

SOBREEDUCACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO ARGENTINO EN UN PERÍODO DE DESEMPLEO MASIVO (1995-2003.)

Pablo Pérez (CEIL-PIETTE/CONICET)

pperez@ceil-piette.gov.ar

Introducción

Desde hace varias décadas los gobiernos buscan incrementar los niveles de escolarización con el doble objetivo de mejorar la competitividad externa de sus productos (mayor productividad, mayor competitividad) y reducir los niveles de desempleo de los menos educados. En este sentido, la educación es vista como un camino incuestionable para reducir los elevados niveles de desempleo.

Sin embargo, aunque los nuevos ingresantes al mercado de trabajo tienen cada vez más años de educación formal el desempleo elevado continúa, y se va configurando un nuevo fenómeno: trabajadores que poseen un nivel de educación que excede los requerimientos del puesto de trabajo que ocupa.

Este desajuste educativo es conocido como “overeducation” (sobreeducación) en la literatura anglosajona o como “declassement” (desclasamiento) en la bibliografía francesa¹.

Sin embargo, hablar de sobreeducación presupone la existencia de una correspondencia entre cierto nivel de instrucción y ciertos puestos de trabajo, lo cual lleva a preguntarnos ¿quién define qué nivel de instrucción es adecuado para cada puesto?, ¿cada asalariado da su opinión, lo hace un especialista del trabajo, o un estadístico en base a encuestas? ¿Esta medida es independiente del sector de actividad, de la empresa y del puesto de trabajo específico que ocupa el trabajador?

Además, la educación formal es sólo uno de los mecanismos que permiten adquirir las competencias que conforman el stock total de capital humano que posee el individuo. Autores como Halaby (1994) y Chevalier (2000) critican el uso de la sobreeducación como indicador de subutilización de conocimientos en el puesto de trabajo. Este indicador supone que los

¹ Aunque en el caso francés su utilización refiere generalmente a los jóvenes o ingresantes al mercado de trabajo.

conocimientos usados por los trabajadores en su puesto de trabajo se adquieren esencialmente mediante la educación formal, reduciendo la importancia atribuida a indicadores como la habilidad y la formación en el puesto de trabajo -entre otros-.

No obstante las limitaciones de este indicador, su análisis aporta elementos significativos a la discusión de la compleja relación entre educación y empleo. La sobreeducación puede afectar la productividad, la satisfacción laboral, los diferenciales de salario, la movilidad de los trabajadores, y a un nivel macro, puede contribuir a explicar el desempleo de los jóvenes (y los menos calificados) entre otros temas centrales.

El objetivo principal del trabajo es medir la sobreeducación que sufren los trabajadores urbanos argentinos y determinar en que grupos se concentra la misma durante el período que transcurre entre mayo de 1995 y mayo de 2003, un periodo de desempleo masivo durante el cual van empeorando considerablemente las condiciones de contratación de los trabajadores.

Teorías que intentan explicar el fenómeno de la sobreeducación

La evidencia empírica internacional muestra que si bien los trabajadores más diplomados aparecen como más protegidos frente al desempleo y la precariedad, ellos aceptan empleos que no corresponden con su formación. Diversas teorías intentan explicar por qué sucede esto.

La Teoría del Capital Humano (Becker, 1964) argumenta que la sobreeducación podría compensar la baja calidad de la educación (por ejemplo por diferencias en la calidad de las instituciones o en los resultados de los estudios) o la falta de otros indicadores del capital humano como la experiencia, el entrenamiento en el lugar de trabajo o la habilidad. Para Sicherman y Galor (1990) la sobreeducación puede ser una buena oportunidad de inversión si ésta significa mayores probabilidades de movilidad dentro de la firma o entre firmas. Los buscadores de empleo pueden aceptar trabajos por debajo de sus credenciales educativas si la capacitación en el trabajo o la experiencia incorporada puede servirles para una promoción o un mejor puesto fuera de la empresa.

La Teoría de Competencia por los Puestos de Trabajo (Thurow, 1975) postula que la mayor parte de las calificaciones requeridas para un trabajo son adquiridas en el mismo puesto de trabajo, de manera que los empleadores ordenan a los potenciales trabajadores de acuerdo con sus costos de formación, lo cual crea una "fila de trabajo". Debido a la falta de información directa sobre costos de formación, los empleadores ordenan a los trabajadores de acuerdo con sus características personales (educación, habilidad, edad, sexo, etc.), las cuales se utilizan como un indicador indirecto de los costos necesarios para producir una performance de trabajo estándar. De esta manera, los empleadores buscan contratar a los trabajadores con mayores credenciales educativas a fin de disminuir los costos de formación, aún para trabajos que no la requieran, provocando el fenómeno de sobreeducación. Esto se agudizaría para los trabajadores nuevos y puestos de nivel más bajo (principalmente trabajadores jóvenes y de baja calificación) dado que estas características son los únicos elementos para la selección. Para los trabajadores con experiencia en el trabajo, características tales como fiabilidad y puntualidad se tornan relevantes para el proceso de selección pues generan menores costos de formación.

Otra explicación del fenómeno se focaliza en los efectos del cambio tecnológico. La incorporación de nueva maquinaria (o cambios en la organización del trabajo) puede requerir mayores credenciales educativas en cada profesión. De esta manera, los nuevos trabajadores contratados podrían aparecer como sobreeducados.

Para la Teoría del apareamiento (Jovanovic, 1979), los costos de búsqueda y la información imperfecta resultan, en el corto plazo, en un apareamiento imperfecto del trabajador (y sus habilidades) respecto al puesto de trabajo encontrado, mientras que a largo plazo se alcanzaría una correspondencia perfecta. De acuerdo a esta teoría, la sobreeducación sería sólo temporaria.

Teorías originadas en los '70 como la de la señal (Spence, 1973) y la del filtro (Arrow, 1973) plantean que la educación misma no es productiva sino que es utilizada como una señal de la

habilidades y esfuerzo de los potenciales empleados. Arrow expone que la función del sistema escolar es revelar las cualidades de los individuos, de manera que la escuela no modificaría en nada a los individuos, sino que señalaría a los dotados y los menos dotados. Una versión “débil” de la teoría del filtro postula que la función del sistema educativo no es seleccionar por sí solo los individuos más aptos, sino producir un criterio de selección que sea socialmente aceptado (Caroli, 1993).

Finalmente, la sobreeducación también podría deberse a una baja movilidad geográfica (Battu, Belfield y Sloane, 1999; Dolton y Silles, 2001) y/o a la duración del desempleo, dado que un trabajador puede aceptar un puesto por debajo de su nivel de instrucción, teniendo en cuenta que los empleadores consideran como una señal negativa el tiempo transcurrido en esa situación.

¿Cómo medir la sobreeducación?

La sobreeducación es objeto de múltiples discusiones en la literatura.

La primera controversia apunta a esclarecer si al calcular la sobreeducación puede inferirse si la calificación y habilidades de un trabajador están subutilizadas en su trabajo (Halaby, 1994).

Según Silvestre (1987) los diplomas no construyen una calificación y una identidad profesionales reconocidas sino que señalan aptitudes. El nivel de estudios se considera como indicador favorable de una competencia global, de una adaptabilidad al “cambio”, no garantiza la capacidad de insertarse en dinámicas colectivas, asumir responsabilidades y tomar iniciativas, cualidades comúnmente requeridas por las empresas. Verdier (1996) señala que la certidumbre nunca es total sobre el nivel de competencia de los jóvenes con título, pero parece serlo respecto de los jóvenes que no lo poseen. Esto apuntaría más a las teorías que ven a la educación como un filtro, más que como una inversión en capital humano.

Por otra parte, el análisis de la sobreeducación no toma en cuenta los diferentes tipos de calificaciones (cualitativas) generadas por las diferencias en los contenidos curriculares, y de esta manera trata a las calificaciones de los trabajadores como un stock homogéneo de capital humano.

Así, todos los trabajadores con igual cantidad de años de educación serían perfectamente sustitutos (Halaby, 1994).

Además, aún suponiendo calificaciones homogéneas de todos los trabajadores, este análisis asume que dichas calificaciones son adquiridas únicamente en el sistema educativo. Omite que las calificaciones que poseen los trabajadores pueden adquirirse fuera del sistema educativo formal: pueden ser habilidades adquiridas en su socialización primaria o en el mismo puesto de trabajo. Así, trabajadores con diferentes niveles educativos pueden poseer iguales calificaciones, mientras que trabajadores con igual nivel educativo pueden poseer diferentes calificaciones.

En síntesis, los requerimientos de un puesto de trabajo contemplan varias dimensiones de las habilidades y aptitudes de un trabajador, y la educación requerida es sólo una variable que necesariamente comprime mucha información.

En segundo lugar, aceptando la validez conceptual del indicador, aparecen cuestionamientos principalmente vinculados a su medición, esencialmente la forma de medir la educación requerida por el puesto de trabajo.

A grandes rasgos podemos decir que existen 3 métodos:

1-Método objetivo. Se basa en una determinación externa (efectuado por analistas ocupacionales) de los niveles educacionales requeridos para cada puesto de trabajo. Por ejemplo, en los EEUU el *Dictionary of Occupational Titles* (DOT) establece los requerimientos educacionales para una gran cantidad de puestos de trabajo. A partir de allí se compara la educación requerida por el puesto con la que posee cada trabajador. En Europa existen pocos equivalentes al DOT americano, como por ejemplo el código ARBI holandés. Esta información es utilizada en Hartog (1980), Rumberger (1987) y Kiker y Santos (1991), entre otros.

2-Método subjetivo. Se puede medir de dos formas. La primera consiste en preguntarle directamente al trabajador si está correcta, sobre o subeducado para desempeñar su trabajo actual. La segunda, más indirecta, es preguntar al trabajador cual es el nivel de educación apropiado para su trabajo, y posteriormente comparar esta respuesta con el nivel educativo de dicho trabajador. En este segundo método también pueden diferenciarse dos tipos de medidas, diferenciadas en la

formulación de la pregunta. Mientras una primer medida se basa en la pregunta ¿Cuál es el nivel educativo requerido para *hacer* el trabajo? (Hartog y Oosterbeek, 1988), la otra apunta al nivel educativo requerido para *conseguir* el trabajo (Duncan y Hoffman, 1981; Sicherman, 1991). Una ventaja de este método es que la medición del desajuste educativo es específico del puesto de trabajo y no de algún agregado ocupacional (Hartog y Oosterbeek, 1988).

3-Método estadístico. La educación requerida por el puesto de trabajo se mide por la distribución de los niveles educativos dentro de cada ocupación. Verdugo y Verdugo (1989) fueron los primeros en aplicar este método y consideran que un trabajador está sobreocupado si su educación es superior en más de un desvío estándar de la media para su ocupación. Kiker, Santos y De Oliveira (1997) utilizan en cambio la moda del nivel educacional (el nivel más frecuente) dentro de cierta ocupación, por considerar que 1) es una medida mucho menos sensible a los cambios tecnológicos y de organización que la media², y 2) que las estimaciones obtenidas son más congruentes con las obtenidas por otros métodos. Un tercer método es utilizado por Forgeot y Gautie (1997), quienes construyen una tabla de correspondencia entre niveles educativos y grupos socio-ocupacionales, basada en la importancia relativa de cada nivel de instrucción dentro de cada categoría socio profesional y, simétricamente, en la participación de cada grupo profesional dentro de cada nivel de instrucción. A diferencia de los enfoques de la media y la moda que utilizan un clasificador de ocupaciones a tres dígitos, este último trabaja a un nivel agregado (la categoría socioprofesional).

Todas estas medidas tienen sus críticas:

El **método estadístico** presenta el problema de que se trata de desvíos de la situación actual, y no de lo que debería ser. Por ejemplo, si la mayoría de los trabajadores de la ocupación están sobreeducados, la media (o la moda) de educación de esa ocupación estará sesgada (será mayor que en el caso de que no existiera sobreocupación). Consecuentemente se encontraran menos sobreeducados de los que realmente existen. Además, en caso del indicador de Verdugo y Verdugo la elección de un desvío estándar se considera arbitraria (podrían ser dos desvíos o medio). Hartog

² Para una explicación más detallada ver Kiker, Santos y De Oliveira (1997)

(2000) destaca la similitud en las estimaciones de sobreeducados y subeducados siguiendo este método y plantea que se trata de la simetría propia de las colas de la distribución normal.

En el caso de las **medidas subjetivas**, la interpretación del nivel educacional requerido se deja a la perspectiva del respondente, es decir que trabajadores con igual tarea pueden percibirse de diferente forma en relación al desajuste educativo. En segundo lugar, si se pregunta acerca del nivel educativo necesario para conseguir el trabajo, es probable que la respuesta este más relacionada a los procesos de selección del empleador que con los requerimientos efectivos del puesto, lo cual puede ser extremadamente sensible a la coyuntura del mercado de trabajo. En el caso de la variante directa, existe un costado emocional ya que los trabajadores pueden mostrarse reacios a clasificarse como subeducados o “inflar” los requerimientos de calificación de su puesto de trabajo para elevar su estatus ocupacional.

En el **método objetivo**, la subjetividad del respondente es reemplazada por la del analista ocupacional, ya que, por ejemplo, al establecer los requerimientos educacionales para cada puesto de trabajo podría basar su análisis en los niveles educativos de los actuales trabajadores o en las pautas de contratación utilizada por los empleadores. En segundo lugar, si la clasificación no se ajusta continuamente (y ello es muy costoso por la gran cantidad de información que involucra), los cambios en el contenido y la complejidad de los trabajos puede llevar a un resultado erróneo el cálculo de la sobreeducación. Además, la traducción de requerimientos ocupacionales de calificación a una única variable educativa (nivel educativo o años de escolaridad) puede conducir a grandes errores (Sicherman, 1991; Halaby, 1994; Hartog, 2000). Finalmente, Halaby (1994) plantea que las escalas de requerimientos educativos como la GED americana podrían actuar más como un ranking de prestigio social de las ocupaciones que como medida de los requerimientos de calificación de las mismas.

¿Cuál es el mejor método? No hay consenso respecto a ello en la literatura sobre el tema. Hartog (2000) plantea que la elección se realiza generalmente en base a la disponibilidad de datos. Según este autor el método objetivo es conceptualmente

superior, aunque por los problemas vinculados a su actualización no siempre es el mejor disponible. Van der Velden y van Smoorenburg (1999) encuentran una sobrestimación sistemática en el método objetivo (respecto de los otros dos) y prefieren el método subjetivo, argumentando que quienes mejor conocen los requerimientos educativos de su puesto son los mismos trabajadores. Finalmente, Kiker, Santos y De Oliveira (1997) defienden el método estadístico, ya que posee un potencial de auto corrección que no tienen los criterios definidos exógenamente, a menos que sean frecuentemente actualizados.

Análisis empírico para los trabajadores urbanos en Argentina

En el presente trabajo se va a calcular si existe sobreeducación en el mercado de trabajo argentino utilizando el método estadístico. Para ello se van a utilizar los datos para el total de aglomerados urbanos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) entre mayo de 1995 y mayo de 2003. Como nos interesa analizar las características del fenómeno según categorías socioprofesionales, vamos a construir una tabla de correspondencia que las vincule con niveles educativos. A efectos de calcular empíricamente la sobreeducación es necesario tomar varias decisiones.

En primer lugar, una mayor complejidad en la ocupación no implica directamente un mayor nivel de instrucción requerido, ya que los trabajadores con más antigüedad en el puesto pueden ser re-entrenados mientras que a los trabajadores entrantes se les requerirá un mayor nivel de instrucción. ¿Cuál sería entonces el nivel de educación que corresponde a la ocupación? Para evitar comparar dos grupos muy heterogéneos, Verhaest y Omeij (2004) resuelven este problema utilizando sólo datos de trabajadores recientemente reclutados. Sin embargo, se les presenta un nuevo problema: solamente poseen datos para los niveles de educación superior, ya que los nuevos ingresantes al mercado de trabajo con bajo nivel de instrucción son muy pocos. De esta manera, hay que comparar los pro y contra de trabajar con toda la fuerza de trabajo o con un grupo más homogéneo (como los ingresantes). En el presente trabajo se incluirán todos los trabajadores ocupados en condición de *asalariados*. En el caso de los trabajadores autónomos no existe una base sólida para proponer una

correspondencia entre el nivel de instrucción del trabajador y el correspondiente al puesto que ocupa.

En segundo lugar aparece la disyuntiva respecto de cómo medir la educación de los trabajadores. En la mayoría de los estudios en los EEUU se utilizan los años de escolaridad, mientras que en los europeos (Forgeot y Gautie 1997, Dolton y Vignoles 2000, Moullet 2001) los niveles educativos. En el presente trabajo utilizaremos los niveles educativos, en función de que es difícil calcular con exactitud los años de escolaridad de cada persona por la información que ofrece la EPH.

En tercer lugar, para medir la categoría socio profesional se utilizará como base el Nomenclador de la Condición Socio-Ocupacional (CSO) utilizado por Torrado (1994), quien lo construye utilizando información del Censo de 1980. Aquí será adaptado a la información disponible en la EPH. En su versión agregada, este nomenclador discrimina 11 estratos socio-ocupacionales y una categoría residual³, de los cuales no se considerará a los trabajadores autónomos y a los trabajadores “sin especificar”. Además, se agrupa a dos de ellos (los Directores de empresas y los Profesionales en función específica) ya que al tratarse de grupos relativamente pequeños el error relativo asociado a ellos puede ser elevado, quedando finalmente 6 estratos socio-ocupacionales:

1. Directores de empresas y Profesionales en función específica: Comprende a directores y gerentes del sector privado que se desempeñan en unidades económicas en las que existe separación entre la propiedad y el control (es decir que son asalariados); y a los ingenieros, médicos, odontólogos, farmacéuticos, economistas, contadores, juristas, arquitectos, y otros profesionales afines, en la categoría asalariados de los sectores privado y público.
2. Cuadros técnicos y asimilados: comprende a técnicos y trabajadores afines; enfermeras, parteras, maestros de enseñanza preescolar, primaria y especial; profesores de establecimientos

1. ¹ ³ Ellos son Directores de empresas; Profesionales en función específica; Propietarios de pequeñas empresas; Cuadros técnicos y asimilados; Pequeños productores autónomos; Empleados administrativos y vendedores; Trabajadores especializados autónomos; Obreros calificados; Obreros no calificados; Peones autónomos; Empleados domésticos; y trabajadores sin especificar CSO.

de enseñanza secundaria, universitaria y superior; y jefes, supervisores y capataces. Todos ellos asalariados de los sectores privado y público.

3. Empleados administrativos y vendedores: comprende a empleados contables, secretarios, dactilógrafos, cajeros, operadores de máquinas de tratamiento de datos, empleados administrativos, vendedores, etc. Todos ellos asalariados de los sectores privado y público.
4. Obreros calificados: comprende a trabajadores especializados tales como hilanderos, costureros, talabarteros, carpinteros, soldadores, electricistas, mecánicos, maquinistas, tipógrafos, plomeros, pintores, albañiles, conductores de vehículos, etc., y a agentes tales como policías, carteros, telefonistas, guardas de tren, etc. en la categoría asalariados de los sectores privado y público. Es decir, se trata de trabajadores manuales calificados asalariados.
5. Obreros no calificados: comprende a trabajadores no especializados tales como peones, jornaleros, aprendices, personal de maestranza, personal de fatiga, etc. en la categoría asalariados de los sectores privado y público.
6. Empleados domésticos: comprende al personal de servicio doméstico que se desempeña en hogares particulares, cualquiera sea la categoría ocupacional declarada.

En cuarto lugar, debe decidirse qué medida considerar para ubicar a un trabajador como adecuadamente educado para el puesto de trabajo que ocupa. Basándonos en la metodología utilizada en Kiker, Santos y De Oliveira (1997) consideramos “adecuadamente educado” para su ocupación a aquellos trabajadores que detentan el nivel educativo más frecuentemente encontrado dentro de la ocupación (la moda). También se incorporó la sugerencia realizada posteriormente por los mismos autores (Mendes De Oliveira, Santos y Kiker, 2000) de que los niveles educativos sean compartidos por al menos el 60% de los trabajadores de esa ocupación, a fin de resolver los problemas de elevada dispersión educacional en determinadas ocupaciones. Esta medida adicional implícitamente asume que el mercado de trabajo tiende a asignar a los trabajadores mayoritariamente a ocupaciones que se corresponden a su nivel de calificación (al menos un 60%).

Finalmente, se debe mencionar que los datos disponibles imposibilitaron el análisis de variables importantes como la calidad de la educación y las habilidades de cada trabajador. Ello abre la

posibilidad de que se encuentren como sobreeducadas a personas con una educación de menor calidad o con menores habilidades personales.

¿Cómo calculamos efectivamente la sobreeducación?

De acuerdo a las consideraciones discutidas previamente, se consideran trabajadores adecuadamente educados a aquellos que poseen el/los niveles educativos más frecuentes dentro de la categoría socio profesional y que sean compartidos por al menos el 60% de los trabajadores.

Por ejemplo, en la tabla siguiente, para los empleados administrativos y vendedores el nivel educativo más frecuente (la moda) sería el de secundario completo, pero como sólo alcanza al 34,2% de los trabajadores de esa ocupación se le adiciona el nivel educativo cuya frecuencia aparece en segundo lugar, este es el de universitario incompleto (28,3%). Así, se consideran como adecuadamente educados a aquellos empleados administrativos y vendedores cuyo nivel de instrucción sea de secundario completo/ universitario incompleto, nivel que es compartido por el 62,5% de los trabajadores de esa categoría socio profesional.

Estructura por nivel de instrucción formal de diferentes categorías socio profesionales.

Total de aglomerados urbanos, mayo de 2000.

	Directivos /profesionales en función específica	Cuadros técnicos	Empleados administrativo s y vendedores	Obreros calificados	Obreros no calificados	Servicio doméstico
Hasta incompleto	0,5%	0,9%	1,1%	9,0%	13,2%	21,0%
Primario completo	3,1%	4,7%	9,3%	36,1%	38,7%	44,8%
Secundario incompleto	4,7%	9,0%	18,3%	26,3%	27,5%	19,1%
Secundario completo	11,4%	21,1%	34,2%	17,2%	12,8%	10,9%
Univ/terciario incompleto	13,9%	21,6%	28,3%	8,7%	6,3%	3,1%
Univ/terciario completo	66,4%	42,6%	8,8%	2,8%	1,5%	1,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a la EPH/INDEC.

Sin embargo, como estas correspondencias pueden cambiar con el tiempo, se construyó una tabla de correspondencia entre el nivel de instrucción y categoría socio profesional para el *promedio* del período analizado⁴, la cual quedaría determinada de la siguiente forma:

⁴ En el anexo pueden verse los porcentajes correspondientes a cada categoría socioprofesional para todo el período.

Tabla de correspondencia entre nivel de instrucción y profesión.

Promedio para el periodo analizado (1995-2003).

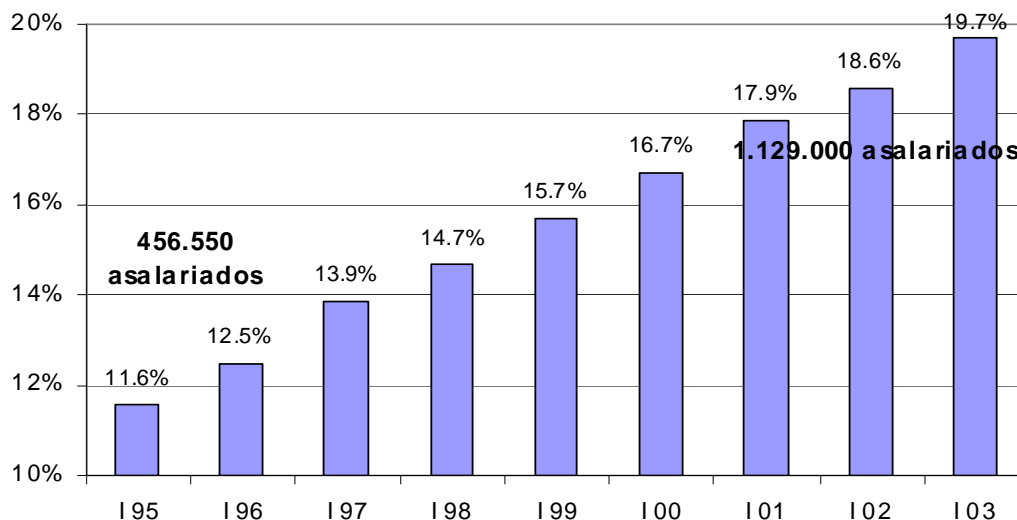
	Directivos /profesionales	Cuadros técnicos	Empleados administrativos y vendedores	Obreros calificados	Obreros no calificados	Servicio doméstico
Hasta primario incompleto	Subeducados	Subeducados	Subeducados	Subeducados	Subeducados	Adecuadamente educado
Primario completo	Subeducados	Subeducados	Subeducados	Adecuadamente educado	Adecuadamente educado	Adecuadamente educado
Secundario incompleto	Subeducados	Subeducados	Subeducados	Adecuadamente educado	Adecuadamente educado	Sobreeducado
Secundario completo	Subeducados	Subeducados	Adecuadamente educado	Sobreeducado	Sobreeducado	Sobreeducado
Univ/terciario incompleto	Subeducados	Adecuadamente educado	Adecuadamente educado	Sobreeducado	Sobreeducado	Sobreeducado
Univ/terciario completo	Adecuadamente educado	Adecuadamente educado	Sobreeducado	Sobreeducado	Sobreeducado	Sobreeducado

Fuente: elaboración propia en base al promedio de las diferentes ondas de la EPH.

Los resultados

Se observa que la sobreeducación en Argentina es un fenómeno que tiende a crecer ininterrumpidamente desde inicios del período bajo estudio y que en mayo de 2003 alcanza a uno de cada cinco asalariados. Esto significa que los empleadores requieren más elevados niveles de calificación para una misma categoría socioprofesional.

Sobreeducación en Argentina. Total de aglomerados urbanos, mayo 1995-mayo 2003.



Fuente: elaboración propia en base a la EPH/INDEC.

La tabla de correspondencia entre nivel de instrucción y categoría socioprofesional presenta algunos cambios desde 1995 a 2003:

- En la categoría de **directores de empresas y profesionales asalariados**, mientras que en 1995 los trabajadores con nivel universitario completo sólo alcanzaban un 42% del total, en mayo de 2002 van a alcanzar un máximo de 71%. Producto directo de la crisis, que obligó a muchas empresas a cerrar (mayoritariamente las pequeñas) y a otras a fusionarse, el número de directivos ocupados se redujo y aquellos que mantuvieron su cargo fueron principalmente los que presentaban mayores credenciales educativas.
- Un caso similar ocurre con categorías como **cuadros técnicos y empleados administrativos y vendedores**. La distribución de frecuencias a mediados de los '90 era más variada entre diferentes niveles de instrucción formal, mientras que hacia el final del período se concentran en los niveles superiores de instrucción. En el caso de los cuadros técnicos, los trabajadores con instrucción universitaria (completa e incompleta) aumentan un 30% su participación en el total mientras que los restantes grupos la disminuyen considerablemente. Entre los empleados administrativos y vendedores se destaca el fuerte

aumento entre puntas de la participación de aquellos con nivel universitario completo (+72%).

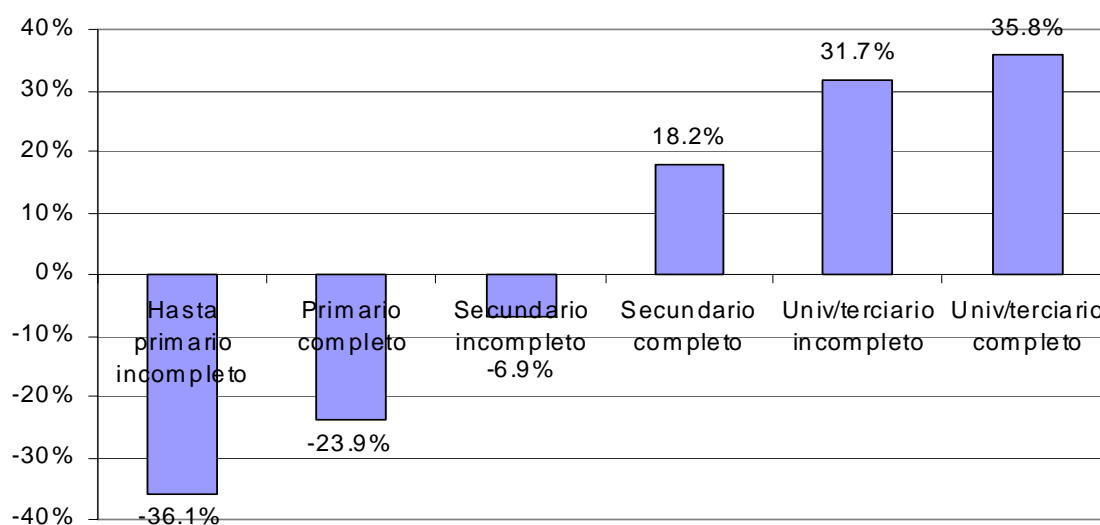
- Entre los **obreros calificados** sobresale el importante aumento de la participación de trabajadores con nivel universitario completo, que aunque continua siendo pequeña, se triplica entre 1995 y 2003. Por su parte, entre los **obreros no calificados aumenta** notablemente la participación de trabajadores con universitario/terciario incompleto (+163%) y aquellos con secundario completo (+134%).
- Finalmente, en el caso del **servicio doméstico** se observa que en 1995 aquellas trabajadoras con nivel de instrucción hasta primario incompleto aparecían como adecuadamente ocupadas (la mayor frecuencia incluía este grupo y el que detentaba primario completo), pero a partir de 2001 la moda (más el requisito del 60%) incluye a aquellas trabajadoras con secundario incompleto (más las que poseen primario completo), de manera que el primer grupo aparece como subeducado. En el mismo sentido, las trabajadoras con los mayores niveles de educación (secundario completo, universitario incompleto y completo) representaban a mediados de la década anterior solamente un 6.3% del total de trabajadores del sector, mientras que para 2003 dicha participación aumenta al 22%.

Debido a que las categorías construidas reagrupan profesiones heterogéneas en cuanto al nivel de formación media de los asalariados que las componen, puede suceder que la evolución de los sobreeducados refleje adicionalmente un cambio de estructura, es decir un cambio en el peso relativo de las diversas profesiones que componen cada categoría socioprofesional. Por ejemplo, dentro de la categoría cuadros técnicos y asimilados se incluyen tanto a profesores de enseñanza universitaria como a supervisores y capataces. Si el peso relativo de los profesores universitarios aumenta dentro de la categoría mientras que la de los supervisores y capataces disminuye, esto se observaría a nivel agregado como un aumento en el nivel de educación requerido para la categoría cuando en realidad se trata de un efecto de estructura.

En líneas generales, puede corroborarse el descenso en la proporción de trabajadores con menores niveles de instrucción dentro de los asalariados (se retiran de la PEA o consiguen empleo no

asalariado), a la vez que aumenta la participación de los trabajadores con mayores credenciales educativas. Es decir, las desclasificaciones de los trabajadores con más credenciales educativas restringen las posibilidades de incorporación de los menos diplomados. Los puestos no calificados susceptibles de recibir a estos últimos son ocupados cada vez más por trabajadores de un nivel de formación más elevado.

Trabajadores asalariados por nivel de instrucción formal. Variación 1995-2003 de su participación sobre el total de asalariados. Total de aglomerados urbanos.



Fuente: elaboración propia en base a la EPH/INDEC.

¿En que grupos se concentra la sobreeducación?

Esta sección apunta a analizar si la sobreeducación es un fenómeno que afecta homogéneamente a toda a población o si por el contrario, hay ciertos grupos de personas más propensas a encontrarse en esta situación. Para ello se tomarán en cuenta tanto atributos propios de la persona (sexo, edad, nivel educativo, experiencia) como del lugar de trabajo que ocupa (rama de actividad, tamaño del establecimiento, si es público o privado).

Sobreeducación y atributos del trabajador

En primer lugar, encontramos que la sobreeducación es superior para las mujeres que para los varones para la mayoría de los años de la serie, explicitando otro indicador de discriminación entre géneros en el mercado de trabajo. Este resultado concuerda con los de Frank (1978), quien explica esta diferencia por la baja movilidad geográfica de las mujeres debido a que mayoritariamente el lugar de residencia de la familia es determinado por la elección de carrera del marido.

Sobreeducación según atributos del trabajador

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Sexo									
Varones	10,2%	11,5%	12,0%	12,8%	14,4%	14,7%	16,0%	17,1%	18,5%
Mujeres	13,7%	13,9%	16,3%	12,0%	13,2%	19,6%	15,5%	21,8%	22,4%
Edad									
Jóvenes	12,8%	16,8%	18,1%	15,6%	19,0%	22,6%	21,3%	25,7%	29,1%
adultos	11,5%	10,2%	11,7%	10,9%	11,5%	14,2%	15,1%	16,5%	19,0%

Nivel de instrucción									
Secundario incompleto	8,9%	8,3%	10,5%					14,2%	11,7%
Secundario completo	33,2%	31,1%	35,5%	39,2%	41,1%	42,1%	43,1%	42,6%	46,7%
Univ/terciario incompleto	19,9%	21,3%	21,2%	24,7%	26,5%	26,3%	27,3%	27,2%	26,5%
Univ/terciario completo	15,4%	17,2%	19,2%	18,7%	19,4%	19,7%	21,4%	23,1%	24,7%
Experiencia									
de 0 a 5	16,4%	21,5%	23,3%	21,0%	26,3%	29,8%	29,4%	32,4%	36,8%
de 6 a 10	15,7%	17,1%	18,1%	16,8%	17,7%	21,9%	21,1%	25,6%	25,4%
11 a 20	13,8%	12,4%	14,3%	13,6%	14,4%	17,5%	16,0%	20,9%	20,7%
Mas de 20	8,2%	7,8%	9,3%	7,9%	8,2%	11,0%	9,4%	12,4%	13,6%
Nacionalidad									
Esta ciudad	12,5%	13,6%	15,0%	13,9%	14,6%	18,1%	16,9%	19,6%	21,4%
Esta provincia	11,6%	9,8%	13,8%	11,5%	13,4%	16,2%	14,4%	17,4%	18,3%
Otra provincia	8,3%	8,7%	8,6%	7,6%	10,4%	12,2%	11,1%	16,2%	15,1%
Extranjero	16,4%	18,2%	21,0%	15,3%	18,5%	21,8%	21,4%	27,1%	30,5%
Argentino	11,4%	12,1%	13,4%	12,3%	13,5%	16,6%	15,4%	18,7%	19,8%
Estado civil									
Soltero	13,2%	16,0%	17,1%	15,9%	18,8%	22,5%	21,0%	25,5%	26,5%
unido	9,8%	8,8%	11,8%	10,6%	10,4%	15,8%	13,7%	15,5%	16,7%
casado	11,0%	11,0%	12,5%	10,7%	11,6%	13,5%	12,9%	15,9%	16,9%

Fuente: elaboración propia en base a la EPH/INDEC

En segundo lugar, la sobreeducación afecta significativamente más a los jóvenes que a los adultos durante todo el período estudiado. Este resultado es coincidente con la mayoría de los trabajos empíricos sobre el tema y concuerda con varias de las teorías desarrolladas previamente. Van Hoof (1996) plantea que con la edad declina la sobreeducación en línea con la hipótesis que los desajustes educativos resultan en diferencias en otras habilidades como la experiencia y la capacitación en el trabajo. En la misma línea, Chevalier (2001) sugiere que los trabajadores adultos, al haber estado más tiempo en el mercado de trabajo pudieron adquirir las habilidades que les faltaban. No obstante, existe una tendencia general de los empleadores a pedir mayores

credenciales al ingreso, la cual afecta más a los jóvenes por ser mayoría entre los ingresantes.

Respecto al nivel educativo, no se cumple que a mayor nivel de instrucción exista mayor sobreeducación, dado que la mayor incidencia se encuentra para el nivel secundario completo. Esto se daría por el hecho de que en un contexto de elevado desempleo, prácticamente para *cualquier* trabajo los empleadores exigen a sus postulantes tener secundario completo, de manera que aún puestos que requieren muy baja formación son ocupados por trabajadores con dicha credencial educativa. En el caso de los trabajadores con universitario completo, a pesar de presentar relativamente bajos índices de sobreeducación, son los que más han aumentado su porcentaje durante el período estudiado. Debemos recordar que por definición no existe sobreeducación en los menores niveles de instrucción formal (hasta primario completo) y que los trabajadores con secundario incompleto sólo pueden encontrarse sobreeducados en el caso que trabajen como servicio doméstico.

Para todas las teorías discutidas previamente la sobreeducación disminuiría con los años de experiencia, ya sea porque simplemente podría estar mostrando la falta de otros elementos como la habilidad natural o la experiencia profesional, porque mejora el *matching* entre el trabajador y el puesto de trabajo o bien porque la educación no es el único atributo que evalúa el empleador al momento de la contratación. Nuestros resultados muestran que efectivamente una mayor experiencia en el mercado de trabajo⁵ se corresponde con menores porcentajes de sobreeducación para toda la serie.

⁵ Como es usual, la experiencia se calculó como años de edad menos años de educación menos 6. Los años de educación se calcularon como una combinación de las preguntas 56, 58 y 58b de la EPH.

Los resultados referidos a edad, sexo, nivel de educación y experiencia están en líneas con los encontrados por Mauricio (2001) para el caso argentino pero utilizando un método de tipo objetivo⁶.

Características como el estado civil del trabajador se relacionan con la sobreeducación a lo largo de toda la serie. Se observa sistemáticamente que los trabajadores solteros se encuentran sobreeducados en mayor proporción que sus colegas unidos o casados. Esto puede estar correlacionado a la edad o a la experiencia profesional de los trabajadores (los solteros son más jóvenes/tienen menos experiencia). Otra alternativa es que la decisión de vivir en pareja (o casarse) sea posterior a la estabilización profesional de los jóvenes (Forgeot y Gautie, 1997).

Finalmente, de acuerdo al lugar de nacimiento del trabajador observamos que los trabajadores extranjeros se encuentran sobreeducados en mayor proporción que los argentinos (entre un 25% y un 50% más). La discriminación por parte de los empleadores al momento de la contratación es una explicación plausible. En segundo término, para los argentinos pueden apreciarse diferencias conforme al lugar en que hayan nacido. Contrariamente al punto anterior, aquí se observa que los nacidos en la misma ciudad presentan las mayores tasas de sobreeducación, que decrecen para los nacidos en la provincia y más aún para los que vienen de otra provincia. Esta diferencia podría estar vinculada a la decisión de movilidad geográfica, como señalan Battu, Belfield y Sloane (1999) y Dolton y Silles (2001) entre otros. Es decir aquellos trabajadores que decidan permanecer en su lugar de origen deberán contentarse con los empleos disponibles mientras que aquellos que migran pueden conseguir puestos de trabajo más acordes a su educación.

⁶ La autora utiliza el DOT americano del año 1998, asumiendo que como los EEUU son tecnológicamente más desarrollados que nuestro país, dichos requerimientos marcarán un máximo de educación requerida por el puesto (y

Sobreeducación y atributos del puesto de trabajo

En primer lugar, los trabajadores de ramas con alta demanda estarían a salvo de la sobreeducación, mientras que aquellos que trabajan en ramas con baja demanda tendrían mayor riesgo de encontrarse sobreeducados (Chevalier, 2001). No obstante, en un contexto de elevado desempleo, la sobreeducación parece afectar a todas las ramas de la producción. El análisis por rama de actividad indica que el servicio doméstico es el sector con mayor porcentaje de trabajadores sobreeducados, siendo también muy importante la proporción en transporte y en servicios modernos. Contrariamente, en el sector de servicios tradicionales es donde se encuentra la menor proporción, fuertemente influenciado por la baja proporción en la rama de enseñanza (6.3%).

establecerán un mínimo de sobreeducación en Argentina).

Sobreeducación según atributos del puesto de trabajo

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Rama de actividad⁷									
Industria manufacturera	12,4%	12,6%	14,2%	15,1%	17,3%	16,3%	18,6%	20,2%	20,6%
Comercio	7,2%	9,6%	10,6%	11,2%	13,4%	15,1%	17,3%	17,1%	18,0%
Transporte	14,9%	15,0%	16,0%	19,1%	19,9%	21,5%	19,1%	23,2%	26,9%
Servicios modernos	15,9%	18,5%	18,5%	17,2%	20,8%	19,6%	18,4%	21,9%	26,1%
Adm.pública y defensa	13,2%	12,6%	14,1%	12,4%	11,6%	14,5%	15,5%	13,9%	15,2%
Servicios tradicionales	7,8%	8,1%	8,2%	9,0%	8,5%	10,5%	10,9%	10,8%	12,5%
Servicio doméstico	22,7%	22,5%	27,8%	11,4%	14,6%	33,3%	16,8%	40,4%	43,9%
Construcción	3,8%	5,3%	5,9%	6,4%	9,4%	8,4%	11,1%	11,9%	15,3%
Tamaño									
2a5	9,3%	11,0%	13,5%	12,3%	12,7%	15,8%	16,8%	16,1%	17,7%
6a25	9,1%	11,1%	12,0%	12,8%	13,4%	14,4%	13,9%	16,3%	17,9%
26a100	9,8%	11,7%	10,6%	11,5%	12,9%	13,2%	16,0%	16,0%	15,1%
101 y mas	13,5%	11,6%	12,3%	12,7%	14,9%	15,0%	15,3%	15,7%	18,2%
Tipo de establecimiento									
Publico	9,5%	8,7%	9,4%	10,0%	9,1%	10,5%	11,6%	10,8%	10,8%
Privado	11,8%	13,2%	14,7%	12,9%	14,5%	18,0%	16,6%	20,9%	22,9%
Busca otra ocupación									
Sí	12,5%	14,5%	16,0%	14,2%	16,0%	20,2%	17,3%	20,6%	23,4%
No	11,1%	11,7%	12,9%	11,5%	12,5%	15,1%	14,9%	17,6%	17,7%

Fuente: elaboración propia en base a la EPH/INDEC

El tamaño del establecimiento no aparece como una variable netamente discriminante, relegando la hipótesis que asume que los trabajadores aceptan una posición inferior a sus calificaciones con la intención de ascender o hacer carrera en las empresas de gran

⁷ Industria manufacturera incluye industrias de alimentos y bebidas, textiles, químicas, metálicas y otras industrias; Comercio incluye comercio por mayor y menor y restaurantes; Transporte incluye transporte y servicios vinculados al transporte; Servicios modernos incluye actividades financieras e inmobiliarias; Servicios tradicionales incluye electricidad, enseñanza, servicios sociales y de salud, servicios comunitarios, servicios de reparación y otros servicios personales.

tamaño (Verhaest y Omev, 2002). La sobreeducación afecta similarmente a los trabajadores de empresas de todo tamaño.

Tsang, Rumberger y Levin (1991) han encontrado un efecto negativo de la sobreeducación sobre la satisfacción en el trabajo. Si asumimos que aquellos trabajadores que están buscando otro trabajo no se encuentran satisfechos con el mismo, es esperable encontrar que la sobreeducación sea sensiblemente mayor entre ellos que entre aquellos que no buscan cambiar de trabajo (satisfechos). Esto se corrobora en toda la serie.

Finalmente, la sobreeducación afecta principalmente a los trabajadores de establecimientos privados. Mientras que a mediados de la década pasada los porcentajes eran afines para ambos tipos de establecimientos, a partir de la recesión de 1999 aumentó considerable y sostenidamente en el sector privado (prácticamente se duplicó) entre tanto se mantuvo relativamente estable en el sector público.

Debido a que la estadística descriptiva puede ocultar múltiples efectos cruzados entre las variables explicativas, es importante aislar el efecto que tienen diferentes factores sobre la probabilidad de estar sobreeducado. Para tomar en cuenta estos problemas realizamos dos regresiones logísticas con los datos del año 2003 utilizando el paquete estadístico SPSS. La primera (1) sólo incluye factores individuales mientras que la segunda (2) incluye además variables del puesto de trabajo⁸.

Factores individuales y del puesto de trabajo que afectan la sobreeducación.

⁸No fueron incluidas las variables “Nivel de Educación” y “Categoría Socioprofesional” porque la definición de “sobreeducación” se efectúa en base a ellas; y la variable “Experiencia” por tener fuerte colinealidad con la variable edad.

Modelo Variable	(1) Exp (B)	(2) Exp (B)
Varón	0,7748 (*)	1,0873
Joven	1,6943 (*)	1,5058(*)
Soltero	1,4943(*)	1,3972(*)
Extranjero	1,4544 (*)	1,2178
Sector público		0,6131(*)
Comercio		0,6511(*)
Transporte		1,1393
Servicios modernos		1,3906(*)
Adm. pública y defensa		1,1137
Servicios tradicionales		0,5985(*)
Servicio doméstico		2,5233(*)
Construcción		0,4635(*)
2a5 empleados		0,7591(*)
6a25 empleados		0,8080(*)
26a100 empleados		0,9114
Busca otro trabajo		1,0577
Desempleo Noroeste	0,9178	1,1266
Desempleo Nordeste	1,0292	1,2134(**)
Desempleo Cuyo	1,0416	1,1850(**)
Desempleo Pampeana	1,0494	1,1671(**)
Desempleo Patagónica	1,0458	1,0185
N	13754	10577
-2Log Likelihood	13552,115	9225,376
Cox & Snell-R2	0,028	0,039
Nagelkerke-R2	0,044	0,065
Chi-Square (Model)	0,0000	0,0000

Nota: los valores de referencia son mujer, adulto, casado o unido, argentino, sector privado, industria, empresas con más de 100 empleados, no busca otro trabajo y tasa de desempleo GBA. Sign. (*) 0.01 (**) 0.05

Una interpretación intuitiva de los coeficientes se observa mediante $\exp(B)$, el logaritmo natural en base e elevado al valor del coeficiente de la variable. Este indicador mide el efecto de la variable independiente sobre el "odds ratio" (es la probabilidad de ocurrencia del evento dividido la probabilidad de no ocurrencia). Por ejemplo, si $\exp(B)$ es mayor que 1, se puede decir que la probabilidad es " $\exp(B)$ veces mayor" (Long, 1997).

Cuando consideramos el modelo que solo incluye variables individuales, observamos que se corroboran los resultados encontrados en el análisis estadístico: ser joven es la

característica individual que más influye sobre la probabilidad de encontrarse sobreeducado (69% mayor que siendo adulto), mientras que también aparecen como muy importantes ser soltero y ser "extranjero", mientras que ser varón disminuye dicha probabilidad en un 23%.

Cuando incorporamos también variables del lado de la demanda de trabajo, es decir relacionadas con el puesto de trabajo se observan algunos cambios:

- El sexo del trabajador deja de ser una variable significativa. Esto explicaría que en realidad no es el hecho de ser mujer lo que aumenta la probabilidad de estar sobreeducado, sino que serían otras variables que explican esta situación. En este caso, vemos que la variable trabajar en el servicio doméstico aumenta 2.5 veces la probabilidad de encontrarse sobreeducado (respecto a la rama de referencia, la industria) y como la gran mayoría de los trabajadores en esta rama son mujeres, esta aparece como la explicación más verosímil.
- Se confirma la importancia de ser joven y el hecho de encontrarse soltero como variables que afectan significativamente la probabilidad de encontrarse sobreeducado.
- Trabajar en la construcción, los servicios tradicionales y en comercio disminuye considerablemente la probabilidad de encontrarse sobreeducado, mientras que trabajar en servicios modernos la aumenta casi un 40%.
- También disminuye la probabilidad de encontrarse sobreeducado trabajar en el sector público (39%) respecto a hacerlo en el sector privado. Este resultado refuerza la idea de que la sobrededucación se debe, al menos en parte, a una práctica de reclutamiento por parte de las empresas (privadas), dado que en el sector público existen diversos escalafones que impedirían esta práctica.

- En el análisis logístico aparece como discriminante la variable tamaño de establecimiento, que no lo era en el análisis estadístico. Trabajar en empresas de menor tamaño (menos de 25 empleados) reduce la probabilidad de encontrarse sobreeducado. Esto podría significar que los trabajadores aceptan trabajos por debajo de sus credenciales educativas para entrar en empresas grandes, previendo que una vez dentro es más fácil conseguir una promoción (un ascenso). Alternativamente, puede que sean las grandes empresas las que tengan la estrategia de contratar empleados con educación por encima de la requerida por el puesto, de manera de disminuir los costos de entrenamiento de estos nuevos trabajadores.

Reflexiones finales

Pese a las limitaciones que presenta este indicador, creemos que su análisis aporta elementos significativos a la discusión de la compleja relación entre educación y empleo.

De acuerdo al método estadístico aplicado en la Argentina, se observa que la sobreeducación es un fenómeno que tiende a crecer ininterrumpidamente entre 1995 y 2003, alcanzando en el final del período a uno de cada cinco asalariados. Esto significa que los empleadores requieren más elevados niveles de calificación para una misma categoría socio profesional.

Este fenómeno no afecta homogéneamente a todos los trabajadores sino que se concentra principalmente en trabajadores jóvenes, solteros, con poca experiencia, que trabajan en el servicio doméstico y los servicios modernos, en establecimientos del sector privado y en empresas de gran tamaño. De esta manera, los resultados obtenidos nos indican que las características del puesto de trabajo son muy importantes en la explicación de la sobreeducación.

Es difícil aislar y cuantificar la influencia que tienen sobre la sobreeducación factores que actúan sobre la demanda de trabajo (por ej. formas de reclutamiento por parte de las empresas) como aquellos que afectan la oferta de trabajo (inflación de diplomas) debido a que en parte pueden ser interdependientes. Frente a un aumento en el nivel medio de diplomas entre los trabajadores las empresas pueden estar incitadas a modificar la definición de los empleos y las técnicas de producción en el sentido de una mayor exigencia en términos de competencias (Forgeot y Gautie, 1997).

Coincidimos con Mauricio (2001) en que en la Argentina el importante aumento en el nivel de educación de la población y de la fuerza de trabajo en particular superó a la generación de puestos de trabajo con mayor calificación, relegando la hipótesis que plantea una mayor demanda de calificación generada por la apertura de la economía y/o los cambios tecnológicos.

El desempleo masivo juega un rol fundamental en la sobreeducación, ya que a falta de algo mejor un trabajador puede aceptar conscientemente un puesto de trabajo para el cual se encuentra sobreeducado. De esta manera, teorías como la de la fila de trabajo parecen más adecuadas para interpretar la realidad argentina que aquellas basadas en comportamientos y decisiones individuales, tales como la tesis del apareamiento o la del "*job shopping*".

La elevada tasa de desempleo del período provoca por un lado una fuerte competencia por los escasos puestos de trabajo disponibles, que lleva a los jóvenes a tratar de mejorar su posicionamiento en la fila de espera alargando sus años de educación, y por otro lado, conduce a las empresas a endurecer sus criterios de selección.

Siguiendo la tesis de Thurow, los empleadores contratarían trabajadores con mayores niveles educativos a los efectivamente requeridos por el puesto de manera de disminuir los costos de formación asociados a que el trabajador alcance las calificaciones requeridas por el puesto. En la misma línea Forgeot y Gautie (1997) interpretan el

desclasamiento como una modalidad de flexibilización del costo del trabajo, dado que el empleador al contratar personas sobreeducadas espera que éstas tengan una mayor productividad (que las adecuadamente educadas para desempeñar las tareas de su puesto), disminuyendo así los costos unitarios.

Sin embargo, de acuerdo a Tsang (1987) las reducciones en la satisfacción laboral reducen la producción de la planta, lo que implica que la sobreeducación reduciría la productividad de los trabajadores. De esta manera, ya no sería beneficioso para los empleadores contratar trabajadores sobreeducados (con menor satisfacción en el trabajo) sino a aquellos “adecuadamente educados” (más satisfechos con su trabajo). Sería interesante desarrollar más esta línea de investigación y no sólo aquella que relaciona sub y sobreeducación con diferenciales de salario.

La existencia misma del fenómeno de sobreeducación y su magnitud en la Argentina plantean el interrogante sobre la eficacia de políticas que se centran *únicamente* en la escolarización y formación de jóvenes como medio de acceder al mercado de trabajo. Este planteo no niega la utilidad de este tipo de políticas, ya que pueden mejorar el lugar en “la fila de trabajo” de los jóvenes con menos credenciales educativas, sino que postula que deberían ser acompañadas de otro tipo de políticas que apunten a estimular la demanda de trabajo por parte de las empresas.

Bibliografía

Aguilar Ramos, I. y García Crespo, D. (2002). Desajuste educativo y salarios en España: nueva evidencia con datos de panel, Universidad de Málaga.

Alba-Ramírez, A. (1993). Mismatch in the Spain labor market: overeducation?. Journal of Human Resources, vol. 28, no. 2, 259-278.

Arrow, K. (1973). Higher education as a filter, Journal of Public Economics, vol.2, nro.3, julio.

Battu H., Belfield C y Sloane P. (1999). Overeducation among graduates: a cohort view. Education economics, 7.

Becker, G. (1964). Human Capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education. National Bureau of Economic Research, New York.

Caroli E. (1993). Les fonctions du système éducatif vues par les économistes: quelques conceptions fondatrices, Éducation et formations, n° 35, Direction de l'Évaluation et de la Prospective, Ministerio de Educación, Paris.

Chevalier, A. (2001). Measuring over-education. Centre for the Economics of education, London School of Economics.

De Oliveira, M.M., Santos, M. C. y Kiker, B.F. (2000). The role of human capital and technological change in overeducation. Economics of Education Review, vol. 19, 199-206.

Dolton, P. y Vignoles, A. (2000). The incidence and effects of overeducation in the U.K. graduate labour market. Economics of Education Review, vol. 19, 179-198.

Duncan, G. y Hoffman, S.D. (1981). The incidence and wage effects of overeducation. Economics of Education Review, vol. 1, 75-86.

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

Frank, R. (1978). Why women earn less: The theory and estimation of differential overqualification. American Economic Review, 68.

Freeman, R.B. (1976). The overeducated American. New York: Academic Press.

Groot, W. y Maassen van den Brink, H. (2000a): Overeducation in the labor market: a meta-analysis. Economics of Education Review, vol. 19, 149-158.

Halaby, C. (1994). Overeducation and skill mismatch, Sociology of education, vol. 67, 47-69.

Hartog, J. (1980), Earnings and capability requirements. Review of Economics and statistics, 62.

Hartog, J. (2000). Overeducation and earnings: where are we, where should we go? Economics of Education Review n° 19.

Hartog, J. y Oosterbeek, H. (1988): Education, allocation and earnings in the Netherlands: Overschooling?. Economics of Education Review, n° 7.

Kiker, B. F. y Santos, M. C. (1991). Human Capital and earnings in Portugal. Economics of Education Review, vol. 10.

Kiker, B. F., Santos, M. C. y De Oliveira, M.M. (1997). Overeducation and undereducation: Evidences for Portugal. Economics of Education Review, vol. 16, 111-125.

Long, J. S. (1997). Regression Models for Categorical and Limited Dependent Variables. SAGE publications, California.

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

- Mauricio, R. (2001). Demanda de trabajo, sobreeducación y distribución del ingreso. Anales del 5to Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. ASET.
- Mendes De Oliveira, M., Santos, M. C. y Kiker, B. F. (2000). The role of human capital and technological change in overeducation. *Economics of Education Review*, vol. 19, 199-206.
- Moulet, S. (2001). Overeducation, undereducation and allocation on the French labour market, IDEP-LEST.
- Rumberger, R. W. (1987). The impact of surplus schooling on productivity and earnings. *Journal of Human Resources*, 22 (1).
- Sattinger, M. (1993): Assignment models of the distribution of earnings. *Journal of Economic Literature*, vol. 31, 831-880.
- Sicherman, N. (1991). "Overeducation in the labor market. *Journal of Labor Economics*, vol. 9, no. 2, 101-122.
- Silvestre J.J. (1987). Education et économie: éléments pour une approche sociétale, Doc. roneo, LEST-CNRS, Aix-en-Provence.
- Sloane, P.J., Battu, H. y Seaman, T. (1999): Overeducation, undereducation and the British labour market. *Applied Economics*, vol. 31, 1437-1453.
- Thurow, L. C. (1975). *Generating inequality: Mechanics of Distribution in the US Economy*. New York: Basic Books.
- Torrado, S. (1994), *Estructura social de la Argentina: 1945-1983*, 2da edición, Ediciones De La Flor, Buenos Aires.
- Tsang M. (1987). The impact of underutilization of education on productivity: A case study of the US Bell companies. *Economics of Education Review*, vol. 6.
- Tsang M., Rumberger R. y Levin H. (1991). The impact of surplus schooling on worker productivity. *Industrial Relations*, 30 (2).
- Van der Velden, R. y van Smoorenburg, M. (1999). Overscholing en beloning: het effect van verschillende meetmethoden, citado en Verhaest, D. Y Omeij, E. (2002).
- Verdier, E. (1996). Políticas de formación de los jóvenes y mercado de trabajo. Francia de los '80. *Calificaciones & Empleo* n° 11 - 3er. trimestre 1996 - Piette/Céreq
- Verdugo, R. y Verdugo, N.T. (1989): The impact of surplus schooling on earnings: some additional findings. *Journal of Human Resources*, 21, 629-643.
- Verhaest, D. y Omeij, E. (2002). Overeducation in the Flemish Youth Labour Market. Universiteit Gent, Working paper 141/2002.
- Verhaest, D. y Omeij, E. (2004). The impact of overeducation and its measurement. Universiteit Gent, Working paper 215/2004.

Anexo estadístico

Estructura por nivel de instrucción formal para diferentes categorías socio profesionales.

Directivos y profesionales asalariados

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Hasta primario incompleto	2.6%	2.9%	1.7%	0.6%	0.2%	0.5%	0.6%	0.6%	0.1%
Primario completo	13.1%	12.8%	8.4%	4.6%	2.8%	3.1%	3.3%	2.5%	1.5%
Secundario incompleto	12.3%	12.1%	8.7%	7.4%	4.0%	4.7%	4.6%	2.7%	4.5%
Secundario completo	17.1%	18.8%	14.7%	7.7%	9.9%	11.4%	11.9%	9.5%	11.2%
Univ/terciario incompleto	12.8%	11.8%	12.9%	13.0%	10.9%	13.9%	11.8%	14.2%	15.5%
Univ/terciario completo	42.1%	41.5%	53.6%	66.7%	72.3%	66.4%	67.8%	70.5%	67.3%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Cuadros técnicos

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Hasta primario incompleto	1.4%	0.9%	1.0%	1.2%	0.5%	0.9%	0.6%	1.3%	0.4%
Primario completo	8.6%	9.2%	7.3%	7.9%	7.0%	4.7%	5.7%	4.8%	3.6%
Secundario incompleto	11.7%	8.0%	10.6%	9.8%	9.6%	9.0%	7.8%	6.8%	6.3%
Secundario completo	24.0%	23.9%	22.3%	18.1%	22.6%	21.1%	20.2%	20.6%	18.8%
Univ/terciario incompleto	18.3%	18.9%	21.0%	23.2%	19.9%	21.6%	20.4%	18.5%	21.0%
Univ/terciario completo	35.9%	39.1%	37.9%	39.8%	40.4%	42.6%	45.4%	48.0%	49.9%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Empleados administrativos y vendedores

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Hasta primario incompleto	2.0%	1.5%	1.4%	2.0%	1.1%	1.1%	1.3%	1.1%	0.9%
Primario completo	15.8%	12.3%	11.0%	11.0%	11.5%	9.3%	9.4%	10.5%	9.5%
Secundario incompleto	21.8%	20.8%	20.4%	21.0%	19.5%	18.3%	17.8%	15.2%	14.6%
Secundario completo	30.5%	33.7%	32.3%	28.5%	31.7%	34.2%	33.7%	34.3%	34.0%
Univ/terciario incompleto	23.2%	23.9%	26.6%	30.0%	27.7%	28.3%	27.7%	27.6%	29.3%
Univ/terciario completo	6.7%	7.7%	8.3%	7.5%	8.4%	8.8%	10.2%	11.2%	11.6%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Obreros calificados

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Hasta primario incompleto	10.4%	10.3%	10.0%	9.9%	8.5%	9.0%	8.1%	7.2%	8.3%
Primario completo	41.7%	39.1%	36.8%	35.1%	36.9%	36.1%	35.8%	34.9%	33.3%
Secundario incompleto	25.4%	26.0%	27.1%	29.1%	27.7%	26.3%	25.8%	25.3%	26.8%
Secundario completo	15.6%	15.2%	16.4%	13.9%	16.2%	17.2%	18.4%	20.0%	19.9%
Univ/terciario incompleto	5.4%	7.5%	7.4%	9.1%	8.1%	8.7%	8.4%	9.3%	7.4%
Univ/terciario completo	1.5%	1.9%	2.3%	2.8%	2.5%	2.8%	3.5%	3.3%	4.3%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Obreros no calificados

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Hasta primario incompleto	16.5%	16.3%	15.6%	17.1%	13.2%	13.2%	11.5%	11.8%	9.9%
Primario completo	47.4%	48.0%	43.3%	40.7%	41.9%	38.7%	38.5%	39.3%	39.4%
Secundario incompleto	25.6%	23.5%	29.9%	28.9%	27.7%	27.5%	26.3%	26.3%	25.6%
Secundario completo	7.1%	9.1%	7.7%	8.4%	11.6%	12.8%	15.4%	14.1%	16.6%
Univ/terciario incompleto	2.7%	2.7%	2.9%	4.3%	4.8%	6.3%	6.9%	6.7%	7.1%
Univ/terciario completo	0.7%	0.3%	0.6%	0.6%	0.9%	1.5%	1.4%	1.9%	1.3%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Servicio domestico

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Hasta primario incompleto	29.9%	24.6%	25.7%	26.2%	23.9%	21.0%	19.2%	15.8%	16.7%
Primario completo	46.8%	51.6%	44.8%	40.4%	41.6%	44.8%	43.2%	42.6%	36.6%
Secundario incompleto	17.1%	16.2%	20.5%	22.2%	20.7%	19.1%	20.7%	22.7%	24.8%
Secundario completo	4.1%	5.5%	6.3%	8.4%	10.1%	10.9%	11.1%	13.9%	15.4%
Univ/terciario incompleto	2.0%	1.3%	2.1%	2.4%	3.1%	3.1%	5.1%	3.0%	5.1%
Univ/terciario completo	0.2%	0.8%	0.6%	0.4%	0.6%	1.1%	0.6%	1.9%	1.5%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%