

**7mo CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
ASET**

ASOCIACION ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

El fenómeno de sobrecalificación: calificaciones y competencias

Salas Julieta María Alejandra (Ceil-Piette/CONICET)*

Abstract

La temática del presente trabajo se centra en un fenómeno que ha tendido a crecer en Argentina desde la segunda mitad de 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" (sobreeducación), no tan ampliamente difundido algunos autores de la literatura económica utilizan el término de sobrecalificación, mientras que en la literatura francesa es conocido como "declassement" (desclasamiento).

Detrás de dichos términos la discusión latente ronda sobre el interrogante-debate ¿quién establece la adecuación entre el nivel de instrucción del individuo y el del puesto de trabajo? . El presente documento persigue contribuir a dicho debate desde dos conceptos claves de la compleja relación formación-empleo: *calificación*, y *competencias*. Desde que el surgimiento relativamente reciente del concepto de competencia laboral reemplaza progresivamente y coexiste con el concepto de calificaciones, como una nueva forma de abordar la relación entre el sistema educativo y el sistema productivo.

*Salas, Julieta M. Alejandra es Lic. en Economía (UBA), Maestrando en Ciencias Sociales del Trabajo -CEA de la UBA, Docente en la Universidad de Buenos Aires, Becaria del CONICET con sede de trabajo en el CEIL-PIETTE.

Introducción

La mayoría de los estudios desde disciplinas como la economía del trabajo y la sociología de la educación, que abordan como temática la correspondencia entre la distribución de empleos y conocimientos, plantean de fondo una relación de subordinación entre el sistema educativo y el sistema productivo. La pregunta que subyace en ellos es: ¿se ajusta el sistema educativo formal a los requisitos solicitados por el mercado de trabajo?. En tal sentido, Duncan y Hoffman (1981)ⁱ 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.

El término de sobreeducación, apunta a la ineficacia del sistema educativo para aportar a los requerimientos educacionales solicitados por el mercado de trabajo (Sicherman, 1991)ⁱⁱ. 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)ⁱⁱⁱ

Una de las nociones para narrar este vínculo entre educación y trabajo, es la de *calificación*. El concepto de calificación ayer hegemónico, tiende a ser reemplazado por otro surgido en la década del 80': las *competencias*. Ambos conceptos intentan referenciar el *valor* del trabajo. El quiebre del paradigma de calificación, lleva a plantearnos la pertinencia del término de sobreeducación o sobrecalificación, cuando lo que esta en crisis, desajustado –y en reconstrucción- es la *valorización* del trabajo. El interrogante que surge aquí es entonces ¿quién establece la validez de determinados conocimientos para unos empleos u otros? Es decir, ¿quién establece la adecuación entre el nivel de instrucción del individuo y el del puesto de trabajo?. ¿Quién certifica (legítima) una distribución determinada de empleos y conocimientos?

El presente documento persigue contribuir a dicho debate desde dos conceptos claves de la compleja relación formación-empleo: *calificación*, y *competencias*. Desde que el surgimiento relativamente reciente del concepto de competencia laboral reemplaza progresivamente y coexiste con el concepto de calificaciones, como una nueva forma de abordar la relación entre el sistema educativo y el sistema productivo. Tanguy

(2001)^{iv} destaca en este sentido, que la codificación en términos de calificación o competencias responde a una preocupación social: *"relacionar y hacer corresponder dos ordenes de distribución, el de las propiedades de los puestos de trabajo y el de los atributos de las personas, ambas distribuciones jerarquizadas"*.

Sobrecalificación: ¿desequilibrio temporario o permanente? Revisión de las principales posturas teóricas

Tal como hemos adelantado, trabajadores sobrecalificados serían aquellos que poseen un nivel educativo superior al requerido para desempeñar la actividad en la que se encuentran empleados (Rumberger 1981^v; Hartog y Oosterbeek 1988^{vi}). Sin embargo, esta no es la única perspectiva que se ha enunciado desde las ciencias sociales, existen dos acepciones menos difundidas que ponen más énfasis en el valor de esas calificaciones. La primera, considera el fenómeno de sobrecalificación 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^{vii}; Rumberger, 1984^{viii}). La segunda, como incumplimiento de las expectativas laborales, desde el punto de vista intelectual, de los individuos altamente educados (Berg, 1970^{ix}; Golladay, 1976^x). En este documento plantearemos la discusión desde el significado más ampliamente difundido de sobrecalificación como desajuste educativo entre el nivel de instrucción de la persona y la requerida por el puesto de trabajo.

Dentro de la acepción de sobrecalificación más conocida existen distintas posturas teóricas que intentan explicar este fenómeno. A modo de exposición, básicamente las podemos articular en dos grandes líneas, las que consideran que la sobrecalificación es un fenómeno temporario de desequilibrio y las que consideran que es un desequilibrio acumulativo, es decir que la sobrecalificación aumentaría con el tiempo.

Una versión simplificada de la teoría del capital humano sostiene que la sobreeducación es un fenómeno temporario de desequilibrio¹, resultante de la falta de coordinación entre firmas e individuos que ajustan su requerimiento educacional e inversiones a cambios en la demanda y la oferta. 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^{xi}). Alba y Ramírez (1993)^{xii} 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. De esta manera, los jóvenes compensarían sus desventajas de experiencia o de habilidades innatas con mayor educación. En la misma línea, Sicherman (1991) argumenta que, durante cierto tiempo a lo largo de su vida laboral, los trabajadores podrán tener empleos que los provean de habilidades que en

¹ La noción de sobreeducación en esta teoría no existe en el largo plazo, donde todas las habilidades son ampliamente utilizadas.

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.

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 sobreducación.

Pero ¿es la sobreducación meramente temporaria? ¿Existe una relación inversa entre sobreformación y experiencia en el mercado de trabajo? Alternativamente, los modelos de "signalling" (Spence, 1973)^{xiii} argumentan que la educación es utilizada por los empleadores como una "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 sobreducación aumentaría con el tiempo a menos que el contenido del trabajo sea acrecentado de algún modo.

Otro enfoque con implicaciones similares es el modelo de competencias por puestos de trabajo de Thurow (1975)^{xiv}. 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 sobreducación aumente también.

En la siguiente sección estableceremos un diálogo entre el trato de la noción de calificación desde una mirada sociológica y desde una mirada economicista, ya que se refieren a cosas distintas cuando dicen lo mismo.

La sobrecalificación bajo la mirada del paradigma de calificación

Hasta aquí, las posturas teóricas presentadas utilizan indistintamente los términos de sobreducación y sobrecalificación, la calificación sería considerada como el nivel de instrucción de la persona, es decir como una acepción acabada y determinista. Sin

embargo, siguiendo a Rozenblatt (1999)^{xv} 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).

Podríamos decir que son todas las capacidades y destrezas que los trabajadores ponen en juego en el proceso de trabajo. Ahora bien, estas cualidades se definirán y tomarán una forma particular en función del país o sector que se trate y también del momento histórico en que nos situemos. En otras palabras, la calificación tendrá que ver con las relaciones sociales en un lugar y tiempo determinados, y en este sentido es un concepto relativo e inestable: una construcción individual (las cualidades del asalariado) y social (la manera de clasificar o darle un valor a esas cualidades). (Lichtenberger^{xvi}, 1992).

Así, las calificaciones sometidas a un proceso de evaluación -individual y social- se les otorga un *valor*, se las *ordena*. Es decir, se establece una *jerarquía* entre las calificaciones que dependerá de una jerarquía de las funciones en una sociedad. En síntesis, el orden que establezca una sociedad entre las calificaciones existentes, se cristalizará en una determinada etapa, pero haciendo referencia a la dimensión inestable del concepto de calificación, podríamos significarla como el constante cuestionamiento de los actores sociales a la escala de valoración de los requerimientos de calificación existente (Rozenblatt, 1999) El paradigma de la calificación, permite así brindar la imagen de movimiento y estabilidad, de un equilibrio dinámico del orden de valorización de las cualidades y destrezas del trabajador.

Como mencionamos con anterioridad, la intención última de la noción de calificación, es vincular el sistema educativo con el productivo, y la sobrecalificación es una de las formas visibles de esa relación. La explicación de este complejo fenómeno social, con teorías como la del capital humano, que se refieren a la calificación del individuo como al nivel educativo formal plantean el inconveniente que dejan de lado la problemática de aquellos trabajadores que acumularon experiencia, un saber hacer que hoy esta desvalorizado. La postura que considera la sobrecalificación como un problema de coyuntura, que se disuelve en el largo plazo, plantea una respuesta coyuntural que carga sobre los individuos: estos aceptan trabajar en puestos de menor educación que la adquirida, por simples problemas de información, o porque deciden racionalmente compensar carencias de experiencia laboral con más formación que la solicitada por el puesto.

Ahora bien ¿qué pasa con la dimensión del problema referida a los individuos que poseen más conocimientos que son adquiridos mediante la experiencia y superan al requerido por el puesto? Si el trabajador posee insuficiencias de educación formal, ¿podría compensarlas con más conocimientos basados en experiencias de trabajo? A estas cuestiones no responde esta concepción reduccionista de la sobrecalificación, básicamente porque esta ausente la idea de calificación como relación social.

La línea que considera la sobrecalificación como un fenómeno temporario, abre el juego y considera una dimensión social aunque dicotómica de la calificación. En ella se

compara en esencia a dos grupos de trabajadores los más calificados frente a los menos calificados, donde los primeros desplazarán a los segundos. La respuesta ante este escenario por parte de los individuos es una creciente inversión en educación (ya sea con el objetivo de dar señales de productividad a los empleadores o mantener su posición en la fila de trabajo).

De estas teorías, de la competencia por puestos de trabajo y de la señal, se rescata la consideración de la sobrecalificación, como un problema estructural. En la medida que el sistema no provea puestos de trabajo, en principio calificados, los trabajadores acumularán credenciales educativas ya sea para mantener su posición en la fila o para dar señales a los empleadores. Quienes no accedan a este mercado de certificaciones, serán excluidos y marginados, nuevamente ¿quien legitima esta distribución de conocimientos y empleos? Notemos que es un problema de acceso a un mercado de certificaciones, es decir de valoración de calificaciones, entonces cabría más bien hablar de sobrecertificación y no de sobrecalificación. La brecha entre los niveles de educación reales y requeridos, tiene más que ver con un cambio en la valoración del trabajo, por lo tanto con un cambio en los requisitos educacionales sin que en muchos casos varíe el contenido del trabajo o sus necesidades.

Podríamos resumir estas dos miradas de la noción de calificación, siguiendo a Tanguy (2001), que nos advierte de ambas posturas que se enfrentan en la sociología del trabajo. La postura relativista de Naville (1956) que nos presenta la noción de calificación como una *relación social* y la evolucionista de Friedman (1946) que la reduce a un *atributo* de los trabajadores. En la segunda se encuentra posicionada la teoría del capital humano, bajo la cual la sobreeducación podría sugerir que el valor del conocimiento se erosiona, a medida que aumenta el nivel educativo de la población. El incremento en la cantidad de años de escolaridad de la población estaría contribuyendo a depreciar el valor del conocimiento (Spinosa, 1999). Por otro lado, en el primer sentido, la sobreeducación estaría sugiriendo una crisis en la valorización del trabajo basada en un tambaleo del orden de calificaciones, el cristal de jerarquización de las calificaciones se estaría quebrando.

Esta mutación de la escala de valoración de los requerimientos educacionales, no acompaña a un cambio en el contenido del trabajo. Maurizio(2001)^{xvii} observa que investigaciones empíricas para países desarrollados, denotan que se elevaron los requerimientos educacionales para actividades que siguen siendo esencialmente las mismas. En la medida que se altere la jerarquía de las calificaciones 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.

Este proceso de precarización, inherente a una mayor inseguridad que padece hoy el individuo da origen a la noción de competencias, paradigma bajo el que vuelve a caracterizarse un conjunto de fenómenos sociales. Es así como la sobrecalificación, es nuevamente descrita en función a nuevos arreglos institucionales, al replanteo de los intereses del grupo hegemónico.

La sobrecalificación bajo la mirada del paradigma de competencias

Competencias es un concepto que surge en los 80', como una "nueva" forma de vínculo entre la educación y el trabajo. Con otro nombre se estaría designando la bien conocida subordinación de la educación al requerimiento de la lógica productiva: La utilización de la noción de competencias en el mundo de las empresas es correlato de políticas de flexibilidad laboral en contextos de cambios en las tecnologías de producción y de información pero también con serios problemas de desempleo. (Tanguy, 2001)

Rozenblatt (1999) resume la noción de competencia englobando tres espacios del saber: "saber general", "saber hacer" y "saber ser". Al primero y al último se les otorga el carácter de *necesarios*, mientras que al saber hacer se lo considera útil aunque no hace referencia de su necesidad. La competencia introduce como nuevo la primacía de lo *actitudinal* (comunicación, adscripción al grupo, autonomía). Bajo el paradigma de la calificación, esta dimensión también existía, pero con el cambio de paradigma, ahora se lo valoriza de otra forma, porque en última instancia lo que se valoriza es el atributo de movilización de este saber de una situación de trabajo a otra, de un tipo de actividad a otra de naturaleza diferente. Nuevamente, detrás se encuentra la idea que el cambio de calificaciones a competencias, remite a un cambio en el orden, la jerarquía, el valor de los saberes. Mientras que antes primaba la valorización de la experiencia (saber hacer) ahora lo que importa es la valorización de la autonomía, la responsabilidad, la polivalencia (saber ser).

Imaginemos como jugaría la noción de competencia, en las teorías ya esbozadas sobre la sobrecalificación. La teoría del capital humano, que apenas plantea un trade-off entre un saber general y un saber hacer, lejos se encuentra de considerar un saber ser. No se presenta al debate de un nuevo orden de relaciones sociales de trabajo, porque no se plantea una relación social. Por lo tanto no cabe aquí la idea de crisis de un orden o jerarquía. En cambio, este concepto tiene más que ver con la teoría de Thurow o la teoría de la señal, que plantean la sobrecalificación como un problema de relación, de adecuación permanente en un mercado de trabajo que esta cada vez más segmentado e inestable. Así es como se plantea la capacidad de flexibilizarse en términos de adecuarse constantemente, la pregunta es ¿adecuarse a que? ¿a los requerimientos de las necesidades de un mercado de trabajo en constante transformación o a la valorización que hagan los empleadores de las calificaciones o competencias que estos deciden válidas? Y volvemos a nuestro primer interrogante: ¿Quién establece la adecuación entre el nivel de instrucción del individuo y el del puesto de trabajo? ¿Quién certifica (legítima) una distribución determinada de empleos y conocimientos?

La movilidad ocupacional basada en calificaciones vs la movilidad ocupacional basada en competencias

El ordenamiento distinto que proyecta el paradigma de las calificaciones vs el que proyecta el paradigma de las competencias tiene que ver con el tipo de vínculo entre la persona y el puesto de trabajo. Quintero (2000)^{xviii} argumenta que mientras en el primero existe un vínculo más fuerte entre la persona y el puesto, bajo el segundo paradigma este lazo se quiebra.

En función del tipo de vínculo se determinará un tipo de movilidad diferenciada. Es así como la movilidad basada en las calificaciones, se define en una evolución creciente de la complejidad de los puestos de trabajo. Por el contrario la movilidad basada en la noción de competencias, tiene que ver con la aptitud del asalariado de ocupar sucesivamente empleos diferentes de complejidad equivalente. En el primero los incentivos del trabajo se encuentran asegurados por un espacio de movilidad ascendente, cuando ese espacio se achata los incentivos desaparecen. En el fondo lo que se está planteando, repensando, destruyendo para construir es una reingeniería de la movilidad de puestos de trabajo. Cabría preguntarnos ¿construir para quien? Y ¿destruyendo a quien(es)?

Antes el progreso era en función de los puestos disponibles, ahora el progreso depende de las competencias personales, "es el individuo el que hace su puesto de trabajo (Donnadieu y Denimal, 1993). Porque al fin y al cabo, la demanda de trabajo no tiene una capacidad ilimitada de absorber todo el capital humano acumulado (aún teniendo en cuenta un margen de depreciación que está en discusión). Si el sistema no provee de puestos disponibles para la mano de obra, el individuo se verá obligado a recrear su puesto.

Estos planteos llevados al microscópico mundo de la sobrecalificación (frente al abismal mundo de relaciones entre la educación y el trabajo), lleva a cuestionar la mirada sobre este fenómeno como un desequilibrio temporal, donde la educación (aun suponiéndola disponible para todos) es un medio de movilidad ocupacional ascendente. Es poco creíble entonces que con esfuerzo y paciencia, adquiriendo experiencia y otras formas de capital humano, los individuos podrán alcanzar puestos de trabajo de mayor calificación más acordes a su nivel educativo, y así reducir el grado de sobreeducación (que no existiría en el largo plazo).

Por otro lado, quienes se refieren a la sobreeducación no solo como un fenómeno permanente, sino además permanentemente creciente, dejan entrever aunque no siempre de manera explícita, un mal funcionamiento del sistema económico social. Detrás de criterios arbitrarios como no tener un título secundario, carecer de competencias de la enseñanza primaria, ser viejo con experiencia o ser joven sin experiencia, son algunas de las eruptivas por las que algunos trabajadores serán declarados aptos para el trabajo (empleables) y otros no aptos (inempleables).

¿Sobrecalificación o sobrecertificación?

La adecuación entre los conocimientos de los individuos y los requeridos en el puesto de trabajo, planteada por quienes tratan la temática de sobrecalificación; requiere previamente el ordenamiento, la jerarquización por un lado de los puestos de trabajo y

por otro de los individuos. En esta sección se intentará responder quien legitima o certifica una determinada distribución de empleos y conocimientos. Teniendo en cuenta que lo que se discute es que modelo es mejor, si el de las calificaciones o el de las competencias, para relacionar el mundo de la educación con el mundo del trabajo y no se discute la operación previa a la de relacionar. No se discute el proceso previo de valorización y ordenamiento de conocimientos y empleos. Valorizar-ordenar-relacionar es el orden propuesto, nos centraremos en la primera de ellas.

En un mercado segmentado y profundamente heterogéneo, la certificación se presenta como una forma de regular el ingreso y egreso al mercado de trabajo, de aquí la idea ya esbozada que cabría hablar más bien de sobrecertificación en vez de sobrecalificación. La valorización de las calificaciones es un proceso de permanente negociación, entre los empresarios y los asalariados, resulta de una relación de fuerzas (Rozenblatt, 1999). En este sentido, en contextos de alto desempleo son los empleadores quienes estarán aventajados en sus decisiones de contratación y prácticas de reclutamiento. Generándose que para un mismo sector de actividad y más aún, para un mismo puesto de trabajo específico se requieran diferentes niveles educacionales.

Tanguy (2001) hace referencia a este proceso, desde la noción de competencias, que deja a la vista la transformación de las reglas de juego: el paso de una negociación por rama a una negociación por empresa, más individualizada entre empleadores y asalariados. La sobrecertificación estaría indicando una reducción del valor de las certificaciones, cada vez son necesarias más credenciales educativas para las mismas actividades. En este sentido, Groot (1996)^{xix} advierte que la calidad educativa puede haber cambiado y los jóvenes haber recibido una formación inferior. La visión tradicional de progreso técnico, argumenta que los cambios tecnológicos y la apertura de la economía al comercio internacional, aumenta los niveles de instrucción requeridos; creando una demanda sesgada hacia los más calificados. Las nuevas tecnologías serían sustitutas del trabajo no calificado y complementarias del trabajo calificado (Cotis, Germain y Quinet, 1998)^{xx}. La complejización del proceso productivo, haría que el mismo nivel educativo, incorpore menos valor a este proceso.

Conclusiones

La sobrecalificación, o mejor dicho la sobrecertificación, responde en un contexto de elevado desempleo, precarización e inestabilidad, como por ejemplo el mercado de trabajo argentino, responde a un estado de relaciones de fuerza entre empleadores y asalariados asimétrica, que otorga un mejor posicionamiento relativo de los primeros. Al momento de contratar los empleadores, optan por trabajadores sobrecertificados. El motivo de esta opción propuesto por la teoría de la señal es que trabajadores con más credenciales educativas son más productivos, alternativamente para el modelo de competencias por puestos de trabajo de Thurow (1974), sugiere que los empleadores clasificarían a los trabajadores en función de probables costos de entrenamiento (no observables), que serán estimados de acuerdo a características observables de los trabajadores como ser el nivel educativo formal. En este sentido para ambas teorías al

empleador le conviene contratar trabajadores “sobrecalificados” (sobrecertificados) antes que “adecuadamente calificados” (adecuadamente certificados). Sin embargo Tsang (1987)^{xxi} sugiere que la sobrecalificación trae aparejada insatisfacción laboral lo que atentaría contra la hipótesis de mayor productividad a mayor nivel educativo formal alcanzado.

La existencia masiva de hecho de situaciones de sobrecalificación de trabajadores que se encuentran ocupados en puestos que requieren un nivel educativo inferior al que ellos poseen, lleva a plantearnos cual sería su correlato en tema de políticas de empleo bajo el paradigma de las competencias que plantea- bajo el discurso de la primacía del “saber ser” (actitudinal)- la adecuación constante a la escala de valorización de los empleadores en términos de calificaciones y competencias. El desafío sería generar políticas que estimulen la demanda de trabajo, y replanteen las reglas de juego que colocan a los trabajadores en desventaja frente a los empleadores.

Bibliografía

- ⁱ Duncan, G. Y Hoffman (1981), The incidence and wage effects of over-education, *Economic of education Review*, 75-86.
- ⁱⁱ Sicherman, N. Overeducation in the labour market. *Journal of Labor Economics*, vol. 9, pp. 101-122.1991
- ⁱⁱⁱ Spinosa, M (1999), ¿De cuál educación y para que trabajo? Mimeo
- ^{iv} Tanguy, L. 2001. De la evaluación de los puestos de trabajo a la de las cualidades de los trabajadores. Definiciones y usos de la noción de competencias. En NEFFA, J.C. y DE LA GARZA TOLEDO, E. El trabajo del futuro, el futuro del trabajo. CLACSO. Bs. As
- ^v Rumberger, R. *The rising incidence of overeducation in the U.S. labour market* *Economics of Education Review*, vol. 1, pp. 293-314. 1981.
- ^{vi} Hartog, J.; Oosterbeek, H. Education, Allocation and Earnings in the Netherlands: Overschooling? *Economics of Education Review*, vol. 7, n° 2, pp. 185-194. 1988.
- ^{vii} Freeman, R. *The overeducated American*. London: Academic Press.1976.
- ^{viii} Rumberger, R. "The job market for college graduates, 1960-1990". *Journal of Higher Education* 55, pp. 433-454. 1984.
- ^{ix} Berg, I. *Education and jobs. The great training robbery*. Middlesex: Penguin Education, Penguin Books. 1973.
- ^x Golladay, M. *The condition of education*. Washington, D.C.: US Government Printing Office.1976.
- ^{xi} Tsang, M. C.; Levin, H.M. *The Economics of Overeducation*. *Economics of Education Review*, vol. 4, n. 2, pp. 93-104.1985.
- ^{xii} Alba-Ramírez, A. Mismatch in the Spanish Labor Market: Overeducation?. *The Journal of Human Resources*, vol. 28, pp. 259-278.1993.
- ^{xiii} Spence, M. Job Market signaling. *Quarterly Journal of Economics*. Vol.87.N3.1973
- ^{xiv} Thurrow; Lester, *Generating Inequality*, Basic Books, Mac Millan Press, 1975.
- ^{xv} Rozenblatt, P. 1999 El cuestionamiento del trabajo. Clasificaciones, jerarquía, poder. Serie Seminarios Intensivos. Documento de Trabajo N° 11. Piette. Bs. As.
- ^{xvi} Lichtenberger, Y. *Formación profesional: Calificaciones y clasificaciones profesionales. La clasificación: Apuesta social, desafío productivo*, ed. Hvmánitas. Buenos Aires, 1992.
- ^{xvii} Maurizio, R. *Demanda de trabajo, sobreeducación y distribución del ingreso*, ponencia presentada al V Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Asset, Buenos Aires, 2001.
- ^{xviii} Quintero Nathalie. *De la antigüedad a las competencias del trabajador. Un nuevo enfoque para la negociación de las carreras*. CEREQ, PIETTE. CALIFICACIONES Y EMPLEO, año 2000, n° 26, 4 p.
- ^{xix} Groot, W. The incidence of, and returns to overeducation in the UK. *Applied Economics* 28, pp.1.345-1.350.1996.

^{xx} Cotis, JP; Germain, JM; Quinet, A. Desempleo y políticas de empleo en Europa y Estados Unidos. Progreso técnico, Comercio internacional y trabajo pocos calificados en los países de la OCDE. Ed, Lumen Hvmánitas. Buenos Aires, 1999.

^{xxi} Tsang, M, Rumberger R. y Levin H.(1991) The impact of surplus schooling on worker productivity. Industrial Relations, 30 (2)