



Condiciones de trabajo por género y sobreeducación de egresado(a)s de educación superior en México

Working conditions by gender and overeducation of higher education graduates in México

DOI: <https://doi.org/10.62364/cneip.5.2023.181>

Nancy Pamela Castro Zazueta* ^a, Nancy Rubi Estrada Ledesma* ^a Oscar Gómez González* ^a Felipe Santoyo Telles*

Centro Universitario del Sur de la Universidad de Guadalajara*

Citación | Castro Zaueta, N.P., Estrada Ledesma N. R., Gómez González O., Santoyo Telles, F. (2023). Condiciones de trabajo por género y sobreeducación de egresado(a)s de educación superior en México. *Enseñanza e Investigación en Psicología Nueva Época*, 5(2023), 1-12. <https://doi.org/10.62364/cneip.5.2023.181>

Artículo enviado 23-05-2023, aceptado 18-09-2023, publicado 25-09-2023

Resumen

El objetivo del estudio fue identificar diferencias de condiciones laborales por género y sobreeducación, en una muestra de egresados de educación superior. El diseño fue cuantitativo, no experimental y trasversal, con alcance comparativo. Se utilizó un muestreo no probabilístico consecutivo accidental. Participaron 1,112 trabajadores egresados de educación superior de distintos estados de la República Mexicana, que respondieron un formulario en línea. A partir de los datos recabados se hicieron pruebas de comparación de frecuencias y medianas. Los hallazgos sugieren condiciones laborales diferenciales por género en torno al salario y satisfacción laboral, que están a favor de los varones y egresados con ajuste educativo (sin sobreeducación). Así mismo, se encontró una mayor proporción de formalidad laboral entre las mujeres egresadas con ajuste educativo, que entre las egresadas con sobreeducación.

Palabras clave | condiciones de trabajo, educación superior, género, sobreeducación.

Abstract

The objective of the study was to identify differences in working conditions by gender and overeducation in a sample of higher education graduates. The design was quantitative, non-

Correspondencia:

Nancy Rubi Estrada Ledesma. Orcid. <https://orcid.org/0000-0002-0459-8834> Correo electrónico: nancy.estrada5079@alumnos.udg.mx. Teléfono. 3315693063

* Centro Universitario del Sur, Universidad de Guadalajara. Av. Enrique Arreola Silva 883, Colonia Centro, Ciudad Guzmán, C.P. 49000, Jalisco, México.

^aDoctorado en Psicología con Orientación en Calidad de Vida y Salud, Centro Universitario del Sur de la Universidad de Guadalajara.

Agradecimientos

Los autores agradecen al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACyT) por la beca de manutención para estudios de doctorado con los números respectivos de CVU 961929, CVU 925989 y CVU 1038959.

experimental and cross-sectional, with comparative scope. An accidental non-probabilistic consecutive sampling was used. A total of 1,112 higher education graduates from different states of the Mexican Republic participated in the study, who answered an online form. From the data collected, frequency and median comparison tests were performed. The findings suggest differential labor conditions by gender in terms of wage and job satisfaction, which are in favor of males and graduates with educational adjustment (without overeducation). Likewise, a higher proportion of formal employment was found among female graduates with educational adjustment than among graduates with overeducation.

Keywords | working conditions, higher education, gender, overeducation.

El empleo y la educación son dos dimensiones importantes en la vida que definen la trayectoria y satisfacción laboral de las y los individuos (Valenzuela Sánchez et al., 2018). Se espera que, mediante la educación las personas mejoren sus condiciones de vida (Flores-Crespo et al., 2021) y que a través del empleo tengan la posibilidad de resolver sus necesidades básicas (vivienda, alimento, educación, entretenimiento, etc.), al tiempo que generan un impacto positivo en la sociedad y economía. Por tanto, las condiciones del empleo que desempeñen los individuos deben propiciar su desarrollo humano, bienestar, salud y generar satisfacción. Sin embargo, la globalización y las políticas económicas neoliberales, entre otros factores, han configurado un mercado de trabajo cada vez más exigente y precario, principalmente para los jóvenes profesionistas (Galván Mendoza, 2019), pues tener un nivel educativo superior no garantiza que los graduados tengan un mejor rendimiento laboral y presenten un futuro laboral satisfactorio (Hsiao & Lin, 2018).

El incremento de educación superior y la escasez de demanda de mano de obra altamente calificada ocasionan que la estructura ocupacional no pueda absorber a la totalidad de egresados en empleos que correspondan a su nivel educativo, lo que ocasiona que haya un incremento de profesionistas que ocupan puestos de trabajo que requieren de un menor nivel de estudios. Esta situación es conocida como sobreeducación y se vincula a un desfase de conocimientos y habilidades requeridas para el trabajo y condiciones de laborales precarias (De Santis et al., 2021).

La teoría del capital humano (Becker, 1994) sugiere que la educación conduce a mayores ganancias a través de su impacto en la productividad, sin embargo, en el contexto mexicano esta teoría tiene algunas excepciones (Valenzuela Sánchez et al., 2018), ya que el mercado de trabajo demanda cierta cantidad de profesionistas, entre ellos, unos más preparados que otros, que cuenten con credenciales, certificaciones y títulos educativos. No obstante, este mercado también demanda trabajadores sin credenciales que tengan el requerimiento mínimo de conocimiento y experiencia para realizar el trabajo de un profesionista. En tal caso el mercado laboral excluye y precariza a los trabajadores.

Para algunos egresados de educación superior, la inserción laboral puede ser un proceso problemático a causa de la sobreeducación y subutilización de habilidades. En México, la mayoría de empleos no requieren de educación especializada, por tanto, las y los egresados de educación superior, principalmente quienes están iniciando su trayectoria laboral, son el segmento poblacional que presenta mayor probabilidad de estar sobreeducado y de recibir un salario inferior al de los trabajadores con educación superior que si desempeñan empleos ajustados a su nivel de estudios (Escoto Castillo et al., 2020). Pese a que la sobreeducación es una situación no deseada, en algunos casos, es una medida

que permite a las y los trabajadores menos experimentados compensar la falta de competencias, evitar el desempleo y con el tiempo escalar a un empleo ajustado a su cualificación, e incluso, a su formación académica.

Otra característica sobre la incorporación al sector productivo mexicano es la segregación de género en torno a las ocupaciones. Pese a que la participación laboral femenina ha incrementado de manera importante en los últimos 50 años, su vinculación económica fuera de las actividades domésticas se ha caracterizado por condiciones de empleo precario en términos de salario y oportunidades de ascenso laboral (Peláez González et al., 2020). Si bien los estudios superiores han contribuido a que las mexicanas accedan a empleos de mejor calidad, para muchas su permanencia en el empleo está condicionada por el estado civil y el desempeño de tareas de cuidado (Narváez & Cabrera, 2020), ya que cuando están casadas y tienen niños pequeños, sus posibilidades de movilidad social y de tener mejores oportunidades de empleo disminuyen.

El vínculo entre educación y empleo que presentan las y los egresados de educación superior mexicanos depende del sistema educativo, del mercado laboral y de la fuerza de trabajo. Por tanto, para analizar los factores que pueden ser determinantes en la existencia de brechas de género en torno a las condiciones de trabajo de las y los egresados con y sin sobreeducación se requiere identificar las características de sus condiciones laborales y contrastarlas. En este sentido, el presente estudio tiene como objetivo describir y estimar diferencias en condiciones laborales por género y sobreeducación en de una muestra de egresados de educación superior.

Para la comprensión y desarrollo del objetivo se contextualizan las condiciones de trabajo de las personas egresadas de educación superior en el panorama mexicano.

Contexto actual sobre las condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo son un reflejo de la calidad del empleo que desempeñan las personas (García Murillo & Ulloa Montaña, 2018). Estudios antecedentes sobre condiciones de trabajo en jóvenes y egresados de educación superior de México sugieren que estos ingresan al mercado laboral mayormente en empleos precarios caracterizados por poca estabilidad o trabajo a tiempo parcial, sin seguridad social y con una jornada laboral mayor al límite establecido (Guadarrama et al., 2016; Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico, 2019).

La calidad del empleo depende de la medida en qué las condiciones del trabajo favorecen a las y los trabajadores. Cuando las personas experimentan inestabilidad en el puesto de trabajo (por inexistencia de contrato o por realizar trabajos eventuales), salarios bajos, no presentan seguridad social, desempeñan jornadas laborales superiores a las establecidas por la ley y/o carecen de organización sindical, presentan condiciones de precariedad laboral (Mendoza-González et al., 2020). Si bien estas condiciones suelen vincularse directamente con el desempeño de actividades económicas informales, también pueden presentarse en empleos formales (Medina-Gómez & López-Arellano, 2019).

Debido a la expansión educativa y precarización laboral, la sobreeducación es una situación que acentúa la probabilidad de desempeñar un empleo de baja calidad en México, especialmente para quienes son mujeres, habitan áreas rurales y tienen estatus de cónyuges de los jefes(as) del hogar (Escoto Castillo et al., 2020). En torno a las condiciones de trabajo por género, existe toda una línea de estudios que explican la segregación ocupacional a través de las preferencias o elecciones, que sugieren que las mujeres desempeñan ocupaciones que las penalizan en términos salariales, pero que les permiten interrumpir su participación laboral para poder dedicarse a tareas de cuidado (Lordan & Pischke, 2022).

A continuación, se describen algunas de las condiciones de trabajo más destacados en la literatura en el contexto mexicano.

Formalidad laboral

La incorporación al sector formal en el mercado laboral es un indicador de calidad laboral que garantiza el acceso a la seguridad social. Esta es una prestación y derecho laboral que se otorga a las y los trabajadores para cuidar de su salud y de su núcleo familiar. De acuerdo con datos oficiales sobre el mercado laboral registrados en la Encuesta México Cómo Vamos, durante febrero del 2023 se reportó mayor porcentaje de varones registrados con empleos formales de tiempo completo (61%) que de mujeres (54%) debido a que muchas de ellas priorizan el cuidado de menores, personas enfermas y/o ancianos.

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral, hace referencia a un estado emocional positivo o placentero vinculado a las experiencias laborales de las personas que trabajan (Galván Mendoza, 2019). En el contexto mexicano no hay evidencia contundente sobre diferencias de género en este rubro, sin embargo, en contextos distintos Angulo Pico et al. (2014) encuentran que no hay diferencias de género; mientras que Sánchez Cañizares et al. (2007) sugieren que sí hay diferencias significativas, pero que éstas no son notorias cuando las mujeres presentan más educación.

Duración de la jornada laboral

De acuerdo con la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE, 2019) la jornada laboral promedio en México es de 35 a 48 horas a la semana, sin embargo, según datos de la encuesta México Cómo Vamos (2023) las mujeres dedican 36 horas a la semana al trabajo remunerado mientras que los varones dedican 43 horas. La duración de la jornada suele tener implicaciones en el bienestar de las y los trabajadores; cuando ésta sobrepasa el límite establecido. Los trabajadores presentan condiciones laborales de menor calidad (Guadarrama et al., 2016) y su satisfacción laboral tiende a disminuir, especialmente si también desempeñan actividades de cuidado (De Santis, 2021); como es el caso de las mujeres, quienes además enfrentan mayores dificultades de inserción laboral en empleos que coincidan con su nivel educativo y desempeñan mayores jornadas de tareas domésticas y de cuidado que los varones (Escoto Castillo et al., 2020).

Estabilidad laboral

Una forma de identificar la estabilidad laboral es por medio del contrato. Éste refiere al convenio que los trabajadores (comúnmente asalariados) establecen con su patrón en el que se detallan aspectos de la relación laboral como la duración del empleo (empleo de base, planta, plaza de confianza, etc.) y determina el acceso a prestaciones laborales complementarias al sueldo como seguridad social, fondo para el retiro y fondo de vivienda, entre otras prestaciones (López, 2019).

Si bien, para que haya una relación laboral basta con un acuerdo verbal, quienes tienen un contrato por escrito suelen presentar mejores condiciones de trabajo que quienes no (Guadarrama et al., 2016). De acuerdo con datos de la Encuesta de Ocupación y Empleo de INEGI (2023), durante el año 2022 las mujeres desempeñaron más empleos temporales, con una duración inferior a un año y firmaron un menor número de contratos que los varones, quienes les llevaron ventaja en la contratación de empleos por tiempo indefinido.

Salario

En México, según datos del Centro de Investigación en Política Pública (2022), la brecha de ingresos entre varones y mujeres durante el año 2022 fue del 14 %, lo cual sugiere que por cada 100 pesos mexicanos que recibía un hombre al mes por su trabajo, una mujer recibía 86 pesos; sin embargo, no se especifica si estos desempeñaban las mismas actividades. Por lo que queda la interrogante de si la

brecha salarial se debe a un sesgo en la atribución de crédito por el trabajo que realizan hombres y mujeres, en la cual se favorece más a los primeros o si esto ocurre porque hay segregación ocupacional y sus trayectorias laborales están diferenciadas, pues, algunas mujeres que se convierten en madres reducen sus horas de trabajo y pierden ingresos derivados de la progresión salarial y pensión, de modo que su salario es menor en contraste con los varones (Bennedsen et al. 2022).

El panorama de las condiciones de trabajo anteriormente expuestas alude a que las oportunidades de empleo que ofrece el mercado laboral son distintas para varones y mujeres, siendo ellas las más desfavorecidas (De Santis, 2021). Así pues, es necesario abonar al análisis y discusión sobre las condiciones laborales y segregación de género en las y los jóvenes profesionistas con sobreeducación y ajustados a fin de conocer sus características y obtener información que permita corroborar si las condiciones de trabajo evaluadas siguen desfavoreciendo a las mujeres.

Método

El diseño del estudio fue no experimental con alcance comparativo, de tipo transversal. Mediante un muestreo no probabilístico consecutivo accidental, participaron 1,112 trabajadores egresado(a)s de educación superior con un rango de edad de 25 a 35 años. La recolección de datos se realizó a través de un formulario en línea adaptado en la plataforma de Google Forms durante los meses de octubre a diciembre del 2022. Para ello se contó con la autorización y apoyo de instituciones de educación superior para divulgar el formulario en medios electrónicos y redes sociales (Facebook y Whatsapp).

La incidencia de sobreeducación se calculó a través de método subjetivo. Éste consiste en comparar el nivel educativo real del trabajador con el que percibe necesario para desempeñar su empleo actual (Dolton & Silles, 2008). Se considera a una persona como sobreeducada si declara que su trabajo requiere de un nivel educativo inferior al que presenta y como ajustada si su nivel educativo coincide con el requerido para desempeñar su empleo.

La evaluación de las condiciones de trabajo se realizó de la siguiente forma:

Formalidad laboral. ¿Cuál de las siguientes características presenta el empleo que desempeña actualmente? “a) Es formal. Se encuentra formalizado mediante un contrato de trabajo y ajustado a los requerimientos de la ley”; “b) Es informal. No se encuentra formalizado mediante un contrato de trabajo ni ajustado a requerimiento de la ley”.

Satisfacción laboral. Se implementó la versión de la Escala de Satisfacción laboral de Brayfield y Rothe (1951) adaptada y validada en México por Cernas Ortiz et al. (2018). Este es un instrumento unidimensional de cinco ítems en formato tipo Likert de 1 a 7 (“muy en desacuerdo” a “muy de acuerdo”). La puntuación máxima arrojada por el instrumento es de 35 puntos. El análisis factorial confirmatorio con método de estimación Mínimos Cuadrados Ponderados Robustos realizado a partir de los datos arrojados por el instrumento sugiere que mostró propiedades psicométricas que aluden a una adecuada validez de constructo con índices $\chi^2/gl = 3.264$; RMSEA .045, IC del 95 % [.022, .070]; CFI = .99; TLI = .99; GFI = .99. Los coeficientes de consistencia interna α de Cronbach y ω de McDonald = .91 denotan que el instrumento presenta una adecuada fiabilidad. La invarianza entre grupos de género y sobreeducación/ajuste educativo fue adecuada ya que en cada nivel el CFI no disminuyó en menos de .01 y el RMSEA no incrementó en más de .01.

Duración de la jornada. Aproximadamente ¿Cuántas horas trabaja a la semana?

Estabilidad en el empleo. Seleccione cuál de los siguientes tipos de relaciones contractuales presenta en su empleo: a) No aplica o no existe una relación contractual; b) Contrato temporal o por terminación de tarea; c) Contrato fijo o por tiempo indefinido.

Salario mensual. Indique el ingreso económico mensual obtenido por el desempeño de su actual empleo. El análisis de datos se realizó en el programa SPSS Statistics v.23. Se realizaron análisis descriptivos de las principales variables de estudio y pruebas univariantes de distribución normal Kolmogórov-Smirnov a las escalas de satisfacción laboral, duración de la jornada laboral y salario mensual.

Para estimar si hay diferencias de condiciones de trabajo y satisfacción laboral, por género y sobreeducación, se dividió la muestra en cuatro grupos: (1) mujeres con ajuste educativo, (2) mujeres con sobreeducación, (3) varones con ajuste educativo, (4) y varones con sobreeducación. Con estos grupos, se realizaron análisis de diferencias en cuatro bloques: (1) entre mujeres con ajuste educativo y con sobreeducación; (2) entre varones con ajuste educativo y con sobreeducación; (3) entre mujeres y varones con ajuste educativo; (4) y entre mujeres y varones con sobreeducación.

Para las comparaciones de las categorías de “formalidad en el empleo” y “estabilidad laboral”, de acuerdo al género y presencia de sobreeducación, se realizaron pruebas Chi cuadrado de Pearson; estimando la razón de ventaja “odds ratio” y el tamaño del efecto con la medida v de Cramer; mientras que para estimar diferencias de las escalas de satisfacción laboral, duración de la jornada laboral y salario mensual, de acuerdo al género y presencia de sobreeducación, se realizaron pruebas U de Mann-Whitney, calculando el tamaño del efecto con la r de Rosenthal.

Consideraciones éticas

El estudio forma parte de un proyecto mayor de investigación aprobado (dictamen CE/2022/03) por el Comité de Ética en Investigación de los Posgrados en Psicología con Orientación en Calidad de Vida y Salud de la Universidad de Guadalajara. Y se realizó bajo los lineamientos del Código Ético del Profesional de la Psicología en México, de la Sociedad Mexicana de Psicología.

Resultados

De los 1,112 participantes el 66.27% ($n=737$) son mujeres; el 60.7% ($n = 675$) son soltero(a)s; el 76% ($n=853$) egresó de una universidad pública y sólo el 34.80% ($n=388$) presentaban sobreeducación. En la Tabla 1 se presentan las frecuencias de variables sociodemográficas agrupadas por género.

Tabla 1

Frecuencias de categorías de variables sociodemográficas por género.

Variables sociodemográficas		Mujeres ($n = 737$)		Varones ($n = 375$)	
		Frecuencia	%	Frecuencia	%
Sobreeducación	Ajustado(a)	493	66.9	231	61.6
	Sobreeducado(a)	244	33.1	144	38.4
Estado civil	Soltero(a)	456	61.8	250	66.7
	Casado(a)/ unión libre	281	38.2	125	33.4
Actividades de cuidado	No cuida de otros	477	64.7	267	71.2
	Sí cuida de otros	260	35.3	108	28.8
Tipo de universidad	Privada	182	24.7	77	20.5
	Pública	555	75.3	298	79.5

Las pruebas distribución normal Kolmogórov-Smirnov, realizada con las variables de satisfacción laboral, duración de la jornada laboral y salario mensual, arrojaron valores $p < .05$, por lo que se concluyó que no mostraron distribuciones normales.

En la Tabla 2 se muestran los resultados de las pruebas Chi cuadrado de Pearson para estimar diferencias en las variables categóricas de empleo formal e informal y estabilidad en el empleo. La única asociación significativa resultó entre el ajuste educativo y la formalidad $\chi^2(1) = 4.851$, $p = .028$. Con base en el odds ratio, las mujeres con ajuste educativo reportaron 1.49 veces más tener un empleo formal, que las mujeres con sobreeducación.

Tabla 2

Diferencias de formalidad y estabilidad por género y ajuste educativo

Pares de grupos comparados	Frecuencias por categorías de variables		<i>Odds ratio</i>	χ^2 de Pearson	<i>V</i> de Cramer
Formalidad					
	Formal	Informal			
Varón ajustado	193	38	1.63	3.491	.096
Varón sobreeducado	109	35			
Mujer ajustada	395	98	1.49	4.851*	.081*
Mujer sobreeducada	178	66			
Varón ajustado	193	38	1.26	1.212	.041
Mujer ajustada	395	98			
Varón sobreeducado	109	35	1.15	0.354	.030
Mujer sobreeducada	178	66			
Estabilidad					
	Sí tiene	No tiene			
Varón ajustado	116	115	0.87	0.376	.032
Varón sobreeducado	77	67			
Mujer ajustada	236	257	1.03	0.036	.007
Mujer sobreeducada	115	129			
Varón ajustado	116	115	1.09	0.347	.022
Mujer ajustada	236	257			
Varón sobreeducado	77	67	1.28	1.457	.061
Mujer sobreeducada	115	129			

* = $p < .05$

Las pruebas U de Mann-Whitney arrojaron que las personas con ajuste educativo mostraron significativamente un salario mayor que las sobreeducadas. Los varones ajustados (Mdn = \$13,000) mostraron un mayor salario que el de los sobreeducados (Mdn = \$9,000) $U = 11,774.00$, $z = -4.761$, $p < .001$, $r = -.25$. Similarmente el salario de las mujeres ajustadas (Mdn = \$11,000) fue mayor que el de las sobreeducadas (Mdn = \$8,200) $U = 42,692.00$, $z = -6.422$, $p < .001$, $r = -.24$.

Entre género, los varones mostraron un salario significativamente mayor que las mujeres. Los varones ajustados (Mdn = \$13,000) ganaban un 18.18% más que las mujeres ajustadas (Mdn = \$11,000) $U = 44,065.00$, $z = -4.913$, $p < .001$, $r = -.18$. Y los varones sobreeducados (Mdn = \$9,000) ganaban un 8.9% más que las mujeres sobreeducadas (Mdn = \$8,200) $U = 14,435.50$, $z = -2.938$, $p < .01$, $r = -.15$.

En tanto satisfacción laboral, sólo se encontraron diferencias significativas entre ajustado(a)s y sobreeducado(a)s, pero no entre género. Los varones ajustados (Mdn = 25) mostraron 25% más satisfacción laboral que los sobreeducados (Mdn = 20) $U = 10,555.50$, $z = -5.960$, $p < .001$, $r = -.31$. Similarmente, la satisfacción laboral de las mujeres ajustadas (Mdn = 25) fue mayor (un 25%) que el de las sobreeducadas (Mdn = 20) $U = 40,137.00$, $z = -7.364$, $p < .001$, $r = -.27$.

De las diferencias encontradas, todas mostraron efectos pequeños con valores absolutos de $r < .31$. Además, en tanto horas de trabajo a la semana, no hubo diferencias significativas en ninguna comparación.

Tabla 3

Diferencia satisfacción laboral, duración de la jornada laboral y salario mensual, por género y ajuste educativo

Variables	Medianas por pares de grupos comparados		U	Z	r
	Varón ajustado (n = 231)	Varón sobreeducado (n = 144)			
	<i>Mdn</i>	<i>Mdn</i>			
Ingreso	13,300	9,000	11,774.00***	-4.761	-0.25
Horas de trabajo a la semana	40	40	15,866.00	-.756	-0.04
Satisfacción laboral	25	21	10,555.50***	-5.960	-0.31
	Mujer ajustada (n = 493)	Mujer sobreeducada (n = 244)			
	<i>Mdn</i>	<i>Mdn</i>			
Ingreso	11,000	8,200	42,692.00***	-6.422	-0.24
Horas de trabajo a la semana	40	40	60,028.50	-.044	0.00
Satisfacción laboral	25	20	40,137.00***	-7.364	-0.27
	Varón ajustado (n = 231)	Mujer ajustada (n = 493)			
	<i>Mdn</i>	<i>Mdn</i>			
Ingreso	13,300	11,000	44,065.00***	-4.913	-0.18
Horas de trabajo a la semana	40	40	55,168.50	-.683	-0.03
Satisfacción laboral	25	25	52,059.500	-1.864	-0.07
	Varón sobreeducado (n = 144)	Mujer sobreeducada (n = 244)			
	<i>Mdn</i>	<i>Mdn</i>			
Ingreso	9,000	8,200	14,435.50**	-2.938	-0.15
Horas de trabajo a la semana	40	40	16,340.00	-1.157	-0.06
Satisfacción laboral	21	20	16,845.00	-.678	-0.03

Nota. las unidades de la variable Ingreso son pesos mexicanos. $r = r$ de Rosenthal.

** = $p < .01$; *** = $p < .001$

Discusión

En el presente estudio se analizaron diferencias de género en condiciones laborales de una muestra de personas egresadas de educación superior, con y sin sobreeducación, en México. Los hallazgos sugieren condiciones laborales diferenciales entre género y sobreeducación, en torno al ingreso económico, satisfacción laboral y formalidad laboral.

Los varones sobreeducados ganan un 8.9% más que las mujeres sobreeducadas, mientras que sin sobreeducación, ganan un 18.8 % más que las mujeres ajustadas. Estos hallazgos son congruentes con el de Aina y Pastore (2020), que encuentran que el salario de los egresados sobreeducados es inferior al de los trabajadores ajustados que presentan el mismo nivel de estudios y con Bennedsen et al. (2022), que, además encuentran una menor percepción salarial por parte de las mujeres. Estos resultados invita a reflexionar sobre la influencia negativa que la sobreeducación podría generar en el salario de las y los egresados de este estudio y también, invita a la exploración de situaciones que generan que los varones con y sin sobreeducación perciban un salario superior al de contrapartes femeninas, ya que los datos disponibles en este estudio no permiten conocer si las diferencias salariales a favor de los varones se deben a ocupaciones laborales diferenciadas o que ambos realizan las mismas actividades laborales y pese a ello obtienen pagos distintos.

Al respecto, la evidencia disponible en México sobre ocupaciones sugiere una mayor concentración de la fuerza laboral femenina en actividades de servicios y una baja participación en actividades tradicionalmente consideradas como “masculinas”, entre las cuales destaca el giro de la construcción, transporte y minería (Kuper, 2021), por lo que hay indicios de que la segregación laboral de género en ciertos rubros podría explicar las diferencias salariales en México, sin embargo, hace falta evidencia para comprobarlo.

Las diferencias en satisfacción laboral se encontraron al interior de los grupos de género con y sin sobreeducación. Las mujeres ajustadas mostraron (25%) más satisfacción laboral que sus contrapartes sobreeducadas y, de manera similar, los varones ajustados mostraron (25%) mayor satisfacción laboral que los sobreeducados. Estos hallazgos denotan que para ambos géneros la sobreeducación es una situación que podría repercutir en el cumplimiento de expectativas laborales; lo cual tiene el potencial de afectar la productividad de los trabajadores (Mahy et al., 2015) e incrementar sus deseos de cambiar de empleo (Banerjee et al., 2019), entre otras consecuencias negativas.

Por su parte, la formalidad laboral, mostró ser 1.49 veces mayor en mujeres que desempeñan empleos ajustados. Esto implica que tienen más oportunidades de desempeñarse en actividades laborales que están reguladas por la ley y, por tanto, su derecho a la seguridad se encuentra garantizado; una situación opuesta a la de las trabajadoras sobreeducadas. Pese a que la presencia de formalidad laboral no fue estadísticamente distinta entre los varones con y sin sobreeducación, el porcentaje de informalidad laboral fue mayor en el grupo de sobreeducados, lo cual podría deberse a que en el contexto mexicano la sobreeducación destaca como una situación que conduce a la informalidad laboral (Escoto Castillo et al., 2020).

A pesar de que la duración de la jornada laboral fue similar entre los grupos de comparación (varones y mujeres con y sin sobreeducación), hubo un porcentaje mayor de mujeres desempeñando actividades de cuidado. Debido a que el desempeño de éstas puede determinar su inserción y permanencia en el mercado laboral (Escoto Castillo et al. 2020), valdría la pena indagar en estudios futuros si ello interfiere con las condiciones laborales que presentan, pues en el panorama mexicano reciente Espinoza-Romo et al. (2022) sugieren que las mujeres experimentan un menor bienestar en el trabajo y que muy posiblemente se deba a condiciones socioculturales inherentes a la forma en que se construye el comportamiento de acuerdo al género, pues en contraste con los varones su jornada laboral suele ser más extensa al atender quehaceres domésticos en mayor proporción además de sus actividades laborales.

La estabilidad en el empleo tampoco fue distinta entre los grupos de comparación, no obstante, el porcentaje de empleos estables en varones y mujeres es bajo, lo que podría implicar que la mayoría desempeña o están en riesgo de desempeñar un empleo de baja calidad.

Es importante señalar que en el presente estudio hay casi el doble de participantes mujeres que varones, lo cual, de acuerdo con Field (2009) y Agresti (2012), puede interferir en el resultado de las pruebas de comparación de medianas y la prueba Chi cuadrado, ya que ambas son susceptibles al tamaño de los grupos de comparación, siendo los resultados más precisos en el grupo de mayor tamaño (que en este caso es el grupo de mujeres). Con relación a esto, es probable la mayor participación femenina se deba (en cierta medida) a que en los últimos años hay un mayor porcentaje de mujeres matriculadas y egresadas de educación de educación superior (Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, 2023). Pese a que la participación femenina es un factor que contribuye a la reducción de la brecha salarial y a que las mujeres puedan desempeñar empleos de alta jerarquía y mejor calidad (Peláez González y Rodríguez, 2020), invertir en una carrera universitaria no garantiza que los egresados presenten mejores condiciones de trabajo, especialmente aquellos que desempeñan un empleo con un requerimiento educativo inferior, como es el caso de los participantes de este estudio.

Los hallazgos encontrados sugieren que la expansión educativa superior, en un contexto en el que la capacidad de absorción del mercado de trabajo no es proporcional a la cantidad de egresados, puede generar que la apuesta por la educación superior no rinda los resultados esperados en términos de condiciones de trabajo. Esto es relevante ya que las condiciones de trabajo vinculadas a la sobreeducación también se vinculan con problemáticas de salud pública, como mayor sintomatología de estrés, ansiedad,

depresión, etc. (Hultin et al., 2016).

Cabe señalar que este estudio presentó algunas limitaciones. El tipo de muestreo empleado no permite que los resultados obtenidos sean generalizables a la población. Los participantes presentan al menos tres años de haber egresado de educación superior, por lo que sería importante realizar un estudio longitudinal para indagar si los resultados son convergentes en las diferentes cohortes generacionales, como lo sugieren García Murillo y Ulloa Montaña (2018) y contemplar una muestra representativa de la población de egresados mexicanos que permita que los resultados puedan ser generalizables a este segmento.

Otra limitación presente es que las condiciones de trabajo y el grado de coincidencia entre educación y empleo se han evaluado desde la perspectiva del egresado, por tanto, se recomienda que en futuros estudios se incorpore el análisis de condiciones laborales a partir de la perspectiva de los empleadores junto a la caracterización de las trayectorias laborales de acuerdo con las funciones que desempeñan los egresados. Se exhorta a realizar más estudios sobre educación superior y empleo que indaguen en los beneficios laborales que obtienen los egresados, pues la posibilidad de presentar sobreeducación y condiciones laborales desfavorables son retos presentes en la cotidianidad laboral de los trabajadores mexicanos jóvenes que egresaron de educación superior.

Referencias

- Agresti, A. (2012). *Categorical Data Analysis*. John Wiley & Sons.
- Aina, C., & Pastore, F. (2020). Delayed Graduation and Overeducation in Italy: A Test of the Human Capital Model Versus the Screening Hypothesis. *Social Indicators Research*, 152(2), 533-553. <https://doi.org/10.1007/s11205-020-02446-0>.
- Angulo Pico, G. M., Quejada Pérez, R., & Yáñez Contreras, M. (2012). Educación, mercado de trabajo y satisfacción laboral: El problema de las teorías del capital humano y señalización de mercado. *Revista de la educación superior*, 41(163), 51-66. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-27602012000300002&script=sci_abstract&tlng=pt
- Becker, G. (1994). *Human Capital* [University of Chicago Press Economics Books]. University of Chicago Press. <https://www.nber.org/books-and-chapters/human-capital-theoretical-and-empirical-analysis-special-reference-education-third-edition>
- Bennedsen, M., Larsen, B., & Wei, J. (2022). Gender wage transparency and the gender pay gap: A survey. *Journal of Economic Surveys*, n/a(n/a). <https://doi.org/10.1111/joes.12545>
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307-311. <https://doi.org/10.1037/h0055617>
- Centro de Investigación en Política Pública. (2022). Brecha salarial de género. <https://imco.org.mx/brecha-salarial-de-genero/#:~:text=En%202022%20la%20brecha%20de,una%20mujer%20recibe%2086%20pesos>
- Cernas Ortiz, D. A., Mercado Salgado, P., León Cázares, F., Cernas Ortiz, D. A., Mercado Salgado, P., & León Cázares, F. (2018). Satisfacción laboral y compromiso organizacional: Prueba de equivalencia de medición entre México y Estados Unidos. *Contaduría y administración*, 63(2), 0-0. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.986>
- De Santis, M., Florensa, M., Gáname, M. C., & Moncarz, P. E. (2021). Job Satisfaction of Recent University Graduates in Economics Sciences: The Role of the Match Between Formal Education and Job Requirements. *Journal of Happiness Studies*, 22(7), 3157-3197. Scopus. <https://doi.org/10.1007/s10902-021-00360-x>
- Dolton, P. J., & Silles, M. A. (2008). The effects of over-education on earnings in the graduate labour market. *Economics of Education Review*, 27(2), 125-139. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2006.08.008>

- Flores-Crespo, P., Rodríguez-Arias, N., Flores-Crespo, P., & Rodríguez-Arias, N. (2021). Educación superior tecnológica y movilidad social. Un estudio longitudinal basado en historias de vida. *Revista iberoamericana de educación superior*, 12(33), 39-57. <https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2021.33.856>
- Galván Mendoza, O. (2019). Perspectiva del joven millennial fronterizo acerca de la satisfacción laboral: caso de la industria manufacturera. *Revista THEOMAI*, 40, 124-138. <https://www.redalyc.org/journal/124/12466220009/html/>
- García Murillo, F., & Ulloa Montaña, P. Y. (2018). Condiciones laborales de egresados de Instituciones de Educación Superior en México. *Revista Electronica de Investigacion Educativa*, 20(3), 56-68. <https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.3.1644>
- Guadarrama, R., Hualde, A., & López, S. (2016). La precariedad laboral desde la perspectiva de la heterogeneidad. Una propuesta analítica en Rocío Guadarrama, Alfredo Hualde y Silvia López. En R. Guadarrama, A. Hualde, & S. López (Ed.), *La precariedad laboral en México dimensiones, dinámicas y significados* (13-41). El Colegio de la Frontera Norte.
- Hsiao, J.-M., & Lin, D.-S. (2018). The Impacts of Working Conditions and Employee Competences of Fresh Graduates on Job Expertise, Salary and Job Satisfaction. *Journal of Reviews on Global Economics*, 7, 246-259. https://econpapers.repec.org/article/lifjrgelg/v_3a7_3ay_3a2018_3ap_3a246-259.htm
- Hultin, H., Lundberg, M., Lundin, A., & Magnusson, C. (2016). Do overeducated individuals have increased risks of ill health?: A Swedish population-based cohort study. *Sociology of Health & Illness*, 38(6), 980-995. <https://doi.org/10.1111/1467-9566.12419>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2023). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, diciembre 2022*. INEGI. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/app/saladeprensa/noticia.html?id=7925>
- Kuper, G. Z. (2021). Las mujeres en México. Empleo, educación y techo de cristal. *Pluralidad y Consenso*, 11(47), 70-75. <http://www.revista.ibd.senado.gob.mx/index.php/PluralidadyConsenso/article/viewFile/716/676>
- López, M. G. (2019). Flexibilidad y precariedad laboral en Jalisco en el siglo XXI. In Trabajo, exclusión y segregación urbana, *El impacto de las políticas gubernamentales en el mercado de trabajo y el territorio en la Zona Metropolitana de Guadalajara* (pp. 23-48). Universidad de Guadalajara. <http://148.202.6.72/apoyoeditorial/content/trabajo-exclusi%C3%B3n-y-segregaci%C3%B3n-urbana-el-impacto-de-las-pol%C3%ADticas-gubernamentales-en-el>
- Lordan, G., & Pischke, J.-S. (2022). Does Rosie Like Riveting? Male and Female Occupational Choices. *Economica*, 89(353), 110-130. <https://doi.org/10.1111/ecca.12390>
- Mahy, B., Rycx, F., & Vermeylen, G. (2015). Educational Mismatch and Firm Productivity: Do Skills, Technology and Uncertainty Matter? *De Economist*, 163(2), 233-262. <https://doi.org/10.1007/s10645-015-9251-2>
- Medina-Gómez, O., & López-Arellano, O. (2019). Informalidad laboral y derecho a la salud en México, un análisis crítico. *Ciência & Saúde Coletiva*, 24, 2583-2592. <https://doi.org/10.1590/1413-81232018247.14342017>
- Mendoza-González, M. Á., Cruz-Calderón, S. F., Valdivia-López, M. (2020). Niveles y subniveles de precariedad extrema en México: Una metodología de grupos con condiciones laborales ordenadas. *Estudios demográficos y urbanos*, 35(2), 405-448. <https://doi.org/10.24201/edu.v35i2.1784>
- México como vamos. (16 de septiembre de 2023). Mercado laboral y brechas de género. Disponible en <https://mexicocomovamos.mx/mercado-laboral-y-genero/>
- Narváez, Y. V., & Cabrera, M. D. D. (2020). Violencia y desigualdad laboral en México: revisión teórica desde una perspectiva de género. *Andamios*, 17(42), 423-440. <https://doi.org/10.29092/uacm.v17i42.750>

- Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE). (2019). *Horas trabajadas*.
<https://www.oecd.org/espanol/estadisticas/horas-trabajadas.htm>
- Peláez González, C., & Rodríguez, S. A. (2020). Género, trabajo y educación: diferencias entre hombres y mujeres en la entrada al primer empleo. *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género de El Colegio de México*, 6, 1–37. <https://doi.org/10.24201/reg.v6i0.494>
- Sánchez-Cañizares, S., López-Guzmán Guzmán, T., & Millán Vázquez de la Torre, M. G. (2007). La satisfacción laboral en los establecimientos hoteleros: Análisis empírico en la provincia de Córdoba. *Cuadernos de turismo*, 20, 223-250. <https://revistas.um.es/turismo/article/view/12921>
- Valenzuela Sánchez, N. A., Alonso Bajo, R., & Moreno Treviño, J. O. (2018). Desajuste educativo en el mercado laboral de México y sus efectos en los salarios. *Revista De Economía, Facultad De Economía, Universidad Autónoma De Yucatán*, 35(91), 65–92. <https://doi.org/https://doi.org/10.33937/reveco.2018.96>