

Factores explicativos de la sobrecualificación de las mujeres inmigrantes: El caso vasco/*Explanatory Factors behind Overqualification of Immigrant Women: The Basque Case*

*Julia Shershneva

Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea. Departamento de Sociología y Trabajo Social. España/*Spain*
yulia.shershneva@ehu.eus

Iraide Fernández Aragón

Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea. Departamento de Sociología y Trabajo Social. España/*Spain*
iraidearagon@gmail.com

Recibido / *Received*: 30/09/2016

Aceptado / *Accepted*: 07/03/2017

RESUMEN

La creciente tendencia al alza de personas tituladas superiores choca con las actuales dificultades del sistema productivo para incorporar e integrar todo este capital humano. Este desajuste llamado sobrecualificación se manifiesta con especial dureza entre el colectivo juvenil e inmigrante y se intensifica de forma notable en el caso de las mujeres inmigrantes de origen extranjero, que se encuentran con numerosos obstáculos para lograr un empleo acorde a su formación, generando un desajuste que va en aumento. Este artículo tiene como objetivo el análisis de la situación de la sobrecualificación de las mujeres inmigrantes de origen extranjero en el contexto vasco, así como ofrecer una serie de perfiles sociológicos que den cuenta de los factores que influyen en mayor o menor medida en este fenómeno.

Palabras clave: Sobrecualificación; capital humano; mercado de trabajo; extranjeros; mujeres.

ABSTRACT

The presence of an increasing number of graduates worldwide collides with the difficulties of the current job market to include all this human capital. This generates a trend called overqualification manifested particularly hard between youth and immigrant population. This phenomenon is intensified in the case of foreign origin women, who have many obstacles to find work that matches with their education creating a growing gap. This article aims to analyze the situation of overqualification of immigrant women in the Basque context and certain sociological profiles that explain the factors that influence mismatch between employment and education.

Keywords: *Overqualification; human capital; labour market; foreign population; women.*

*Autor para correspondencia / *Corresponding author*: Julia Shershneva. Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, Dpto. de Sociología y Trabajo Social, Barrio Sarriena, s/n. 48940. Leioa, España.

Sugerencia de cita / *Suggested citation*: Shershneva, J., Fernández-Aragón, I. (2018). Factores explicativos de la sobrecualificación de las mujeres inmigrantes: El caso vasco. *Revista Española de Sociología*, 27 (1), 43-66.

(Doi: <http://dx.doi.org/10.22325/fes/res.2018.3>)

INTRODUCCIÓN

En un mundo globalizado, la educación constituye uno de los pilares fundamentales del desarrollo social, humano y económico. No es de extrañar que, en este contexto, la Comunidad Autónoma del País Vasco (en adelante CAPV), haya experimentado en los últimos años un aumento destacado de personas tituladas universitarias, gracias, en parte, al carácter público del sistema de educación vasco. No obstante, esta tendencia choca con las crecientes dificultades para incorporar e integrar todo este capital humano al sistema productivo, que emplea una buena parte de dicha población en puestos de baja cualificación.

Este desajuste entre capital educativo y mercado de trabajo no se da únicamente entre la población autóctona, ocurre también en el caso de las personas inmigrantes que inician procesos migratorios con el fin de mejorar su calidad de vida y, en definitiva, encontrar un empleo de calidad. Las dificultades añadidas de este colectivo, derivadas de su condición inmigrante, hacen que este fenómeno se intensifique y generan, en ocasiones, situaciones de exclusión social.

Este desajuste ha sido denominado como sobrecualificación¹ en la abundante literatura que se desarrolla sobre dicho fenómeno desde la década de los 70. Un término que surge en un momento de cambio social y preocupación en EE. UU. al aumentar, paralelamente, la educación media de la población y la dificultad de las personas jóvenes y altamente formadas para integrarse en el mercado laboral cualificado (Freeman, 1976). Una tendencia que, más tarde, se reproduciría a nivel internacional generando diversos escenarios en función de las respuestas institucionales y las economías de los diferentes países. Según Eurostat, en 2011 en España, las personas autóctonas que ocupaban un empleo por debajo de su nivel educativo era del 31 %, cifra que aumenta hasta el 58 % al referirnos a las personas inmigrantes. Se sitúa muy por encima de la media europea este mismo año (19 %), siendo la tasa más alta (Eurostat, 2011).

1 De la traducción del término en inglés *overqualification*, también llamado desajuste entre formación y empleo o sobreeducación.

Tomando en consideración todas estas cuestiones y en consonancia con los objetivos europeos de aprovechamiento del capital humano, desde el Área de Igualdad, Cooperación y Ciudadanía del Ayuntamiento de Bilbao y en el marco del proyecto europeo *"REALISE-Making the most of human capital by 2020"*, financiado por la Comisión Europea, se realizó un diagnóstico de la situación de las mujeres inmigrantes en Bilbao respecto al fenómeno de la sobrecualificación (Shershneva *et al.*, 2013). Dicho diagnóstico, que combinaba técnicas cualitativas y cuantitativas, puso de manifiesto la existencia de altos niveles de sobrecualificación en este colectivo, así como, las barreras y obstáculos en el país receptor en su integración en el mercado de trabajo cualificado. Cuestiones como la homologación de las titulaciones, la situación administrativa, el dominio de la lengua, la discriminación laboral o la falta de redes sociales, ubicaban a estas mujeres en puestos no cualificados pertenecientes a nichos laborales precarizados (p.e. servicio doméstico y cuidado personales, hostelería). Se resaltaban también, a lo largo de este informe, las diferencias del impacto de este fenómeno entre los diferentes orígenes.

En consecuencia, el objetivo de este artículo es continuar con el análisis del fenómeno de la sobrecualificación en la CAPV entre las mujeres de origen extranjero basándonos en datos de 2010 y 2014, así como, definir los perfiles que presentan una mayor sobrecualificación en el mercado de trabajo vasco. La Encuesta de Población Inmigrante Extranjera en Euskadi (EPIE en adelante), realizada en 2010 y 2014, constituye una herramienta fundamental para el análisis de la sobrecualificación que nos permite explicar y entender la situación de la población inmigrante en relación con el mercado laboral, además del impacto de la crisis económica y la destrucción de empleo en el colectivo.

Para ello, comenzamos el texto con un análisis de las corrientes teóricas que se aproximan al concepto de sobrecualificación desde sus orígenes en la década de los 70 hasta la actualidad. En el segundo apartado, procedemos a detallar los instrumentos metodológicos y variables específicas empleadas en el análisis de resultado. En tercer lugar, nos centramos en el análisis de resultados que incluye tres subapartados: una panorámica de la sobrecualifica-

ción femenina en la CAPV, un análisis de perfiles más sobrecualificados y un apartado específico dedicado al análisis de los factores más relevantes que inciden en dicho fenómeno. Por último, se presentan las conclusiones más relevantes del análisis.

MARCO TEÓRICO

Recientemente, múltiples investigaciones han puesto de manifiesto lo que podríamos considerar una tendencia global, esta es, la existencia de un cierto desajuste entre el nivel formativo y el requerido para el puesto de trabajo desempeñado. Esta tendencia se manifiesta en dos formas: cuando la formación es superior a la que el puesto requiere hablaríamos de sobrecualificación; por el contrario, cuando es inferior a la necesaria nos referimos a infracualificación (López, 2008).

No obstante, la sobrecualificación no es un fenómeno reciente, aunque podemos hablar de un aumento de la intensidad del mismo como consecuencia de la crisis económica que comienza en 2008 (García Montalvo y Peiró, 2009) y la destrucción de empleo fruto de las políticas de ajuste estructural de corte neoliberal (Fundación 1 de Mayo, 2015). Ya en la década de los 70, desde el ámbito de la educación y bajo una mirada macroeconómica, se trató de dar explicación al fenómeno desde la teoría del capital humano, según la cual cuanto mayor sea el nivel educativo de las personas trabajadoras, mayor será su productividad y, en consecuencia, su salario (Freeman, 1976).

Según esta perspectiva teórica, el desajuste entre formación y empleo es una situación transitoria derivada de la oferta y la demanda (Becker, 1964). Un aumento del nivel educativo de las personas trabajadoras, desde el punto de vista empresarial, resulta beneficioso. El empresariado puede disponer de personas trabajadoras mejor formadas por un menor salario, debido al exceso de oferta. Desde la perspectiva de la persona empleada, en cambio, una población mejor formada supone una mayor competencia a la hora de acceder a determinados puestos de trabajo. Esta situación llevaría a las personas trabajadoras a replantear su inversión en educación (López, 2008) y, por consiguiente, el desajuste entre empleo y formación se desvanecería.

Sin embargo, teorías como la credencialista (Spence, 1973), apuntan al carácter permanente de esta tendencia. Así, fruto de la valoración positiva de la formación en el acceso al empleo, las personas optarán por aumentar su formación para resultar más competitivas. Si dicho aumento del nivel educativo general no va acompañado de un aumento de los puestos de trabajo cualificados, estas personas pasarán a desempeñar puestos no cualificados, generando un desajuste estructural y de difícil resolución. En este sentido, el modelo de competencia laboral de Thurow asume la sobrecualificación como una característica propia de un mercado de trabajo competitivo donde las personas trabajadoras tienen siempre un incentivo para formarse debido a la mejora de su posición relativa respecto al resto de trabajadoras y no tanto a la de su productividad (Thurow, 1974). En la década de los 90, Sattinger formula la teoría de la asignación, en la que se recogen planteamientos de la perspectiva del capital y del modelo de competencia laboral. Así, afirma que los y las personas trabajadoras se asignan en primer lugar al sector en el que van a trabajar y, a continuación, dentro de este sector, se determina su puesto con el fin de maximizar su utilidad. Según esta teoría, las personas empleadas eligen sus puestos de trabajo, pero únicamente aquellos que ofrecen un buen salario y condiciones laborales (Sattinger, 1993).

Sin embargo, las teorías de carácter más sociológico hacen hincapié en las desigualdades de origen socioeconómico para explicar el fenómeno de la sobrecualificación. En este sentido, el capital social de una persona, entendido en términos de Bourdieu², facilitaría el acceso a determinados sectores del mercado laboral, así como información de carácter estratégico. En este sentido, Kucel subraya la importancia de la estructura de clases y el capital cultural con el desajuste educativo (Kucel, 2010). Según el autor, la clase social es decisiva tanto para el nivel educativo como para el tipo de educación que las personas de diferentes orígenes eligen, determinando su inserción en el mercado laboral (*Ibid.*,

2 Capital social como el conjunto de recursos que proporciona la red social de una persona, ya sean materiales o simbólicos y que complementa al capital económico, cultural y simbólico (Bourdieu, 2000: 131-164).

2010). Sin embargo, y desde el punto de vista salarial, para autores como Goldthorpe, la educación es uno de los factores determinantes de los salarios y, en consecuencia, una ampliación del tiempo educativo incrementará las oportunidades de un individuo para ascender socialmente, neutralizando el efecto del origen social (Goldthorpe, 2012).

Para el caso español, en los últimos años se ha dado un aumento muy significativo del nivel educativo, especialmente en el caso de las personas con titulación universitaria. Los puestos de trabajo cualificados, sin embargo, no han experimentado este mismo crecimiento, lo cual ha generado una situación de desajuste estructural entre las personas cualificadas y los puestos disponibles. A pesar de ser la sobrecualificación una tendencia internacional, España es el país que mayor nivel de desajuste presenta en el contexto europeo según el último informe presentado por la OCDE (2014).

No obstante, la sobrecualificación, no se manifiesta de igual forma entre todos los colectivos sociales. Es, como habitualmente ocurre, más acusada entre los colectivos más vulnerables, especialmente entre la juventud y las personas inmigrantes. Respecto a los primeros, los estudios de carácter sociológico, muestran reiteradamente el impacto de este desajuste entre la población juvenil, especialmente en la búsqueda del primer empleo. Son además, el colectivo que más recursos destina a aumentar su nivel educativo (López, 2008), dándose una inversión que, a menudo, no se recupera.

En relación a las personas inmigrantes, el habitual éxodo de personas trabajadoras con cualificación a los países que podrían considerarse centro (en oposición a periferia), genera efectos negativos para sus países de origen, que realizan una inversión importante en formación de capital humano. Sin embargo, paradójicamente, el país de destino tampoco aprovecha dicha inversión, ya que ubica a las personas inmigrantes en un mercado laboral precarizado y caracterizado por puestos de baja y media cualificación (Enjolras, 2007). Se insertan, además, en un mercado de trabajo segmentado, en el que sistemáticamente ocupan los mismos puestos de trabajo en sectores similares, llegando a generar una "división étnica del trabajo" o "etnoestratificación" (Cachón, 2003: 33). La incorporación de las mujeres de origen extranjero al mercado español se dan en un

contexto de colapso del sistema de cuidado tradicional (familista y patriarcal) provocado por la incorporación de la mujer a un mercado de trabajo muy demandante y una ausencia de cultura pública del cuidado (Oso y Parella, 2012: 15-16). La mercantilización del cuidado, ante la ausencia del Estado, se da en condiciones de vulnerabilidad y, especialmente, entre mujeres de origen extranjero. Estas condiciones presentan además un grave empeoramiento como consecuencia de la crisis económica para el colectivo femenino de origen latinoamericano en particular (Aysa-Lastra y Cachón (eds.), 2015) y para las mujeres inmigrantes en general (Pajares, 2010). En este sentido, las mujeres inmigrantes son aquellas que mayor probabilidad tienen de sufrir sobrecualificación debido a la denominada triple discriminación: mujer, inmigrante y trabajadora, que las ubica habitualmente en nichos del mercado laboral feminizados que no requieren cualificación (Parella, 2003).

INSTRUMENTOS Y VARIABLES

En el presente estudio entendemos por sobrecualificación una situación de desajuste entre el puesto de trabajo desempeñado y el nivel formativo alcanzado. Con el objetivo de cuantificar y describir dicho fenómeno, se han analizado los datos de la EPIE, realizada por el Departamento de Asuntos Sociales del Gobierno Vasco, donde, entre otras, se plantea la siguiente pregunta: "*¿Se adecúa su puesto de trabajo o los trabajos a los que puede acceder a su nivel formativo?*". Este ítem se ha recogido tanto en la encuesta realizada en 2010 como en la de 2014, lo que ha permitido ver la evolución del fenómeno, así como establecer los perfiles de las mujeres de origen extranjero en función de la percepción de la adecuación de su puesto de trabajo a la formación.

Además, la EPIE recoge información muy amplia acerca de diferentes dimensiones de la vida de las personas inmigrantes residentes en la CAPV, desde variables sociodemográficas hasta el proyecto migratorio y las condiciones de vida en el destino, permitiendo asimismo realizar un análisis muy completo de la realidad.

La muestra de personas de origen extranjero (nacionalizadas o no) residentes en la CAPV asciende a 4873 personas, de las cuales 2391 son hom-

bres (49,1 %) y 2482 son mujeres (50,9 %) con un error muestral que asciende a $\pm 1,58$ y un nivel de confianza del 97,5 %. La encuesta utiliza elevadores para realizar estimaciones poblacionales, que con su aplicación ascienden a un total de 195 245 personas (91 571 hombres y 103 675 mujeres). Teniendo en cuenta la definición del fenómeno de sobrecualificación, el objeto de estudio lo constituyen las mujeres de origen extranjero de entre 16 y 66 años, ocupadas y con estudios superiores a secundaria, (13 235)

En cuanto a la metodología, han sido utilizadas dos técnicas de análisis de datos. Por un lado, el análisis descriptivo (tablas de contingencia) para obtener un panorama del fenómeno de sobrecualificación en la CAPV entre personas de origen extranjero. Por otro lado, hemos optado por una técnica multivariante, debido a la complejidad de nuestro objeto de estudio: el análisis de segmentación *Asociation Interaction Detection* (CHAID), que proporciona una descripción de las diferencias que muestran los distintos grupos de una muestra, así como la selección de las variables que influyen en la variable dependiente (Escobar, 2007). Esta técnica permite establecer dependencia entre variables y obtener perfiles de personas en función de

su puntuación en la variable dependiente, la sobrecualificación percibida, en este caso.

El análisis se divide en dos etapas. En primer lugar, se obtienen los perfiles sociolaborales de mujeres inmigrantes en función de la percepción de la sobrecualificación.

Con el objetivo de seleccionar variables independientes a incluir en el modelo, se ha llevado a cabo el análisis de significación previo en base a los estudios existentes respecto al tema (Fernández y Shershneva, 2013). Como resultado, de las variables que discriminan al público objeto a la hora de valorar la adecuación del puesto de trabajo al nivel formativo en el modelo final han sido incluidas las siguientes variables: “Tipo de contrato”, “Convalidación de los estudios”, “Nivel de conocimiento de castellano”, “Situación administrativa” y “Familia en el origen”. Para simplificar el análisis, las categorías de dichas variables han sido agrupadas previamente (ver Tabla 1). Asimismo, entre las variables inicialmente incluidas en las exploración y que finalmente se excluyeron por su menor capacidad de segmentación encontramos: “Envía dinero a su país”, “sector de actividad” y “trabajo en situación irregular por deseo del empresario/a”.

Tabla 1. Variables incluidas en el modelo final

Tipo de variable	Variable	Categorías agrupadas
Dependiente	¿Se adecúa su puesto de trabajo o los trabajos a los que puede acceder a su nivel formativo?	No adecuado (No, está por debajo de mi nivel formativo) Adecuado (Sí, adecuado/No, está por encima de mi nivel formativo)
	Tipo de contrato	Indefinido (Duración indefinida) No indefinido (Temporal/Por obra y servicio/Otro tipo) Sin contrato
Independientes	Convalidación de los estudios	Sí No
	Situación administrativa	Estable (Nacionalidad española/Residencia permanente) Inestable (Residencia temporal/Otra situación legal) Irregular (Irregular/Irregular sobrevenida)
	¿Conoce castellano?	Bueno o muy bueno Suficiente Limitado/mejorable No conoce
	¿Ahora tiene cónyuge y/o hijos en su país de origen?	Sí (Sí, cónyuge/Sí, cónyuge e hijos e hijas/Sí, hijos o hijas) No

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2. Áreas de procedencia de la población de origen extranjero por sexo, CAPV, %, 2016

	Hombre	Mujer	% vertical
UE-25	53,8	46,2	11,4
Europa no comunitaria	44,9	55,1	3,8
Rumanía	49,3	50,7	8,7
África subsahariana	64,5	35,5	7,7
Magreb	62,8	37,2	14,1
América Latina	37,7	62,3	45,8
América del Norte	42,5	57,5	0,9
Resto de Asia	64,8	35,2	4,5
China	44,5	55,5	2,8
Oceanía	54,8	45,2	0,2
Total	48,0	52,0	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE

En la segunda etapa, se ha realizado el análisis de las características de los perfiles obtenidos en la primera etapa. Se ha tomado esta decisión debido a que la inclusión de un elevado número de variables en el análisis de segmentación puede dificultar la interpretación de las tipologías, ocultando el efecto de otras variables más efectivas a la hora de segmentar a la población. A pesar de que la variable sector de actividad tenga una menor capacidad de segmentar a la población que la variable tipo de contrato, se decide realizar la caracterización de los perfiles identificados por sector de actividad, ya que consideramos esta información es de gran relevancia sociológica. Asimismo, y continuando con la caracterización de los perfiles, se describe la procedencia de las personas que los integran.

RESULTADOS

Contextualización del fenómeno migratorio en la CAPV

Antes de pasar a analizar los datos referentes al fenómeno de la sobrequalificación, es importante hacer una mención a la composición de la pobla-

ción inmigrante en la CAPV. Según datos del INE (Instituto Nacional de Estadística), a 1 de enero de 2016 en la CAPV la tasa de personas de origen extranjero³ ascendía al 8,6 % sobre el total de la población. Este porcentaje se sitúa por debajo de la media del Estado español que asciende a 9,9 %.

Asimismo, dicho fenómeno no llega a ser relevante hasta finales de 2002, si bien en otras partes del Estado su presencia ya era notoria. Este es el caso de zonas como el Levante, donde la inmigración extranjera tiene un recorrido temporal mucho más largo.

La Tabla 2 muestra la distribución general de la población de origen extranjero, es decir, nacida en el extranjero, así como por sexo. El primer dato relevante es que prácticamente la mitad de la población de origen extranjero en la CAPV son personas procedentes de América Latina (45,8 %). Es, además, el origen más feminizado: tres de cada diez personas de origen extranjero es una mujer latinoamericana, que, a su vez, pertenece a determinados segmentos del mercado laboral, el sector de cuidados y servicio doméstico.

3 Por tasa de personas de origen extranjero entendemos el porcentaje que supone la población de origen extranjero sobre el total de la población.

Esta composición por origen no es casual, ya que responde en parte a la demanda del mercado laboral de la sociedad receptora, vasca en este caso. La incorporación de la mujer extranjera en el sector de cuidados ha permitido la integración de la mujer autóctona en el mercado laboral, facilitando la conciliación familiar y laboral de las mismas (Emakunde, 2012; Izquierdo, 2008).

Por otro lado, entre las procedencias más masculinizadas encontramos Magreb, África subsahariana y los países del resto de Asia, que engloban principalmente Pakistán y Bangladesh. Por último, la limitada presencia del sector de agricultura y construcción en la economía vasca también ha contribuido a una menor proporción de población africana, habitualmente muy masculinizada, que tradicionalmente se ocupan en estos sectores.

Por sector de actividad, las procedencias más concentradas en el sector de servicio doméstico es Paraguay (84 % de mujeres ocupadas en este sector), seguido por el resto de países latinoamericanos de reciente incorporación (79 %) y Bolivia (66,1 %). Las mujeres rumanas, en cambio, se ubican en dos sectores principales: servicio doméstico (55 %) y hostelería (35 %). En cuanto a las mujeres

africanas, éstas están ocupadas principalmente en servicio doméstico (30 %) y hostelería (30 %). Por último, la mayoría de las mujeres chinas se ubican en el sector de comercio (68 %).

En lo referente al perfil formativo de la población de origen extranjero en la CAPV, en la Tabla 3 vemos que la población extranjera femenina en su totalidad tiene un nivel de estudios bastante reducido (un tercio de mujeres con estudios superiores a secundaria), sobre todo si lo comparamos con la media vasca o europea. Según los datos del Eustat (Instituto Vasco de Estadística), la tasa de mujeres pertenecientes a la UE-28 con formación superior a secundaria en 2014 asciende al 84,7 %, mientras que la media vasca es aún superior (86,6 %).

Sin embargo, el colectivo inmigrante se caracteriza por una considerable heterogeneidad interna, de forma que las mujeres procedentes de Europa del Este son las que mayor nivel formativo tienen (69,1 % de mujeres con estudios superiores a secundaria). Les siguen las mujeres argentinas y chilenas, con el 49,2 %, las europeas occidentales (43,2 %), brasileñas, venezolanas y dominicanas (41,7 %) y las procedentes del resto de países de América Latina (41,1 %).

Tabla 3. Nivel formativo de las mujeres de origen extranjero, % horizontales, 2014, CAPV

	Por debajo o igual a secundaria	Superior a secundaria
Europa del Este	30,9	69,1
Argentina, Chile	50,8	49,2
UE Occidental	56,7	43,2
Brasil, Venezuela, República Dominicana	58,2	41,7
Resto América Latina	58,9	41,1
Colombia, Ecuador, Perú	67,4	32,6
África subsahariana	77,1	22,9
Paraguay	77,1	22,9
Rumanía	77,9	22,1
Magreb	79,1	19,9
China	83,4	16,5
Bolivia	84,1	15,8
Total	66,2	33,7

Nota: χ^2 (65) = 16296,183, $p < .001$.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPIE 2014, EPIE 2010

Entre los orígenes con menor tasa de mujeres cualificadas se ubican las mujeres bolivianas (15,8 %), chinas (16,5 %) y magrebíes (19,9 %).

En lo que a la situación de las personas extranjeras en el mercado laboral vasco se refiere, éste tiene una serie de peculiaridades. Como se ha comentado anteriormente, la distribución desigual de la población extranjera por Comunidades Autónomas del Estado tiene que ver en primer lugar con las diferencias de la estructura del mercado laboral. Así, si la economía de la CAPV se caracteriza por un elevado predominio del sector industrial y el sector servicios (Herce *et al.*, 2010), la zona central del Estado y Levante tiene una mayor presencia del sector de la construcción, agricultura y hostelería. Estos sectores son más atractivos en términos de empleabilidad para la población inmigrante, ya que no requieren mano de obra altamente cualificada, así como la experiencia laboral previa o un dominio avanzado del idioma. Es por ello que los flujos migratorios empiezan a llegar a la CAPV más tarde que al resto de las zonas del Estado.

Aun así, si nos fijamos en la distribución de la población extranjera por sectores de actividad en la CAPV, podemos observar que el sector que más personas extranjeras afiliadas a la Seguridad Social absorbe es servicio doméstico (24,3 %), seguido por hostelería (16 %), comercio y reparación de

vehículos (13 %), construcción (9,2 %) e industria manufacturera (8,5 %) (Figura 1).

Por régimen de afiliación a la Seguridad Social, a 1 de diciembre de 2015 en la CAPV el 46,1 % de las mujeres extranjeras afiliadas estaban en régimen especial de empleados de hogar, número que dobla la media estatal (23,3 %) (Ministerio de Empleo y Seguridad Social).

Por último, en cuanto a los datos de desempleo, el mercado de trabajo de la CAPV se caracteriza por una tasa de paro más baja que la media estatal (12,9 % frente al 20,9 % en España en el cuarto trimestre de 2015) (INE). Sin embargo, por nacionalidad hay diferencias reseñables, siendo la tasa de paro en la CAPV entre la población extranjera del 32,2 % y la de la población vasca de nacionalidad española del 11,6 %, lo que indica que, por un lado, hay una brecha de inserción laboral muy importante entre ambas poblaciones y, por otro lado, que la crisis ha tenido un mayor impacto en la población extranjera, habiendo pasado la tasa de paro de este colectivo del 16,4 % en 2007 al 32,2 % en 2015 (INE). Además, por características sociodemográficas también se observan diferencias. Así, por procedencia, el colectivo más afectado por la tasa de paro a nivel nacional es el africano (SEPE, 2016). En cuanto a las diferencias por sexo, la tasa de paro de las mujeres es más alta que la de los hombres, 32,8 % frente al 31,6 % en el cuarto trimestre de 2015 (INE).

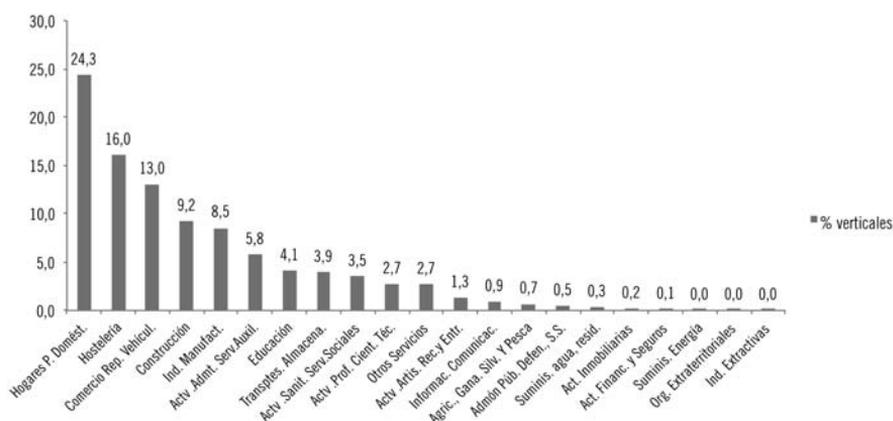


Figura 1. Afiliación de personas extranjeras por sector de actividad en la CAPV, diciembre de 2015⁴

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

4 Los datos de personas extranjeras afiliadas a la Seguridad Social desagregadas por CC.AA. no permiten obtener datos por sexo.

Tabla 4. Adecuación del puesto de trabajo al nivel formativo, %, CAPV, 2010/2014

Adecuación de los trabajos al nivel formativo	Año	
	2010	2014
Sí	51	55,4
No, está por debajo de mi nivel formativo	45,8	43,7
No, está por encima de mi nivel formativo	3,2	0,9
Total	100	100

Nota: $\chi^2(2)=326,425, p<.001$

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPIE 2014

Tabla 5. Adecuación de los trabajos al nivel formativo por sexo, CAPV, 2014

	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
No adecuado	36,7	48,1	43,7
Adecuado	63,3	51,9	56,3
Total	100	100	100

Nota: $\chi^2(1)=269,405, p<.001$

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPIE 2014

Sobrecualificación de las mujeres de origen extranjero en la CAPV

En primer lugar, cabe señalar que la mayoría de la población de origen extranjero residente en la CAPV no percibe que su puesto de trabajo sea inferior a su nivel de formación. Como se muestra en la Tabla 4, en 2014 el 55,4 % calificaban su trabajo como adecuado a su nivel formativo, mientras que el 43,7 % afirmaba lo contrario. Por otra parte, tan solo el 0,9 % de la población de origen extranjero consideraba que su trabajo está por encima de su nivel formativo. Si comparamos estos datos con los obtenidos en 2010, se observa que la percepción de desajuste de los puestos desempeñados por la población inmigrante a su formación ha cambiado poco, pasando del 45,8 % en 2010 al 43,7 % en 2014.

Si observamos los datos por sexo, vemos que esta imagen varía de forma significativa. Así, la Tabla 5 muestra que las mujeres presentan una mayor sobrecualificación percibida (48,1 %) que los hombres (36,7 %).

Esta misma tendencia, aunque con menor intensidad, se observaba en los resultados de la EPIE

2010, donde el 54,9 % de las mujeres de origen extranjero declaraban que su puesto de trabajo estaba por debajo de su nivel formativo, frente al 37,2 % de los hombres (Fernández y Shershneva, 2012). Dichas diferencias por sexo pueden responder a varios factores, uno de los cuales es la segmentación del mercado laboral, que genera desajuste estructural entre formación y empleo ubicando a las mujeres de origen extranjero en determinadas ramas de actividad no cualificadas. Por lo tanto, dentro del colectivo inmigrante, que se caracteriza por mayor vulnerabilidad sociolaboral en comparación con la población autóctona, las mujeres inmigrantes constituyen un segmento de población especialmente afectado por el fenómeno de la sobrecualificación.

Sin embargo, por origen también se detectan diferencias reseñables. Así, las procedencias más afectadas por este fenómeno (por encima de la media de la CAPV), son las mujeres latinoamericanas y del Este europeo: Paraguay (74 %), Brasil, Venezuela y República Dominicana (73 %), Europa del Este (54,1 %), Colombia, Ecuador, Perú (53,3 %) y Resto de América Latina (49,2 %). Les siguen Magreb, con el 47,8 % de mujeres sobrecualificadas, y Rumanía

(43,3 %). Con tasas mucho más reducidas tenemos a mujeres argentinas y chilenas (35,5 %), bolivianas (25,1 %), chinas (23,3 %) y las procedentes de Europa Occidental (18,6 %). Por último, no se ha registrado ningún caso de sobrecualificación percibida entre las mujeres procedentes de África subsahariana (Figura 2).

Sin embargo, a pesar de que la tasa de sobrecualificación prácticamente no ha bajado respecto al año

2010, sí se detectan ciertos cambios dentro del colectivo analizado en función del área de origen. Así, en la Tabla 6 se puede ver que las procedencias más afectadas son Venezuela, Brasil y República Dominicana, que son las que mayor aumento han experimentado entre 2010 y 2014 (+26,7 %). Otra nacionalidad cuya tasa de sobrecualificación ha aumentado es China (+10,3 %), aunque es cierto que su peso de mujeres sobrecualificadas está lejos de la media.

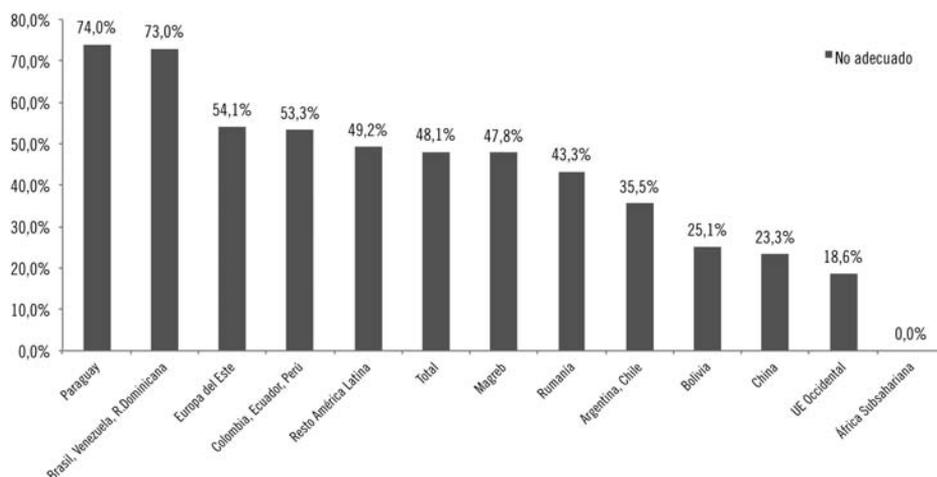


Figura 2. Percepción de adecuación de los trabajos al nivel formativo por área de origen, mujeres, %, CAPV, 2014

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPIE 2014

Tabla 6. Evolución de la adecuación de los trabajos al nivel formativo por área de origen, mujeres, %, CAPV, 2010^a y 2014^b

Área de origen	Sobrecualificación		Diferencial
	2010	2014	
Brasil, Venezuela, República Dominicana	46,3	73,0	26,7
China	13,0	23,3	10,3
Resto América Latina	40,5	49,2	8,7
Paraguay	69,6	74,0	4,4
Colombia, Ecuador, Perú	57,7	53,3	-4,4
Europa del Este	64,8	54,1	-10,7
Argentina, Chile	48,0	35,5	-12,5
Rumanía	74,5	43,3	-31,2
UE Occidental	55,5	18,6	-36,9
Magreb	87,8	47,8	-40,0
Bolivia	66,2	25,1	-41,1
África subsahariana	58,1	0	-58,1
Total	54,9	48,1	-6,8

Nota: ^(a) $\chi^2(15) = 1519,810$, $p < .001$; ^(b) $\chi^2(14) = 1475,501$, $p < .001$.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPIE 2014, EPIE 2010

Entre los orígenes que presentan un mayor descenso en la tasa de sobrecualificación encontramos a la población precedente de África subsahariana (−58,1 %), Bolivia (−41,1 %), Magreb (−40 %), UE occidental (−36,9 %) y Rumanía (−31,2 %). Aunque en 2014 no se ha registrado ninguna mujer sobrecualificada, hay que tener en cuenta que en 2014 la proporción de personas de este origen que respondan al perfil establecido (mujeres con estudios superiores a secundaria, ocupadas, en edad de entre 16 y 66 años) no supera el 7 % del total de la población encuestada procedente de África subsahariana, por lo que estamos trabajando con una muestra muy reducida, mientras que en 2010 dicha categoría englobaba un mayor número de nacionalidades. Por tanto, las tasas de sobrecualificación de mujeres africanas subsaharianas en los dos años analizados no son comparables.

En cuanto al resto de procedencias, el diferencial de sus tasas de sobrecualificación oscila entre 8,7 % y 12,5 %.

Por lo tanto, vemos que, salvo el caso de Paraguay, las mayores tasas de sobrecualificación se concentran precisamente en los orígenes más cualificados. Al mismo tiempo, las mujeres argentinas, chilenas, y europeas occidentales se caracterizan por un buen ajuste laboral, siendo sus tasas de sobrecualificación muy por debajo de la media.

En el caso de Paraguay, la tasa de mujeres cualificadas de este origen está por debajo de la media (22,9 %), siendo, al mismo tiempo, el origen con mayor tasa de sobrecualificación (74 %). Es decir, la mayoría de las pocas mujeres que tienen estudios elevados consideran que su empleo no es adecuado a su nivel formativo.

Con el fin de obtener un panorama más completo del fenómeno de la sobrecualificación es de especial importancia analizar la distribución de la sobrecualificación percibida por rama de actividad. Como se observa en la Figura 3, casi la mitad de las mujeres de origen extranjero sobrecualificadas están ocupadas en el sector de servicio doméstico (51,1 %), lo que en parte tiene que ver con el hecho de que es uno de los sectores más precarizados que demanda este perfil

de trabajadores, caracterizado por una inserción laboral más rápida tanto para las mujeres en situación administrativa regular como en la irregular. Le siguen el sector de la hostelería y comercio, con un 22,7 % y 8,8 %, respectivamente. Así, estos tres sectores absorben al 82,6 % de mujeres extranjeras cualificadas de la CAPV que perciben que su puesto de trabajo no es adecuado a su nivel formativo.

Resumiendo, podemos afirmar que el fenómeno de la sobrecualificación está muy extendido entre la población extranjera residente en la CAPV y afecta a las mujeres en mayor medida que a los hombres, hecho que muestra la encuesta analizada, tanto de 2010 como de 2014. En cuanto a las diferencias por origen, se ha podido observar que las nacionalidades más afectadas son las latinoamericanas y europeas del este —tanto de antigua como de más reciente incorporación— mientras que las mujeres chinas y europeas del este perciben tener un empleo más encajado a su nivel formativo.

Por último, comprobamos que los sectores de servicio doméstico y hostelería son los que mayor porcentaje de mujeres sobrecualificadas absorben, junto con el de comercio. Esta situación refleja la estructura del mercado laboral vasco, con una demanda de mano de obra extranjera, que, como han mostrado los estudios cualitativos previos, al tener una serie de factores de presión (situación administrativa, títulos no homologados, barrera lingüística, etc.), se ubican más fácilmente en estos sectores (Fernández y Shershneva, 2013).

Perfiles y factores explicativos de la sobrecualificación de las mujeres de origen extranjero

Tras el análisis de las dimensiones y características de la sobrecualificación para el caso de las mujeres de origen extranjero en la CAPV, mediante la técnica multivariante Detector Automático de Interacciones (*CHAID*), hemos construido un “árbol de segmentación” con el fin de definir los perfiles que mayor y menor sobrecualificación

muestran, así como establecer la influencia de diferentes variables en la variable dependiente, en este caso, la percepción adecuación del puesto de trabajo al nivel formativo. Como en apartados anteriores, el análisis incluye únicamente a aquellas mujeres de origen extranjero con formación igual o superior a Formación Profesional, por considerar que son aquellas que de hecho pueden sufrir sobrecualificación. Se establecen también los filtros de ocupación y edad laboral.

Así, las variables que han sido incluidas en el modelo final, y que en adelante denominaremos factores, son las siguientes:

I nivel: Tipo de contrato ($p < .001$);

II nivel: Convalidación de estudios ($p < .001$);
 Conocimiento de castellano ($p < .001$);
 Situación administrativa ($p < .001$);
III nivel: Familia en origen ($p < .001$); Situación administrativa ($p < .001$);
 Convalidación de estudios ($p < .001$).

El porcentaje de casos clasificados correctamente de este modelo asciende al 71,2 %.

Con estas variables obtenemos once perfiles, descripciones de tipos ideales, que se observan en los nodos finales de la Figura 4 ordenados de mayor a menor porcentaje de las personas que perciben estar sobrecualificadas.

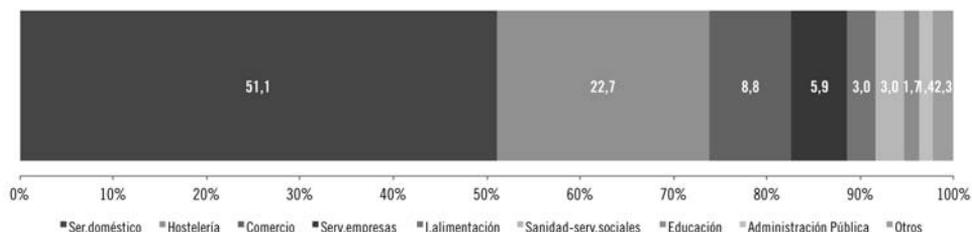


Figura 3. Sobrecualificación percibida por rama de actividad de las personas de origen extranjero, %, CAPV, 2014

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPIE 2014

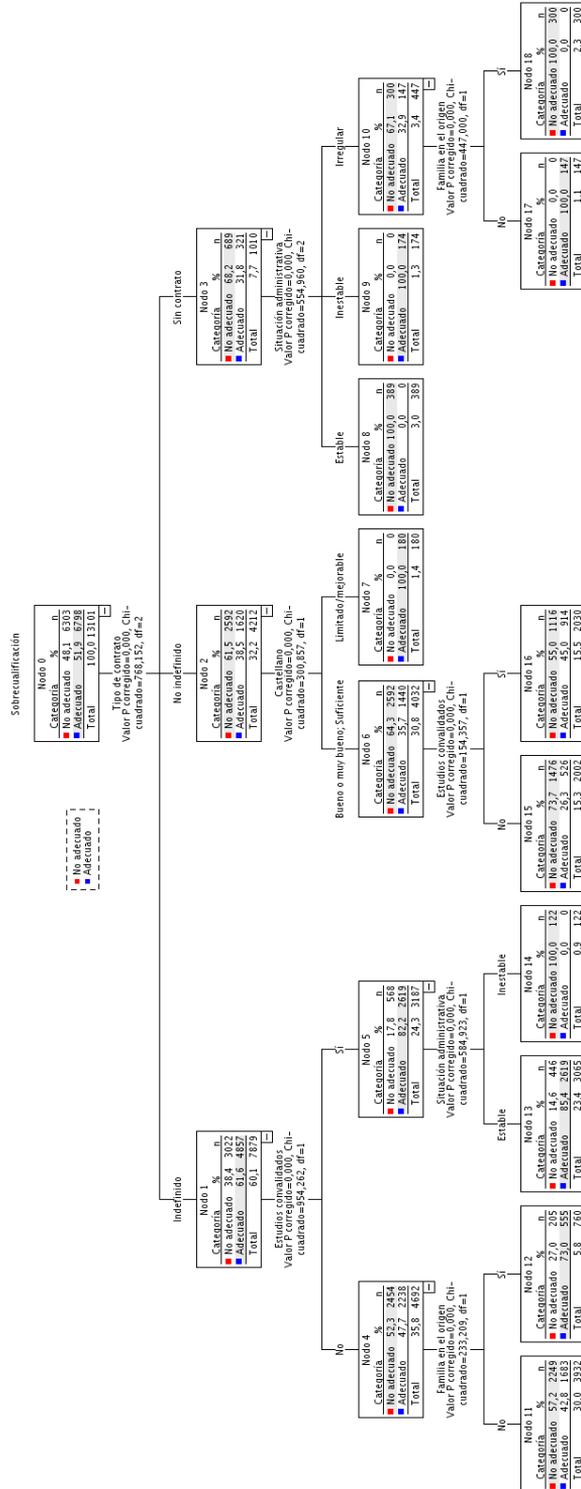


Figura 4. Árbol de segmentación de la sobrecualificación de las mujeres de origen extranjero CAPV, 2014
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPIE 2014

Tabla 7. Resumen de perfiles por porcentaje de sobrecualificación CAPV, 2014

Perfil	Características		% Sobrecualificación
1	Sin contrato, irregular, con familia en origen	Alta	100 %
2	Contrato no indefinido, castellano bueno, estudios no convalidación		73,7 %
3	Contrato indefinido, estudios no convalidados, sin familia en origen	Media	57,2 %
4	Contrato no indefinido, castellano bueno, estudios convalidados		55,0 %
5	Contrato indefinido, estudios convalidados, situación administrativa estable	Baja	14,6 %
6	Contrato no indefinido, castellano limitado		0 %

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPIE 2014

Analizaremos algunos de los perfiles más significativos con el fin de comprender de qué forma este fenómeno afecta a los diferentes colectivos. Entre los perfiles de mujeres de origen extranjero que mayor porcentaje de sobrecualificación manifiestan encontramos el *Perfil 1*: aquellas que no disponen de un contrato de trabajo, se encuentran en una situación administrativa irregular y tienen familia en su país de origen (Tabla 7). Prácticamente el total de mujeres de este perfil manifiestan estar sobrecualificadas. Este es un perfil prototípico debido a sus dificultades de inserción en el mercado laboral, en general, y en cualificado en particular. La situación administrativa irregular impide la inserción en el mercado de trabajo formal reduciendo las opciones laborales a aquellos nichos caracterizados por su informalidad, es por tanto un factor fundamental para interpretar la sobrecualificación. Es relevante también para este perfil el hecho de tener familia en origen, ya que puede ejercer como elemento de presión. En estos casos, el objetivo fundamental es la consecución de ingresos de manera rápida y no tanto la calidad del mismo. Un análisis en profundidad de este perfil totalmente sobrecualificado nos indica, además, que se trata de mujeres que en todos los casos se ubican en el sector del servicio doméstico, procedentes de aquellos países de América Latina de más reciente migración, Nicaragua y Honduras, entre otros (consultar Anexo 1, Tabla 8). Este dato está estrechamente ligado a la situación administrativa irregular, que requiere de tiempo de residencia para su regularización.

Otro de los perfiles muy por encima de la media general de sobrecualificación es el *Perfil 2*, el de las mujeres con contrato temporal, nivel bueno de castellano y estudios no convalidados, que manifiestan en un 73,7 % de los casos no tener un empleo adecuado a su nivel formativo. Este perfil resulta interesante ya que muestra otra de las grandes cuestiones relacionadas con el fenómeno de la sobrecualificación, la importancia de la convalidación de la titulación académica, uno de los factores más relevantes a la hora de entender la sobrecualificación. Si bien la situación administrativa es un factor fundamental a la hora de entender el fenómeno, otras muchas cuestiones actúan como barreras en el acceso de las mujeres inmigrantes al empleo cualificado. La convalidación de estudios a los estándares del Estado es una de ellas, tal y como nos indica este análisis y otros muchos trabajos (Realise, 2011; Enjolras, 2007). Si bien disponer de un título homologado no supone una garantía de éxito laboral, el poseerlo parece una cuestión relevante a la hora de encontrar un empleo cualificado, probablemente porque elimina el recelo de parte del sector empresarial hacia las titulaciones cursadas en el extranjero. Sin embargo, no es una tarea sencilla, ya que requiere cierta complejidad administrativa, inversión económica y una espera considerable. Como en el caso anterior, un análisis detallado del perfil ubica a la mayor parte de estas mujeres en los sectores de hostelería y servicio doméstico. Sin embargo, en esta ocasión, observamos

que este perfil está presente en casi todas las nacionalidades, en mayor o menor medida, aunque es especialmente habitual entre las mujeres de origen rumano y entre las procedentes de África subsahariana (consultar Anexo 1, Tabla 9).

Respecto a los perfiles intermedios, en los que aproximadamente la mitad de las mujeres manifiestan estar sobrecualificadas, encontramos los *Perfiles 3 y 4*. El tercer perfil, describe a una mujer con contrato indefinido, estudios no convalidados y familia en origen (57,2 %). Encontramos elementos importantes en este perfil que nos ayudan a comprender el fenómeno de la sobrecualificación. Por un lado, la no homologación del título que, como ya hemos mencionado, no es una garantía laboral pero sí facilita el acceso al mercado laboral y es un requisito en la administración pública. Por otro lado, el hecho de no tener familia dependiente en el país de origen rebaja ligeramente la presión sobre la mujer inmigrante que, si su situación se lo permite, puede priorizar la búsqueda laboral cualificada (normalmente más extensa en el tiempo que la no cualificada (Realise, 2011)). En este caso, no hablamos de un perfil exclusivo de una nacionalidad, ya que está presente en mujeres procedentes de varios países de América Latina y Rumanía, que tienden a ubicarse en comercio, hostelería y servicio doméstico.

También entre aquellos perfiles que podríamos denominar intermedios encontramos el número 4, en el que el 55 % de las mujeres manifiestan sobrecualificación y que se caracteriza por contrato no indefinido, castellano bueno y estudios no convalidados. Este perfil nos permite analizar una variable relevante respecto al fenómeno de la sobrecualificación que aparece repetidamente en este análisis y en otros estudios realizados en torno al fenómeno que no ocupa, el idioma, un factor explicativo del fenómeno de la sobrecualificación (Realise, 2011; Enjolras, 2007). El idioma constituye una barrera habitual a la hora de lograr un empleo cualificado, especialmente en el caso de las mujeres inmigrantes en cuyos países de origen no se habla castellano. El castellano es una condición indispensable, incluso para trabajos no cualificados, y supone un obstáculo especialmente importante en los primeros meses tras la llegada de las mujeres a CAPV.

Esta variable es especialmente relevante en el caso de la CAPV, ya que al existir dos idiomas oficiales (castellano y euskera) los puestos cualificados y en la administración pública pueden incluir requisitos lingüísticos bilingües (Fernández y Shershneva, 2013). En este caso, el requisito lingüístico de castellano no supondría un obstáculo para la consecución de un puesto cualificado, aunque observamos también que este perfil incluye estudios no convalidados. Adentrándonos en algunas características de este perfil, observamos que es habitual entre mujeres de países como Colombia, Ecuador, Perú, Brasil, Venezuela y República Dominicana que se emplean fundamentalmente en el sector de hostelería y sanidad-servicios sociales. Los orígenes de mujeres que corresponden a este perfil nos ayudan a entender por qué una de las variables que segmenta en este caso el dominio del castellano.

En el extremo opuesto, en los *Perfiles 5 y 6*, encontramos aquellos en los que la sobrecualificación está muy por debajo de la media e, incluso, es inexistente. El *Perfil 5* nos muestra a una mujer de origen extranjero con contrato indefinido, estudios convalidados y situación administrativa estable. Observamos que aquellas variables que definían los perfiles más sobrecualificados aparecen en este en sentido contrario favoreciendo la inserción laboral cualificada. La situación administrativa estable permite la contratación formal y la posibilidad de ampliar la búsqueda laboral en sectores acordes a la formación cursada. Por otra parte, el reconocimiento oficial de la titulación obtenida en el país de origen facilita la inserción. Hablamos de un perfil muy habitual entre las mujeres procedentes de UE occidental, Magreb y algunos países de América Latina como Argentina y Chile, ubicadas en hostelería, comercio, sectores empresariales o sanidad-servicios sociales.

Por último, analizamos el *Perfil 6*, el que menor porcentaje de sobrecualificación presenta. Se trata de una mujer con contrato no indefinido y castellano muy limitado, que, como comprobaremos a continuación, se define por características muy particulares, configurando un perfil específico. El análisis pormenorizado de este perfil nos muestra a mujeres fundamentalmente de origen chino, aunque también —y en menor medida— de la Europa del Este, con presencia

en sector educación y comercio. Probablemente hablemos del ejemplo de mujer de origen chino, empleada en academias o entidades dedicadas al estudio y la enseñanza de la lengua china, motivo por el cual no requeriría de un nivel alto de castellano.

Factores estructurales e individuales que inciden en el acceso al mercado laboral cualificado

La detección de factores que afectan al fenómeno de la sobrecualificación presenta mucha complejidad, ya que en este proceso inciden variables de diferentes tipos. En este sentido, tal y como se plasma en la Figura 5, podríamos diferenciar por un lado, los factores estructurales que afectan a una mejor o peor inserción de la mujer inmigrante en el mercado laboral cualificado; por otro lado, encontraríamos los factores o variables de tipo

personal o individual. Entre los primeros, *factores estructurales*, estarían la estructura del mercado de trabajo, segmentado por género y origen (Cachón, 2009), las políticas migratorias estatales, el contexto económico más global y, por último, la discriminación étnica y de género.

En cuanto a los *factores de carácter individual o sociodemográfico*, en este grupo entrarían la homologación de la titulación extranjera, la situación administrativa de la persona inmigrante, la situación familiar, el conocimiento de los idiomas oficiales, el proyecto migratorio y las redes sociales en la sociedad receptora. El análisis técnico empleado en este estudio nos ha permitido la detección de estos últimos, tal y como se ha descrito en el apartado anterior. La combinación de unos con otros da lugar a diferentes perfiles y nos muestra la fuerte interrelación entre factores y las particularidades de los diferentes colectivos de mujeres inmigrantes, evidenciando la gran heterogeneidad de la categoría “inmigrante”.

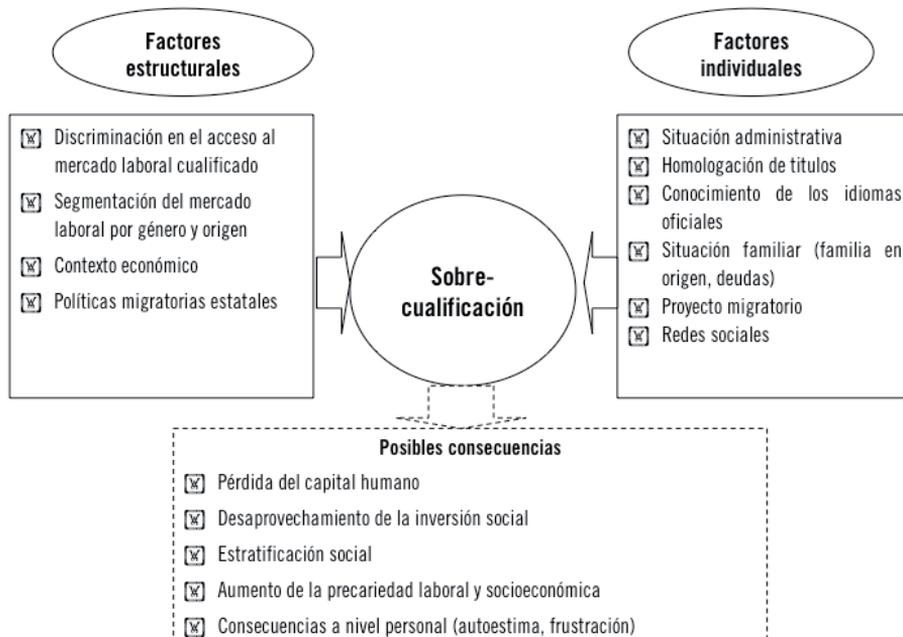


Figura 5. Factores que inciden en el fenómeno de la sobrecualificación de las mujeres inmigrantes

Fuente: Elaboración propia

Si bien las características técnicas de nuestro análisis no nos permiten incluir variables que reflejen los factores de tipo estructural de las mujeres inmigrantes en la CAPV, cabe señalar la importancia de los mismos que tiene en el acceso al mercado laboral y, específicamente, en la sobrequalificación.

La discriminación de las personas inmigrantes en el mercado laboral o la existencia de estereotipos y prejuicios que dificultan el acceso y promoción de este colectivo es una de las cuestiones más subrayadas por los estudios y análisis realizados en torno a la población inmigrante y el mercado laboral (Enjolras, 2007; Parella, 2006; Cachón, 2006). Asimismo, según los datos del último Eurobarómetro, el origen étnico es la cuarta causa de discriminación laboral que, además, en opinión del 52 % de la población se intensifica con la crisis (Eurobarómetro, 2012).

Para el caso vasco en particular, son varios los estudios que apuntan a la existencia de estereotipos negativos en la sociedad receptora que dificultan el acceso de las mujeres inmigrantes al mercado laboral (Martín *et al.*, 2013; Emakunde, 2012). En el informe sobre “Inmigración, discriminación y mercado laboral en la CAPV” elaborado por Ikuspegi se señala la situación de desventaja de la población inmigrante extranjera en el acceso al empleo que se ubica en los llamados “nichos laborales” fruto de la existencia de una triple discriminación: la institucional (vinculada a la situación administrativa), la estructural y la de empresa (Fullaondo *et al.*, 2013). El estudio elaborado por Emakunde matiza esta situación en el caso de las mujeres inmigrantes que residen en la CAPV, afirmando que son aquellas mujeres culturalmente más distantes con la población autóctona que sufren en mayor medida dicha discriminación. Así, son precisamente las mujeres procedentes de los colectivos mencionados las que menor simpatía generarían en la sociedad vasca y, por tanto, las más expuestas a los estereotipos negativos presentes en la sociedad, en general, y en el sector empresarial, en particular (Emakunde, 2012). En este sentido, el estudio realizado por la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea (UPV/EHU) en colaboración con el Ayuntamiento de Bilbao, afirma que dichos estereotipos

están muy interiorizados por la sociedad vasca y sus consecuencias se hacen palpables en el sector empresarial y los servicios de empleo institucional (Realise, 2011). De este modo, “el mercado de trabajo disponible para las personas inmigrantes, independientemente de su nivel formativo, se reduce a una serie de ramas de actividad, que se acotan aún más por el hecho de ser mujer” (Realise, 2011: 61). En este sentido, los sectores de servicio doméstico y hostelería se convierten en los receptores, por defecto, de una gran cantidad de mujeres altamente cualificadas.

Asimismo, la coyuntura económica actual, con base en políticas neoliberales, supone una destrucción acelerada de empleo (cualificado y no cualificado), aumentando la competencia y la aparición de estereotipos negativos sobre la población extranjera, que pasa a considerarse por parte de la población autóctona como un problema. De hecho, según el último Barómetro realizado por Ikuspegi, existe una coincidencia entre el nivel de tolerancia hacia la inmigración y el PIB, de manera que el crecimiento o decrecimiento económico se refleja en las actitudes ante la inmigración de la población vasca y alcanza su mínimo histórico en el 2012 (considerado el peor año de la crisis económica en la CAPV) (Fullaondo *et al.*, 2013).

Finalmente, cabe señalar que la sobrequalificación no es un fenómeno inocuo, ya que tiene consecuencias de carácter individual y colectivo. Respecto a las primeras, las investigaciones cualitativas nos muestran realidades de mujeres entrevistadas que tras la búsqueda prolongada e infructuosa de empleo abandonan dicha búsqueda asumiendo su incapacidad de acceso a este tipo de empleo (Shershneva *et al.*, 2013). Esto, además de suponer el no retorno de la inversión en educación, genera una pérdida de capital humano para la sociedad receptora y un desaprovechamiento de la inversión realizada por la sociedad de origen (Enjolras, 2007). En este sentido, el empleo no cualificado, que además se da de manera informal en gran parte de los casos, trae consigo una suerte de inestabilidad vital y precariedad socioeconómica especialmente relevante para la población inmigrante, cuya situación administrativa está estrechamente ligada a la laboral (Emakunde, 2012). Asimismo, y

en opinión de las autoras, la ubicación sistemática de la población inmigrante en los sectores precarizados evidencia una situación de discriminación hacia el colectivo y conlleva una segregación socio-económica condenable en base a los valores éticos y derechos básicos de justicia e igualdad.

Es por todo lo anterior que, al considerar las variables que influyen en el fenómeno de la sobrequalificación de las mujeres extranjeras en la CAPV, debemos sopesar la influencia, en términos cualitativos, de la discriminación en el acceso al mercado laboral fruto de la presencia de estereotipos negativos. En este sentido, cabe destacar que la sobrequalificación, de la población extranjera, además de estar compuesta por factores de tipo individual o sociodemográfico como la convalidación de titulaciones, la situación administrativa, el dominio de las lenguas oficiales o la situación familiar; se enmarca en un contexto social y, en consecuencia, se ve influida por factores de tipo estructural. La discriminación, las actitudes de la población de la sociedad receptora, las políticas migratorias, el mercado laboral local o la situación económica, configuran un contexto que incide de manera directa en este fenómeno social.

CONCLUSIONES

El aumento del nivel educativo se ha convertido en una tendencia global. La inversión social, económica y personal en la formación de este capital humano se desaprovecha en algunos casos debido a una serie de desajustes entre formación y mercado laboral, que no puede absorberlo. Aunque el fenómeno de la sobrequalificación, entendida como una situación de discordancia entre empleo desempeñado y nivel formativo, es un fenómeno global que puede afectar a cualquier segmento de la población, hay colectivos en los que se da con mayor intensidad. Entre ellos, destacan la juventud y las personas inmigrantes. Tal y como demuestran las investigaciones previas, entre éstas últimas, las mujeres constituyen un colectivo especialmente vulnerable, ya que pueden experimentar una condición de triple desventaja: por el hecho de ser mujer, inmigrante y trabajadora (Parella, 2003).

La incorporación de la mujer inmigrante al mercado laboral vasco ha sido muy significativa en los últimos 15 años, coincidiendo con la intensificación del fenómeno migratorio en el Estado español en general. En el caso de la CAPV, estas mujeres de origen extranjero responden a un perfil concreto: especialmente, mujer latinoamericana ocupada en el sector de cuidados o servicio doméstico (EPIE, 2014; Emakunde, 2012). También es común el perfil de mujer procedente de Rumanía, cuyo sector de inserción es fundamentalmente el de servicio doméstico y hostelería. Éstas últimas, al igual que las mujeres africanas y chinas se caracterizan por estudios bajos, mientras que las mujeres latinoamericanas, a excepción de las bolivianas, y europeas no comunitarias son de perfil formativo medio-alto.

Como ha demostrado el análisis de la EPIE de 2014, el fenómeno de la sobrequalificación está muy extendido entre la población de origen extranjero, afectando de manera especial a las mujeres. Sin embargo, se detecta una importante variabilidad por origen, siendo las mujeres latinoamericanas (especialmente las de reciente asentamiento) y las procedentes de países de Europa del Este las que mayores tasas de sobrequalificación percibida presentan. Las mujeres africanas, junto con las de origen europeo occidental y chino se caracterizan por un mayor encaje laboral, al haber menos mujeres que afirmen que su puesto de trabajo está por debajo de su nivel formativo.

Estos datos, *a priori*, parecen lógicos, considerando que los factores que inciden en el fenómeno de la sobrequalificación afectan a las mujeres de diferentes orígenes de forma desigual, debido a las características específicas de cada colectivo. Para determinar estos factores y su importancia a la hora de analizar el fenómeno en cuestión, se ha llevado a cabo un análisis de datos multivariante, mediante el cual se han establecido una serie de perfiles teóricos en función de las variables que mejor capacidad explicativa tienen. La primera variable que está muy ligada a la sobrequalificación es el tipo de contrato, que en realidad refleja la calidad del empleo, sobre todo cuando se trata de una situación en la que la persona empleada no dispone de él. El empleo en la economía informal es consecuencia, en muchos casos, de una combinación de factores de presión

que obligan a la persona inmigrante a optar por esta opción. Uno de ellos es la situación administrativa irregular que impide la empleabilidad en el sector formal, condicionando asimismo la elección de trabajo. Otro factor que actúa como obstáculo a la hora de encontrar un empleo cualificado es la barrera lingüística (limitado nivel de conocimiento de castellano, en este caso) que normalmente disminuye las probabilidades de conseguir un empleo encajado, ya que éste requiere un nivel del idioma muy elevado. Aun así, no es aplicable a todos los orígenes de igual manera. De hecho, en el análisis hemos obtenido un perfil con ausencia de sobrecualificación que engloba a mujeres con castellano limitado o mejorable, que a su vez corresponde a la mujer china empleada en el sector de comercio o educación, en cuyo caso el idioma no supone una barrera considerable.

La homologación de la titulación extranjera es otro factor fundamental en la comprensión del fenómeno de la sobrecualificación, puesto que puede llegar a ser un requisito indispensable para acceder a un trabajo cualificado o trabajar en la administración pública. Como es lógico, el fenómeno de la sobrecualificación está más extendido entre aquellas mujeres que no tienen estudios homologados. Es congruente con la información obtenida en los estudios de carácter cualitativo previos (Realise, 2011; 2013), donde se afirmaba que se trata de un proceso largo y costoso tanto en términos económicos como en los personales, ya que requiere tiempo.

Siguiendo con los factores más característicos del acceso al empleo cualificado de la población inmigrante femenina, el hecho de tener familia en el origen se ha revelado como una variable que discrimina a las mujeres a la hora de responder si se sienten sobrecualificadas o no, especialmente en el caso de las mujeres sin contrato laboral y en situación administrativa irregular, actuando como un factor de presión para encontrar un trabajo más rápido y, muchas veces, en condiciones precarias.

Por último, aunque la EPIE no nos permite construir un modelo más completo que incluya no sólo los factores intrínsecos, es importante tener en cuenta también los factores estructurales, ya que el fenómeno de la sobrecualificación no se da aisladamente del contexto en el que se ubica. En este

sentido, la destrucción masiva del empleo que en la CAPV, que empieza a manifestarse sobre todo a partir de 2008, ha contribuido a la intensificación del fenómeno. Al mismo tiempo, la estructura de creencias de la sociedad de acogida actúa como un obstáculo adicional a la hora de acceder a un empleo cualificado, a través de una serie de estereotipos y prejuicios acerca de las personas inmigrantes en general y la desconfianza hacia su titulación y experiencia laboral (Realise, 2011; 2013).

En suma, la combinación de todos estos factores hace que exista un desaprovechamiento del capital humano de las personas inmigrantes, dentro del cual las mujeres inmigrantes constituyen un colectivo especialmente vulnerable. Las consecuencias de esta pérdida de este capital no se dan solamente a nivel colectivo o social (desaprovechamiento de la formación y experiencia), sino también puede llegar a tener consecuencias graves a nivel personal (frustración y precariedad socioeconómica). Es por todo lo anterior que resulta tan relevante estudiar el fenómeno de la sobrecualificación, especialmente, si se busca la construcción de una sociedad más igualitaria, justa y cohesionada.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aysa-Lastra, M. y Cachón, L. (eds.) (2015). *Immigrant Vulnerability and Resilience. Comparative Perspectives on Latin American Immigrants during the Great Recession*. Nueva York: Springer.
- Becker, G. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Bourdieu, P. (2000). *Poder, derecho y clases sociales*. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Cachón, L. (2003). *Inmigración y segmentación de los mercados de trabajo en España*. Sevilla: Centro de Estudios Andaluces.
- Cachón, L. (2006). Discriminación étnica en el mercado laboral. *Puntos de Vista*, 5, 7-26.
- Cachón, L. (2009). En la "España inmigrante": entre la fragilidad de los inmigrantes y las políticas de integración. *Papeles del CEIC*, 1, 1-35.

- Emakunde (ed.) (2012). *Mujeres inmigrantes extranjeras en la CAE*. Vitoria-Gasteiz: Emakunde - Instituto Vasco de la Mujer.
- Enjolras, S. (2007). Diversificación profesional de personas inmigrantes: una propuesta metodológica. Madrid: Bembea.
- EPIE. *Encuesta de la población inmigrante 2010*. [Archivo de datos]. Dpto. de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco.
- EPIE. *Encuesta de la población inmigrante 2014*. [Archivo de datos]. Dpto. de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco.
- Escobar, M. (2007). *El análisis de segmentación: técnicas y aplicaciones de los árboles de clasificación*. Madrid: CIS.
- Eurobarómetro (2012). La discriminación en la UE en 2012. Comisión Europea (en línea). <http://www.nadiesinfuturo.org/de-interes/article/encuesta-del-eurobarometro-2012-de>.
- Eurostat (2011). *Migrants in the EU. A statistical portrait of the first and second generation*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eustat. Instituto Vasco de Estadística. <http://www.eustat.es>
- Fernández, I. y Shershneva, J. (2012). Sobrequalificación de la población inmigrante en la CAPV. *INGURUAK*, 51-52, 449-469.
- Fernández, I. y Shershneva, J. (2013). Sobrequalificación de las mujeres inmigrantes en Bilbao. En M. Silvestre, R. Royo, E. Escudero (eds.), *El empoderamiento de las mujeres como estrategia de intervención social* (pp. 259-273). Bilbao: Universidad de Deusto.
- Freeman, R. (1976). *The Overeducated American*. Nueva York: Academic Press.
- Fullaondo, A., Moreno, G., Martín, M. J., Alonso, I. (2013). *Inmigración, discriminación y mercado laboral en la CAPV*. Leioa: Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco.
- Fundación 1 de Mayo (2015). *El mercado de trabajo en España en 2014. Una recuperación insuficiente y precaria*. Colección Informes, 116.
- García Montalvo, J., Peiró, J. M. (2009). *Análisis de la sobrequalificación y la flexibilidad laboral*. Valencia: Fundación Bancaja-lvie.
- Goldthorpe J. H. (2012). De vuelta a la clase y el estatus: por qué debe reivindicarse una perspectiva sociológica de la desigualdad social. *Reis*, 137, 201-216.
- INE. Instituto Nacional de Estadística. <http://www.ine.es>.
- Herce, J. A., Arévalo, P. et al., (2010). *La Economía del País Vasco, Diagnóstico Estratégico*. Barcelona: Servicio de Estudios la Caixa.
- Izquierdo, A. (coord.) (2008). *El modelo de inmigración y los riesgos de exclusión*. Madrid: Fundación FOESSA.
- Kucel, A. (2010). *The sociology of educational mismatch*. DemoSoc Working Papers, Universidad Pompeu Fabra.
- López, M. R. (2008). Un análisis del desajuste educativo en el primer empleo de los jóvenes. *Principios*, 45-67.
- Martín, M. J., Fullaondo, A., Moreno, G. (2013). Mujer inmigrante y mercado laboral en el País Vasco: un acceso precario al empleo. *Zerbitzuan: Gizarte zerbitzuetarako aldizkaria/Revista de servicios sociales*, 53, 91-107.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2015). Estadísticas, Presupuestos y Estudios. <http://www.seg-social.es/>.
- Muñoz, J. (2012). Evolución del empleo y del paro de las mujeres inmigrantes en el mercado de trabajo español. El impacto de la actual crisis económica. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 30, 115-137.
- OCDE (2007). *International Migration Outlook*.
- Oso, L. y Parella, S. (2012). Inmigración, género y mercado de trabajo: una panorámica de la investigación sobre la inserción laboral de las mujeres inmigrantes en España. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 30, 11-44.
- Pajares, M. (2010). *Inmigración y mercado de trabajo. Informe 2010*. Madrid: Subdirección general de información.
- Parella, S. (2003). *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*. Barcelona: Anthropos.
- Parella, S. (2006). *Las lógicas de la discriminación de las mujeres inmigrantes en el mercado de trabajo. Mecanismos y repercusiones*. Madrid: Puntos de Vista, 5, 29-46.
- REALISE. (2011). Diagnóstico local. Informe ejecutivo elaborado por el Ayuntamiento de Bilbao (en línea).

<https://www.bilbao.net/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobheadername1=Content-disposition&blobheadername2=pragma&blobheadervalue1=attachment%3B+filename%3DDiagnostico+REALISE+cast.pdf&blobheadervalue2=public&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1273826007440&ssbinary=true>.

REALISE. (2013). *La sobrecualificación entre los inmigrantes cualificados en la Unión Europea: Situaciones y enfoques a nivel local*. Informe de resultados del Proyecto Europeo REALISE (en línea). <https://realise2020.wordpress.com/results/>.

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

Servicio Público de Empleo Estatal (2016). *Informe del Mercado de Trabajo de los Extranjeros Estatal Datos 2015*. Madrid: Servicio Público de Empleo Estatal.

Shershneva, J., Emmanuel, C., Fernández, I. (2013). Proyecto tutoras: Igualdad de oportunidades en el acceso a puestos de empleo cualificados. En G. Moreno (ed.), *Inmigración e impacto de la crisis. Anuario de la Inmigración en el País Vasco* (pp. 391-400). Leioa: Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco.

Spence, M. (1973). Job Market Signalling. *Quarterly Journal of Economics*, 355-374.

Thurow, L.C. (1974). *Generating Inequality*. Nueva York: Basic Books.

NOTAS BIBLIOGRÁFICAS

Julia Shershneva profesora adjunta del departamento de Sociología y Trabajo Social (UPV/EHU). Es doctora en Sociología por la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea (2015). Es licenciada en Economía por la Universidad Estatal Politécnica de Volgogrado (Rusia), homologado por el MEC en 2015. Máster Oficial en Migraciones: Conocimiento y gestión de los procesos migratorios (UPV/EHU); Máster Oficial de Investigación Modelos y Áreas de Investigación en Ciencias Sociales (UPV/EHU).

Iraide Fernández Aragón es investigadora predoctoral del departamento de Sociología y trabajo social de la UPV/EHU. Licenciada en Sociología por UPV/EHU. Especialista en análisis de datos por el Centro de Investigaciones Sociológicas (Madrid) y alumna del doctorado de Globalización y Desarrollo de la UPV/EHU. Sus áreas de investigación principales son la sociología urbana, sociología de las migraciones y metodología de investigación.

ANEXO 1

Tabla 8. Áreas de procedencia por rama de actividad, CAPV, % verticales, 2014

	UE Occidental	Rumanía	Europa del Este	Magreb	Argentina, Chile	Colombia, Ecuador, Perú	Bolivia	Paraguay	Brasil, Venezuela, R. Dominicana	Resto América Latina	China	Resto Asia	África Subsahariana	Total
Agricultura	1,5 %													0,1 %
Alimentación				2,2 %		2,2 %								0,5 %
Caucho					1,2 %									0,1 %
I. otros no metálicos	2,1 %													0,2 %
Metalurgia	4,6 %		2,1 %			1,3 %								0,8 %
Cons. maquinaria						1,3 %							13,3 %	0,4 %
Mat. transporte		1,9 %							1,7 %					0,3 %
Manuf. diver						1,2 %	1,2 %							0,4 %
Comercio	12,1 %	3,6 %	17,3 %	17,3 %	16,3 %	9,6 %	2,9 %	2,3 %	13,0 %	3,8 %	68,7 %	16,5 %	8,0 %	11,3 %
Hostelería	16,3 %	34,9 %	14,7 %	14,1 %	27,8 %	15,3 %	11,6 %	8,7 %	23,1 %	8,0 %	20,9 %	9,5 %	18,0 %	16,9 %
Tr. Comunicac	2,1 %		6,3 %		3,0 %									0,7 %
Ins. financieras					1,3 %									0,1 %
Serv. empresas	13,2 %		16,2 %		1,9 %	13,7 %	2,8 %	3,7 %	8,8 %	4,0 %	2,2 %		26,7 %	7,6 %
Admin. Pública	2,1 %			14,3 %		1,2 %								0,9 %
Educación	19,5 %	2,3 %	3,6 %	5,8 %	7,6 %	1,2 %				1,0 %	5,4 %			3,5 %
Sanidad-serv.sociales	9,4 %	2,2 %	3,1 %	13,1 %	11,2 %	9,2 %	15,3 %	0,7 %	12,3 %	2,2 %		4,0 %	2,9 %	7,3 %
Otros ser. comerc.	1 %				8,9 %	1,2 %			7,9 %	2,0 %	1,6 %	4,0 %		2,0 %
Ser. doméstico	16 %	55,1 %	36,7 %	33,2 %	20,9 %	42,4 %	66,1 %	84,6 %	33,2 %	79,0 %	1,2 %	66,0 %	31,0 %	46,8 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos EPIE 2014

Tabla 9. Nacionalidad de origen de los perfiles de sobrecualificación, CAPV, % verticales, 2014

	P1 (100 %)	P2 (73,7 %)	P3 (57,2 %)	P4 (55 %)	P5 (14,6 %)	P6 (0 %)
UE Occidental			9,3 %	4,3 %	25,9 %	
Rumanía		17,7 %	10,4 %	4,7 %	2,9 %	
Europa del Este		27,1 %	2,2 %	7,4 %	6,7 %	33,9 %
Magreb		4,4 %	5 %		10 %	
Argentina, Chile			5 %	10 %	14,2 %	
Colombia, Ecuador, Perú		16,1 %	24,5 %	41,1 %	13,3 %	
Bolivia		2,7 %	5,3 %		4,4 %	
Paraguay		5 %	7,7 %		1,1 %	
Brasil, Venezuela, República Dominicana		9,7 %	9,4 %	28,8 %	10,7 %	
Resto América Latina	100 %	16,0 %	17,4 %	2,5 %	6,3 %	
China			0,7 %	1,1 %	1,7 %	66,1 %
África Subsahariana		1,3 %				
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Nota: $\chi^2(65) = 11.225,248$, $p < .001$

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPIE 2014

Tabla 10. Sector de actividad de los perfiles de sobrequalificación, CAPV, % verticales, 2014

Sector de actividad	P1 (100 %)	P2 (73,7 %)	P3 (57,2 %)	P4 (55 %)	P5 (14,6 %)	P6 (0 %)
I. alimentación				9,4 %		
Comercio		3,8 %	14,6 %	11,0 %	13,7 %	12,8 %
Hostelería		27,9 %	12,6 %	29,7 %	15,1 %	
Administración Pública		4,4 %		5,3 %	6,4 %	
Educación			8,4 %	9,0 %	12,8 %	53,3 %
Sanidad-serv. sociales		3,4 %	5,6 %	17,5 %	15,4 %	
Ser. doméstico	100 %	52,3 %	48,2 %	12,5 %	2,4 %	33,9 %
Serv. empresas		8,1 %	5,9 %	5,7 %	18,9 %	
Otros			4,7 %		14,6 %	
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Nota: $\chi^2(65) = 6716,729, p < .001$

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPIE 2014