

LA SOBREENEDUCACIÓN DE LOS JÓVENES EN LA TRANSICIÓN DEL SISTEMA EDUCATIVO AL TRABAJO. UN ESTUDIO SOBRE EL CASO ARGENTINO.

Sebastián Waisgrais, Manuel Rapún y Pedro Pascual
Departamento de Economía
Universidad Pública de Navarra

ABSTRACT

El presente estudio se propone investigar acerca de la problemática de la sobreeducación de los jóvenes en la transición de la educación al mercado laboral a través de datos correspondientes a los años 1997 y 2001 de la Encuesta de Desarrollo Social de Argentina. Específicamente, estudiamos los posibles desajustes entre la educación de los jóvenes y los requerimientos de los empleos. Se intenta responder al siguiente interrogante: ¿Qué factores determinan la presencia de una situación de sobreeducación en una fracción de la fuerza laboral? En primer lugar se aplican dos métodos para el análisis del desajuste entre las cualificaciones y requerimientos. Con el objetivo de estudiar si existen ciertas características que incrementan la probabilidad de que un joven pueda ingresar a un empleo para el cual tiene un exceso de cualificaciones, en segundo lugar se estima un modelo *logit* multinomial con tres alternativas excluyentes. Para finalizar, se estiman los retornos económicos de la sobreeducación en el mercado laboral a partir de una ecuación salarial basada en el modelo de la competencia por los puestos de trabajo.

1. INTRODUCCIÓN

La teoría económica postula que los jóvenes invierten una cantidad óptima en educación y capacitación y al entrar al mercado laboral reciben un salario que iguala su productividad marginal. Sin embargo, una parte de los jóvenes que salen del sistema educativo no logran obtener un empleo acorde a sus credenciales, produciéndose un desajuste entre el nivel educativo y las herramientas requeridas por los puestos de trabajo. De esta forma, la sobreeducación se define como aquella situación donde el nivel educativo de una persona es mayor al requerimiento educativo de una ocupación.

Esta cuestión se ha convertido en un tema central en el campo de la economía laboral. Ya en los años setenta, la existencia de estos desajustes, fundamentalmente en Estados Unidos, generó los primeros estudios sobre la materia. Freeman (1976) afirmaba que durante aquellos años los retornos de la educación superior habían disminuido en Estados Unidos. Esto dio lugar a una situación de sobreinversión, una pérdida de conocimientos, un descenso salarial para los más educados y consecuentemente los graduados se enfrentaron con diversas problemáticas en el mercado laboral. El efecto más importante fue el incremento de personas con niveles elevados de educación que no pudo ser absorbido por el mercado laboral.

En el caso específico de Argentina, muy pocas investigaciones han estudiado esta cuestión (por ejemplo, Filmus, 2003 y UCES, 2000). Las escasas referencias sobre el tema indican que, fundamentalmente a partir de los años noventa, se produce un incremento en los niveles de sobrecualificación de la fuerza laboral.

El presente estudio se propone investigar acerca de la problemática de la sobreeducación de los jóvenes en la transición de la escuela al mercado laboral. Se intenta responder al siguiente interrogante: ¿Qué factores determinan la presencia de una situación de sobreeducación en una fracción de la fuerza laboral?

El trabajo se estructura de la siguiente forma. En el apartado segundo se hace una descripción de los datos, se aplican dos métodos para el análisis del desajuste entre las cualificaciones y los requerimientos y se hace una descripción de la evolución de estos indicadores. Seguidamente, se estudian los determinantes que inciden en la probabilidad de estar sobre e infraeducado en el mercado laboral a través de un análisis logit multinomial. Asimismo, se estiman los retornos económicos de la sobreeducación en el mercado laboral a partir de una ecuación salarial basada en el modelo de la competencia. Para finalizar, se recogen las principales conclusiones del trabajo.

2. DATOS Y PRINCIPALES DEFINICIONES

Los datos utilizados en este trabajo provienen de la Encuesta de Desarrollo Social (EDS), realizada por el Ministerio de Desarrollo Social y el Programa SIEMPRO (Banco Mundial-BID). El universo de la muestra abarca la población residente en localidades de 5.000 o más habitantes, que representa el 96% de la población urbana del país, y el 83,4% de la población total, a partir de una muestra de 75.374 personas. De este universo, se ha seleccionado a las personas entre 15 y 35 años, consideradas activas en mercado laboral y que hayan terminado los estudios en un período de nueve años anterior al momento de la encuesta.

Al no existir información referida a la sobreeducación a través de la evaluación que realizan los propios individuos sobre las cualificaciones y requerimientos de su ocupación, se construyen dos indicadores. El primero, se basa en la comparación de los años de educación de los jóvenes trabajadores con los años promedio de educación de su sector económico de pertenencia (comparación intra-sector) (véase Groot, 1996 y Groot y Maassen van den Brink, 2000b). La clasificación del sector económico de pertenencia está basada en la CIIU Revisión 3.1, agregada en doce actividades económicas. El segundo, se basa en la correspondencia entre el tipo de ocupaciones ordenadas según su cualificación y el nivel educativo requerido por las mismas.

2.1. La situación de la sobreeducación en Argentina

La medición de la situación de ajuste entre las cualificaciones y los requerimientos está enfocada en el período de transición del sistema educativo al mercado laboral. De esta forma, el análisis está restringido a jóvenes entre 15 y 35 años que han finalizado el sistema educativo en los últimos nueve años anteriores al momento de realización de las encuestas.

Los datos del cuadro 2.1 brindan una aproximación a la adecuación entre educación y empleo en el mercado laboral juvenil. A partir del primer indicador, se observa que en el año 1997 un 20% de los jóvenes se encontraba sobreeducado (un 17% de hombres y un 22% de mujeres poseían más cualificaciones que las requeridas por los puestos de trabajo). Estos porcentajes se reducen sensiblemente en el año 2001, donde están sobreeducados un 11% de hombres y un 13% de mujeres. El segundo indicador, que tiene en cuenta la correspondencia entre las ocupaciones y el nivel educativo requerido por las mismas, muestra que aproximadamente un 17% de los jóvenes se encuentra sobreeducado, no habiendo variaciones entre los dos años seleccionados. La incidencia nuevamente es superior en el caso de las mujeres (23 frente al 13%), y se observa un ligero aumento de la infraeducación, principalmente en los hombres.

Cuadro 2.1: Incidencia del mismatch en el mercado laboral según sexo (% del total)

Primer indicador						
	1997			2001		
	Hombre	Mujer	TOTAL	Hombre	Mujer	TOTAL
Sobreeducación	0,17	0,22	0,19	0,11	0,13	0,12
Infraeducación	0,19	0,08	0,15	0,20	0,11	0,16
Asignación correcta	0,64	0,69	0,66	0,69	0,76	0,72
Segundo indicador						
	1997			2001		
	Hombre	Mujer	TOTAL	Hombre	Mujer	TOTAL
Sobreeducación	0,13	0,23	0,17	0,12	0,23	0,17
Infraeducación	0,05	0,02	0,04	0,10	0,03	0,07
Asignación correcta	0,82	0,75	0,80	0,78	0,75	0,77
<i>N</i>	3.355	2.192	5.547	3.194	2.267	5.461

Fuente: Elaboración propia en base a EDS, 1997 y 2001.

Se observan discrepancias entre hombres y mujeres en el ajuste entre el nivel educativo y los requerimientos laborales. Los datos indican que, independientemente del indicador utilizado, la incidencia de la sobreeducación es superior en las mujeres que en los hombres. Este resultado es casi una regularidad en los estudios empíricos (entre ellos, Groot y Maassen van den Brink 2000a; Verhaest y Omey, 2003).

3. DETERMINANTES DEL AJUSTE ENTRE REQUERIMIENTOS Y CUALIFICACIONES

Con el objetivo de estudiar si existen ciertas características que incrementan la probabilidad de que un joven pueda ingresar a un empleo para el cual tiene un exceso de cualificaciones, se estima un modelo *logit* multinomial con tres posibilidades de elección. En este sentido, se realiza el análisis teniendo en cuenta que el ajuste puede dar como resultado tres alternativas excluyentes. Estas son (1) estar sobreeducado en su puesto de trabajo, (2) estar infraeducado en su puesto de trabajo, y (3) tener una correcta asignación en el mercado laboral. El modelo está construido para el año 2001 a partir del segundo indicador (cuadro 3.1). En relación a las características personales, la incidencia de la sobreeducación se incrementa, mientras la incidencia de la infraeducación se reduce con los años de educación de los jóvenes. En términos de probabilidades, a medida que aumenta el nivel educativo (hombres y mujeres) se incrementan las probabilidades de estar sobreeducados en el mercado laboral. La relación inversa es válida para la infraeducación en relación a la asignación correcta.

Asimismo, a medida que aumenta la edad se reducen las probabilidades de estar sobreeducados. Este resultado, que tiene mayor incidencia en los hombres que en las mujeres,

indica la existencia de un ajuste inicial, y que la situación de la subutilización va disminuyendo a medida que los jóvenes van estabilizándose en el mercado laboral.

Cuadro 3.1: Determinantes de la sobre e infra educación, año 2001

	Hombres		Mujeres	
	Sobreeducac. Coef	Infraeducación Coef	Sobreeducac. Coef	Infraeducación Coef
Constante	-6,78 (0,56) ***	1,79 (0,49) ***	-8,74 (0,64) ***	0,67 (1,14)
Características personales				
Edad	-0,12 (0,02) ***	0,06 (0,02) ***	-0,03 (0,02)	0,00 (0,04)
Estado (soltero, separado, viudo#)				
Casado	-0,15 (0,16)	0,31 (0,19)	-0,23 (0,15)	0,46 (0,35)
Años educación	0,52 (0,03) ***	-0,47 (0,03) ***	0,54 (0,04) ***	-0,42 (0,06) ***
Edución privada	0,12 (0,17)	0,31 (0,26)	0,24 (0,07) **	-0,28 (0,55)
Características laborales				
Experiencia	-0,04 (0,05)	0,12 (0,05) ***	-0,13 (0,05) ***	0,20 (0,11) **
Capacitación	0,03 (0,14)	0,24 (0,18)	-0,22 (0,13) *	0,60 (0,32) **
Categoría (Autónomo., empleador.#)				
Asalariado	0,18 (0,17)	-0,59 (0,16) ***	0,45 (0,18) ***	-0,34 (0,39)
Tamaño empresa	0,00 (0,03)	0,04 (0,03)	-0,13 (0,04) ***	0,09 (0,07)
<i>Dummies</i> actividad (servic.#)				
Actividades	0,85 (0,43) ***	-1,53 (0,36) ***	0,64 (0,93)	-2,99 (3,16)
Primarias				
Industria	1,11 (0,32) ***	-0,79 (0,28) ***	1,89 (0,34) ***	0,56 (0,71)
Electricidad	0,19 (0,71)	-3,12 (2,72)	0,84 (1,17)	-2,95 (6,57)
Construcción	0,55 (0,41)	-1,71 (0,31) ***	-3,07 (4,42)	1,71 (1,31)
Comercio	2,23 (0,29) ***	-1,24 (0,28) ***	2,56 (0,29) ***	0,01 (0,67)
Hostelería	2,80 (0,41) ***	-1,70 (0,66) ***	2,34 (0,39) ***	-0,47 (0,95)
Comunicaciones	1,42 (0,34) ***	-0,87 (0,31) ***	1,86 (0,40) ***	-0,34 (1,19)
Administración pública	0,82 (0,33) ***	-1,15 (0,36) ***	1,45 (0,33) ***	0,69 (0,70)
Servicios sociales	-0,21 (0,34)	-0,26 (0,29)	-0,40 (0,29)	-0,42 (0,68)
Servicio doméstico	1,01 (1,08)	-0,60 (0,53)	3,57 (0,34) ***	-3,81 (1,23) ***
N	3187		2262	
LR chi2(32)	915.81		695	
Prob > chi2	0.000		0.000	
Log likelihood	-1713.4249		-1110.8822	

Categoría de referencia: (3) Asignación laboral correcta. Número de iteraciones: 100
 Errores estándar entre paréntesis. ***: p<0,01, **: p<0,05, *: p<0,1
 # Parámetro establecido como individuo de referencia

Las características laborales muestran diversas señales en relación a la sobreeducación. El coeficiente negativo de la experiencia laboral, únicamente en el caso de las mujeres, estaría indicando que la infraeducación se incrementa, mientras que la sobreeducación se reduce con la

experiencia laboral. Este resultado, similar al encontrado en otros estudios, puede tener diversas interpretaciones. Groot (1996), postula que la sobreeducación podría ser parte de un proceso de ajuste en el mercado laboral, sobredimensionado en el caso de los jóvenes. Dada la importancia de los mercados internos y externos, los jóvenes pueden ingresar a empleos para los cuales están sobreeducados e ir pasando, a medida que aumenta la experiencia y los conocimientos específicos, hacia empleos más acordes con sus cualificaciones. La segunda interpretación puede estar en el mismo desajuste del mercado laboral en relación al nivel educativo y a los requerimientos. Si el nivel educativo de las mujeres crece más que los requerimientos educativos de los empleos, las trabajadoras más educadas pueden desplazar a las menos educadas y aumentar la sobreeducación.

Por otra parte, si la sobreeducación es un fenómeno que se produce en las etapas tempranas de la vida laboral, su incidencia debería ser menor entre los trabajadores con más experiencia. Sin embargo, con la excepción anteriormente explicada (coeficiente significativo de las mujeres), los otros coeficientes relacionados con la experiencia no son significativamente diferentes de cero, indicando que la posibilidad de estar sobreeducado no está plenamente relacionado con la experiencia de los jóvenes en el mercado laboral.

Los programas de capacitación no formal, en centros educativos o en el mismo trabajo, muestran un efecto negativo sobre la probabilidad de estar sobreeducado en el mercado laboral, independientemente del año analizado. Esto puede dar soporte a la idea que estos jóvenes estén sustituyendo experiencia por educación.

En relación con los sectores de actividad, la mayoría presenta coeficientes positivos, lo que indicaría que aumenta la incidencia de la sobreeducación en relación a la categoría de referencia, servicios. Hay que realizar una mención en torno a dos actividades que presentan los coeficientes positivos más elevados independientemente del sexo: hostelería y comercio. Una explicación que se le puede dar a estos coeficientes puede estar en relación al tamaño de las empresas. Los sectores comercio y hostelería son los que presentan tamaños medios más reducidos y son los que concentran más mujeres empleadas en Argentina (37 y 54% respectivamente). Por otra parte, el signo negativo de la variable tamaño, sólo significativa en el caso de las mujeres, confirma la hipótesis de la existencia de una relación negativa que indicaría que a menor tamaño, mayores posibilidades de estar en una situación de sobreeducación.

4. RETORNOS DE LA SOBREENUCACIÓN

En este apartado se investiga acerca de los retornos de la sobreeducación a partir de ecuaciones salariales, similares a las desarrolladas por Hartog y Oosterbeek (1988), Sichernman (1991) y Groot (1996).

Los resultados de las estimaciones de las ecuaciones salariales bajo MCO están expresados en el cuadro 4.1. Dado que el ajuste entre requerimientos y nivel puede variar entre ocupaciones, sectores de actividad e incluso por las características personales, se han incluido una serie de variables ficticias para controlar los efectos del ajuste sobre los salarios.

Cuadro 4.1: Estimación de retornos educativos*

	Hombres				Mujeres			
	Coef.	Error	t	Sig.	Coef.	Error	t	Sig.
Constante	3,98	(0,07)	56,0	0,000	3,95	(0,11)	35,8	0,000
Educación β_1	0,10	(0,00)	21,1	0,000	0,09	(0,01)	14,3	0,000
R ² ajustado	0,445				0,475			
Durbin Watson	1,902				1,884			
Log likelihood	-2833,03				-1996,60			
SBIC	-0,715				-0,714			
Constante	3,58	0,08	44,5	0,000	3,64	(0,13)	28,3	0,000
Educación requerida δ_1	0,12	0,01	20,6	0,000	0,11	(0,01)	14,3	0,000
R ² ajustado	0,441				0,475			
Durbin Watson	1,897				1,885			
Log likelihood	-2842,910				-1996,990			
SBIC	-0,708				-0,714			
Constante	3,98	(0,09)	41,9	0,000	3,11	(0,12)	25,7	0,000
Educación requerida γ_1	0,16	(0,01)	19,9	0,000	0,19	(0,01)	21,5	0,000
Sobreeducación γ_2	0,08	(0,03)	2,8	0,005	0,08	(0,04)	2,3	0,022
Infraeducación γ_3	-0,05	(0,02)	-2,5	0,012	0,04	(0,03)	1,5	0,147
R ² ajustado	0,445				0,479			
Durbin Watson	1,896				1,890			
Log likelihood	-2833,83				1987,23			
SBIC	-0,708				-0,717			
N	2755				1963			

* Las estimaciones incluyen diversas variables de control: sector de actividad (12 *dummies*), región (6 *dummies*), estado civil, experiencia (lineal y cuadrática), calidad del empleo, asalariados, tamaño del establecimiento y jefe de hogar.

En primer lugar se encuentra un retorno importante de los años de educación, representando un 9,8% para los hombres y un 9,2% para las mujeres. Estos retornos son ligeramente menores a los coeficientes que representan los retornos para los años de educación requeridos en el mercado laboral (12 y 11% para hombres y mujeres, respectivamente). Para hombres y mujeres, los retornos de un año de sobreeducación son positivos y altamente significativos, indicando que dados los requerimientos del empleo, aquellas personas sobreeducadas ganan un 8% más que los que están correctamente asignados en el mercado laboral, con lo que los trabajadores sobreeducados experimentan un retorno positivo a su exceso

de educación. Sin embargo, los retornos económicos de un año extra de educación son menores que los retornos de un año de educación requerida.

Los años de infraeducación sólo presentan resultados significativos en el caso de los hombres. Como era de esperar, el coeficiente negativo indica que, dada los requerimientos del empleo, aquellas personas infraeducadas ganan menos que las que están perfectamente asignadas en el mercado de trabajo. Las tasas de retorno positivas de la sobreeducación, aunque menores a las de un año de educación requerida, así como negativa en el caso de la infraeducación, son una regularidad que se observa en la mayoría de los estudios empíricos, entre ellos, Alba-Ramirez (1993); Cohn y Kahn (1995); Cohn y Chu (2000); Dolton y Vignoles (2000); Hartog y Oosterbeek (1988); Santos *et al.* (1997); Sicherman (1991); Sloane *et al.* (1999), Velden y Smoorenburg (2000) y Daly *et al.* (2000).

Los coeficientes positivos de la sobreeducación, así como los negativos de la infraeducación, en alguna medida corroboran la hipótesis central de la teoría del capital humano, que indica que la educación aumenta la productividad de las personas y debería, por tanto, mostrar retornos positivos. Del mismo modo, la hipótesis del modelo de la competencia que indica que los salarios y productividad son variables específicas al empleo, también se verifica a partir del análisis realizado. Los datos reflejan que aquellas personas infraeducadas tienen más posibilidades de ser asignadas bajo un proceso de ajuste que los sitúe en malos empleos, dado que ganan menos que aquellas personas correctamente asignadas entre educación y requerimientos del empleo.

Dado que la productividad de un trabajador no es, al menos hasta que desarrolla sus actividades, fácilmente observable, puede ocurrir que los efectos salariales asociados a la sobre e infraeducación puedan cambiar con el tiempo. En este sentido, pueden producirse dos situaciones. Por un lado, si los empleadores tienden a premiar la sobreeducación, los trabajadores sobreeducados pueden ser ascendidos y aumentar sus ingresos salariales, mientras que los infraeducados ven erosionada su situación. Sin embargo, también puede ocurrir que los efectos positivos de la sobreeducación se reduzcan e incluso se vuelvan negativos y suceda lo inverso con aquellas personas infraeducadas. Con el fin de analizar esta disyuntiva, en el cuadro 4.2 se han incluido diversas variables para tener en cuenta el efecto interacción de la experiencia con los desajustes entre cualificaciones y requerimientos.

Los resultados tienden a reforzar la segunda alternativa. Se observan coeficientes negativos para la interacción entre experiencia y sobreeducación y positivos para la interacción entre experiencia e infraeducación. El coeficiente negativo indica que aquellos trabajadores, hombres o mujeres tienden a tener una menor tasa de retorno que aquellos con un nivel educativo adecuado para el empleo. Esto indicaría que los beneficios de la sobreeducación, asociados a altas tasas de retorno, tienden a declinar con el tiempo a medida que las personas

acumulan experiencia laboral. Esto sugiere que la experiencia laboral está funcionando como un sustituto de la educación formal en el mercado laboral.

Cuadro 4.2: Efectos interacción de experiencia laboral*

	Hombres				Mujeres			
	Coef.	Error	t	Sig.	Coef.	Error	t	Sig.
Constante	3,980	(0,09)	42,1	0,000	3,117	(0,12)	25,9	0,000
Años de educación requerida	0,154	(0,01)	19,9	0,000	0,190	(0,01)	21,5	0,000
Años de sobreeducación	0,018	(0,04)	0,4	0,629	-0,030	(0,05)	-0,6	0,536
Años de infraeducación	-0,101	(0,02)	-4,5	0,000	-0,011	(0,03)	-3,5	0,000
Sobreeducación * experiencia	-0,026	(0,00)	-3,4	0,000	0,039	(0,01)	3,6	0,000
Infraeducación * experiencia	0,020	(0,00)	4,5	0,000	0,025	(0,01)	2,6	0,008
R ² ajustado		0,245				0,287		
Durbin Watson		1,843				1,850		
Log likelihood		-2833,03				-1996,60		
SBIC		-0,705				-0,714		
N		2755				1963		

* Las estimaciones incluyen diversas variables de control: sector de actividad (12 *dummies*), región (6 *dummies*), estado civil, experiencia, calidad del empleo, asalariados, tamaño del establecimiento y jefe de hogar.

5. CONCLUSIONES

En este trabajo hemos estudiado los desajustes entre el *stock* educativo de los jóvenes y los requerimientos en los empleos. Específicamente, los análisis se han centrado en la aplicación de medidas del desajuste, el desarrollo de modelos para analizar los determinantes de que una persona esté sobre o infraeducada y la aplicación de ecuaciones salariales.

El estudio en esta materia tiene una motivación central. En los últimos años el ritmo de expansión de la oferta de recursos humanos cualificados no ha podido ser absorbido por el mercado laboral. La cantidad y el tipo de cualificaciones profesionales y técnicas que demandan las empresas han cambiado con suma rapidez para adecuarse a las nuevas tecnologías, elevar su competitividad e insertarse adecuadamente en el comercio internacional, modificándose al mismo tiempo las necesidades de formación de recursos humanos. Sin embargo, las señales del mercado hacia el sistema educativo no fluyen o no lo hacen de manera directa y, cuando se manifiestan, la respuesta es lenta y los ajustes se producen con importantes rezagos.

Hemos estudiado los determinantes que incrementan la probabilidad de que las personas ingresen a un empleo para el cual tienen un exceso o déficit de cualificaciones. Encontramos que la incidencia de la sobreeducación se incrementa con los años de educación de los jóvenes,

mostrando que a medida que aumenta el nivel educativo de los hombres y mujeres se incrementan las probabilidades de estar sobreeducados en el mercado laboral. Asimismo, encontramos que la educación no formal muestra una señal negativa sobre la probabilidad de estar sobreeducado, dando soporte a la idea que los jóvenes pueden estar sustituyendo experiencia por educación. Finalmente, observamos que hay dos actividades económicas que presentan los coeficientes positivos más elevados: hostelería y comercio. Una interpretación que se le puede dar a estos coeficientes puede estar en relación al tamaño de las empresas, ya que a menor tamaño mayor es la incidencia de la sobreeducación.

Los resultados de las ecuaciones salariales indican que aquellas personas sobreeducadas ganan un 8% más que los que están correctamente asignados, experimentando un retorno positivo a su exceso de educación. Aun si una persona sobreeducada gana menos que un trabajador cuyas cualificaciones ajustan mejor con el puesto, ganará más que una persona menos educada. Los retornos de un año extra de educación son menores que los retornos de un año de educación requerida. A la inversa, los años de infraeducación presentan coeficientes negativos mostrando que los jóvenes infraeducados ganan menos que aquellos que están bien asignados en el mercado de trabajo. Estos datos muestran que las personas infraeducadas tienen más posibilidades de ser asignadas en empleos de bajos salarios. No obstante, si se tiene en cuenta la experiencia, los efectos salariales positivos de la sobreeducación y negativos de la infraeducación pueden cambiar con el tiempo. Los resultados muestran que los beneficios de la sobreeducación declinan a medida que las personas acumulan experiencia laboral, con lo que la experiencia está funcionando como un sustituto de la educación en el mercado de trabajo.

La inflación de credenciales que se observa en el mercado laboral se debe a diversos factores, entre ellos, discrepancias entre la distribución de la educación y la estructura del empleo, un desarrollo de actividades económicas que no se ha producido en concordancia con la expansión educativa, la preferencia por trabajadores educados aun a riesgo de menores niveles de productividad, etc. En este marco, donde asociamos la educación con la posibilidad de inserción laboral y donde las credenciales pierden valor, la educación termina siendo una “propiedad posicional” o una “necesidad defensiva”, donde aquellos con el nivel educativo más elevado son los principales candidatos para los empleos. Esto implica que dada la escasez de recursos en materia educativa en Argentina, la educación, en lugar de cumplir con la utopía de igualar las diferencias generadas por el mercado, profundiza las diferencias sociales.

Futuras líneas de investigación deberían profundizar la hipótesis de una gran dispersión al interior del sistema educativo, fundamentalmente en términos de calidad. Por otra parte, un seguimiento de las trayectorias laborales posteriores al sistema educativo podría arrojar cierta luz sobre la validez de la hipótesis de la movilidad ocupacional, en particular si contribuye a reducir en el tiempo las discrepancias entre cualificaciones y requerimientos.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALBA-RAMÍREZ, A. (1993): "Mismatch in the Spanish Labor Market. Overeducation?". *Journal of Human Resources*, Vol. 28, nº 2, pp. 259-278.
- COHN, E. y Y. CHU NG (2000): "Incidence and wage effects of overschooling and underschooling in Hong Kong". *Economics of Education Review*, Vol. 19, nº 2, pp. 159-168.
- DALY, M., BÜCHEL, F. y G. DUNCAN (2000): "Premiums and penalties for surplus and deficit education. Evidence from the United States and Germany". *Economics of Education Review*, Vol. 19, nº 2, pp. 169-178.
- DOLTON, P. y A. VIGNOLES (2000): "The incidence and effects of overeducation in the UK. graduate labour market". *Economics of Education Review*, Vol. 19, nº 2, pp. 179-198.
- FILMUS, D. (2003): "La función de la escuela media frente a la crisis del mercado de trabajo en Argentina". Ministerio de Educación, Buenos Aires, 2003.
- FREEMAN, R (1976): *The Overeducated American*. Academic Press, New York.
- GROOT, W. (1996): "The incidence of, and returns to overeducation in the UK". *Applied Economics*, Vol. 28, nº 10, pp. 1345-1350.
- GROOT, W. y H. MAASSEN VAN DEN BRINK (2000a): "Overeducation in the labor market: a meta-analysis". *Economics of Education Review*, Vol. 19, nº 2, pp. 149-158.
- GROOT, W. y H. MAASSEN VAN DEN BRINK (2000b): "Skill mismatches in the Dutch labor market". *International Journal of Manpower*, Vol. 21, nº 8, pp. 584-595.
- HARTOG, J. y H. OOSTERBEEK (1988): "Education, allocation and earnings in the Netherlands: Overschooling?". *Economics of Education Review*, Vol. 7, nº 2, pp. 185-194.
- SANTOS, M., DE OLIVEIRA, M. y B. KIKER (1997): "Overeducation and undereducation: Evidence for Portugal". *Economics of Education Review*, Vol. 16, nº 2, pp. 111-125.
- SICHERMAN, N. (1991): "Overeducation in the Labor Market". *Journal of Labor Economics*, Vol. 9, nº 2, pp. 101-122.
- SLOANE, P., BATTU, H. y P. SEAMAN (1999): "Overeducation, Undereducation and the British Labour Market". *Applied Economics*, Vol. 31, nº 11, pp. 1437-1453.
- THUROW, L. (1975): *Generating Inequality*. Macmillan, Londres.
- UCES (2000): "Educación formal y cualificación laboral". Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales, Boletín de Coyuntura Trimestral, Año I, nº 2, Buenos Aires.
- VELDEN, R. y M. SMOORENBURG (2000): "The training of school-leavers Complementarity or substitution?". *Economics of Education Review*, Vol. 19, nº 2, pp. 207-217.
- VERHAEST, D. Y E. OMEY (2003): "Overeducation in the Transition from School to Work: The case of Flanders". *Netherlands Journal of Social Sciences*, Vol. 39, nº 3, pp. 202-226.