



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

Grupo Temático N° 20: Abordajes conceptuales y metodológicos en torno a las temáticas asociadas a los estudios del trabajo

Coordinadores: Cynthia Pok, María Albina Pol, Andrea Lorenzetti

Alcances y limitaciones de los métodos para el estudio de la sobreeducación. El caso Argentino en la posconvertibilidad

Autor/a: Guido Ezequiel Weksler

E-mail: guidowe45@gmail.com

Pertenencia institucional: Centro de Estudios sobre Población, Empleo y Desarrollo –

Instituto de Investigaciones Económicas - Facultad de Ciencias Económicas – Universidad de Buenos Aires (CEPED – IIE – FCE – UBA)

Resumen (1 carilla)

(Problema y objetivo general de la investigación; enfoque, método, y fuentes de información utilizadas; tres palabras clave)

El vínculo existente entre el ámbito educativo y el mercado de trabajo es ampliamente reconocido, aunque no por ello menos complejo. Desde el punto de vista productivo, existe un paralelo entre las aptitudes que un cierto estadio técnico requiere en la fuerza de trabajo, y la estructura de educación formal que genera dichas capacidades. Sin embargo, la ausencia de una complementación adecuada entre la esfera educativa y la productiva ha sido puesta en primer plano a partir de que Freeman (1975, 1976) postulara la existencia de un exceso de oferta de trabajadores calificados en Estados Unidos, entre los años 1969 y 1974. El postulado, basado en la evidencia empírica de una tendencia de reducción del ingreso relativo de los egresados superiores respecto a trabajadores de menor formación, desencadenó un amplio debate en torno al fenómeno que la literatura denominó como “sobreeducación”.

Un punto de inflexión en este campo de estudio se dio a partir del trabajo de Duncan y Hoffman (1981), quienes analizaron a nivel individual la correspondencia entre las características de los puestos de trabajo y el nivel educativo de quienes ocupaban los mismos. A partir de allí se han desarrollado tres métodos para la identificación de la sobreeducación. El *método subjetivo* se basa en una serie de interrogantes a los empleados respecto del nivel educativo que consideran sería el adecuado para las tareas que realizan. El *objetivo* apunta a aparear las características de las tareas asociadas a un puesto, con los conocimientos adquiridos en los distintos niveles de educación formal. Por último, en el *método estadístico*, el nivel de educación adecuado para determinado puesto se infiere a través de un estadístico descriptivo –promedio, moda o mediana – de años educativos observados en quienes se desempeñan en dicha ocupación.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

Dadas las marcadas diferencias que estos métodos presentan, no sólo arrojan como resultado niveles de sobreeducación muy disímiles, sino que incluso pueden mostrar tendencias opuestas al estudiar su evolución. En este marco, al no existir consenso en la literatura respecto a cuál es el más preciso, la gran mayoría de trabajos vinculados a la temática enumeran las características de cada método, para luego proceder arbitrariamente a escoger uno en virtud del tipo de información disponible.

En nuestro país, utilizando diversas metodologías y fuentes de información una serie de trabajos se han centrado en el análisis del fenómeno durante la convertibilidad, concluyendo que la incidencia de la sobreeducación se ha incrementado a lo largo del período, siendo el creciente desempleo un factor clave para explicar (INDEC, 1997 y 1998; Maurizio, 2001; Perez, 2005; Salas, 2005).

Considerando la dimensión que este fenómeno reviste en Argentina, el presente trabajo se propone dos ejes centrales. El primero será plantear los alcances y limitaciones de los desarrollos metodológicos existentes para la identificación de la sobreeducación, partiendo de una revisión teórica sobre la naturaleza del fenómeno. El segundo, estudiar su evolución en el mercado de trabajo argentino entre 2003 y 2018, utilizando un indicador de tipo *objetivo* y dos de tipo *estadístico*, en pos de analizar las diferencias que arroja cada método.

Palabras clave

Sobreeducación

Métodos

Postconvertibilidad



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

Alcances y limitaciones de los métodos para el estudio de la sobreeducación. El caso Argentino en la posconvertibilidad.

Guido Weksler*

Introducción:

El vínculo existente entre el ámbito educativo y el mercado de trabajo es ampliamente reconocido, aunque no por ello menos complejo. Desde el punto de vista productivo, existe un paralelo entre las aptitudes que un cierto estadio técnico requiere en la fuerza de trabajo, y la estructura de educación formal que genera dichas capacidades. Sin embargo, la ausencia de una complementación adecuada entre la esfera educativa y la productiva ha sido puesta en primer plano a partir de que Freeman (1975, 1976)¹ postulara la existencia de un exceso de oferta de trabajadores calificados en Estados Unidos, entre los años 1969 y 1974. El postulado, basado en la evidencia empírica de una tendencia de reducción del ingreso relativo de los egresados superiores respecto a trabajadores de menor formación, desencadenó un amplio debate en torno al fenómeno que la literatura denominó como “sobreeducación”.

Un punto de inflexión en este campo de estudio se dio a partir del trabajo de Duncan y Hoffman (1981), quienes confrontaron a nivel individual el nivel educativo de las personas con las características de los puestos de trabajo que éstas ocupaban. Desde entonces el término “sobreeducación” se vincula principalmente a la existencia de individuos insertos en puestos de trabajo en los que desempeñan tareas de baja complejidad relativa a su grado de formación. Para la identificación de los niveles educativos adecuados para cada ocupación se reconocen tres métodos predominantes. El método subjetivo se basa en una serie de interrogantes a los empleados respecto del nivel educativo que consideran sería el adecuado para las tareas que realizan. El objetivo apunta a aparear las características de las tareas asociadas a un puesto, con los conocimientos adquiridos en los distintos niveles de educación formal. Por último, en el método estadístico, el nivel de educación adecuado para determinado puesto se infiere a través de un estadístico descriptivo –promedio, moda o mediana – de años educativos observados en quienes se desempeñan en dicha ocupación.

* Becario Doctoral de CONICET. Integrante del Centro de Estudios sobre Población Empleo y Desarrollo (CEPED), Instituto de Investigaciones Económicas, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires. E-mail: guidowe45@gmail.com

¹ Existen antecedentes de estudios anteriores vinculados a la relación entre el nivel educativo de los trabajadores y las demandas de calificaciones en el mercado de trabajo, entre los que se destacan Eckaus (1964) y Berg (1970). Sin embargo la literatura especializada suele remarcar los trabajos de Freeman como disparadores del debate.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

Dadas las marcadas diferencias que estos métodos presentan, no sólo arrojan como resultado niveles de sobreeducación muy disímiles, sino que incluso pueden mostrar tendencias opuestas al estudiar su evolución. En este marco, al no existir consenso en la literatura respecto a cuál es el más preciso, la gran mayoría de trabajos vinculados a la temática enumeran las características de cada método, para luego proceder a escoger uno en virtud del tipo de información disponible.

En nuestro país, utilizando diversas metodologías, fuentes de información, y universos de análisis, una serie de trabajos se han centrado en el análisis del fenómeno durante la convertibilidad, concluyendo que la incidencia de la sobreeducación se ha incrementado a lo largo del período, siendo el creciente desempleo un factor clave para explicar dicha dinámica (INDEC, 1997 y 1998; Maurizio, 2001; Perez, 2005; Salas, 2005).

Considerando la dimensión que este fenómeno reviste en Argentina, el presente trabajo propone como objetivo central analizar los alcances y limitaciones de los métodos existentes para el estudio de la sobreeducación. Para ello, en el **apartado 1** se realizará un breve desarrollo respecto a la naturaleza de este fenómeno, considerando al desajuste entre la fuerza de trabajo disponible y la requerida por el aparato productivo como una característica inherente al capitalismo. Luego, en el **apartado 2** se describirán las características de los tres grandes métodos existentes para la delimitación de la sobreeducación, haciendo énfasis en plasmar las ventajas, desventajas y limitaciones que cada una de ellas tiene para dar cuenta de la evolución del fenómeno. En el **apartado 3** se procederá a señalar la compatibilidad de estos métodos con la información proveniente de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), realizando también una breve síntesis de los antecedentes de estudio nacionales, para finalmente exponer las definiciones adoptadas para la construcción de un indicador de tipo *objetivo* y dos de tipo *estadístico*. En el **apartado 4** se estudiará la evolución de esta problemática en el mercado de trabajo argentino entre 2003 y 2018², utilizando sendos indicadores para un mismo universo de análisis, en pos de analizar las diferencias que ellos arrojan. Finalmente, se plasmarán las conclusiones del estudio y las futuras líneas de investigación.

² Dadas las denuncias efectuadas desde el INDEC sobre la manipulación de información estadística en las bases de la EPH publicadas entre el primer trimestre de 2007 y el cuarto de 2015, cabe mencionar que los datos correspondientes a dichos años deben ser considerados con reservas. Por su parte, los datos de aquellos años donde hubo interrupciones en la publicación de alguna base trimestral corresponden a promedios de los trimestres restantes.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

1 – La naturaleza de la problemática de la sobreeducación. Consideraciones a partir del reconocimiento de la producción de fuerza de trabajo sobrante.

El capitalismo, como modo de organización de la sociedad, se caracteriza por resolver la división del trabajo indirectamente a través de la producción privada e independiente. De esta forma, no es sino mediante la realización de valor al momento del intercambio donde se reconoce el carácter social del trabajo realizado de manera privada. La concentración de los medios de producción en manos de un fragmento reducido de la población, impone para el resto la venta temporal de su fuerza de trabajo a un capitalista, siendo esta la forma normal que adopta la producción de mercancías (Marx, 1995).

La organización indirecta de la producción social hace de éste un sistema en constante desequilibrio entre las mercancías producidas y su respectiva necesidad social. Esto es así ya que no existe garantía alguna para los productores respecto a la capacidad de realización de sus frutos del trabajo, siendo recién en el mercado cuando se manifiesta el carácter social del trabajo. Aquellas mercancías producidas en exceso respecto a su necesidad social se venderán por debajo de su valor – o en el extremo no podrán realizarse -, siendo esta la forma en la cual se regula constantemente el desajuste que caracteriza al capitalismo.

En tanto mercancía, la propia producción de fuerza de trabajo no está exenta de esta dinámica. De esta forma, nada garantiza de manera directa la correspondencia entre la fuerza de trabajo disponible y las necesidades de su utilización productiva para la valorización del capital³. De modo contrario, la propia dinámica de competencia que rige a los capitales individuales impulsa la tecnificación de los procesos productivos, acarreado como contrapartida la transformación de una creciente porción de la clase trabajadora en sobrepoblación relativa -o población sobrante- para las necesidades del capital. Lejos de ser un mero residuo, la constitución de un ejército de reserva de trabajadores resulta una palanca esencial de la acumulación de capital al permitir hacer frente al carácter cíclico de la producción, al mismo tiempo que opera ejerciendo presión sobre los salarios de los trabajadores ocupados (Marx, 1995). A su vez, la población sobrante presenta múltiples matices de existencia. Entre ellos pueden distinguirse grupos cuya inserción laboral fluctúa acorde al ciclo económico, quienes sólo pueden vender su fuerza de trabajo a condición de hacerlo por

³ Esto no niega la necesidad de existencia de un paralelo entre las aptitudes requeridas por los procesos productivos y las efectivamente presentes en la fuerza de trabajo, sino que expresa que este ha de realizarse a través del constante desequilibrio.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

Buenos Aires, 7, 8 y 9 de Agosto de 2019

debajo de su valor, y aquellos que ni siquiera pueden hacerlo, consolidándose en dicha condición (Marx, 1995; Iñigo Carrera, 2005 y 2008; Cazón *et al.*, 2015).

Hasta este punto, la existencia de fuerza de trabajo en exceso respecto a las necesidades productivas aparece no sólo determinada por el desequilibrio normal que rige a la producción de mercancías, sino también por su necesidad en tanto palanca de la acumulación. Ahora bien, la cuestión se complejiza al considerar que la fuerza de trabajo, no es una mercancía homogénea, sino que se produce y reproduce con distintos atributos.

La progresiva tecnificación de los procesos productivos no sólo transforma en sobrante a una porción de la clase trabajadora, sino que forja una diferenciación de subjetividades productivas al interior de la misma. En el desarrollo histórico, el sistema de la maquinaria y gran industria operó en este sentido, generando dos tendencias contrapuestas. Por un lado, se degrada la subjetividad productiva del obrero a cargo de aplicar la pericia manual en el proceso de producción, relegándolo a tareas simples y repetitivas de asistencia de la máquina. Por otro, se desarrolla la subjetividad de trabajadores con conocimientos científicos asociados al diseño de las tecnologías que intervendrán en dichos procesos productivos, y a la gestión de los mismos (Iñigo Carrera, 2005).

No obstante a esta diferenciación, la gran industria requiere en ambos casos trabajadores con una serie de capacidades elementales como la lectura, escritura, aritmética básica, entre otras. En este marco, se pone de manifiesto la necesidad de una formación universal por fuera de los procesos de trabajo. A partir de aquí, se expresa plenamente la relación entre los sistemas educativos y el mercado de trabajo (Labarca, 1980; Hirsch e Iñigo, 2005)⁴. El pasaje hacia la producción automatizada exacerba la diferenciación en la clase trabajadora, requiriendo aún mayores calificaciones en el segundo grupo y relegando las exigencias del primero a la mera capacidad para responder a estímulos sencillos y a contar con hábitos de disciplina (Labarca, 1980).

En este escenario, desde diferentes enfoques, ha sido señalado que el vínculo entre educación y trabajo adquiere permanentemente rasgos de conflicto. Al respecto, Riquelme (2006) plantea que el aparato productivo presenta una lógica selectiva y de competitividad en base a perfiles diferenciados, que entra en contradicción con los objetivos universalistas y equitativos planteados

⁴ Esto no quiere decir que las instituciones de educación formal hayan nacido específicamente para la formación de atributos productivos en la futura fuerza de trabajo. Si bien no es objeto esencial de este trabajo, vale mencionar la existencia de múltiples dimensiones en las que operan los sistemas educativos para garantizar la fluidez de la acumulación de capital. La transmisión de valores, la aceptación de jerarquías, transmisión de ideologías entre otros



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

para el sistema educativo. Por su parte, Labarca (1980) señala como una contradicción propia a la educación en sociedades capitalistas que, mientras los niveles de escolaridad van creciendo para toda la sociedad, los niveles de calificación – entendidos como los conocimientos y destrezas necesarios para determinadas formas de organización del trabajo - tienden a bajar.

En una dirección similar, para reflejar esta problemática ha sido planteada la distinción entre la *estructura ocupacional* de la sociedad -constituida por la distribución de ocupaciones efectivas- ; y la *estructura profesional* -concebida como la distribución de los conocimientos, experiencias y habilidades para realizar tareas específicas, presentes en la población-. Mientras que la primera puede modificarse vertiginosamente acorde al cambio tecnológico; la transformación de la estructura profesional presenta una serie de límites sociales y naturales que la hacen más lenta (Janossy, 1980).

Con todo esto, la existencia de la sobreeducación, presenta una determinación asociada a la ausencia de coordinación directa entre los requerimientos del mercado laboral y la producción de fuerza de trabajo portadora de determinados atributos productivos. Es esta ausencia la que permite, de manera sostenida, la presencia de individuos con capacidades productivas que exceden las requeridas en sus puestos de trabajo⁵.

2 El campo de estudio de la sobreeducación: Ventajas, desventajas y límites de los métodos existentes para su identificación

Como fuera mencionado en la introducción, la literatura especializada en la sobreeducación señala al trabajo de Freeman (1976) como antecedente central. El método utilizado por el autor para señalar la existencia de sobreeducación en el mercado de trabajo norteamericano en la década del 1970 fue el estudio de la evolución del ingreso relativo entre trabajadores con mayores y menores grados de calificaciones. Amparado en la teoría neoclásica, la tendencia hacia una reducción del

roles configuran a la escuela en lo que algunos autores señalan como “instrumento de dominación política” (Labarca, 1980).

⁵ Un debate que excede a los alcances de este trabajo es el del carácter coyuntural o estructural de la sobreeducación. Aquí se plantea una fuerte diferencia respecto a la visión de la economía neoclásica que sostiene que la sobreeducación sólo puede ser un problema de carácter coyuntural, o bien que obedece a alguna “falla del mercado” en relación a problemas como la falta de información de los agentes, los costos de búsqueda de empleo o la baja la flexibilidad geográfica de los trabajadores (Burdett, 1978; Jovanovic, 1979; McGoldrick and Robst, 1996). Los desarrollos expuestos en este apartado apuntan a considerar la sobreeducación como una expresión de fuerza de trabajo sobrante, que obedece a la propia dinámica capitalista. Una pregunta que se desprende de ello es en qué medida ésta se encuentra consolidada en dicha situación o representa una masa de reserva - de fuerza de trabajo de subjetividad expandida - para las funciones intelectuales.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

ingreso relativo de los egresados superiores -respecto a trabajadores de menor formación- era expresión de su relativo exceso de oferta (Freeman, 1976; Berg, 1970). Este postulado desencadenó en un debate que fue saldado parcialmente cuando, amparados en una misma perspectiva teórica, Smith y Welch (1978) encontraron resultados contrapuestos en una medición del ingreso promedio por nivel educativo, ajustado por cortes de edad.

Sin embargo, en oposición a estos enfoques, Eckaus (1964) había propuesto la necesidad de analizar la sobreeducación a partir de confrontar los niveles educativos de los trabajadores con las características de los puestos de trabajo de la economía. Esta perspectiva es la que serviría años después para el trabajo pilar de Duncan y Hoffman (1981), que al abandonar el análisis agregado del fenómeno, para pasar a un estudio de correspondencia a nivel individual, revitalizó la temática desencadenando un campo de estudio en sí mismo: La economía de la sobreeducación (Leuven y Oosterbeek, 2011).

Desde entonces, un aspecto central de debate ha sido el de cómo determinar cuál es el nivel de formación efectivamente requerido para cada puesto de trabajo. Se han desarrollado para ello tres grandes métodos, sin que ninguno de ellos haya prevalecido como “triunfador” entre la literatura especializada. A continuación se presentaran sus características, ventajas y desventajas.

2.1 Los tres grandes métodos

Método subjetivo: está basado en la percepción del trabajador respecto al nivel educativo que considera adecuado para la tarea que realiza. En algunos casos se pregunta directamente si éste se considera sobreeducado para su puesto actual. En otros, se pregunta qué nivel educativo, o que tipo de preparación, considera la más adecuada para las tareas que realiza y se la compara con su nivel educativo efectivo.

La principal ventaja de este método es que la determinación de la condición de sobreeducación – o en su defecto de adecuación o subeducación – surge de la consideración del entrevistado sobre su *ocupación específica*. Por ejemplo, un diseñador industrial evaluará específicamente las características de su puesto, las habilidades y conocimientos que desempeña para operar concretamente sobre los productos que debe diseñar, y no de forma genérica (o abstracta) los



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

requerimientos educacionales de un puesto de diseñador. A su vez, en términos operativos, esto representa una gran ventaja en tanto no requiere conformar “grupos de ocupaciones” de calificaciones similares para determinar la adecuación de los trabajadores, dado que ésta se determina en la propia entrevista.

Como desventaja, en primera instancia cabe cuestionar si efectivamente cada individuo posee las capacidades para distinguir efectivamente qué aptitudes son las óptimas para las tareas que realiza⁶. En segundo lugar este método puede introducir múltiples sesgos de respuestas. Por ejemplo, podrían existir falsas respuestas orientadas a dar cuenta de un cierto “status” laboral, podría ocurrir que dos trabajadores de puestos técnicamente similares consideren que la educación requerida por éstos es distinta, o bien que un mismo trabajador sin haber cambiado de tareas pueda responder diferente en distintos momentos del tiempo.

Método empírico o estadístico: en este método el nivel de educación adecuado para determinado puesto se infiere a través de un estadístico descriptivo –promedio, moda o mediana según el caso– de los años educativos observados en quienes desempeñan dicha ocupación. A partir del estadístico seleccionado se fija una medida de distancia al mismo, a través del cual se caracteriza cada caso. La variante más conocida del método es la desarrollada por Verdugo y Verdugo (1988), que considera a un trabajador sobreeducado si sus años de educación son superiores a la media observada para dicha ocupación, en más de un desvío estándar. Este método presenta como una de sus grandes ventajas que no está atravesado por valoraciones personales del trabajador, del empleador o de un analista externo. En términos operativos, presenta la facilidad de no requerir un análisis detallado para fijar umbrales educativos para cada puesto.

Sin embargo, podrían esgrimirse una serie de cuestionamientos al mismo. En primera instancia, ¿acaso una crisis no podría generar que una ocupación de baja calificación sea cooptada mayoritariamente por población de altos niveles educativos? Este método arrojaría como resultado una disminución en la sobreeducación, dado que la nueva norma sería un mayor nivel educativo, aun cuando las características del puesto no hayan cambiado. Por otro lado, considerando que el nivel educativo de la población tiende a incrementarse, un buen indicador debería reflejar una

⁶ En este sentido, una persona que excede indudablemente los requerimientos de aptitudes de su puesto de trabajo es más posible que pueda percibirlo, mientras que alguien que se encuentra sub-educado para sus tareas puede no estar al tanto de ello.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

creciente sobreeducación en caso de que no hubiera cambios en las características de los puestos de trabajo, fallando el método subjetivo para captar dicha dinámica. A su vez, al fijar la adecuación a los puestos en función de la distribución efectiva de niveles educativos observada en determinado país, en una comparación internacional aquellos países que tienen una población más educada en general, tendrían una vara más alta –respecto a países con menor educación - para determinar la adecuación a un mismo puesto de trabajo. Finalmente, cabe señalar que el hecho de que la sobreeducación se determine en función de una medida de distancia a la media o moda, hace que el indicador incremente principalmente en función de la dispersión de niveles educativos de un puesto, siendo a su vez arbitraria la elección de la magnitud de distancia. En síntesis, el gran inconveniente de este método es que está basado en desvíos respecto a la norma en la distribución observada de niveles educativos, y no respecto a un criterio de lo que “debería ser” adecuado. De esta forma es frecuente que el método subestime la sobreeducación. No obstante, si los niveles educativos requeridos para una misma ocupación estuvieran efectivamente cambiando en el tiempo, este método tiene como ventaja su potencial de auto-corrección. (Kiker et al, 1997; Jimenez; 2017)

Método objetivo o de análisis del puesto: el nivel de educación formal adecuado para cada puesto de trabajo es definido por un analista externo a partir del estudio de las características de las tareas asociadas a ellos. Una ventaja de este método radica en que la determinación de las correspondencias entre los puestos y los niveles educativos responde a un único criterio (a diferencia de los múltiples criterios que intervienen en el método subjetivo). Esto implica que el posible sesgo sea invariante respecto a la muestra escogida.

Un gran obstáculo de este procedimiento es el costo que requiere analizar con precisión cada una de las diversas ocupaciones para definir un nivel educativo adecuado. Es por ello que en los estudios de mayor cobertura suele resignarse una cuota de precisión, determinando un nivel educativo adecuado para grandes grupos de ocupaciones que lógicamente presentan una mayor heterogeneidad en cuanto a sus requerimientos⁷. Así la estimación sobre el nivel de sobreeducación para un período específico resultaría más imprecisa, siendo más certero el análisis de la evolución de dicho indicador, dado que año tras año se observa “bajo la misma vara” la relación entre grupos

⁷ El método empírico presenta un problema similar ya que difícilmente se cuenta con una muestra de suficiente tamaño para analizar la distribución de cada ocupación por separado, por lo cual se recurre al armado de grupos ocupacionales, donde se aumenta la heterogeneidad entre los puestos.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

de ocupaciones y niveles educativos. No obstante, con el correr del tiempo, puede ocurrir que efectivamente se modifiquen las calificaciones requeridas por los mismos puestos de trabajo, con lo cual – especialmente para estudios de largo plazo- fijar una asociación inamovible entre puestos de trabajo y niveles educativos tampoco representa una solución ideal.

2.2 Breve consideración sobre los métodos en función de la naturaleza del problema

Concretamente, cada tarea de un proceso productivo - y por ende su agrupación en lo que conocemos como puesto de trabajo- requiere para su correcta ejecución un conjunto diverso de atributos en la fuerza de trabajo. Siguiendo con el ejemplo anterior, un puesto de diseñador industrial requerirá normalmente una serie de conocimientos asociados a la materialidad del producto que deberá diseñar, conocimientos informáticos genéricos y específicos de los programas para diseño, de las normativas de calidad vigentes, habilidades de comunicación, entre muchas otras. A su vez, lo que se define como un puesto de trabajo puede requerir a lo largo del tiempo distintas habilidades para ser desempeñado correctamente⁸. En nuestro ejemplo, resultaría lógico pensar que hace cuarenta años la capacidad de operar equipos informáticos podría no ser un atributo excluyentemente requerido para una ocupación de este estilo, siendo la formación necesaria notablemente distinta que la actual. Por otro lado, cabe mencionar que no todas las habilidades – como por ejemplo las comunicacionales, o las específicas a las normativas vigentes - se adquieren necesariamente mediante la educación formal⁹.

Con todo esto, cada puesto específico, en un momento determinado del tiempo, según la rama de actividad, el tipo y tamaño de empresa determina en sí mismo los requerimientos para la fuerza de trabajo. El método subjetivo capta esta dinámica de la especificidad de cada puesto, pero sin embargo está mediado por la percepción individual del trabajador, con los problemas que eso conlleva. Nuestro punto de partida es que existe una determinación objetiva de los requerimientos de aptitudes en la fuerza de trabajo propio a cada ocupación, pero que la organización indirecta de

⁸ Cabe considerar también que un pequeño diseñador industrial independiente, o asalariado en una pequeña empresa no requerirá el mismo tipo de conocimientos que aquel que trabaja para una empresa multinacional. De manera análoga, el sector específico en que se desempeña cada empresa también hace a diferencias en el tipo de perfil requerido en la fuerza de trabajo.

⁹ En este sentido cabe señalar que el campo de estudio se ha expandido con el desarrollo de metodologías que apuntan a captar el conjunto de habilidades presentes en los trabajadores, reconociendo aquellas adquiridas mediante la educación



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

la producción de fuerza de trabajo no garantiza una inmediata adecuación entre dichos requerimientos y la subjetividad portada por quienes ocupan los puestos. Es por esto que, a su vez, los métodos estadísticos pecan por considerar que la asignación más frecuente en cada momento del tiempo para ciertas ocupaciones es la adecuada. En este sentido, un indicador ideal sería aquel que pudiese reconocer objetivamente las aptitudes requeridas por cada puesto, en cada momento del tiempo, y por otro lado, de identificar si quienes ocupan los mismos las han adquirido ya sea mediante la educación formal, experiencia u otra vía. Los métodos “objetivos” o de “análisis del puesto” apuntan en dicha dirección. No obstante, en estudios asociados al conjunto de las ocupaciones de la economía presentan serias dificultades operativas para analizar las particularidades de cada una de ellas, así como para captar las eventuales transformaciones de sus requerimientos educacionales con el correr del tiempo.

3 La medición de sobreeducación en Argentina.

3.1 Características de la fuente de información disponible

En Argentina, la EPH representa la fuente de información por excelencia para estudiar conjuntamente, y de forma continua, el nivel de formación de las personas y las características de sus puestos de trabajo. En cuanto a los atributos productivos de los trabajadores, la EPH cuenta con preguntas relacionadas al nivel educativo formal, pero no respecto a la adquisición de habilidades por fuera del sistema formal. De esta forma, es posible conocer el máximo nivel educativo alcanzado por las personas, y al mismo tiempo es posible realizar una estimación de sus años de educación combinando las variables del nivel más alto cursado y el último año aprobado. Por otro lado, las características de los puestos de trabajo son captadas mediante la declaración de los propios trabajadores sobre el nombre de la ocupación que desempeñan, las tareas realizadas y el tipo de maquinaria o equipamiento utilizado, siendo posteriormente clasificadas mediante el Clasificador Nacional de Ocupaciones (CNO). Por último, cabe destacar que la encuesta no incluye preguntas sobre la percepción que los trabajadores tienen respecto a las calificaciones requeridas por el puesto que ocupan, siendo esto una imposibilidad para aplicar un método de tipo subjetivo para cuantificar la sobreeducación.



En pos de la aplicación de los restantes métodos resulta necesaria la construcción de grupos de ocupaciones, para lo cual un instrumento indispensable es el CNO. Mediante éste se caracteriza a cada ocupación en función de cuatro dimensiones, siendo una dimensión central para nuestros fines la variable de Calificación Ocupacional, dado que está relacionada con la complejidad de las tareas realizadas. La misma se basa en las características objetivas de los procesos de trabajo que determinan requerimientos de conocimientos y habilidades necesarios para quienes realicen dicho labor. Esta variable cuenta con las siguientes categorías:

- Ocupaciones de calificación profesional: son las que se aplican sobre objetos complejos y heterogéneos. Se trata de tareas múltiples, diversas y de secuencia cambiante, frecuentemente innovadoras, que requieren conocimientos teóricos de orden general y específico acerca de las propiedades y características de los instrumentos de trabajo y las leyes que rigen los procesos de trabajo. Las mismas requieren típicamente conocimientos adquiridos por capacitación formal específica de nivel universitario.
- Ocupaciones de calificación técnica: se aplican sobre objetos de cierta heterogeneidad y generalmente utilizan maquinaria compleja. Representan procesos intelectuales donde se combinan habilidades manipulativas y conocimientos teóricos específicos de las propiedades de los instrumentos de trabajo. Dichas ocupaciones suelen requerir conocimientos y habilidades adquiridas por capacitación formal previa y/o experiencia laboral equivalente.
- Ocupaciones de calificación operativa: Son aquellas aplicadas sobre objetos simples, a través de la utilización de herramientas de cierta complejidad. Comprenden tareas de cierta secuencia y variedad que requieren atención, rapidez y habilidades manipulativas e involucran un cierto grado de conocimientos específicos adquiridos por experiencia o por capacitación previa.
- Ocupaciones no calificadas: Son las aplicadas sobre objetos simples, a través de instrumentos simples. Se trata de tareas de escasa diversidad que no requieren de habilidades y conocimientos previos para su ejercicio, salvo breves instrucciones de inicio.

(INDEC, 1997 y 1998).



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

Buenos Aires, 7, 8 y 9 de Agosto de 2019

A su vez, estas categorías se corresponden con los cuatro niveles de competencias diferenciados en el Clasificador Internacional Uniforme de Ocupaciones (CUIO) elaborado por la OIT, siendo así una potencial herramienta para comparaciones internacionales.

Si bien la variable de Calificación Ocupacional resulta central para la distinción de las aptitudes requeridas por las tareas, resulta difícil suponer que las diferencias en la complejidad de la multiplicidad de ocupaciones puedan reducirse simplemente a cuatro grupos. En este sentido, cabe la posibilidad de incorporar otras variables para ampliar la clasificación hacia más grupos con menor heterogeneidad en cada uno de ellos. Para ello propondremos un indicador vinculado a los grupos del nomenclador de la Condición Socio-Ocupacional (CSO) elaborado por Torrado en base a datos del Censo 1980, y readaptado a partir de la actualización de los CON en el 1991 y 2001 (Torrado, 1994; Torrado *et al*, 2008). Si bien este nomenclador tiene por objetivo central dar con una diferenciación de estratos sociales a partir de la inserción ocupacional, al utilizar la calificación ocupacional como variable relevante de corte - en complemento con otras - resultará útil para nuestros propósitos.

3.2 Antecedentes de estudio: Métodos y resultados¹⁰

Los trabajos realizados por INDEC (1997 y 1998) aparecen como los primeros antecedentes en relación a la temática de la sobreeducación en el país. Allí se analiza, bajo un método objetivo, la información proveniente de tres ondas puntuales del relevamiento de la EPH (Mayo de 1991, 1995 y 1997) para el Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA). El universo de análisis lo constituyen todos los ocupados del área, de edad mayor o igual a los 14 años cumplidos. A nivel agregado, el trabajo señala un aumento de la sobreeducación, que alcanza para mayo de 1997 un valor del 41,2%. Esta dinámica general es explicada por una tendencia de incremento en el nivel educativo en consonancia con un leve aumento de las ocupaciones de más bajas calificaciones.

¹⁰ La presente sección representa una muy breve síntesis de los trabajos existentes en Argentina, haciendo énfasis únicamente en el método y definiciones adoptadas, así como en los resultados alcanzados en cada uno de ellos. Se dejan de lado aquí otras aristas relevantes de estos trabajos por una mera cuestión de extensión del trabajo. Se desarrollará luego en mayor detalle la metodología utilizada por INDEC (1998) y Pérez (2005) dado que estas serán referencias para los indicadores construidos en este trabajo.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

Otro antecedente central en la bibliografía especializada es el trabajo de Maurizio (2001). El mismo contempló 10 aglomerados urbanos EPH, con información para las ondas de Mayo y Octubre del período 1992-1999, y el universo de análisis se fijó en los asalariados plenos. Al considerar arbitrario el método estadístico aplicado por Verdugo y Verdugo, adopta uno de tipo externo u objetivo. Los niveles educativos adecuados para cada ocupación son definidos función de los establecidos en DOT (Dictionary of Occupational Titles) de Estados Unidos. El resultado obtenido es también una incidencia menor creciente de la sobreeducación que a lo largo del período pasa de 22% a 29,2%. A su vez, mediante análisis complementarios se refuta la hipótesis de que el aumento del nivel educativo de la población ocupada obedezca a un cambio tecnológico significativo en los puestos de trabajo, concluyendo que el determinante principal del mismo es el aumento de la oferta de fuerza de trabajo sin correspondencia en la demanda.

Por su parte, Waisgrais (2005) analizó la problemática a partir de la información proveniente de la Encuesta de Desarrollo Social realizadas en 1997 y 2001, para las personas de entre 15 y 35 años activas laboralmente y con estudios finalizados nueve años antes de la encuesta. En el trabajo se utilizan paralelamente un método estadístico y uno objetivo. Para el método estadístico el autor toma los años promedio de educación de los sectores (a dos dígitos) de la Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU) Revisión 3.1, considerando sobreeducados a aquellos trabajadores que exceden en más de un desvío estándar dicho promedio del sector. El método objetivo es el utilizado en INDEC (1998). Los resultados arrojan tendencias contrapuestas según el método escogido. Mientras que el primer método arroja una caída de la sobreeducación (de 19% a 12%) entre ambas encuestas, el segundo muestra una persistencia en el período (17%).

Salas (2005) estudió el fenómeno entre los jóvenes asalariados de entre 18 y 30 años, para el período 1995-2003. A partir de un método estadístico y de información proveniente de la EPH, se presentan series propias a distintos subgrupos poblacionales (no así una estimación de la incidencia agregada) reflejando ellas una tendencia creciente de la sobreeducación, con brechas significativas según sexo, edad, rama de actividad, entre otras.

Perez (2005), recurrió a la EPH para estudiar el fenómeno en la población asalariada para el período 1995-2003. A partir del Nomenclador de la Condición Socio-Ocupacional (CSO) elaborado por Torrado (1994) definió el nivel educativo requerido para seis estratos socio-ocupacionales a partir de los niveles más frecuentes observados en promedio para todo el período. A nivel agregado obtuvo un incremento de la sobreeducación del 11,6% al 19,7%.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

En lo que refiere a la post-convertibilidad, son más escasos los antecedentes de investigación al respecto. Jimenez (2014) realizó un estudio a partir de la EPH para el período 2003-2012, centrándose en la población asalariada. En la investigación se realizaron tres estimaciones paralelas, a partir de una construcción de 15 categorías ocupacionales. Dos estimaciones fueron basadas en el método estadístico. La primera se correspondió con el método de Verdugo y Verdugo contemplando los años de educación. La segunda tomo los niveles educativos más frecuentes al igual que Pérez (2005). Para el método objetivo, los requerimientos educacionales de cada ocupación se basaron en los plasmados en el Occupational Outlook Handbook (EEUU) de 2012-2013. La evolución de la sobreeducación se contraponen según el método escogido. Mientras que a partir de los métodos subjetivos se estima una constancia en la tasa de sobreeducación (en órdenes del 10% y 15% según la variante), a partir del método objetivo se obtiene un crecimiento de 3 puntos porcentuales (alcanzando en 2012 a un 35% de los trabajadores)

Vale mencionar finalmente a Donaire (2006 y 2017), quien trabajó desde otra perspectiva una temática relacionada, siendo su objeto central analizar la existencia de una “masa de reserva para las funciones intelectuales” entre los egresados de la educación superior. En sus trabajos se vale de información del CNPHyV, de la EPH y la EAHU y define dos grandes grupos que combinan la categoría ocupacional, la jerarquía y la calificación del puesto. La adecuación de los egresados superiores respecto a las funciones que ejercen vendría dada por su inclusión en un primer grupo conformado por Patrones, Directivos, profesionales o técnicos. El restante grupo está compuesto por ocupados operativos y no calificados, y también por los desocupados. El principal resultado de la investigación es que la reserva de egresados superiores (es decir el porcentaje de éstos que se encuentra en el segundo grupo) se ha incrementado dado que, en el período de crecimiento de la economía los desocupados fueron absorbidos mayormente bajo la forma de asalariados operativos y no calificados.

3.3 Metodología adoptada para el presente trabajo

La población de análisis en este trabajo es el universo de ocupados de edades entre 18 y 65 años, de los 28 aglomerados presentes en la encuesta en el año 2003. En función del objetivo propuesto para el trabajo, se elaborarán tres indicadores alternativos para la cuantificación de la sobreeducación en el período 2003-2018. Uno de ellos será resultado de un método de tipo objetivo, y los restantes dos representarán variantes del método estadístico. A su vez estos se diferencian según utilizan la



Calificación del Puesto o la Condición Socio-ocupacional, y el máximo nivel educativo alcanzado o los años de educación estimados. Se expondrán aquí las características de cada indicador construido. Al mismo tiempo se presenta en el Cuadro Anexo un resumen comparativo de ellas.

El *indicador 1* tomará como referencia los trabajos pioneros en Argentina realizados por INDEC (1997 y 1998)¹¹. En éstos se elaboró un indicador de método *objetivo*, a partir de confrontar distintos grupos educacionales - basados en el máximo nivel alcanzado - con la variable de Calificación Ocupacional. A partir de una serie de consideraciones sobre los objetivos mínimos que - en términos de conocimientos - presuponen los distintos niveles educativos, y de las definiciones de los niveles de calificación de los puestos, se sugiere la siguiente matriz de correspondencias para determinar la sobreeducación:

Cuadro 1: Matriz de correspondencias entre niveles educativos y calificación del puesto.

Calificación del Puesto	Nivel Educativo Formal			
	Sin instrucción/Primario Incompleto	Primario Completo/Secundario Incompleto	Secundario Completo/Terciario incompleto y completo/Universitario Incompleto	Universitario Completo
No Calificado				
Calificación operativa				
Calificación técnica				
Calificación profesional				

Fuente: INDEC (1998).

Los casilleros de color gris en la matriz representan casos de sobreeducación, mientras que aquellos rellenos con barras verticales indican la correspondencia entre el nivel educativo y la calificación del puesto. Por último, los casilleros blancos indicarían la existencia de subeducación para un determinado puesto.

¹¹ En este trabajo INDEC realizó el análisis para las ondas de la EPH del mes de mayo de los años 1991 y 1997, únicamente para el aglomerado Gran Buenos Aires



El *indicador 2* tomará como referencia el trabajo de Perez (2005), quien utilizó el nomenclador de CSO para elaborar un método de tipo *estadístico* tomando como universo de análisis a la población asalariada del total de aglomerados de la EPH entre mayo de 1995 y mayo del 2003. En dicho trabajo, se fijó la adecuación de seis grupos socio-ocupacionales a determinados niveles educativos considerando el nivel educativo más frecuentemente encontrado (moda) - o los más frecuentes hasta alcanzar a un 60%- dentro de cada grupo ocupacional, a lo largo de todo el período de análisis. En este caso, se propondrá una variante en la cual se tomarán a lo sumo dos niveles educativos, sólo en el caso de que el más frecuente no alcance a abarcar al 40% de trabajadores de un grupo ocupacional. Por otro lado, dado que se estudiará aquí también a los trabajadores por cuenta propia, se agregan a los seis grupos analizados por Pérez, los Trabajadores Especializados Autónomos y los Pequeños Productores Autónomos¹². El **cuadro 2** muestra la distribución de niveles educativos dentro de los ocho grupos resultantes, para el promedio de los trimestres comprendidos en el período de análisis.

Cuadro 2: Distribución de niveles educativos según grupos socio-ocupacionales. Promedio de años 2003-2018.

	Cuadros Técnicos y Asimilados	Directores, profesionales y pequeños propietarios	Empleados administrativos y vendedores	Obreros calificados	Obreros no calificados	Pequeños productores autónomos	Trabajadores especializados autónomos	Empleados domésticos
Sin Instrucción	0,1%	0,1%	0,1%	0,5%	0,6%	0,4%	0,7%	0,8%
Primaria Incompleta	0,4%	0,2%	0,7%	5,7%	6,6%	4,8%	8,2%	10,9%
Primaria Completa	2,8%	1,7%	5,1%	27,6%	24,7%	17,5%	30,9%	38,1%
Secundaria Incompleta	4,5%	2,4%	9,3%	24,6%	25,6%	15,6%	23,3%	22,5%
Secundaria Completa	16,4%	9,2%	34,8%	28,3%	28,3%	27,8%	23,9%	20,8%
Universitaria Incompleta	20,2%	10,5%	29,2%	8,4%	10,9%	17,1%	8,1%	5,0%
Universitaria Completa	55,8%	75,9%	20,8%	4,8%	3,4%	16,9%	4,8%	1,8%

Fuente: Elaboración propia en base a EPH

¹² Para una referencia pormenorizada del tipo de ocupaciones que contempla cada uno de estos grupos ver *Torrado et al* (2008)



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

De esta forma, a partir de los resultados plasmados en esta matriz, los casilleros de color oscuro corresponden a combinaciones que representarían casos de sobreeducación, mientras que aquellos rellenos con gris claro indican la situación de correspondencia propia a cada grupo socio-ocupacional. Por último, los casilleros blancos indicarían la existencia de subeducación.

Resulta importante destacar que este indicador, pese a determinar la adecuación en función de la distribución de niveles educativos observada en cada uno de los trimestres, aplica el promedio de estas distribuciones, y por ende una misma “vara” para medir la sobreeducación a lo largo de todo el período. De esta forma se presupone que el nivel educativo requerido para cada grupo ocupacional es constante en el tiempo. A su vez, no utiliza una medida de dispersión para considerar la sobreeducación al ser el nivel educativo una variable ordinal, pero discreta.

En contraposición, el *indicador 3* está basado en un método estadístico, pero representa una alternativa al anterior, dado que ajusta constantemente los umbrales de educación requeridos a partir de la estimación de años promedio de educación observados en cada período¹³. En este sentido su construcción parte del promedio de años de educación estimado para las ocupaciones correspondientes a cada **calificación**, considerando como casos de sobreeducación a aquellos que lo exceden en más de un desvío estándar¹⁴. Así, por ejemplo, mientras que en 2003 la media de años de educación observada en los puestos de trabajo de calificación operativa era de 10 años, y el desvío de 3,5 años, se considera sobreeducado a todo aquel que presente más de 13,5 años de educación. En el 2018 dicho umbral pasó a ser de 14,2 años (explicado por una media y desvío de 11,1 y 3,2 años respectivamente). De esta forma, un trabajador de calificación operativa con 14 años de educación estaría sobreeducado en el 2003, pero en situación de correspondencia en el 2018¹⁵.

Para cada uno de los indicadores, la tasa de sobreeducación agregada, o propia a un determinado subgrupo poblacional, surge de la siguiente fórmula:

¹³ Los años de educación se construyeron a partir de la combinación de las variables de niveles educativos finalizados y años de educación en curso, tomando como referencia el ejercicio realizado por INDEC (2018) para la elaboración de climas educativos de los hogares. Ver Anexo

¹⁴ Dado que la estimación de los años educativos presenta una distribución multimodal con valores máximos en los años correspondientes a los niveles educativos finalizados, se desestimó la posibilidad de tomar medidas de distancia respecto a la moda, dada la sensibilidad que presentaría el indicador ante un cambio de ubicación del valor más frecuente.



$$TS_{i,t} = \frac{SOBREEDUC_{i,t}}{OCUPADOS_{i,t}}$$

Dónde $TS_{i,t}$ representa la tasa de sobreeducación en el período t , para el subgrupo i (el cual puede estar definido, por ejemplo, por género, calidad del vínculo, grupo etario, etc).

4 La evolución de la sobreeducación en la posconvertibilidad. Análisis de resultados a partir de los distintos indicadores.

Tras la crisis de principio de siglo, la dinámica del mercado laboral Argentino se caracterizó por una reactivación del nivel de empleo y un fortalecimiento de las instituciones laborales que –en términos generales– prevaleció desde el año 2003 hasta finales de la década del 2000. No obstante, dicha dinámica encontró un límite a partir del relativo estancamiento verificado en la producción nacional a partir de los años 2011 y 2012. En este marco, múltiples estudios han señalado que a pesar de las notables mejoras en términos de generación de empleo y distribución de la riqueza verificadas en la posconvertibilidad, no ha existido un cambio significativo de la estructura productiva (CEPAL, 2012; Castells y Schorr, 2015; Porta *et al.*, 2014, Beccaria y Maurizio, 2017). Mientras que la creciente sobreeducación observada durante la convertibilidad había sido explicada principalmente por el aumento del desempleo con el consecuente “credencialismo”¹⁶; a partir del 2003 se abre una etapa en la que –al igual que en la década del 1990– continúa incrementando el nivel educativo de la población, pero en el contexto de un fuerte crecimiento del mercado laboral. De esta manera, la pregunta por la sobreeducación en este período se traduce a en qué medida, más allá de la recuperación del empleo, se han complejizado o no los puestos de trabajo. En este sentido cabe señalar que a lo largo del período de análisis, a diferencia de lo ocurrido con los niveles educativos de la población ocupada, no se ha registrado una modificación sustancial en la distribución de calificaciones de los puestos de trabajo (Ver gráficos 1 y 2 del Anexo).

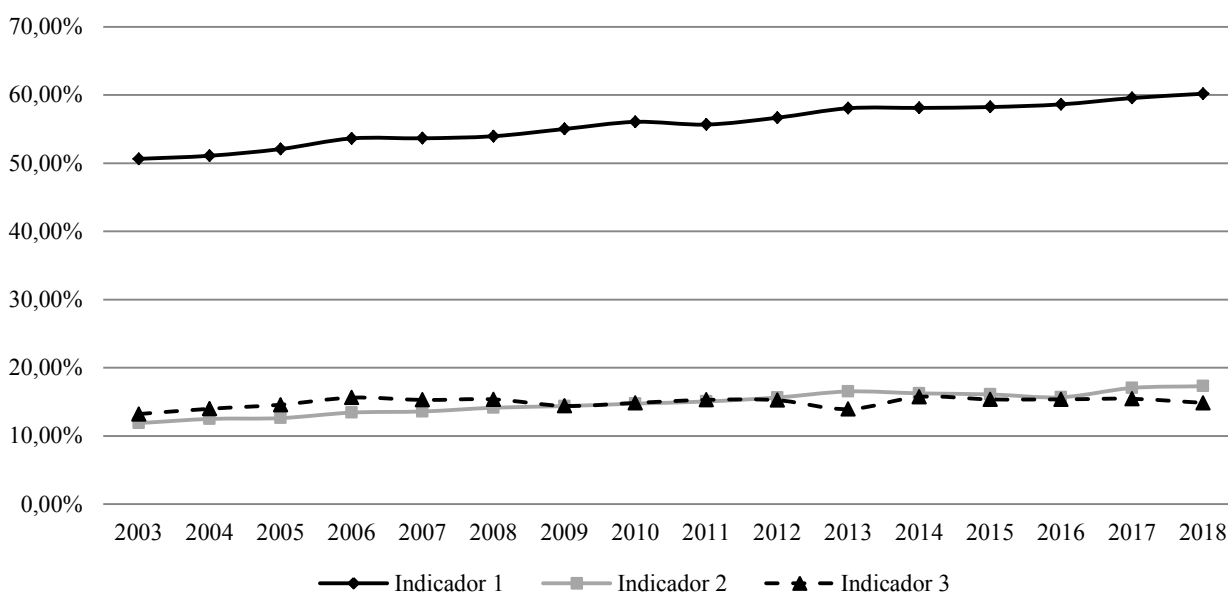
¹⁵ Para mayor detalle puede observarse tanto el Cuadro 3, como el Cuadro Anexo 3 donde se presentan respectivamente los umbrales de sobreeducación para cada categoría, y la estimación del promedio y desvío de años de educación para los años 2003 y 2018

¹⁶ Este término refiere a que en un contexto de alto desempleo se facilita la elevación de los requerimientos educacionales que se imponen para acceder a puestos de trabajo de un mismo nivel de complejidad.



En el **gráfico 1** se presenta la estimación de la tasa de sobreeducación a partir de la utilización de los distintos indicadores. Como fuera anticipado, existe una notable discrepancia entre los niveles de incidencia del fenómeno estimados mediante cada uno de ellos, diferenciándose notablemente el método objetivo (indicador 1) de los dos restantes. El **indicador 1** arroja un nivel de sobreeducación que pasa del 50,6% en el año 2003 a 60,2% para el año 2018. Por su parte los **indicadores 2 y 3** arrojan un nivel que oscila en todo el período entre el 10% y 20%, con un crecimiento mucho más moderado (de 11,9% al 17,3%; y de 13,2% al 14,9% respectivamente). La relativa estabilidad que muestra el **indicador 3** está relacionada a una de sus características distintivas, que es la “auto-corrección” del criterio de adecuación. Efectivamente, a partir del crecimiento general del nivel educativo de la población ocupada, el umbral de años de educación a partir del cual se considera como sobreeducados a los individuos de cada uno de los grupos de ocupaciones tiende a incrementarse a medida que crece la cantidad de años de educación promedio observados. El indicador 2 al fijar el umbral de la sobreeducación a partir de un **promedio temporal** de los niveles educativos observados en cada grupo, en el marco del referido aumento del nivel educativo a lo largo del período, tiende a arrojar valores más bajos en los primeros años respecto a los más recientes.

Gráfico 1: Incidencia de la sobreeducación según método utilizado. Años 2003-2018.



Fuente: Elaboración propia en base a EPH



Las grandes diferencias de nivel entre el método *objetivo* y los métodos *estadísticos* son un fiel reflejo del criterio fundamental adoptado para fijar la adecuación entre niveles educativos y atributos productivos. Mientras que el método objetivo presenta un criterio normativo de lo que “debería ser”; el método estadístico hace caso omiso a esto, siendo mucho más probable que un trabajador clasifique como adecuadamente educado¹⁷. Un análisis comparativo más detallado entre los indicadores 1 y 3 (al estar ambos basados directamente en la variable de calificación) puede aportar a dilucidar la cuestión. El **Cuadro 3** muestra la cantidad de años de educación que ambos métodos determinan como línea divisoria entre la condición de “adecuación” y la sobreeducación para cada una de las categorías de calificación del puesto. Mientras el indicador 1 mantiene a lo largo del período de análisis un mismo requerimiento normativo de niveles educativos (expresados aquí en años según la duración teórica de cada nivel) para cada calificación, el indicador 3 parte de un umbral superior (a excepción de la calificación técnica) que se incrementa en el tiempo. Una gran diferencia se encuentra en los puestos “no calificados”, donde el indicador 1 asume que cualquier persona con al menos primaria completa (7 años de educación) se encuentra sobreeducada, mientras que el indicador 3 requiere al menos 12,2 años para señalar como sobreeducado a un individuo inserto en un puesto con dichas características. Esta última medida se explica porque, para el año 2003, quienes se encontraban en puestos no calificados tenían una educación promedio de 8,8 años y un desvío de 3,4 años. (Ver Cuadro Anexo 3)

Cuadro 3: Años de educación que determinan el umbral de la sobreeducación según calificación del puesto. Indicadores 1 y 3. Años 2003 y 2018.

	Indicador 1	Indicador 3	
	2003 - 2018	2003	2018
No calificado	7	12,2	13,0
Calificación operativa	12	13,5	14,4
Calificación técnica	17	16,6	16,9
Calificación profesional	-	18,6	18,6

Fuente: Elaboración propia en base a EPH

¹⁷ En última instancia los métodos estadísticos ponen un techo a la incidencia de sobreeducación según qué porcentaje mínimo de trabajadores de una categoría se establece que debe acumularse para considerar la adecuación.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

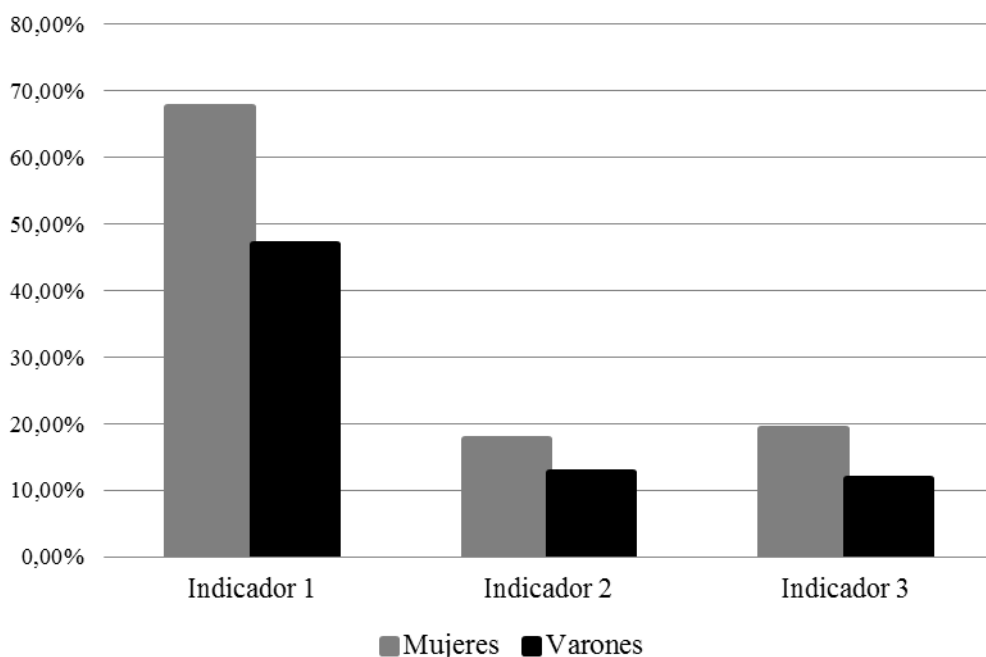
Ante esta situación, surge la pregunta de si acaso aquella correspondencia planteada en INDEC (1998) entre puestos no calificados y educación hasta primaria incompleta resulta adecuada hoy en día, o si lo que actualmente son considerados puestos no calificados requieren igualmente de atributos como la lectoescritura y la aritmética básica (objetivos esenciales de la educación primaria). En defensa del método objetivo, podrían simplemente haber aumentado los años de educación promedio de la fuerza de trabajo sin que hayan operado cambios en los requerimientos de los puestos de cada calificación. Sin embargo, si hubieran ocurrido cambios en la complejidad de las tareas de ciertas ocupaciones sin ser captados por la variable de calificación del puesto, el método estadístico aproximaría mejor esta dinámica. En última instancia, cabe señalar que es factible que ambos movimientos efectivamente hayan ocurrido en simultáneo. En el marco de un mercado de trabajo que manifiestamente se muestra insuficiente para albergar al conjunto de la fuerza de trabajo, resulta plausible que la población aumente su educación formal principalmente como vía de competencia para acceder a los puestos de trabajo disponibles, aunque al mismo tiempo es probable que se haya verificado un cierto grado de complejización en las ocupaciones a lo largo de un período de 15 años. En este sentido ambos indicadores podrían presentar un leve sesgo al no captar uno de estos movimientos.

Aun reconociendo la complejidad del fenómeno, y los limitantes señalados para cada uno de los métodos, cabe destacar que una característica que los indicadores comparten es su potencia para realizar análisis comparativos de distintos subgrupos poblacionales, al medir con la misma “vara” a cada uno de ellos. En este sentido, el **gráfico 2** refleja un ejemplo significativo al mostrar, de forma diferenciada para mujeres y varones, la incidencia de la sobreeducación –como promedio de todo el período de análisis - que arroja cada uno de los indicadores. En el caso del indicador 1, la sobreeducación alcanza al 67,6% de las mujeres ocupadas, mientras que sólo a un 47% de los varones. Por su parte, el indicador 2 arroja un valor de 17,7% y 12,7% respectivamente. En el indicador 3 la incidencia de la sobreeducación asciende a 19,2% para las mujeres, y presenta un valor de 11,8% para los varones. De esta forma, cada uno de los indicadores -más allá de sus diferencias de nivel- arroja una brecha significativa desfavorable para las mujeres. En sus distintas variantes, los métodos tienen la potencia de reflejar una misma problemática: El reconocido fenómeno de acceso desigual a ocupaciones de mayor calificación o a cargos jerárquicos ocurre aún



al considerar dicho acceso en relación al nivel educativo requerido para desempeñarse en los mismos.

Gráfico 2: Incidencia de la sobreeducación según sexo a partir de los distintos métodos. Promedio de años 2003-2018.



Fuente: Elaboración propia en base a EPH

Consideraciones finales

El carácter complejo que presenta la temática de la sobreeducación, o dicho en otros términos la *relación difícil* que media la calificación ocupacional y la educación formal (INDEC, 1998), se traduce en las múltiples dificultades que surgen a la hora de elaborar indicadores que den cuenta de éste fenómeno. Esto no significa que su análisis sea en vano, de hecho la temática permite poner en discusión en qué medida los avances en el nivel de formación de la población son reflejos de un avance de la estructura productiva hacia actividades más complejas, o representan principalmente una forma de competencia entre la fuerza de trabajo para acceder a los puestos disponibles. Más allá de sus abultadas diferencias de nivel, los tres indicadores elaborados aquí muestran una tendencia



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

Buenos Aires, 7, 8 y 9 de Agosto de 2019

creciente de la sobreeducación, indicando que la creciente formación de la fuerza de trabajo obedecería más bien a la segunda dinámica aquí señalada.

Por otro lado, el reconocimiento de los distintos métodos como herramientas sensibles para identificar el impacto diferencial que el fenómeno tiene en distintos subgrupos poblacionales, abre las puertas a analizar si estas brechas tienden –y tenderán - a incrementarse o a reducirse en el tiempo. También surge el interrogante respecto a por qué ciertos grupos se ven más afectados por esta problemática y en qué medida esta afecta sus capacidades de reproducción.

Por último, al ser la sobreeducación reconocida como una problemática global, cabría estudiar si el caso argentino presenta alguna particularidad o sólo expresa diferencias de magnitud respecto a otros países. La posibilidad de realizar comparaciones internacionales contribuiría en esta dirección. Todos estos aspectos se presentan como futuras líneas de investigación.



Bibliografía

- Beccaria, L., y Maurizio, R. (2017). Mercado de trabajo y desigualdad en la Argentina Un balance de las últimas tres décadas. *Revista Sociedad* n° 37, pp. 15-75.
- Becker Gary S. (1983). *El capital humano. Un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación*, Alianza Editorial, Madrid. 7
- Berg, I. (1970). *Education and Jobs: The Great Training Robbery*, Columbia University Press, Nueva York.
- Burdett, K. (1978). A theory of employee job search and quit rates. *The American Economic Review*, 212-220.
- Castells, M. J. y M. Schorr (2015): “Cuando el crecimiento no es desarrollo. Algunos hechos estilizados de la dinámica industrial en la posconvertibilidad”, *Cuadernos de Economía Crítica* N° 2 Año 1, Sociedad de Economía Crítica, La Plata, Argentina, pp. 49-78.
- Cazón, F., Graña, J. M., Kozlowski, D., y Lastra, F. (2015). Nueva división internacional del trabajo, diferenciación y superpoblación relativa: un análisis de sus relaciones y determinaciones. VIII Jornadas de Economía Crítica, Río Cuarto.
- CEPAL (2012) “La hora de la igualdad. Brechas por cerrar, caminos por abrir”, CEPAL.
- Duncan, G. J., y Hoffman, S. D. (1981). The incidence and wage effects of overeducation. *Economics of Education Review*, Vol 1, pp.75-86.
- Eckaus, R. S. (1964). Economic criteria for education and training. *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 46, No. 2, pp 181-190.
- Freeman, R (1976). *The overeducated American*, Academic Press, Nueva York.
- Hartog, J. (1999). Sobre incualificación en relación con la formación profesional. *Revista Europea de Formación Profesional* n° 16, pp. 54-60.
- Hirsch, M., y Iñigo, L. (2005). La formación del sistema educativo argentino: ¿ Producción de fuerza de trabajo vs producción de ciudadanos? 7° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET, Buenos Aires.
- INDEC (1997). La calificación ocupacional y la educación formal entre 1991 y 1995: ¿Una relación difícil? (Serie Estructura Ocupacional, n. 4, 1ª. parte). Buenos Aires, octubre.
- INDEC (1998). La calificación ocupacional y la educación formal: ¿una relación difícil? (Serie Estructura Ocupacional, n. 4 2ª parte). Buenos Aires
- INDEC (2018). Condiciones de vida. Informe técnico Vol. 2, n° 10 Indicadores de condiciones de vida de los hogares en 31 aglomerados urbanos. Segundo semestre de 2017
- Iñigo Carrera, J. (2005): *El capital: razón histórica, sujeto revolucionario y conciencia*, Imago Mundi, Buenos Aires.
- Iñigo Carrera, J. (2008): *La fragmentación internacional de la subjetividad productiva de la clase obrera*, 7° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET, Buenos Aires.
- Janossy, F (1980). La fuerza de trabajo, y el progreso ante los cambios permanentes en la calificación de los trabajadores. En *Economía Política de la Educación*, Compilador: Labarca, Guillermo. Editorial Nueva Imagen, México.
- Jovanovic, B. (1979). Job matching and the theory of turnover. *Journal of political economy*, Vol. 87, pp 972-990.
- Labarca, G. (1980). *Economía política de la educación*, Editorial Nueva Imagen, México.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

Buenos Aires, 7, 8 y 9 de Agosto de 2019

- Leuven, E. y Oosterbeek, H. (2011) : Overeducation and mismatch in the labor market, Discussion paper No. 5523, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn.
- Marx, Karl (1995): El Capital. Crítica de la Economía Política. Tomo I, Fondo de Cultura Económica, México D.F.
- Maurizio, R. (2001). Demanda de trabajo, sobreeducación y distribución del ingreso. V Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, agosto.
- McGoldrick, K., & Robst, J. (1996). The effect of worker mobility on compensating wages for earnings risk. Applied Economics n° 28, pp. 221-232.
- McGuinness, Seamus; Pouliakas, Konstantinos y Redmond, Paul (2017): How Useful Is the Concept of Skills Mismatch? , Discussion Papers, No. 10786 Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn
- Pérez, P. (2005). Sobreeducación en el mercado de trabajo argentino en un período de desempleo masivo (1995-2003). Séptimo Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, agosto (pp. 10-12).
- Porta, F., J. Santarcángelo y D. Schteingart (2014) “Excedente y desarrollo industrial en la Argentina: Situación y desafíos”, Documento de Trabajo N° 59, CEFID-AR, Buenos Aires.
- Riquelme, G. (2006). La relación entre educación y trabajo: continuidad, rupturas y desafíos. Anales de la educación común, Vol 2, n° 5, pp. 68-75, La Plata.
- Riquelme, G. C., y Herger, N. (2003). Educación y formación de los trabajadores en Argentina 2003: resignificación y desafíos para la atención de demandas. 6° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Asociación Argentina de Especialistas del Trabajo (ASET). Facultad de Ciencias Económicas. UBA.
- Salas, J. M. A. (2006). La sobrecalificación entre los jóvenes ocupados de Argentina en el período 1995-2003. Informe final del concurso: Transformaciones en el mundo del trabajo: efectos socioeconómicos y culturales en América Latina y el Caribe. Programa Regional de Becas CLACSO.
- Salvia, S. P., y Iñigo, L. (2011). Acumulación y relación capital-trabajo: La reproducción deficiente de la fuerza de trabajo (Quilmes Oeste, 2001). Trabajo
- Schultz, Th. (1961). Investment in human capital. The American Economic Review, Vol 51, Marzo.
- Sicherman, N., & Galor, O. (1990). A theory of career mobility. Journal of political economy n° 98, pp. 169-192.
- Spence, M. (1974). Competitive and optimal responses to signals: An analysis of efficiency and distribution. Journal of Economic theory, Vol. 7, N°3, pp 296-332.
- Torrado, S. (1994), Estructura social de la Argentina: 1945-1983, 2da edición, Ediciones De La Flor, Buenos Aires.
- Torrado, S. M. Ariño y Sacco, N. (2008), “Los Clasificadores de la variable “ocupación” en los censos de la población de la Argentina de 1980, 1991, 2001”, en Serie de Informes de Investigación, documento N° 17, Buenos Aires. Disponible en www.catedras.fsoc.uba.ar/sociologia/demografiasocial
- Thurow, L. C. (1975). Generating inequality: Mechanics of Distribution in the US Economy. New York: Basic Books.
- Verdugo, R.; Verdugo, N. (1988) “The impact of surplus schooling on earnings” Journal of Human Resources, vol. 24, pp. 629-643.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

Buenos Aires, 7, 8 y 9 de Agosto de 2019

Waisgrais, S. (2005). Determinantes de la sobreeducación de los jóvenes en el mercado laboral argentino. In 7 Congreso Nacional de Estudios del Trabajo-ASET, Buenos Aires (Vol. 10).



Anexo

Cuadro Anexo 1: Características de los indicadores elaborados.

	Método		Grupos de Ocupaciones		Nivel Educativo		Adecuación en el tiempo	
	Objetivo	Estadístico	Calificación del puesto	Condición Socio-Ocupacional	Años de educación	Máximo Nivel Alcanzado	Fija	Variable
Indicador 1	X		X			X	X	
Indicador 2		X		X		X	X	
Indicador 3		X	X		X			X

Fuente: Elaboración propia en base a EPH

Cuadro Anexo 2: Estimación de los años de escolaridad a partir de los niveles educativos finalizados

Nivel educativo concluido	Escolaridad completa (en años de escolaridad)
Preescolar	0
Primaria	7
EGB	9
Secundario	12
Polimodal	12
Terciario	15
Universitario	17
Posgrado	20

Fuente: INDEC (2018)

Cuadro Anexo 3: Promedio y desvío estándar de los años de educación según calificación del puesto. Años 2003 y 2018.

	Años promedio de educación		Desvío estándar	
	2003	2018	2003	2018
No calificado	8,8	10,0	3,4	3,0
Calificación operativa	10,0	11,1	3,5	3,2
Calificación técnica	13,5	14,1	3,0	2,8
Calificación profesional	15,9	16,2	2,7	2,4

Fuente: Elaboración propia en base a EPH



Gráfico Anexo 1: Distribución de niveles educativos de la población ocupada. Años 2003 a 2018.

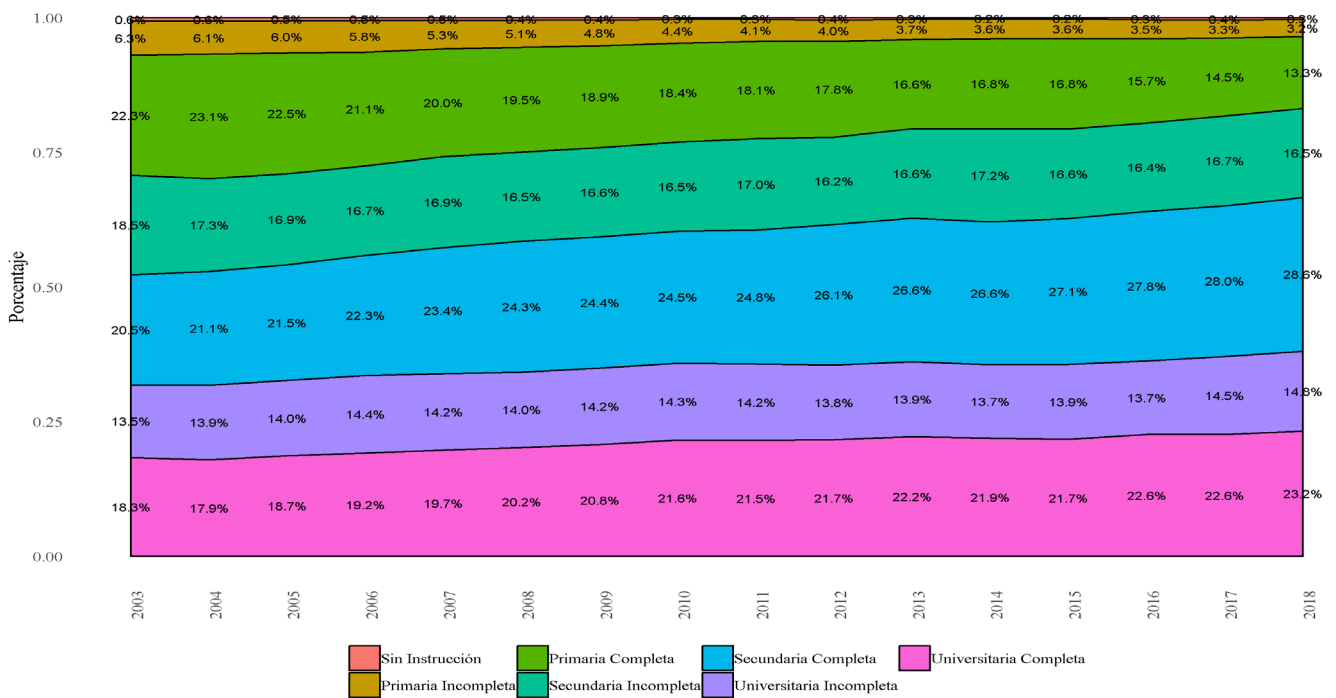


Gráfico Anexo 2: Distribución de calificaciones del puesto de la población ocupada. Años 2003 a 2018.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL. Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

