. Bukodi y Goldthorpe (2011) plantean que en tanto que el fenómeno de la sobrecualificación esté vinculado al origen social y cada vez haya más personas de orígenes sociales bajos, la relación entre nivel educativo y ocupación se podría estar debilitando, invalidando así la hipótesis funcionalista, según la cual, la propia naturaleza del desarrollo económico y la búsqueda de la eficiencia deberían hacer que esta relación se hiciera mayor con el tiempo (Treiman 1970).

Este desajuste se podría estar produciendo debido a que hay ocupaciones que, además de conocimientos altamente especializados y competencias “duras” (destrezas en matemáticas y lecto-escritura), exigen en su desarrollo competencias “blandas” (habilidades sociales, capacidad de liderazgo, de influencia, de autonomía entre otras), que se forman en mayor medida en contextos de clases sociales medias y altas que de clases populares. Desde ese punto de vista, el efecto del origen social estaría mediado por la generación de características relevantes para el empresario, que percibe a unos trabajadores como más capaces de generar negocio que otros. Bourdieu (1991) ya señaló esta cuestión, incidiendo especialmente en la importancia de las afinidades de estilos de vida (de *habitus* de clase social) entre los trabajadores, por un lado, y empresarios o clientes, por otro lado, en determinados sectores de actividad. Para Bourdieu también es importante el capital social, que facilita el acceso a información sobre el mercado de trabajo, y es más crítico con la aportación a la productividad de estos factores no cognitivos. En última instancia, no serían más que una forma de legitimar el reparto arbitrario y desigual de los recursos socioeconómicos en el seno de una sociedad.

METODOLOGÍA

La muestra seleccionada será la de aquellas personas en PIAAC que estaban ocupadas en la semana previa a la realización de la encuesta, con edad comprendida entre 25 y 65 años (2886 casos). Con esta selección se tiene en cuenta al grueso de la población que ha alcanzado su máximo nivel educativo, y se evita el problema de diferencias de competencias entre la población ocupada y no ocupada. La variable independiente principal de esta

investigación es el nivel de estudios del padre, debido a que su influencia en los procesos de movilidad laboral puede ser mayor que el de la madre. Esto se debe a que para la mayor parte de la población estudiada, la tasa de actividad económica de las madres ha sido baja. Dado que la participación en el mercado de trabajo da acceso a redes sociales y conocimientos tácitos, parece más relevante tener en cuenta la información del padre. No disponemos de su ocupación, que es una de las principales características tenidas en cuenta en los estudios de movilidad.

En cuanto a la sobrecualificación, se operacionaliza en la literatura de tres formas que reciben diferentes denominaciones. En primer lugar, la sobrecualificación normativa, de análisis del puesto de trabajo u “objetiva”. En segundo lugar, autoevaluación o subjetiva, y en tercer lugar, ajuste realizado o estadística. La definición normativa, de puesto de trabajo u objetiva consiste en definir con precisión cuáles son los requerimientos formativos del puesto de trabajo determinando si se ajusta al nivel de formación de quien lo desempeña. Una buena aplicación de este método exige un estudio detallado de los puestos que está fuera del alcance de esta investigación, y que en otras investigaciones supone disponer de un detallado catálogo de ocupaciones y de sus requerimientos formativos. Con datos más agregados, autores como García Montalvo y Peiró (2009) proponen agrupar la clasificación de ocupaciones a un dígito, de forma que puede conocerse a grandes rasgos los requerimientos de titulación de los puestos de trabajo. Este es el método seguido en la presente investigación, en el que se ha considerado que el nivel educativo de una persona está o no ajustado según la categoría ocupacional a dos dígitos de la clasificación internacional de ocupaciones (ISCO 2008). El problema que surge al asignar un nivel de estudios a una ocupación es que produce un considerable error de medida (Glebbeek 1993), entre otros motivos, debido a que cuanto mayor sea el nivel de agregación de las ocupaciones, más heterogéneo puede ser el nivel de dificultad y el tipo de competencias que tiene asociadas.

En el método de autoevaluación (o sobrecualificación subjetiva), se pregunta a los ocupados cuáles son los requerimientos formativos de su puesto de trabajo. Esta opción plantea el inconveniente de que, por un lado, las personas pueden sobre-estimar la dificultad de las tareas que realizan (Sloane 2003). En cuanto a la medición estadística, toma como referencia la media de los años de escolarización de las personas que desempeñan un determinado puesto de trabajo (u otro estadístico de tendencia central más robusto) bajo el supuesto de que esa será la formación óptima para desempeñarlo. Se considera en situación de sobrecualificación a quienes están por encima de una desviación típica, y a la inversa es infracualificación. Esta forma de medición es bastante práctica, pues no supone un estudio detallado de las ocupaciones ni está sujeta a sesgos en la respuesta de los ocupados. Pero no está exenta de problemas, pues la decisión de tomar como corte una desviación típica no deja de ser arbitraria. Además, con ella se corre el riesgo de un efecto de artefacto, pues, pueden darse situaciones en las que muchas personas de nivel de estudios altos ocupen determinados puestos de trabajo de bajo requerimiento formativo, por lo que esta medición daría menos sobrecualificación de la realmente existente (o viceversa). Asimismo, la sobrecualificación dependerá de cómo sea la distribución de la escolarización en cada ocupación, pudiendo arrojar mediciones de sobrecualificación por la mera

operacionalización del concepto. La naturaleza del estudio PIAAC nos permite aproximarnos a esta medición de la sobrecualificación de diferentes formas. Por un lado, según el método estándar, transformando el nivel educativo en años de escolarización [YRSQUAL], y realizando las operaciones pertinentes. Por otro lado, la información de PIAAC permite un tratamiento novedoso, pues además del título educativo, podemos tomar como indicadores de cualificación el nivel de competencias medido en las pruebas, que hemos elaborado para las competencias en lectura [PVLIT1] y en matemáticas [PVNUM1], siguiendo con la definición estadística de desajuste educativos (la puntuación del individuo es mayor o menor en una desviación típica al promedio de quienes están en la ocupación).

En PIAAC se pregunta a los entrevistados cuál es el nivel educativo requerido para desempeñar el puesto de trabajo [D_Q12A]. Esto podría generar cierta confusión en quienes estudiaron bajo sistemas educativos previos, pues puede que su conocimiento del sistema actual sea limitado, y se podrían generar errores. Debe tenerse en cuenta que la población investigada ha estudiado bajo tres sistemas educativos diferentes: *Ley Moyano* (nacidos entre 1947 y 1960), Ley General de Educación (LGE, nacidos entre 1961 y 1979), y Ley Orgánica de Ordenación del Sistema Educativo (LOGSE, nacidos entre 1985 y 1987). Los nacidos entre 1980 y 1984 estuvieron en la transición entre los dos últimos sistemas. La homogeneización de los títulos a efectos estadísticos puede ocultar características sustancialmente diferentes, entre las que cabe destacar que los ocho años de escolarización mínimos para obtener el título de Graduado Escolar (LGE) se han transformado en diez, para asimilarla al título de Graduado de ESO¹.

Los resultados de estos indicadores de desajuste educativo se presentan en la Tabla 5.1, tomando como base la población ocupada de entre 25 y 65 años. Como es habitual en este tipo de estudios, las diferentes definiciones producen resultados divergentes de ajuste educativo. Exceptuando la sobrecualificación subjetiva (o de autoinforme), que es la que produce menos ajuste, con un 55.1%, el resto oscila en un rango limitado entre el 67.6% de ajuste “estadístico” y el 72.4% de ajuste en ajuste objetivo (el número de casos varía debido a la ausencia de información en algunas preguntas).

¹ Cabe llamar la atención sobre dos homogeneizaciones especialmente problemáticas. Por un lado, en el paso de la Ley Moyano a la LGE, títulos de perito y otros, como maestro, que se finalizaban a los 18 años o antes, pasaron a ser considerados ISCED5B, es decir, equivalentes a educación superior, que se finaliza a los 20 ó 21 años. Por otro lado, en el paso de la LGE a la LOGSE, se ha también se ha asimilado la FPPII, a la que muchas personas accedían sin el Bachillerato, y finalizaban a los 18 sus estudios, a la FP de Grado Superior, que se finaliza a los 20 años, tras cursar la mayor parte del alumnado Bachillerato. Por tanto, homogeneizar estos títulos es dar por supuesto que dos o tres años adicionales de escolarización no producen rendimientos diferentes, tanto desde el punto de vista de la productividad laboral como desde el punto de vista de las competencias en lectura y matemáticas.

Tabla 5.1. Distribución de los distintos tipos de ajuste educativo al puesto de trabajo

Tipo de sobrecualificación	Infracualificado	Ajustado	Sobrecualificado	Total (%)	Total (N)
Sobrecualificación objetiva	13.5%	72.4%	14.1%	100.0%	2872
Subjetiva de título educativo	24.2%	55.1%	20.7%	100.0%	2318
Sobrecualificación estadística	18.6%	67.6%	13.8%	100.0%	2878
Estadística en lectura	16.2%	68.4%	15.4%	100.0%	2885
Estadística en matemáticas	14.9%	70.2%	14.9%	100.0%	2885

Fuente: Población ocupada entre 25 y 65 años en los microdatos de PIAAC (OCDE 2012)

Como se aprecia en la Tabla 5.2, un 73% de los sobrecualificados cumple con uno o dos criterios, por lo que las diferentes formas de operacionalizar este concepto ofrecen resultados muy distintos.

Tabla 5.2. Frecuencia de coincidencia de los distintos tipos de sobrecualificación en una sola persona

Nº positivo de indicadores de sobrecualificación	Frecuencia	Porcentaje
1	426	44.7
2	269	28.3
3	159	16,7
4	63	6.6
5	33	3.5
Total	952	100

Fuente: Población ocupada entre 25 y 65 años en los microdatos de PIAAC (OCDE 2012)

El nivel de estudios de los entrevistados es una variable decisiva en el estudio. En la Tabla 5.3 se presenta desagregado y por nivel de estudios del padre o tutor. Apreciamos la conocida relación entre origen social y nivel de estudios. El porcentaje de los hijos de personas sin estudios que llegan a licenciado o máster es del 11.0%, mientras que si el padre tiene estudios superiores, la probabilidad es de 41.4%. Por el contrario, los hijos de padres sin estudios no pasan de primarios en 17.2%, mientras que este porcentaje es para los hijos de padres con estudios superiores del 2.2%. Cabe destacar que las diferencias son menores si en la educación superior atendemos al nivel educativo de peritos o asimilados, Diplomados e Ingenieros Técnicos, al que llegan el 10.6% de los hijos de padres sin estudios y el 26.1% de los hijos de padres universitarios.

Tabla 5.3. Nivel de estudios del entrevistado (desagregado) según nivel de estudios de su padre o tutor

	Nivel de estudios del padre o tutor			
	ISCED 1, 2 y 3C corta	ISCED 3 (sin 3C corta) y 4	ISCED 5 y 6	Total
Primaria o inferior (ISCED 1 or menor)	17.2%	2.0%	2.2%	13.5%
Secundaria inferior (ISCED 2, ISCED 3C corta)	25.7%	15.0%	3.1%	21.8%
Secundaria superior (ISCED 3A-B, C larga)	22.0%	26.4%	14.4%	21.8%
Post-obligatoria, no superior (ISCED 4A-B-C)	1.7%	0.7%	2.8%	1.7%
FP superior (ISCED 5B)	11.3%	8.5%	6.6%	10.4%
Diplomatura, Ing. técnica (ISCED 5A1)	10.6%	18.3%	26.1%	13.3%
Licenciatura (ISCED 5A2)	11.0%	27.7%	41.4%	16.6%
Doctorado (ISCED 6)	0.5%	1.4%	3.4%	1.0%
Total	100%	100%	100%	100%
	N=2184	N=382	N=320	N=2887

Fuente: Población ocupada entre 25 y 65 años en los microdatos de PIAAC (OCDE 2012)

Debido a que este nivel de detalle lleva a submuestras muy pequeñas, en la investigación posterior se ha procedido a agrupar el nivel de estudios en cuatro categorías: ISCED 1 o menor, ISCED 2, 3 ó 4, ISCED 5B e ISCED 5A y 6 (como ya se muestra en la Tabla 5.4). El precio a pagar para lograr mayor tamaño muestral es el incremento de la heterogeneidad en cada nivel educativo, especialmente en la educación secundaria (ISCED 2, 3 ó 4) y en la académica superior (5A y 6), lo cual debe tenerse en cuenta en la interpretación de los datos. Para minimizar este problema, en los estudios universitarios los cálculos estadísticos de sobrecualificación se hacen separando los niveles 5A1 y 5A2, aunque los resultados se presenten con los datos agrupados.

Además de esta aproximación con tres indicadores típicos de la literatura más los dos que hemos elaborado con PIAAC, también hemos tenido en cuenta el ajuste entre títulos educativos, y las cuatro grandes agrupaciones de ocupaciones realizadas en el estudio, a saber: empleos cualificados, empleos semicualificados de cuello blanco, *idem* de cuello azul y ocupaciones de baja cualificación (Tabla 5.4). Si observamos a quienes tienen estudios universitarios, podríamos afirmar que un 25.4% están en situación de sobrecualificación.

Tabla 5.4. Tipo de ocupaciones por nivel de estudios del entrevistado

	Nivel de estudios (4 categorías)				Total
	ISCED 1 o menor	ISCED 2,3 ó 4	ISCED 5B	ISCED 5A1-5A2-6	
Cualificadas	10.6%	26.6%	32.1%	75.6%	36.5%
Cuello blanco semi-cualificadas	32.1%	44.8%	37.9%	20.0%	31.9%
Cuello azul semi-cualificadas	34.3%	17.5%	24.4%	2.0%	19.5%
Ocupaciones elementales	23.0%	11.1%	5.6%	2.4%	12.1%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
	N=1044	N=679	N=301	N=897	N=2921

Fuente: Población ocupada entre 25 y 65 años en los microdatos de PIAAC (OCDE 2012)

El resto de variables consideradas en este estudio son el sexo, la edad, la nacionalidad y la experiencia en el puesto de trabajo, todas ellas características individuales asociadas a la sobre-cualificación, para comparar su efecto con del origen social, así como el tipo de competencias asociadas a las tareas realizadas en el puesto de trabajo. En la literatura, los efectos del sexo tienden a apuntar mayor sobrecualificación entre las mujeres, especialmente si están casadas. Este hecho se explica debido a que las carreras laborales masculinas tienden a ser más estables y mejor remuneradas que las femeninas, por lo que ellas orientan más sus decisiones a conciliar vida laboral y familiar, mientras que ellos toman decisiones guiados en mayor medida por cuestiones laborales. Por estos motivos, cabría esperar que cuanto mayor sea la facilidad para conciliar, menores deberían ser las diferencias entre hombres y mujeres. En cuanto a la edad, en la medida que está asociada a la trayectoria laboral, se espera que, a mayor edad, menor sobrecualificación. Pero esta relación puede no ser lineal, debido a las complejas relaciones con el desarrollo a lo largo del ciclo vital de las capacidades cognitivas y de los efectos de periodo (Desjardins y Warnke 2011). Por un lado, a mayor edad, menor es la inteligencia fluida, pero mayor la cristalizada, y en la medida que la inteligencia cristalizada vaya quedando obsoleta para resolver problemas, las personas de mayor edad, a pesar de mantener sus credenciales educativas, pueden perder cierto potencial laboral debido a la combinación entre obsolescencia de sus conocimientos y dificultad para adquirir otros nuevos. Estaríamos, por tanto, en un caso que podría quedar registrado como sobrecualificación desde el punto de vista del título educativo, pero no tanto desde el punto de vida de las competencias. En cuanto a la nacionalidad, puede estar relacionada con la sobrecualificación por tres motivos. Por un lado, la realización de ciertas ocupaciones puede tener particularidades nacionales, como, por ejemplo, el ejercicio de la abogacía. Por otro, aunque tales particularidades sean mínimas, puede haber dificultades de reconocimiento de las credenciales educativas, como sucede en el caso de la medicina. Por último, es posible que también exista discriminación. En cuanto a la experiencia en el puesto de trabajo, cabe esperar que si el ajuste se ha producido, tanto empresario como trabajador tendrán menos incentivo a la movilidad laboral, ya sea por promoción interna o rotación entre empresas.

En lo referente a las competencias desarrolladas en el puesto de trabajo, se han elaborado dos variables compuestas a partir de la información proporcionada por los entrevistados a las siguientes índices elaborados con las respuestas a diversas preguntas: empleo de tecnologías

de la información en el trabajo (ICTWORK), si en el trabajo se influye sobre otras personas (INFLUENCE), si se necesitan competencias numéricas (NUMWORK), leer (READWORK) escribir (WRITWORK), planificar (PLANNING) o es necesario aprender tareas nuevas (LEARNATWORK). Con estos índices se procedió a extraer dos factores mediante componentes principales, y rotarlos por el procedimiento varimax (véase anexo). De los dos factores, el primero puede ser considerado de “competencias duras”, vinculado especialmente a trabajar con TIC, realizando cálculos, leyendo y escribiendo informes. El segundo factor lo podemos considerar de “competencias blandas”, por estar asociado a la planificación, las relaciones sociales y al aprendizaje. El método de extracción de los factores conduce a que estén incorrelados, sean adimensionales, y se distribuyan como una normal canónica (es decir, media cero y varianza, la unidad).

RESULTADOS

En la Tabla 5.5 se presenta la relación entre origen social y tasa de sobrecualificación. A medida que el nivel educativo del padre es mayor, menor es la sobrecualificación tanto subjetiva como objetiva. Sin embargo, en las tres definiciones estadísticas, no se observa la relación esperada. En el caso de los años de escolarización, las diferencias son pequeñas, mientras que en el caso de las diferencias en competencias, son claramente contrarias a las esperadas, con mayor tasa de sobrecualificación a medida que es mayor el nivel de estudios del padre o tutor. Como veremos más adelante (Tabla 5.15), esto puede deberse en a que en los niveles educativos más bajos, las personas de alto origen social muestran un nivel de competencias más alto que el resto de la población. En tanto que muchos puestos de trabajo se deciden por la titulación formal, las personas de origen alto con baja titulación no harían valer en este punto su mejor nivel de competencias. Este hallazgo es coherente con las teorías de la señalización y del credencialismo, pero con las del capital humano, pues muestra que el mercado de trabajo tiende a reconocer los títulos educativos en vez de las competencias. Para el conjunto de la población la relación es contraria a la esperada, pero esto se debe a un efecto de composición, pues la sobrecualificación es mayor en los niveles educativos altos, en los que abunda en mayor medida personas con estudios superiores.

Tabla 5.5. Nivel de estudios del padre o tutor y tasa de sobrecualificación de los titulados universitarios y del conjunto de la población (25-65 años)

		Nivel de estudios del padre o tutor			
		ISCED 1, 2 y 3C corta	ISCED 3 (sin 3C corta) y 4	ISCED 5 y 6	Total
ISCED 5A1-5A2-6	Objetiva	28.3	25.8	19.9	25.7
	Subjetiva	41.2	37.9	31.6	38.2
	Estadística (años de escol.)	28.7	32.8	27	29.1
	Estadística en lectura	23.2	21.8	30.4	24.8
	Estadística en matemáticas	20.3	24.1	27.8	23
Total	Objetiva	12.8	17.3	17.5	14
	Subjetiva	18.9	26.7	30.5	21.3
	Estadística (años de escol.)	11.5	19	22.9	13.8
	Estadística en lectura	13	21.1	28.2	15.7
	Estadística en matemáticas	13.4	22	24.9	15.8

Fuente: Población ocupada entre 25 y 65 años en los microdatos de PIAAC (OCDE 2012)

En cuanto a las diferencias entre hombres y mujeres (Tabla 5.6), tampoco hay un patrón común para las diferentes definiciones de sobrecualificación. Entre los titulados universitarios, la sobrecualificación de hombres y mujeres es muy similar si la definimos como objetiva o estadística en años de escolarización, pero es mayor para los varones cuando se define como subjetiva o por competencias, tanto en lectura como en matemáticas. Debido a que las diferencias de género solo son subjetivas, podrían deberse a que hay un sesgo por este atributo en cómo hombres y mujeres valoran su adecuación al puesto de trabajo, o que las peculiaridades de las tareas ocupacionales difieren por género.

Tabla 5.6. Tasa de sobrecualificación según sexo, para los titulados universitarios y para el conjunto de la población

		Sexo		
		Hombre	Mujer	Total
ISCED 5A1-5A2-6	Objetiva	26.1	25.3	25.7
	Subjetiva	42.3	35.3	38.4
	Estadística (años de escol.)	28.6	29.4	29
	Estadística en lectura	29.5	19.9	24.4
	Estadística en matemáticas	30.2	15.9	22.7
Total	Objetiva	13.6	14.1	13.9
	Subjetiva	18.8	23.9	21.2
	Estadística (años de escol.)	13	14.4	13.6
	Estadística en lectura	17.2	13.5	15.6
	Estadística en matemáticas	19	11.5	15.6

Fuente: Población ocupada entre 25 y 65 años en los microdatos de PIAAC (OCDE 2012)

La sobrecualificación entre los titulados universitarios es mayor entre los nacidos en el extranjero² (Tabla 5.7), excepto para la competencia en lectura. Las mayores diferencias se producen en la sobrecualificación objetiva y en la estadística en años de escolarización. Para el conjunto de la población, la sobrecualificación de los nacidos en el extranjero es mayor excepto en competencias, tanto en lectura como en matemáticas.

Tabla 5.7. Tasa de sobrecualificación según nacionalidad, para la población universitaria y para el total de la población

Nivel de estudios del entrevistado	Tipo de sobrecualificación	Sexo		
		Hombre	Mujer	Total
ISCED 5A1-5A2-6	Objetiva	26.1	25.3	25.7
	Subjetiva	42.3	35.3	38.4
	Estadística (años de escol.)	28.6	29.4	29
	Estadística en lectura	29.5	19.9	24.4
	Estadística en matemáticas	30.2	15.9	22.7
Total	Objetiva	13.6	14.1	13.9
	Subjetiva	18.8	23.9	21.2
	Estadística (años de escol.)	13	14.4	13.6
	Estadística en lectura	17.2	13.5	15.6
	Estadística en matemáticas	19	11.5	15.6

Fuente: Población ocupada entre 25 y 65 años en los microdatos de PIAAC (OCDE 2012)

La experiencia laboral en el puesto de trabajo es la única característica que muestra un patrón coherente en todos los indicadores de sobrecualificación (Tabla 5.8), en el sentido esperado: a más antigüedad en el puesto, menos sobrecualificación, aunque en algunos casos la mayor diferencia está entre 0-3 años (duración máxima de los contratos temporales) y el resto de experiencia. El trabajo en este volumen de Cabrales, Dolado y Mora (2013) muestra una clara relación negativa entre el tipo de contratación y el nivel de competencias. Este resultado es coherente con la teoría del ajuste, en el sentido de que la sobrecualificación debe disminuir con el paso del tiempo, pues como su propio nombre indica, es un proceso de ajuste laboral.

² Del conjunto de la muestra, menos de una treintena de personas han contestado que su máximo nivel educativo lo han logrado en el extranjero (CNT_H), por lo que no hay muestra suficiente para establecer diferencias por este criterio.

Tabla 5.8. Tasa de sobrecualificación según experiencia en el empleo actual, para la población universitaria y para el total

Nivel de estudios del entrevistado	Tipo de sobrecualificación	Experiencia en el empleo actual			
		0-3 años	4-8 años	9 y más años	Total
ISCED 5A1-5A2-6	Objetiva	33.3	25.2	22.5	26
	Subjetiva	48.2	37.6	33.7	38.5
	Estadística (años de escol.)	39.7	27.2	26.2	30
	Estadística en lectura	29.1	25.9	22.1	24.8
	Estadística en matemáticas	26.3	22.4	21.4	22.9
Total	Objetiva	16.3	14.1	13.4	14.4
	Subjetiva	25.3	22	18.3	21.2
	Estadística (años de escol.)	17.8	12	12.6	13.9
	Estadística en lectura	18.4	15.3	15	16
	Estadística en matemáticas	16.9	16.8	15.2	16.1

Fuente: Población ocupada entre 25 y 65 años en los microdatos de PIAAC (OCDE 2012)

En cuanto a la edad (Tabla 5.9), la sobrecualificación de los titulados universitarios sigue una evolución en U invertida en todos los tipos de sobrecualificación excepto en la objetiva. Este patrón es similar al observado en la evolución a lo largo de la edad de las competencias cognitivas, pues las denominadas inteligencia fluida (capacidad de innovar) y cristalizada (capacidad de hacer uso de la experiencia) evolucionan de forma distinta a lo largo del ciclo vital, y la combinación álgida de ambas se produce en las edades medias.

Tabla 5.9. Tasa de sobrecualificación por grupo de edad, para los titulados universitarios y para el conjunto de la población

Nivel de estudios del entrevistado	Tipo de sobrecualificación	Grupos de edad				Total
		25-34	35-44	45-54	55-65	
ISCED 5A1-5A2-6	Objetiva	27,5	29,3	19,2	25,1	25,7
	Subjetiva	40,2	42,2	35,8	27,8	38,4
	Estadística	30,1	31,7	26,0	24,7	29,0
	Estadística en lectura	22,5	28,6	24,8	14,7	24,4
	Estadística en matemáticas	21,1	26,2	23,7	12,1	22,7
Total	Estadística objetiva	16,8	16,9	10,4	8,4	13,9
	Subjetiva	24,5	23,4	19,8	10,6	21,2
	Estadística	16,3	16,0	11,3	8,0	13,6
	Estadística en lectura	16,2	19,4	14,7	7,2	15,6
	Estadística en matemáticas	17,7	19,3	13,8	7,1	15,6

Fuente: Población ocupada entre 25 y 65 años en los microdatos de PIAAC (OCDE 2012)

A parte de estas definiciones estándar, hemos procedido a comprobar qué tipo de competencias demandada en cada ocupación, a partir de las puntuaciones de los factores que se muestran en el anexo. En la Tabla 5.10 observamos el promedio del primer factor (que se distribuye como una normal canónica), que condensa la información del conjunto de

requerimientos del puesto de trabajo, especialmente los relacionados con las competencias duras. Apreciamos que las personas con un padre de nivel de estudios universitarios dicen estar en puestos de mayor requerimiento de competencias, a igualdad de nivel de estudios de los entrevistados. Las diferencias con respecto al promedio están entre 0.05 y 0.2 desviaciones típicas, por lo que no son demasiado altas.

Tabla 5.10. Media de la puntuación del factor de exigencias de competencias “duras” y genéricas del puesto de trabajo, según nivel de estudios del padre y del entrevistado

Nivel de estudios del entrevistado	Nivel de estudios del padre o tutor			
	ISCED 1, 2, y 3C breve	ISCED 3 (sin 3C breve) y 4	ISCED 5 y 6	Total
ISCED 1 o menor	-0.28	-0.15	0.19	-0.27
ISCED 2, 3 ó 4	-0.02	0.02	0.17	0
ISCED 5B	-0.1	-0.12	-0.22	-0.11
ISCED 5A1-5A2-6	0.42	0.41	0.34	0.4
Total	-0.04	0.16	0.27	0.02

Fuente: Población ocupada entre 25 y 65 años en los microdatos de PIAAC (OCDE 2012)

En la Tabla 5.11 apreciamos los resultados para el factor que recoge competencias “blandas”. Vemos que para las personas con título educativo bajo (estudios secundarios o inferiores), el nivel de exigencias no cognitivas del puesto está relacionado positivamente con el nivel educativo del padre. Sin embargo, cuando los estudios son superiores, a mayor nivel educativo del padre, menores son estas competencias. Esto quizá podría deberse a un sesgo de selección, en el sentido de que las personas de origen social bajo que logran un título universitarios podrían estar más seleccionadas en factores no cognitivos que las personas de origen social alto. Esto parece contradecir el argumento extendido en la literatura citada en la introducción, según el cual las personas de alto origen social destacarían más en competencias no cognitivas.

Tabla 5.11. Media de la puntuación del factor de exigencias de competencias “blandas” y genéricas del puesto de trabajo, según nivel de estudios del padre y del entrevistado

Nivel de estudios del entrevistado	Nivel de estudios del padre o tutor			
	ISCED 1, 2, y 3C breve	ISCED 3 (sin 3C breve) y 4	ISCED 5 y 6	Total
ISCED 1 o menor	-0.29	-0.15	0.13	-0.28
ISCED 2,3 ó 4	-0.03	0.02	0.08	0
ISCED 5B	-0.07	0.03	-0.19	-0.07
ISCED 5A1-5A2-6	0.43	0.41	0.37	0.41
Total	-0.06	0.19	0.27	0.01

Fuente: Población ocupada entre 25 y 65 años en los microdatos de PIAAC (OCDE 2012)

Otra forma de buscar posibles diferencia en sobrecualificación, es averiguar cuál es el número medio de años de escolarización de las ocupaciones en las cuales trabajan los entrevistados (otra forma de aproximarse a la sobrecualificación estadística). Como vemos en la Tabla 5.12

no se aprecian diferencias relevantes, es decir, las personas que han alcanzado cierto nivel educativo están en ocupaciones en las que el promedio de escolarización es similar. Cabe destacar que la diferencia en los años medios de escolarización entre los cuatro niveles educativos es de cuatro cursos (10.6 a 14.4), lo que en términos absolutos no es una diferencia considerable.

Tabla 5.12. Media de años de escolarización de las personas en cada ocupación por nivel educativo del progenitor y del entrevistado

Nivel de estudios del entrevistado	Nivel de estudios del padre o tutor			
	ISCED 1, 2, y 3C breve	ISCED 3 (sin 3C breve) y 4	ISCED 5 y 6	Total
ISCED 1 o menor	10.6	11.1	10.8	10.6
ISCED 2,3 ó 4	11.8	12	11.9	11.8
ISCED 5B	12.1	12.4	12.3	12.2
ISCED 5A1-5A2-6	14.3	14.3	14.6	14.4
Total	11.9	13	13.8	12.2

Fuente: Población ocupada entre 25 y 65 años en los microdatos de PIAAC (OCDE 2012)

Dada la falta de resultados claros mediante estos procedimientos, se ha procedido a estudiar la relación entre origen social, nivel de estudios y la ocupación agrupada en grandes grupos, más habitual en los estudios de movilidad social. Comenzando por la relación entre origen social y logro educativo (Tabla 5.13), vemos la fuerte relación entre ambos, tal y como ha quedado reflejado repetidamente en la investigación social (Breen y Jonsson 2005). La probabilidad de lograr un nivel de estudios universitarios es del 70.9% para los hijos de universitarios, mientras que es de un 22.0% para los hijos de personas con nivel de estudios bajos. En cuanto a la probabilidad de no pasar del nivel de estudios primarios, es del 5.3 y 42.9% respectivamente.

Tabla 5.13. Nivel de estudios alcanzado por el entrevistado (%), según nivel de estudios del padre o tutor

Nivel de estudios del padre o tutor	Nivel de estudios del entrevistado				Total	
	ISCED 1 o menor	ISCED 2, 3 ó 4	ISCED 5B	ISCED 5A1-5A2-6		
ISCED 1, 2, 3C	42.9%	23.7%	11.3%	22.0%	100%	2184
ISCED 3 y 4	17.0%	27.1%	8.5%	47.3%	100%	382
ISCED 5 y 6	5.3%	17.2%	6.6%	70.9%	100%	320
Total	35.3%	23.5%	10.4%	30.8%	100%	2887

Fuente: Población ocupada entre 25 y 65 años en los microdatos de PIAAC (OCDE 2012)

En la Tabla 5.14 se muestra la probabilidad de alcanzar un cierto nivel ocupacional (en porcentaje), según el nivel educativo del padre y del entrevistado, en lo que es una típica tabla de análisis de movilidad social. En el total apreciamos una notable influencia entre el origen social y el destino ocupacional: la probabilidad de lograr una ocupación cualificada varía

considerablemente dependiendo del nivel educativo del progenitor, hasta el punto que la probabilidad de desempeñarla es de más del doble para quienes provienen de una familia con un padre con estudios universitarios frente a quienes provienen de una familia con bajo nivel de estudios (68 y 32%, respectivamente), mientras que la probabilidad de desempeñar una ocupación elemental es casi tres veces mayor para quienes provienen de familias de bajo nivel educativo que de nivel alto (14 y 5%, respectivamente).

Esta desigualdad de oportunidades opera fundamentalmente mediante el sistema educativo, pues apreciamos que las diferencias dentro de cada nivel educativo son relativamente pequeñas y en el sentido predicho por las teorías de la movilidad social. En los niveles educativos medios de los entrevistados prácticamente no hay desigualdad de oportunidades por origen social. Pero en el nivel educativo más alto y más bajo es donde más se hace notar la esta influencia. Por un lado, si los entrevistados tienen el nivel de estudios más bajo, la probabilidad de lograr una ocupación cualificada es casi el doble para quienes tienen padres universitarios frente a quienes tienen padres sin estudios (19.9 vs. 10.5%), por lo que desde este punto de vista, la infracualificación es mayor en las personas de origen social alto. Por otro lado, las personas con estudios universitarios superiores, quienes provienen de familias de mayor nivel educativo tienen mayor probabilidad de estar “ajustados” en ocupaciones cualificadas que quienes se han criado en las familias del nivel educativo más bajo (84.6 y 71.5%, respectivamente).

Tabla 5.14. Tipo de ocupación alcanzada por el entrevistado (en %), según nivel educativo del padre o tutor

Nivel de estudios del entrevistado	Nivel de estudios del padre o tutor	Tipo de ocupación del entrevistado					
		Cualificadas	Semi-cualificadas de cuello blanco	Semi-cualificadas de cuello azul	Ocupaciones elementales	Total (%)	Total (N)
ISCED 1 o menor	ISCED 1, 2 y 3 corto	10.5%	31.3%	34.7%	24%	100%	930
	ISCED 3 sin 3C corto y 4	14.6%	46.0%	30.8%	9%	100%	65
	ISCED 5 y 6	19.9%	32.0%	13.6%	35%	100%	17
	Total	10.9%	32.3%	34.1%	22.7%	100%	1013
ISCED 2, 3 ó 4	ISCED 1, 2 y 3 corto	26.1%	44.1%	19.4%	10%	100%	516
	ISCED 3 sin 3C corto y 4	29.8%	44.9%	12.5%	13%	100%	102
	ISCED 5 y 6	29.1%	46.4%	10.3%	14%	100%	55
	Total	26.9%	44.4%	17.6%	11.1%	100%	673
ISCED 5b	ISCED 1, 2 y 3 corto	32.1%	36.8%	24.9%	6%	100%	246
	ISCED 3 sin 3C corto y 4	33.4%	46.7%	18.2%	2%	100%	33
	ISCED 5 y 6	30.6%	39.5%	24.5%	5%	100%	21
	Total	32.1%	38.0%	24.2%	5.6%	100%	300
ISCED 5A-6	ISCED 1, 2 y 3 corto	71.7%	23.3%	1.5%	4%	100%	480
	ISCED 3 sin 3C corto y 4	74.9%	20.9%	2.1%	2%	100%	179
	ISCED 5 y 6	84.6%	12.5%	2.5%	0%	100%	225
	Total	75.6%	20.1%	1.9%	2.4%	100%	885
Total	ISCED 1, 2 y 3 corto	30.2%	33.2%	22.6%	14%	100%	2173
	ISCED 3 sin 3C corto y 4	48.9%	33.9%	11.2%	6%	100%	379
	ISCED 5 y 6	68.0%	21.2%	5.9%	5%	100%	318
	Total	36.8%	32.0%	19.3%	12.0%	100%	2870

Fuente: Población ocupada entre 25 y 65 años en los microdatos de PIAAC (OCDE 2012)

Con estos resultados, la relación entre origen social, logro educativo y trayectoria profesional muestra que el origen social opera especialmente a través de las diferencias en la probabilidad de acceso a cierto nivel educativo, pero una vez que se obtiene el título, la influencia del origen social es pequeña. Dicho de otra forma, la desigualdad de oportunidades por origen social es fuerte en educación, y mediada por la educación en la vida laboral.

La diferente probabilidad de alcanzar una ocupación de cierto nivel, ¿hasta qué punto depende de un nivel de competencias no reflejado en el título educativo? Pues puede que sí dependa, aunque hay que ser cauto en el análisis de los datos pues las submuestras son de muy pequeño tamaño (como se aprecia en los totales de la tabla anterior). Para evitar este problema, nos centramos solo en el análisis de los universitarios: apreciamos que a mayor

nivel educativo del progenitor, mayor es el rendimiento en lectura, por lo que el mismo nivel educativo puede estar asociado a un nivel de competencias diferente según origen social.

Tabla 5.15. Puntuación media de competencias en lectura según nivel de estudios del entrevistado, su ocupación y el nivel de estudios de su padre o tutor

Nivel de estudios del entrevistado	Nivel de estudios del padre o tutor	Tipo de ocupación del entrevistado				
		Cualificadas	Semi-cualificadas de cuello blanco	Semi-cualificadas de cuello azul	Ocupaciones elementales	Total
ISCED1 o menor	ISCED 1, 2 y 3 corto	243.4	232.5	235.0	225.0	232.8
	ISCED 3 sin 3C corto y 4	277.6	255.7	253.1	228.6	255.7
	ISCED 5 y 6	291.5	242.2	229.9	238.8	249.1
	Total	247.8	234.8	236.0	225.5	234.5
ISCED 2, 3 ó 4	ISCED 1, 2 y 3 corto	259.2	257.4	255.1	248.9	256.6
	ISCED 3 sin 3C corto y 4	273.8	261.6	271.2	253.1	265.3
	ISCED 5 y 6	287.6	281.5	253.1	266.1	278.1
	Total	264.1	260.1	256.8	251.4	259.7
ISCED 5B	ISCED 1, 2 y 3 corto	274.5	262.3	264.9	246.4	265.9
	ISCED 3 sin 3C corto y 4	270.1	267.6	281.9	281.1	271.3
	ISCED 5 y 6	271.0	279.8	269.2	287.0	274.9
	Total	273.8	264.3	266.6	250.3	267.1
ISCED 5A-6	ISCED 1, 2 y 3 corto	290.5	284.2	254.1	261.4	287.5
	ISCED 3 sin 3C corto y 4	292.6	278.5	277.1	255.9	288.6
	ISCED 5 y 6	300.8	297.6	299.4	202.8	300.0
	Total	293.9	285.1	274.7	258.0	290.9
Total	ISCED 1, 2 y 3 corto	275.1	252.1	243.1	232.3	254.3
	ISCED 3 sin 3C corto y 4	287.5	265.9	264.7	248.2	275.2
	ISCED 5 y 6	298.8	284.8	268.6	253.8	291.8
	Total	282.1	256.5	245.6	234.4	261.2

Fuente: Población ocupada entre 25 y 65 años en los microdatos de PIAAC (OCDE 2012)

De la Tabla anterior debe destacarse el nivel de competencias de las personas en ISCED 1 y en ISCED 2, 3 ó 4, pues en ellos las diferencias por origen social son mayores. Por tanto, a menor nivel educativo, más relevante es el origen social en las competencias alcanzadas en la vida adulta. Es decir, cuanto más bajo sea el nivel educativo, menos compensa las diferencias de origen social. El proceso selectivo en educación iguala las competencias por "arriba" (las diferencias en los universitarios entre origen social alto y bajo son de 12.5 puntos), pero no por

“abajo” (las diferencias son de de 21.5 puntos en el nivel educativo más bajo). Por ello son cada vez más los autores que insisten en los beneficios de la escolarización temprana en la mejora tanto de la igualdad de oportunidades como del nivel medio de competencias de toda la población (Heckman 2006).

DISCUSIÓN

El análisis de los datos presentados lleva a la conclusión de que es difícil encontrar un patrón consistente entre los indicadores de sobrecualificación y las diferentes características individuales, pues solo en una de ellas la relación es congruente en todos los tipos de sobrecualificación: los años de experiencia en el puesto de trabajo, en consonancia con la teoría del ajuste. Esta falta de consistencia puede ser debida a cuestiones metodológicas o cuestiones más sustantivas. Desde el punto de vista metodológico, la muestra se reduce considerablemente cuando nos centramos en la subpoblación según nivel de estudios y origen social. Por otro lado, hay dificultades para operacionalizar las variaciones de los títulos educativos, pues son muy heterogéneos. Además, las distintas mediciones de la sobrecualificación pueden estar sujetas a errores de medida, como por ejemplo, la agrupación de la ocupación a dos dígitos (por limitaciones muestrales), que podría llevar a que bajo una rúbrica se agrupen puestos de trabajo con cargas cognitivas muy diferentes.

Desde un punto de vista más sustantivo, los diversos estudios arrojan resultados diferentes para cada tipo de indicador de sobrecualificación, lo que podría indicar que cada tipo de medición recoge dimensiones independientes del problema, y por tanto, es necesaria una aproximación plural. Las limitaciones y posibilidades de cada tipo de medición se detallaron en la introducción.

Desde el punto de vista de la movilidad social, sí detectamos que a mayor nivel de estudios del padre, menor es la probabilidad de estar sobrecualificado en los indicadores objetivo y subjetivo, pero no se aprecia relación en la sobrecualificación estadística por años de escolarización. La sobrecualificación por competencias sí muestra relación con el origen social, pero en sentido contrario a lo pronosticado. El estudio realizado desde la aproximación de la movilidad social muestra que esto podría deberse a una mayor infracualificación por competencias entre las personas de alto origen social. Al no tener el título educativo adecuado, sus competencias no son reconocidas en el mercado de trabajo.

Desde la aproximación de la movilidad social, se observa una fuerte relación entre origen social y logro educativo, como es habitual en este tipo de estudios. Pero una vez que se ha alcanzado el título universitario, el origen social no produce grandes efectos sobre la probabilidad de alcanzar ocupaciones de baja cualificación. Este resultado es congruente con la teoría de Boudon (1983), desarrollada más recientemente por Goldthorpe (2010). Según esta teoría, podemos distinguir dos tipos de mecanismos para explicar el logro educativo. Por un lado, los “efectos primarios”, que serían todos aquellos factores que contribuyen a determinar las capacidades individuales asociadas al éxito escolar. Entre los efectos primarios

hay tantos factores individuales (salud, capacidades cognitivas y no cognitivas innatas, etc.), como factores sociales (nivel socioeconómico y cultural de la familia). Estos efectos se hacen sentir en las etapas más tempranas del sistema educativo, en las cuales unos niños se diferencian de otros por su facilidad para el buen rendimiento educativo. Pero debido a la selección producida al final de cada etapa educativa, cuanto mayor sea la etapa, menor será el peso de los efectos primarios, pues el alumnado se va igualando por rendimiento. Por ello, las diferencias en competencias por origen social son pequeñas a igualdad de nivel educativo (Tabla 5.14), aunque son considerables en cuanto a la probabilidad de alcanzar cierto nivel educativo (Tabla 5.15).

Estos datos apuntan, por tanto, a que el mayor peso en la explicación de la desigualdad social está en la relación entre familia y logro educativo, y en mucha menor medida, en la relación entre sistema educativo y mercado de trabajo. Los datos por tanto no apoyan las tesis de Bourdieu (1991) o las más recientes de Goldthorpe (en el trabajo citado con Bukodi), según la cual los factores no cognitivos desempeñan un papel importante en la movilidad social. Ambos autores se refieren especialmente a un contexto en el que se haya expandido considerablemente la educación superior. Para controlar este hecho, se procedió a realizar estimaciones solo para las personas entre 30 y 45 años, protagonistas del “boom de la universidad” en España, sin que las conclusiones sean diferentes. Incluso podría suceder al contrario de lo que proponen ambos autores, pues las personas que provienen de bajo origen social con titulación universitaria manifiestan desempeñar ocupaciones con más carga de factores no cognitivos. Una hipótesis a explorar es que a diferencia de otros países, la expansión universitaria ha sido más tardía y rápida en España, por lo que el contexto histórico no es comparable al de Francia o Reino Unido.

CONCLUSIONES

El objeto de este estudio ha sido la relación entre sobrecualificación y movilidad social, con el objeto de contrastar si el origen social puede estar relacionado con la sobrecualificación y en qué medida su relación puede ser mayor o menor que la de otros factores asociados a la sobrecualificación, tales como el sexo, la edad, la nacionalidad o la experiencia laboral. Para ello se ha adaptado a los datos de PIAAC tres indicadores habituales en la literatura sobre esta cuestión, a los que se han añadido dos nuevos, gracias a la riqueza de información de este estudio. La investigación se ha centrado especialmente en el caso de la sobrecualificación de los titulados universitarios.

La relación entre los distintos indicadores de sobrecualificación y las características estudiadas de los ocupados no es consistente, es decir, que una misma característica puede estar asociada a efectos de signo contrario en distintos indicadores. Esto podría deberse tanto a problemas metodológicos como más sustantivos, en el sentido de que cada indicador refleja una dimensión distinta del problema estudiado.

Se ha probado una aproximación diferente a la sobrecualificación, a partir de la agrupación en cuatro de las ocupaciones (cualificadas, semicualificadas de cuello blanco, de cuello azul y elementales), lo cual metodológicamente nos aparta de los estudios estándar de la sobrecualificación y nos acerca más a la tradición de investigación sobre movilidad social. Tras comprobar la intensa relación entre origen social (medido por el nivel de estudios del padre) y nivel educativo de los entrevistados, se ha detectado otra relación más débil: entre quienes tienen título universitario, los de origen social alto es más probable que desempeñen ocupaciones cualificadas. También sucede que el nivel de competencias en lectura de las personas de alto origen social es un poco más alto, lo cual podría explicar el mejor ajuste de los universitarios, debido en parte a que entre ellos abundan más los licenciados que los diplomados, y que su nivel de competencias en lectura es 10 puntos superior al resto.

Estos resultados sugieren que el mayor peso de la desigualdad de oportunidades está en la relación entre origen social y rendimiento educativo, y no tanto en la relación entre origen social y mercado de trabajo. La mejora en la igualdad de oportunidades, por tanto, debería descansar más sobre políticas educativas que laborales.

REFERENCIAS

Barone, C. y L. Ortiz. 2011. "Overeducation among European University Graduates: a comparative analysis of its incidence and the importance of higher education differentiation", *Higher Education* 61:325-337.

Becker, G.S. 1964. *Human capital : a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. New York: Columbia University Press.

Boudon, R. 1983 [1973]. *La desigualdad de oportunidades*. Barcelona: Laia.

Bourdieu, P. 1991 [1979]. *La distinción*. Madrid: Taurus.

Breen, R. y J.O. Jonsson. 2005. "Inequality of Opportunity in Comparative Perspective: Recent Research on Educational Attainment and Social Mobility", *Annual Review of Sociology* 31: 223-243.

Bukodi, E. y J. Goldthorpe. 2011. "Social class returns to higher education: chances of access to the professional and managerial salariat for men in three British birth cohorts", *Longitudinal and Life Course Studies* 2.

Cabrales, A., J.J. Dolado y R. Mora. 2013. "Dualidad laboral y déficit de formación ocupacional: evidencia sobre España con datos de PIAAC", Pp. 9-38. En INEE (edit.), *Programa Internacional para la Evaluación de las Competencias de la población adulta. 2013. Informe español. Análisis secundario. Vol. II*. Madrid: Autor.

Desjardins, R. y J. Warnke. 2011. "Ageing and Skills: a review and analysis of skill gain and skill loss over the lifespan and over time", en *OECD Working Paper*.

Dolado, J.J., F. Felgueroso y J.F. Jimeno. 2000. "Youth labour markets in Spain: Education, training, and crowding-out", *European Economic Review* 44:943-956.

Freeman, R.B. 1976. *The overeducated american*. New York: Academic Press.

García Montalvo, J. y J.M. Peiró. 2009. *Análisis de la sobrecualificación y la flexibilidad laboral*. Valencia: IVIE.

Glebbeek, A.C. 1993. *Perspectieven op Loopbanen*. Assen: Van Gocum.

Goldthorpe, J.H. 2010. *Sobre la sociología*. Madrid: CIS.

Heckman, J.J. 2006. "Skill Formation and the Economics of Investing in Disadvantaged Children", *Science* 312:1900-1903.

Kucel, A. 2010. "The sociology of educational mismatch", en *DemoSoc Working Papers*: Universidad Pompeu Fabra.

—. 2011. "Literature Survey of the Incidence of Over-education: A Sociological Approach", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* 134:125-142.

Leuven, E. y H. Oosterbeek. 2011. "Overeducation and mismatch in the labor market", en *IZA Discussion Paper*.

Mincer, J. 1974. *Schooling, experience and earnings*. New York: Columbia University Press.

OECD. 2013. *Skills Outlook 2013. First Results from the survey of adult skills*.

Pissarides, C. 2000. *Equilibrium Unemployment Theory*: MIT Press.

Quintini, G. 2011. *Over-Qualified or Under-Skilled: A Review of Existing Literature*. OECD,

Sala, G. 2011. "Approaches to Skills Mismatch in the Labour Market: A literature review", *Papers* 96:1025-1045.

Sattinger, M. 1993. "Assignment Models of the Distribution of Earnings", *Journal of Economic Literature* 31:851-880.

Sloane, P.J. 2003. "Much Ado About Nothing? What Does the Over-education Literature Really Tell us?" en *Overeducation in Europe: Current Issues in Theory and Practice*, F. Buchel, A. DeGrip y A. Mertens (Dir.). Northampton: Edward Elgar.

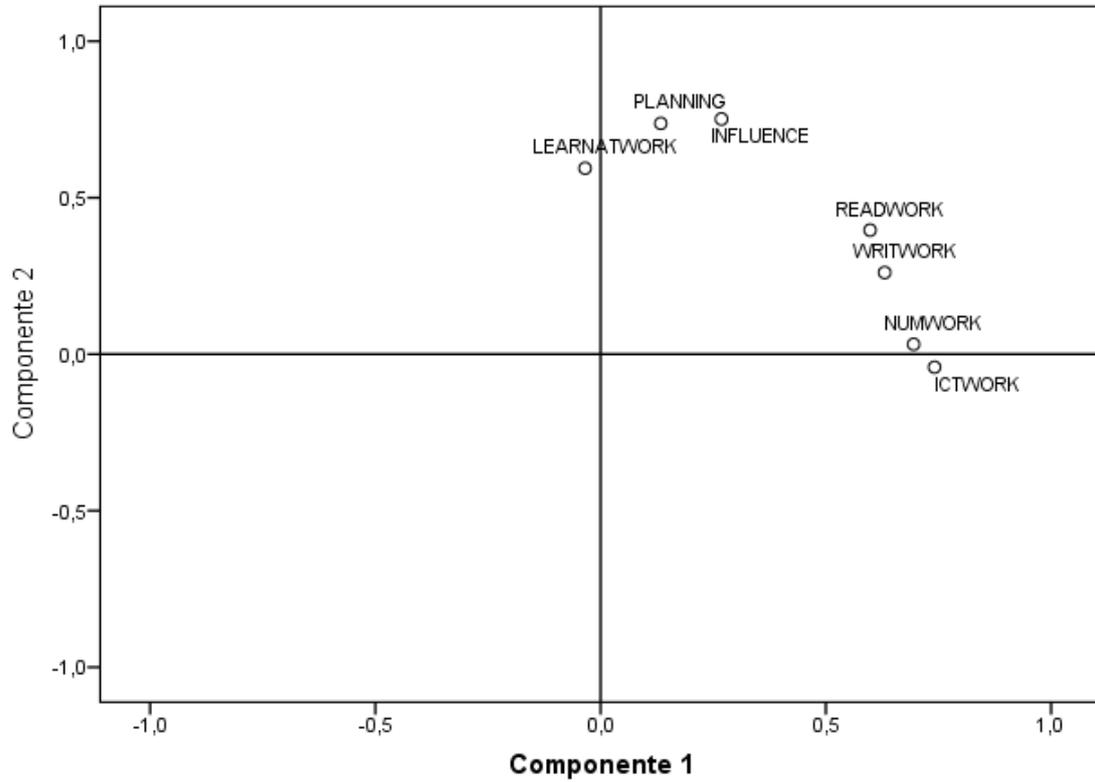
Spence, M. 1973. "Job market signaling", *The quarterly journal of Economics* 87:355-374.

Thurow, L.C. 1975. *Generating inequality: Mechanisms of distribution in the US economy*: Basic books New York.

Treiman, D.J. 1970. "Industrialization and Social Stratification", en *Social Stratification Research and Theory for the 1970s*, E.O. Laumann (Dir.). Indianapolis: Bobbs-Merill.

ANEXO

Gráfico 5.1. Gráfico en espacio rotado de los factores extraídos por componentes principales



Calculado solo para quienes trabajaron con remuneración la semana anterior a la encuesta. Los casos perdidos han sido sustituidos por valores medios.