

INFORME FINAL: COMPONENTE B2 / ARTÍCULO AUTOCONTENIDO

Resumen

El mercado de trabajo argentino, en el contexto de entrada en la recesión y crisis del modelo de convertibilidad y en línea con el resto de los países latinoamericanos, presentó diversas características estructurales, entre ellas un elevado desempleo abierto que condicionó el acceso al empleo en todos los niveles educativos.

La temática del presente proyecto se centra en un fenómeno que ha tendido a crecer en Argentina y en América Latina en general durante la década de los 90', la situación de aquellos ocupados que se encuentran trabajando en actividades que requieren un nivel educativo inferior al que ellos poseen. La literatura anglosajona se refiere a este desajuste entre el nivel educativo alcanzado por un individuo y la formación solicitada para su empleo con el término de “overeducation” (sobrecualificación), mientras que en la literatura francesa es conocido como “declassement” (desclasamiento). Es de nuestro particular interés estudiar la sobrecualificación como característica ocupacional entre los jóvenes ocupados asalariados de 18 a 30 años de Argentina en el período 1995-2003, cuando empeoraron fuertemente las condiciones de acceso a un empleo acorde al nivel educativo de los individuos.

INFORME FINAL: COMPONENTE B2 / ARTÍCULO AUTOCONTENIDO

Índice

Resumen	1
Introducción: Objetivos y relevancia de la problemática bajo estudio.....	3
Sección I: Antecedentes del tema. Algunas cuestiones conceptuales y metodológicas	5
Sección II: Análisis empírico de la sobreeducación en Argentina.....	12
II.1.Rondando el problema: Primeros resultados empíricos	13
II.2. Resultados de la estimación econométrica.....	22
Sección III. Un debate político e ideológico	24
Bibliografía.....	29

INFORME FINAL: COMPONENTE B2 / ARTÍCULO AUTOCONTENIDO

Introducción: Objetivos y relevancia de la problemática bajo estudio.

Los países de la región de América Latina y el Caribe han transitado algunos desarrollos similares durante los noventa, y en muchos casos se han implementado políticas económicas y de empleo altamente análogas a las adoptadas en Argentina. En este sentido y siguiendo las tendencias de los países de la región, el mercado de trabajo argentino, exhibió nuevos atributos, a saber; un elevado desempleo abierto, un incremento de la oferta de trabajo disponible, un frágil comportamiento de la demanda de trabajo y un fuerte proceso de precariedad e inestabilidad laboral. En paralelo, se incrementó el nivel educacional medido en años de la población en general y de la fuerza de trabajo en particular.

Para América Latina, Juan Carlos Tedesco (2001)ⁱ registra que la cobertura en educación secundaria alcanza los niveles de los países desarrollados hace 20 años. Según la Encuesta de Desarrollo Social del Siempro (1997) para Argentina se ha comprobado una expansión educativa a través del acceso generalizado al nivel primario, que se tradujo en una mayor tasa de pase hacia la educación secundaria, requisito indispensable en los 90 para acceder a puestos de trabajo estables. Si bien esta situación afecta también -aunque en menor medida- a otros grupos generacionales, involucra en forma particular a la población joven, que son un grupo generacionalmente beneficiado con mayor nivel educativo, puesto que se encuentra entre los más favorecidos por las políticas educativas de las últimas décadas, registrando así mejor perfil educativo que los trabajadores de más edad (Riquelme, 2000ⁱⁱ). Se plantea de esta manera un fenómeno paradójico en el grupo de jóvenes que a pesar de poseer en promedio mayor cantidad de años de escolaridad que otras generaciones, es uno de los sectores sociales más marginados en el ámbito laboral. No obstante, la expansión cuantitativa en años de escolaridad es relativa cuando se observan dificultades cualitativas del perfil educativo (Salvia A. y Miranda; 1998)ⁱⁱⁱ.

Salvia y Tuñón^{iv} (2003) observan que el problema de empleo juvenil debe centrarse en la relación entre el sistema educativo y el mercado de trabajo, ya que el primero es quien

INFORME FINAL: COMPONENTE B2 / ARTÍCULO AUTOCONTENIDO

determina en última instancia una dinámica particular en el segundo. Pero ¿es el sistema educativo el que no se ajusta a la demanda del mercado de trabajo? o ¿es el mercado de trabajo el que no posee capacidad de absorber dichas calificaciones?. Este interrogante surge necesariamente, si tenemos en cuenta que entre estos dos complejos mundos se plantea una relación dialéctica general que se definirá en las particularidades históricas de cada sociedad. El actual contexto transformado por los cambios en las relaciones de trabajo, da marco a un nuevo espacio de vinculación (Spinosa, 1999)^v

Por ello resulta pertinente estudiar las causas por las cuales los jóvenes se encuentran trabajando en actividades que requieren un nivel educativo que difiere del que ellos poseen. El “desajuste educativo” ha sido objeto de interés de diversas disciplinas. En tal sentido, Duncan y Hoffman (1981)^{vi} establecieron una distinción entre el nivel educativo alcanzado por una persona y la formación solicitada para su empleo. La literatura se ha referido a éste fenómeno con los términos de sobreeducación o sobrecalificación para indicar un nivel educativo superior al requerido en el puesto de trabajo, mientras que subeducación o infracalificación estaría señalando un nivel educativo inferior al requerido. Las características distintivas de un empleo (llamadas con frecuencia “requisitos de un empleo”) son múltiples. Por lo tanto, vincular al individuo con la ocupación no es una cuestión simple, puesto que las calificaciones constituyen solo un elemento en la determinación de su articulación. No obstante, es un paso en la dirección correcta (Hartog, 1999)^{vii}.

El objetivo del presente trabajo es indagar el vínculo entre el sistema educativo formal y el mercado de trabajo: la sobreeducación como característica ocupacional entre los jóvenes ocupados asalariados de 18 a 30 años de Argentina en el período 1995-2003, cuando empeoraron fuertemente las condiciones de acceso a un empleo acorde al nivel educativo de los individuos. Para ello, en la primera sección se realizará una revisión interdisciplinaria del concepto de sobreeducación en sus dimensiones teóricas y operativas. En una segunda etapa se presentará un análisis empírico en dos fases. La primera consta de

INFORME FINAL: COMPONENTE B2 / ARTÍCULO AUTOCONTENIDO

un análisis estadístico preliminar para observar las características sociodemográficas; algunos atributos propios del lugar de trabajo de los jóvenes asalariados sobrecalificados; algunas características socioeconómicas del hogar desde donde socializan. En una instancia siguiente, se estimará un modelo probit para modelar la probabilidad de sobrecalificación para los jóvenes asalariados. Por último, abordaremos una sección propositiva que pretende rescatar el carácter conflictivo que se encuentra detrás del concepto de sobrecalificación.

Sección I: Antecedentes del tema. Algunas cuestiones conceptuales y metodológicas

Un rápido vistazo a la literatura de la sobreeducación nos muestra que no es uniforme su definición. Disciplinas como la economía del trabajo y la sociología de la educación, han trabajado la noción de sobrecalificación desde distintas perspectivas. Mientras algunos autores la toman como declive de la posición económica de los individuos altamente educados -a consecuencia de una reducción relativa en los rendimientos monetarios de la educación superior- (Freeman, 1976^{viii}; Rumberger, 1984^{ix}); otros enfoques ponen el acento en el incumplimiento de las expectativas laborales, desde el punto de vista intelectual, de los individuos altamente educados (Berg, 1970^x; Golladay, 1976^{xi}). En este artículo trabajadores sobreeducados, serían aquellos que poseen un nivel educativo superior al requerido para desempeñar la actividad en la que se encuentran empleados (Rumberger 1981^{xii}; Hartog y Oosterbeek 1988^{xiii}).

La acepción más usualmente utilizada en la literatura anglosajona es la de *overeducation* (sobreeducación), mientras que en la literatura francesa se refiere a este desajuste educativo con el término de *declassement* (desclasamiento). El énfasis puesto en el término radica en el hincapié que se pretende realizar sobre la ineficacia del sistema educativo para aportar los requerimientos educacionales del mercado de trabajo (Sicherman, 1991)^{xiv}. Es decir, se presenta con una clara connotación política la idea de derroche en inversión educativa

INFORME FINAL: COMPONENTE B2 / ARTÍCULO AUTOCONTENIDO

como estrategia productiva (Freeman, 1976; Hartog, 1999)¹. Entendiendo que los requisitos de calificación están en directa relación con la clasificación de los puestos de trabajo, emplearemos el término de sobrecalificación.

Varias investigaciones que intentan explicar este fenómeno giran en torno a la idea avanzada y consensuada de la tradicional hipótesis de la existencia de una sobreoferta de calificaciones en comparación con lo que se demanda. En esta mirada de la sobrecalificación se asume que hay un nivel de calificaciones asociado a un tipo determinado de empleo. De esta forma, cuando la estructura de calificaciones no se corresponde con la estructura ocupacional, es a causa de la insuficiente orientación del sistema educativo a las necesidades del aparato productivo. Esta línea de investigación, aborda la problemática de la sobrecalificación tomando las calificaciones como un stock homogéneo de capital humano: trabajadores con igual nivel de instrucción son perfectamente sustitutos (Halaby, 1994^{xv}). Estos enfoques comúnmente asumen que la sobrecalificación no existe en el largo plazo- donde todas las habilidades son ampliamente utilizadas- acorde con la idea subyacente de una asignación eficiente de recursos.

Las posturas teóricas que consideran la calificación como el nivel de instrucción de la persona, en una acepción acabada y determinista, dejan de lado diferencias en la calidad de resultados de la enseñanza y/o diferencias en los contenidos curriculares. En síntesis, un mismo nivel de titulación certificaría un determinado nivel de calificación. A continuación se realiza una breve exposición de las mismas.

Una versión simplificada de la *teoría del capital humano* sostiene que la sobreeducación es un fenómeno temporario de desequilibrio, resultante de la falta de coordinación entre firmas e individuos que ajustan su requerimiento educacional e inversiones a cambios en la

¹ Las motivaciones de estos estudios en la década del setenta reside en la expansión de la educación superior en EEUU y la caída en la tasa de retorno de los títulos universitarios, que es atribuida a un exceso de oferta de graduados universitarios.

INFORME FINAL: COMPONENTE B2 / ARTÍCULO AUTOCONTENIDO

demanda y la oferta. Con la misma idea, *la teoría del mismatch* atribuyen a rigideces² en el mercado de trabajo y problemas de información un obstáculo para que mercado de trabajo se ubique en el punto más eficiente. De esta forma, los trabajadores más calificados aceptan ocupar puestos de trabajo menos calificados por ausencia de información (problemas de “matching”) o por elección del trabajador de invertir en capacitación específica trabajando por un período de tiempo en un puesto de menores requerimientos educacionales (Tsang y Levin, 1985^{xvi}).

Sin embargo, siguiendo a Rozenblatt (1999)^{xvii} no existe una definición absoluta de calificación. Este concepto se encuentra entre las cualidades propias del asalariado y las cualidades estrictamente requeridas en el puesto de trabajo. Las primeras se encuentran asociadas no solo al mundo de la educación sino también a la experiencia (el mundo del trabajo). De esta forma, otros enfoques ubican el término de calificaciones en la historia de una sociedad determinada: son todas las capacidades y destrezas que los trabajadores ponen en juego en el proceso de trabajo.

Bajo este alcance de las calificaciones hasta el mundo del trabajo, Alba y Ramírez^{xviii} sugieren la existencia de un trade-off entre nivel de instrucción y experiencia. En la misma línea, Sicherman (1991)^{xix} argumenta que, durante cierto tiempo a lo largo de su vida laboral, los trabajadores podrán tener empleos que los provean de habilidades que en un futuro próximo les permitirán alcanzar puestos que requieren mayor nivel de calificación; en otras palabras, trabajadores sobreducados poseen tasas más altas de *movilidad ocupacional*. Alternativamente Groot (1996)^{xx} advierte que la calidad educativa puede haber cambiado y los jóvenes haber recibido una formación inferior.

² Green et al (2001) asocian la rigidez del mercado de trabajo con situaciones familiares, por ejemplo la presencia de chicos podría impedir que acepten trabajos más apropiados. Estos autores encuentran que trabajadores con familia- especialmente trabajadores part-time- son más probables de encontrar entre la fila de los sobrecualificados.

INFORME FINAL: COMPONENTE B2 / ARTÍCULO AUTOCONTENIDO

En suma, de ser concretadas las predicciones de las teorías antepuestas, debería hallarse que los jóvenes ocupados aceptarían trabajar en puestos de menor calificación que la adquirida. Ello sería el resultado de una elección de racionalidad limitada a la información que tienen disponible, puesto que evalúan su carencia en experiencia u otras formas alternativas de capital humano, pero proyectando que su situación sería transitoria puesto que en el corto plazo irán adquiriendo experiencia y habilidades, que les permitirá alcanzar puestos cada vez más acorde a su nivel educativo y de esta manera reducir el grado de sobreeducación.

Pero ¿es la sobreeducación meramente temporaria? ¿Existe una relación inversa entre sobreformación y experiencia en el mercado de trabajo? Alternativamente, los modelos de “*signalling*” (Spence, 1973)^{xxi} argumentan que la educación es utilizada por los empleadores como un “proxy” de capacidades que señalaría a los más competentes (con mejor perfil para el empleo) puesto que los primeros poseen limitaciones para conocer la verdadera productividad de los postulantes a un puesto de trabajo. Se asume que quienes invirtieron en educación son los más hábiles y poseen un costo marginal no pecuniario más bajo que quienes no lo hicieron. Así los trabajadores más educados serían también los más productivos. De esta forma, los individuos invierten en su formación para producir señales de productividad a los empleadores. Un aumento en la oferta de trabajadores formados, induce a las firmas a elevar sus requerimientos mínimos educacionales, para asegurarse de contratar solo a aquellos individuos con las habilidades necesarias. Por lo tanto, la sobreeducación aumentaría con el tiempo a menos que el contenido del trabajo sea acrecentado de algún modo. Siguiendo a Lichtenberger^{xxii} (1992) la calificación estaría siempre en la intersección entre algo individual (sus cualidades) y algo social (la manera de calificar o darle un valor a esas cualidades). En la medida en que cambie la escala de valoración de los requerimientos educacionales, sin interrogarse acerca del contenido del trabajo, se acelerará la precarización y la marginación de aquellos empleos que no requerían una habilidad especial de la persona. Maurizio(2001)^{xxiii} observa que investigaciones empíricas para países desarrollados, denotan que se elevaron los requerimientos educacionales para actividades que siguen siendo esencialmente las mismas.

INFORME FINAL: COMPONENTE B2 / ARTÍCULO AUTOCONTENIDO

Otro enfoque con implicaciones similares es el *modelo de competencias por puestos de trabajo* de Thurow (1975)^{xxiv}. La idea es que un incremento en la oferta de trabajadores educados se traducirá en que los más capacitados desplazarán a los menos capacitados, con lo cual los primeros obtendrán puestos de trabajo que requieren niveles de educación por debajo de su formación. En la medida que los trabajadores necesitan adquirir más formación para mantener su posición en el mercado de trabajo, podría esperarse que el nivel de sobreeducación aumente también. Como los requerimientos educacionales no estarían indicando un incremento efectivo de las necesidades de calificación, estaríamos frente a un ensanchamiento creciente de la brecha entre los niveles de educación reales y requeridos (Rumberger, 1981)^{xi}.

En síntesis, los requerimientos del puesto de trabajo cubren muchas dimensiones y la educación requerida es solo una de ellas que condensa mucha información. A pesar de sus limitaciones, Hartog (2000)^{xxv} nos advierte que es un paso en la dirección correcta. Hasta el momento, la operacionalización del concepto de sobreeducación podría clasificarse en tres definiciones: (i) el externo; (ii) el estadístico; y (iii) el subjetivo.

En la literatura internacional se advierte que las distintas definiciones conducen a diferencias significativas en la incidencia de la sobrecalificación.(Groot, Masen, Van den Brink,2000^{xxvi}). Se advierte que ninguna de las tres se prefiere sobre las otras, cada una presenta sus ventajas y desventajas.

- El método externo: Algunos lo llaman método objetivo o JA –“Job Analysis” : Este método se basa en el examen efectuado por analistas ocupacionales acerca de las calificaciones requeridas por cada grupo ocupacional. Los requerimientos establecidos por los analistas se comparan posteriormente con el nivel educativo efectivamente alcanzado por los trabajadores en cada categoría ocupacional.

El ejemplo más elaborado es el DOT (Dictionary of Occupation Titles) de EE.UU. El DOT, aparecido por primera vez en 1939, proporciona información sobre los

INFORME FINAL: COMPONENTE B2 / ARTÍCULO AUTOCONTENIDO

requerimientos educativos para un amplio rango de ocupaciones. Se puede mencionar el código ARBI holandés como su equivalente en Europa. (Madrigal Bajo, M 2003)^{xxvii} La definición sistemática de los requerimientos del trabajo, es una fuente atractiva en materia de objetividad, claras definiciones y detalladas instrucciones de medición. Sin embargo los cuidados necesarios en un análisis sistemático puede ser costoso de llevar a cabo en gran escala. Algunos autores, sugieren que en amplios intervalos de tiempo, algunas publicaciones del DOT son una simple copia de ediciones anteriores (Hartog, 2000). En este sentido, son poco confiables la evaluación hecha de cambios en la estructura de trabajo recabadas por este tipo de metodología (Cain, Treiman, 1981)^{xxviii} En síntesis, en términos teóricos, el método objetivo se perfila como el más adecuado, aunque en términos prácticos, debido a la no factibilidad de una actualización, lleva la discusión en la elección de una segunda mejor opción.

- El método subjetivo o “Worker Self-assessment” Se presenta en dos formas, una consiste en preguntarle directamente al trabajador si está sobre o subcalificado para desempeñar su trabajo actual, la otra variante desglosa la pregunta en dos momentos, en el primero se pregunta cuál es el nivel educativo apropiado para su trabajo y posteriormente compara esta respuesta con el nivel educativo del trabajador. Las críticas a este método tiene que ver con la naturaleza subjetiva del mismo, en el sentido que al depender de la percepción misma del trabajador, sin instrucciones demasiado rigurosas, los trabajadores pueden inflar los requerimientos de su trabajo, para elevar su estatus ocupacional. O simplemente ellos pueden reproducir los estándares de contratación aplicados por los empresarios (Dolton and Vignoles^{xxix}, 2000; Hartog, 2000).
- El método estadístico: La educación requerida por el puesto de trabajo se mide en función de la distribución de los niveles educativos dentro de cada ocupación. Fueron pioneros en este método Verdugo & Verdugo (1988)^{xxx}, ellos consideran que un trabajador esta sobreducado si su educación supera en un desvío estándar el nivel

INFORME FINAL: COMPONENTE B2 / ARTÍCULO AUTOCONTENIDO

educativo promedio de su categoría ocupacional. En otra versión, de este método Kiker *et al.* (1997)^{xxxi} utilizan alternativamente a la media, la moda. Así, el nivel educativo adecuado para desempeñar una ocupación es aquél predominante entre los trabajadores de dicha ocupación. El argumento es que la moda es menos sensible a los cambios tecnológicos. Asimismo, arguyen que las estimaciones procedentes de esta versión alternativa del método estadístico, son mas acordes con las estimaciones que surgen de los otros métodos.

Mendes de Oliveira *et al.* (2000)^{xxxii} mejoran esta versión del método introduciendo como condición adicional que la moda debe abarcar u mínimo de un 60% de trabajadores dentro de cada ocupación , para sortear problemas de estimación basados en el tamaño de la muestra.

La principal ventaja de este método es el hecho de que requiere poca información, puesto que es suficiente con conocer el nivel educativo de los trabajadores. La principal desventaja se deriva de utilizar datos efectivos: la sobrecalificación es un desvío de situación actual, es decir de la distribución actual de los niveles educativos. Si la mayoría de los trabajadores de una ocupación tienen más educación que la requerida por el puesto de trabajo, la media (o la moda) estará sesgada hacia arriba, y se encontraran menos sobreducados de los que “realmente” existen. (i.e definidos desde los requerimientos que establece exógenamente un analista o desde el propio trabajador) (Kiker *et al.* (1997))^{xxxiii}

A pesar de las críticas, quienes defienden el método estadístico argumentan que precisamente por basarse en la distribución actual de los niveles educativos puede por su misma concepción ser una fuente importante de autocorrección por cuanto reflejan automáticamente los cambios en la estructura de cualificaciones de cada ocupación.

INFORME FINAL: COMPONENTE B2 / ARTÍCULO AUTOCONTENIDO

Debido a que en Argentina no existen encuestas realizadas a trabajadores que reporten esta clase de información, ni un registro como el DOT americano (Dictionary of occupational titles)³ emplearemos el método estadístico.

Sección II: Análisis empírico de la sobreeducación en Argentina

Esta sección apunta a la discusión de las estimaciones preliminares que se derivan del análisis exploratorio sobre las variables con las que podría estar asociada la sobreeducación en el caso de los jóvenes para el período 1995-2003. Como advirtiéramos oportunamente, es de nuestro interés centrarnos en el tipo de inserción ocupacional, a partir de la perspectiva que nos ofrece la relación dialéctica entre educación y trabajo, desde que los jóvenes se enfrentan con un mercado laboral cada vez más estrecho severo y selectivo que demanda mayores niveles educativos, competencias básicas sociolaborales y experiencia laboral que no pueden acreditar (Salvia y Tuñón, 2003).

Asimismo se presentarán el análisis estadístico que establece, de manera introductoria, las características sociodemográficas (i.e sexo, edad, experiencia, nivel educativo, estado civil), algunos atributos propios del lugar de trabajo (i.e rama de actividad, tamaño del establecimiento, si es publico o privado) y algunas características del hogar al que pertenecen los jóvenes asalariados sobrecualificados (i.e decil de ingresos del hogar , cantidad de miembros por preceptor). En una segunda instancia se presentarán los resultados del modelo probit, para el total de aglomerados pero tomando el período 1995-2003.

³ Asimismo cabe señalar que Mauricio (2001) estima el grado de sobreeducación para Argentina utilizando el DOT americano, suponiendo que como los EEUU son tecnológicamente más desarrollados que nuestro país, los requerimientos educacionales señalados por el mencionado diccionario estarían marcando un máximo de educación requerida por el puesto de trabajo y así establecería un mínimo de sobreeducación en Argentina.

INFORME FINAL: COMPONENTE B2 / ARTÍCULO AUTOCONTENIDO

II.1. Rondando el problema: Primeros resultados empíricos

Luego de realizar una profunda revisión de la literatura específica sobre nuestro objeto de estudio, nos hemos encontrado con varias dificultades para conceptualizar y mensurar la sobrecualificación. Debido a ello, surgió la necesidad de plantear un conjunto de decisiones teórico-metodológicas en pos de agudizar la mirada sobre las distintas dimensiones de la problemática bajo estudio. En particular, a nivel teórico, se examinó el problema de la utilizar los marcos de interpretación de los países centrales para conocer las particularidades de la problemática abordada.

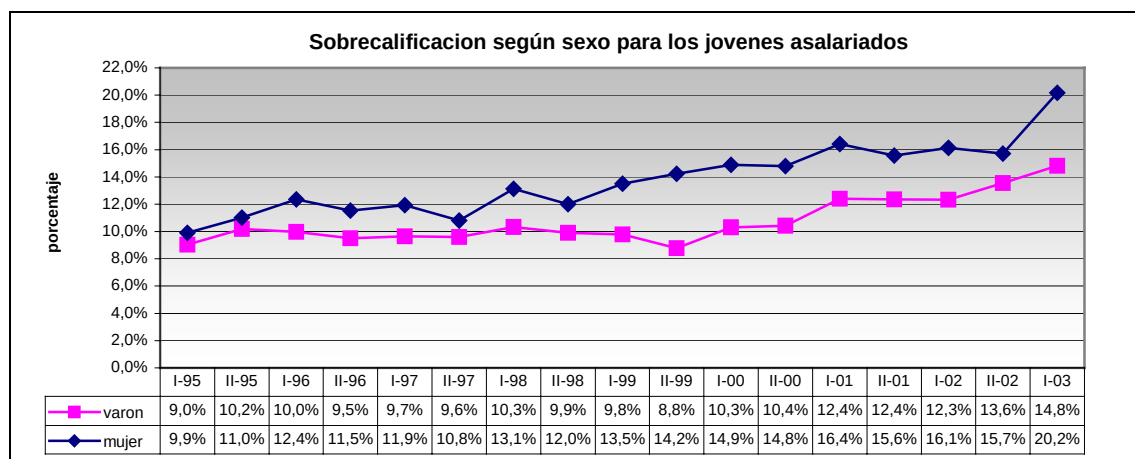
En una exploración preliminar, considerando las características sociodemográficas, podemos observar en primer lugar que en el grupo de los jóvenes afecta más a las mujeres que a los hombres⁴. La literatura internacional ha tratado estas diferencias de género especialmente centrándose en la distribución de oportunidades de empleo en los mercados regionales. En este sentido, Büchel (2000)^{xxxiv} demostró para Alemania que las mujeres casadas corren un riesgo más alto de trabajar en empleos para los cuales están sobreducadas, especialmente cuando viven en un mercado regional pequeño. En la misma línea, Rowental (1998)^{xxxv} señala que los hijos restringen a las mujeres casadas en su movilidad espacial, incrementando aun más los riesgos de sobreducción. Estos autores, asumen que las oportunidades de empleo podrían determinarse principalmente en el ámbito regional. Pionero en esta línea de investigación sobre los determinantes espaciales de la sobrecualificación Frank (1978)^{xxxvi} realiza un trabajo teórico en el que indican que en las familias, las oportunidades de empleo de la esposa se restringen al mercado regional elegido por su esposo. De esta forma la mujer correría un riesgo más alto de sobreducción que su marido. Varios autores han testeado la teoría de sobrecualificación diferencial de Frank con resultados ambiguos. Estudios empíricos de Mc. Goldrick y Rosbts (1996)^{xxxvii} los condujeron a rechazar la teoría. Por otra parte, En un marco más amplio, Büchel Martel-

⁴ Mientras que en el grupo de los adultos no es tan clara esta diferencia: solo hacia el final del período el porcentaje de mujeres sobrecualificadas aumenta a una tasa más rápida que para los varones. Por otra parte en para el conjunto de los asalariados, la sobrecualificación afecta a hombres y mujeres en proporciones similares.

INFORME FINAL: COMPONENTE B2 / ARTÍCULO AUTOCONTENIDO

Van Ham (2002)^{xxxviii} postulan que la movilidad espacial es un medio para evitar la sobrededucación, cuando la distribución de las oportunidades de empleo convenientes a su nivel educativo no favorece a su lugar de residencia.

A éstas cuestiones locales ha prestado poca atención la extensa literatura concerniente a la sobrededucación, y no se ha tratado en Argentina. Sin embargo, entre explicaciones más acordes con la realidad Argentina y latinoamericana, un factor tradicionalmente declarado como patrón de discriminación sobre las posibilidades y los tipos de inserción laboral es la condición de género. Diversos trabajos sobre tendencias educativas en Argentina indican que en las últimas décadas las mujeres han tenido logros educativos superiores a sus pares masculinos, pero ellas necesitan mayores credenciales que un varón para acceder al mismo tipo de empleo. Los diferenciales de salario por género, están como telón de fondo en este escenario.



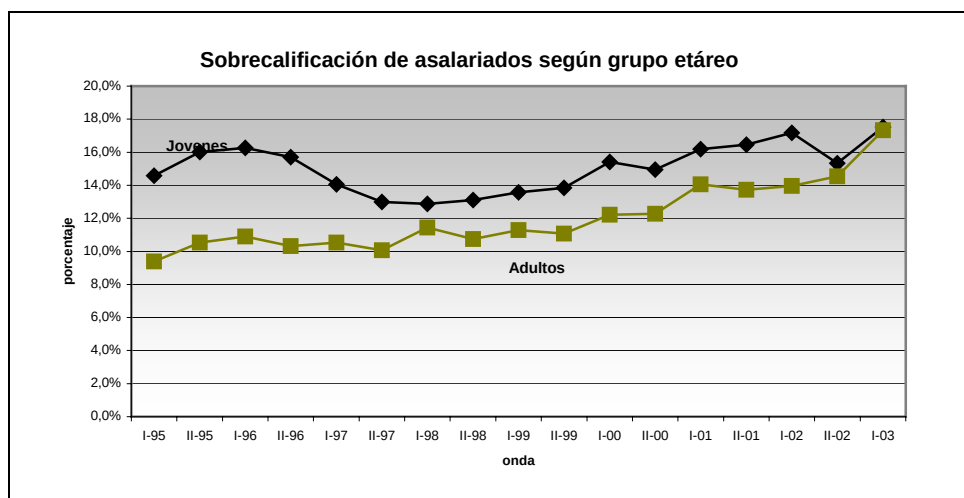
En este punto, para los jóvenes de determinados estratos socio-profesionales⁵, una alternativa posible es que la decisión de vivir en pareja o casarse se tome luego de estabilizarse profesionalmente (Forgeot y Gautié, 1997)^{xxxix}. Asimismo, si observamos la distribución de la sobrecalificación por estado civil, podemos notar que afectaría ligeramente más a los solteros que a los unidos o casados.

Sobrecalificación según Estado Civil período 1995-2003	
Unido o casado	17,2%
Soltero	20,2%

⁵ Esta dimensión del análisis, por estratos sociales se realizará más adelante con más detalle.

INFORME FINAL: COMPONENTE B2 / ARTÍCULO AUTOCONTENIDO

Con respecto a la edad, podemos observar que la sobrecalificación afecta más a los jóvenes que a los adultos. En este sentido, cobra forma la idea que los jóvenes compensarían sus desventajas de experiencia o de habilidades innatas con mayor educación. Correspondientemente, Alba y Ramírez (1993) encuentran que los trabajadores sobreformados son más jóvenes y probablemente participan menos en formaciones específicas que trabajadores con la cantidad adecuada de escolarización, sugiriendo que hay en realidad un trade-off entre las inversiones de capital humano. Alternativamente Groot (1996)^{xl} advierte que la calidad educativa puede haber cambiado y los jóvenes haber recibido una formación inferior. No obstante, como otra cara de la moneda, la mayor propensión de los empleadores a demandar mayores credenciales al ingreso afectaría más a los jóvenes por su importante peso entre quienes buscan su primer empleo.



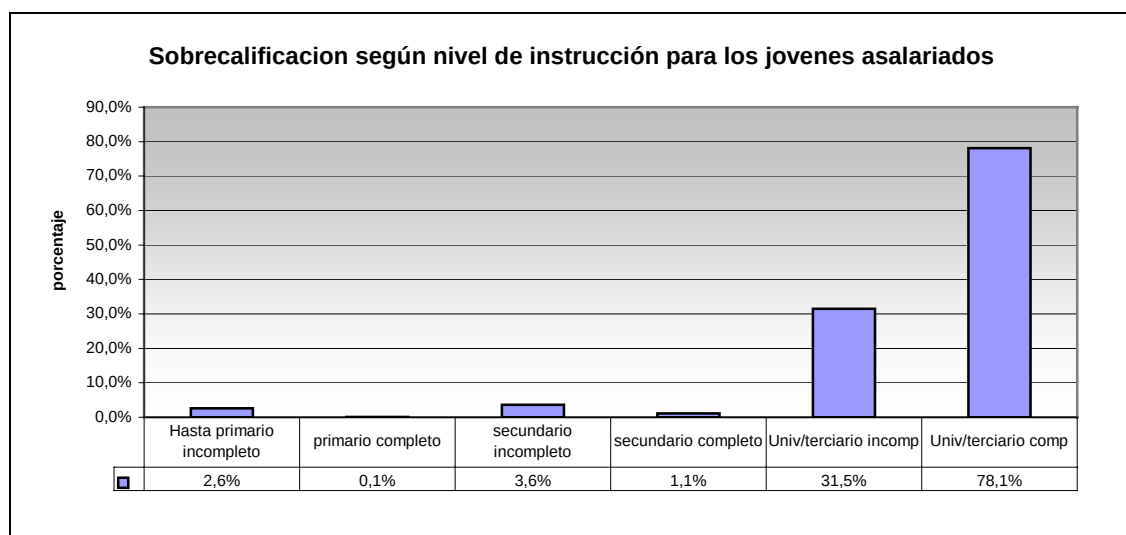
En concordancia con lo esbozado precedentemente, los resultados se corresponden con una menor incidencia de la sobrededucación a medida que se incrementa la experiencia en el mercado de trabajo⁶.

⁶ Para poder analizar la variable experiencia, se hizo el calculo sobre un panel con el total de jóvenes asalariados entre 1995-2003, resultando poco confiable realizarlo por onda y año, por presentarse coeficientes de variación poco confiables.

INFORME FINAL: COMPONENTE B2 / ARTÍCULO AUTOCONTENIDO



Por último en el orden de exposición pero primero en el orden de importancia, encontramos como una variable de corte fundamental: el nivel de instrucción. Entre los jóvenes asalariados para el período de referencia, la sobrecalificación no afecta a quienes no han completado la secundaria. Parecería que el fenómeno, solo alcanza a quienes terminaron o se encuentran insertos en el nivel terciario y/o universitario. Esto no sorprende, cuando para cualquier puesto se “requiere” haber terminado los estudios medios. Quienes no cumplan el requisito no serán sobrecalificados porque no serán activos, ni ocupados ni desocupados.



INFORME FINAL: COMPONENTE B2 / ARTÍCULO AUTOCONTENIDO

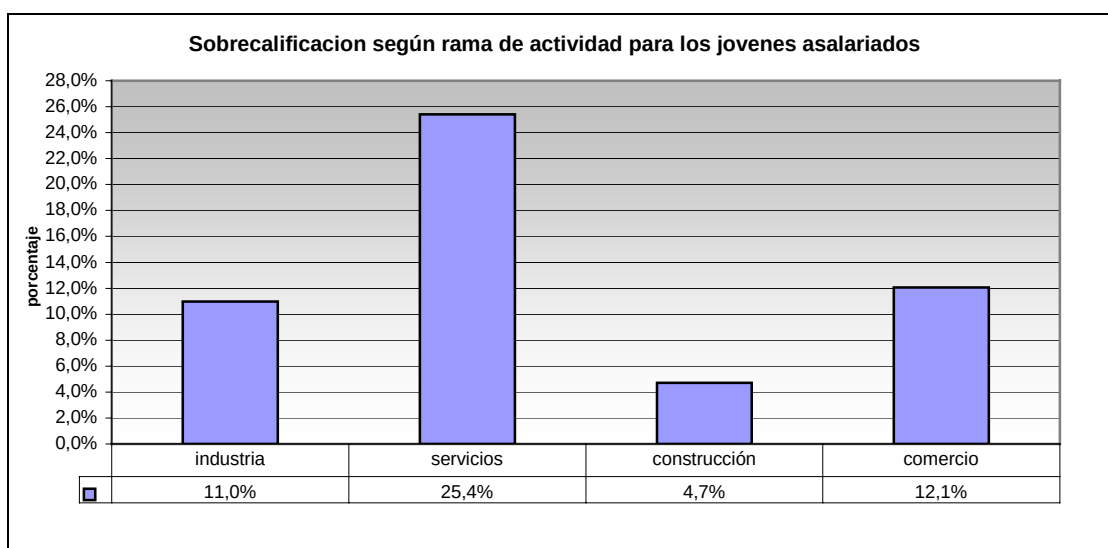
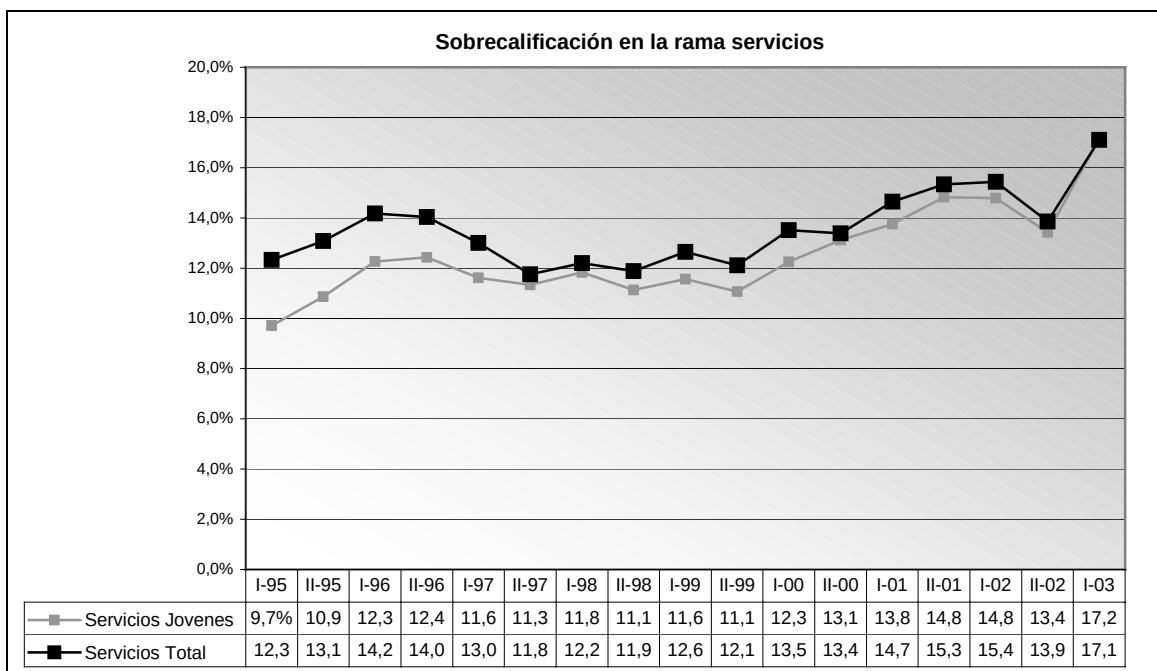
En cuanto al carácter público o privado del establecimiento, la teoría del capital humano, sugiere que en un entorno no competitivo a nivel del sector público, las habilidades de los empleados se encuentran más limitada, siendo utilizadas menos plenamente que en el sector privado (Dolton y Vignoles, 2000). Sin embargo, nuevamente el contexto de inestabilidad ocupacional que presentan los países latinoamericanos en general obstaculiza utilizar la exégesis de las teorías de los países centrales que asumen un entorno competitivo a nivel del sector privado.

Sobrecalificación según tipo de establecimiento. período 1995-2003	
Público	52,7%
Privado	29,0%

En lo que respecta a la rama de actividad, según las líneas de investigación de los países centrales, podríamos esperar que los trabajadores que se encuentran insertos en las ramas de menor demanda de trabajo serían más propensos a formar parte de la lista de los sobrecalificados. Sin embargo, esta hipótesis no resulta acorde con los resultados encontrados en esta investigación donde la sobrecalificación afecta a una tasa creciente al sector servicios cuando mejoraba considerablemente su tasa de empleo a lo largo de la década, mientras los otros sectores venían desmejorando progresivamente sus tasas de desempleo⁷. Pérez, P (2005)^{xli} encuentra para el total de los asalariados de Argentina en el período 1995-2003; que la sobrecalificación afectaría a todas las ramas de actividad. Weller (2003)^{xlii} destaca para los mercados laborales latinoamericanos, como creció fuertemente el empleo en los noventa en las ramas de servicio, comercio, restaurantes, hoteles. Por lo general aquellos que terminan la educación media llegan a este circuito de “nuevos empleos jóvenes” (i.e fast food, alquileres de video, cines, vendedores comerciales, call centers).

⁷ No es posible analizar las estimaciones de sobrecalificación de jóvenes para el resto de los sectores, por ser poco confiables al presentar coeficientes de variación superiores al 10%. Para poder analizar los sectores de actividad, se hizo el cálculo sobre un panel con el total de jóvenes asalariados entre 1995-2003, resultando poco confiable realizarlo por onda y año, por presentarse coeficientes de variación poco confiables.

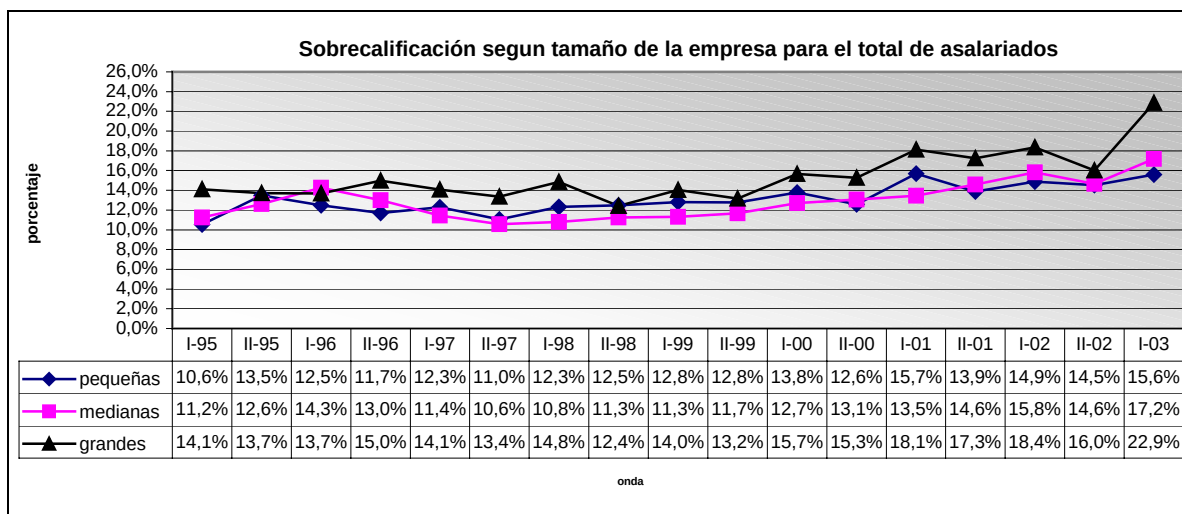
INFORME FINAL: COMPONENTE B2 / ARTÍCULO AUTOCONTENIDO



El tamaño del establecimiento no aparece como una variable de corte importante. Las hipótesis de la teoría de movilidad ocupacional, en esta línea asume que las grandes empresas son proclives de contar entre sus empleados con personal sobrecalificado por el horizonte de expansión profesional. Los trabajadores aceptarían puestos de trabajo con

INFORME FINAL: COMPONENTE B2 / ARTÍCULO AUTOCONTENIDO

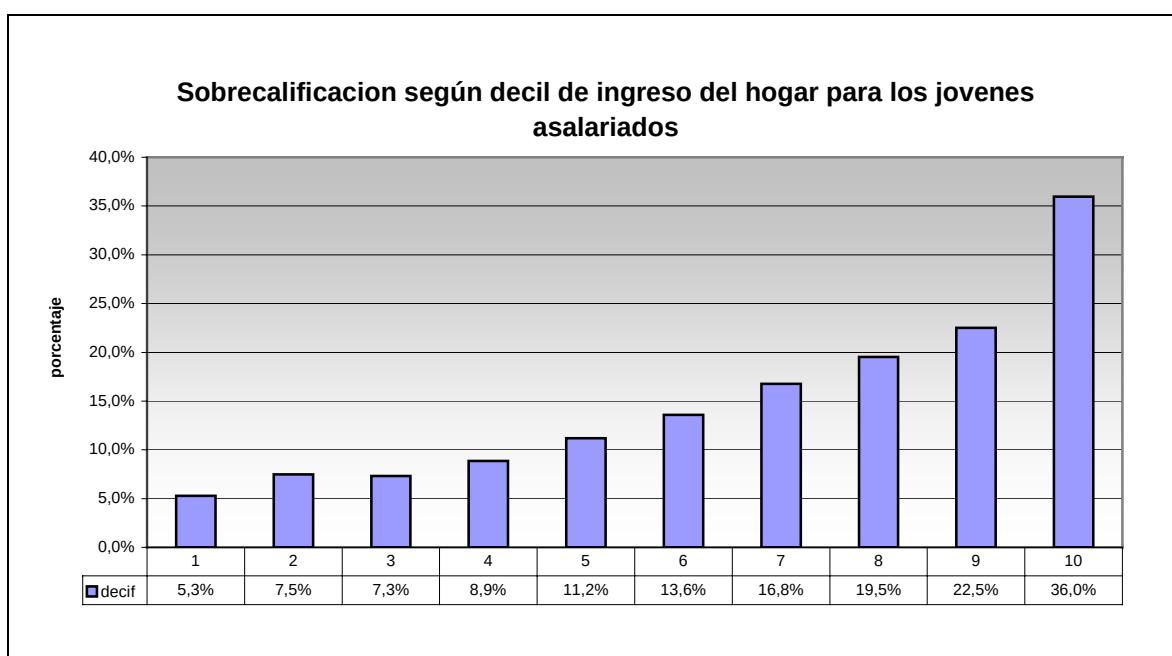
menores calificaciones que las adquiridas con la intención de hacer carrera en las empresas de gran tamaño.



Una tercera dimensión no menos importante y transversal a las dos anteriores, tiene que ver con la impronta que ejerce la situación socioeconómica y educacional del hogar de origen en las oportunidades de acceso a distintos tipos de empleo (i.e grado de precariedad, de cobertura social, de remuneraciones, de estabilidad laboral, de sobrecalificación). Es decir, las características estructurales que presenta el mercado laboral se conjuga con otras características socioeconómicas de los hogares donde los jóvenes han socializado, que son elementos centrales que determinan el tamaño y la calidad de la matriz de oportunidades disponibles (Rumberger, 1987^{xliii}; Levison, Moe and Knaul, 2000^{xliiv}) En este sentido, hemos tomado como indicadores el decil de ingreso del hogar y la cantidad de miembros por perceptor, el mismo ejerce una doble influencia; por un lado en las posibilidad material de mantenerse en el sistema educativo y así poder mantener su posición y su lugar en el mercado de trabajo. Por otra parte, la hipótesis de trabajador adicional para completar o generar la fuente de ingresos en el hogar, ejercería indirectamente su incorporación temprana al mercado de trabajo. En este sentido, estudios realizados en el contexto latinoamericano, indican que los jóvenes que trabajan tienen una mayor probabilidad de atrasarse en sus logros educativos, ellos poseen menor tiempo físico para dedicar a estudiar.

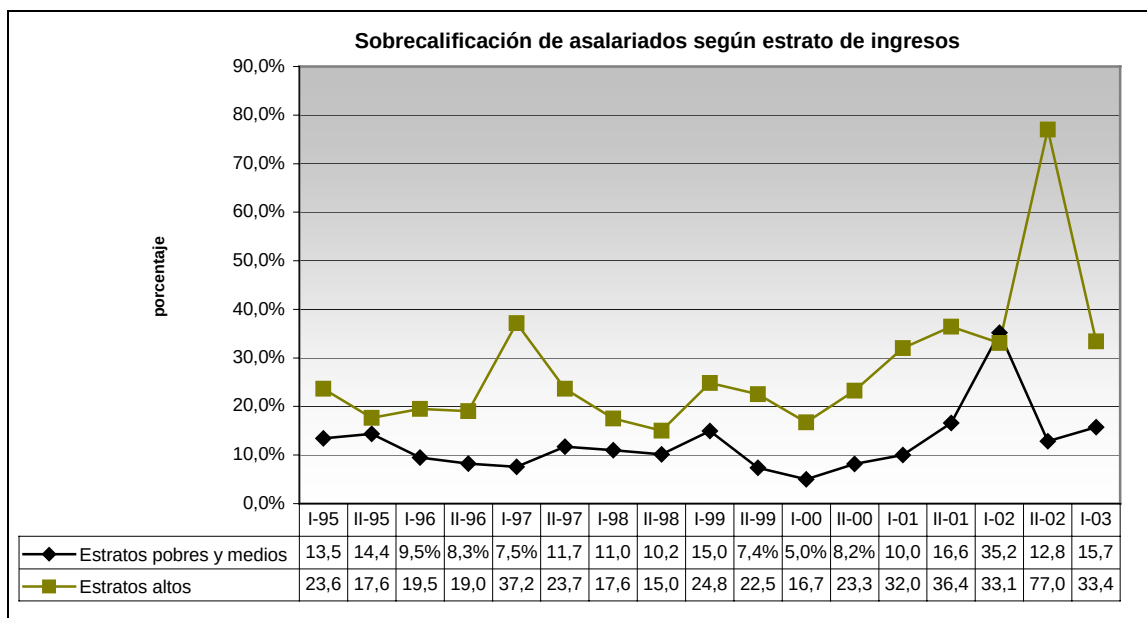
INFORME FINAL: COMPONENTE B2 / ARTÍCULO AUTOCONTENIDO

(Knaul y Parker, 1998)^{xliv} Asimismo, el circuito educativo al que acceden los jóvenes que pertenecen a los estratos más pobres, en nuestro país y en los países latinoamericanos en general son de menor calidad. Pero ellos no acceden a la universidad y tampoco al “problema”: casi el 80 % de los jóvenes que pertenecen a los tres deciles más alto se encuentran sobrecalificados, mientras que este porcentaje disminuye al 50,4% y al 20,1% para los estratos medio y bajo respectivamente.



Si observamos como evolucionaron las proporciones de sobreeducación a lo largo del período es notorio como los estratos medios (y los bajos) “mantienen” con dificultades los porcentajes de sobrecalificación y de inclusión en 11,2% en promedio hasta octubre del 98, cuando comienza el período recesivo que van expulsando estos jóvenes de la posibilidad de padecer siquiera este fenómeno hasta mayo del 2002, cuando la tasa de desempleo alcanza su poco máximo. Aquí como respuestas diametralmente opuestas los jóvenes que pertenecen a estratos de altos ingresos, provocan una estampida en la incidencia de la sobrecalificación con respecto a los que pertenecen a los estratos medios –y bajos-. La brecha se ve acentuada por la respuesta inversa de estos últimos. Una respuesta acotada a lo que les dejan decir y hacer.

INFORME FINAL: COMPONENTE B2 / ARTÍCULO AUTOCONTENIDO



Complementariamente, hemos tomado en consideración que la hipótesis de trabajador adicional, notamos que los jóvenes que son afectados por la sobrecalificación no pertenecen a los hogares donde su ingreso podría reemplazar la fuente de ingresos del hogar. Asimismo, a medida que aumenta la cantidad de miembros por preceptor se reducen los alcances de la sobrecalificación.

Cantidad de miembros por preceptor	
1 miembros por preceptor	22,7%
2 miembros por preceptor	13,9%
3 miembros por preceptor	10,4%

En la siguiente sección, en función de la revisión teórica realizada, el análisis estadístico descriptivo abordado y las reflexiones que fueron surgiendo, se seleccionaron una serie de regresores para estimar la probabilidad que un joven transite por los caminos de la sobrecalificación.

INFORME FINAL: COMPONENTE B2 / ARTÍCULO AUTOCONTENIDO

II.2. Resultados de la estimación econométrica

Para modelar la probabilidad que tiene un individuo de transitar por la sobrecualificación, realizamos una regresión probit para el período 1995-2003. A tales efectos se construyó una base de panel para todo el período⁸. Los regresores incluyen las variables teóricamente relevantes esbozadas en el apartado anterior y la variable dependiente es sobrecualificación. A continuación presentamos los resultados estimados:

Probit estimates						
Se	Coef	Std. Err.	z	P> z	dF/dx	
sexo	-.1106948	.0118549	-9.34	0.000	-.0140502 (*)	Number of obs =118060 LR chi2(8) = 381.58 Prob > chi2 = 0.0000
jefe	.0695282	.0140402	4.95	0.000	.0089032 (*)	
ecivil	-.033996	.0085591	-3.97	0.000	-.0042495 (*)	
experien	-.0015576	.0018717	-0.83	0.405	-.0001947	
edu	.8253216	.0065359	126.28	0.000	.1031661	
tamano1	.0179237	.0085578	2.09	0.036	.0022405	
estrato	.0072103	.002007	3.59	0.000	.0009013	
_cons	-4.214755	.04555	-92.53	0.000		

(*)dF/dx is for discrete change of dummy variable from 0 to 1

Realizando una primera lectura respecto a la significatividad conjunta e individual de los coeficientes estimados, el output de la regresión para estimar la probabilidad de que un individuo de la muestra se encuentre sobrecualificado, en función de las variables explicativas: sexo, jefe, estado civil, experiencia, nivel educativo, tamaño del establecimiento y estrato social

Es importante resaltar el significado metodológico del mismo ya que permite aislar el efecto propio y distinto de cada variable, controlando simultáneamente los efectos de todas las variables incluidas en el modelo⁹.

- ✓ En cuanto a la significatividad conjunta, los valores que arroja el test chi-cuadrado conllevan al rechazo de la hipótesis nula, por lo que las variables del modelo son conjuntamente significativas al 1%.

⁸ Solamente se incluyen en la muestra las observaciones independientes, es decir las que no se replican.

⁹ Para ello es necesario cumplir con al menos dos supuestos; correcta especificación y ausencia de multicolinealidad perfecta entre los regresores.

INFORME FINAL: COMPONENTE B2 / ARTÍCULO AUTOCONTENIDO

- ✓ En cuanto a la significatividad individual, excepto la experiencia y el tamaño del establecimiento, todas las variables son significativas al 1% . Mientras que la experiencia no resulta significativa, el tamaño de la empresa solo lo es al 10%.

En este tipo de modelos no lineales en los parámetros, los coeficientes β , solo nos informan sobre el sentido de la relación (positivo o negativo), ante un cambio de los regresores sobre la variable dependiente. En el caso particular, donde las variables independientes son de naturaleza binaria, para reportar la variación de la variable regresada suelen utilizarse medidas que reporten el cambio discreto¹⁰, es decir, el cambio en la probabilidad predicha ante una variación de x_k (dy/dx) desde un valor inicial x_i hasta un valor final x_f . (Long, 1997). En tal sentido, el individuo que pertenezca a un hogar de estrato alto jefe presenta una mayor probabilidad condicional de sobrecalificación que quienes pertenecen a un hogar de estrato bajo/medio. Asimismo, a mayores niveles educativos alcanzados por el joven aumentan la probabilidad condicional de transitar por períodos de sobrecalificación. Lo mismo ocurre a medida que aumenta el tamaño de la empresa. En cuanto a la condición de jefe de hogar, los individuos que sean jefes de hogar tienen mayores probabilidades de ser sobrecalificados en relación a los individuos que no lo son. Por otra parte, siguiendo el mismo razonamiento, los valores negativos de los coeficientes β , para los regresores del sexo y el estado civil, nos estarían indicando que ser hombre y ser soltero reduce la probabilidad condicional de ser sobrecalificado.

En la última columna de la tabla precedente se pueden observar los efectos marginales de las variables de interés. Tomando los valores medios de las variables continuas y los valores cero para las variables discretas, las derivadas parciales de la probabilidad condicional de sobrecalificación indican que:

- ✓ Ser hombre reduce la probabilidad condicional de sobrecalificación, respecto de ser mujer en un .0140502.

¹⁰ Par interpretar modelos de respuesta binaria una alternativa a los efectos marginales es el cambio en la probabilidad predicha ante un cambio discreto en una variable independiente.

INFORME FINAL: COMPONENTE B2 / ARTÍCULO AUTOCONTENIDO

- ✓ Ser jefe de hogar respecto de no serlo, eleva la probabilidad condicional de sobrecalificación en .0089032
- ✓ Ser soltero reduce la probabilidad condicional de sobrecalificación, respecto de ser unido o casado en un .0042495
- ✓ El riesgo de sobrecalificación aumenta a medida que incrementamos los niveles de instrucción, elevando de esta forma la probabilidad de ocurrencia del evento en un .1031661.
- ✓ A medida que aumenta el tamaño de la empresa, se eleva la probabilidad de ocurrencia del evento en un .1031661
- ✓ A medida que nos trasladamos hacia estratos más altos aumenta la probabilidad condicional de sobrecalificación en un .0009013.

A partir de los resultados empíricos encontrados y de los cuestionamientos teóricos que se fueron planteando. En la siguiente sección se pretende abrir interrogantes que promuevan la el pensamiento crítico sobre la problemática que nos ocupa.

Sección III. Conclusión. Un debate político e ideológico

En este apartado se pretende, poner en cuestionamiento el tratamiento apriorístico de los conceptos que subyacen en esta investigación. Creemos necesario resaltar el interés a la contribución del debate político-ideológico que se halla detrás del concepto, cuando las palabras forman parte de la realidad nombrándola. Es una discusión de sentido, científica, pero también práctica y política (Hans Lenk,1988) ^{xlvi}.

Es de nuestro particular interés rescatar el carácter conflictivo que se encuentra detrás del concepto de sobrecalificación. En particular, la idea de “exceso de educación” tiene implicancias directas y negativas sobre las políticas y los presupuestos educativos. La aparición de la sobrecalificación, no surge como una toma de conciencia de una nueva

INFORME FINAL: COMPONENTE B2 / ARTÍCULO AUTOCONTENIDO

realidad, sino como el surgimiento de una categoría de acción, con perspectivas de intervención pública.

Desde las distintas vertientes teóricas, ya expuestas, que asumen la sobrecalificación como una sobreoferta de calificaciones en comparación con lo que se demanda, y la consiguiente idea de una subutilización de las habilidades de los trabajadores; se desprende como recomendaciones de política, la reducción del número de egresados con altos niveles educativos¹¹, desde que la economía estaría en un punto ineficiente que produciría más individuos calificados que los que “necesita” (Green y McIntosh, 2002^{xlvi}). El uso eficiente de los recursos se vuelve de importancia fundamental en sociedades donde la educación es financiada en gran proporción por el Estado. (Maier; Pfeifer y Pohlmeier, 2003)^{xlvi}

Por otra parte, desde que el problema es considerado en una perspectiva dual, se presenta simétrica y alternativamente que se podría estimular a los empleadores a aumentar sus demandas de calificaciones para que “emparejen”-en términos de la teoría del mismatch- las calificaciones y capacidades disponibles. (Sattinger, 1993^{xlvi}; Green y McIntosh, 2002) En el mismo sentido, si tomamos la idea que el grado del mencionado mal vínculo entre los niveles de calificación de la estructura ocupacional y los de la estructura educativa, las prescripciones de política se dirigen a mejorar las ineficiencias del mercado de trabajo, a través de la mejora en la cantidad y la calidad de la información que permitan a los individuos alcanzar su potencial en el mercado de trabajo.(Green et al, 2002).

En resumen, la literatura internacional de los países céntricos estaría sugiriendo cerrar el vínculo entre las calificaciones y las habilidades requeridas en el empleo, desde una relación de subordinación de la educación al requerimiento de la lógica productiva.

Las teorías del capital humano, del mismatch y de la movilidad ocupacional plantean un trade off entre un saber general adquirido en las entidades educativas y el saber-hacer o experiencia adquirido en la esfera productiva. La adecuación se plantea en términos de

INFORME FINAL: COMPONENTE B2 / ARTÍCULO AUTOCONTENIDO

stocks de capacidades homogéneas entre individuos y entre firmas, a partir de atributos estáticos y apartados de calificaciones de la persona por un lado y del puesto de trabajo por otro.

Un paso más allá -pero lejos de acá- es planteado por la teoría de competencias por puestos de trabajo y la teoría de la señal que plantean la sobrecalificación desde la idea que la calificación tendrá que ver con relaciones sociales definidas espacio-temporalmente. En este sentido, la sobrecalificación se presentaría como una nueva forma de designar la inestabilidad laboral de los mercado de trabajo latinoamericanos. En ultima instancia, la podríamos definir como el proceso de adecuación permanente a un mercado que esta cada vez más segmentado e inestable. En estos términos, se plantea como necesaria la capacidad de una adecuación constante a los requerimientos de estos mercados de trabajo caracterizados por un estructural denominador común de elevado desempleo, precarización e inestabilidad. Con este horizonte la sobrecalificación, se erige en un estado de relaciones de fuerza, asimétrica entre trabajadores y empleadores. El contexto institucional, favorece en sus reglas de juego a quienes demandan trabajadores más calificados en actividades que en muchos casos siguen siendo esencialmente las mismas. Es así como la sobrecalificación, es descripta en función de los intereses del grupo hegemónico.

De esta forma, en la medida que el sistema no provea puestos de trabajo, en principio calificados, los trabajadores acumularán credenciales educativas, para acceder o para mantenerse entre la fila de los activos. Quienes no accedan a este mercado de *certificaciones* serán excluidos y marginados, y surge aquí necesariamente el interrogante: ¿Quien establece la adecuación entre el nivel de instrucción del individuo y el del puesto de trabajo? ¿Quién legitima (certifica) una acordada distribución de conocimientos y de empleos?

¹¹ Sin embargo, Estados Unidos y el Reino Unido responden desde posiciones diametralmente opuestas, con una importante expansión educativa.

INFORME FINAL: COMPONENTE B2 / ARTÍCULO AUTOCONTENIDO

Con estas reglas de juego, son los empleadores quienes deciden que calificaciones y *competencias*¹² son válidas. En un mercado de trabajo segmentado y profundamente heterogéneo la *sobrecertificación* se presenta como una forma de regular el acceso al mercado de trabajo. La valorización de certificaciones es un proceso de permanente negociación entre empresarios y asalariados, donde los primeros se encuentran en claras ventajas en sus decisiones de contratación y prácticas de reclutamiento. (Salas,2005)^l

Así es que el término de sobrecualificación, se estaría refiriendo a problemas no resueltos en el pasado. Cuando ayer como hoy, el vínculo entre el cosmos educativo y el productivo se realiza desde rutinas afines de las que participan sujetos que asumen un lugar, desde donde se ubican sus intereses y prácticas en discurso y acto.

En la última década, las políticas educativas y de empleo implementadas en nuestro país partieron de un diagnóstico consensuado: la importancia de la educación para acceder al empleo. (Jacinto, 2003)^{li}. En América Latina, CINTERFOR es el organismo de referencia en cuestiones de formación profesional, desde donde se promueve la necesidad de educar para la *empleabilidad* (Gallart,1986)^{lii}. En este sentido, en este campo de la educación y la formación para el trabajo en América Latina se han bosquejado algunas herramientas en un intento de acercarse a las demandas del mundo del trabajo. Entre estas se destacaron las pasantías, las mismas se vieron sistematizadas a través de distintos programas gemelos en América Latina (Chile Joven, Proyecto Joven en Argentina, los Projoven en Perú y Uruguay, etc). A algunos años de estos programas implementados, se pone en duda la eficacia a la hora de evaluar si alcanzaron sus objetivos. (Lasida, 2005^{liii}) En cuanto a otras apuestas: los programas que preparan para “el autoempleo, las empresas y las cooperativas juveniles, y una actitud emprendedora para enfrentar los desafíos del mundo del trabajo”son las ideas más divulgadas. (Alexim, 2006^{liv})

¹² La noción de competencia, que surge en los 80' como otra forma de designar la vieja relación entre el sistema educativo en pos de los requerimientos del mercado de trabajo. El uso de este término, en el mundo de las empresas ponen en juego la primacía de lo actitudinal (i.e la autonomía, la responsabilidad, la comunicación, la adscripción al grupo) a la hora de implementar sus prácticas de reclutamiento.

INFORME FINAL: COMPONENTE B2 / ARTÍCULO AUTOCONTENIDO

Porque se trata de lo que se dice, en sus ausencias y en sus relaciones. Las teorías de sobrecalificación y en las ideas de quienes se ubican la condición de acceso a la esfera social en uno de los extremos de la relación en su carácter de discurso son enunciadas con cierto sentido, organizadas en función de ciertos temas, fines y operaciones de inclusión y exclusión (Foucault (1998)^{lv}). La condición es una educación que transforma; como una diosa cuya omnipresencia se reviste bajo distintas imágenes: competencias, empleabilidad, sobrecalificación. Las cuales por acuerdo u oposición hay que promover o erradicar. Penitencias del pasado que pagarán los sujetos que no accederán al problema porque sus condiciones de existencia lo hacen imposible. Es que “comiendo poco se purifican los humores, sufriendo un algo se lavan las costuras del alma”^{lvi}.

INFORME FINAL: COMPONENTE B2 / ARTÍCULO AUTOCONTENIDO

Bibliografía

ⁱ Tedesco, J. Carlos. *Problemas y tendencias de reforma en América Latina*, ponencia presentada en el seminario: Alternativas de Reforma de la Educación Secundaria en América Latina y el Caribe, BID/UNESCO, Santiago de Chile, 2001.

ⁱⁱ Riquelme, G. *La educación y formación de los trabajadores. Un abordaje comparativo de resultados en la EDS-97 y la EPH-98 SIEMPRO*, Buenos Aires. 2000.

ⁱⁱⁱ Carpio, J, Salvia A. y A. Miranda. *La exclusión de los jóvenes en la década del 90. Factores, alcances y perspectivas*, ponencia presentada al I Congreso Internacional de pobres y pobreza, UNQ/CEIL. Quilmes. 1997

^{iv} Salvia, A. y I. Tuñón. *Los jóvenes trabajadores frente a la educación, el desempleo y el deterioro social en la Argentina*, Friedrich Ebert Stiftung, Argentina. 2003.

^v Spinosa, M (1999), ¿De cuál educación y para que trabajo? Mimeo

^{vi} Duncan, G. Y Hoffman, *The incidente and wage effects of over-education*, *Economic of education Review*, 75-86. 1981.

^{vii} Hartog, J. *Sobre- e infracualificación en relación con la formación profesional*. CEDEFOP, Revista Europea, No.16, ISSN 0258-7483, 1999

^{viii} Freeman, R. *The overeducated American*. London: Academic Press. 1976.

^{ix} Rumberger, R. *The job market for college graduates, 1960-1990*”. *Journal of Higher Education* 55, pp. 433-454. 1984.

^x Berg, I. *Education and jobs. The great training robbery*. Middlesex: Penguin Education, Penguin Books. 1973.

^{xi} Golladay, M. *The condition of education*. Washington, D.C.: US Government Printing Office. 1976.

^{xii} Rumberger, R. *The rising incidence of overeducation in the U.S. labour market* *Economics of Education Review*, vol. 1, pp. 293-314. 1981.

^{xiii} Hartog, J.; Oosterbeek, H. *Education, Allocation and Earnings in the Netherlands: Overschooling?* *Economics of Education Review*, vol. 7, n° 2, pp. 185-194. 1988.

^{xiv} Sicherman, N. *Overeducation in the labour market*. *Journal of Labor Economics*, vol. 9, pp. 101-122. 1991

INFORME FINAL: COMPONENTE B2 / ARTÍCULO AUTOCONTENIDO

^{xv} Halaby, C. (1994) Overeducation and skill mismatch, *Sociology of education*, vol 67, 47-69

^{xvi} Tsang, M. C.; Levin, H.M. The Economics of Overeducation. *Economics of Education Review*, vol. 4, n. 2, pp. 93-104.1985.

^{xvii} Rozenblatt, P. (1999) El cuestionamiento del trabajo. Clasificaciones, jerarquía, poder. Serie Seminarios Intensivos. Documento de Trabajo N° 11. Piette. Bs. As.

^{xviii} Alba-Ramírez, A. Mismatch in the Spanish Labor Market: Overeducation?. *The Journal of Human Resources*, vol. 28, pp. 259-278.1993.

^{xix} Sicherman, N. Overeducation in the labour market. *Journal of Labor Economics*, vol. 9, pp. 101-122.1991.

^{xx} Groot, W. The incidence of, and returns to overeducation in the UK. *Applied Economics* 28, pp.1.345-1.350.1996.

^{xxi} Spence, M. Job Market signaling. *Quarterly Journal of Economics*. Vol.87.N3.1973

^{xxii} Lichtenberger, Y. Formación profesional: Calificaciones y clasificaciones profesionales. La clasificación: Apuesta social, desafío productivo, ed. Hvmantas. Buenos Aires, 1992.

^{xxiii} Maurizio, R. Demanda de trabajo, sobreeducación y distribución del ingreso, ponencia presentada al V Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Asset, Buenos Aires, 2001.

^{xxiv} Thurrow; Lester, *Generating Inequality*, Basic Books, Mac Millan Press, 1974.

^{xxv} Hartog, J. (2000) ‘Over-education and earnings: where are we, where should we go?’, *Economics of Education Review*, Vol.19, pp. 131-147.

^{xxvi} Groot W, Maassen van den Brink H (2000) Overeducation in the Labor Market: A Meta Analysis, *Economics of Education Review*, 19 (2):149-58.

^{xxvii} Madrigal Bajo, M (2003) Una revisión de los métodos de medición del desajuste educativo: ventajas e inconvenientes. Ponencia presentada al X Congreso de Economía Pública

^{xxviii} Cain, Ps & Treiman, DJ (1981) The Dictionary of Occupational Titles as a Source of Occupational Data. *American Sociological Review*, 46(3), 253-278.

INFORME FINAL: COMPONENTE B2 / ARTÍCULO AUTOCONTENIDO

^{xxix} Dolton, P.; Vignoles, A. (2000) “The incidence and effects of overeducation in the U.K. graduate labour market” *Economics of Education Review*, vol. 19, pp. 179-198.

^{xxx} Verdugo, R.; Verdugo, N. (1988) “The impact of surplus schooling on earnings” *Journal of Human Resources*, vol. 24, 4, pp. 629-643.

^{xxxi} Kiker, B.F. et al. (1997) “Overeducation and undereducation: evidence for Portugal” *Economics of Education Review*, vol. 16. n. 2, pp. 111-125

^{xxxii} Mendes DE Oliveira, M. et al. (2000) “The role of human capital and technological change in overeducation” *Economics of Education Review*, vol. 19, pp. 199-206.

^{xxxiv} Büchel (2000) “Tied Movers, Tied Stayers: The Higher Risk of Overeducation among Married Women in West Germany” en *Gender and Labour Market* , EDS., p133-148.

^{xxxv} Rowendal (1998) Search Theory, Spatial Labour Markets, and Commuting, *Journal of Urban Economics*, 1-22.

^{xxxvi} Frank R., (1978). “Why women earn less: The theory and estimation of differential overqualification”, *American Economic Review*, 68, 360-73

^{xxxvii} McGoldrick, K & Robst, J. (1996). Gender differences in over education: a test of the theory of differential overqualification. *The American Economic Review*, 86(2), 280-284.

^{xxxviii} Büchel, F., & van Ham, M., (2002). Overeducation, Regional Labour Markets and Spatial Flexibility. Discussion paper NO. 424, IZA, 1-13.

^{xxxix} Forgeot, G. y Gautie, J. (1997). Insertion professionnelle des jeunes et processus de déclassement. *Economie et Statistique* N° 304-305.

^{xl} Groot, W. (1996), "The incidence of, and returns to overeducation in the UK", *Applied Economics*, Vol. 28 pp.1345-50.

^{xli} Pérez, P (2005) “Sobreeducación en el mercado de trabajo argentino en un período de desempleo masivo” ponencia presentada al VII Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Aset, Buenos Aires, 2005

^{xlii} Weller (2003). La problemática inserción laboral de los y las jóvenes. Serie macroeconomía del desarrollo N°28, Serie CEPAL, LC/L.2029-P/E, 84pp.

^{xliii} Rumberger, R. (1987). High school. dropouts: A review of the issues and. evidence. *Review of Educational Research*,. 57, 1001-121

INFORME FINAL: COMPONENTE B2 / ARTÍCULO AUTOCONTENIDO

^{xliv} Levison, Deborah; Moe, Karine S. Y Felicia Marie Knaul. 2000. “Youth Education and Workin Mexico” World Development 29(1), pp: 167-188.

^{xliv} Knaul , Felicia and Susan Parker. 1998. “Female Labor Force Participation and Earnings in Mexico: The Impact of Domestic Service.” Presented at the 1997 Meetings of the Population Association of America.

^{xlvi} Lenk, H.(1988). Entre la epistemología y la ciencia social. Ed. Alfa. Barcelona / Caracas.

^{xlvi} Green, F y McIntosh, S (2002), “Is there a Genuine underutilization of skills amongst the over-qualified?”, ESRC, Centre on Skills, Knowledge and Organisational Performance Oxford and Warwick Universities, ISSN 1466-1535.

^{xlvi} Maier, M., F. Pfeiffer und W. Pohlmeier (2003): Overeducation and Individual Heterogeneity in F. Büchel, A. de Grip und A. Mertens (Hrsg.) Overeducation in Europe, Edward Elgar, 133-152.

^{xlvi} Sattinger, M (1993): “Assignment models of the distribution of earnings”, Journal of Economic Literature, Vol.31, nº 2, pp. 831-880

ⁱ Salas, J.M.A. “El fenómeno de sobrecualificación: calificaciones y competencias” ponencia presentada al VII Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Aset, Buenos Aires, 2005

^{li} Jacinto, C.(2003) Notas sobre las causas del desempleo juvenil y las estrategias posibles. Síntesis del estado de las discusiones, nota técnica preparada para la promoción del trabajo decente, de la OIT y el Ministerio de Trabajo, Empleo y la seguridad Social de Argentina (MTEySS), Buenos Aires MIMEO.

^{lii} Gallart, M (1986) La racionalidad educativa y la racionalidad productiva: las escuelas técnicas y el mundo del trabajo. Serie Cuadernos del CENEP

^{lii} Lasida, J. Acercando a los Jóvenes al trabajo, boletín Redetis, N3, marzo 2005. ISSN 1812-8939

^{liv} Alexim, J Educación y empleo Juvenil en America Latina, en relaciones de Trabajo, empleo y formación Profesional, Montevideo, CINTERFOR/OIT, 2006, 190p.

^{lv} Foucault, M. ¿Qué es un autor? , en Litoral, 25-26. Cordoba, Edelp, 1998.

^{lvi} Saramago. Memorial del Convento en Editorial, ed Alfaguara, 1982.