

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DEL PERÚ**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**



Sobreeducados y sobrantes: la evolución de la sobreeducación entre los  
trabajadores de nivel educativo universitario tras la pandemia

Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Sociología presentado

por:

Rivas Madueño, Mauricio Ricardo

Asesor:

Etesse Ruiz de Somocurcio, Manuel Louis Rumi


Lima, 2024

## Informe de Similitud

Yo, Etessa Ruiz De Somocurcio, Manuel Louis Rumi, docente de la Facultad de Ciencias Sociales de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) de la tesis/el trabajo de investigación titulado Sobreeducados y sobrantes: la evolución de la sobreeducación entre los trabajadores de nivel educativo universitario tras la pandemia del/de la autor (a)/ de los(as) autores(as) Rivas Madueño, Mauricio Ricardo dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 15%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el 21/03/2025.
- He revisado con detalle dicho reporte y la Tesis o Trabajo de Suficiencia Profesional, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

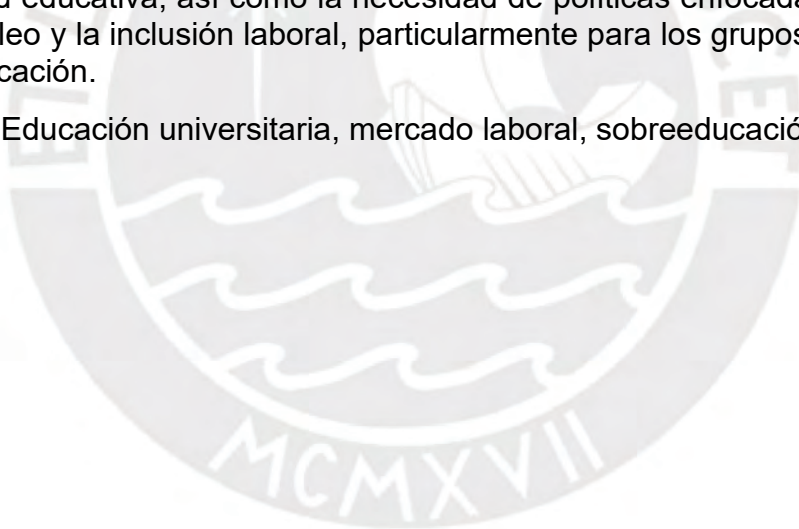
Lugar y fecha: Lima, 28 de marzo del 2025

Apellidos y nombres del asesor / de la asesora: <u>Etessa Ruiz De Somocurcio, Manuel Louis Rumi</u>	
DNI: 44375012	Firma: 
ORCID: 0000-0002-1521-5405	

## Resumen

Esta tesis examina la evolución de la sobreeducación en trabajadores con educación universitaria en áreas urbanas del Perú, enfocándose en cómo esta se relaciona con características demográficas, educativas y laborales, y cómo estos vínculos han cambiado antes y después de la pandemia de COVID-19. Utilizando datos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) de 2018 y 2022, la investigación revela un aumento significativo de la sobreeducación, de un 28% a un 32%, con un incremento particular en la sobreeducación grave. El enfoque cuantitativo de factores asociados revela existencias de brechas geográficas, lengua materna y de género el mercado laboral pues las mujeres, hablantes de lenguas materna nativa y profesionales que viven fuera de Lima se ven más expuestos a caer en la sobreeducación en ambos periodos. Los jóvenes profesionales y los graduados de universidades de menor calidad son el grupo más vulnerable, al experimentar un mayor incremento en la incidencia de la sobreeducación y mayores probabilidades de ocuparse en puestos de menor calificación después de la pandemia. La relación negativa entre ser asalariado y estar sobreeducado desaparece después de la pandemia, lo que indica un empeoramiento de la calidad de la oferta de puestos en el mercado laboral; sin embargo, estar empleado en una empresa de mayor tamaño y ser un trabajador formal reduce considerablemente la probabilidad de encontrarse sobreeducado. Los hallazgos subrayan la importancia de proveer una oferta de calidad educativa, así como la necesidad de políticas enfocadas en mejorar la calidad del empleo y la inclusión laboral, particularmente para los grupos más afectados por la sobreeducación.

Palabras clave: Educación universitaria, mercado laboral, sobreeducación profesional



## Índice de contenidos

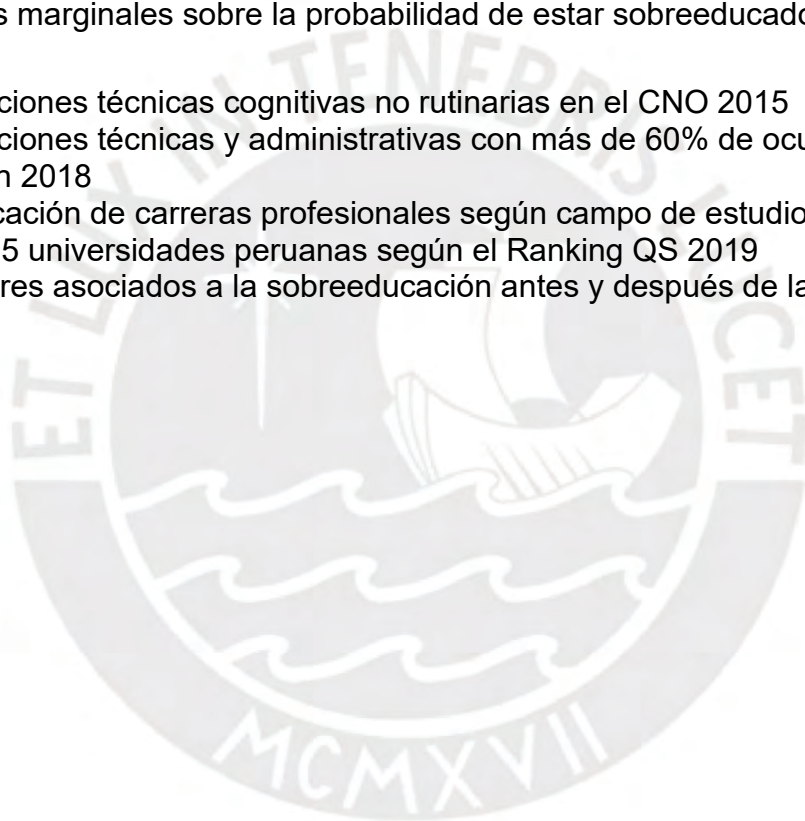
Introducción	1
Capítulo 1. Preguntas y objetivos de investigación	9
Capítulo 2. Estado del Arte	10
2.1. Métodos de medición	10
2.2. Literatura internacional	14
2.2.1. Dimensión demográfica	15
2.2.2. Dimensión educativa	16
2.2.3. Dimensión laboral	17
2.3. Literatura en el Perú	18
2.3.1. Dimensión demográfica	19
2.3.2. Dimensión educativa	20
2.3.3. Dimensión laboral	20
Capítulo 3. Marco teórico	23
3.1. Las teorías explicativas de la sobreeducación y sus limitaciones	23
3.2. Una explicación alternativa de la sobreeducación	25
3.3. Los sobreeducados como una forma de sobrepoblación trabajadora	27
3.4. La especificidad de la sobreeducación en el Perú	29
3.5. Una competencia mediada por desigualdades estructurales	31
3.5.1. Género y origen étnico	31
3.5.2. Edad	32
3.5.3. Calidad educativa y educación de los padres	33
3.5.4. Campo de estudio	34
3.6. Las condiciones laborales de los sobreeducados como población sobrante	35
3.7. La sobreeducación en un contexto de desaceleración económica	35
Capítulo 4. Metodología y datos	37
4.1. Datos	37
4.2. Población objetivo	38
4.3. Definición de la sobreeducación	38
4.4. Modelo de asociación logístico	41
4.5. Variables	42
Capítulo 5. Resultados	44
5.1. Análisis descriptivo	44
5.1.1. Factores demográficos	46

5.1.2. Factores educativos	48
5.1.3. Factores laborales	50
5.2. Los cambios en la relación entre factores y la sobreeducación después de la pandemia	52
5.2.1. Factores demográficos	56
5.2.2. Factores educativos	59
5.2.3. Factores laborales	61
Conclusiones	64
Referencias Bibliográficas	70
Anexos	84



## Índice de tablas

Tabla 1. Ocupaciones profesionales y no profesionales según el Clasificador Nacional de Ocupaciones 2015	39
Tabla 2. Incidencia de sobreeducación profesional por año, 2018 y 2022 (porcentaje).	45
Tabla 3. Perú: Incidencia de la sobreeducación según características demográficas entre profesionales, 2018 y 2022.	48
Tabla 4. Perú: Incidencia de la sobreeducación según características educativas entre profesionales, 2018 y 2022	50
Tabla 5. Perú: Incidencia de la sobreeducación según características laborales entre profesionales, 2018 y 2022	52
Tabla 6. Efectos marginales sobre la probabilidad de estar sobreeducado, 2018 y 2022	53
Tabla 7. Ocupaciones técnicas cognitivas no rutinarias en el CNO 2015	84
Tabla 8. Ocupaciones técnicas y administrativas con más de 60% de ocupados profesionales en 2018	86
Tabla 9. Clasificación de carreras profesionales según campo de estudio	87
Tabla 10. Top 15 universidades peruanas según el Ranking QS 2019	88
Tabla 11. Factores asociados a la sobreeducación antes y después de la pandemia (Coeficientes)	89



## Índice de figuras

Figura 1. Situación de empleo de la PEA profesional, 2018-2022	44
Figura 2. Niveles de sobreeducación en la PEA profesional ocupada, 2018-2022	46



## Introducción

En las últimas dos décadas, el acceso a la educación superior ha experimentado un crecimiento acelerado a nivel mundial. Entre los años 2000 y 2018, la tasa bruta de matrícula<sup>1</sup> en instituciones de educación superior aumentó del 19% al 38% en el mundo (UNESCO, 2020). Después de Asia Oriental, América Latina y el Caribe, fue la región con mayor aumento, al pasar de 23% a 52% de jóvenes matriculados, lo que implicó un crecimiento del 126% (UNESCO, 2020, p. 25). El Perú no ha sido una excepción a esta tendencia, pues durante este periodo la matrícula en instituciones de educación superior se ha expandido considerablemente, algo que se explica por diversos factores, como el incremento en la proporción de jóvenes que culminan la educación secundaria y el crecimiento de sectores urbanos (Yamada y Oviedo, 2016), así como una creación acelerada del número de universidades, que pasó de 74 en el año 2000 a 139 en el año 2019 (Sunedu, 2020, p. 27). Es así que, para el año 2019 el 25% de jóvenes de entre 20 a 24 años se encontraban matriculados en instituciones de educación superior universitaria (UMBRAL, 2022, p.10)

A pesar de que aún existen amplias diferencias de matrícula entre regiones y países, las cifras indican que nos encontramos en un periodo de transición hacia la masificación del acceso de la población joven a la educación terciaria (Brunner y Labraña, 2020). En un periodo en donde el acelerado desarrollo tecnológico impulsa la complejización de los procesos productivos y eleva la demanda por trabajadores calificados (McKinsey, 2018; OIT, 2023) este incremento parecería positivo; sin embargo, su ocurrencia ha venido acompañada de un creciente desajuste entre el nivel educacional adquirido por los trabajadores y el nivel educacional requerido por los trabajos disponibles en el mercado laboral (Pastore y Caroleo, 2016). Una de esas formas de desajuste ocupacional es la sobreeducación, que refiere a la situación en la cual el nivel educativo que posee un trabajador excede al nivel educativo requerido para desempeñarse en su puesto de trabajo (OIT, 2013, p.24).

Los altos niveles de prevalencia de la sobreeducación, que según la OIT alcanza a 258 millones de trabajadores en el mundo (ILO, 2020), muestran que la obtención de mejores condiciones laborales no está asegurada por una prolongación de los años de

estudio para alcanzar un mayor nivel educativo, lo cual reduce las expectativas sobre el potencial de la educación como mecanismo de movilidad social y vehículo para alcanzar los objetivos de desarrollo. Además, expresa que, si bien nos encontramos en un periodo de reducción de la pobreza, también experimentamos una diferenciación creciente en las condiciones en que se reproducen los trabajadores a nivel global, ya no solo entre trabajadores calificados y no calificados, sino también entre trabajadores que poseen un mismo nivel educativo. La situación se complejiza aún más al considerar los importantes avances en inteligencia artificial en los últimos años, que ya no solo permiten automatizar tareas manuales y rutinarias de baja calificación, sino que crecientemente pueden realizar tareas cognitivas no rutinarias que son demandadas en ocupaciones que típicamente requieren de educación superior, lo que transforma en tiempo real las habilidades requeridas para los puestos profesionales (OECD, 2023).

El desajuste entre las habilidades de la fuerza laboral y los requisitos del mercado laboral que conduce a la sobreeducación trae diferentes consecuencias para la sociedad. La presencia de niveles elevados de sobreeducación pueden implicar que una gran cantidad de trabajadores no pueden poner en práctica todas sus habilidades y conocimientos, lo cual impacta negativamente en la competitividad y productividad de las empresas, limitando el crecimiento macroeconómico del país y la mejora en las condiciones de vida de la población. Esto puede implicar una mala inversión de recursos y trabajo social en la expansión educativa, pues esta no resulta en un aumento proporcional de puestos de trabajo de mayor calificación y mejores condiciones laborales (ILO, 2019). Además, la situación de sobreeducación se vuelve aún más perjudicial en países que experimentan un bono demográfico, donde la población en edad de trabajar representa una proporción considerable de la población total, pues reduce su potencial impacto económico positivo para el crecimiento (Huarancca y Castellares, 2020).

Las repercusiones en la calidad de vida de los trabajadores a nivel individual también son múltiples, ya que los sobreeducados suelen recibir remuneraciones más bajas en comparación con los profesionales adecuadamente empleados (Hartog, 2000; Leuven y Oosterbeek, 2011; Nieto, 2014). Además, los trabajadores sobreeducados suelen tener una menor satisfacción laboral (Allen y van der Velden, 2001; Verhaest y

Verhofstadt, 2016), que además de los ingresos se asocia al menor control sobre la propia carrera y el bajo retorno a la inversión educativa, que no ha rendido frutos para mejorar la calidad de vida como era esperado. Además, los jóvenes que efectivamente desarrollaron habilidades expandidas durante el proceso educativo no podrán ponerlas en práctica en trabajos menos calificados, que en el largo plazo terminaría generando que estas se vuelvan obsoletas y, en ciertos casos, que el trabajador experimente un declive cognitivo (de Grip et al., 2008; Kupets, 2015). Esto a su vez dificultará el desempeño futuro en el mercado laboral, haciendo más difícil que salgan de la situación de sobreeducación para encontrar un empleo acorde a su nivel educativo (Meroni & Vera-Toscano, 2017).

En el contexto peruano, varios factores convergen para crear una alta vulnerabilidad al problema de la sobreeducación. Por un lado, a partir de la promulgación del Decreto Legislativo 882, 1996, (Ley De Promoción De La Inversión En La Educación)—que flexibiliza la oferta educativa al establecer que los centros educativos privados pueden operar con fines de lucro (Balarín et al., 2018)—la expansión del acceso a educación universitaria fue altamente desregulada, lo que propició la creación de numerosas universidades que no cumplían con estándares básicos de calidad (Benavides et al., 2015; Yamada et al., 2013).

Si bien un mayor acceso a la educación tiene un importante potencial democratizador, la rápida expansión del sistema universitario ha generado una estratificación significativa. Una gran proporción de estudiantes de bajos recursos han terminado en universidades de bajo costo y calidad, lo que ha dado lugar a una formación deficiente y, en consecuencia, a una baja productividad profesional (Sánchez et al., 2021). Este problema comenzó a abordarse en el 2015 con la implementación de la Ley Universitaria, que introdujo un proceso de fiscalización independiente para evaluar la calidad educativa en las universidades. Este proceso estableció una serie de condiciones básicas que las universidades debían cumplir para obtener su licenciamiento. Entre ellas, se encontraban la exigencia de contar con objetivos académicos bien definidos, grados y títulos respaldados por planes de estudio coherentes, y una oferta educativa alineada con los instrumentos de planeamiento institucional. Además, se requería que las

universidades garantizaran una infraestructura y equipamiento adecuados para cumplir con sus funciones, así como líneas de investigación activas y pertinentes. Otro aspecto clave era la disponibilidad de personal docente calificado, con al menos un 25% de docentes a tiempo completo, junto con servicios complementarios básicos como bibliotecas y laboratorios. Finalmente, se estableció la necesidad de contar con mecanismos que facilitaran la inserción laboral de los egresados. Como resultado de su implementación, 51 de las 145 universidades en funcionamiento fueron denegadas su licencia, al no cumplir con estas condiciones básicas.

Por otro lado, la posición del Perú en la división internacional del trabajo como productor y exportador de materias primas ha configurado una estructura productiva en donde las actividades de mayor valor agregado y complejidad se limitan a una pequeña proporción de empresas que contratan un porcentaje muy pequeño de la población activa (PEA). En contraste, la gran mayoría de la población ocupada se compone de trabajadores independientes y microempresas que se caracterizan por procesos productivos de baja complejidad, un escaso uso de tecnología y una baja productividad. Esta configuración genera una fuerza laboral altamente diferenciada y un mercado laboral altamente segmentado, con altas tasas de informalidad y un bajo nivel de empleo asalariado, especialmente en los puestos de mayor calificación, que tiene como resultado una limitada generación de empleos profesionales.

Estas dos condiciones se han traducido en un nivel de desajuste entre el sistema educativo y el mercado laboral, en el cual el creciente número de graduados no puede ser absorbido por el mercado laboral profesional, dando paso a que los trabajadores con nivel educativo universitario terminen ocupándose en puestos que no requieren de una formación universitaria. Es así que los estudios realizados en el país han identificado que, en promedio, el 39% de los trabajadores con nivel educativo universitario se encontraban sobreeducados para el periodo 2004-2014 (Manrique & Yamada, 2017).

Dada la magnitud del fenómeno y la gravedad de los efectos mencionados, el estudio de la sobreeducación cobra aún más relevancia tras la crisis sanitaria mundial ocasionada por el Covid-19. En efecto, se agravaron las tendencias de desaceleramiento económico mundial que venía experimentándose desde el 2019, al crear profundas

disrupciones en el mercado laboral. Aunque se ha observado una recuperación del empleo tras la reapertura de las economías, esta ha sido lenta y ha venido acompañada de un empeoramiento de la calidad laboral (OIT, 2023). Como resultado, se ha producido una disminución en las horas de trabajo y en los ingresos, lo que ha contribuido al aumento de la informalidad y la pobreza.

Estas tendencias también se observan en el Perú, que a pesar de haber logrado recuperar los niveles de empleo presenta un importante deterioro en las condiciones laborales. Esto se expresa en diferentes indicadores, como el aumento de la informalidad del empleo, que se sitúa 3 pp. por encima de los niveles registrados en el año 2019, y alcanza al 75.7% de los trabajadores del país (INEI, 2022). Este deterioro en la calidad del empleo se evidencia con mayor claridad en el hecho que las empresas de más de 50 trabajadores—que no solo tienen una mayor productividad y ofrecen mejores condiciones laborales, sino que también concentran los puestos de mayor complejidad asociados a los profesionales— emplean a un 10% menos de trabajadores en comparación al periodo prepandemia (Jaramillo, 2023, p.1).

En el caso de los jóvenes peruanos, la situación es particularmente preocupante. El empleo no solo es una necesidad material, sino que constituye un elemento central en la transición hacia la vida adulta. De hecho, el 94% de los jóvenes en el Perú consideran el trabajo como un aspecto "muy" o "bastante importante" en sus vidas (Ames et al., 2021). Para un gran número de ellos, su principal motivación para trabajar es el apoyo económico a sus familias, seguido por la aspiración de mejorar su calidad de vida. Esta importancia subjetiva que los jóvenes asignan al empleo refleja el peso de las expectativas sociales y económicas que enfrentan, especialmente en un contexto de creciente informalidad y precarización del trabajo.

La OIT (2023) advierte que la pandemia ha provocado cambios económicos con posibles implicaciones duraderas para los mercados laborales, generando nuevos riesgos que afectan la creación de empleo de calidad. Esto nos alerta sobre el posible incremento en la sobreeducación, especialmente en países con deficiencias estructurales como el Perú. Así, este preocupante panorama nos lleva a preguntarnos por cómo ha evolucionado la magnitud del problema de la sobreeducación en el contexto peruano en

esta etapa post-pandemia y acerca del perfil de los trabajadores con nivel educativo universitario más vulnerables a caer en esta situación, dadas las brechas y desigualdad que caracterizan el acceso a puestos de trabajo profesionales en el país.

El estudio de la sobreeducación ha sido principalmente abordado desde el campo de la economía, con el objetivo de determinar si existe una inversión ineficiente en educación por parte de los Estados y los trabajadores (Yamada y Oviedo, 2017). Para ello, las investigaciones se han enfocado en analizar la incidencia, temporalidad y determinantes de la sobreeducación con un especial énfasis en los efectos que esta tiene en los ingresos de los trabajadores, comparando los retornos educativos de aquellos que están adecuadamente empleados con los retornos de aquellos que se encuentran sobreeducados (Leuven y Oosterbeek, 2011).

Si bien estos estudios han generado hallazgos importantes, al enfocarse principalmente en los ingresos y tomar a la sobreeducación como variable independiente, la investigación económica ha dejado de lado otros aspectos relevantes del mercado laboral y suele pasar por alto la importancia de otras características individuales, contextuales e institucionales en la comprensión del problema. Esta limitación ha sido reconocida por algunos científicos sociales, quienes proponen que la sobreeducación no es simplemente un problema de inversión ineficiente en educación, sino también una forma de estratificación social en el mercado laboral que expresa procesos de desajuste y diferenciación propios de una sociedad de mercado (Weksler, 2020) y que coloca a los trabajadores sobreeducados en una posición de exclusión en comparación con aquellos que están adecuadamente empleados (Capsada-Munsech, 2017).

Por su parte, el enfoque sociológico ha planteado programas de investigación que buscan identificar las características que distinguen a los individuos sobreeducados de los no sobreeducados, considerando el origen social, las instituciones educativas y las características laborales. Asimismo, ha puesto sobre la mesa la necesidad de comprender cómo estas características toman determinada forma según factores estructurales y contextuales.

Precisamente, algunos autores señalan que un vacío en la literatura que requiere ser más estudiado es el impacto de las condiciones económicas, como las crisis

económicas globales, en la sobreeducación (Borgna et al., 2019; Capsada-Munsech, 2017). Ello es especialmente relevante para el Perú, en donde las investigaciones se han dado en un contexto de crecimiento económico. Por lo tanto, identificamos un vacío importante, que se añade a los problemas metodológicos de medición, que han generado conclusiones contradictorias sobre las relaciones entre variables individuales y la probabilidad de encontrarse sobreeducado (Leuven & Oosterbeek, 2011; Verhaest & Omey, 2010).

La presente tesis, busca abordar estos retos y contribuir a la comprensión del fenómeno de la sobreeducación en el contexto peruano, al investigar la evolución de la magnitud de la sobreeducación en los trabajadores con educación universitaria completa tras la crisis sanitaria generada por el Covid-19, y su relación con características demográficas, educativas y laborales. Esto nos permitirá identificar cuáles son las características están más asociadas al hecho de que un trabajador este sobreeducado y determinar si existieron cambios significativos en estas a partir de la desaceleración económica ocurrida tras la pandemia. Para ello nos valdremos de un marco conceptual que combina elementos de la crítica de la economía política y de la sociología, que permiten dar cuenta de la unidad entre el carácter estructural y las características individuales que lo vuelven más propenso a ocurrir.

Resulta importante señalar que la relevancia de esta investigación se acentúa en un contexto marcado por un proceso de contrarreforma de la Ley Universitaria que pone en riesgo los avances logrados en la regulación de la calidad universitaria. Como ha evidenciado la literatura, el desarrollo no solo depende de un aumento en el nivel educativo de la población, sino en una adquisición efectiva de conocimientos, que depende de la calidad de ese proceso educativo (Filmer et al., 2020). El desmantelamiento de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (Sunedu) como organismo fiscalizador independiente nos aleja cada vez más de ese objetivo, teniendo así el potencial de agravar el problema del desajuste ocupacional en forma de sobreeducación. Por tanto, además de profundizar nuestra comprensión de la gravedad del problema y su evolución reciente, esta tesis también busca proporcionar información relevante para el diseño de políticas públicas que promuevan una mejor

articulación entre el sistema educativo y las demandas del mercado laboral, que permita aprovechar al máximo los recursos disponibles para promover el desarrollo.



## Capítulo 1. Preguntas y objetivos de investigación

Pregunta principal: ¿Tras la pandemia, de qué forma ha evolucionado la sobreeducación en los trabajadores con educación universitaria en el Perú urbano y su relación con sus características demográficas, educativas y laborales?

Preguntas secundarias:

1. ¿Cómo ha evolucionado el vínculo entre la sobreeducación y las siguientes características demográficas: región natural, sexo, lengua materna y edad, antes y después de la pandemia?
2. ¿Cómo ha evolucionado el vínculo entre la sobreeducación y las siguientes características educativas: calidad universitaria, educación de los padres y campo de estudio, antes y después de la pandemia?
3. ¿Cómo ha evolucionado el vínculo entre la sobreeducación y las siguientes características laborales: tipo de trabajo, tamaño de empresa y formalidad, antes y después de la pandemia?

Objetivo principal: Analizar de qué forma ha evolucionado la sobreeducación en los trabajadores con educación universitaria del Perú urbano y su relación con sus características demográficas, educativas y laborales.

Objetivos secundarios:

1. Comparar el vínculo entre la sobreeducación y las características demográficas siguientes: sexo, edad, lengua materna y gran dominio, antes y después de la pandemia.
2. Comparar el vínculo entre la sobreeducación y los antecedentes educativos: nivel educativo de los padres, calidad universitaria, y campo de estudio, antes y después de la pandemia.
3. Comparar el vínculo entre la sobreeducación y las características laborales: tipo de trabajo, tamaño de empresa y afiliación a pensión, antes y después de la pandemia

## Capítulo 2. Estado del Arte

### 2.1. Métodos de medición

Al examinar la literatura académica que estudia la sobreeducación, la primera dimensión que emerge es la de los metodológicos empleados para medir el fenómeno. Definir la sobreeducación —la condición en la que la formación educativa de un individuo excede las demandas de su puesto laboral— implica para los investigadores el desafío inicial de determinar el nivel de educación que se considera adecuado para cada trabajo. Este debate metodológico es uno de los ejes centrales en la discusión académica, dadas las diferencias en la incidencia de la sobreeducación reportada por cada técnica de medición, incluso para una población relativamente homogénea como los graduados universitarios (Capsada-Munsech, 2019). Además, hay un bajo nivel de correlación entre los métodos (menor a 0.5), lo que implica que diferentes métodos identifican a individuos con diferentes características como sobreeducados (McGuinness, 2006, p. 397). Como ya han señalado algunos autores, esto conlleva a resultados contradictorios que pueden sesgar las conclusiones de la investigación (Verhaest y Omey, 2006, 2010), lo cual convierte a la elección de un método en un aspecto crucial para el estudio del fenómeno.

Siguiendo las clasificaciones encontradas en la literatura, podemos identificar tres principales métodos de medición: método subjetivo, también conocido como *Workers self-Assessment* (WA), el método de ajuste efectivo, también conocido como *Realized Matches* (RM) y el método objetivo, también conocido como *Job Analysis* (JA).

El primer método mide la sobreeducación en base a la percepción que el propio trabajador tiene sobre la correspondencia de su nivel educativo y su ocupación. Se considera sobreeducado a un trabajador que percibe que su puesto es de una calificación menor a la que tiene. Esta adecuación puede ser determinada preguntando de manera directa al trabajador si considera que el nivel educativo que posee es adecuado para su puesto, o de manera indirecta, preguntando cuál es el nivel educativo que considera más adecuado para su puesto y comparándolo con el que efectivamente posee (Alba-Ramirez, 1993; Hartog y Oosterbeek, 1988).

Una ventaja de este método es que permite tomar en cuenta las características particulares del puesto de cada trabajador. No obstante, la desventaja de este método es que depende de la capacidad de cada individuo para distinguir de manera efectiva cuales son las capacidades óptimas para las tareas que realiza y que conozca qué nivel educativo es necesario para cada una. Esto expone al método a múltiples sesgos de respuesta, pues trabajadores de puestos similares pueden considerar que la educación requerida es distinta (Capsada-Munsech, 2019) o se puede sobredimensionar la educación requerida para mantener un “status” laboral (Verhaest & Omeij, 2010).

El segundo, el método de ajuste efectivo el nivel de educación adecuado para determinado puesto se estima mediante el uso de estadísticos descriptivos, como la media o la moda de años de educación. Un trabajador es clasificado como sobreeducado si sus años de educación se encuentran por encima del valor más común, la moda, de años de educación de la ocupación, o si se encuentra una desviación estándar por encima de los años de educación promedio (Capsada-Munsech, 2019). Otros investigadores reemplazan los años de educación por el nivel educativo alcanzado, al considerar que es una medida más confiable, clasificando a los trabajadores como sobreeducados cuando su nivel educativo es mayor al nivel del 80% de los trabajadores en su ocupación (Ortiz y Kucel, 2008).

Una de las ventajas del método es su facilidad para calcularse con indicadores que se encuentran en las encuestas laborales de la mayoría de países y su capacidad de autocorregirse en el tiempo, lo que lo vuelve idóneo para países que se adaptan fácilmente a los cambios tecnológicos (Capsada-Munsech, 2019). No obstante, la elección de la moda o la desviación estándar de la media como umbral para determinar la sobreeducación es arbitraria, contribuyendo al sesgo de medición. Las técnicas de ajuste efectivo asumen que el número de años promedio o más frecuente de los trabajadores en una ocupación es el adecuado para desempeñarse en el puesto en cada momento del tiempo, por lo que, más que reflejar los requerimientos educativos y sus cambios estos indicadores reflejan cambios en la demanda efectiva (Manrique, 2017; Weksler, 2019). Es así que, en un contexto en el cual ocupaciones de baja calificación sean ocupada por un gran número de trabajadores con nivel educativo superior, este tipo

de medición no los consideraría como sobreeducados, ya que el punto de referencia son el resto de los trabajadores en esa ocupación y no los requisitos objetivos para desempeñarse en esta. Esto también puede ocurrir en contextos de crisis, cuando el umbral para definir quién está sobreeducado aumenta y muestra una disminución en la incidencia del problema aun cuando las características del puesto se mantienen iguales.

En tercer lugar, el método de *job analysis* o análisis de puesto, define el nivel de educación adecuado para cada ocupación de manera normativa sobre la base de una evaluación de las características y tareas asociadas a los puestos de trabajo por parte de expertos laborales (Capsada-Munsech, 2019). De esta manera, se considera que un trabajador está sobreeducado cuando su nivel de educación supera el requerido para desempeñar un empleo de acuerdo con una clasificación ocupacional. Algunos países cuentan con su propia clasificación ocupacional, existiendo también clasificadores estandarizados que permiten comparaciones internacionales, como la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones de la Organización Internacional del Trabajo.

Una ventaja de este método radica en que la determinación de la condición de sobreeducación es establecida por un solo criterio --a diferencia de los múltiples criterios que intervienen en el método subjetivo--, y previene así un sesgo variante respecto a la muestra. Además, al definir un requerimiento educativo fijo para cada ocupación, se evitan los sesgos por la demanda efectiva que no tomaban en cuenta la inflación de credenciales y generaban riesgos de subrepresentación en el método estadístico. Sin embargo, debido a la dificultad de analizar todos los puestos existentes, las clasificaciones suelen agrupar un conjunto de puestos que presentan cierta heterogeneidad en las habilidades y conocimientos dentro de un mismo grupo ocupacional, que genera cierto grado de imprecisión en la asignación del nivel educativo (Halaby, 1994). Las clasificaciones también implican una inversión de tiempo y recursos para construirse, y no todos los países cuentan con una, lo que dificulta la comparación internacional. Además, debido a la falta de actualización periódica pueden volverse obsoletas ante los cambios en las ocupaciones, lo que también puede generar errores de medición.

Si bien no existe un método definitivamente superior para medir la sobreeducación, el método de análisis de puesto ha sido señalado por diversos autores como el más preciso para capturar los verdaderos requerimientos educativos en estudios para un solo país (Capsada-Munsech, 2019; Hartog, 2000). Sin embargo, su aplicabilidad está condicionada por la disponibilidad de un clasificador de ocupaciones específico para cada país, lo cual ha impedido su uso en muchos estudios.

Otro problema relacionado a la medición del fenómeno refiere a la heterogeneidad de competencias entre trabajadores de un mismo nivel educativo. No todos los trabajadores con títulos universitarios tienen el mismo nivel de habilidades, incluso si pertenecen a un mismo campo de estudio, pues existen amplias diferencias de calidad entre instituciones educativas de distintos países y al interior de los mismos. Así, algunos trabajadores que alcanzaron un nivel de educación superior tienen competencias limitadas que no excede lo requerido por sus puestos de trabajo no profesionales, por lo cual la sobreeducación sólo sería aparente y no estaría implicando una sobrecalificación (Chevalier, 2003; Sloane y Mavromaras, 2020).

Esta heterogeneidad en habilidades de los trabajadores de un mismo nivel educativo sería una de las razones por las cuales la sobreeducación estaría generando retornos de ingreso más bajos y por la cual se mantendría constante en el tiempo. No obstante, la falta de datos específicos sobre habilidades individuales dificulta su inclusión como variable en los modelos (Capsada-Munsech, 2019). Los estudios que han logrado incorporar las habilidades como variable, sea de manera directa o instrumental encuentran que explican cierto porcentaje de la variabilidad, tanto en la condición de sobreeducado como en los efectos en los ingresos (Nieto, 2014), pero los problemas de endogeneidad (las habilidades son influenciadas por la educación, la experiencia, etc.) impiden establecer una relación causal clara. Algunos autores han señalado que estas limitaciones pueden reducir la significancia de la asociación entre factores, ya que estos se podrían estar explicando por habilidades no observadas (Leuven y Oosterbeek, 2011).

## 2.2. Literatura internacional

Los estudios que abordan el fenómeno de la sobreeducación surgen en la década del setenta, a raíz de la preocupación por la disminución de los ingresos de graduados universitarios en un periodo de expansión educativa (Capsada-Munsech, 2017). Al enmarcarse en el campo de la economía, estas primeras investigaciones no solo identificaban la incidencia y la duración del fenómeno en cada país, sino que tenían como principal objetivo estimar los efectos que la sobreeducación tenía en los ingresos de los trabajadores, comparando los retornos a la educación de los profesionales adecuadamente empleados con el retorno de los sobreeducados (Leuven y Oosterbeek, 2011).

El estudio de la relación entre el ciclo económico y la sobreeducación ha sido limitada, y geográficamente específica al contexto europeo tras la gran recesión del 2008. Los pocos estudios que han abordado encuentran una relación negativa, que implica que en periodos de recesión económica el desajuste ocupacional en su forma de sobreeducación tiende a aumentar (Borgna et al., 2019; Ermini et al., 2017; K. Liu et al., 2016; Turmo Garuz et al., 2019).

Uno de los únicos estudios que realizan un análisis comparativo para determinar cómo evoluciona el efecto de diferentes variables con la sobreeducación en el periodo pre y post crisis es el de Turmo-Garuz et al. (2019), que tiene como población a los graduados universitarios de Cataluña en España. Los autores encuentran que la probabilidad de un trabajador de nivel educativo universitario de encontrarse sobreeducado después de cuatro años de graduarse son básicamente los mismos en 2008 y en 2014, por lo que la sobreeducación sería un fenómeno de carácter estructural. No obstante, se identificó un cambio en el rol de variables de movilidad laboral y de campo de estudio, que fueron menos significativas en el periodo posterior a la crisis. Esto estaría indicando que las consecuencias de la crisis afectaron de manera generalizada a los trabajadores de distinta experiencia y de distintos campos de estudio

En los años siguientes la investigación se extendió a otras disciplinas de las ciencias sociales, como la sociología, que no se limitó a examinar la sobreeducación

como variable independiente, sino que la tomó como variable dependiente. En este sentido, se buscó identificar las características que diferencian a los trabajadores sobreeducados de aquellos adecuadamente empleados, tomando en cuenta aspectos como el origen social y el papel de las instituciones educativas (Capsada-Munsech, 2017).

A continuación, presentaremos algunos de los resultados relevantes de estas investigaciones y las asociaciones que encuentran en relación con las tres dimensiones analizadas en este trabajo: demográfica, educativa y laboral.

### 2.2.1. Dimensión demográfica

La evidencia sobre la relación entre el género y la sobreeducación es mixta. Algunos estudios de la literatura internacional sugieren que puede haber un efecto de género en el cual las mujeres tienen más probabilidades de encontrarse sobreeducadas (Capsada-Munsech, 2020; McGuinness & Bennett, 2007), otros encuentran que las graduadas tienen menos probabilidades de encontrarse en esta situación (Li & Miller, 2012; Y. Liu et al., 2021; Waldorf & Yun, 2015), y otros no encuentran diferencias significativas entre géneros (Battu et al., 2000; Boll & Leppin, 2014; Boto-García & Escalonilla, 2022).

En Latinoamérica también se observan diferentes resultados entre países. Por un lado, los estudios realizados en Argentina, Chile y Uruguay identificaron que las mujeres tienen una mayor probabilidad de estar sobreeducadas en comparación con los hombres (Jiménez, 2014; Maurizio, 2001; Miguez, 2021; Sandoval, 2017). Por su parte, estudios realizados en Colombia, Ecuador y México no encuentran la misma relación, ya sea porque encuentran que los hombres tienen una mayor probabilidad de encontrarse sobreeducados (Herrera Idárraga et al., 2012; Rodríguez Marín & Botero Guzmán, 2020) o porque no encuentran diferencias significativas por sexo (Botello Peñaloza, 2016)

Estos hallazgos sugieren que, si bien existen formas de discriminación de género en el mercado laboral profesional, esta no se manifiesta en un desajuste sistemáticamente mayor para las mujeres con nivel educativo universitario. Así, las diferencias son específicas al contexto de cada país y sus avances en relación a la igualdad de género en el acceso a educación y al mercado laboral.

Los estudios también muestran una relación compleja entre la edad y la sobreeducación en trabajadores con educación universitaria. Algunos estudios han encontrado que la incidencia de la sobreeducación es mayor entre los egresados más jóvenes (Mandrone et al., 2022; Dereli, 2018), mientras que otros han identificado que tanto los trabajadores más jóvenes como los mayores tienen un nivel de sobreeducación superior en comparación con personas de edad intermedia (Büchel & Ham, 2003; Tselios, 2013). Esto se explicaría por la falta de experiencia de los trabajadores más jóvenes y un problema de obsolescencia en las habilidades de los trabajadores mayores.

En Latinoamérica también encontramos resultados consistentes que muestran que a medida que la edad aumenta, disminuye la probabilidad de encontrarse sobreeducado, es decir, que los trabajadores jóvenes tienen mayor probabilidad de ser afectados por esta situación de desajuste laboral (Castillo et al., 2020; Castro Ramirez, 2019; Jiménez, 2014; Maurizio, 2001; Sandoval, 2017; Waisgrais, 2005). Sin embargo, las diferencias entre grupos de edad no son tan grandes, lo que indica que los trabajadores mayores que adquieren más experiencia todavía tienen el riesgo de no salir de la situación de desajuste.

### 2.2.2. Dimensión educativa

El campo de estudio ha demostrado ser un predictor relevante de la sobreeducación. La literatura internacional encuentra que los trabajadores que se graduaron de una carrera que pertenece a un campo de estudio que no conduce directamente a una ocupación específica, como las humanidades, artes y ciencias sociales, tienen una mayor probabilidad de enfrentar la sobreeducación en comparación con aquellos que estudiaron carreras orientadas ocupacionalmente, como ingeniería, ciencias naturales, medicina y educación (Barone & Ortiz, 2011; Capsada-Munsech, 2020; Ortiz & Kucel, 2008; Vela, 2021). En contraste, los estudios en Latinoamérica que incluyen la variable de campo de estudio no encuentran los mismos efectos. Castro et al. (2022) realizaron un estudio comparado para Chile, Ecuador, México y Perú, encontrando que el campo de la carrera estudiada no tiene rol significativo para predecir diferencias en la probabilidad de encontrarse sobreeducado, con la excepción del campo de la educación que reduce en 13% la probabilidad de encontrarse sobreeducado.

La calidad de la institución educativa superior también ha surgido como una variable importante en relación con la sobreeducación. Investigaciones para Italia y el Reino Unido han encontrado que los trabajadores graduados de universidades de mayor calidad tienen menores probabilidades de estar sobreeducados (Di Pietro & Cutillo, 2006; Y. Liu et al., 2021; McGuinness, 2003). Esto sugiere que la reputación y el prestigio de la universidad son elementos centrales para adquirir y demostrar a los empleadores que se tienen las habilidades requeridas para los puestos profesionales, especialmente en un mercado laboral altamente competitivo.

La literatura existente también ha resaltado la relevancia del origen social medido a través del nivel educativo de los padres, como un predictor significativo de la sobreeducación. Varios estudios han demostrado de manera consistente que los graduados cuyos padres tienen un nivel educativo más alto y/o se desempeñan en ocupaciones profesionales tienen una menor probabilidad de experimentar sobreeducación en comparación con aquellos cuyos padres no poseen educación superior (Barone & Ortiz, 2011; Capsada-Munsech, 2020). Además, el efecto del origen social es mayor cuando la sobreeducación se mide a través de un método de análisis de puesto.

### 2.2.3. Dimensión laboral

La literatura internacional también ha explorado como las características laborales son uno de los factores que permite explicar diferencias en la probabilidad de encontrarse sobreeducado. Algunos estudios encuentran que a medida que aumenta el tamaño de la empresa también aumenta la probabilidad de que el trabajador tenga un trabajo para el cual se requiere educación universitaria (Battu et al., 1999; Johnes, 2019). Esto se debe a que las empresas de mayor tamaño concentrarían procesos productivos más complejos que requieren de trabajadores más calificados, teniendo además mayores recursos para contratarlos. Otra variable que muestra efectos en es el tipo de empleo, encontrándose que los trabajadores independientes también son más propensos a encontrarse en una situación de sobreeducación (Ermini et al., 2017).

Los estudios para América Latina también reportan resultados similares, ya los trabajadores ocupados en microempresas (de menos de 1 a 5 trabajadores) tienen una mayor probabilidad de estar sobreeducados (Botello Peñaloza, 2016; Miguez, 2021). Además, otros estudios también incorporaron variables de medición de la informalidad, hallando que esta tiene una relación positiva con la sobreeducación, pues los trabajadores que trabajan en esta condición tienen mayor probabilidad de encontrarse sobreeducados (Castillo et al., 2020; Herrera Idárraga et al., 2012; Jiménez, 2014; Miguez, 2021). Estos resultados evidencian que la sobreeducación también supone condiciones laborales más precarias que diferencian crecientemente a los trabajadores de un mismo nivel educativo e impiden que unos obtengan los máximos retornos de su educación, especialmente en mercados laborales altamente segmentados como los latinoamericanos.

### 2.3. Literatura en el Perú

El fenómeno de la sobreeducación en los trabajadores con estudios universitarios no ha sido ampliamente estudiado en el Perú, pero las pocas investigaciones realizadas en los últimos años que han permitido evidenciar la magnitud de la sobreeducación para estos trabajadores, así como los factores que se asocian a esa situación en el contexto post-desregulación que dio paso a la expansión universitaria y en el contexto de crecimiento económico que experimentó el país (Chávez et al., 2020; Lozano, 2016; Manrique, 2017; Manrique & Yamada, 2017)

Estos estudios han encontrado diferencias considerables en la incidencia del fenómeno en el país, de acuerdo al método empleado. El estudio de Lozano (2016) utilizó indicadores de tipo estadísticos para identificar la sobreeducación en trabajadores con educación superior durante el periodo 2001-2011, encontrando una incidencia del 38,9% con el método que usa la media de años de educación, 59,5% con el que usa la mediana, 71,1% con la moda y 40,2%. Por otro lado, el estudio de Manrique (2017) para el periodo 2004-2014 utilizó tres métodos estadísticos y dos de análisis de puesto, encontrando que la sobreeducación afectó a 33% (media), 22% (mediana) 25% (moda), 22% (clasificador de ocupaciones Reino Unido) y 31% (Clasificador del Reino Unido adaptado a Perú) en

los trabajadores con educación superior y al 33%, 22%, 25%, 25%, 39% de trabajadores con educación universitaria respectivamente.

Otro estudio realizado por el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (MTPE, 2016) utilizó un método objetivo basado en la Clasificación Internacional de Ocupaciones 1988 de la OIT encontrando que en el año 2016 el 52% de trabajadores con educación superior se encontraban sobreeducados. Para los trabajadores con educación universitaria la incidencia alcanzó el 50.3%. Por último, otra medición realizada con el método objetivo más actualizado (Clasificador Nacional de Ocupaciones 2015) se encuentra en el II Informe Bienal de la Superintendencia Nacional de Educación Superior (SUNEDU). En este se identificó una incidencia de sobreeducación del 47.7% para los egresados universitarios de entre 25 y 35 años durante el período 2013-2018.

Para determinar si el fenómeno se mantiene persistente en el tiempo, algunos estudios utilizaron datos panel, construyendo matrices de transición para identificar el cambio en el ajuste año a año. Así, Manrique y Yamada (2017) encontraron que, en promedio, el 85% de los trabajadores sobreeducados con educación superior continuaba sobreeducado al año siguiente durante el periodo 2004-2014 y que el 25% de los que se encontraban adecuadamente empleados pasaron a estar sobreeducados. Asimismo, se encontró que para los jóvenes la transición de una situación de empleo a otra es más volátil, pues un mayor porcentaje de trabajadores de 35 años o menos transicionó de la sobreeducación al empleo adecuado (22%) y del empleo adecuado a la sobreeducación (27%) comparado con los trabajadores adultos (14% y 21% respectivamente). Estas cifras muestran un alto nivel de vulnerabilidad en el empleo, que genera riesgos de pasar de una situación de empleo adecuado a una situación de desajuste, especialmente en los jóvenes.

### 2.3.1. Dimensión demográfica

Al igual que la literatura internacional, los estudios para el país encontraron una relación negativa entre la edad y la sobreeducación, es decir, que a medida que aumenta la edad, disminuye la probabilidad de encontrarse sobreeducado (Chávez et al., 2020; Lozano, 2016; Manrique y Yamada, 2017). En contraste, existe evidencia mixta para la relación entre el sexo y la sobreeducación. El estudio de Lozano (2016) para el periodo

2001-2011 encontró una relación positiva entre ser mujer y estar sobreeducada con tres de las cuatro alternativas de medición utilizadas. Así, las mujeres con educación superior tenían en promedio 4.2% más probabilidad de encontrarse sobreeducadas en relación a los hombres de su mismo nivel educativo. No obstante, en el caso de los trabajadores con nivel educativo universitario recién egresados, el estudio de Chávez et al. (2020) no encontró diferencias significativas en la probabilidad de estar sobreeducado según sexo.

### 2.3.2. Dimensión educativa

Al igual que en Latinoamérica, en el Perú no existen muchos estudios que analicen la relación entre la sobreeducación y las variables educativas como la calidad universitaria. Una excepción es el estudio de Manrique y Yamada (2017), que encontró que la probabilidad de estar sobreeducado disminuye aproximadamente 5% si el trabajador estudia en una universidad de buena calidad y en 9% si estudia en una universidad pública. Asimismo, no se encontraron efectos significativos para la variable de universidades afectadas por la Ley de Promoción de la Inversión en Educación, lo que indica que algunas de estas instituciones cuentan con una oferta educativa que permite a sus estudiantes insertarse en puestos profesionales.

### 2.3.3. Dimensión laboral

En cuanto a la relación entre la sobreeducación y las variables laborales, los estudios muestran que los trabajadores sobreeducados tienen peores condiciones laborales que los trabajadores adecuadamente empleados. El estudio de Lozano (2016) para trabajadores con educación superior encontró que los asalariados, los trabajadores familiares no remunerados, los trabajadores del hogar y quienes trabajan en empresas unipersonales o de menos de 5 trabajadores tienen mayor probabilidad de encontrarse sobreeducados tomando en cuenta los cuatro tipos de medición estadísticos utilizados. Manrique (2017) encuentra resultados similares para trabajadores con nivel educativo universitario, pues el 55% de los sobreeducados no estaban afiliados a un sistema de pensiones y el 67% no recibían gratificaciones. Estas cifras contrastan ampliamente con las de los trabajadores con nivel educativo universitario empleados en acorde a su nivel educativo, pues el 65% y 54% si tenían estas condiciones laborales respectivamente. Además, la gran mayoría (65%) trabajaban en empresas pequeñas con menos de 20

trabajadores, lo cual contrasta con que la mayor proporción de adecuadamente empleados (47%) trabajaba en empresas de más de 500 personas.

La literatura académica sobre la sobreeducación ha crecido en los últimos años, más allá de los países occidentales y del campo de la economía, al incorporar aportes de diferentes disciplinas de las ciencias sociales, especialmente la sociología. Sin embargo, todavía existen desafíos para comprender plenamente este fenómeno. Uno de los principales problemas es el sesgo en la medición, lo que ha llevado a resultados contradictorios en los estudios y dificulta la identificación del efecto de variables clave que influyen en la probabilidad de estar sobreeducado. Esto también se evidencia en las investigaciones realizadas para el Perú, donde las importantes diferencias en la magnitud reportada entre los distintos métodos indican la existencia de sesgos, tanto para reconocer la magnitud real del problema como para identificar las características de los trabajadores que los hacen más propensos a él.

Es importante destacar que ninguno de los estudios revisados para el Perú utiliza un método de análisis de puesto actualizado para las ocupaciones peruanas para estimar los efectos de las diferentes variables incluidas en los modelos (Manrique adapta un clasificador de Estados Unidos y Castro utiliza uno de 1995). Esto se ha debido centralmente a la falta de un clasificador nacional de ocupaciones actualizado al momento de realizar los estudios. Sin embargo, en la actualidad contamos con el Clasificador Nacional de Ocupaciones 2015 (CNO-15), elaborado por el INEI, lo cual representa una herramienta más precisa para determinar el nivel educativo requerido para cada puesto.

Además, existe una escasez de investigaciones en América Latina y Perú que aborden específicamente el fenómeno de la sobreeducación y sus determinantes en trabajadores con educación universitaria. Esta falta de distinción de la incidencia entre niveles educativos en la mayoría de los estudios resulta un limitante importante para el análisis de la especificidad de la sobreeducación profesional. Es importante considerar que puede haber diferencias significativas en los factores asociados a la sobreeducación entre trabajadores con diferentes niveles educativos, tanto por las habilidades que poseen como por las distintas características de los puestos de trabajo a los que buscan acceder. Por lo tanto, es fundamental que la investigación que aborda el fenómeno

identifique los efectos de las distintas variables demográficas educativas y laborales en los trabajadores con este nivel educativo, para así ampliar nuestra comprensión de las razones por las cuales algunos trabajadores no logran insertarse en puestos profesionales en el país.

Una de las variables particularmente importantes para el análisis de la sobreeducación en los trabajadores con nivel educativo universitario es la calidad de la institución. Si bien algunos estudios incorporan variables para estimar su efecto, en los últimos años ha surgido nueva información para medir la calidad y prestigio de las universidades, como la lista de universidades licenciadas y no licenciadas. Estos datos han tenido influencia importante para reforzar y debilitar el prestigio de las instituciones, y al ser de carácter público es probable que sean usados como referencia por los empleadores durante el proceso de selección de trabajadores para los puestos profesionales. Otros estudios han investigado el impacto de este licenciamiento en los ingresos de los egresados (Alba Vivar et al., s. f.), y consideramos necesario ampliar el conocimiento sobre la Reforma universitaria al analizar el impacto que esta tiene en la sobreeducación, comparando las diferencias en la probabilidad de estar sobreeducado entre egresados de universidades licenciadas y no licenciadas.

Finalmente, si bien los estudios revisados muestran evidencia sustancial para poder considerar a los sobreeducados como un fragmento de trabajadores con peores condiciones laborales, incluso en periodos de crecimiento y relativa estabilidad económica, existen muy pocas investigaciones con una perspectiva comparada que analicen los cambios en el efecto de las variables asociadas tras un proceso de crisis y desaceleración económica (Borgna et al., 2019). En ese sentido resulta necesario ampliar la comprensión del fenómeno agregando un nivel comparativo que permita dar cuenta de la existencia de cambios en los efectos de características demográficas, de origen social, educativas, y laborales en distintos momentos del ciclo económico. Las condiciones de contracción económica que se experimentan durante post-pandemia son aptas para realizar esta comparación, la cual permitirá identificar quiénes son los trabajadores más vulnerables a encontrarse sobreeducados en un contexto de agudizada adversidad para insertarse en el mercado laboral.

## Capítulo 3. Marco teórico

### 3.1. Las teorías explicativas de la sobreeducación y sus limitaciones

La economía ha intentado explicar el fenómeno de la sobreeducación partiendo de diferentes teorías existentes sobre el mercado laboral (Capsada-Munsech, 2017; McGuinness, 2006). Estas son la teoría del capital humano, la teoría de la movilidad laboral, la teoría de la señalización y la teoría de competencia laboral.

Desde la teoría del capital humano (Becker, 1964 como se citó en Capsada-Munsech, 2017; Manrique, 2017), la acción de los trabajadores y las empresas como agentes maximizadores de utilidad conllevarían a un óptimo emparejamiento y un equilibrio en el mercado laboral. Los trabajadores invierten en educación para que su remuneración potencial sea mayor, pues al aumentar sus conocimientos y habilidades, aumentará también su productividad marginal y en consecuencia, sus ingresos. Por otro lado, las empresas buscan utilizar plenamente las capacidades de los trabajadores para maximizar sus ganancias, por lo que su demanda laboral sería elástica y permitiría adaptar sus procesos productivos y tecnología en relación a la fuerza de trabajo ofertada en el mercado. Es por ello que la sobreeducación expresaría un desajuste de corto plazo correspondiente al periodo de adaptación de las empresas, y eventualmente desaparecería.

La teoría de señalización (Spence, 1973, como se citó en Chávez et al., 2020) sostiene que la sobreeducación surge debido a la presencia de información imperfecta en el mercado laboral. Los postulantes tienen información limitada sobre los salarios y la reputación de las empresas, mientras que los empleadores tienen información limitada sobre las capacidades y habilidades de los candidatos, lo que dificulta una asignación óptima de los empleos. Estos terminan dependiendo de las señales proporcionadas a través de los currículos y referencias que no siempre ofrecen una aproximación precisa. Así, los trabajadores sobreeducados pueden permanecer en esta posición por un período más corto o más largo, dependiendo de su capacidad para señalar claramente sus habilidades a los empleadores.

La teoría de la movilidad laboral (Sicherman y Galor, 1990, como se citó en Boll y Leppin, 2014; Chávez et al., 2020) sostiene que la sobreeducación es una estrategia racional de maximización de ingreso por parte de los trabajadores que inician su carrera laboral, que deciden ocuparse en puestos de menor calificación para acumular experiencia y conocimientos que en el mediano plazo les permitan ascender dentro de la misma empresa, o postular a mejores puestos de trabajo en otras empresas. Por ende, la sobreeducación sería un fenómeno esencialmente transitorio en la vida profesional de los trabajadores.

Por su parte, según la teoría de competencia laboral (Thurow, 1975), el mercado laboral se compone de dos filas que organizan el proceso de asignación de puestos, una fila de vacantes de empleo y una fila de trabajadores. Estas se clasifican jerárquicamente según el nivel educativo requerido por el puesto y el nivel educativo poseído por el trabajador. Así, los individuos tienen un incentivo para invertir en educación con el objetivo de posicionarse más alto en la fila y acceder a los mejores empleos disponibles. Esto causa un exceso de oferta de graduados en el mercado laboral, que no logran ocuparse en un puesto profesional, dando paso a la sobreeducación. A diferencia de otras teorías, el problema podría ser permanente, dada el incremento de la educación y una falta de nuevos empleos altamente calificados ofrecidos por las empresas (Capsada-Munsech, 2017).

Más allá de las importantes diferencias entre estas teorías, todas explican la sobreeducación por fallas de mercado generadas por decisiones de los agentes económicos, ya sea que se encuentren del lado de la oferta, de la demanda o ambas. Si bien hay elementos particulares de cada teoría que tienen potencia explicativa, y permiten dar cuenta de por qué algunos trabajadores estarían más propensos a encontrarse sobreeducados, la evidencia empírica ha mostrado que, por sí sola, ninguna puede explicar completamente el fenómeno (Manrique, 2017). Incluso si tomamos los componentes más pertinentes de cada teoría, consideramos que aún se presentan limitaciones para poder dar cuenta de la naturaleza del problema de la sobreeducación, al no explicar el porqué de la información imperfecta y de los problemas de decisión. A esto se añade el hecho de que estas teorías del mercado laboral asumen que no hay

diferencias entre los individuos más allá de los logros educativos o la experiencia, y no toman en cuenta las características y desigualdades estructurales que pueden afectar el proceso de inserción laboral en condiciones de ajuste (Capsada-Munsech, 2017).

Para superar algunas de estas limitaciones, seguimos el desarrollo teórico de Weksler (2020), quien propone una alternativa explicativa del fenómeno desde la crítica de la economía política. En oposición a los planteos neoclásicos tradicionales, el autor sostiene que el desequilibrio entre la fuerza de trabajo que la sociedad produce y la que necesita consumir no es una excepción, falla o externalidad coyuntural de los mercados, sino un fenómeno inherente al funcionamiento de los mismos como forma indirecta y descoordinada de regular el proceso de trabajo en el capitalismo. Partir de esta base nos permitirá entender a la sobreeducación como una forma de estratificación laboral propia de una sociedad de mercado, que toma particularidades según la estructura productiva de cada espacio nacional, a la que están más propensos trabajadores con determinadas características y que resulta en un empleo de menor calidad.

### 3.2. Una explicación alternativa de la sobreeducación

Toda sociedad humana tiene como base al trabajo, teniendo que producir valores de uso que permitan satisfacer las necesidades de consumo para poder reproducirse (Iñigo Carrera, 2013). Para ello, se enfrenta a la necesidad de asignar a cada uno de sus miembros el trabajo útil concreto que debe realizar, y el producto del trabajo que debe consumir. A medida que se desarrollan las capacidades del trabajo humano para transformar la naturaleza (fuerzas productivas) no solo se transforman los métodos y tecnologías utilizados para el proceso de producción y consumo, sino que también se transforman las subjetividades de los individuos y los atributos productivos que estas portan (Monteforte, 2018). Estos no son otra cosa que la unidad entre conocimientos de tipo intelectual, capacidades físicas, y disposiciones anímicas que les permiten a los individuos organizar su trabajo como una cuota del trabajo total de la sociedad. Así, la sociedad no solo debe resolver la asignación de los trabajos individuales concretos que cada uno de sus miembros debe realizar, sino que también debe poder producir el conocimiento y las capacidades que los individuos necesitan para poder realizarlos, es decir, debe poder educar (Hirsch, 2022).

En ese sentido, nos enfrentamos a que la educación tiene como contenido más general el *producir* los atributos que los individuos requieren para participar en el proceso de vida social en todo momento histórico. Sin embargo, no todo proceso de vida social en la historia organiza la unidad entre producción y consumo de la misma forma. Esta unidad, que desde ahora llamaremos modo de producción, se realiza a través de determinadas relaciones de producción que a su vez organizan la asignación del proceso educativo requerido por los miembros de la sociedad. Esto significa que “cada sociedad constituye una forma particular de organización del trabajo y del consumo y en ella se realiza por tanto una distribución—directa o no directa—de disposiciones físicas y mentales necesarias para la participación individual en la producción o, lo que es lo mismo, en el proceso de vida social.” (Hirsch, 2022, p. 217).

En el modo de producción capitalista los humanos no organizan la unidad de lo que se produce y lo que se necesita consumir de manera directamente social, sino que lo hacen de manera privada e independiente. Esto significa que al producir para otros, cada productor decide qué producir, cómo producir y cuánto producir, al no haber ninguna relación directa que organice el trabajo de todos los individuos productores y les asigne *a priori* el trabajo útil concreto que tienen que realizar (Iñigo Carrera, 2013). Así, es un problema de la consciencia y voluntad de cada productor privado e independiente el decidir cómo va a organizar y llevar a cabo su cuota de trabajo individual para la sociedad.

A pesar de tomar en cuenta toda la información disponible sobre la demanda social, en el momento del consumo se pone de manifiesto que cada individuo produjo sin conocer con plena objetividad si el producto de su trabajo era socialmente necesario en determinada calidad y cantidad (Weksler, 2020). Esto significa que, aun teniendo el control del carácter individual del trabajo, en el modo de producción capitalista los productores no tienen control del carácter social del mismo, y por tanto, solo se puede saber que cada individuo gastó su cuota de trabajo social de una forma útil a posteriori, en el momento en que el producto de ese trabajo pueda ser vendido como mercancía en el mercado.

Es así que, en el capitalismo, la asignación del trabajo concreto y del producto que consume cada individuo, así como la unidad entre la producción y consumo social, se va

a establecer mediante una relación indirecta y descoordinada a través de la competencia entre productores para vender sus mercancías en el mercado, sean estas un objeto tangible — es decir, un bien — o un producto del trabajo cuyo consumo tiene lugar en el proceso mismo de su producción — un servicio (Iñigo Carrera, 2021). Para regular este desajuste y realizar la unidad entre producción y consumo, las mercancías que se producen en exceso respecto a su necesidad social solvente<sup>2</sup> tendrán que venderse por debajo de su valor y en otros casos ni siquiera podrán hacerlo, al perder su utilidad de manera acelerada (Iñigo Carrera, 2013).

### 3.3. Los sobreeducados como una forma de sobrepoblación trabajadora

La producción en el capitalismo no tiene como objeto inmediato la producción de valores de uso para la satisfacción de necesidades humanas, sino la generación de una ganancia que permita la acumulación de capital y su constante reinversión<sup>3</sup>. Para ello, el capital necesita de fuerza de trabajo, es decir, de trabajadores con capacidades para poner en marcha el proceso productivo. Sin embargo, en ese proceso de acumulación a través de la competencia se generan empresas de distintos rubros, tamaños y productividad, lo que implica que se requieren de trabajadores con distintos conocimientos y habilidades para cada proceso productivo, o una fuerza de trabajo diferenciada.

Este proceso “establece distintas porciones dentro de la clase trabajadora, que tienen disímiles condiciones de vida y que guardan distinto tipo de relaciones con la acumulación de capital” (Lastra, 2020, p.103). La diferenciación tiene como base la relación que los trabajadores tienen con el proceso de producción, pero “también se expresa en una mayor desigualdad en las condiciones de reproducción, de acceso a la salud y a la educación”. (Lastra, 2020, p.103). Así, para adquirir los conocimientos y habilidades diferenciadas que requiere el proceso de producción, los individuos pasarán por procesos educativos de distinta extensión y calidad (Iñigo, 2020). Los trabajadores que realizan el trabajo más complejo y requieren de un proceso educativo más extendido se constituyen como trabajadores con una subjetividad productiva expandida (típicamente conocidos como trabajadores calificados), y quienes realizan el trabajo más

simple que no requiere de un proceso formativo extenso ni de habilidades más complejas son trabajadores con una subjetividad productiva degradada<sup>4</sup>.

Pero la organización indirecta del modo de producción capitalista implica que la necesidad productiva de una fuerza de trabajo calificada es realizada a través de la acción privada e independiente de los trabajadores, que producen su fuerza de trabajo a través del acceso a la educación universitaria y luego compiten con otros trabajadores para lograr venderla en el mercado laboral. Sin embargo, al igual que con cualquier mercancía, la producción de la fuerza de trabajo también se realiza con información imperfecta, desconociéndose cuántos trabajadores con determinadas habilidades y conocimientos son necesarios para el proceso de trabajo social. Es así que, solo en el mercado laboral, se pone de manifiesto si el trabajo de formación gastado resultó en la producción de una fuerza de trabajo demandada por un puesto profesional.

Es esta ausencia de coordinación directa entre la cantidad y calidad de fuerza de trabajo que requiere el proceso productivo social y su producción por el sistema educativo la que da paso a su oferta en exceso de su necesidad social solvente, generando de manera sostenida la presencia de trabajadores con capacidades productivas que exceden las requeridas en sus puestos de trabajo, es decir, generando la sobreeducación (Weksler, 2019). Además, la elección libre de carrera por parte de cada individuo — que contrasta con el carácter obligatorio y más estandarizado de la educación básica (Iñigo & Río, 2016) — supondrá que los excedentes en la fuerza de trabajo compleja también sean diferenciados por profesión, habiendo ciertos grupos de carreras cuyas competencias y habilidades sean más requeridas que otras en determinado tiempo y lugar (Weksler, 2020).

Esto supone diferencias importantes con respecto a las teorías neoclásicas para explicar la sobreeducación, pues esta no se generaría únicamente por información imperfecta en el momento del intercambio en el mercado laboral, como propone la teoría del señalamiento, sino centralmente por un desconocimiento en el momento de la producción de esa fuerza laboral. Además, en contraste con la teoría del mercado laboral, que asume que todos los individuos tienen igual preferencia por trabajos y que estos solo se ordenan de manera jerárquica (Capsada-Munsech, 2017), damos cuenta de la

sobreeducación como resultante de la heterogeneidad de una acción privada en la cual cada productor controla su trabajo individual de formación y elección de carrera.

La existencia de trabajadores que no logran vender su fuerza de trabajo de manera regular es una característica inherente al capitalismo, constituyéndose en una sobrepoblación trabajadora relativa a las necesidades productivas de cada país. Esta tiene diferentes porciones a su interior dependiendo de la duración en la cual no se logra esta venta. Por un lado, encontramos a la sobrepoblación trabajadora fluctuante, que está compuesta por trabajadores que ingresan y son expulsados del proceso de producción en función de los ciclos de acumulación, y por otro, a la porción estancada, que está compuesta por trabajadores que se encuentran en activo a condición de vender su fuerza de trabajo por debajo de su valor.

Así, la persistencia de fuerza de trabajo que no logra ocuparse en puestos acordes a su nivel educativo expresa una forma particular de población sobrante en relación a la demanda de trabajo complejo (Weksler, 2020). Los trabajadores sobreeducados podrían pertenecer al fragmento latente de la sobrepoblación trabajadora si su desajuste ocupacional es sólo temporal (por ejemplo, por falta de experiencia o por una contracción económica), y pertenecerían a la porción estancada si se encuentran sobreeducados de manera permanente (ya sea porque no se generan suficientes puestos laborales de alta calificación o porque no se cuenta realmente con los atributos productivos para ocuparse en uno).

#### 3.4. La especificidad de la sobreeducación en el Perú

Si bien es un fenómeno de carácter global, los niveles de sobreeducación varían entre países, dadas las características de sus estructuras productivas (Pastore y Caroleo, 2016). La base técnica sobre la cual se organiza el proceso de acumulación global de capital ha determinado diferentes proporciones para la fuerza de trabajo que realiza trabajo complejo, la que realiza trabajo simple y la que es sobrante para el capital, las cuales, además, serán específicas para cada país de acuerdo con su rol en la división internacional del trabajo. Los países latinoamericanos se han especializado como productores de mercancías mineras y agrarias para el mercado mundial en base a las

ventajas comparativas de la región para la producción de este tipo de mercancías (Starosta & Steimberg, 2019).

El Perú comparte estos rasgos característicos de la región, teniendo una economía que Gonzales de Olarte (2015) denomina como primaria exportadora de servicios (PESER). Esta se encuentra constituida por una estructura productiva diferenciada en una pequeña proporción de empresas de gran tamaño y mayor productividad vinculadas al capital internacional que emplean una proporción pequeña de la población trabajadora y una gran proporción de pequeñas unidades productivas de bajo uso de capital, tecnología y productividad que emplean a la mayor parte de la PEA.

Estas determinaciones convierten al Perú en un país que concentra una porción muy pequeña de trabajadores con subjetividad productiva expandida que realicen trabajo complejo en relación con países que concentran procesos productivos de alta tecnología y productividad (Fernández-Franco et al., 2022; Lastra, 2019). La sobrepoblación trabajadora relativa tiene por ello, una mayor magnitud, lo cual se expresa en diferentes indicadores, como el porcentaje de trabajadores independientes, la elevada proporción de microempresas y el bajo nivel de asalariamiento en capitales de mayor tamaño (Fernández-Franco et al., 2022).

Es por estas características que, al igual que en otros países de la región (Weksler, 2020), en el Perú el aumento en la matrícula en educación superior no respondería tanto a un cambio en la estructura económica del espacio nacional hacia trabajos más complejos, sino que operaría centralmente como una forma de competencia entre la fuerza de trabajo que culmina la secundaria y busca acceder a mejores puestos laborales. Debido a la falta de incremento en los empleos altamente cualificados, los individuos con mayor formación desplazan a los trabajadores menos educados en el mercado laboral. Los empleadores, en respuesta, tienden a contratar trabajadores más calificados, inflando así los requisitos de los puestos y empujando a su vez a los individuos a incrementar sus niveles educativos, proceso que se denomina inflación de credenciales (M.-P. Sevilla & Farías, 2020). Este generaría un ciclo de aumento de la sobreoferta y una elevada magnitud de sobreeducación entre los universitarios.

Además, a diferencia de países que concentran procesos productivos complejos y sistemas educativos de mayor calidad, donde las empresas tienen capacidad de innovar y readaptarse para absorber a una mayor oferta de trabajadores calificados (Croce y Ghignoni, 2012, como se citó Pastore y Caroleo, 2016), en el caso del Perú la sobreeducación no sería un problema de corta duración, pues una gran proporción de trabajadores con educación universitaria se mantendrían en un puesto de menor calificación, dado el menor dinamismo y crecimiento de las actividades de mayor productividad.

### 3.5. Una competencia mediada por desigualdades estructurales

La competencia por acceder a puestos de trabajo calificados no resulta en una asignación aleatoria de los postulantes a los puestos profesionales, sino que, como veremos a continuación, está regulada por desigualdades estructurales propias de la forma de organización social que diferencian a la fuerza de trabajo y generan oportunidades asimétricas en la adquisición de los atributos necesarios para obtener un trabajo de mayor calificación.

#### 3.5.1. Género y origen étnico

A pesar de los importantes avances en el acceso de las mujeres a la educación y al mercado laboral, las egresadas mujeres enfrentan peores condiciones laborales en relación a sus pares varones. Estas diferencias se derivan de la organización social del trabajo, que asigna de forma predominante las tareas domésticas y de cuidados, que recae históricamente en las mujeres, y que tienen consecuencias en la competencia por insertarse en los puestos profesionales (Shokida, 2022). Estos roles de género y las subjetividades que configuran también dan paso a situaciones de discriminación laboral, que puede afectar las posibilidades de las mujeres de ser contratadas en puestos profesionales (Tilcsik, 2021). Esto nos indica que las mujeres enfrentan un conjunto de obstáculos más allá de sus habilidades al momento de vender su fuerza de trabajo que pueden aumentar su probabilidad de encontrarse sobreeducadas.

Además de la discriminación por género, en el mercado laboral peruano también se ha demostrado la existencia de discriminación racial, que implica que expresiones de

racismo que funcionaron para justificar formas de diferenciación social históricas en el país siguen generando desventajas para trabajadores de origen indígena que los pone en un mayor riesgo de desajuste ocupacional. Los grupos étnicos de origen indígena y quienes son considerados no blancos no solo enfrentan mayores barreras para insertarse en un empleo de mayor calificación, sino también enfrentan brechas salariales que suelen asociarse a creencias y estereotipos sobre su peor desempeño o competencia (Galarza Arellano et al., 2012; Saavedra et al., 2004).

### 3.5.2. Edad

El proceso de asignación de un trabajador a un puesto laboral de forma indirecta supone que los empleadores no pueden conocer con certeza las habilidades y capacidades de los candidatos hasta que los contratan. Por lo tanto, los trabajadores deben enviar señales que demuestren que poseen las habilidades necesarias para desempeñarse de manera eficiente en el puesto. Esto resulta más complicado para los trabajadores jóvenes recién egresados, que carecen de experiencia laboral previa, lo que los hace más propensos a encontrarse en situaciones de sobreeducación.

Si bien, como plantea la teoría de movilidad laboral o del señalamiento, algunos trabajadores jóvenes empezarían sus carreras sobreeducados para luego ascender a mejores puestos (Sicherman & Galor, 1990), las características de la economía peruana y la falta de habilidades de algunos egresados universitarios vuelven muy difícil que la sobreeducación sea revertida para todos, generando que también exista una prevalencia importante del problema en trabajadores de mayor edad y experiencia. Además, el aumento de la edad no solo implica la adquisición de más experiencia, sino también una pérdida de los atributos productivos expandidos, que además pueden volverse obsoletos frente a las nuevas tecnologías si no son adaptados (Büchel y Ham, 2003). Estas dos condiciones generarían que la sobreeducación también se mantenga prevalente en trabajadores de edad media y pueda incrementarse en trabajadores de edad avanzada.

### 3.5.3. Calidad educativa y educación de los padres

El medio principal de los trabajadores para ocuparse en un puesto profesional es el acceso a una educación universitaria de calidad que les permita adquirir las habilidades y conocimientos necesarios. Sin embargo, dada la especificidad del rol peruano como un país que concentra una gran porción de la sobrepoblación trabajadora, la extensión de la educación en sus diferentes niveles educativos se ha realizado a través de un proceso de segmentación educativa, como modo concreto de diferenciación de la fuerza de trabajo que la reproduce en sus diferentes fragmentos (Iñigo y Río, 2016).

Muchas de las universidades de bajo costo y menor calidad no producen trabajadores con los atributos productivos necesarios para realizar trabajo de mayor complejidad que caracteriza a los puestos profesionales. Además, al no contar con prestigio, proporcionan una mala señal a los empleadores, que buscan llenar sus puestos de alta calificación con egresados de las universidades reconocidas y mejor rankeadas, asociadas a trabajadores mejor formados y más productivos (McGuinness, 2003). Esto se traduce en un aumento de la probabilidad de encontrarse sobreeducados para los trabajadores que cuentan con un título de una universidad de menor prestigio y menor calidad.

Como señala Iñigo (2020), en América Latina, la participación de capitales individuales en la educación se ha convertido en un mecanismo de diferenciación de la fuerza de trabajo basado en el origen social de los estudiantes. Esto también se cumple para el sistema de educación superior peruano, que presenta una importante segregación educativa en la cual hijos de familias de mayor capacidad adquisitiva acceden a universidades de mayor costo y mayor calidad, mientras que los hijos de trabajadores de menores recursos se ven limitados a acceder a universidades de menor selectividad, menor costo y menor calidad (Benavides et al., 2015). Así, el acceso a distintas instituciones refleja, de manera más o menos directa, y reproduce, en mayor y menor medida, la posición social que ocupan los estudiantes y sus familias en la estructura social

El tener padres de una mayor subjetividad productiva no solo brinda un acceso a mayores recursos económicos, y por tanto a una universidad de mayor calidad educativa, sino que también permite que los hijos adquieran otros tipos de atributos que aumentan

su probabilidad de ocuparse en puestos altamente calificados (Capsada-Munsech, 2014). Por un lado, brinda una posibilidad de acumular lo que Bourdieu denomina capital cultural (Bourdieu, 1997), al promover una crianza que enfatiza el desarrollo de habilidades genéricas (literacidad, expresión verbal, capacidad cognitiva) y disposiciones culturales valoradas por los empleadores. Por otro lado, implica un acceso a mayor capital social (Ibid), a través de redes que son útiles para aprender sobre el mundo laboral y que brindan contactos que les pueden ayudar al inicio de sus carreras, como pasantías, capacitación o información sobre la disponibilidad de vacantes laborales (Jonsson et al., 2009). Esto significa que los trabajadores cuyos padres han accedido a educación superior y sean profesionales tendrán menores probabilidades de encontrarse sobreeducados.

#### 3.5.4. Campo de estudio

La competencia para un acceso a un puesto profesional también es diferenciada según el grupo de carrera estudiado, generando excedentes específicos que suponen una mayor o menor probabilidad de encontrarse sobreeducado. Como se señaló en la revisión de la literatura, los estudios han encontrado que las carreras como matemáticas, medicina ciencias naturales o ingeniería (*hard fields*) experimentan cifras más bajas de sobreeducación, mientras que los campos de las humanidades y ciencias sociales (*soft fields*) presentan las cifras más altas. Esto se explicaría porque los *hard fields* se asocian a habilidades más productivas que además están orientadas hacia ocupaciones específicas, mientras que los *soft fields* generan habilidades más generales que no siempre se asocian a una ocupación particular (Reimer et al., 2008).

Así, en la competencia por los puestos profesionales, los postulantes graduados de campos menos específicos tendrán mayores dificultades para encontrar un empleo, pues los empleadores preferirán a los trabajadores que tienen habilidades orientadas al puesto de trabajo, que requieren menos capacitación y reducen sus costos (van der Velden y Wolbers, 2007, como se citó en Reimer et al., 2008). Por ello, estudiantes de ciencias sociales y humanidades tendrían una mayor probabilidad de encontrarse sobreeducados.

### 3.6. Las condiciones laborales de los sobreeducados como población sobrante

Anteriormente argumentamos que los trabajadores sobreeducados son una forma específica de sobrepoblación trabajadora, pues no venden su fuerza de trabajo de manera regular y tienden a reproducirse en peores condiciones laborales en relación a otros trabajadores profesionales que si se encuentran en ocupaciones correspondientes a su nivel educativo. Según Lastra (2019), podemos identificar un conjunto de características laborales para distinguir a los trabajadores que pertenecen a la sobrepoblación relativa, a las cuales estarían más expuestos los sobreeducados.

En primer lugar, los trabajadores independientes tendrían mayor probabilidad de estar sobreeducados, pues en Latinoamérica este tipo de ocupación se caracteriza centralmente por ser una forma de autoempleo de subsistencia y baja calificación que responde a una baja capacidad de absorción de la fuerza de trabajo. Esto se evidencia claramente en el Perú, donde solamente 8.9% de los trabajadores independientes tienen trabajos de alta calificación (Fernández-Franco et al., 2022).

En segundo lugar, en comparación con los trabajadores con nivel educativo universitario empleados en puestos profesionales, los sobreeducados también serán más propensos a encontrarse ocupados en empresas pequeñas, que se asocian a un escaso uso de tecnología avanzada, una menor productividad y puestos de menor calificación, que también tienen las peores condiciones de reproducción para la fuerza de trabajo que emplean (Lastra, 2019).

En tercer lugar, los sobreeducados también serían más propensos a no contar con seguridad social, sea en su forma de una pensión o un seguro de salud. El no realizar aporte a ningún sistema de pensiones implicaría, además de un vínculo laboral precario, una situación en la que el ingreso “no cubre la reproducción de la fuerza de trabajo una vez que ésta ya no se encuentre en activo” (Lastra, 2019), lo que implica tener que extender el ciclo de vida laboral en condiciones crecientemente degradadas.

### 3.7. La sobreeducación en un contexto de desaceleración económica

Dado el carácter cíclico de la producción y la necesidad cambiante de demanda por fuerza de trabajo frente a momentos de contracción y expansión productiva, la

magnitud de la sobreeducación tiende a variar en el tiempo. Algunas teorías predicen que la sobreeducación es más elevada durante periodos de recesión, como los modelos de rigidez salarial, que sostienen que, ante shocks temporales los ajustes en el mercado laboral se producen mediante un cambio en la asignación de los trabajadores a otras ocupaciones (Okun, 1981, como se citó en Verhaest & Van der Velden, 2013). En el caso de las nuevas asignaciones, los empleadores cambian los criterios de selección y contratación, mientras que para las asignaciones ya existentes los trabajadores son transferidos a otras tareas o son despedidos. Además, los modelos de búsqueda de empleo predicen que las duraciones de búsqueda más largas que son típicas en periodos de desaceleramiento, incitan a los trabajadores postulantes a aceptar temporalmente un trabajo de menor calificación y a continuar su búsqueda mientras están empleados (Gautier, 2002; Dolado et al., 2009, como se citó en Verhaest y Van der Velden, 2013)

Es por ello que podemos esperar que, tras la pandemia, en donde seguimos experimentando un periodo de contracción en la actividad económica que reduce el crecimiento del empleo y empeora su calidad, la sobreeducación se haya incrementado. Este incremento se explicará tanto por trabajadores recién egresados que se enfrentan a un mercado más restringido, como por trabajadores con mayor experiencia que estaban adecuadamente empleados en un empleo profesional, pero lo perdieron a raíz de la contracción económica.

## Capítulo 4. Metodología y datos

Para abordar la pregunta de investigación, se utilizará una metodología cuantitativa de tipo transversal comparativo, que facilita el análisis de la sobreeducación en dos momentos distintos: antes de la pandemia (2018) y después de la pandemia (2022). Para evaluar las relaciones entre las características demográficas, educativas y laborales se utilizará un enfoque de factores asociados, buscando discernir los cambios potenciales o la persistencia de patrones en las asociaciones entre estos factores y la sobreeducación, que podrían haber sido influenciados por las diferencias en el contexto económico del país.

### 4.1. Datos

Los datos utilizados para el estudio corresponden a los módulos N°3 (Educación) y N°5 (Empleo e Ingreso) de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) para los años 2018 y 2022, elaborada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). La ENAH es una encuesta de cobertura nacional con un tipo de muestra “probabilística, de áreas, estratificada, multietápica e independiente en cada departamento de estudio” [\(INEI, 2022, p. 4\)](#) que tiene un nivel de inferencia nacional, urbano, rural y según dominio.

El tamaño de la muestra para el año 2018 es de 39 820 viviendas particulares (24 308 en área urbana y 15 512 en área rural) y para el año 2022 de 36 848 viviendas particulares (24 256 en área urbana y 12 592 viviendas en área rural). Una vez filtrados los datos para la selección de la población objetivo (trabajadores ocupados de área urbana de 25 a 65 años con nivel educativo universitario completo), el tamaño de la muestra para 2018 es de 5553 trabajadores y 5118 trabajadores para el 2022.

Dado que la muestra se ha seleccionado de manera probabilística y estratificada, es posible realizar estimaciones y conclusiones sobre la población de interés. Sin embargo, debido al tamaño reducido de esta submuestra, existe un riesgo de que las características de los trabajadores incluidos en la muestra no representen completamente la variabilidad presente en la población de interés. Esta variabilidad inherente a una muestra pequeña puede afectar su capacidad de inferencia y hacer que las estimaciones sean menos precisas.

## 4.2. Población objetivo

La población considerada para el análisis son los trabajadores con educación universitaria completa que se encuentran ocupados, residen en zonas urbanas y tienen entre 25 a 65 años de edad, dado que la edad de egreso de los estudiantes universitarios se da alrededor de los 25 años, y la edad legal de jubilación en el país para acceder a un sistema de pensiones es a los 65 años. Esta población nos permite explorar de manera específica el nivel de desajuste entre el sistema educativo universitario y el mercado laboral profesional, así como las características que hacen más probable que los trabajadores con mayor nivel educativo no logren insertarse en puestos calificados. Además, nos permitirá incorporar dimensiones al análisis para la cual solo contamos con información del nivel educativo universitario, como la calidad y prestigio de la institución educativa.

## 4.3. Definición de la sobreeducación

En base al balance presentado en la sección de la revisión de la literatura, el tipo de medición seleccionado para identificar la sobreeducación es el método análisis de puesto. Esto se debe a que consideramos que cada tipo de ocupación tiene existe un requerimiento objetivo de calificaciones y aptitudes que, debido a la organización indirecta de la producción de fuerza de trabajo, no puede determinarse por los años de educación promedio o más comunes, como hacen los métodos de ajuste efectivo.

Para reducir al máximo la arbitrariedad de la identificación de los sobreeducados y evitar una sub o sobre representación de sus miembros en la población con educación universitaria nos valdremos de dos herramientas de análisis y clasificación ocupacional, el Clasificador Nacional de Ocupaciones 2015 del INEI (CNO 2015) y el análisis del contenido de las tareas de ocupaciones realizado por Mihaylov y Tijdens (2019), ambos adaptados de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones 2008 de la OIT (CIUO-08).

La identificación de los sobreeducados esta basada en que no cumplan con tres condiciones que establecen que la ocupación requiere educación universitaria. La primera condición requiere que el trabajador pertenezca a los grupos 1 o 2 del CNO 2015.

Este clasificador asigna a cada ocupación un código de cuatro dígitos y es utilizado en el módulo 5 de la ENAHO desde el 2016. El primer dígito refiere al nivel de competencia de la ocupación, denominado Gran Grupo, que contiene las categorías especificadas en la Tabla 1.

Tabla 1

Ocupaciones profesionales y no profesionales según el Clasificador Nacional de Ocupaciones 2015

Ocupaciones profesionales	Ocupaciones no profesionales
Miembros del Poder Ejecutivo, Legislativo, Judicial y personal directivo de la administración pública y privada	3. Profesionales técnicos
Profesionales científicos e intelectuales	4. Jefes y empleados administrativos
	5. Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados
	6. Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros
	7. Trabajadores de la construcción, edificación, productos artesanales, electricidad y telecomunicaciones
	8. Operadores de maquinaria industrial, ensambladores y conductores de transporte
	9. Ocupaciones elementales no calificadas

Nota: Las ocupaciones profesionales requieren de educación universitaria. Ocupaciones agrupadas a un 1 dígito del código CNO. Se excluyen las ocupaciones militares y policiales (Gran Grupo 0).  
Fuente: CNO, 2015.

Cada gran grupo está asignado a un nivel de competencias de acuerdo con la complejidad y diversidad de tareas que desempeñan las ocupaciones que lo componen. Los grupos 1 y 2 agrupan ocupaciones que “requieren capacidades para resolver problemas complejos, adoptar decisiones y actuar con creatividad basándose en un extenso cuerpo de conocimientos teóricos y prácticos sobre un campo especializado” (INEI, 2016, p. 14). Como señalan diversos autores (Acemoglu y Autor, 2011; Autor et al., 2003; Mihaylov y Tijdens, 2019), el tipo de tareas analíticas e interactivas en la que se especializan estos grupos de ocupaciones son principalmente de tipo cognitivo no rutinario y corresponden a ocupaciones de alta calificación que generalmente requieren de la expansión del proceso educativo del trabajador, específicamente, de la educación superior universitaria, por lo que son típicamente considerados como los únicos grupos que requieren un título de grado.

Sin embargo, si examinamos con más detalle las ocupaciones clasificadas dentro del gran grupo 3 (Profesionales técnicos) en el CNO 2015 encontramos que algunas también podrían requerir de educación universitaria, al ser ocupaciones de alta calificación en donde también predominan tareas cognitivas no rutinarias. Por ello establecemos que la segunda condición para tener un empleo adecuado para el nivel educativo universitario sea que la ocupación pertenezca al gran grupo 3 del CNO 2015 y se especialice principalmente en tareas cognitivas no rutinarias. Para ello nos valemos del trabajo de realizado por Mihaylov y Tijdens (2019), quienes analizaron 427 ocupaciones de la CIUO-2008 y les asignaron un puntaje que mide el nivel cognitivo no rutinario analítico (NRA), cognitivo rutinario interactivo (NRI), cognitivo rutinario (RC), manual rutinario (RM) y manual no rutinario (NRM) de cada una. Adaptamos esta clasificación a los códigos del CNO 2015 y clasificamos a las ocupaciones como cognitivas no rutinarias si la suma del puntaje NRA y NRI era superior al resto de las dimensiones (ver Tabla A del Anexo).

La tercera condición para determinar una ocupación adecuada para los profesionales define aquellas ocupaciones dentro de los grupos 3 y 4 del CON 2015 en donde la gran mayoría de los trabajadores ocupados a nivel nacional tienen educación universitaria. Para ello, identificamos la distribución del nivel educativo de la PEA en las ocupaciones técnicas y administrativas para el año 2018. Si el código de 4 dígitos tenía 60% o más de trabajadores con nivel educativo universitario completo o posgrado se clasificaba como una ocupación que requiere educación universitaria. Esto nos permitió identificar ocupaciones como las de jefes de empleados administrativos, empleados de contabilidad y empleados de aduanas, que no se incluyen como profesionales en el gran grupo 2 del CNO pero que suelen exigir un título universitario a los trabajadores que se desempeñan en ellas (ver Tabla B del Anexo).

A partir de estas especificaciones, podemos llegar a la siguiente definición operacionalizada: los trabajadores de nivel educativo universitario completo se encuentran sobreeducados si su ocupación pertenece a los grupos del 5 al 9 del Clasificador Nacional de Ocupaciones 2015 (CNO 2015) del INEI y si trabajan en una

ocupación del grupo 3 y 4 que no es clasificada como CNR y cuya composición nacional tenga menos de 60% de trabajadores de nivel educativo universitario completo.

Además, siguiendo el trabajo de Chávez et al. (2020), establecemos dos niveles de sobreeducación de acuerdo a la gravedad del desajuste. La sobreeducación leve corresponde a los trabajadores ocupados en puestos del gran grupo 3 y 4 con menos del 60% de trabajadores con nivel educativo universitario completo que corresponden a ocupaciones de calificación media. La sobreeducación grave incluye a aquellos trabajadores ocupados en puestos correspondientes al gran grupo 5 al 9, que concentran tareas manuales rutinarias y no rutinarias para las cuales no se requiere educación superior.

#### 4.4. Modelo de asociación logístico

Para identificar los factores demográficas, educativas y laborales asociados a la probabilidad de encontrarse sobreeducado de los trabajadores con educación universitaria antes y después de la pandemia, se aplicarán modelos de regresión logística para los años 2018 y el 2022. Estos modelos tienen como objetivo estimar el efecto que las diferentes variables tienen sobre la probabilidad de encontrarse sobreeducado en ambos años, y determinar si existen cambios significativos en la relación entre los factores especificados y la sobreeducación.

La variable dependiente toma el valor de 0 para los trabajadores que se encuentran en una ocupación adecuada para su nivel educativo, y el valor de 1 para aquellos que están sobreeducados en su ocupación. La ecuación determina la probabilidad de que un graduado esté sobreeducado, según la siguiente fórmula:

$$P(y_i=1)=F(X_i\beta)$$

Donde:

- $P(y_i = 1)$  es la probabilidad de que el individuo  $i$  esté sobreeducado.
- $F$  es la función de distribución acumulativa de la distribución logística.
- $X_i$  representa el vector de variables independientes para el individuo.
- $\beta$  es el vector de coeficientes asociados a las variables independientes.

#### 4.5. Variables

Se seleccionaron 11 variables de tipo cualitativas para representar a los factores asociados a la sobreeducación mencionados anteriormente.

Factores demográficos:

- Sexo: variable binaria que determina si el profesional es mujer (2) o es hombre (1).
- Grupo de edad: variable cualitativa politómica que determina si el trabajador tiene 25 a 35 años, 36 a 45 años, 46 a 55 años o 56 a 65 años.
- Lengua materna: variable cualitativa binaria que determina si la lengua materna del profesional es castellano o una lengua nativa
- Gran dominio: variable que indica si el trabajador reside en la Costa (1), la Sierra (2), la Selva (3) o Lima Metropolitana y Callao (4).

Factores educativos:

- Licenciamiento: variable cualitativa binaria que toma el valor de 0 si el trabajador estudió en una universidad licenciada por Sunedu por cumplir los 8 criterios básicos de calidad<sup>5</sup> y que toma el valor de 1 si estudió en una universidad a la que Sunedu le denegó la licencia por no cumplir con estos criterios básicos<sup>6</sup>.
- Tipo de gestión: variable cualitativa binaria que determina si el trabajador estudió en una universidad de gestión pública o si estudió en una universidad de gestión privada.
- Campo de estudio: variable cualitativa que define el campo de estudio al que corresponde la carrera del trabajador: Administración y comercio, Agropecuaria, Ciencias Básicas, Ciencias Sociales y Humanidades, Economía y finanzas, Educación, Ingeniería y Tecnología o Salud.

Factores laborales:

1. Tipo de empleo: variable cualitativa binaria que determina si el trabajador tiene un empleo asalariado o un empleo como empleador / independiente.

2. Tamaño de empresa: variable cualitativa que determina si el trabajador esta empleado en una firma de 1 a 9 trabajadores, de 10 a 49 trabajadores o de 50 a más trabajadores
3. Formalidad del empleo: variable que determina si el empleo del trabajador es formal o informal de acuerdo con la metodología del INEI (2020).



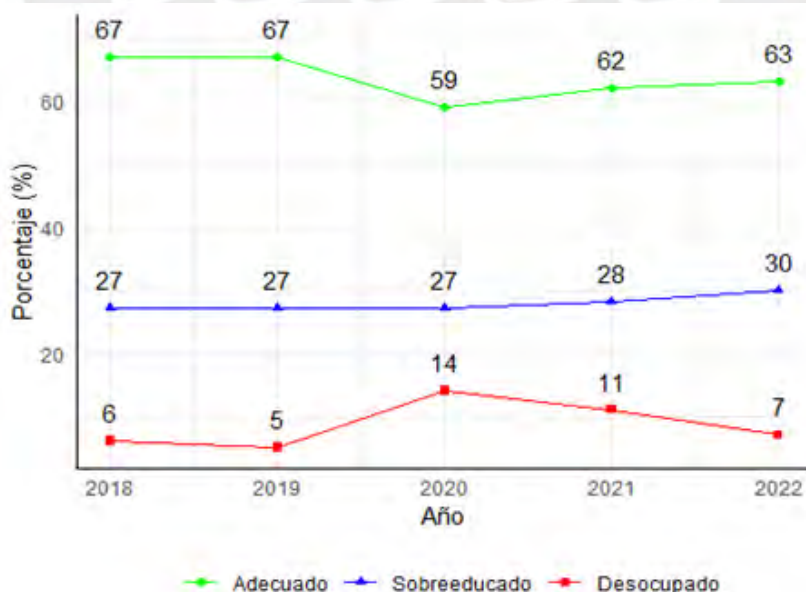
## Capítulo 5. Resultados

### 5.1. Análisis descriptivo

Como se aprecia en la Figura 1, la situación del empleo de la PEA profesional ha experimentado cambios como consecuencia de la pandemia por el COVID-19. Antes de la pandemia, alrededor del 67% de los profesionales se tenían una ocupación adecuada para su nivel educativo, el 27% se encontraban sobreeducados, y el 6% desocupados. Con la llegada del Covid-19 al país y la implementación de las medidas de confinamiento para contener la propagación del virus el empleo adecuado disminuye considerablemente en 8 pp, y dada la naturaleza de las medidas de inmovilización, esa disminución no se traduce en un aumento de la sobreeducación (de la PEA hacia puestos de menor calificación), sino en el aumento de la desocupación, que alcanzó el 14% en el año 2020. Una vez iniciado el proceso de reapertura de la economía y levantadas las medidas de confinamiento, la desocupación empieza a disminuir para alcanzar niveles similares a los de prepandemia.

Figura 1

Situación de empleo de la PEA profesional, 2018-2022



Nota: Los porcentajes están calculados en base al factor de expansión (FAC500A) del módulo 5 de la ENAHO.

Fuente: ENAHO 2018-2022.

Sin embargo, este retorno a los niveles de ocupación profesional vino acompañado del aumento de la sobreeducación, es decir de una recuperación del empleo hacia puestos de menor calificación. Así, la PEA profesional ocupada experimentó un aumento estadísticamente significativo de alrededor de 4pp. en la tasa de sobreeducación, pasando de 28% en 2018 a 32% en 2022. Como ha sido encontrado en diferentes investigaciones, las características de la estructura productiva del país y su carencia de un sistema de protección social contra el desempleo generan que, durante ciclos de contracción de la actividad económica, el mercado laboral no se ajuste por la vía del aumento de la desocupación, sino por un empeoramiento de su calidad (Chacaltana, 2023).

Tabla 2

Incidencia de sobreeducación profesional por año, 2018 y 2022 (porcentaje).

<b>Año</b>	<b>2018</b>	<b>2022</b>	<b>Diferencia</b>
Porcentaje	28.4%	32.0%	3.6***

Nota: Los porcentajes están calculados en base al factor de expansión (FAC500A) del módulo 5 de la ENAHO. Las diferencias significativas entre las proporciones se indican con \*, \*\* y \*\*\*, correspondiendo a niveles de significancia del 0.1, 0.05 y 0.01, respectivamente, calculados con una prueba de proporciones.

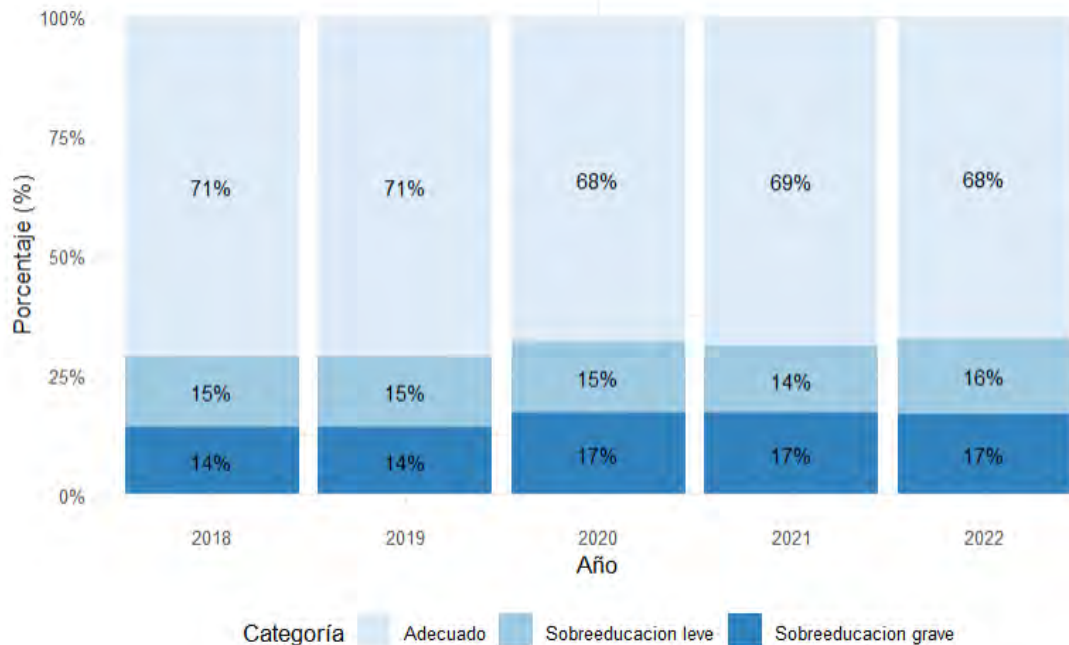
Fuente: ENAHO 2018-2022.

Si examinamos los cambios en la sobreeducación según los niveles de grave, encontramos que, como se muestra en la Figura 2, antes de la pandemia el 28% de sobreeducación estaba compuesto por un 14% de sobreeducación leve y un 14% de sobreeducación grave. Es decir, una misma proporción de profesionales se encontraban ocupados en ocupaciones técnicas y administrativas de calificación media y en ocupaciones manuales de comercio y servicios de baja calificación. En el 2022, el aumento en la sobreeducación se explica principalmente por el incremento en la sobreeducación grave, con un aumento de alrededor de 3 pp., para alcanzar a un 17% de profesionales ocupados, mientras que la sobreeducación leve aumenta en 1pp. Estos cambios responden al empeoramiento de la calidad del empleo postpandemia, y revelan que, para evitar prologar el periodo de desocupación, los profesionales terminan

ocupándose en puestos de baja calificación, típicamente caracterizados por ser puestos informales, de menor productividad y menores ingresos.

Figura 2

Niveles de sobreeducación en la PEA profesional ocupada, 2018-2022



Nota: La PEA profesional incluye solo a los trabajadores cuyo máximo nivel educativo es el universitario completo o posgrado, tienen entre 25 y 65 años y residen en zonas urbanas. Los porcentajes están calculados en base al factor de expansión (FAC500A) del módulo 5 de la ENAHO. Fuente: ENAHO 2018-2022.

### 5.1.1. Factores demográficos

Como se observa en la Tabla 3 antes de la pandemia no existen diferencias claras en la incidencia de la sobreeducación entre profesionales hombres y mujeres, con una tasa de sobreeducación de 28,4% y 28.5% respectivamente. Sin embargo, el aumento en el desajuste después de la pandemia fue mayor para las mujeres. En 2022, la tasa de sobreeducación en las profesionales alcanzó el 32.9%, lo que representa un incremento de 4.4 puntos porcentuales, mientras que afectó al 31.1% de los profesionales de sexo masculino, aumentando en 2.7 puntos porcentuales con respecto al 2018.

La incidencia de la sobreeducación muestra diferencias mucho más claras según el origen étnico. El 35% de profesionales que tenían una lengua nativa como lengua materna se encontraban sobreeducados, comparado al 28% de los profesionales que

tienen al castellano como lengua materna, lo que representa una diferencia de 7pp. En 2022 la tasa de sobreeducación de los trabajadores con lengua materna nativa se incrementó en 4.8pp. para alcanzar una incidencia de 39.8%. El incremento en el caso de los profesionales con lengua materna castellano fue ligeramente menor (3.5pp.) pasando de 28.0% a 31.5%.

Al observar la incidencia de la sobreeducación por grupos de edad antes de la pandemia podemos dar cuenta de que es más elevada entre los trabajadores más jóvenes y se va reduciendo a medida que la edad aumenta. Así, la sobreeducación afecta al 30.5% de profesionales entre 25 a 35 años, al 28.7% de profesionales de 36 a 45 años, 26.6% de profesionales de 46 a 55 años y al 25.1% de profesionales del grupo de edad de 56 a 65 años. Después de la pandemia, la tasa de sobreeducación aumentó en 8.3 puntos porcentuales para el grupo de profesionales más jóvenes, lo que implicó que el 38.7% de trabajadores de este grupo de edad se encuentren sobreeducados. Por su parte, los grupos de edad de 36 a 45, 46 a 55 y 56 a 65 años no experimentaron cambios estadísticamente significativos.

Los profesionales de la Costa, Sierra y Selva tienen niveles similares de desajuste antes de la pandemia, con una tasa de sobreeducación de 31.6%, 32.1% y 31.1% respectivamente. La sobreeducación es menor entre los profesionales que residen en Lima Metropolitana y Callao, con una tasa de sobreeducación del 25%. Tras la pandemia, el mayor incremento en la incidencia de sobreeducación se dio en la Costa, alcanzando una tasa del 36.5% (aumento de 4.9 puntos porcentuales). En la Sierra, el cambio fue menos pronunciado y no estadísticamente significativo, con un incremento de 1.7 puntos porcentuales (de 32.1% a 33.8%). Por su parte, la tasa de sobreeducación en Lima Metropolitana y Callao experimentó un aumento de 3.7 puntos porcentuales para alcanzar el 28.8%, pero tampoco fue estadísticamente significativo.

Tabla 3

Perú: Incidencia de la sobreeducación según características demográficas entre profesionales, 2018 y 2022.

Variable	2018	2022	Diferencia
Sexo			
Mujer	28.5	32.9	4.4***
Hombre	28.4	31.1	2.7***
Lengua maternal			
Castellano	28.0	31.5	3.5***
Otra	35.0	39.8	4.8*
Grupo de edad			
25 a 35	30.5	38.7	8.3***
36 a 45	28.7	28.3	-0.4
46 a 55	26.5	25.9	-0.6
56 a 65	25.1	26.1	1.0
Gran dominio			
Costa	31.6	36.5	4.9***
Sierra	32.1	33.8	1.7
Selva	31.1	31.7	0.7
Lima Metropolitana y Callao	25.1	28.8	3.7**

Nota: La PEA profesional incluye solo a los trabajadores cuyo máximo nivel educativo es el universitario completo o posgrado, tienen entre 25 y 65 años y residen en zonas urbanas. Los porcentajes están calculados en base al factor de expansión (FAC500A) del módulo 5 de la ENAHO. Las diferencias significativas entre las proporciones se indican con \*, \*\* y \*\*\*, correspondiendo a niveles de significancia del 0.1, 0.05 y 0.01, respectivamente, calculados con una prueba de proporciones.

Fuente: ENAHO 2018 y 2022.

### 5.1.2. Factores educativos

Las tasas de sobreeducación también presentan diferencias según las características educativas de los profesionales. En el caso del tipo de gestión de la universidad, encontramos que, antes de la pandemia, había una mayor ocurrencia de sobreeducación entre profesionales que estudiaron en universidades privadas, con una tasa del 30.5%, comparada a la de 26.4% de los que estudiaron en universidades públicas. Sin embargo, en el 2022 la tasa de sobreeducación de este grupo aumentó en 3.4 puntos porcentuales (a 29.8%), comparado al incrementó en 2 puntos porcentuales (de 30.5% a 32.5%) de quienes asistieron a universidades privadas, que además no fue estadísticamente significativo.

En el 2018, encontramos una mayor incidencia de la sobreeducación entre los graduados de universidades sin licencia de funcionamiento en comparación con las universidades licenciadas por Sunedu: el 31.1% de trabajadores egresados de

universidades no licenciadas se encontraba sobreeducados, comparado al 27.7% de profesionales egresados de universidades licenciadas. Después de la pandemia, la sobreeducación en profesionales que estudiaron en universidades no licenciadas aumentó en 5.3pp., afectando así al 36.3% de este subgrupo. El incremento fue de 2.1pp el caso de los egresados de universidades licenciadas, y no fue estadísticamente significativo.

La ocurrencia del fenómeno también presenta diferencias según el tipo de gestión en el que estudiaron los profesionales también. Antes de la pandemia la sobreeducación es más recurrente entre profesionales que estudiaron en universidades privadas, alcanzando una incidencia del 30.5% en la sobreeducación, comparada a la de 26.4% entre profesionales que estudiaron en universidades de gestión pública. En el 2022 el crecimiento en la incidencia de la sobreeducación se dió en trabajadores egresados de ambos tipos de universidades, aumentando 2.0 pp en el caso de las universidades privadas y en 3.4 pp en el caso de las universidades públicas. No obstante, el incremento solo fue estadísticamente significativo en el caso de las públicas.

La calidad educativa medida según el ranking internacional QS también evidencia diferencias en la incidencia de la sobreeducación. En 2018 la tasa de sobreeducación entre profesionales que estudiaron en una universidad rankeada fue de 24.6%, comparado a la tasa de 30% para aquellos que estudiaron en una universidad fuera del ranking. Tras la pandemia encontramos una estabilidad en la incidencia de la sobreeducación entre los graduados de universidades dentro del ranking QS, con un cambio mínimo de 0.7 puntos porcentuales que no es estadísticamente significativo. En contraste, para los graduados de universidades no listadas en el ranking QS, la incidencia aumentó en 3.2 puntos porcentuales para alcanzar el 33.2%.

Las diferencias más grandes en la incidencia de la sobreeducación pueden verse entre trabajadores sin y con un posgrado. En el año 2018 solo el 12.1% del segundo grupo se encontraban sobreeducados, comparado al 32.1% de los trabajadores que solo contaban con pregrado. Los cambios en la incidencia de la sobreeducación tras la pandemia se dieron exclusivamente en los trabajadores con educación universitaria de

pregrado, para quienes aumentó en 3.8pp., pero no existieron cambios estadísticamente significativos en la sobreeducación entre los trabajadores con posgrado.

Tabla 4

Perú: Incidencia de la sobreeducación según características educativas entre profesionales, 2018 y 2022

Variable	2018	2022	Diferencia
Tipo de gestión			
Privada	30.5	32.5	2.0*
Publica	26.4	29.8	3.4***
Licenciamiento			
Licenciada	27.7	29.8	2.1
Denegada	31.1	36.3	5.3***
Ranking QS (Top 15)			
Si	24.6	25.3	0.7
No	30.0	33.2	3.2***
Campo de estudio			
Administración y comercio	54.6	55.1	0.5
Agropecuaria	32.1	48.3	16.3
Ciencias básicas	31.0	35.7	4.7*
Ciencias sociales y humanidades	24.5	36.1	11.7**
Derecho	23.1	23.4	0.3
Economía y finanzas	33.4	40.5	7.2
Educación	18.9	21.2	2.3
Ingeniería y tecnología	29.3	27.4	-1.9
Salud	15.1	15.5	0.3
Nivel educativo			
Pregrado	32.1	35.9	3.8***
Posgrado	12.1	13.7	1.6

Nota: La PEA profesional incluye solo a los trabajadores cuyo máximo nivel educativo es el universitario completo o posgrado, tienen entre 25 y 65 años y residen en zonas urbanas. Los porcentajes están calculados en base al factor de expansión (FAC500A) del módulo 5 de la ENAHO. Las diferencias significativas entre las proporciones se indican con \*, \*\* y \*\*\*, correspondiendo a niveles de significancia del 0.1, 0.05 y 0.01, respectivamente, calculados con una prueba de proporciones.

Fuente: ENAHO 2018 y 2022.

### 5.1.3. Factores laborales

La incidencia de la sobreeducación también presenta importantes diferencias según las características laborales de los sobreeducados. Antes de la pandemia los profesionales asalariados presentan una menor incidencia de sobreeducación, con una tasa del 27.7%. La incidencia es considerablemente mayor entre

empleadores/independientes, con una ocurrencia del 57.4%. En el año 2022 el porcentaje de sobreeducados en los trabajadores asalariados aumentó en 4.2 pp para alcanzar al 31.9% de asalariados, siendo este incremento estadísticamente significativo. En el caso de los empleadores o independientes el porcentaje de sobreeducación pasa a ser 59.8% pero no se observa un incremento estadísticamente significativo.

El tamaño de la empresa en el que está ocupado un profesional es otra característica que presenta marcadas diferencias en la incidencia de la sobreeducación. En el 2018 la mayor tasa de sobreeducación se encontraba en empresas de menor tamaño (de 1 a 9 trabajadores) en donde alcanzaba al 57.9% de profesionales. El porcentaje se reduce en el caso de las empresas de 10 a 49 trabajadores donde el 35.6% se encuentra sobreeducado. Las empresas grandes de 50 o más trabajadores son las que presentan la menor incidencia, pues sólo el 24.1% de profesionales se encuentran trabajando en una ocupación que no requiere educación universitaria. En el 2022 la sobreeducación en trabajadores de pequeñas empresas aumentó en 6.2 pp, para alcanzar al 64.1%. En el caso de las empresas de 10 a 49 trabajadores el incremento fue de 3.6pp y en el de 50 a más

Finalmente, observamos importantes diferencias en las condiciones de formalidad del empleo y los niveles de profesionales ocupados en puestos que no requieren educación universitaria. En el 2018 el 61.1% de los profesionales que tenían un empleo informal se encontraban sobreeducados. Esta cifra contrasta con la incidencia de la sobreeducación entre trabajadores formales, que solo alcanza al 29.3%. Después de la pandemia, la proporción de trabajadores informales sobreeducados alcanzó un 69.5%, lo que significa un aumento de 8.4pp. con respecto al 2018. El incremento entre los trabajadores formales es menor (3.8pp.) que hace que ahora el 33.1% se encuentren sobreeducados.

Tabla 5

Perú: Incidencia de la sobreeducación según características laborales entre profesionales, 2018 y 2022

Variable	2018	2022	Diferencia
Tipo de empleo			
Empleador/Independiente	56.6	57.0	0.4
Asalariado	21.1	25.3	4.2***
Tamaño de empresa			
1 a 9	53.0	57.1	4.1**
10 a 49	27.8	29.0	1.2
50 o más	17.5	19.6	2.1*
Calidad de empleo			
Formal	23.7	26.5	2.8**
Informal	75.7	75.0	-0.6

Nota: La PEA profesional incluye solo a los trabajadores cuyo máximo nivel educativo es el universitario completo o posgrado, tienen entre 25 y 65 años y residen en zonas urbanas. Los porcentajes están calculados en base al factor de expansión (FAC500A) del módulo 5 de la ENAHO.

Fuente: ENAHO 2018-2022.

## 5.2. Los cambios en la relación entre factores y la sobreeducación después de la pandemia

En esta sección, se presentarán los resultados de los modelos logísticos, centrándonos en los efectos marginales de las variables demográficas, educativas y laborales. Los efectos marginales proporcionan una comprensión más clara de cómo cada factor se relaciona con la probabilidad de sobreeducación de los trabajadores con formación universitaria al indicar el cambio esperado en la probabilidad de estar sobreeducado al cambiar de una categoría de referencia a otra en la variable correspondiente, manteniendo todo lo demás constante. Así, al interpretar estos resultados, podemos identificar qué factores han experimentado cambios significativos en su impacto antes y después de la pandemia en 2018 y 2022, respectivamente.

Tabla 6

Efectos marginales sobre la probabilidad de estar sobreeducado, 2018 y 2022

	2018	2022
Variables	(1)	(2)
Hombre	-0.052*** (0.012)	-0.037*** (0.012)
Castellano	-0.072*** (0.025)	-0.081*** (0.028)
Grupo de edad (Referencia: 25 a 35 años)		
36-45	0.009 (0.014)	-0.38*** (0.015)
46-55	-0.004 (0.015)	-0.046*** (0.017)
56-65	-0.031* (0.017)	-0.048*** (0.019)
Gran Dominio (Referencia: Costa)		
Lima Metropolitana y Callao	-0.070*** (0.015)	-0.065*** (0.016)
Selva	0.041** (0.019)	-0.013 (0.018)
Sierra	0.005	-0.017

---

	(0.014)	(0.015)
Educativas		
Privada	0.019 (0.012)	-0.013 (0.012)
Licenciada	-0.000 (0.013)	
Top 15	-0.045*** (0.014)	
Campo de estudio (Referencia: Sociales y Humanidades)		
Administración y comercio	0.236*** (0.028)	0.199*** (0.028)
Agropecuaria	-0.001 (0.038)	0.045 (0.039)
Ciencias básicas	0.005 (0.037)	0.045 (0.038)
Derecho	-0.087*** (0.027)	-0.063** (0.03)
Economía y finanzas	-0.106***	-0.094***

---

---

	(0.025)	(0.028)
Educación	-0.698*** (0.154)	-0.587*** (0.159)
Ingeniería y tecnología	0.000 (0.026)	-0.037 (0.026)
Salud	-0.143*** (0.026)	-0.168*** (0.026)
Posgrado	-0.150*** (0.013)	-0.177*** (0.014)
Laborales		
Asalariado	-0.058*** (0.023)	-0.008 (0.021)
Tamaño de empresa (Referencia: 1-5 trabajadores)		
10 a 49 trabajadores	-0.143*** (0.026)	-0.177*** (0.027)
50 a más trabajadores	-0.180*** (0.023)	-0.211*** (0.023)
Informal	0.269***	0.266***

---

	(0.028)	(0.028)
Observaciones	5,553	5,097
Pseudo R-cuadrado	0.213	0.217

### 5.2.1. Factores demográficos

Como se aprecia en la Tabla 6, en el año 2018, los hombres tenían 5.2% menos probabilidades de estar sobreeducados en comparación con las mujeres. Esto evidencia que, a pesar de los importantes avances en la reducción de la desigualdad de género en las últimas décadas, manifestados en el acceso paritario a la educación superior, aún existen brechas en el acceso a empleos profesionales. Esto también se refleja en otros indicadores de empleo, como la tasa de desempleo y la brecha salarial por género, que era cercana al 10% para trabajadores con educación superior (Vaccaro et al., 2022). En el 2022, la diferencia en la exposición a la sobreeducación entre géneros se mantuvo, teniendo 3.8% más probabilidades de encontrarse mujeres de encontrarse sobreeducadas. La prevalencia del efecto y el mayor aumento en la incidencia experimentado por las mujeres nos dice que las profesionales se encuentran en una posición de mayor vulnerabilidad laboral frente a las crisis, lo que también se ha traducido en un incremento en la brecha salarial (Sánchez et al., 2021).

Estos resultados, pueden tener múltiples causas que se derivan de la forma en que las relaciones de género organizan roles produciendo diferencias en subjetividades que afectan las decisiones de los profesionales y los empleadores. Las experiencias particulares de socialización que enfrentan las mujeres suelen moldear sus preferencias y expectativas de carrera de forma que algunas mujeres prefieran elegir trabajos que ofrezcan más seguridad o estén más cerca a sus hogares, por más que estos sean de menor calificación (Redmond y McGuinness, 2019; Robst, 2007). Esta decisión puede entenderse si consideramos que por un lado, la organización del espacio familiar como productor y reproductor de fuerza de trabajo presente y futura todavía se sostiene de manera predominante en el trabajo doméstico y de cuidados feminizado (OIT, 2019), y por otro, si consideramos que el país es uno de los países más inseguros para el

transporte de las mujeres (World Economic Forum, 2016) por lo que elegir puestos de menor calificación que supongan una menor movilización puede funcionar como estrategia de seguridad (Machado et al., 2020). Además, la mayor exposición de las mujeres profesionales a ocuparse en puestos de menor calificación también puede vincularse a la discriminación laboral ejercida por empleadores, que al decidir en base a estereotipos y criterios de competencia sesgados a favor de características asociadas a la masculinidad, prefieren contratar trabajadores varones al momento de realizar la selección del personal (Guryan y Charles, 2013; Tilcsik, 2021), como han encontrado investigaciones experimentales en el país (Galarza y Yamada, 2012).

Las diferencias en la exposición a la sobreeducación son aún más marcadas según el origen étnico medido a través de la lengua materna. En el 2018, los profesionales que tienen al castellano como lengua materna al español tienen una probabilidad 7.2% menor de estar sobreeducados que aquellos con una lengua materna nativa. En el 2022 el efecto siguió siendo estadísticamente significativo, ahora con una probabilidad 8.4% menor en la probabilidad de encontrarse sobreeducado. Al igual que en el caso del género, estos resultados respaldan la existencia de discriminación en el mercado laboral profesional, algo que ha sido encontrado de manera consistente en la literatura en el país (Galarza Arellano et al., 2012; Yamada Fukusaki et al., 2011). Además de la discriminación basada en una percepción de menores habilidades otra posible explicación de estas diferencias podría relacionarse con el impacto de redes y capital social-cultural, que pueden llegar a tener una influencia importante en el ingreso a un determinado sector y tipo de empleo (Atal et al., 2009; Benavides, et al., 2019). Así, el excluir sistemáticamente a profesionales con un origen étnico nativo o indígena de acceder a puestos de mayor calificación, también funciona como mecanismo de cierre social para reproducir espacios profesionales compuestos por trabajadores de origen económico y cultural más homogéneo.

La relación entre la edad y la sobreeducación evidencia patrones interesantes. Antes de la pandemia, no había diferencias tan marcadas en la probabilidad de encontrarse sobreeducado entre grupos de edad. Los profesionales de 25 a 35 años no muestran diferencias estadísticamente significativas con los trabajadores de 36 a 45 años

o de 46 a 55 años. El efecto de la edad sólo empieza a observarse más ligeramente cuando comparamos al grupo de profesionales más jóvenes con los de mayor edad (56 a 65 años), que tienen una probabilidad 3.1% menor de estar sobreeducados (aunque significativa solo al 90%). Estos resultados contradicen la teoría de movilidad, que plantean que la sobreeducación es un desajuste transitorio que se corrige al ganar experiencia. La evidencia nos sugiere que en un país con las características productivas como el Perú la sobreeducación se convierte en un problema estructural que no se revierte para muchos trabajadores, ya sea debido a que no se crean nuevos puestos profesionales en el mercado; porque los trabajadores no pueden brindar señales adecuadas a los empleadores o porque no tenían los conocimientos y habilidades necesarios para ocuparse en puestos de alta calificación y no logran adquirirlos con el paso del tiempo (M. P. Sevilla et al., 2021).

Tras la pandemia, el efecto de la edad para explicar diferencias en la probabilidad de estar expuesto a la sobreeducación se vuelve mucho más importante. Tomando como referencia a los profesionales de 25 a 35 años, la probabilidad de estar sobreeducado se reducía en 4 pp. para aquellos entre 36 a 45 años, 4.8 pp. para los de 46 a 55 años, y 5.4pp. para los de 56 a 65 años (todos con diferencias estadísticamente significativas). Estos resultados respaldan lo que ha sido encontrado de manera consistente en la literatura: en un contexto de contracción económica los jóvenes se ven mucho más afectados al desajuste (K. Liu et al., 2016; Martínez et al., 2023). Los trabajadores de 25 a 35 años están en un periodo inicial de vida profesional, muchos de ellos ingresando por primera vez a un mercado laboral con empleos de peor calidad, por lo que no tienen otra opción más que ocuparse en puestos de menor calificación. En efecto, otros estudios también han encontrado que trabajadores que acaban de ingresar a un trabajo antes de un periodo crisis, o que han ingresado a un trabajo después del inicio de la crisis, como es probable que haya ocurrido para el grupo de trabajadores más jóvenes, son más propensos a estar sobreeducados (Borgna et al., 2019).

Las probabilidades de encontrarse sobreeducado también varían significativamente según la región de residencia del profesional. Antes de la pandemia, vivir en Lima Metropolitana y Callao reduce en 7pp. la probabilidad de encontrarse

sobreeducado en comparación con alguien que vive en la Costa, mientras que vivir en la Selva la aumenta en 4.1pp. Después de la pandemia estas diferencias se mantienen para aquellos que residen en Lima (-7.4 pp.), pero ya no se encuentran efectos significativos entre las otras regiones naturales. Este hallazgo es consistente con lo encontrado en otros estudios que también identifican un desajuste mayor fuera de la capital (Chávez et al., 2020), lo cual puede ser explicado por mayor grado de desarrollo del mercado laboral profesional en Lima, en donde la mayoría de empresas concentran sus empleos calificados, lo que se expresa en que más de la mitad de los trabajadores adecuadamente empleados en puestos profesionales del país se encuentran trabajando en la capital.

### 5.2.2. Factores educativos

Al analizar la relación entre la sobreeducación y el tipo de gestión de la universidad no encontramos un efecto significativo en ninguno de los momentos analizados. Si bien otras investigaciones han encontrado que los egresados de universidades públicas tienen menores probabilidades de encontrarse sobreeducados, lo cual suele vincularse a los procesos de admisión altamente exigentes y meritocráticos de las primeras, que le darían un prestigio entre los empleadores (Manrique y Yamada, 2017), los resultados revelan que las diferencias en prestigio ya no son tan marcadas según la gestión, sino por otros indicadores que tanto universidades públicas como privadas comparten.

Al analizar otras variables de prestigio, como el estado de licenciamiento de la universidad, también encontramos un bajo nivel de efecto. Antes de la pandemia estudiar en una universidad licenciada no tenía ningún efecto en la probabilidad de estar sobreeducado. Esto nos estaría indicando que las diferencias entre universidades licenciadas y no licenciadas no está explicando diferencias en exposición al desajuste laboral. Para entender este resultado es importante considerar que las universidades que lograron obtener la licencia tenían distintos niveles de calidad y cumplían en diferente medida con las condiciones básicas de calidad establecidas por Sunedu. Por ello, los plazos para renovar las licencias difieren de manera importante entre universidades. Por otro lado, si bien el proceso de licenciamiento inicia en 2016, la denegación de las licencias solo empieza a darse hacia finales de 2018, por lo que las diferencias de calidad no eran plenamente conocidas para los empleadores en ese año.

Precisamente, cuando observamos el efecto de la misma variable en el 2022, encontramos que provenir de una universidad licenciada reduce en 3.6 puntos porcentuales la probabilidad de encontrarse sobreeducado, volviéndose además estadísticamente significativa. Dos mecanismos pueden estar explicando este cambio. Por un lado, al haber concluido el proceso de licenciamiento y haberse difundido la información sobre universidades licenciadas y denegadas, los empleadores tienen más información sobre el prestigio de las universidades, y prefieren contratar a aquellos de universidades licenciadas por asociarlos con mejores habilidades. Por otro lado, al combinarse esta mayor información con el deterioro de las condiciones del mercado laboral, que reducen aún más la cantidad de puestos profesionales disponibles en relación con la oferta de profesionales, los egresados de las universidades con licencia de funcionamiento denegada se encuentran en una situación de mayor desventaja, volviéndose más expuestos al desajuste.

La relación entre calidad de la institución y la probabilidad de estar sobreeducado en ambos periodos es más clara cuando consideramos a las universidades que pertenecen al ranking de clasificación internacional QS. Lo que encontramos fue que en el 2018 estudiar en una de las 15 universidades peruanas mejores rankeadas reduce en 4.5 pp. la probabilidad de encontrarse sobreeducado, efecto que fue estadísticamente significativo. Después de la pandemia, el efecto aumenta y también es estadísticamente significativo, pues alguien que estudió en una de estas universidades reduce en 5.7pp. las probabilidades de estar sobreeducado. Como planteamos en el marco teórico, la asignación indirecta entre la producción y consumo de la fuerza de trabajo es el contenido de la información imperfecta sobre las habilidades de los profesionales, que deben ser demostradas a partir de señales o credenciales.

El tipo de universidad, se vuelve así un factor de vital importancia, especialmente en un contexto en el que el sistema educativo presenta amplias heterogeneidades en calidad y prestigio de instituciones (Sevilla y Farías, 2020). Precisamente, que los efectos solo hayan sido significativos para un grupo muy pequeño de universidades refleja el carácter altamente estratificado que caracteriza la educación universitaria en el país. Además, el acceder a universidades de alto prestigio y costo, tiene una alta correlación

con el origen social familiar (Benavides et al., 2015; Sánchez et al., 2021) por lo cual también podríamos inferir que aquellos profesionales que reducen su probabilidad de estar sobreeducados por asistir a las universidades rankeadas provienen de familias con un capital económico y social cuantitativa y cualitativamente mayor.

Otro factor que se relaciona negativamente con la probabilidad de encontrarse sobreeducado es haber realizado estudios de posgrado. En el 2018, tener una maestría o doctorado reducía en 15 pp. la probabilidad de encontrarse sobreeducado en comparación a los profesionales que solo estudiaron un pregrado. Cuatro años después este efecto se mantiene, ahora con una reducción de 17.7 puntos porcentuales. Así, obtener un título de posgrado permite mejorar de manera considerable la inserción laboral de los profesionales en ambos momentos del ciclo económico, tanto por la adquisición de mayores habilidades que son útiles para desempeñarse en puestos específicos como por el incremento de señales que brinda a los empleadores. Estos resultados son consistentes con estudios que miden la sobreeducación utilizando métodos de análisis de puesto, pero difieren de manera importante de otros estudios que utilizan métodos de ajuste efectivo, que encuentran que los trabajadores con posgrado están mucho más expuestos al desajuste (Rodríguez Lozano, 2016). Como señalamos previamente, consideramos que utilizar un método de identificación basado en un análisis de las características en vez de uno basado en el promedio de años para determinar las ocupaciones profesionales reduce la arbitrariedad y la imprecisión.

### 5.2.3. Factores laborales

Al analizar la relación entre los factores laborales y la sobreeducación también podemos identificar las características de los empleos de los sobreeducados, y si están más propensos a reproducirse en peores condiciones que los profesionales adecuadamente empleados. En el caso del tipo de trabajo, encontramos que antes de la pandemia, ser asalariado reducía en **5.8pp.** la probabilidad de estar sobreeducados en relación a los trabajadores independientes. Esto comprueba que, de forma general el trabajo independiente suele operar predominantemente como alternativa frente al desempleo para aquella fuerza de trabajo que no logran ser absorbida por el capital en puestos de mayor calificación (Fernández-Franco et al., 2022). Por ello los trabajos de

los independientes suelen ser de menor calificación, incluso en el caso de los trabajadores que cuentan con educación universitaria.

Resulta interesante que después de la pandemia, hayan dejado de haber diferencias estadísticamente significativas en el riesgo de exposición a la sobreeducación entre asalariados e independientes. Esto estaría reflejando, más que una mejora en las posibilidades de los trabajadores independientes de ocuparse en trabajos profesionales, una degradación de las condiciones del mercado laboral para los trabajadores asalariados producto de la contracción económica y la pérdida de empleos resultante en firmas de todos los tamaños (Higa et al., 2021; Lavado y Crisólogo, 2021). Como señalan las teorías de rigidez salarial, durante periodos de crisis económica las firmas reorganizan su estructura ocupacional, ya sea despidiendo trabajadores, reasignando trabajadores a otras tareas, o no contratando trabajadores, por lo que ahora los profesionales asalariados también se ven igual de expuestos al desajuste.

Pero no todos los asalariados enfrentan el mismo riesgo de ocuparse en un puesto que no requiera educación universitaria, pues el tamaño de las empresas también permite predecir diferencias en la exposición a la sobreeducación. Antes de la pandemia, trabajar en una empresa de 10 a 49 trabajadores reducía en 14.3 pp. y en 18 pp. la probabilidad de encontrarse sobreeducado en relación con los trabajadores que están en firmas de pequeñas de menos de 10 trabajadores, relación que se mantiene en 2022 (-17.8pp. y -21.1pp. respectivamente). Estos resultados respaldan la evidencia de que las empresas de mayor tamaño ofrecen los puestos de mayor calificación, al concentrar procesos productivos de mayor productividad y uso de tecnología (Fernández-Franco et al., 2022). Las empresas más grandes tienen roles relativamente más especializados y complejos, que requieren de trabajadores de niveles educativos más elevados, por lo que suelen concentrar la mayoría de los puestos profesionales del mercado laboral, incluso en periodos de contracción económica. Como reportan otras investigaciones (Lavado y Crisólogo, 2021), las empresas más pequeñas sufrieron las mayores reducciones de empleo durante el 2020, lo que puede haber resultado en una pérdida de puestos de mayor calificación que no lograron ser recuperados después de la reapertura económica. Si bien las empresas de mayor tamaño aún están expuestas a los efectos de la

contracción, estos hallazgos evidencian que siguen proveyendo los empleos de mayor calificación del mercado laboral y ofrecen mayor protección frente a reasignaciones a tareas de menor calificación, al contar con mayor capital y acceso a apoyo financiero.

Finalmente, al analizar las diferencias en la probabilidad de estar sobreeducado según la formalidad del empleo encontramos claras diferencias en la exposición a la sobreeducación. Antes de la pandemia, ser un trabajador formal reducía en 26,9pp. la probabilidad de encontrarse sobreeducado, efecto que se mantiene en el año 2022 donde la reduce en 26,8 pp. El gran tamaño de este efecto puede entenderse por las características de cada sector del mercado laboral, cuya alta segmentación genera que los empleos calificados se encuentren desproporcionadamente concentrados en el sector formal. Para muchos trabajadores independientes, el sector informal funciona como alternativa al desempleo (Chacaltana, 2023), y para trabajadores dependientes, implica no recibir beneficios sociales. Esto nos indica que los trabajadores sobreeducados están más expuestos a tener empleos de peor calidad y de menor protección, tanto en periodos de estabilidad como de contracción económica, respaldando los hallazgos de otros estudios que encuentran que la mayoría de sobreeducados no están afiliados a un sistema de pensiones y no reciben gratificaciones (Manrique, 2017).

## Conclusiones

Esta investigación tuvo como objetivo analizar la evolución de la sobreeducación en los trabajadores con educación universitaria del Perú urbano y su relación con sus características demográficas, educativas y laborales antes y después de la pandemia. Para ello, se elaboró un método innovador de identificación de la sobreeducación basando en tres criterios de análisis de puesto a partir de los datos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) de los años 2018 y 2022. Además, se aplicaron modelos de regresión logística para identificar los factores demográficos, educativos y laborales asociados a la sobreeducación en ambos periodos, permitiendo evaluar la existencia de cambios en las relaciones entre variables clave.

Los resultados de esta investigación nos muestran que la sobreeducación se ha agravado tras la pandemia, aumentando en poco menos de 4pp. para afectar al 32% de profesionales en 2022. Ello está en línea con los hallazgos de la literatura, que encuentran que el desajuste ocupacional en la forma de sobreeducación aumenta durante periodos de contracción económica (Ermini et al., 2017; Liu et al., 2016; Pineda Herrero et al., 2016). Si bien el origen del fenómeno tiene como contenido más general a la inadecuación de oferta y demanda derivada de los desequilibrios inherentes a una sociedad de mercado, las formas de diferenciación que median esa producción y consumo de fuerza de trabajo generan que ciertos grupos de trabajadores sean más vulnerables a caer en la sobreeducación.

Esto sugiere que el centralismo, junto con varios mecanismos sociales de orden micro y macro, sigue afectando las oportunidades de los profesionales en el mercado laboral peruano. A nivel micro, la discriminación laboral basada en género y origen étnico continúa limitando las posibilidades de inserción en puestos de mayor calificación. En el caso de las mujeres, no solo enfrentan discriminación directa, sino también barreras relacionadas con la concentración en sectores menos calificados y las cargas de cuidado que restringen su movilidad laboral. A nivel macro, persisten formas de segregación estructural, especialmente para los profesionales de origen indígena, quienes suelen quedar relegados a sectores de baja productividad y enfrentan dificultades adicionales

para acceder a oportunidades laborales que correspondan a su nivel educativo, debido a factores como las barreras lingüísticas y la exclusión regional.

Así, los hallazgos nos revelan que el desajuste es mayor por brechas geográficas, y de género. En efecto, las mujeres, los hablantes de una lengua materna nativa y aquellos que viven fuera de Lima son los profesionales más propensos a encontrarse sobreeducados, tanto antes como después de la pandemia. Esto sugiere que varios mecanismos sociales, tanto a nivel micro como macro, siguen afectando las oportunidades en el mercado laboral peruano. A nivel micro, la discriminación laboral basada en género y origen étnico limita las posibilidades de inserción en puestos de mayor calificación. En el caso de las mujeres, no solo enfrentan discriminación directa, sino también barreras relacionadas con la concentración en sectores menos calificados y las responsabilidades de cuidado. A nivel macro, persisten formas de segregación estructural, especialmente para los profesionales de origen indígena, quienes suelen quedar relegados a sectores de baja productividad y enfrentan dificultades adicionales para acceder a oportunidades laborales que correspondan a su nivel educativo, debido a factores como las barreras lingüísticas y la exclusión regional propia del centralismo limeño.

Otro hallazgo se relaciona a las diferencias de probabilidad de encontrarse sobreeducado según el tipo de universidad. Si bien antes de la pandemia no se presentaban diferencias significativas en la exposición a la sobreeducación según el grupo de edad, después de la pandemia el grupo de jóvenes profesionales experimentó un aumento considerable en la incidencia de la sobreeducación, pasando del 31% al 39% post-pandemia, lo que indica que la inserción laboral para los recién egresados está dándose en puestos de menor calificación. Además, la exposición al desajuste entre el nivel educativo y la calificación del puesto también afectó en mayor grado a profesionales que estudiaron en universidades de menor prestigio y calidad. Los egresados de universidades pertenecientes al top 15 del Ranking QS tuvieron menores probabilidades de encontrarse sobreeducados en ambos periodos, mientras que los egresados de universidades licenciadas fueron menos vulnerables a caer en la sobreeducación en el periodo de contracción económica tras la pandemia. Estos patrones expresan la

existencia de una estratificación educativa que se convierte en una estratificación laboral, y revela que las diferencias en prestigio y calidad percibidas sí tienen un efecto en los resultados laborales (Sánchez et al., 2021).

Este proceso de estratificación se explica por varios mecanismos sociales. A nivel micro, los egresados de universidades de mayor prestigio suelen beneficiarse de redes sociales más amplias y acceso a oportunidades exclusivas que facilitan su inserción en puestos mejor calificados. A nivel macro, el prestigio y la calidad percibida de las instituciones educativas operan como señales en el mercado laboral, lo que lleva a los empleadores a preferir a candidatos de universidades mejor valoradas, reproduciendo así las desigualdades educativas en el ámbito laboral. Esto también refleja la influencia del capital social y cultural, donde los egresados de universidades de menor prestigio enfrentan mayores barreras para acceder a oportunidades laborales de alta calificación.

Tal como habíamos previsto, encontramos que la sobreeducación está relacionada con peores condiciones laborales, pues afecta principalmente a trabajadores de pequeñas empresas y aquellos en empleos informales, quienes suelen ser más vulnerables frente a periodos de crisis. Antes de la pandemia, los trabajadores asalariados tenían mayores probabilidades de estar ocupados en un puesto acorde a su nivel educativo en comparación con los trabajadores independientes. Sin embargo, la crisis sanitaria reconfiguró la oferta de calificaciones en el mercado laboral, ya que la contracción económica y la pérdida de empleos en sectores formales redujo la disponibilidad de puestos calificados. Esto provocó que tanto asalariados como independientes se expusieran en igual medida a la sobreeducación, ya que ambos grupos comenzaron a aceptar empleos de menor calificación para mantener una fuente de ingresos. No obstante, las empresas con más de 50 trabajadores continúan ofreciendo los puestos más altamente calificados, y los trabajadores ocupados en estas empresas redujeron su probabilidad de caer en el desajuste en ambos periodos, lo que indica una mayor estabilidad y protección en este tipo de empleos.

Estos hallazgos son una contribución al conocimiento acerca de la relación entre educación y mercado laboral. Se suman a la evidencia de otros estudios que han encontrado que la pandemia ha afectado negativamente las condiciones laborales y ha

generado un aumento en las formas de desigualdad que ya existían en el país (Sánchez et al., 2021). Si bien las brechas se han ampliado principalmente entre trabajadores de bajo y alto nivel educativo, estas también comienzan a mostrarse con mayor claridad entre quienes acceden a la educación universitaria, lo que refleja una creciente diferenciación entre los profesionales. Este fenómeno amenaza las expectativas de desarrollo y movilidad social, especialmente en contextos donde, a pesar de la expansión de la educación superior, las desigualdades estructurales en el acceso y los resultados educativos persisten. Estudios recientes han señalado que la movilidad social en Perú sigue siendo limitada, y que la educación superior, aunque brinda algunas oportunidades de ascenso social, no logra eliminar las barreras impuestas por el origen social, lo que refuerza la rigidez de la estratificación social en el país (Benavides y Etesse, 2012)

Una de las limitaciones para abordar con mayor profundidad la relación entre la sobreeducación y la estratificación social fue no contar con datos completos sobre el nivel educativo de los padres, lo cual habría contribuido y complementado los hallazgos de otras investigaciones que identifican una mayor exposición de aquellos trabajadores que provienen de un origen social con menor capital social acumulado (Capsada-Munsech, 2020; Vela, 2021). Sin embargo, como mencionamos previamente, el que los profesionales que accedieron a universidades de alta calidad y prestigio (a la que acceden desproporcionadamente estudiantes de familias de mayores ingresos) tengan menos incidencia y probabilidades de ocuparse en puestos de menor calificación nos da indicios de que en alguna medida esta relación también está presente en el país.

Estos resultados nos llevan a reflexionar seriamente sobre las discusiones centradas alrededor de la masificación de la educación terciaria, que ya han venido desarrollándose en países con altos niveles de universalización, pero que ahora se torna relevante para países latinoamericanos como el Perú, que han experimentado una acelerada expansión de la demanda por educación universitaria. Uno de los principales argumentos a favor de este incremento del acceso a la educación superior universitaria se vincula a su carácter democratizador, que permite brindar oportunidades a la población de sectores desfavorecidos y promueve la movilidad social (Green y Henseke, 2016). Sin

embargo, como han señalado otros autores, las condiciones a través de la cual se produce la expansión, podrían estar generando los efectos opuestos.

Una expansión desregulada en una economía caracterizada por la baja capacidad de absorción de fuerza de trabajo y baja inversión en desarrollo tecnológico, como la que experimentó el Perú, terminan generando, proceso de inflación de credenciales (Sevilla y Farías, 2020). Dado el carácter altamente estratificado de las instituciones educativas, en vez de funcionar como instrumento igualador, la expansión termina sosteniendo y produciendo desigualdades (Chiroleu y Marquina, 2017) que se ven reflejadas en las condiciones laborales entre aquellos profesionales que, si logran empleos adecuados y aquellos que deben ocuparse en los puestos de menor calificación, que tienen una mayor incidencia de informalidad y perciben menores ingresos.

La concentración del incremento en la sobreeducación entre los profesionales más jóvenes también nos alerta sobre los peligros de continuar aumentando la oferta educativa sin generar mecanismos que permitan una adecuada inserción laboral. Diferentes investigaciones han encontrado que el primer empleo es muy importante para predecir los resultados de la carrera profesional y que iniciar en una situación de desajuste puede llegar a tener efectos negativos a largo plazo (Liu et al., 2016). La situación se agrava aun más si las condiciones macroeconómicas son adversas, ya que los graduados en una recesión se vuelven más propensos a no salir del desajuste por largos periodos, y en consecuencia a percibir menores ingresos (Summerfield y Theodossiou, 2017). Por ello, frente a los crecientes niveles de culminación de la educación secundaria, las políticas públicas deben contemplar los posibles efectos negativos de una transición masiva hacia la educación superior universitaria si esta no es acompañada de una transformación de la economía hacia actividades de mayor productividad que requieran de profesionales con elevados conocimientos y habilidades,

Si bien no podemos explicar la elevada incidencia del problema como mera consecuencia de procesos nacionales, pues la economía del país cumple un papel dentro de una dinámica global de acumulación de capital que la configura con características que limitan la creación de empleo de calidad; es fundamental que las políticas públicas implementadas no agraven estas condiciones estructurales. Como sugieren distintos

autores (Albert Verdú y Davia Rodríguez, 2018; Green y Henseke, 2016; Ordine y Rose, 2017), es central que se combinen políticas educativas y laborales que no solo promuevan un sistema de educación superior de calidad que cierre las brechas de habilidades generadas en el hogar (Yamada et al., 2019) y maximice la correspondencia entre empleo y formación, sino que impulse la transformación del mercado laboral hacia puestos de mayor tecnología y productividad, dadas las limitaciones de un patrón de acumulación organizado alrededor de la exportación de materias primas para absorber a fuerza de trabajo altamente calificada.

La reforma universitaria iniciada en 2014 resultó en importantes avances hacia la mejora del sistema educativo, pues como hemos evidenciado, haber estudiado en una universidad licenciada tuvo impactos significativos para reducir la probabilidad de encontrarse sobreeducado después de la pandemia. No obstante, las contrarreformas que vienen desmantelando la Ley Universitaria, en un periodo crítico para la economía del país, vuelve muy probable que en los próximos años observemos un incremento aún mayor de profesionales sobreeducados. En ausencia de las condiciones políticas y la solidez institucional necesaria para implementar cambios de largo plazo que permitan, en correspondencia con una transformación en las condiciones internacionales de división del trabajo, modernizar la estructura económica y educativa del país, las medidas no solo no podrán ser implementadas, sino que no podrán garantizar una reversión en la tendencia del incremento del desajuste ocupacional que terminará afectando desproporcionadamente a los grupos más vulnerables.

## Referencias Bibliográficas

- Acemoglu, D., & Autor, D. (2011). Chapter 12 - Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings. En D. Card & O. Ashenfelter (Eds.), *Handbook of Labor Economics* (Vol. 4, pp. 1043-1171). Elsevier. [https://doi.org/10.1016/S0169-7218\(11\)02410-5](https://doi.org/10.1016/S0169-7218(11)02410-5)
- Albert Verdú, C., & Davia Rodríguez, M. Á. (2018). Job search strategies and underemployment in recent graduates first jobs in Spain. *Revista de Economía Aplicada*, 26(78), 21-41.
- Allen, J., & van der Velden, R. (2001). Educational Mismatches versus Skill Mismatches: Effects on Wages, Job Satisfaction, and On-the-Job Search. *Oxford Economic Papers*, 53(3), 434-452.
- Atal, J. P., Ñopo, H. R., & Winder, N. (2009). New Century, Old Disparities: Gender and Ethnic Wage Gaps in Latin America. *IDB Publications*. <https://publications.iadb.org/en/publication/new-century-old-disparities-gender-and-ethnic-wage-gaps-latin-america>
- Autor, D. H., Levy, F., & Murnane, R. J. (2003). The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration\*. *The Quarterly Journal of Economics*, 118(4), 1279-1333. <https://doi.org/10.1162/003355303322552801>
- Balarín, M., Kitmang, J., Ñopo, H., & Rodríguez, M. F. (2018). *Mercado privado, consecuencias públicas: Los servicios educativos de provisión privada en el Perú*.
- Barone, C., & Ortiz, L. (2011). Overeducation among European University Graduates: A comparative analysis of its incidence and the importance of higher education differentiation. *Higher Education*, 61(3), 325-337. <https://doi.org/10.1007/s10734-010-9380-0>
- Battu, H., Belfield, C. R., & Sloane, P. J. (1999). Overeducation Among Graduates: A cohort view. *Education Economics*, 7(1), 21-38. <https://doi.org/10.1080/09645299900000002>

Battu, H., Belfield, C. R., & Sloane, P. J. (2000). How Well Can We Measure Graduate Over- Education and Its Effects? *National Institute Economic Review*, 171(1), 82-93. <https://doi.org/10.1177/002795010017100107>

Benavides, Martin y Manuel Etesse. (2012). "Movilidad educativa intergeneracional, educación superior y movilidad social en el Perú: evidencias recientes a partir de encuestas de hogares". En: CUENCA, R. (Ed.) Educación superior, movilidad social e identidad. pp. 51-92. Lima: Instituto de Estudios Peruanos.

Benavides, M., León, J., Haag, F., & Cueva, S. (2015). *Expansión y diversificación de la educación superior universitaria, y su relación con la desigualdad y la segregación*. <https://www.grade.org.pe/en/publicaciones/expansion-y-diversificacion-de-la-educacion-superior-universitaria-y-su-relacion-con-la-desigualdad-y-la-segregacion/>

Benavides, M., León, J., Paredes, Á., & La Riva, D. (2019). Capital social y logro ocupacional en contextos de segregación. *Documento de Investigación*, 95. Lima: GRADE.

Boll, C., & Leppin, J. S. (2014). Overeducation Among Graduates: An Overlooked Facet of the Gender Pay Gap? Evidence from East and West Germany. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2399393>

Borgna, C., Solga, H., & Protsch, P. (2019). Overeducation, Labour Market Dynamics, and Economic Downturn in Europe. *European Sociological Review*, 35(1), 116-132. <https://doi.org/10.1093/esr/jcy046>

Botello Peñaloza, H. A. B. (2016). Determinantes y efectos del desajuste educativo en el mercado laboral ecuatoriano 2007-2012. *Investigación & Desarrollo*, 24(2), 307-328.

Boto-García, D., & Escalonilla, M. (2022). University education, mismatched jobs: Are there gender differences in the drivers of overeducation? *Economía Política: Journal of Analytical and Institutional Economics*, 39(3), 861-902. <https://doi.org/10.1007/s40888-022-00270-y>

Bourdieu, P. (1997). *Capital cultural, escuela y espacio social*. Siglo xxi.

- Brunner, J. J., & Labraña, J. (2020). The Transformation of Higher Education in Latin America: From Elite Access to Massification and Universalisation. En S. Schwartzman (Ed.), *Higher Education in Latin America and the Challenges of the 21st Century* (pp. 31-41). Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-44263-7\\_3](https://doi.org/10.1007/978-3-030-44263-7_3)
- Büchel, F., & Ham, M. van. (2003). Overeducation, regional labor markets, and spatial flexibility. *Journal of Urban Economics*, 53(3). [https://doi.org/10.1016/s0094-1190\(03\)00008-1](https://doi.org/10.1016/s0094-1190(03)00008-1)
- Capsada-Munsech, Q. (2014). The role of social origin and field of study on graduates' overeducation: The case of Italy. *Higher Education*, 69, 779-807. <https://doi.org/10.1007/s10734-014-9805-2>
- Capsada-Munsech, Q. (2017). Overeducation: Concept, theories, and empirical evidence. *Sociology Compass*, 11. <https://doi.org/10.1111/soc4.12518>
- Capsada-Munsech, Q. (2020). Overeducation, skills and social background: The influence of parental education on overeducation in Spain. *Compare: a journal of comparative and international education.*, 50(2), Article 2.
- Castillo, A. R. E., Scotti, M. C. M., & Rosas, V. P. (2020). La sobreeducación en México: ¿promotora o inhibidora de la exclusión laboral? *Revista Latinoamericana de Población*, 14(27), 115-148.
- Castro, J., Ortega, L., Yamada, G., & Mata, D. (2022). *The Magnitude and Predictors of Overeducation and Overskilling in Latin America: Evidence from PIAAC* (SSRN Scholarly Paper 4114702). <https://doi.org/10.2139/ssrn.4114702>
- Castro Ramirez, D. J. (2019). Sobreeducacion en el mercado laboral chileno. *Revista de análisis económico*, 34(1), 51-83. <https://doi.org/10.4067/S0718-88702019000100051>
- Chacaltana, J. P. (2023). *Resilience or need? COVID-19, informality and the probability of being employed* [Working paper]. [http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Projects/building-partnerships-on-the-future-of-work/WCMS\\_890280/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Projects/building-partnerships-on-the-future-of-work/WCMS_890280/lang--en/index.htm)

- Chávez, M. Á. O., Córdova, N. Y. R., & Quiroz, C. A. R. (2020). Desajuste ocupacional de los egresados universitarios: Un análisis ordinal con enfoque hacia carreras de ciencia y tecnología. *Revista Peruana de Investigación Educativa*, 12(13), Article 13. <https://doi.org/10.34236/rpie.v12i13.92>
- Chiroleu, A., & Marquina, M. (2017). Democratisation or credentialism? Public policies of expansion of higher education in Latin America. *Policy Reviews in Higher Education*, 1(2), 139-160. Scopus. <https://doi.org/10.1080/23322969.2017.1303787>
- de Grip, A., Bosma, H., Willems, D., & van Boxtel, M. (2008). Job-worker mismatch and cognitive decline. *Oxford Economic Papers*, 60(2), 237-253. <https://doi.org/10.1093/oep/gpm023>
- de Olarte, E. G. (2015). *Una economía incompleta. Perú 1950-2007: Análisis estructural*. Fondo Editorial de la PUCP. <https://www.fondoeditorial.pucp.edu.pe/economia/289-una-economia-incompleta-peru-1950-2007.html>
- Di Pietro, G., & Cutillo, A. (2006). University Quality and Labour Market Outcomes in Italy. *LABOUR*, 20(1), 37-62.
- Ermini, B., Papi, L., & Scaturro, F. (2017). An Analysis of the Determinants of Over-Education Among Italian Ph.D Graduates. *Italian Economic Journal*, 3(2), 167-207. <https://doi.org/10.1007/s40797-017-0053-3>
- Fernández-Franco, S., Graña, J., Lastra, F. M., & Weksler, G. (2022). Calidad del empleo y estructura del mercado de trabajo en América Latina desde una perspectiva comparada. *Ensayos de Economía*, 32(61), Article 61. <https://doi.org/10.15446/ede.v32n61.100343>
- Filmer, D., Rogers, H., Angrist, N., & Sabarwal, S. (2020). Learning-adjusted years of schooling (LAYS): Defining a new macro measure of education. *Economics of Education Review*, 77, 101971. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2020.101971>
- Galarza Arellano, F. B., Kogan Cogan, L., & Yamada Fukusaki, G. A. (2012). Detectando discriminación sexual y racial en el mercado laboral de Lima. En F. Galarza (Ed.),

*Discriminación en el Perú*: (pp. 103-135). Universidad del Pacífico. <https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1206/GalarzaFrancisco2012.pdf?sequence=1&isAllowed=yy#page=105>

Galarza, F., & Yamada, G. (2012). Labor market discrimination in Lima, Peru: Evidence from a field experiment. *Repositorio de La Universidad Del Pacífico - UP*. <http://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/382>

Green, F., & Henseke, G. (2016). Should governments of OECD countries worry about graduate underemployment? *Oxford Review of Economic Policy*, 32(4), 514-537. Scopus. <https://doi.org/10.1093/oxrep/grw024>

Guryan, J., & Charles, K. K. (2013). Taste-based or Statistical Discrimination: The Economics of Discrimination Returns to its Roots. *The Economic Journal*, 123(572), F417-F432. <https://doi.org/10.1111/eoj.12080>

Hartog, J. (2000). Over-education and earnings: Where are we, where should we go? *Economics of Education Review*, 19(2), 131-147. [https://doi.org/10.1016/S0272-7757\(99\)00050-3](https://doi.org/10.1016/S0272-7757(99)00050-3)

Herrera Idárraga, P., López Bazo, E., & Motellón, E. (2012). Informality and overeducation in the labor market of a developing country. *Documentos de Trabajo ( XREAP )*, 20, 1.

Higa, M., Ospino, C., & Aragon, F. (2021). The persistent effects of COVID-19 on labour outcomes: Evidence from Peru. *Applied Economics Letters*, 30(8), 1065-1076. <https://doi.org/10.1080/13504851.2022.2036319>

Hirsch, D. (2022). Bases para un análisis materialista de la educación: La unidad de las transformaciones educativas, económicas y políticas en el capitalismo. *Trabajo y sociedad*, 23(38), 215-239.

Huaranca, M., & Castellares, R. (2020). Bono Demográfico, Productividad y Crecimiento Económico. *evista Estudios Económicos*, 39, 59-82.

- ILO. (2019, noviembre 4). *Skills and jobs mismatches in low- and middle-income countries* [Publication]. [http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS\\_726816/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_726816/lang--en/index.htm)
- ILO. (2020, febrero 26). *258 million workers in the world are over-educated for their jobs*. ILOSTAT. <https://ilostat.ilo.org/258-million-workers-in-the-world-are-over-educated-for-their-jobs/>
- INEI. (2016). *Clasificador Nacional de Ocupaciones 2015*.
- Iñigo Carrera, J. (2013). *El capital: Razón histórica, sujeto revolucionario y conciencia* (2.ª ed.). Imago Mundi.
- Iñigo, L. (2020). Las transformaciones de la escolaridad como formas concretas del movimiento de la materialidad de la producción de la vida social. Automatización de los procesos de trabajo y generalización de la lectura. *Educación, Lenguaje y Sociedad*, 18(18), 1-31. <https://doi.org/10.19137/els-2020-181805>
- Iñigo, L., & Río, V. (2016). Extensión de la escolaridad y obligatoriedad de la escuela secundaria en Argentina: El papel de la universalización de la lectura y escritura. *Universitas Humanística*, 83(83). <https://doi.org/10.11144/Javeriana.uh83.eeoe>
- Jaramillo, M. (2023, enero 8). La Mirada: El mercado laboral del 2022: persisten los déficits estructurales. *El Comercio*. <https://elcomercio.pe/economia/opinion/el-mercado-laboral-del-2022-persisten-los-deficits-estructurales-por-miguel-jaramillo-opinion-noticia/?ref=ecr>
- Jiménez, M. (2014). *Desbalance de calificaciones, polarización en la creación de empleo e informalidad. Evidencia para la Argentina*. III Jornadas Nacionales sobre estudios regionales y mercados de trabajo. <https://www.aacademica.org/iii.jornadas.nacionales.sobre.estudios.regionales.y.mercados.de.trabajo/23>
- Johnes, G. (2019). The Incidence of and Returns to «Overeducation»: PIAAC Evidence on the G7. *Minerva: A Review of Science, Learning & Policy*, 57(1), 85-107. <https://doi.org/10.1007/s11024-018-9357-1>

- Jonsson, J., Carlo, M., Brinton, M., Grusky, D., & Pollak, R. (2009). Micro-Class Mobility Social Reproduction in Four Countries. *AJS; American journal of sociology*, 114, 977-1036.
- Kupets, O. (2015). Skill Mismatch and Overeducation in Transition Economies. *IZA World of Labor*. <https://doi.org/10.15185/izawol.224>
- Lastra, F. (2019). *La diferenciación de la fuerza de trabajo en América Latina y su expresión en Argentina (1945-2015)*. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/79263>
- Lastra, F. (2020). *La diferenciación de la fuerza de trabajo en América Latina: Reflexiones ante la crisis del COVID-19*. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/116366>
- Lavado, P., & Crisólogo, T. (2021, septiembre 28). Impacto del COVID-19 en el Empleo en el Perú: Una aproximación por tipo de contrato y tamaño de empresa, por Pablo Lavado. *Punto de Equilibrio*, 18. <https://ciup.up.edu.pe/analisis/impacto-del-covid-19-en-el-empleo-en-el-peru-una-aproximacion-por-tipo-de-contrato-y-tamano-de-empresa/>
- Leuven, E., & Oosterbeek, H. (2011). Overeducation and Mismatch in the Labor Market. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1771245>
- Li, I., & Miller, P. W. (2012). Gender Discrimination in the Australian Graduate Labour Market. *IZA Discussion Paper No. 6595*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2085182>
- Liu, K., Salvanes, K. G., & Sørensen, E. Ø. (2016). Good skills in bad times: Cyclical skill mismatch and the long-term effects of graduating in a recession. *European Economic Review*, 84, 3-17. Scopus. <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2015.08.015>
- Liu, Y., Yin, L., & Guo, J. (2021). The quality of higher education and overeducation: Where should higher education funding go? *Finance Research Letters*, 41, 101824. <https://doi.org/10.1016/j.frl.2020.101824>

- Lozano, E. R. (2016). Sobreeducación en el mercado laboral: Determinantes y consecuencias en el Perú, 2001-2011. *Economía*, 39, 33-101. <https://doi.org/10.18800/economia.201601.002>
- Machado, A. L., Alves, B., portabales, irene, Guerrero, S., & Dominguez, K. (2020). *Why Does She Move?: A Study of Women's Mobility in Latin American Cities*. <https://doi.org/10.1596/33466>
- Mandrone, E., Pastore, F., Quintano, C., Radicchia, D., & Rocca, A. (2022). Determinants and wage effects of overeducation in Italy: A comparison of five indicators of educational mismatch. *Sinappsi*, 12(3), 130-155. [https://doi.org/10.53223/Sinappsi\\_2022-03-7](https://doi.org/10.53223/Sinappsi_2022-03-7)
- Manrique, G. (2017). Los retornos a la sobreeducación en el Perú. En *Educación superior y empleo en el Perú: Una brecha persistente* (Vol. 1, pp. 91-128). Fondo Editorial, Universidad del Pacífico. <https://ideas.repec.org/h/pai/chptup/17-01-04.html>
- Manrique, G., & Yamada, G. (2017). Determinantes y permanencia de la sobreeducación. En *Educación superior y empleo en el Perú: Una brecha persistente* (Vol. 1). Fondo Editorial, Universidad del Pacífico. <https://fondoeditorial.up.edu.pe/producto/educacion-superior-y-empleo-en-el-peru-una-brecha-persistente-ebook/>
- Martínez, J. P. A., Rodríguez, J. A. C., Gámez, A. A. F., Lara, J. L., & Ramírez, R. V. (2023). Long-term effects of initial labor market conditions on young Mexicans. *Latin American Economic Review*, 32. Scopus. <https://doi.org/10.47872/laer.v32.182>
- Maurizio, R. (2001). *Demanda de trabajo, sobreeducación y distribución del ingreso*.
- McGuinness, S. (2003). University quality and labour market outcomes. *Applied Economics*, 35, 1943-1955. <https://doi.org/10.1080/0003684032000158442>
- McGuinness, S., & Bennett, J. (2007). Overeducation in the graduate labour market: A quantile regression approach. *Economics of Education Review*, 26(5). <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2005.12.003>

- McKinsey. (2018). *Automation and the workforce of the future*. McKinsey Global Institute. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/skill-shift-automation-and-the-future-of-the-workforce>
- Meroni, E. C., & Vera-Toscano, E. (2017). The persistence of overeducation among recent graduates. *Labour Economics*, 48, 120-143. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2017.07.002>
- Migues, J. F. (2021). *Descalces en el mercado laboral uruguayo: El caso de la sobreeducación*. <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/20.500.12008/31190>
- Mihaylov, E., & Tijdens, K. G. (2019). Measuring the Routine and Non-Routine Task Content of 427 Four-Digit ISCO-08 Occupations. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3389681>
- Monteforte, E. (2018). Las Bases Técnicas como expresión del desarrollo del conocimiento humano: Medios de producción, materialidad del trabajo y formas de conciencia. *Ensayos de Economía*, 28(52), Article 52. <https://doi.org/10.15446/ede.v28n52.71884>
- Nieto, S. (2014). Overeducation, Skills and Wage Penalty: Evidence for Spain Using PIAAC Data. *Social Indicators Research*, 134(1), 219-236. <https://doi.org/10.1007/s11205-016-1423-1>
- OECD. (2023). *OECD Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market*. <https://doi.org/10.1787/08785bba-en>
- OIT. (2013). *Global Employment Trends for Youth 2013*.
- OIT. (2023). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2023* [Informe]. [http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/WCMS\\_865368/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/WCMS_865368/lang-es/index.htm)

- OIT. (2019, agosto 27). Mujeres en el mundo del trabajo: Retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe. *Panorama Laboral Temático*, 5. [http://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS\\_715183/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_715183/lang--es/index.htm)
- Ordine, P., & Rose, G. (2017). Too many graduates? A matching theory of educational mismatch. *Journal of Human Capital*, 11(4), 423-466. Scopus. <https://doi.org/10.1086/694455>
- Ortiz, L., & Kucel, A. (2008). Do Fields of Study Matter for Over-education?: The Cases of Spain and Germany. *International Journal of Comparative Sociology*, 49(4-5), 305-327. <https://doi.org/10.1177/0020715208093079>
- Pastore, F., & Caroleo, F. E. (2016). Overeducation: A disease of the school-to-work transition system. En G. Coppola & N. O'Higgins (Eds.), *Youth and the Crisis: Unemployment, Education and Health in Europe* (pp. 36-56). Routledge. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.4040.8489>
- Pineda i Herrero, P., Agud Morell, I., & Ciraso Calí, A. (2016). Factores que intervienen en la inserción laboral de los titulados en Educación en tiempos de crisis: Un estudio sobre Cataluña. *Revista de educación (Madrid)*, 372(4-6), 0141-0168. <https://doi.org/10.4438/1988-592X-RE-2015-372-318>
- Redmond, P., & Mcguinness, S. (2019). The Gender Wage Gap in Europe: Job Preferences, Gender Convergence and Distributional Effects. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 81(3), 564-587. <https://doi.org/10.1111/obes.12282>
- Reimer, D., Noelke, C., & Kucel, A. (2008). Labor Market Effects of Field of Study in Comparative Perspective: An Analysis of 22 European Countries. *International Journal of Comparative Sociology*, 49(4-5), 233-256. <https://doi.org/10.1177/0020715208093076>
- Robst, J. (2007). Education and job match: The relatedness of college major and work. *Economics of Education Review*, 26(4), 397-407. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2006.08.003>

- Rodríguez Lozano, E. (2016). Sobreeducación en el mercado laboral: Determinantes y consecuencias en el Perú, 2001-2011. *Economía; Volume 39 Issue 77 (2016)*. <https://doi.org/10.18800/economia.201601.002>
- Rodríguez Marín, J. C., & Botero Guzmán, D. (2020). Determinantes de los desajustes de la educación superior en Colombia: Factors Determining the Imbalances in the Higher Education in Colombia. *Determinantes dos desajustes do ensino superior na Colombia.*, 35, 85-106. <https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss35.4>
- Saavedra, J., Torero, M., & Nopo, H. (2004). Ethnicity and Earnings in Urban Peru. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.491625>
- Sánchez, A., Favara, M., & Porter, C. (2021). Stratification of Returns to Higher Education in Peru: The Role of Education Quality and Major Choices. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3846683>
- Sandoval, A. (2017). *Estudio de los desajustes por calificación en Chile: La sobre y subcalificación*. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/149704>
- Sevilla, M. P., Farías, M., & Luengo-Aravena, D. (2021). Patterns and persistence of educational mismatch: A trajectory approach using chilean panel data. *Social Sciences*, 10(9). Scopus. <https://doi.org/10.3390/socsci10090333>
- Sevilla, M.-P., & Farías, M. (2020). Labour market mismatch in emerging countries: The case of Chile. *Compare: A Journal of Comparative and International Education*, 50(2), 276-293. <https://doi.org/10.1080/03057925.2019.1675495>
- Shokida, N. (2022). La diferenciación de la clase obrera en torno al género. Expresiones cuantitativas en Argentina 2004-2018. En D. Kennedy & J. M. Graña (Eds.), *Diferenciación de la fuerza de trabajo y pobreza en la Argentina del siglo XXI : aportes para el estudio de las dinámicas recientes como expresión de sus determinantes estructurales*. (1.<sup>a</sup> ed.).
- Sicherman, N., & Galor, O. (1990). A Theory of Career Mobility. *Journal of Political Economy*, 98(1), 169-192.

- Starosta, G., & Steimberg, R. (2019). El desarrollo capitalista latinoamericano desde la crítica de la economía política. En O. Cavero (Ed.), *El poder de las preguntas. Ensayos desde Marx sobre el Perú y el mundo contemporáneo* (pp. 161-216). UCH Fondo Editorial.
- Summerfield, F., & Theodossiou, I. (2017). THE EFFECTS OF MACROECONOMIC CONDITIONS AT GRADUATION ON OVEREDUCATION. *Economic Inquiry*, 55(3), 1370-1387. Scopus. <https://doi.org/10.1111/ecin.12446>
- Sunedu. (2020). *II Informe Bienal sobre la Realidad Universitaria en el Perú*. <https://www.gob.pe/institucion/sunedu/informes-publicaciones/1093280-ii-informe-bienal-sobre-la-realidad-universitaria-en-el-peru>
- Tilcsik, A. (2021). Statistical Discrimination and the Rationalization of Stereotypes. *American Sociological Review*, 86(1), 93-122. <https://doi.org/10.1177/0003122420969399>
- Turmo Garuz, J., Bartual-Figueras, T., & Sierra-Martinez, F.-J. (2019). Factors Associated with Overeducation Among Recent Graduates During Labour Market Integration: The Case of Catalonia (Spain). *Social Indicators Research*, 144. <https://doi.org/10.1007/s11205-019-02086-z>
- UMBRAL. (2022). *Boletín informativo de UMBRAL, Observatorio de Educación Superior del Consorcio de Universidades* (1).
- UNESCO. (2020). *Towards universal access to higher education: International trends*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000375686>
- Vaccaro, G., Basurto, M. P., Beltrán, A., & Montoya, M. (2022). The Gender Wage Gap in Peru: Drivers, Evolution, and Heterogeneities. *Social Inclusion*, 10(1), 19-34. <https://doi.org/10.17645/si.v10i1.4757>
- Vela, A. I. (2021). Same Degree, Same Opportunities? Educational and Social Background Effects on Overeducation in Germany. *Social Sciences*, 10(8). <https://doi.org/10.3390/socsci10080315>

- Verhaest, D., & Omeij, E. (2010). The determinants of overeducation: Different measures, different outcomes? *International Journal of Manpower*, 31, 608-625. <https://doi.org/10.1108/01437721011073337>
- Verhaest, D., & Van der Velden, R. (2013). Cross-country Differences in Graduate Overeducation. *European Sociological Review*, 29(3), 642-653.
- Verhaest, D., & Verhofstadt, E. (2016). Overeducation and job satisfaction: The role of job demands and control. *International Journal of Manpower*, 37, 456-473. <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2014-0106>
- Waisgrais, S. (2005). *DETERMINANTES DE LA SOBREENEDUCACIÓN DE LOS JÓVENES EN EL MERCADO LABORAL ARGENTINO*.
- Waldorf, B. S., & Yun, S. D. (2015). Labor migration and overeducation among young college graduates. *Review of Regional Research*, 36(2). <https://doi.org/10.1007/s10037-015-0101-0>
- Weksler, G. (2019). Alcances y limitaciones de los métodos para el estudio de la sobreeducación. El caso Argentino en la posconvertibilidad. *ASET*. [https://www.academia.edu/40701831/Alcances\\_y\\_limitaciones\\_de\\_los\\_m%C3%A9todos\\_para\\_el\\_estudio\\_de\\_la\\_sobreeneducaci%C3%B3n\\_El\\_caso\\_Argentino\\_en\\_la\\_posconvertibilidad](https://www.academia.edu/40701831/Alcances_y_limitaciones_de_los_m%C3%A9todos_para_el_estudio_de_la_sobreeneducaci%C3%B3n_El_caso_Argentino_en_la_posconvertibilidad)
- Weksler, G. (2020). *Sobreeneducación entre los egresados universitarios argentinos: Evidencias de una problemática estructural para el período 2003-2018*. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/169472>
- Yamada Fukusaki, G., Lizarzaburu Bartra, A., & Samanamud, K. (2011). Diferencias étnicas en el mercado laboral peruano: Un estudio comparativo de brechas de ingreso. *Repositorio de la Universidad del Pacífico - UP*. <http://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/366>
- Yamada Fukusaki, G., & Oviedo Soria, N. A. (2016). Educación superior y subempleo profesional: ¿una creciente burbuja mundial? *Repositorio de la Universidad del Pacífico - UP*. <http://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/1428>

Yamada, G., Castro, J. F., Bacigalupo, J. L., & Velarde, L. (2013). Mayor acceso con menor calidad en la educación superior: Algunas evidencias desde las habilidades de los estudiantes. *Apuntes. Revista de ciencias sociales*, 7-32. <https://doi.org/10.21678/apuntes.72.673>

Yamada, G., Castro, J. F., & Medina, S. (2019). Cuando la educación no cumple su promesa: Brechas persistentes en habilidades básicas de peruanos del milenio. *Working Papers*, Article 157. <https://ideas.repec.org/p/apc/wpaper/157.html>



## Anexos

Tabla 7

Ocupaciones técnicas cognitivas no rutinarias en el CNO 2015

Código CNO	Ocupación
3111	Técnicos en ciencias físicas y químicas
3112	Técnicos en ingeniería civil
3113	Técnicos en electricidad
3114	Técnicos en electrónica
3115	Técnicos en ingeniería mecánica
3116	Técnicos en química industrial
3117	Técnicos en ingeniería de minas y metalurgia
3118	Delineantes y dibujantes técnicos
3119	Otros técnicos en ciencias físicas y en ingeniería
3121	Supervisores en ingeniería de minas
3122	Supervisores de industrias manufactureras
3123	Supervisores de la construcción
3124	Supervisores de abastecimiento, distribución y afines
3125	Supervisores de transporte y servicios conexos
3126	Supervisores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones
3129	Otros supervisores en ingeniería de minas, de industrias manufactureras y de la construcción
3131	Supervisores de mantenimiento y limpieza en oficinas, hoteles y otros establecimientos
3132	Supervisores en la preparación y servicios de alimentos y bebidas en establecimientos
3151	Técnicos en ciencias biológicas (excluyendo la medicina)
3152	Técnicos agropecuarios
3153	Técnicos forestales
3162	Capitanes, oficiales de cubierta y prácticos
3164	Controladores de tráfico aéreo
3165	Técnicos en seguridad aeronáutica
3211	Técnicos en Radioterapia e imagenología
3212	Técnicos de laboratorios médicos
3214	Técnicos de prótesis médicas y ortopédicas
3215	Técnicos de prótesis dentales
3221	Técnicos en enfermería
3222	Técnicos en partería
3230	Técnicos en medicina tradicional y alternativa
3251	Técnicos superiores en higiene bucal y asistentes dentales
3253	Trabajadores comunitarios de la salud

3254	Técnicos en optometría y ópticos
3255	Técnicos y asistentes fisioterapeutas
3256	Practicantes y asistentes médicos
3257	Inspectores de la salud ocupacional, medioambiental y afines
3259	Otros profesionales técnicos de la salud
3311	Agentes de bolsa, cambio y otros servicios financieros
3315	Técnicos en servicios estadísticos y afines
3316	Tasadores
3317	Técnicos en economía y afines
3321	Agentes de seguros
3322	Representantes comerciales
3323	Agentes de compras
3332	Organizadores de conferencias y eventos
3333	Agentes de empleo y contratistas de mano de obra
3334	Agentes inmobiliarios
3339	Otros agentes de servicios comerciales
3342	Personal e inspectores de la administración tributaria
3349	Otro personal técnico de la administración pública y afines
3412	Técnicos de la asistencia social
3432	Diseñadores y decoradores
3434	Chefs
3512	Técnicos en asistencia al usuario de tecnología de la información y las comunicaciones
3514	Técnicos de la Web
3522	Técnicos de ingeniería de las telecomunicaciones

---

Fuente: CNO 2015. Elaboración: Con base en la clasificación de Mihaylov y Tijdens (2019) modificada de acuerdo a las ocupaciones codificadas para el Perú.

Tabla 8

Ocupaciones técnicas y administrativas con más de 60% de ocupados profesionales en 2018

Código CNO	Ocupación	Porcentaje
3141	Operadores de instalaciones de producción de energía	66
3163	Pilotos de aviación y afines	80
3317	Técnicos en economía y afines	75
3323	Agentes de compras	100
3341	Personal de aduanas e inspectores de fronteras	67
3342	Personal e inspectores de la administración tributaria	100
4110	Jefes de empleados administrativos	68
4311	Empleados de contabilidad y cálculo de costos	75
4312	Empleados de servicios estadísticos, financieros y de seguros	62
4313	Empleados encargados de las nóminas	100
4322	Empleados de servicios de apoyo a la producción	100

Fuente: ENAHO 2018. Porcentaje de ocupados que cuentan con educación universitaria completa o posgrado. Los cálculos de los porcentajes se realizan sobre el total de la PEA ocupada en cada código de 4 dígitos del CNO 2015 en el año 2018.

Tabla 9

Clasificación de carreras profesionales según campo de estudio

<b>Campo de estudio</b>	<b>Ejemplos de carrera</b>
Administración y comercio	Administración de Empresas, Administración, Administración de Negocios.
Agropecuaria	Agronomía, Ingeniería Agrónoma, Medicina Veterinaria.
Ciencias básicas	Biología, Ingeniería Química, Zootecnia.
Ciencias sociales y humanidades	Psicología, Ciencias de la Comunicación, Sociología, Ciencia Política.
Derecho	Derecho, Derecho Corporativo.
Economía y finanzas	Economía, Contabilidad, Ciencias Contables y Financieras.
Educación	Educación Primaria, Educación Inicial, Educación Secundaria.
Ingeniería y tecnología	Ingeniería Civil, Ingeniería de Sistemas, Ingeniería Industrial.
Salud	Enfermería, Medicina, Obstetricia, Odontología.
Otro	Administración y Ciencias Policiales, Ciencias Militares, Ciencias de la Administración Aeroespacial.

Fuente: ENAHO 2018 y 2022. Nota: Los ejemplos de carreras son los más comunes para cada campo de estudio en la muestra de la ENAHO.

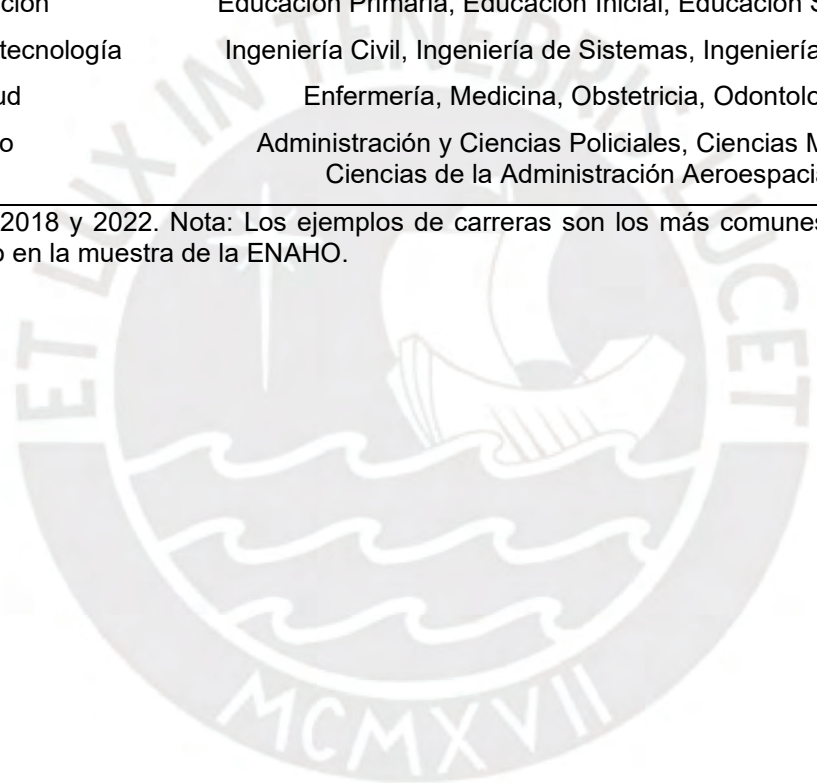


Tabla 10

Top 15 universidades peruanas según el Ranking QS 2019

<b>Puesto</b>	<b>Universidad</b>
1	Pontificia Universidad Católica del Perú
2	Universidad Nacional Mayor de San Marcos
3	Universidad Peruana Cayetano Heredia
4	Universidad Nacional de Ingeniería
5	Universidad del Pacífico
6	Universidad Nacional Agraria la Molina
7	Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas
8	Universidad de Lima
9	Universidad de Piura
10	Universidad de San Martín de Porres
11	Universidad Nacional San Antonio Abad
12	Universidad San Ignacio de Loyola
13	Universidad Científica del Sur
14	Universidad ESAN
15	Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa

Fuente: Ranking QS Latin America y The Caribbean 2019.

Tabla 11

Factores asociados a la sobreeducación antes y después de la pandemia (Coeficientes)

Coeficientes	2018		2022	
	(1)	(2)	(1)	(2)
Hombre	-0.331***	-0.328***	-0.234***	-0.232***
	(0.073)	(0.073)	(0.075)	(0.075)
Castellano	-0.435***	-0.428***	-0.493***	-0.476***
	(0.147)	(0.146)	(0.158)	(0.158)
Grupo de edad (Referencia: 25 a 35 años)				
36-45	0.057	0.065	-0.244***	-0.232***
	(0.088)	(0.088)	(0.088)	(0.088)
46-55	-0.026	-0.001	-0.292***	-0.280***
	(0.095)	(0.095)	(0.103)	(0.104)
56-65	-0.201*	-0.181*	-0.333***	-0.293**
	(0.108)	(0.108)	(0.116)	(0.117)
Gran Dominio (Referencia: Costa)				
Lima Metropolitana y Callao	-0.465***	-0.354***	-0.471***	-0.409***
	(0.099)	(0.102)	(0.102)	(0.105)

Selva	0.247**	0.258**	-0.042	-0.081
	(0.111)	(0.111)	(0.109)	(0.109)

Sierra	0.032	0.071	-0.093	-0.101
	(0.088)	(0.087)	(0.091)	(0.090)

### Educativas

Publica	-0.122	-0.100	0.093	0.080
	(0.076)	(0.073)	(0.078)	(0.077)

Licenciada	-0.002		-0.220***	
	(0.084)		(0.085)	

Top 15		-0.295***		-0.365***
		(0.093)		(0.101)

Campo de estudio  
(Referencia: Sociales y Humanidades)

Administración y comercio	1.200***	1.176***	1.031***	1.025***
	(0.151)	(0.151)	(0.152)	(0.152)

Agropecuaria	-0.004	-0.055	0.286	0.245
	(0.219)	(0.220)	(0.213)	(0.214)

Ciencias básicas	0.027	0.031	0.228	0.248
	(0.214)	(0.214)	(0.208)	(0.208)

---

Derecho	-0.555*** (0.172)	-0.593*** (0.172)	-0.393** (0.178)	-0.381** (0.178)
Economía y finanzas	0.320** (0.151)	0.280* (0.151)	0.400*** (0.155)	0.382** (0.155)
Educación	-0.698*** (0.154)	-0.745*** (0.154)	-0.565*** (0.159)	-0.587*** (0.159)
Ingeniería y tecnología	0.002 (0.151)	-0.027 (0.152)	-0.200 (0.150)	-0.219 (0.151)
Salud	-1.000*** (0.172)	-1.036*** (0.172)	-1.183*** (0.181)	-1.179*** (0.181)
Posgrado	-1.035*** (0.106)	-1.035*** (0.106)	-1.209*** (0.112)	-1.213*** (0.112)
<b>Laborales</b>				
Asalariado	-0.347*** (0.128)	-0.347*** (0.128)	-0.034 (0.131)	-0.046 (0.131)
Tamaño de empresa (Referencia: 1-5 trabajadores)				
10 a 49 trabajadores	-0.773*** (0.141)	-0.790*** (0.141)	-0.939*** (0.143)	-0.934*** (0.143)

---

50 a más trabajadores	-1.003*** (0.116)	-1.016*** (0.116)	-1.145*** (0.115)	-1.141*** (0.115)
Informal	1.426*** (0.139)	1.418*** (0.139)	1.407*** (0.138)	1.402*** (0.138)
Constante	0.902*** (0.232)	0.934*** (0.228)	1.071*** (0.239)	0.965*** (0.235)
Observaciones	5,554	5,554	5,097	5,097
Pseudo R-cuadrado	0.213	0.214	0.216	0.217

Nota: \*p<0.1; \*\*p<0.05; \*\*\*p<0.01

