

La transición de la universidad al trabajo y el fenómeno de la sobrecualificación en España

Xulia González y Daniel Miles*

España es uno de los países con mayor porcentaje de titulados universitarios en su fuerza laboral, pero también uno de los que tienen mayores tasas de sobrecualificación, entendiendo como tal la discrepancia entre el nivel educativo de los trabajadores y el requerido para el puesto de trabajo que ocupan. Tomando como base la *Encuesta de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios*, este artículo realiza un análisis del proceso de transición de la universidad al mercado laboral de los jóvenes graduados. Algo más de un tercio de los titulados considera que está sobrecualificado en su primer trabajo, mientras que cinco años después la proporción alcanza a uno de cada cinco. Las titulaciones en el ámbito de las ciencias de la salud son las que presentan un menor desajuste educativo, tan solo un 7 %, mientras que en las de la rama de artes y humanidades el 33 % de los titulados están sobrecualificados en el trabajo que realizan. Existe también una asociación positiva entre la productividad y los salarios, por una parte, y la adecuación a la cualificación del puesto de trabajo, por otra. Un 70 % de los trabajadores sobrecualificados cobran salarios inferiores a 1.500 euros mensuales; en cambio, dicho porcentaje desciende hasta el 34 % cuando existe una cualificación ajustada al puesto de trabajo.

Existe un amplio consenso en la literatura académica de que el capital humano es un importante determinante de la productividad tanto a nivel micro como macroeconómico. Es por ello que el capital humano acumulado durante la etapa de la educación formal, y particularmente en la educación superior, se convierte en un elemento clave en una economía cada vez más basada en el conocimiento.

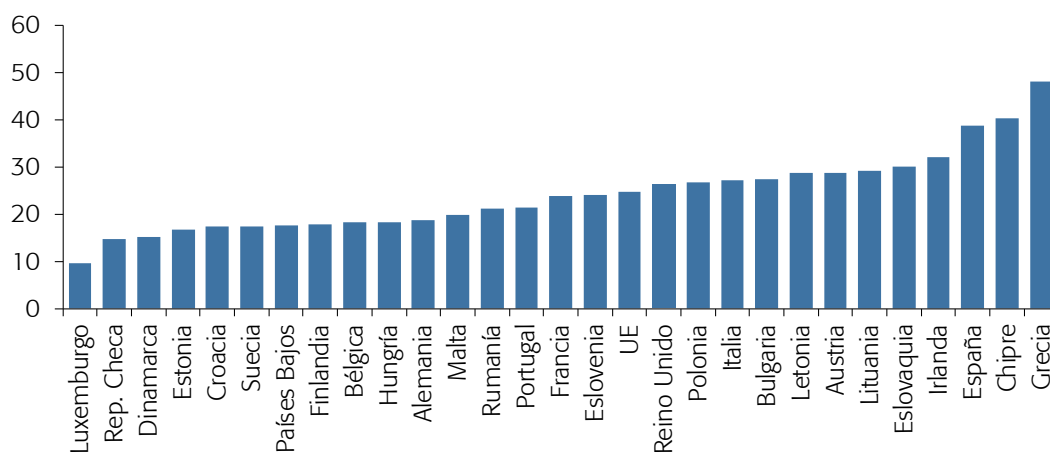
El adecuado aprovechamiento del capital humano formalmente adquirido es clave para que este se traslade de manera efectiva a las mejoras de productividad. En este contexto, resulta de interés analizar la calidad de la transición desde la universidad al mercado de trabajo y la adecuación de los estudios realizados y el requerido por los puestos de trabajo que ocupan los titulados.

* Universidad de Vigo.

Gráfico 1

Tasa de sobrecualificación en los titulados universitarios, 2019

(En porcentaje)



Nota: Las barras representan el porcentaje de jóvenes (25-34 años), titulados de educación superior (CINE 5 o 6) empleados en puestos no incluidos en las categorías de directivos (CIUO 1), profesionales (CIUO 2) o técnicos y profesionales asociados (CIUO 3).

Fuente: European Union Labour Force Survey (EU LFS). Indicador: "over-qualification rate (of tertiary graduates)" <https://skills panorama.cedefop.europa.eu/en/dashboard/over-qualification-rate-tertiary-graduates?country=EU&year=2019#2>

La sobrecualificación hace referencia a la discrepancia observada entre el nivel educativo de los trabajadores y el nivel requerido para el puesto de trabajo que ocupan (Sicherman, 1991). El alcance de este fenómeno en una economía vendrá determinado en parte por el desfase entre el número de titulados y los puestos de trabajo que requieren una alta cualificación. Dicho desfase dependerá en buena medida de la estructura productiva, de la coyuntura económica o de las rigideces del mercado laboral, como la movilidad geográfica de los trabajadores o la información imperfecta (Montalvo, 2009).

Desde las últimas décadas, España ha experimentado un crecimiento espectacular del número de graduados universitarios que entran en el mercado laboral, siendo este incremento particularmente significativo en las mujeres. Esto lo convierte en uno de los países con mayor porcentaje de titulados universitarios en su fuerza laboral¹, pero también uno de los que mayores tasas de sobrecualificación presenta.

El gráfico 1 permite posicionar a España en relación al resto de países europeos al comparar el porcentaje de jóvenes (25-34 años) titulados de educación superior que están trabajando en ocupaciones que no requieren titulación universitaria. Los datos revelan que, en media, uno de cada cuatro jóvenes titulados universitarios europeos está sobrecualificado. Sin embargo, existe una significativa heterogeneidad entre países. Así, Luxemburgo es el país con una menor tasa de sobrecualificación, con un 9,7 %, mientras que en el otro extremo se encuentra Grecia, con un 48%. España, está también entre los países con una mayor tasa de sobrecualificación entre los jóvenes titulados.

El objetivo de este trabajo es presentar un diagnóstico del proceso de transición de la universidad al mercado laboral de los jóvenes universitarios, con especial atención al fenómeno de la sobrecualificación o del desajuste entre el nivel de cualificación adquirido y el necesario en el puesto de trabajo. Este análisis es especialmente relevante ya que, si

¹ Según recogen los datos de la *Encuesta de Población Activa (EPA)* del año 2020, el 45 % de los ocupados en España cuentan con educación superior (un 52 % de las mujeres y 40 % de los hombres).

Cuadro 1

Distribución de titulados por rama de estudio en la EILTU, 2019

Rama de estudio	Total		Mujeres		Hombres	
	N	%	N	%	N	%
Artes y humanidades	3.177	10,0	1.908	10,6	1.269	9,3
Ciencias	2.777	8,8	1.520	8,4	1.257	9,3
Ciencias sociales y jurídicas	14.504	45,8	9.288	51,4	5.216	38,4
Ingenierías y arquitectura	6.705	21,2	2.178	12,1	4.527	33,3
Ciencias de la salud	4.488	14,2	3.162	17,5	1.326	9,8
Total	31.651	100	18.056	100	13.595	100

Fuente: Encuesta de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios (INE, 2019).

un aumento del nivel educativo de los trabajadores no está acompañado de un cambio en el modelo productivo, podemos encontrarnos ante una sobre-cualificación persistente que supone sin duda un problema no solo para los jóvenes, sino para el conjunto de la sociedad (McGuinness, 2006).

La inserción laboral de los titulados universitarios cinco años después de la titulación

La *Encuesta de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios (EILTU)* realizada por el INE contiene información de un total de 31.651 titulados universitarios que completaron una titulación en el curso 2013/2014 y fueron entrevistados cinco años después de salir de la universidad, en 2019. Cabe señalar que, del total de egresados, el 57 % (18.056) son mujeres.

El cuadro 1 recoge la distribución de los titulados en función de la rama de titulación. Los estudios enmarcados dentro de las ciencias sociales y jurídicas son los que recogen un mayor porcentaje de titulados, un 46 % del total. Seguidos de la rama de las ingenierías y arquitectura, con un 21 % de los titulados y un 14 % en las ciencias de la salud. Existe cierto desajuste favorable a las mujeres en las ramas de ciencias sociales y jurídicas y ciencias de la salud. Por el contrario, un tercio de los hombres titulados lo están en la rama de ingeniería, frente a un 12 % de las mujeres tituladas.

El cuadro 2 reporta la situación en el mercado laboral de los titulados universitarios tras cinco años de graduarse. Para ello se distingue entre la situación de actividad (parado u ocupado) o de inactividad, distinguiendo entre los titulados que continúan sus estudios, los que se dedican a labores del hogar y el resto de situaciones.

En primer lugar, cabe señalar que el 86 % de los jóvenes que obtienen un título universitario en el año 2014, están trabajando cinco años después (2019) y un 7,7 % se encuentra en situación de desempleo. Del total de ocupados, el 14% trabaja a jornada parcial.

Estos porcentajes presentan diferencias entre hombres y mujeres: el porcentaje de ocupados es ligeramente superior en los hombres que en las mujeres (un 87 % frente un 85 %); el porcentaje de parados es superior en las mujeres (8,3 % frente a un 6,9 %); al igual que el porcentaje de ocupados que trabaja a tiempo parcial (17,3 % y 9,5 % de mujeres y hombres respectivamente). El gap de género en la tasa de paro es menor que el que existe cuando consideramos las tasas de paro en la población general en ese mismo año (12,2 % y 15,5 % para mujeres y hombres, respectivamente).

Centrando la atención en el conjunto de titulados que están ocupados en el momento de la encuesta, el gráfico 2 presenta la distribución de titulados y tituladas por ocupaciones. Los datos muestran que un 81 % de hombres y un 78% de las mujeres ocupan

Cuadro 2

Tasas de actividad, ocupación y paro cinco años después de graduarse

	Total		Mujeres		Hombres	
	N	%	N	%	N	%
Activo/a						
Parada/o	2.438	7,72	1.496	8,3	942	6,9
Ocupada/o	27.124	85,85	15.288	84,8	11.836	87,2
Inactivo/a						
Estudiando	1.383	4,38	832	4,6	551	4,1
Labores hogar	214	0,68	184	1,02	30	0,2
Otros	436	1,38	225	1,3	211	1,6
Total	31.651	100	18.056	100	13.595	100

Fuente: Encuesta de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios (INE, 2019)

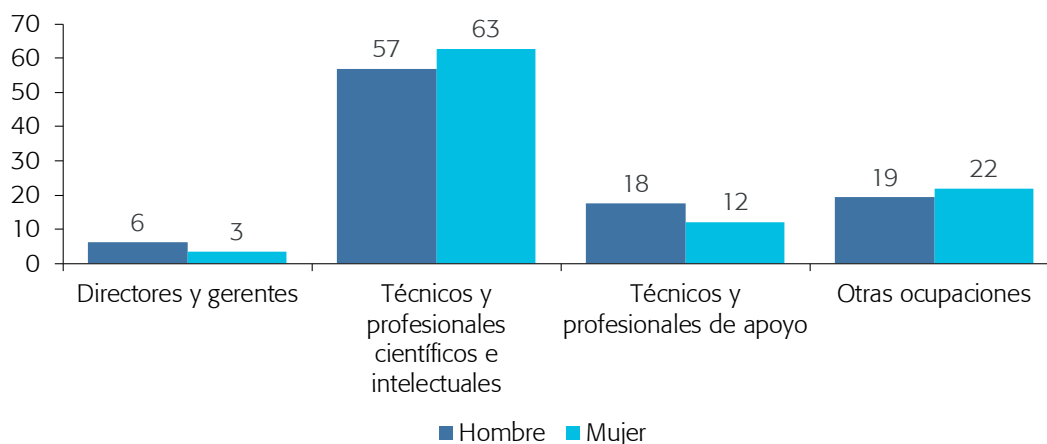
puestos de trabajo que requieren alta o muy alta cualificación², y el resto, un 19 % y un 22 %, respectivamente, lo hace en ocupaciones que requieren un menor nivel de cualificación de la que tiene un titulado universitario, y por lo tanto, nos darían

un primer indicador del alcance de la sobrecualificación. Cabe destacar que un 6 % de los hombres está trabajando en la ocupación ligada a la dirección y gerencia, mientras solo un 3 % de mujeres lo hace en esta ocupación.

Gráfico 2

Titulados en cada ocupación

(En porcentaje)



Nota: Las barras representan el porcentaje de titulados en cada ocupación

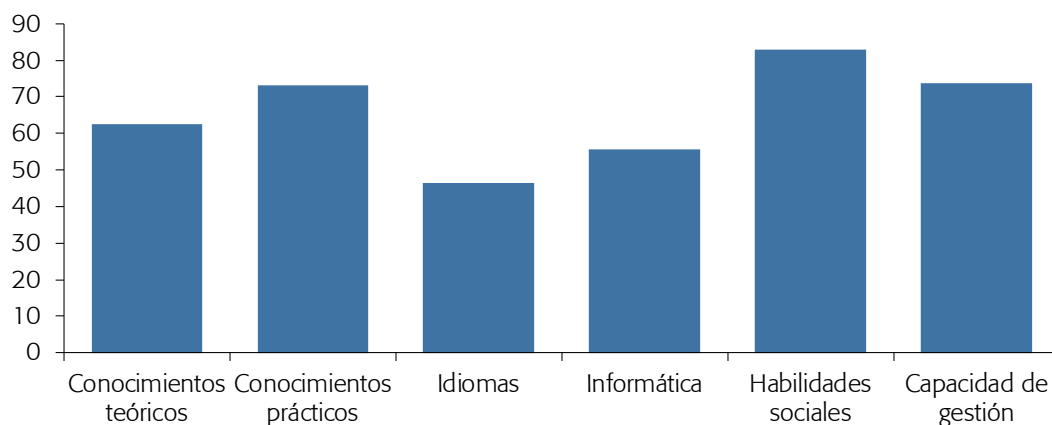
Fuente: Encuesta de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios (INE, 2019).

² La clasificación ISCO-08 considera tres grupos de ocupaciones que requieren estudios universitarios: (1) directores y gerentes; (2) técnicos y profesionales científicos e intelectuales; (3) técnicos y profesionales de apoyo. Para mayor detalle de las categorías ocupacionales y su relación con el nivel educativo en la clasificación ISCO-08, véase: <https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/docs/publication08.pdf>

Gráfico 3

Factores relevantes para conseguir el trabajo actual

(En porcentaje)



Nota: Las barras representan el porcentaje de titulados (que están trabajando) que considera que ese factor fue bastante o muy importante para conseguir el trabajo actual.

Fuente: Encuesta de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios (INE, 2019).

Factores que facilitan la empleabilidad: la importancia de los *soft skills*

El conocimiento y especialización que aportan los estudios universitarios a un trabajador contribuyen sin duda a mejorar sustancialmente la empleabilidad. Sin embargo, otro tipo de habilidades ligadas a la personalidad y al modo de relacionarse con los demás (habilidades sociales, personalidad, liderazgo, comunicación, capacidad de trabajo en equipo...) en definitiva, los llamados *soft skills* son cada vez más valorados en el mercado de trabajo y en muchos otros entornos vitales (Heckman y Kautz, 2012). Estas capacidades no son fácilmente medibles, por lo que forman parte de los "inobservables" que explican parte de los logros laborales, como el salario o los ascensos. También influirán en la empleabilidad de los titulados y pueden constituir un factor muy relevante a la hora de conseguir un empleo cualificado.

La encuesta permite distinguir seis tipos de factores que contribuyen a la hora de conseguir trabajo: los conocimientos teóricos y las habilidades prácticas; los conocimientos complementarios en idiomas e informática y TIC; y los *soft skills*, distinguiendo por

una parte, la capacidad de gestión, planificación y emprendimiento, y por otra, las competencias personales y sociales (personalidad, habilidades sociales, comunicación, capacidad de trabajar en grupo). Para cada uno de ellos, los entrevistados contestan el grado de importancia que han tenido a la hora de conseguir su empleo actual.

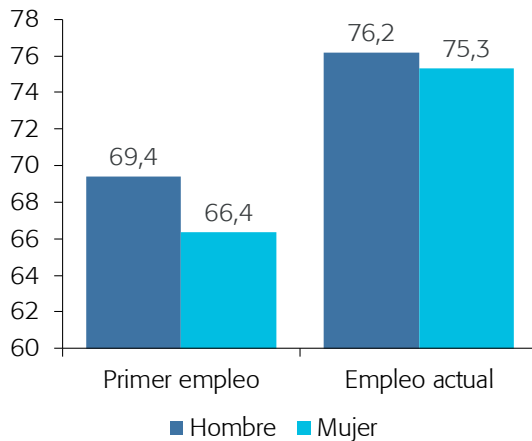
El conocimiento y especialización que aportan los estudios universitarios contribuyen sin duda a mejorar sustancialmente la empleabilidad. Sin embargo, otro tipo de habilidades –soft skills– ligadas a la personalidad y al modo de relacionarse con los demás (habilidades sociales, liderazgo, comunicación, trabajo en equipo...) son cada vez más valoradas en el mercado de trabajo

El gráfico 3 muestra el porcentaje de titulados que consideran que el factor en cuestión fue bastante o muy importante para conseguir el trabajo actual (frente a las opciones "nada" "poco" o "algo"). Podemos comprobar que los factores relacionados con los *soft skills* son considerados muy importantes por la mayor parte de los titulados.

Gráfico 4

Conocimientos y habilidades ajustadas al trabajo desempeñado

(En porcentaje)



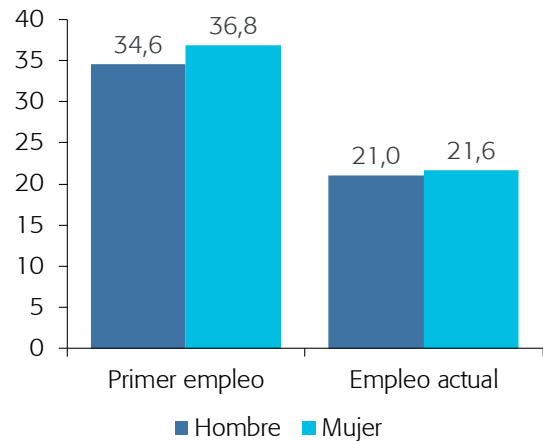
Nota: Las barras representan el porcentaje de titulados (que están trabajando) que considera que hacen uso de los conocimientos y habilidades adquiridos en los estudios universitarios cursados.

Fuente: Encuesta de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios (INE, 2019)

Gráfico 5

Sobrecualificación percibida en el primer empleo y tras cinco años de titularse

(En porcentaje)



Nota: Las barras representan el porcentaje de titulados (que están trabajando) que considera que la cualificación necesaria para desempeñar el trabajo es inferior a la universitaria.

Fuente: Encuesta de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios (INE, 2019).

Incidencia y persistencia de la sobrecualificación

La teoría de la movilidad profesional predice que la sobrecualificación de los titulados universitarios sería un fenómeno transitorio (Sicherman y Galor, 1990). La falta de experiencia laboral podría ocasionar la aceptación de un primer trabajo que no requiera estudios universitarios (Sicherman, 1991; Meroni y Vera-Toscano, 2017), pero con la experiencia se podría escalar hacia ocupaciones acordes con el nivel educativo.

La *sobrecualificación percibida* por los titulados se mide a partir de dos preguntas del cuestionario. En la primera de ellas se les pregunta sobre la "utilidad de los estudios realizados en el desempeño de su trabajo." En este caso consideraríamos que el titulado está adecuadamente cualificado si contesta positivamente a esta pregunta, es decir su titulación le resulta útil en su trabajo. La segunda pregunta se refiere a "cuál sería el nivel de estudios más adecuado para el trabajo que realizan". En este caso consideraríamos que una persona está sobrecualificada

cuando declara que se necesita un nivel de estudios inferior al universitario para desempeñar su trabajo. Ambas preguntas se realizan tanto en relación al primer empleo que han tenido como al empleo que tienen en el momento de la entrevista. Ello permite analizar la persistencia en la sobrecualificación.

El porcentaje de hombres y mujeres que considera que está sobrecualificado en su primer trabajo es del 35 y 37 %, respectivamente. Cinco años más tarde, el porcentaje se reduce al 21 %. Esta reducción en la tasa de sobrecualificación parece indicar el carácter transitorio de una parte de la misma.

El gráfico 4 muestra el porcentaje de titulados para los cuales los conocimientos adquiridos resultan de utilidad para desempeñar su trabajo. Como cabría esperar, el porcentaje de titulados que considera que utiliza los conocimientos y habilidades adquiridas en la titulación es menor en el primer empleo que en el empleo que tienen cinco años

Cuadro 3

Transición desde el primer trabajo a trabajo actual

		<i>Trabajo actual</i>	
		Adecuado a su cualificación	Sobrecualificado
<i>Primer trabajo</i>	Adecuado a su cualificación	16.288 (94,5 %)	940 (5,5 %)
	Sobrecualificado	4.817 (50,2 %)	4.779 (49,8 %)

Fuente: Encuesta de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios (INE, 2019)

después de finalizar su titulación (empleo actual). El *gap* de género en esta variable en el primer empleo es de 3 puntos porcentuales y prácticamente desaparece en el empleo actual.

En relación a la segunda pregunta, los resultados se muestran en el gráfico 5, para el primer empleo y el actual. El porcentaje de hombres y mujeres que considera que está sobrecualificado en su primer trabajo es de un 34,6 y 36,8 %, respectivamente. Cinco años más tarde, el porcentaje se reduce a un 21 %. También en ese caso la brecha de género se reduce en el empleo actual. Esta reducción en la tasa de sobrecualificación parece indicar el carácter transitorio de una parte de la misma.

La persistencia de la sobrecualificación se analiza a partir de la transición desde el primer empleo hasta el empleo actual de cada titulado, tal y como muestra el cuadro 3. En primer lugar, si consideramos los titulados que tenían un puesto adecuado a su cualificación en el primer empleo (un total de 17.228 titulados), un 95 % continúan con un puesto de trabajo adecuado tras cinco años de titularse y solo un 5,5 % empeoran en el puesto de trabajo.

En segundo lugar, si consideramos los trabajadores que están sobrecualificados en su primer trabajo (un total de 9.596 titulados), la mitad mejora su situación laboral en el puesto de trabajo actual mientras que la otra mitad persiste en su situación de sobrecualificación. Estos resultados aportan

evidencia sobre el carácter parcialmente transitorio de la sobrecualificación y también sobre la importancia de la calidad del primer trabajo³. Los análisis realizados en otros países muestran también esta tendencia en la disminución de la sobrecualificación en los primeros años de la vida laboral (Dolton y Vignoles, 2000; Caroleo y Pastore, 2013)

Ajuste educativo y experiencia laboral

La experiencia laboral adquirida en el primer empleo puede contribuir a la mejora en la calidad del empleo. Transcurridos cinco años desde graduación, no todos los titulados cuentan con la misma experiencia laboral. El gráfico 6 muestra el porcentaje de titulados que están sobrecualificados según la experiencia laboral acumulada. Se puede comprobar cómo el porcentaje se reduce desde el 36 % cuando la experiencia laboral es menor de seis meses, hasta el 20 % cuando es más de dos años.

Ajuste educativo y rama de estudios

El fenómeno de la sobrecualificación no afecta por igual a todas las ramas de estudio. La estructura productiva condicionará en buena medida la heterogeneidad por titulaciones.

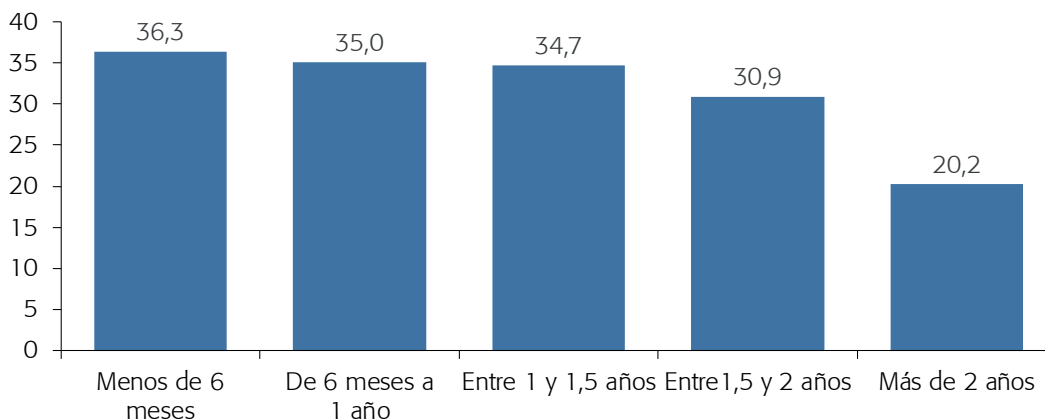
El gráfico 7 muestra el porcentaje de titulados, según la rama de su titulación, que declara realizar un trabajo para el cual es necesario los estudios

³ Véase Acosta-Ballesteros, del Pilar Osorno-del Rosal y Rodríguez-Rodríguez (2018) para un análisis más formal sobre el efecto del primer trabajo en la sobrecualificación de los jóvenes en España.

Gráfico 6

Evolución de la sobrecualificación con la experiencia laboral

(En porcentaje)



Nota: Las barras representan el porcentaje de titulados (que están trabajando) que consideran que la cualificación necesaria para desempeñar el trabajo es inferior a la universitaria, según el tiempo que llevan trabajando desde que finalizaron los estudios universitarios.

Fuente: Encuesta de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios (INE, 2019).

universitarios. Como se puede comprobar, las titulaciones en el ámbito de las ciencias de la salud son las que presentan un menor desajuste educativo o sobrecualificación, ya que un 93 % tienen ocupaciones ajustadas a sus estudios, y, por tanto, el porcentaje de sobrecualificación es de tan solo un 7 %. Por el contrario, las titulaciones en la rama de artes y humanidades presentan un 33 % de titulados que están sobrecualificados en el trabajo que realizan.

Ajuste educativo y tamaño de la empresa

Las grandes empresas son, en general, más productivas, intensivas en capital e innovadoras que las pequeñas. Una amplia literatura muestra que las grandes empresas pagan salarios más elevados a sus trabajadores por trabajos similares (Oi e Idson, 1999), debido en parte a la selección que hacen las grandes empresas de los trabajadores más productivos (*sorting*).

En el gráfico 8 podemos comprobar cómo los titulados que están trabajando en grandes empresas presentan un mejor ajuste educativo, es decir, están trabajando en ocupaciones más ajustadas a su nivel de conocimientos. La sobrecualificación es, por tanto,

un fenómeno más intenso en las pequeñas empresas; así, solo un 68 % de los titulados que trabajan

Las titulaciones de ciencias de la salud y de ingeniería y arquitectura presentan los menores desajustes educativos, al contrario de lo que sucede en las ramas de artes y humanidades.

en pequeñas empresas (menos de 10 trabajadores) están en una ocupación que exige conocimientos universitarios y este porcentaje aumenta hasta llegar al 82 % en las empresas de 250 o más trabajadores. Esta mejor adecuación de la cualificación al trabajo en las grandes empresas podría estar detrás de su mayor productividad y de los mayores salarios.

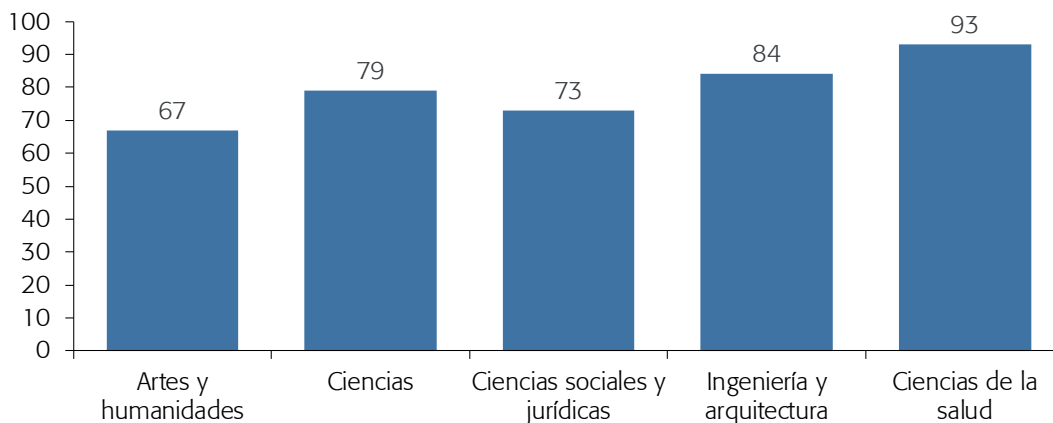
Ajuste educativo y satisfacción con los estudios realizados

Para medir la satisfacción del titulado con el grado realizado utilizamos la siguiente pregunta de la encuesta: "Si tuviese que empezar volvería a estudiar la misma titulación". Una respuesta afirmativa a esta pregunta implicaría que el titulado está satisfecho

Gráfico 7

Ajuste educativo y rama de titulación

(En porcentaje)



Nota: Las barras representan el porcentaje de titulados (que están trabajando) que consideran que la cualificación necesaria para desempeñar su trabajo es la educación universitaria.

Fuente: Encuesta de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios (INE, 2019).

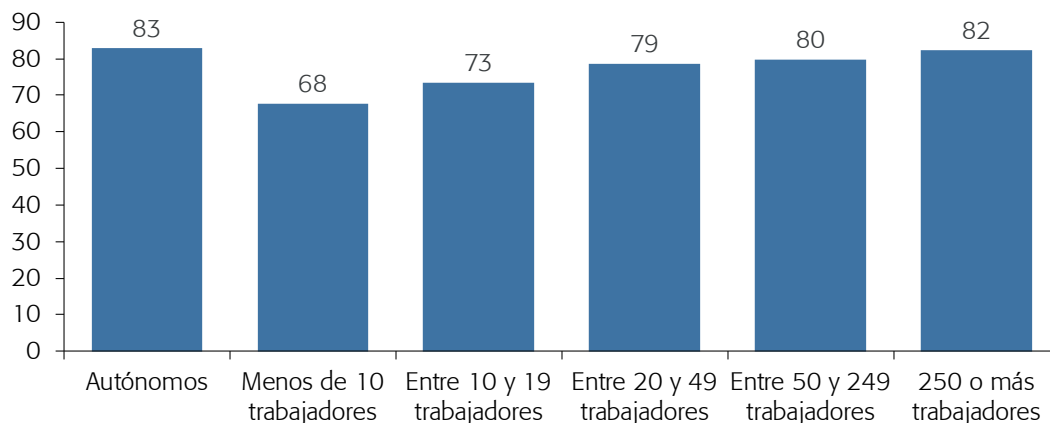
con la titulación cursada. El gráfico 9 muestra para cada rama de titulación el porcentaje de titulados que responden afirmativamente a esta pregunta, distinguiendo entre los que tienen un empleo ajustado a sus estudios y los que están sobrecualificados.

Como cabría esperar, en todas las titulaciones, la satisfacción con la titulación disminuye de forma significativa cuando el titulado está sobrecualificado para el trabajo que realiza. También se puede constatar que las titulaciones relacionadas con ciencias

Gráfico 8

Ajuste educativo y tamaño de la empresa

(En porcentaje)



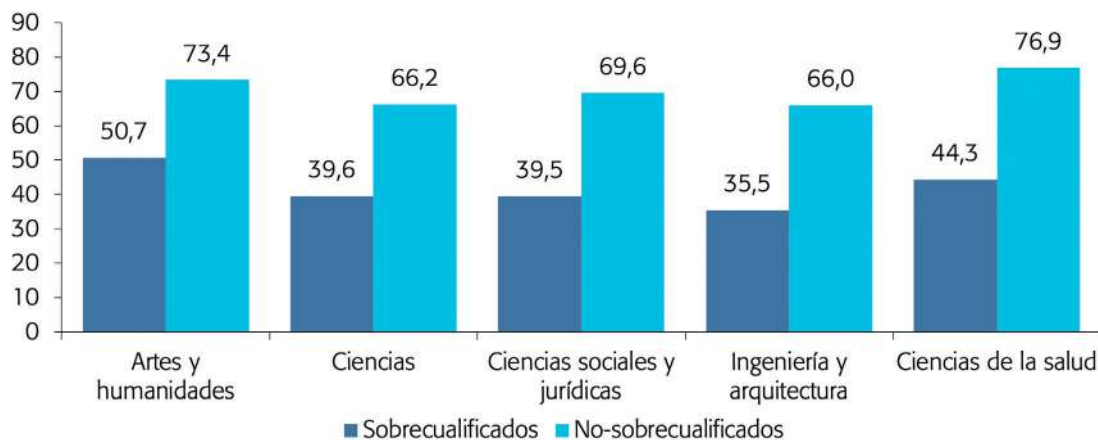
Nota: Las barras representan el porcentaje de titulados (que están trabajando) que consideran que la cualificación necesaria para desempeñar su trabajo es la universitaria.

Fuente: Encuesta de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios (INE, 2019).

Gráfico 9

Ajuste educativo y satisfacción con la titulación

(En porcentaje)



Nota: Las barras representan el porcentaje de titulados (que están trabajando) que volverían a estudiar la titulación realizada.

Fuente: Encuesta de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios (INE, 2019).

de la salud y artes y humanidades son las que presentan una mayor satisfacción.

Ajuste educativo y salario

La teoría del capital humano predice una relación positiva entre capital humano y salarios percibidos por los trabajadores. A medida que aumenta el nivel educativo de un trabajador, aumentará su productividad y con ello el salario. Sin embargo, con el mismo nivel de formación, cabría esperar que los trabajadores que utilizan en mayor proporción las habilidades adquiridas sean más productivos y, por tanto, obtengan mayores salarios que aquellos que están sobrecualificados.

Un 70 % de los titulados sobrecualificados cobran salarios inferiores a 1.500 euros mensuales, mientras que este porcentaje desciende al 34 % entre los titulados con una cualificación ajustada al puesto de trabajo

La Encuesta de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios recoge información del

salario bruto mensual percibido por los titulados en siete tramos, que van desde salarios menores de 700 euros hasta salarios superiores a 3.000 euros. El gráfico 10 compara las distribuciones salariales en ambos grupos de trabajadores, y muestra como la distribución salarial de los titulados sobrecualificados se encuentra desplazada a la izquierda. Un 70 % de los titulados sobrecualificados cobran salarios inferiores a 1.500 euros, mientras que este porcentaje desciende al 34 % entre los titulados con una cualificación ajustada al puesto de trabajo. Este resultado permite concluir que hay una asociación positiva entre la productividad del trabajador y la adecuación de la cualificación al puesto de trabajo.

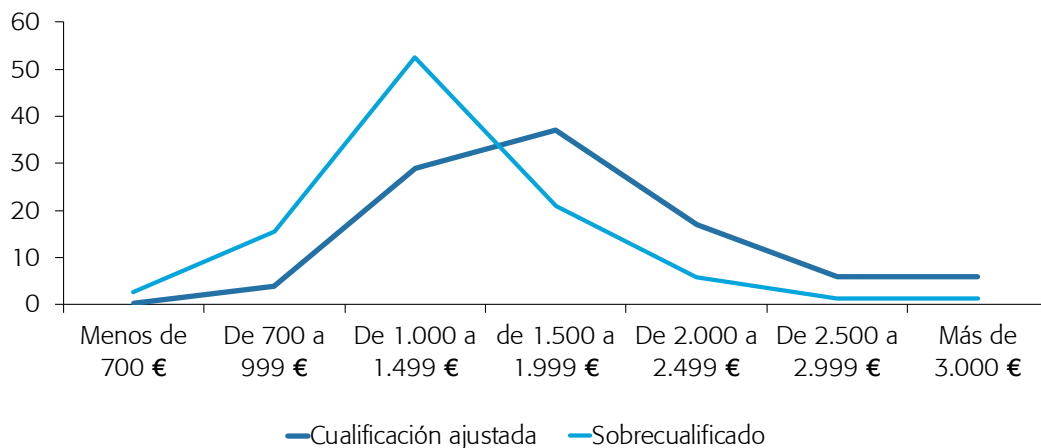
Conclusiones

- El 85 % de las mujeres y el 87 % de hombres titulados en 2014 se encuentran ocupados en 2019. La tasa de paro es del 8 % y 7 % en mujeres y hombres, respectivamente.
- Los *soft skills* son percibidos como más importantes a la hora de encontrar empleo que los

Gráfico 10

Distribución del salario bruto mensual de los titulados con y sin sobrecualificación

(En porcentaje)



Nota: Los puntos representan el porcentaje de titulados, trabajando a tiempo completo, cuyo salario actual se sitúa en el intervalo correspondiente.

Fuente: Encuesta de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios (INE, 2019).

conocimientos teóricos acumulados en la Universidad

- Uno de cada dos titulados sobrecualificados en su primer trabajo, dejan de estarlo tras cinco años desde la titulación.
- La experiencia laboral contribuye al ajuste educativo. El 36 % de los titulados con una experiencia laboral inferior a seis meses están sobrecualificados. Ese porcentaje se reduce al 20 % entre aquellos que cuentan con más de dos años de experiencia laboral.
- Las titulaciones con menor presencia de sobrecualificación son las relacionadas con las ciencias de la salud y las titulaciones con mayor sobrecualificación las incluidas en la rama de artes y humanidades.
- La sobrecualificación es un fenómeno más presente en las pequeñas empresas. Encontramos que mientras uno de cada tres titulados en las pequeñas empresas (menos de 10 trabajadores) está sobrecualificado, este porcentaje disminuye hasta un 18% en las empresas de 250 o más trabajadores.

- Los titulados que tienen una cualificación ajustada al puesto de trabajo están más satisfechos con la titulación cursada. Un 70 % de los titulados no sobrecualificados volverían a cursar los estudios realizados. Este porcentaje se reduce hasta un 40 % entre los titulados que están sobrecualificados.

- Un 70 % de los titulados sobrecualificados cobran salarios inferiores a 1.500 euros, mientras que este porcentaje desciende al 34 % entre los titulados con una cualificación ajustada al puesto de trabajo.

Referencias

- ACOSTA-BALLESTEROS, J., del PILAR OSORNO-DEL ROSAL, M. y RODRÍGUEZ-RODRÍGUEZ, O. M. (2018). Overeducation of Young Workers in Spain: How Much Does the First Job Matter? *Social Indicators Research. Social Indicators Research*, 138(1), pp. 109-139.
- CAROLEO, F. E. y PASTORE, F. (2018). Overeducation at a glance. Determinants and wage effects of the educational mismatch based on AlmaLaurea data. *Social Indicators Research*, 137(3), pp. 999-1032.

- DOLTON, P., y VIGNOLES, A. (2000). The incidence and effects of overeducation in the UK graduate labour market. *Economics of Education Review*, 19(2), pp. 179-198.
- HECKMAN, J. J. y KAUTZ, T. (2012). Hard evidence on soft skills. *Labour Economics*, 19(4), pp. 451-464.
- KAMPELMANN, S. y RYCK, F. (2012). The impact of educational mismatch on firm productivity: Evidence from linked panel data. *Economics of Education Review*, 31(6), pp. 918-931.
- MERONI, E. C. y VERA-TOSCANO, E. (2017). The persistence of overeducation among recent graduates. *Labour Economics*, 48, pp. 120-143.
- MCGUINNESS, S. (2006). Overeducation in the labour market. *Journal of economic surveys*, 20(3), pp. 387-418.
- MONTALVO, J. (2009). La inserción laboral de los universitarios y el fenómeno de la sobrecualificación en España. *Papeles de economía española*, 119, pp. 172-187.
- OI, W. Y. e IDSON T. L. (1999). Firm size and wages. En: ASHENFELTER, C. ORLEY y D. CARD (eds.), *Handbook of labor economics*, 3rd ed., vol. 3 (pp. 2165-2214). Amsterdam: North-Holland.
- ROBST, J. (2007). Education and job match: The relatedness of college major and work. *Economics of Education Review*, 26(4), pp. 397-407.
- RYAN, P. (2001). The School-to-Work Transition: A Cross-National Perspective. *Journal of Economic Literature*, 39(1), pp. 34-92.
- SICHERMAN, N. (1991). Overeducation in the Labor Market. *Journal of Labor Economics*, 9(2), pp. 101-122.
- SICHERMAN, N. y GALOR, O. (1990). A theory of career mobility. *Journal of Political Economy*, 98(1), pp. 169-192.