



UNIVERSIDAD DE MALAGA

FACULTAD DE TURISMO

TESIS DOCTORAL

DESAJUSTE EDUCATIVO: SITUACIÓN ACTUAL E IMPLICANCIA EN EL
SECTOR HOTELERO DEL NOROESTE ARGENTINO

Ramiro Sergio Petrizzi

Julio 2014

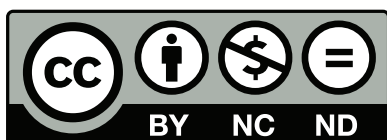
Directores

Dr. José Luis Sánchez Ollero

Dr. Alejandro García Pozo

AUTOR: Ramiro Sergio Petrizzi

EDITA: Publicaciones y Divulgación Científica. Universidad de Málaga



Esta obra está sujeta a una licencia Creative Commons:

Reconocimiento - No comercial - SinObraDerivada (cc-by-nc-nd):

[Http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es)

Cualquier parte de esta obra se puede reproducir sin autorización
pero con el reconocimiento y atribución de los autores.

No se puede hacer uso comercial de la obra y no se puede alterar, transformar o hacer
obras derivadas.

Esta Tesis Doctoral está depositada en el Repositorio Institucional de la Universidad de
Málaga (RIUMA): riuma.uma.es



UNIVERSIDAD
DE MÁLAGA
FACULTAD DE TURISMO

DR. D. JOSE LUIS SANCHEZ OLLERO Y DR. D. ALEJANDRO F. GARCIA POZO,
Profesores Titulares del Área de Economía Aplicada en el Departamento de Estructura
Económica de la Universidad de Málaga,

INFORMAN:

Que durante los últimos años han venido dirigiendo la Tesis Doctoral titulada:
DESAJUSTE EDUCATIVO: SITUACIÓN ACTUAL E IMPLICANCIA EN
EL SECTOR HOTELERO DEL NOROESTE ARGENTINO, realizada por D.
RAMIRO SERGIO PETRIZZI.

Finalizada la investigación que ha llevado a la conclusión de la citada Tesis
Doctoral y de acuerdo con lo establecido en el ordenamiento jurídico vigente,
AUTORIZAN su presentación por considerar que reúne todos los requisitos
formales y científicos necesarios para la obtención del título de Doctor.

Y para que así conste y surta los efectos oportunos, expiden y firman el presente
informe en Málaga a veinticinco de julio de dos mil catorce.

Fdo.: Los Directores de Tesis

DR. D. ALEJANDRO F. GARCIA POZO DR. D. JOSE LUIS SANCHEZ OLLERO

DESAJUSTE EDUCATIVO: SITUACIÓN ACTUAL E IMPLICANCIA EN EL
SECTOR HOTELERO DEL NOROESTE ARGENTINO

TESIS DOCTORAL

Presentada por

Ramiro Sergio Petrizzi

para optar al grado de

Doctor en Dirección y Planificación del Turismo

Dirigida por los doctores

Dr. José Luis Sánchez Ollero

Dr. Alejandro García Pozo

Agradecimientos

Debo confesar que de las casi trescientas cincuenta páginas que tiene este trabajo, es esta la que más veces he escrito y re-escrito en mi mente en los últimos meses. Tal vez porque escribirla significaba que la tesis estaba terminada, tal vez porque cuando se alcanzan grandes logros acuden a la mente todas las personas que han colaborado de una u otra manera con la consecución de la meta. Probablemente un poco de cada cosa.

Muchas veces los agradecimientos terminan siendo desagradecidos, ya sea por olvidos o por omisiones. Para evitar eso quiero dedicar este primer párrafo al reconocimiento de todas aquellas personas que no aparezcan nombradas aquí de manera específica. Estoy convencido de que cada uno de los seres humanos que se han cruzado en mi camino han contribuido a lo que hoy soy y con los logros que fui obteniendo a lo largo de mi vida. Los que nombro más abajo son aquellos que estuvieron más cerca o participaron activamente para que pudiera llegar a esta instancia de mi vida académica.

En primer término quiero expresar mi agradecimiento a la Universidad de Málaga y a su Facultad de Turismo por abrir sus puertas a alumnos extranjeros y de esta manera permitir un enriquecimiento a través de los intercambios y debates que se dan dentro del aula. Es una de las cosas que más he disfrutado, más me han instruido y más ha abierto mi mente. Esa institución confirma así su compromiso con uno de los objetivos que distinguen al turismo: el fomento de la paz entre los pueblos a partir del conocimiento y del intercambio cultural.

A mis directores, los Dres. José Luis Sánchez Ollero y Alejandro García Pozo por su solidaridad académica y sobre todo por su paciencia y dedicación. A todos y cada uno

de mis compañeros del Master en Dirección y Planificación del turismo por haberme hecho pasar una de las mejores épocas de mi vida y haber compartido conmigo los secretos de Málaga, esa ciudad tan especial que llevo en mi corazón para siempre.

Especialmente agradezco a tres mujeres sin las cuales este momento difícilmente hubiera sido posible: la Licenciada Ana María Grellet, por haber sostenido mi mano y haberme acompañado en los peores momentos de ceguera hasta encontrar opciones que no podía ver y a las Licenciadas María Belén Bonfanti Caliari y Florencia Analía Manzur por su incondicional apoyo, lealtad y colaboración.

Quiero que este último párrafo sea para vos, para que el sabor de estas palabras sean las que perduren en el tiempo. Me honraste al haberme elegido para compartir tu camino y me trajiste a Jazmín de la Paz, el Sol que ilumina y entibia cada uno de mis días. Has sido un soporte desde el primer día y tus frases de apoyo me han dado las fuerzas para avanzar y llegar hasta aquí. Fuiste solidaria regalando el tiempo que por derecho te pertenecía durante el embarazo para que yo pudiera alcanzar esta meta que es de los dos y para los tres. Muchas gracias Angie, te amo.

...A Jazmín de la Paz Petrizzi por haber llegado

“Un huésped nunca olvida al anfitrión que lo trató amablemente”

Homero, La Odisea, siglo IX A.C

Resumen ejecutivo

Esta tesis doctoral es una primera aproximación empírica a la situación actual de la formación de los recursos humanos en la industria hotelera de la República Argentina, particularmente se ocupa de una región económicamente relegada, el Noroeste. Tomando como modelo el cuestionario utilizado en el proyecto “Déficit de Cualificaciones, Productividad y Salarios en el sector Turístico Andaluz” (1FD97-0858), se lo ha adaptado a la realidad de la región bajo estudio y aplicado en cuatro provincias en el periodo julio-diciembre de 2013, dando la posibilidad de construir una base de datos propia. El arduo y costoso trabajo que significa la aplicación de la encuesta en un extenso territorio, con la intención de alcanzar a la totalidad de la población previamente definida para el estudio, es una de las principales contribuciones del trabajo, en virtud de no existir información disponible, ni oficial ni privada, específica para el sector sobre el tema.

Si bien la base de datos contiene información relacionada a la empresa, a la dirección de los establecimientos y a los trabajadores, en esta tesis se utiliza solo lo referido a estos últimos, considerándose como un punto de partida para estudios más amplios y abarcativos que, en su conjunto, brinden un acabado panorama de la situación del sector desde las tres perspectivas abordadas en la encuesta. Se han trabajado los datos con los programas SPSS 22 y STATA 13 para obtener un detallado análisis descriptivo de la muestra, luego se realiza un análisis del desajuste educativo utilizando el método subjetivo indirecto y finalmente se ha aplicado un modelo logit multinomial para un análisis econométrico de este fenómeno.

Los resultados verifican la existencia de sobre e infraeducación en ambos análisis de acuerdo a los siguientes porcentajes: 20,7% de trabajadores sobreeducados; 54,0% de adecuadamente educados y 25,3% de infraeducados y una media de años de escolarización para la muestra de 12,74 años sin diferencias significativas por género. Además, la sobreeducación afecta en mayor medida a las mujeres, a los trabajadores jóvenes y a los de mayor nivel educativo; mientras que la infraeducación lo hace al sexo masculino, a los trabajadores con estudios de nivel medio, aumenta con la edad y tiene su mayor concentración en el área de Cocina. Por su parte el modelo econométrico aplicado presenta una bondad de ajuste del 57% y una clasificación correcta de los casos en un 85,8%; las estimaciones verifican, entre otras cosas, que los trabajadores casados tienen menor probabilidad de estar sobreeducados que los solteros y que los viudos o divorciados frente a los adecuadamente educados, los que tienen estudios universitarios tienen más probabilidad de estar sobreeducados que los de nivel medio y las áreas con mayores probabilidades de sobreeducación frente a Recepción y Administración son las de Cocina y Seguridad y Mantenimiento. Los resultados hallados han sido contrastados con estudios realizados en Latinoamérica, particularmente en Argentina y con otros de Europa, especialmente realizados en España.

La tesis se estructura de la siguiente forma: en el capítulo 1, se presenta una introducción al tema del capital humano, su tratamiento en la literatura científica a través del tiempo, sus abordajes teóricos y los métodos utilizados para su medición en distintas partes del mundo, luego se aborda la problemática del desajuste educativo, los métodos aplicados para su medición en trabajos precedentes y los objetivos del

estudio. En el capítulo 2, se presenta la conceptualización de la tesis, desarrollando una extensa explicación de los conceptos vinculados al tema de estudio y, en particular, de los utilizados a lo largo del trabajo. En el capítulo 3 se realiza una detallada exposición del sistema educativo argentino, poniendo el énfasis en la educación reglada en turismo y además se explican los programas actuales puestos en marcha por el estado en materia de capacitación para el sector turístico. El capítulo 4 se refiere a los aspectos metodológicos, en este se explican los métodos para la medición del desajuste educativo y a continuación se presenta la revisión de la bibliografía antecedente. Los trabajos empíricos analizados se ordenan cronológicamente separados según el método utilizado; en este capítulo se presentan los trabajos realizados en Europa, Estados Unidos y el Pacífico Sur. Se ha tomado la decisión de exponer el análisis de los artículos realizados en Latinoamérica en un capítulo aparte, este es el número 5 por considerar esta revisión un aporte particular de la tesis ya que no se ha encontrado ningún trabajo que realice un análisis de este tipo, para esta temática y para ese subcontinente.

La parte final se compone del capítulo 6 y el apartado de conclusiones; el primero de ellos corresponde a los resultados del trabajo. Allí describe brevemente la base de datos utilizada, luego se realiza el análisis estadístico descriptivo para pasar a la evaluación del fenómeno del desajuste educativo por medio del método subjetivo indirecto y finalmente a través de la aplicación de un modelo econométrico logit multinomial; en cada uno de estos apartados se incluyen las discusiones con los trabajos analizados. Como cierre de la tesis se exponen las conclusiones obtenidas.

CONTENIDO

Agradecimientos	i
Resumen ejecutivo	vii
Capítulo 1: Consideraciones preliminares.....	1
1.1 Introducción	1
1.2 Objetivos	10
1.2.1 General.....	10
1.2.2 Específicos	10
Capítulo 2: Delimitación conceptual: desajuste educativo y capital humano	13
2.1 Problemática de la sobreeducación y la infraeducación.....	13
2.1 Delimitación conceptual de la tesis	20
2.1.1 Términos relativos al Desajuste Educativo	20
2.1.2 Términos relativos al tipo de formación	24
2.1.3 Términos relativos a las dificultades en el reclutamiento	25
2.2 Conceptualización y medición del capital humano	26
2.2.1 El capital humano, componentes.....	26
2.2.2 El capital humano, medición.....	32

2.3 El desajuste educativo, algunas explicaciones	36
Capítulo 3: La educación en turismo en la Argentina en el contexto del MERCOSUR.....	39
3.1 El MERCOSUR y la educación	39
3.1.1 MERCOSUR, antecedentes	39
3.1.2 El Sector Educativo del MERCOSUR (SEM)	42
3.2 El sistema educativo argentino.....	47
3.2.1 Caracterización General.....	47
3.2.2 Nivel Inicial y Nivel Primario	53
3.2.3 Nivel Secundario	55
3.2.4 Nivel Superior	59
3.3 Sector educativo en turismo en Argentina	64
3.3.1 Importancia relativa del turismo	64
3.3.2 Oferta de formación en turismo en la Argentina	66
4.3.3 Oferta de formación específica en hotelería en la Argentina	84
4.3.4 Oferta de formación en turismo y hotelería en el Noroeste argentino	89
4.3.5 Consideraciones finales	90

Capítulo 4: Metodología	97
4.1 Detección y medición del desajuste educativo	97
4.1.1 La problemática de la medición del desajuste educativo	97
4.2. Métodos para la medición del desajuste educativo	99
4.2.1 Método Objetivo.....	99
4.2.2 Método Estadístico	101
4.2.3 Método Subjetivo	103
4.3 Estudios realizados en Europa, Estados Unidos y Pacífico Sur.....	107
4.3.1 Método Objetivo.....	109
4.3.2 Método Estadístico	122
4.3.3 Método Subjetivo	142
Capítulo 5: Estudios realizados en Latinoamérica.....	183
5.1 Introducción	183
5.2 Colombia.....	186
5.2 Uruguay	205
5.3 Estudios realizados en Argentina	216
Capítulo 6: Resultados	237

6.1 Descripción de la base de datos y características de la muestra	237
6.2 Dotación de capital humano de los trabajadores	245
6.2.1 Formación reglada	245
6.2.2 Estudios de formación ocupacional	248
6.2.3 Aprendizaje mediante la experiencia	253
6.2.4 Movilidad interna de los trabajadores.....	256
6.2.5 Movilidad externa de los trabajadores	258
6.3.3 Desajuste educativo: análisis descriptivo, método subjetivo indirecto	260
6.3.1 Comparación de resultados con otros estudios analizados	274
6.4 Análisis del desajuste educativo mediante modelos econométricos	276
6.4.1 Introducción	276
6.4.2 Especificación y resultados	279
Conclusiones	293
Referencias bibliográficas	303

Capítulo 1: Consideraciones preliminares

1.1 Introducción

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) destaca que:

Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita al menos en lo que concierne a la educación elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz. (Resolución 217A (3), artículo 26 apartado 1 y 2)

En este contexto, la Declaración de Hamburgo (1997) sobre la educación de los adultos, explicita la trascendencia de la educación de este colectivo y desde el punto de vista económico señala:

Un financiamiento insuficiente en el pasado, el reconocimiento creciente de las ventajas a largo plazo de la inversión en la educación de los adultos, la diversificación de los modos de financiamiento y el número de contribuyentes, el papel de las

organizaciones multilaterales, el impacto de los programas de ajuste estructural y la entrada de la educación de los adultos en los circuitos comerciales cuentan entre los aspectos económicos cruciales de ese tipo de educación. El costo de ésta debe ser evaluado con respecto a las ventajas que genera al mejorar la competencia de los adultos. Los métodos utilizados en los análisis costo-beneficio y costo-eficiencia deberían hacer justicia a la multiplicidad de sus efectos sobre la sociedad. La educación de los adultos contribuye a su autosuficiencia y a su autonomía personal, al ejercicio de los derechos fundamentales y al mejoramiento de la productividad y de la eficacia del trabajo. Además, tiene externalidades positivas para las generaciones siguientes que serán más educadas y prósperas. (p. 43)

Según Feito (2001), en la literatura económica se distinguen ocho teorías relativas a la educación y a la formación respecto del capital humano, a continuación se presenta una relación de las mismas, en el apartado 2.1 se encuentra una explicación detallada de las mismas.

- a) Teoría de las Actitudes
- b) Teoría del Filtro
- c) Modelo de Arbitraje (entre rendimiento y riesgo)
- d) Teoría de la Reproducción
- e) Teoría de la Señal
- f) Modelos de Competencia
- g) Teoría Sociológica del Individuo Racional

h) Teoría del Capital Humano

Respecto del concepto de capital humano, Lillo y Casado (2011), consigna que:

El término capital humano designa los conocimientos, competencias y habilidades útiles para la producción de bienes, servicios y nuevos conocimientos que son acumulados por los individuos en el proceso de educación y formación así como a lo largo de su experiencia laboral. Dicho término engloba, además, la capacidad y el talento innatos de los individuos y suele estar fuertemente condicionado por el entorno que rodea a cada uno de ellos, especialmente el familiar. Una de las formas más habituales de cuantificar el capital humano es la medición de la variable educación, ya sea a través de los máximos niveles educativos alcanzados por los individuos o mediante la consideración de los años que éstos han dedicado a su formación reglada (p. 758).

En trabajos anteriores este concepto ha sido abordado en la misma línea que los autores mencionados (Barro, 1991; Nelson y Phelps, 1966; Rebelo 1991; Romer, 1986, 1989, 1990); Sin embargo en trabajos más recientes se han incorporado elementos que habitualmente no se suelen considerar, como la formación de tipo informal que los individuos reciben a través de la familia y los medios de comunicación, la experiencia laboral, el estado de salud o la calidad de la enseñanza formal (Giménez, 2005; Giménez y Simón, 2002; Sánchez Ollero, 2001).

Un hecho constatado en la literatura sobre el capital humano en el sector turístico se relaciona con los bajos niveles formativos en comparación con otras

actividades económicas. (García, Campos, Sánchez y Marchante, 2011; Lillo y Casado, 2011), siendo que esta situación es mucho más acentuada cuando se considera el subsector de hostelería y restauración. En este contexto, el panorama es negativo en términos de competitividad, al respecto Lillo y Casado (2011) señalan:

Una mano de obra menos formada es en principio menos proclive a la generación y/o adopción de innovaciones de todo tipo (tecnológica, organizativa, entre otras), tiene una menor capacidad de adaptación a los cambios y menos posibilidades, por tanto, de contribuir a mejorar la competitividad del sector (p. 759).

Por otra parte, la escasez de formación de los recursos humanos en el sector, podría estar reflejando los bajos requerimientos de formación o problemas relacionados a los bajos salarios, cuestión que deja en evidencia la poca capacidad de atracción de personal con mayor nivel de formación.

Particularmente en la literatura económica sobre capital humano, es habitual poner el énfasis en la educación y se suelen distinguir tres fases distintas a lo largo de la vida para acumular capital humano por parte de un individuo:

- 1) El capital humano adquirido en el hogar
- 2) El capital humano acumulado por experiencia o (sobre el terreno), y
- 3) El capital humano adquirido en la educación formal.

Estos tres tipos de capital humano tienen como efecto incrementar la productividad económica de los individuos y la producción de las naciones (Destinobles, 2006).

Desde el desarrollo de la teoría del Capital Humano se ha debatido la relación entre el crecimiento económico y las inversiones en ese activo. Ya pasada la mitad del siglo veinte, Schultz (1961) advertía como esa inversión influía de manera positiva en la cualificación del trabajador y consecuentemente en un aumento de la productividad y un crecimiento económico. En la misma línea teórica, Becker (1964) y Mincer (1958, 1974) estudiaron la forma en que las inversiones en capital humano generaban rendimientos en las remuneraciones de los trabajadores. La teoría de los rendimientos mincerianos y particularmente la función de ganancias que de ella deriva, se mantuvieron durante un largo periodo entre las preferencias de estudio de la economía de la educación.

Conforme avanzaron los trabajos de investigación, surgieron críticas sobre la capacidad explicativa de la teoría de los rendimientos mincerianos y su función de ganancias, en virtud de su potencial dificultad para explicar la realidad de los rendimientos de la educación en el mercado laboral. En este marco, el desajuste educativo ha sido objeto de interés de diversas disciplinas: la economía del trabajo (Rumberger, 1981), la sociología de la educación (Golladay, 1976) o la psicología industrial (Quinn y Mandilovitch, 1975).

Desde las tres perspectivas teóricas del concepto de sobreeducación mencionadas por Tsang y Levin (1985): sobreeducación como declive de la posición económica de los individuos altamente educados; sobreeducación como incumplimiento de las expectativas laborales desde un punto de vista intelectual y sobreeducación como la posesión de un nivel educativo superior al requerido por el puesto de trabajo, se han

señalado los efectos económicos del desajuste educativo tanto en la escala de análisis macro como en la micro.

No obstante, la incidencia real del desajuste educativo depende mayormente de su magnitud (Bajo Madrigal, 2003), siendo el principal problema para describirlo la definición de un indicador del desajuste entre el nivel educativo y la ocupación. Siguiendo esta lógica, se han llevado a cabo numerosas estimaciones empíricas atendiendo a los tres métodos utilizados con mayor habitualidad: el objetivo; el estadístico y el subjetivo; como es de esperar cada uno de ellos cuenta con ventajas y desventajas y no parece haber, hasta el momento, un acuerdo entre los autores sobre cuál de estas metodologías de mensura es la más adecuada.

El método objetivo se posiciona como el de mayor complejidad para su efectiva aplicación debido a que requiere una gran cantidad de información, resultando excesivamente costoso (Blanco, 1997; Hartog, 2000) y además, la traducción a una sola variable educativa de las exigencias ocupacionales resulta una reducción que puede hacer incurrir en errores significativos (Büchel, 2001; Hartog, 2000). Estas son, entre otras, las principales críticas que recibe este método; sin embargo, sus defensores destacan como su principal ventaja la utilización de una escala objetiva definida de manera exógena. Sintéticamente, la medición objetiva del desajuste se funda en el examen efectuado por analistas ocupacionales acerca de las cualificaciones requeridas por cada grupo ocupacional, luego estos requerimientos se comparan con el nivel educativo efectivamente alcanzado por los trabajadores en cada categoría ocupacional. La utilización del método objetivo se ha dado en los Estados Unidos (véase, por ejemplo, Berg, 1973; Kalleberg y Sorensen, 1973; Rumberger, 1987) y también en Europa (véase, por ejemplo, Conen y Huygen, 1980; García Montalvo, 1995; Hartog,

1986; Hartog y Oosterbeek, 1988; Kampleman y Rycx, 2012; Kiker y Santos, 1991; Kiker, Santos y Mendes de Oliveira, 1997; Lassibille, Navarro, Aguilar y De la O, 2001; Li y Miller, 2013).

En el método estadístico se construye un indicador del nivel educativo calculando los requerimientos educativos basándose en la media del nivel educativo por grupo de ocupaciones (Clogg y Shockey, 1984). En este marco, se considera sobreeducado (infraeducado) al trabajador cuyos años de educación formal superan (son inferiores) en más de una desviación típica de la media de los años de educación en la ocupación que desempeña. Esta metodología tiene la ventaja de requerir poca información, ya que solo se necesita conocer el nivel educativo del trabajador; además, las dos variables que se utilizan: nivel educativo alcanzado por el trabajador y los requerimientos educacionales de la ocupación del mismo, están expresadas en la misma medida (Halaby, 1994). Algunos autores manifiestan que las estimaciones arrojadas por este método son inferiores a las obtenidas por los otros debido a que la elección de una desviación típica es arbitraria y que se ignora la heterogeneidad de los tipos de trabajo en una misma ocupación (Bauer, 1999; Büchel, 2001). Existe abundante literatura empírica que utiliza este método, (véase, por ejemplo, Bajo Madrigal, 2013; Beneito, Ferri, Moltó y Uriel, 1996; Cohn y Khan, 1995; García Pozo, Campos Soria, Sánchez Ollero y Marchante Lara, 2011; Groot, 1993; Groot, 1996; Groot y Maassen van den Brink, 1997; Iriondo y Pérez Amaral, 2013; McGoldrick y Robst 1996b; Murillo, Rahona López y Salinas Jiménez, 2011; Verdugo y Verdugo, 1989).

Por último, el método subjetivo define el desajuste educativo a partir de las respuestas de los propios trabajadores tras la aplicación de encuestas. Para este método

se distinguen dos opciones: la medición directa y la indirecta; en la primera se le pide al trabajador que él mismo se encuadre dentro del grupo de sobreeducados, adecuadamente educados o infraeducados, según sea su propia percepción, mientras que para la versión indirecta se procede a comparar el nivel educativo adquirido por el trabajador con el que este declara que se necesita para ocupar su puesto de trabajo. Los autores que defienden este método señalan como sus principales ventajas el alto conocimiento de los requerimientos de sus puestos de trabajo por parte de los trabajadores (Büchel, 2001) y que la medición del desajuste educativo es específica del puesto de trabajo (Hartog, 2000; Hartog y Oosterbeek, 1988). Por su parte, Mendes de Oliveira, Santos y Kiker (2000) ejercen una crítica mencionando que la medición se encuentra atada a la percepción del trabajador. La utilización de este método es la más difundida y la que tiene mayor presencia en la literatura empírica existente, (véase, por ejemplo, Alba Ramírez, 1993; Allen y De Weert, 2007; Croce y Ghignoni, 2013; Daly, Büchel y Duncan, 2000; Dolton y Vignoles, 2000; Dolton y Silles, 2008; Duncan y Hoffman, 1981; García Serrano y Malo, 1996; Groot y Maasen van den Brink, 1997; Hersch, 1991; Marchante, Ortega y Pagán, 2005; Mc Guinness y Sloane, 2011; Robst, 1994, 1995 y 2008; Sicherman, 1991; Sánchez Ollero, 2001; Sloane, Battu y Seaman, 1996).

En el capítulo 4 del presente trabajo se analizan las investigaciones citadas y otras más actuales, tanto de Europa y los Estados Unidos como de Latinoamérica, donde la producción es mucho más reciente y acotada. Por regla general, los trabajos analizados presentan sus resultados en relación a tres aspectos: la metodología utilizada, el año de obtención de los datos y la realidad socioeconómica del entorno. La perspectiva teórica adoptada para esta tesis se basa en el método subjetivo enunciada

por Sicherman, (1991) atendiendo particularmente al concepto de sobreeducación como la posesión de un nivel educativo superior al requerido por el puesto de trabajo.

De acuerdo a esta línea teórica, el desajuste educativo se define como una discrepancia entre el nivel educativo alcanzado por el trabajador y el requerido por su puesto de trabajo, clasificando a los trabajadores en tres categorías (Bajo Madrigal, 2003):

- **Sobreeducados:** cuando su nivel educativo es superior al requerido por su puesto de trabajo.
- **Infraeducados:** cuando su nivel educativo es inferior al requerido por su puesto de trabajo.
- **Adecuadamente educados:** cuando su nivel educativo se corresponde con el requerido por su puesto de trabajo.

La elección de este método se funda principalmente en la ausencia de datos y de trabajos realizados sobre el tema en particular para la región bajo estudio. Esta carencia se ha salvado con la elaboración de una base de datos propia a partir de la realización de encuestas a trabajadores de establecimientos de hospedaje de cuatro provincias de la región.

1.2 Objetivos

1.2.1 General

- Dar cuenta de la existencia de desajuste educativo en los trabajadores del sector hotelero de la Región Noroeste de la República Argentina a través de la descripción de la situación educacional de ese colectivo y del análisis estadístico de las variables explicativas del desajuste que determinan la existencia de sobre o infraeducación

1.2.2 Específicos

- Realizar una descripción estadística de la composición del colectivo objeto de estudio según diversas variables como: edad, sexo, puesto ocupado, nivel de estudio alcanzado, experiencia y movilidad interna y externa.
- Determinar los niveles porcentuales de desajuste educativo de los trabajadores del colectivo objeto de estudio, de acuerdo a la clasificación de sobre e infraeducación y en función de las variables estudiadas.
- Determinar las probabilidades de desajuste educativo aplicando modelos econométricos.

Para el efectivo cumplimiento de los objetivos planteados, este trabajo se organiza en seis capítulos y un apartado de conclusiones. Luego de este capítulo introductorio, en el capítulo 2 se abordan las cuestiones relativas al tema central de la tesis: el desajuste educativo y a la conceptualización, requisito indispensable en un

trabajo científico; este capítulo consta de una primera parte dedicada a la explicación de la problemática emergente de este desajuste como sobre o infraeducación detallando las teorías relativas a la formación y la educación respecto del capital humano. Luego se extiende en la delimitación conceptual que contiene una detallada explicación de los conceptos utilizados a lo largo del trabajo sobre los tipos de formación y el desajuste educativo. A continuación se aborda el concepto de capital humano y todo lo referido a su constitución a lo largo de la vida del individuo para luego exponer las metodologías para su medición; en este apartado se presenta la transformación de los niveles educativos en años de escolarización que se utiliza luego para la obtención de los resultados. El capítulo finaliza con la exposición de algunas explicaciones que se la han dado al fenómeno del desajuste desde distintas posturas teóricas. En el capítulo 3 se pretende completar el encuadre y la contextualización de la tesis, por lo que se lo ha dedicado a una profunda explicación del sistema educativo argentino en el marco de Mercado Común del Sur (MERCOSUR). Esta explicación se encara de lo general a lo particular, brindando en primer lugar, una descripción de cómo se inserta la educación en el acuerdo supraestatal, particularmente la educación de nivel superior; luego se profundiza en el sistema educativo argentino en todos sus niveles para abordar con detalle el nivel superior en sus variantes superior no universitario y superior universitario. Finalmente, se presenta un análisis pormenorizado de la educación específica en turismo en todo el país y en especial en la región bajo estudio.

El capítulo 4 está dedicado a los aspectos metodológicos. En el primer apartado se amplía lo expuesto al inicio del trabajo acerca de los métodos utilizados en la literatura empírica para la medición del desajuste educativo, luego se presenta el estado de la cuestión mediante el análisis de trabajos realizados en Europa, Estados Unidos y el

Pacífico Sur, la cronología de estos estudios va desde los primeros realizados sobre el tema hasta el año 2013. El orden para su exposición es por espacio geográfico, según el método utilizado para la medición del desajuste educativo y el año de realización. El estado del arte para el ámbito de Latinoamérica se presenta en el capítulo 5, esta división es deliberada en virtud de considerar este análisis como un aporte de la tesis; los trabajos se ordenan por país y por año de realización y su cronología va desde los primeros realizados en el subcontinente, a principios de este siglo hasta los publicados en el 2013.

El último capítulo del trabajo muestra los resultados de la tesis. En el primer apartado se brinda una breve explicación de la base de datos utilizada y su construcción, luego se presentan las tablas con los resultados descriptivos de la misma para y los resultados del desajuste educativo utilizando el método subjetivo indirecto. Finalmente se aplica el modelo logit multinomial para estimar las probabilidades de sobre o infraeducación según la variables independientes elegidas. Conforme se exponen los resultados se realizan las comparaciones y discusiones con otros trabajos empíricos. La tesis se cierra con la exposición de las consideraciones finales y las conclusiones.

Capítulo 2: Delimitación conceptual: desajuste educativo y capital humano

2.1 Problemática de la sobreeducación y la infraeducación

El término capital humano reviste en la literatura económica diversas facetas y abarca diferentes tipos de inversión. El concepto se basa en considerar a la educación y la formación como inversiones que realizan los individuos racionales con el fin de incrementar su eficiencia productiva o sus ingresos (Schultz, 1961; Becker, 1964).

La importancia que posee la formación de las personas en el desarrollo de la sociedad ha sido observada desde la antigüedad clásica, así como las cuestiones vinculadas a la educación fueron de interés para los economistas. No obstante, recién hacia la segunda mitad del siglo pasado, Solow (1956) y Swam (1956) realizan las primeras modelizaciones de la educación desde una perspectiva económica. Con anterioridad y en la misma línea de investigación, Ramsey (1928) había trabajado la problemática mencionada.

Análogamente a las inversiones que realizan las empresas en capital físico en busca de distintos tipos de beneficios, las teorías económicas modernas plantean que el capital humano es la materialización de la inversión en educación por parte de los individuos. “Este capital se adquiere y acumula en tres fases distintas distribuidas a lo largo de la vida del individuo: En el hogar, por medio de la experiencia o sobre el terreno y en las etapas de la educación formal” (Destinobles, 2006, p. 4). Luego, en base a las diferencias entre las personas, se puede concluir que “la fuerza de trabajo no es homogénea y que, desarrollando tareas similares, distintos trabajadores tendrán distinta productividad” (Marchante y Ortega, 2012, p. 27); (Kampelmann y Rycx, 2012,

p. 928). “Esta adecuación a los requerimientos del mercado de trabajo por parte de los trabajadores, desde una perspectiva económica del concepto de educación, dependerá del capital humano que cada uno ostente” (Giménez y Simón, 2002, p. 1). Finalmente, “la inversión realizada en capital humano será rentable siempre que no se deprecie por periodos prolongados de desempleo y que las tareas realizadas tengan correlación con el nivel educativo alcanzado” (García Montalvo, 1995, p.3).

“Teniendo en cuenta la rentabilización de las inversiones en educación por parte de las administraciones es que toma importancia la adecuación de los sistemas educativos a los perfiles requeridos por el mercado laboral” (Sánchez Ollero, 2001, p. 11). En esta línea, “la sincronización entre el sistema educativo y el mercado laboral ha sido un tema profusamente estudiado por economistas, políticos y educadores” (Sicherman, 1991, p. 101); (Beneito, Ferri, Moltó y Uriel, 1996, p. 5). Los estudios realizados al respecto han centrado su atención en los cambios que se producen en el rendimiento de la educación a lo largo del tiempo y en el análisis de lo que se ha llamado *mismatch*, o sea, el grado de ajuste (desajuste) existente entre los perfiles curriculares de los trabajadores y los requerimientos de los puestos de trabajo que estos ocupan. En el segundo planteo se presentan dos consecuencias negativas, estas serían según afirma Blanco (1997):

El desajuste da lugar a un exceso en el volumen de candidatos en relación a los puestos de trabajo disponibles para algún tipo de trabajadores (desempleo) y a una escasez en otros casos, o sea, una dificultad para cubrir los puestos.

Es posible que los puestos de trabajo se cubran con trabajadores que poseen otro nivel educativo al requerido con la consecuente falta de adecuación entre el trabajador y el puesto desempeñado (p. 275).

Respecto de la relación entre los salarios y la formación de los trabajadores existen dos hechos estilizados plasmados en diversos trabajos científicos, (Duncan y Hoffman, 1981, p. 24; Hartog y Oosterbeek, 1988; Verdugo y Verdugo, 1989, p. 635; Sicherman, 1991, p. 114; García Montalvo, 1995, p. 5; Beneito, Ferri, Moltó y Muriel, 1996, p. 5; Marchante, Ortega y Pagán, 2005, p. 112; Budria y Moro-Egido, 2008, p. 340); Dolton y Silles, 2008, p. 138; Li y Miller, 2013):

- Los trabajadores sobreeducados perciben un salario inferior al de aquellos que realizan su trabajo en ocupaciones que requieren un perfil curricular como el que poseen y, contrariamente, reciben un salario superior al que reciben otros trabajadores que realizando su trabajo en la misma ocupación, tienen un perfil inferior al suyo.
- Los trabajadores infraeducados reciben un salario superior al de aquellos que realizan su trabajo en ocupaciones que requieren el perfil que poseen y, contrariamente, perciben un salario menor que aquellos que realizan su trabajo en la misma ocupación con un perfil superior al suyo.

Como se observa en la literatura económica, la contrastación empírica de los planteos expuestos no siempre ha dado resultados satisfactorios. La relación entre los ingresos y los años de educación ha sido abordada desde diversos puntos de vista, la mayoría de ellos surgen de posiciones críticas a la teoría del capital humano y de sus

dificultades para dar una explicación a la realidad, debido a la no contemplación de la totalidad de los aspectos involucrados.

En principio la teoría del capital humano (Becker, 1964) postula que el individuo, ante la decisión de invertir o no en la continuidad de sus estudios, realiza un cálculo racional entre los beneficios que podría obtener en el futuro, si realiza la inversión, y los costos de la misma. Por ejemplo: el salario que dejará de percibir por estar estudiando (costo de oportunidad) y los gastos de estudio (costos directos). La conclusión previsible será que dará continuidad a sus estudios si el resultado neto de los costos y los beneficios fuera positivo. Además, la misma teoría distingue entre la formación general, adquirida en el sistema educativo y cuyo objetivo es el incremento de la productividad del individuo y la formación específica. Siguiendo a Becker, esta formación estaría financiada por los individuos e incrementará la productividad media y marginal en la economía en general. Las empresas no tienen incentivo para el financiamiento de este nivel de formación debido al grado de incertidumbre acerca de si el trabajador, luego de obtenida esa formación, utilizará sus conocimientos dentro de la empresa o buscará otra dispuesta a pagarle un mejor salario. Luego, el desembolso para la financiación de la formación general sería realizado o bien por el individuo o bien por un organismo público. El otro tipo de formación distinguida en la teoría de Becker es la específica; para esta, las posibilidades descansan en que sea financiada por la empresa o de manera compartida entre la empresa y el trabajador, la decisión se fundará en las perspectivas a futuro de la relación empleador-asalariado.

A pesar de que muchos autores han contrastado el cumplimiento de la especificación econométrica de la teoría del capital humano que mide el porcentaje de incremento en el salario como consecuencia de un año suplementario de escolaridad

(véase, por ejemplo, Heckman, Lochner y Todd, 2008; Jiménez, Lockheed, Luna y Paqueo, 1991; Rosen, 1982; Willis y Rosen, 1978), son múltiples y cuantiosas las críticas que ha recibido esta postura debido a que “su cumplimiento está condicionado a que la productividad marginal y el salario real sean proporcionales y que el incremento de la productividad, consecuencia de un año más de escolaridad se derive del sistema educativo” (Destinobles, 2006, p. 22). Respecto de la primera condición, Aghion y Cohen (2003) afirman:

Generalmente, la primera condición se satisface a la vez en los modelos competitivos del mercado de trabajo y en los modelos de negociación bilateral y aún en los modelos de monopsonio, bajo la condición de que el poder de mercado ejercido por los trabajadores o los empresarios se ejercen casi uniformemente sobre la escala de los salarios (P. 15).

Los mismos autores refieren que la segunda condición es más difícil que se evidencie debido a que la educación cumple las funciones de transmisión del conocimiento y la función de señal (Aghion y Cohen, 2003, p. 15). Respecto de esta función de señal, Destinobles (2006) interpreta:

Si la capacidad para aprender de un individuo está positivamente correlacionada con las competencias requeridas en el mercado de trabajo, los individuos más dotados serán aquellos que tengan mayor interés en seguir sus estudios, de manera que el incremento de salario observado remunerará en parte ese incremento de talentos intrínsecos (p. 22)

Blaug (1976), defensor de esta teoría, realiza una crítica desde dentro señalando que “el gasto que las personas realizan para sí mismos, persiguen el objetivo de conseguir rendimientos económicos y no económicos en el futuro y no un disfrute en el presente inmediato” (p. 829).

Otras posturas críticas de las especificaciones del capital humano son:

- La Teoría del Filtro, que considera que la educación sirve como identificador de competencias con la finalidad de que los empleadores puedan filtrarlas en virtud de la información limitada que estos poseen acerca de las capacidades de los candidatos a cubrir un determinado puesto, así el nivel educativo alcanzado se convierte en un filtro válido para la clasificación de postulantes. A este respecto, Arrow (1973) señala: “La educación superior sirve como una forma de determinar las habilidades individuales, las cuales se convierten en una buena información sobre las capacidades de los individuos para el trabajo” (p.194). Sin embargo, el mismo autor aclara en otro tramo del mismo trabajo que, si bien un nivel de educación más elevado puede derivar en mayor salario y productividad, este no constituye necesariamente la causa de esos beneficios.
- La Teoría de la Competencia por los puestos de trabajo (Thurow, 1975), consigna que tanto la productividad como el salario dependen del puesto de trabajo ocupado y no del trabajador; la jerarquía de estos puestos de trabajo se basa en la productividad, los requerimientos de educación y los salarios. De esta manera, los

mejores puestos se asignarían a quienes hayan obtenido una mayor formación, toda vez que esta reduce la necesidad de formación en el puesto de trabajo.

- La Teoría de las Actitudes atribuye a la escolarización una doble visión consistente en formar a la clase proletaria para el aparato productivo y brindar a la elite los conocimientos requeridos para los puestos de creación.
- El Modelo de Arbitraje considera que antes de cursar una profesión, el individuo lleva a cabo un análisis del costo-beneficio ponderado por la probabilidad de logro.
- La Teoría de la Señalización considera a la titulación como una señal enviada al mercado por parte de los trabajadores acerca de sus cualificaciones y su productividad (Riley, 1975; Spence, 1973). Al respecto, Stiglitz (1975) señala: “De manera natural, el mecanismo de señalización juega un papel importante en la distribución de la renta” (p. 283).
- La Teoría Sociológica del Individuo Racional considera que el individuo, a lo largo de su carrera estudiantil, realizan cálculos de Costo-Beneficio en función de los costos materiales y bajo la influencia de datos sociológicos.

Si bien la teoría del capital humano ha sido la más criticada, en mayor o en menor medida, todas las demás posturas teóricas enunciadas han sido objeto de objeciones por parte de la comunidad científica. Por ejemplo, para las teorías de la competencia y de la señalización, desde una perspectiva extrema, el rendimiento social

de la educación pasaría a ser el rendimiento de un tipo de selección que permite situar a los trabajadores en los segmentos y mercados internos adecuados (Sánchez Ollero, 2001, p. 15).

Por lo expuesto hasta este momento podemos concluir que una situación que aborde la realidad con mayor certeza sería un planteamiento inclusivo que tome elementos desarrollados por más de una teoría: los trabajadores deciden el nivel educativo a adquirir en función de la señal que desean enviar al mercado laboral y a su vez, existe una distribución de las ocupaciones que puede o no coincidir con la distribución de los niveles educativos resultantes. Además, “el logro del objetivo de la educación que desean los trabajadores, estará determinado por sus capacidades y potencialidades” (García Montalvo 1995, p. 5; Sánchez Ollero, 2001, p. 15). Respecto de la dificultad que se presenta a la hora de comparar diferentes estudios elaborados desde diferentes perspectivas, Green, McIntosh y Vignoles (1999), manifiestan que esta radica en “la utilización confusa de la terminología relacionada al desajuste educativo” (p. 5).

2.1 Delimitación conceptual de la tesis

2.1.1 Términos relativos al Desajuste Educativo

El desajuste educativo se define de forma genérica en la mayoría de los trabajos de investigación como una discrepancia entre el nivel educativo alcanzado por el trabajador y el requerido por su puesto de trabajo, clasificando a los trabajadores en tres categorías (Alba Ramirez, 1993, p. 274; Bajo Madrigal, 2003, p. 3):

- **Sobreeducados:** cuando su nivel educativo es superior al requerido por su puesto de trabajo.
- **Adecuadamente educados:** cuando su nivel educativo se corresponde con el requerido por su puesto de trabajo.
- **Infraeducados:** cuando su nivel educativo es inferior al requerido por su puesto de trabajo.

De estas definiciones se evidencia el problema de cuál sería el nivel adecuado de educación necesario para desarrollar un determinado trabajo en una determinada ocupación, surge como una obviedad que se debe conocer esto para determinar si existe y en qué grado sobre o infraeducación. En la práctica científica el indicador más utilizado está referido a los años de escolarización conjuntamente con los años de experiencia, estos datos se obtienen, según sea la metodología utilizada, a través de métodos estadísticos, mediante encuestas (método subjetivo) o utilizando fuentes de análisis exógenas (método objetivo).

Desde la perspectiva de la teoría del capital humano, se da por supuesto la plena eficiencia de los mercados y que todos los trabajadores reciben el valor marginal de su producción. En este contexto, puede presentarse un desajuste por periodos entre la inversión en educación y la demanda de trabajadores formados en una sociedad dada. Sin embargo desde esta perspectiva el desajuste, como sobre o infraeducación, generalmente carece de importancia en el largo plazo. La solución a este conflicto de corto plazo consistiría en una modificación de los métodos de producción por parte de las empresas, utilizando más o menos (según sea el caso de sobre o infraeducación) mano de obra cualificada, o bien aumentando o disminuyendo la tasa de rendimiento de

los años de educación formal de los trabajadores. Este proceso acabaría resolviendo el desajuste en el largo plazo a través de un incremento o reducción de la inversión en educación (Freeman, 1976).

Más allá de las críticas o las adhesiones, la teoría del capital humano no sería incompatible con una situación de desajuste educativo de un trabajador tanto temporal como permanente, ya sea por exceso o por defecto en la utilización de sus conocimientos, lo que generaría un desfase entre la remuneración recibida y su producto marginal. Un ejemplo válido en el sector hotelero sería el de un Licenciado en administración hotelera empleado en el puesto de portero, aquí el trabajador estaría siendo infrautilizado y como consecuencia su retribución sería menor que el de otro trabajador con la misma titulación pero que desempeñe sus tareas en un puesto que se adecúe a su nivel de formación. Este caso refleja claramente el fenómeno de la **sobreeducación**.

En la misma línea pero en sentido opuesto, un trabajador estaría afectado por la **infraeducación** cuando realice sus tareas en un puesto para el cual se requiera un nivel educativo superior al que posee. En este caso el capital humano del empleado en cuestión sería menor que el de otro que ocupe un puesto similar pero que tenga los estudios requeridos para dicho puesto. Luego, el trabajador infraeducado genera una producción de menor cuantía y es probable que perciba un menor salario que el que empareja su nivel educativo con los requerimientos del puesto. En el ejemplo anterior podría ser un trabajador con estudios de nivel medio que estuviera ocupando un puesto de jefe de recepción; estos casos son comunes en los mercados laborales con carencia de oferta de mano de obra cualificada o en contextos en los que la evolución de los conocimientos técnicos requeridos para el desempeño de las tareas incluidas en una

ocupación, han evolucionado más rápidamente que los conocimientos poseídos por los trabajadores.

Para los casos en los que las ocupaciones se complejizan con el paso del tiempo y requieren mayores niveles de cualificación conforme ello sucede, los trabajadores más antiguos necesitan formación continua específica en el puesto de trabajo además de la experiencia laboral que ya poseen; así los trabajadores infraeducados estarían sustituyendo la educación formal con años adicionales de experiencia laboral. Estos trabajadores ganarían menos que otros que realizan su trabajo estando adecuadamente educados, pero más que los que poseen una educación similar y realizan un trabajo con menores requerimientos (Green, McIntosh y Vignoles, 1999).

Desde la perspectiva de la teoría de la señalización se propone al nivel educativo alcanzado por un trabajador como una señal enviada al mercado laboral de su habilidad innata, por lo que las diferencias en los niveles de educación se plasmarían en diferencias en las capacidades individuales. Desde este punto de vista, a mayor habilidad de un trabajador menor coste de educación para la empresa contratante por reducción de la formación específica en el centro de trabajo. En este contexto, las empresas demandarán trabajadores con niveles superiores de cualificación a las necesarias garantizándose la contratación de empleados con la habilidad necesaria para el correcto desempeño de sus tareas en cada ocupación, generando así el fenómeno denominado **inflación de cualificaciones**¹. La relevancia de esta situación radica en la

¹ Generalmente este término es intercambiable con el de **credencialismo**, siendo la inflación de las cualificaciones una consecuencia de este.

presunción de que el contenido de la educación del trabajador posee menor importancia que la señal que emite sobre su habilidad innata.

2.1.2 Términos relativos al tipo de formación

De acuerdo al *National Skill Task Force* (1997), los contenidos recibidos durante la vida académica y laboral de un individuo, pueden agruparse en tres tipologías de formación: genérica, técnica y específica.

La formación **genérica** agrupa a los contenidos formativos pasibles de ser utilizados en diferentes ocupaciones, estos se materializan, en **capital humano genérico**. Los contenidos básicos de esta formación incluyen la capacidad de comunicación y la resolución de problemas además del trabajo en equipo, mientras que los contenidos más avanzados consisten en la capacidad de planificar, el desarrollo de los valores personales y las aptitudes tales como la motivación, la disciplina, la capacidad de liderazgo y la iniciativa.

La formación **técnica** está referida a los conocimientos necesarios para una determinada ocupación e incluye los contenidos de tipo técnicos que constituyen la base de las diferentes competencias para los puestos de trabajo disponibles. Algunos de estos conocimientos reciben el nombre de **transversales** ya que pueden ser utilizados en diversas ocupaciones, por ejemplo, los idiomas, los conocimientos informáticos, etc.

En la literatura científica es habitual encontrar el término **conocimientos clave** (*Skill* o *Key Skill*) para denominar a la conjunción entre los conocimientos genéricos y los transversales. Este agrupamiento es consecuencia, principalmente debido a los avances tecnológicos, de que ambos tipos de conocimientos son necesarios para el

correcto desempeño de un trabajador en cualquier puesto de trabajo. En general existe consenso entre los investigadores de las ramas que estudian el ámbito laboral acerca de la importancia de poseer formación genérica para la posterior adquisición de conocimientos técnicos de mayor especificidad. Al respecto, Green (1999) señala cómo la carencia de conocimientos de las nuevas tecnologías de información y comunicación (TICs), se traducen en una dificultad para el reclutamiento de trabajadores sobre todo para puestos medios y de dirección. En la literatura científica las dificultades de reclutamiento se denominan *Skill shortage*.

2.1.3 Términos relativos a las dificultades en el reclutamiento

La situación en la que existe un desajuste entre la oferta y la demanda de trabajo para una determinada ocupación se la ha denominado *Skill shortage*, esta ha sido definida por el NSTF como la situación donde no hay suficientes trabajadores disponibles con el nivel de conocimientos necesarios para realizar su trabajo correctamente. La situación descrita estaría reflejando en realidad una dificultad de reclutamiento ya que la no disponibilidad de trabajadores puede darse por cuestiones geográficas o económicas, entre otras posibles causas. El término utilizado en inglés para los problemas relacionados al reclutamiento dentro de la literatura científica y que se utiliza indistintamente con el antes mencionado *Skill shortage*, es *recruitment difficulties*. Al respecto Campbell y Baldwin (1993) afirman que: “en la práctica, la identificación y medida de las carencias de cualificaciones, por parte de los investigadores se realiza generalmente en base a una proxy de las dificultades de reclutamiento obtenida a través de las estadísticas de empleo” (p. 271).

Según Green, Machin y Wilkinson (1998), otra situación relacionada a la misma problemática se presenta cuando, existiendo trabajadores que ocupan un puesto de trabajo, no poseen la cualificación necesaria para realizar correctamente las tareas inherentes a ese puesto. Esta situación, denominada en la literatura como *skills gaps*, se problematiza a través de dos posibles situaciones: cuando la plantilla que ocupa los puestos de trabajo efectivamente posee un nivel de cualificación menor al requerido, o bien, cuando los nuevos trabajadores incorporados que aparentemente se encontrarían correctamente formados para el puesto para el cual se los contrató, realizan tareas en las que se evidencia una carencia formativa. En el primero de los casos (situación denominada en la literatura como *grade drift*), se suele encontrar una relación con el cambio tecnológico y se puede resolver mediante la formación continua. El segundo caso se relaciona habitualmente con un déficit en las cualificaciones de los trabajadores disponibles que obliga a los empresarios a contratar mano de obra que ya posee un desajuste para las tareas que desempeñará en el puesto para el que se lo contrata.

2.2 Conceptualización y medición del capital humano

2.2.1 El capital humano, componentes

El capital humano se compone de un conjunto amplio de conocimientos y habilidades que dan al trabajador un stock de capital productivo que puede ser intercambiado en el mercado laboral. En este contexto, de la misma forma que una empresa realiza sus inversiones en capital físico esperando que rinda utilidades con el paso del tiempo, los individuos, sus padres o la sociedad en su conjunto, realizan un gasto en educación y/o formación a la espera de que esa inversión retorne con más la utilidad esperada. Esta inversión es realizada en lo que se denomina capital humano y

el retorno se percibe en el mercado de trabajo y también en el aumento del nivel de vida en el futuro.

De acuerdo a lo enunciado por McConnel y Brue (1995), los gastos en salud, migración, búsqueda de empleo y crianza de los hijos, son inversiones en capital humano, además de los ya mencionados y más evidentes gastos en educación y formación. Por otro lado, Mincer (1994) postula que los términos cualificación, calidad del trabajo y capital humano se utilizan indistintamente y que una definición usual de capital humano es la acumulación de cualificaciones.

En las tablas 1 y 2, se muestran los componentes de la dotación de capital humano según Marchante, Ortega y Sánchez (2001), en este caso se ha realizado una adaptación al sistema educativo argentino. Se han construido dos tablas en virtud de que durante el trabajo de campo se detectó que existían trabajadores que habían realizado sus estudios formales según dos legislaciones diferentes por lo que los componentes de su capital humano difieren en las denominaciones aunque los años de educación formal no cambian de una normativa a la otra.

Tabla 1: Componentes de la dotación de capital humano según Ley Federal de Educación N° 24.195 (1993-2005)

Componentes de la dotación de capital humano	a) Talento natural: diferencias de capacidad de adiestramiento y de aprendizaje, afectivas y psicológicas.	
	b) Condicionamientos socioeconómicos y familiares: entorno familiar, nivel de renta y estudio de los padres, lugar de residencia, acceso a centros de enseñanza, etc.	
	c) Inversiones en educación reglada	Nivel inicial
		Educación general básica 1,2 y 3 (E.G.B 1, 2 y 3)
		Polimodal
		Formación técnica-profesional
		Diplomatura universitaria o equivalente
		Licenciatura universitaria o superior
	d) Inversiones en educación no reglada	Formación Profesional Ocupacional
		Otras enseñanzas no regladas obtenidas antes del primer empleo o en periodos de desempleo
	e) Formación en el trabajo	Aprendizaje mediante la experiencia
		Formación continua
	f) Inversión en búsqueda de empleo y movilidad laboral ocupacional y/o migración	
	g) Inversión en salud y mantenimiento	

Fuente: Elaboración propia a partir de Marchante, Ortega y Sánchez (2001)

Tabla 2: Componentes de la dotación de capital humano según Ley de Educación Nacional N° 26.206 (vigente)

Componentes de la dotación de capital humano	a) Talento natural: diferencias de capacidad de adiestramiento y de aprendizaje, afectivas y psicológicas.	
	b) Condicionamientos socioeconómicos y familiares: entorno familiar, nivel de renta y estudio de los padres, lugar de residencia, acceso a centros de enseñanza, etc.	
	c) Inversiones en educación reglada	Nivel inicial
		Educación primaria básica (E.P.B)
		Educación secundaria básica (E.S.B)
		Educación secundaria superior (E.S.S)
		Formación técnica-profesional
		Diplomatura universitaria o equivalente
		Licenciatura universitaria o superior
	d) Inversiones en educación no reglada	Formación Profesional Ocupacional
		Otras enseñanzas no regladas obtenidas antes del primer empleo o en periodos de desempleo
	e) Formación en el trabajo	Aprendizaje mediante la experiencia
		Formación continua
	f) Inversión en búsqueda de empleo y movilidad laboral ocupacional y/o migración	
	g) Inversión en salud y mantenimiento	

Fuente: Elaboración propia a partir de Marchante, Ortega y Sánchez (2001)

Puede observarse que los componentes del capital humano se describen siguiendo la cronología vital del trabajador: en primer término se presentan las cualidades innatas y lo brindado por el entorno familiar a través de la socialización primaria. Siguiendo a Sánchez Ollero (2001):

“No es posible hablar de igualdad sino de heterogeneidad entre la población activa. Heterogeneidad vinculada a la dispersión de los talentos naturales, a diferencias sociales (cultura laboral y educación de los padres, estado patrimonial de la familia, lugar de residencia, etc.) y a los juicios de valor que los acompañan como consecuencia de distintas posibilidades de acceso a la información, a la salud y a la educación” (p. 26).

Todos estos elementos mencionados junto a las dificultades para el financiamiento de la educación privada, afectan el perfil de los trabajadores por lo menos de dos maneras: ¿Qué y cuántos años estudiar? en virtud de las condiciones socioeconómicas y los puestos de trabajo conseguidos en función del talento natural. Esto último podría estar indicando una sobrevaloración del papel de la educación ya que es posible que aunque sea una parte de las diferencias salariales positivas que obtienen los trabajadores con más formación, sea consecuencia de su mayor capacidad y no a su nivel educativo.

Los apartados c) y d) de las tablas 1 y 2 corresponden a la inversión en educación y son los que se utilizan para la estimación del desajuste educativo. Un hecho que destaca es que en el periodo de escolarización formal (apartados (c) en ambas tablas), prima la formación de carácter general con excepción de la correspondiente al ciclo técnico-profesional cuyo contenido posee mayor especificidad. Por su parte el apartado d), correspondiente a la educación no reglada, se compone de formación específica a la que el trabajador accede para incrementar su capital humano con la finalidad de obtener una mejor posición en la cola de empleo.

La formación en el puesto de trabajo (apartados (e) en ambas tablas), puede tener carácter formal, cuando el trabajador sigue un programa estructurado de formación o aprendizaje (Máster, Cursos de especialización, etc.) o bien, puede tratarse de aprendizaje mediante experiencia en el puesto de trabajo, cuando el aumento en la cualificación es obtenido por simple observación de compañeros de trabajo con más antigüedad o al reemplazarlos por vacaciones o bajas por enfermedad. Generalmente la formación en el puesto de trabajo contiene componentes de formación general como específica, sin embargo, cuando un trabajador permanece durante largos periodos en la misma organización, predominará en su capital humano la formación específica que no podrá ser aplicada si cambia de ocupación. En este caso solo conserva la formación general.

La teoría del capital humano también considera la búsqueda de empleo y la movilidad laboral como inversiones en capital humano ya que implican sacrificios actuales para la obtención de ganancias futuras. Desde esta perspectiva el trabajador incurre en gastos en agencias de empleo o en tiempo examinando ofertas de puestos de trabajo, realizando entrevistas laborales, entre otros (Becker, 1964). Estos gastos se conforman como una inversión en búsqueda de información sobre oportunidades de empleo que finalmente le proporcionarán un rendimiento en forma de superiores retribuciones a las que se hubiera obtenido en otro caso (Sánchez Ollero, 2001).

Finalmente el apartado g) se refiere a las inversiones en salud y mantenimiento. Los gastos en salud producen el efecto de reducción de la morbilidad y del aumento de la esperanza de vida, de esta manera se propicia la inversión en otras áreas que redundan en un aumento de la riqueza y del bienestar material. Estos gastos son afrontados tanto

por los trabajadores como por las empresas, las cuales deben realizar inversiones en la prevención de la salud de sus asalariados como por ejemplo, exámenes médicos o reducción de actividades que provoquen altas tasas de accidentes de trabajo, con el fin de incrementar la productividad vía reducción de ausentismo por accidentes o por enfermedad.

2.2.2 El capital humano, medición

Generalmente los indicadores utilizados para la medición del capital humano se refieren a los niveles de educación alcanzados, ello implica dejar de lado otras posibles vías de formación como la ocupacional o continua o la que se obtiene a través de la experiencia en el puesto de trabajo. También quedan al margen los componentes ya mencionados que no se relacionan directamente con la educación como la inversión en salud.

Para la evaluación del stock de enseñanza reglada de la población bajo estudio, en este trabajo se sigue la metodología aplicada por Sánchez Ollero (2001), basada en la utilización de dos indicadores: los años medios de escolarización y la distribución de los encuestados en función del nivel de instrucción alcanzado. A continuación se describen cada uno de ellos.

Años medios de escolarización: Estos se estiman por los estudios terminados con la prerrogativa de que se utiliza un año para cada curso. Para el cálculo de este indicador se asigna una cantidad de años para cada nivel educativo, en general igual al número que se tarda en concluir esos estudios, multiplicado por el porcentaje de personas que poseen ese nivel educativo; luego los resultados de todos esos niveles se suman y se dividen por cien, siendo esta cifra el indicador final, utilizado

frecuentemente para comparaciones internacionales. Estadísticamente se trata de una media ponderada de los años de escolarización de cada grupo poblacional. La estructura de ponderaciones es la distribución de la población según el nivel educativo alcanzado.

En el presente trabajo se utiliza para la medición de los niveles educativos los utilizados por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) en la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) y en la Encuesta Anual de Hogares Urbanos (EAHU). Se han realizado algunas adaptaciones de índole operativa, estas son: la agregación de los niveles inicial, primario, EGB (1, 2 y 3) y polimodal o secundario y la unificación de los niveles terciarios y formación profesional por ser parte de un mismo nivel educacional. Además, la categoría más alta es la de licenciatura universitaria o superior, no se consideró como categoría separada la de posgrado por no ser representativa. El nivel educativo de los encuestados se toma como el máximo alcanzado.

En la tabla 3 se presentan los años de educación para cada nivel educativo según la Ley Federal de Educación vigente hasta el año 2005 y según Ley de Educación Nacional vigente en la actualidad.

Tabla 3: Años medios de educación.

Nivel de estudios terminados			Años de escolaridad por nivel (Ley Federal de Educación 24.195)	Años medios de escolarización
Educación reglada	Obligatoria	Analf./sin est.	-	2
		Inicial	1	
		EGB 1	3	10
		EGB 2	3	
		EGB 3	3	
		Polimodal	3	
	No obligatoria	Formación Profesional o Tecnicaturas	3	16
		Diplomatura universitaria (pregrado)	2	15
		Licenciatura	4	17
	Nivel de estudios terminados		Años de escolaridad por nivel (Ley de Educación Nacional 26.206)	
Educación reglada	Obligatoria	Analf./sin est.	-	2
		Inicial	1	
		EPB	6	10
		ESB	3	
		ESS	3	
	No obligatoria	Formación Profesional o Tecnicaturas	3	16
		Diplomatura universitaria (pregrado)	2	15
		Licenciatura	4	17

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Educación de la Nación

Nota: EGB: educación general básica, EPB: educación primaria básica, ESB: educación secundaria básica, ESS: educación secundaria superior.

Los dos años de escolarización otorgados al nivel inicial surgen de haber trabajado bajo la prerrogativa de que no existe el analfabetismo puro. De esta forma, se otorga un año de formación más un año de preescolar (primer año del nivel inicial). Luego, cualquier individuo que se considere analfabeto o sin estudios contará con 2 años de escolarización. Por su parte, para el nivel medio (educación secundaria), la cifra de diez años surge de la media entre los individuos que hubieran terminado la EPB y las ES, debió hacerse de este modo debido a la amplitud de la categoría en la que se agregaron los niveles de primaria y secundaria y teniendo en cuenta que en el país estos niveles tienen condición de obligatoriedad y son requisito en la mayoría de las ofertas laborales. Otro dato que merece una aclaración corresponde a que para el nivel formación profesional o tecnicaturas, la suma de años de educación es de 16, mientras que si el individuo ha realizado una diplomatura universitaria contará con un total de 15 años. Esto resulta así debido a que el nivel terciario en el sistema educativo argentino, también denominado educación superior no universitaria, ofrece carreras de tres años de duración mientras que las diplomaturas universitarias son de dos años.

Distribución de los encuestados en función del nivel de instrucción alcanzado: en este trabajo el indicador se utilizará para realizar la distribución de los encuestados según el nivel de estudios de enseñanza reglada y también según los cursos realizados en enseñanza no reglada. En este último aspecto no existe en las encuestas oficiales una categorización de este tipo de enseñanza, por lo que se ha decidido utilizar el criterio adoptado por Sánchez Ollero (2001) en donde se toma como indicador: “la simple enumeración de los tipos de estudios impartidos y el número de horas de cada una de las materias que los componen” (p. 34).

2.3 El desajuste educativo, algunas explicaciones

La literatura científica presenta diversas explicaciones para el desajuste entre los sistemas educativos y el mercado laboral, a continuación se describen algunas de ellas de interés particular para este trabajo:

- Cuando el nivel educativo de un individuo le permite acceder al mercado de trabajo, independientemente de si el puesto que finalmente ocupa se adecúa o no a su perfil curricular, se dice que ese nivel de educación es una **credencial** o **pasaporte** del que oferta su fuerza de trabajo (véase, por ejemplo, Arrow, 1973; Beneito, Ferri, Moltó y Uriel, 1996; Caicedo, 2007; Groot, 1993; Rumberger, 1981; Spence, 1973; Stiglitz, 1975; Castelar y Uribe, 2004).
- Una segunda perspectiva señala que el desajuste podría tratarse de una situación de **trade off** entre educación formal y otras formas de capital humano que hace que el capital humano específico para una determinada ocupación sea igual incluso si la educación formal recibida es distinta (véase, por ejemplo, García Montalvo, 1995; Sicherman, 1991; Welch, 1970).
- Otra explicación posible a este fenómeno postula que el desajuste educativo respondería a una **fase transitoria** dentro de la vida laboral de los individuos. De acuerdo a este punto de vista, la movilidad funcional haría que los trabajadores que se encuentren en situación de sobreeducación tengan la posibilidad de un ascenso más rápido hacia puestos ajustados a su nivel de formación, que sus pares que estén adecuadamente o infraeducados. Esta movilidad podría darse dentro

de la misma empresa o hacia otras (véase, por ejemplo, Alba Ramirez, 1993; Jovanovic, 1979; Mora, 2004 y 2008; Rosen, 1972; Sánchez Ollero, 2001; Sicherman, 1991; Sicherman y Galor, 1990).

Capítulo 3: La educación en turismo en la Argentina en el contexto del MERCOSUR

3.1 El MERCOSUR y la educación

3.1.1 MERCOSUR, antecedentes

El Tratado de Asunción fue suscrito el 26 de marzo de 1991 en la ciudad de Asunción del Paraguay por la República Argentina, la República Federativa de Brasil, la República del Paraguay y la República Oriental del Uruguay, con el objeto de crear el Mercado Común del Sur (MERCOSUR).

Los actuales Estados Partes (los cinco firmantes al que se le ha incorporado la República Bolivariana de Venezuela), comparten una comunión de valores que se expresa en sus sociedades democráticas, pluralistas, defensoras de las libertades fundamentales, de los derechos humanos, de la protección del medio ambiente y del desarrollo sustentable, así como la consolidación de la democracia, la seguridad jurídica, el combate a la pobreza y el desarrollo económico y social equitativo. Los estados asociados al MERCOSUR son: Bolivia, Chile, Colombia, Ecuador y Perú.

La visión de este tratado es convertirse en un espacio regional donde se brinde y garantice una educación de calidad y equitativa, caracterizada por el conocimiento recíproco, la interculturalidad, el respeto a la diversidad, la cooperación solidaria en base a valores compartidos que contribuyan al mejoramiento y la democratización de los sistemas educativos de la región, generando condiciones de paz a partir del desarrollo social, económico y humano sustentable.

El principal objetivo del Tratado de Asunción es la integración, condición fundamental para la ampliación de los mercados nacionales y la aceleración de los procesos de desarrollo económico en un marco de justicia social. Esta integración se vio plasmada en la disposición de la libre circulación de bienes, factores de producción y servicios, el establecimiento de un Arancel Externo Común y la adopción de una política comercial común, la coordinación de políticas macroeconómicas y sectoriales a través de la armonización de legislaciones en las áreas de incumbencia.

La voluntad de acuerdo y de comunión regional excede hoy en mucho al MERCOSUR que ya cuenta con veinte años de trayectoria, esto queda evidenciado en la firma de la Unión de Naciones Suramericanas (UNASUR)² y la Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños (CELAC)³.

A partir de los tratados mencionados, la integración en el campo de la educación se constituye como una sólida base para la promoción del desarrollo regional productivo e inclusivo y la conformación de una cultura integracionista. Este proceso se lleva adelante a través de la discusión sobre los desafíos que deben enfrentar los sistemas

² Con la ratificación parlamentaria de Uruguay que se sumó a las de Argentina, Venezuela, Perú, Chile, Ecuador, Guyana, Surinam y Bolivia, la UNASUR entró en plena vigencia cobrando vida jurídica el 11 de marzo del año 2011. Más adelante se sumaron los países de Colombia, Brasil y Paraguay.

³ La CELAC es un organismo intergubernamental de ámbito regional cuyos antecedentes son el Grupo de Río y la Cumbre de América Latina y el Caribe (CALC) que promueve la integración y el desarrollo de los países latinoamericanos. Fue creado el 23 de febrero de 2012 en la Cumbre de la Unidad de América Latina y el Caribe llevada a cabo en Quintana Roo (México) y quedó constituida definitivamente en la cumbre de Caracas el día 3 de diciembre de 2011.

educativos de los países participantes con la finalidad de encontrar soluciones y alternativas viables que atiendan a los objetivos de integración.

En el Documento de Belo Horizonte, ratificado en la Conferencia Regional de Educación Superior, celebrada entre el 6 y el 8 de junio del año 2008 en Cartagena de Indias, se dejan sentadas las bases para el proceso de integración en el aspecto de la educación superior, en este marco este documento consigna que:

- La educación superior es un bien público y un derecho humano universal y social.
- La integración en el ámbito de la educación superior es una arena política en la que operan acciones tendientes a la armonización y la construcción de mecanismos que aseguren la interacción y el intercambio entre los sistemas nacionales de educación superior, respetando la diversidad y la inclusión solidaria.
- La cooperación solidaria enfatiza las relaciones de reciprocidad y complementariedad, el respeto al concepto de educación socialmente referenciada, a la diversidad cultural y a los modelos y propuestas diferenciadas.
- Las funciones básicas de la universidad son la enseñanza, la investigación y la extensión.

3.1.2 El Sector Educativo del MERCOSUR (SEM)

3.1.2.1 Estructura

La decisión del Consejo del Mercado Común N° 15/01, define la estructura del SEM constituyendo los siguientes órganos:

- **Reunión de Ministros de Educación (RME):** es la autoridad máxima, determina las estrategias para la consecución de los objetivos.
- **Comité Coordinador de Redes Regionales (CCR):** está integrada por los Vice Ministros de Educación y sus tareas son:
 - Asesorar a la RME
 - Coordinar el desarrollo de actuación del SEM
 - Ser la instancia responsable de proporcionar políticas de integración y cooperación en el ámbito de la educación

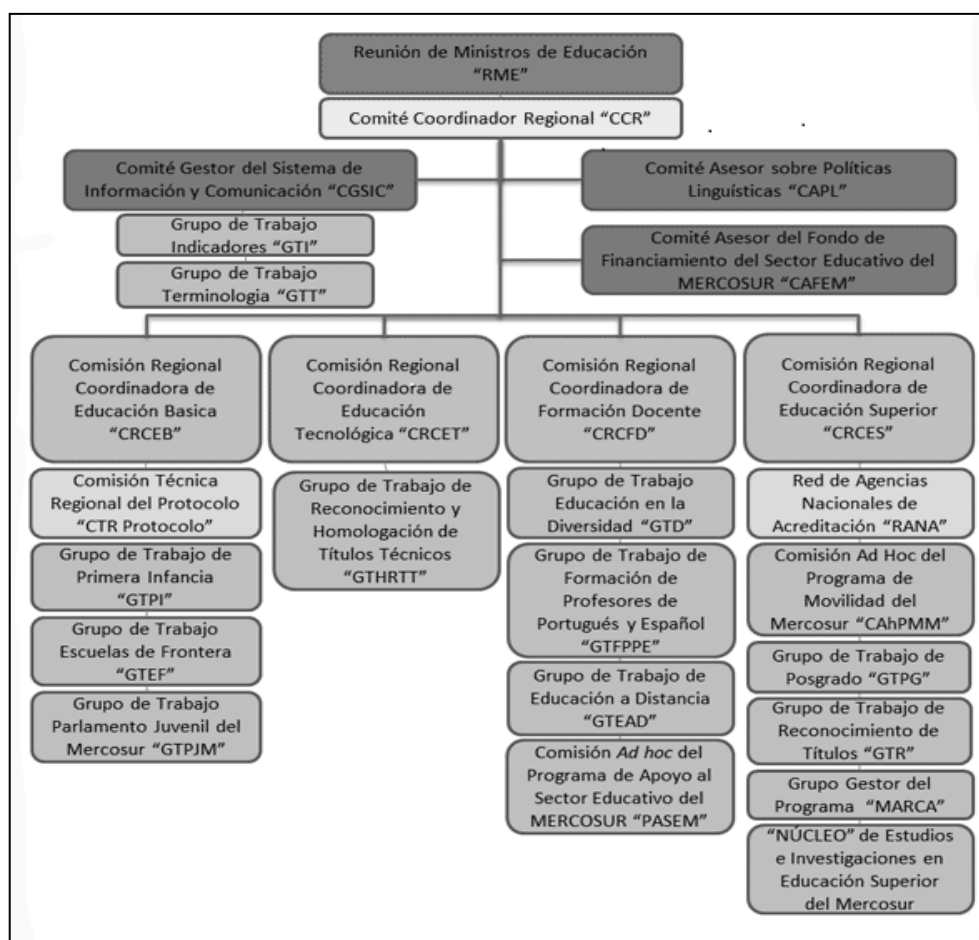
Si bien las instancias presentadas son estables, conforme surgen diversas necesidades se organizan niveles de inferior jerarquía adaptándose a los requerimientos emergentes. Actualmente se encuentran en funcionamiento, bajo la dependencia del CCR cuatro Comisiones Regionales Coordinadoras de Área (CRC), para la atención de las siguientes áreas específicas:

- Educación Básica (CRC-EB)
- Educación Tecnológica (CRC-ET)
- Educación Superior (CRC-ES)
- Formación docente (CR-FD) incorporada en el año 2011

A la vez que estas CRC cumplen las funciones de asesoramiento a través de sus cuerpos técnicos en la definición de las estrategias de acción del SEM para sus áreas de incumbencia, existen instancias de constitución temporal denominados Grupos Gestores de Proyectos (GGP) convocados por los CRC para el desarrollo de los proyectos aprobados.

Finalmente, el SEM cuenta con la asistencia de un Sistema de Información y Comunicación (CG-SIG) y dos instituciones dedicadas a asuntos específicos. En la figura 1 puede observarse la totalidad de la estructura del SEM con las instancias permanentes y sus grupos de trabajo dependientes según el área de incumbencia.

Ilustración 1: Organigrama SEM



Fuente: Extraído de: <http://sic.inep.gov.br/es-ES/mercosul-educacional/instancias.html>

3.1.2.2 La Educación Superior en el Marco del SEM⁴

El SEM se define como una instancia de concertación de políticas que integran la educación a los procesos económicos, sociales y políticos necesarios para el desarrollo de las personas y las sociedades; diseña y ejecuta programas que promueven una educación de calidad para todos, en consonancia con los objetivos del MERCOSUR (Cambours de Donini, 2006, citado en Checchia, 2013).

Desde su creación, el SEM ha contribuido al proceso de integración regional a través de variadas acciones y definiciones de políticas comunes; así como a través de la firma de Protocolos hoy vigentes, que permiten el reconocimiento de títulos en todos los niveles, con diferentes características para la educación básica y la universitaria.

Las políticas educativas del MERCOSUR, definidas por la RME a través de planes estratégicos, se instrumentaron en tres periodos (Perrotta, 2011):

- Primera etapa, 1991-2001: Creación del Sector. Conformación de la estructura organizativa y de funcionamiento.
- Segunda etapa, 2002-2007: redefinición de los objetivos del SEM, se ponen en marcha iniciativas de políticas para las diferentes áreas de

⁴ Para una profundización acerca de la estructura, el funcionamiento y las estrategias y programas del SEM véase: (Hermo, 2006; Cambours de Donini, 2009; Fernandez Lamarra, 2004; Perez Lindo, 2009; Perrotta, 2011). Puede encontrarse un excelente resumen de estos temas en (Checchia y Comoglio, 2012).

acción, con un sesgo hacia las políticas de educación superior y educación básica.

- Tercera etapa, 2008-actualidad: caracterizada por la profundización de las acciones a partir de políticas de impacto en todos los niveles del sistema educativo.

La instrumentación de las estrategias se realiza de maneras diferentes y desde distintas instancias y niveles (Pérez Lindo, 2009; Cambours de Donini, 2009):

- Entre los distintos países e instancias decisorias del MERCOSUR
- Entre las propias universidades, a través de instancias que las agrupan como la Asociación de Universidades Grupo de Montevideo (AUGM) o el Consejo de Rectores por la Integración de la Subregión Centro Oeste de Sudamérica (CRISCOS).
- Desde las relaciones del sector educativo con los otros sectores sociales y económicos, por ejemplo la conformación de la Zona de integración del Centro Oeste de América del Sur (ZICOSUR).
- Entre los distintos ámbitos y actores de la educación, con acciones tales como los intercambios de programas científicos y de posgrado desde las universidades y centros de investigación como la Reunión Especializada de Ciencia y Tecnología del MERCOSUR (RECyT), la Red Latinoamericana de Cooperación Universitaria y Convenios de Posgrados y la cooperación científica transnacional.

Específicamente en el ámbito de la Educación Superior, la necesidad de un espacio académico regional, la mejora de su calidad y la formación de recursos

humanos constituyen los elementos esenciales para estimular el proceso de integración. En esta área el SEM desarrolla sus actividades en tres bloques temáticos: la acreditación, la movilidad y la cooperación interinstitucional. Se detallan sucintamente a continuación cada uno de ellos:

- **Reconocimiento:** este proceso está coordinado por las Agencias Nacionales de Acreditación, organizadas en una red dentro de la estructura del SEM (Red de Agencias de Acreditación Regional de Carreras Universitarias) desde la cual se establecen las condiciones, procedimientos e instrumentación de los procesos de acreditación de carreras de grado y posgrado. Para la implementación de estos procesos se desarrolló el Sistema de Acreditación Regional de Carreras Universitarias de los Estados parte del MERCOSUR y Estados Asociados (ARCUSUR) que especifica el mecanismo permanente de acreditación regional garantizando el nivel académico y científico de los recursos humanos. En la República Argentina el órgano a cargo de la implementación del sistema (ARCUSUR) es la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria (CONEAU).
- **Movilidad y Cooperación Interinstitucional:** se lleva a cabo desde el Programa de Movilidad Académica Regional. Para el Plan Estratégico 2011-2015 se establecieron como líneas prioritarias de acción en materia de Educación Superior las siguientes:
 - Acreditación regional (sistema ARCUSUR).

- Movilidad académica regional de estudiantes y docentes-investigadores.
- Asociación académica de posgrados
- Reconocimiento de títulos
- Cooperación interinstitucional

3.2 El sistema educativo argentino

3.2.1 Caracterización General⁵

La República Argentina es un Estado Federal, dividido en 23 provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, cada una de ellas decide políticamente y administra la educación del territorio que gobierna.

El sistema educativo nacional es un conjunto organizado de servicios y acciones educativas llevados a cabo por el Estado (nacional, provincial o municipal) o reconocidos y supervisados por él a través de los Ministerios de Educación o Consejos Provinciales de Educación en función de una normativa nacional, provincial o municipal (Checchia, 2013).

De acuerdo a la Ley de Educación Nacional se establecen como obligatorios el último año de la educación inicial y la educación primaria y secundaria, dando como resultado una escolaridad obligatoria de 13 años de duración que comienza a los 5 años de edad. Su estructura comprende cuatro niveles y ocho modalidades. Cada tramo está

⁵ Para una ampliación de la información de este epígrafe véase Checchia (2013).

organizado en función de las características psicosociales del sujeto relacionado con la infancia, la adolescencia, la juventud y la adultez. Los niveles, ciclos y regímenes especiales que integran la estructura del sistema educativo se articulan a fin de profundizar los objetivos, facilitar la continuidad y asegurar la movilidad horizontal y vertical de los alumnos.

Según las definiciones de la Ley de Educación Nacional vigente (Nro. 26.206), los niveles que conforman el sistema educativo son los siguientes:

- **Educación inicial:** Es una unidad pedagógica que comprende desde los 45 días a 5 años siendo obligatorio el último año. Se organiza en dos ciclos: los jardines maternos (45 días a dos años) y los jardines de infantes (3 a 5 años). Su finalidad como nivel inicial, es brindar una formación integral de manera que se promueva y profundice la calidad de los aprendizajes en etapas posteriores.
- **Educación primaria:** Es una unidad pedagógica obligatoria a partir de los 6 años de edad y con una duración de 6 o 7 años según la estructura que haya optado cada provincia o la Ciudad de Buenos Aires. Tiene por objeto la adquisición de competencias básicas, conocimientos, habilidades y valores comunes imprescindibles para toda la población.
- **Educación secundaria:** Es un tramo obligatorio destinado a todos aquellos que han concluido el nivel primario. Profundiza los saberes, habilidades y valores en función de las áreas de conocimiento del mundo social y del trabajo, habilita para cursar el nivel superior. Consta del Ciclo Básico con contenidos curriculares comunes y el

Ciclo Orientado de carácter especializado según las distintas áreas del conocimiento y del mundo del trabajo.

- **Educación superior:** de acuerdo al Art. 3º de la Ley Nro. 24.521, este nivel tiene por objetivo proporcionar una formación científica, profesional, humanística y técnica en el más alto nivel, contribuir a la preservación de la cultura nacional, promover la generación y el desarrollo del conocimiento en todas sus formas y desarrollar las actitudes y valores que requiere la formación de personas responsables.

El sistema educativo consta de otras acciones educativas que procuran la educación integral y permanente al apoyar, complementar y profundizar la escolaridad a través de modalidades educativas. Estos servicios procuran dar respuesta a las características, necesidades de formación específica y particularidades del entorno de los alumnos. Se distinguen en modalidades generales o básicas y específicas o complementarias.

- **Modalidades Educativas Generales o Básicas:** Son aquellas definidas en función de las características y/o potencialidades del sujeto de enseñanza y constituyen universos mutuamente excluyentes.
- **Modalidad Común:** Destinada a la mayor parte de la población. persigue el objetivo de lograr, según las edades teóricas previstas y los plazos que se establecen, los objetivos que se definen en cada uno de los niveles de enseñanza acompañándolos con

acciones específicas a través de “otros servicios” educativos. La modalidad común se oferta en los siguientes niveles y servicios educativos: Inicial, Primario, Secundario, Superior No Universitario además de encontrarse disponible también en otros servicios educativos (apoyo escolar, talleres de artística, ciclos formativos de arte, cursos, capacitación docente).

- **Modalidad Especial:** Dirigida a la población con discapacidad permanente o temporal que requiere de una atención educativa interdisciplinaria para posibilitar el logro de una trayectoria educativa integral y una formación con relación a campos artísticos, culturales y de vinculación con el mundo del trabajo. La modalidad especial se ofrece a los siguientes niveles y servicios educativos: Inicial, Primario, Secundario y también en otros servicios educativos (estrategia de integración, talleres de educación integral, otros talleres complementarios a los niveles).
- **Modalidad Jóvenes y Adultos:** Dirigida a la población que abandonó o nunca accedió a los niveles primario o secundario de la educación en la edad establecida reglamentariamente. Tiene por objeto garantizar el cumplimiento de la obligatoriedad como el de brindar educación a lo largo de toda la vida. Se oferta a los siguientes niveles y servicios educativos: Primario, Secundario, y a otros servicios educativos (talleres de formación profesional / laboral, programas de alfabetización).
- **Modalidades Educativas Específicas (o Complementarias):** Son formas organizacionales orientadas a: 1) áreas específicas de la

formación (modalidad artística y formación técnico profesional) y, 2) particularidades del contexto del sujeto (modalidad en contexto de encierro, rural, intercultural bilingüe, y domiciliaria y hospitalaria). Las modalidades específicas (o complementarias) constituyen características adicionales de las modalidades generales (o básicas).

- **Modalidad Artística:** Destinada a satisfacer los intereses de los alumnos en los distintos lenguajes artísticos (música, danza, artes visuales, teatro, lenguaje audiovisual y multimedia u otras) a través de una formación específica o profundización en los siguientes niveles educativos: Inicial, Primario, Secundario y Superior No Universitario.
- **Talleres / cursos de arte:** Son acciones educativas orientadas a la comunidad en general. Se estructuran en función de la edad de los alumnos: Niños (de 3 a 6 años y de 7 a 12 años), Adolescentes (13 a 17 años) y Adultos (mayores a 18 años). Se brindan en instituciones específicas de educación artística. Pueden constituir propuestas alternativas de extensión de la jornada escolar para los niños y adolescentes, independientes de la oferta de nivel primario y secundario.
- **Ciclos formativos de Arte:** Son las etapas o tramos en las que se organiza la estructura curricular de cada lenguaje con el objeto de lograr la formación de artistas. Se definen en función de saberes y competencias, edad de ingreso y examen de conocimientos en el lenguaje artístico elegido. Estos criterios determinan la organización en etapas o tramos de formación integral cuya

trayectoria escolar dentro del sistema educativo permite la articulación vertical.

- **Cursos de capacitación:** Para egresados del nivel Superior no Universitario con el objeto de profundizar los conocimientos en los distintos lenguajes artísticos.
- **Modalidad Técnico Profesional:** Dirigida a la población que requiera además de conocimientos curriculares generales, una formación en estudios orientados o formación permanente en áreas ocupacionales en los sectores de la vida económica. Abarca la formación básica de personas hacia el mundo laboral, la formación de técnicos medios y técnicos superiores. La modalidad técnico profesional se ofrece solamente en los niveles Secundario y Superior no universitario.
- **Modalidad en Contextos de Privación de la Libertad:** Destinada a garantizar el derecho a la educación de todas las personas en conflicto con la ley penal o en situación de encierro (institutos de menores, cárceles, centro de atención de adicciones u otros locales similares), los niveles y servicios educativos ofertados son: Inicial (atención educativa de los niño/as menores de 4 años cuyas madres se encuentran en unidades carcelarias), Primario, Secundario, Superior No Universitario, Otros servicios (Formación profesional).
- **Modalidad Rural:** Satisface a través de proyectos institucionales o formas de organización escolar, las necesidades de los alumnos que concurren a unidades educativas ubicadas en entornos

alejados del mosaico principal de una localidad. Tiene por objeto garantizar la obligatoriedad y la continuidad de los estudios en los siguientes niveles: Inicial, Primario, Secundario.

- **Modalidad Intercultural Bilingüe:** Atiende a alumnos pertenecientes a pueblos originarios o comunidades indígenas que por cuestiones culturales y/o lingüísticas requieren de un enfoque educativo propio. La modalidad intercultural bilingüe satisface estas particularidades en los siguientes servicios educativos: Inicial, Primario y Secundario.
- **Modalidad Domiciliaria y Hospitalaria:** Destinada a la población escolar de los niveles obligatorios con el objeto de garantizar la continuidad de sus estudios y su reinserción en el sistema educativo, ideado para personas que por razones de salud no pueden concurrir con regularidad al establecimiento educativo. Está integrada por los siguientes niveles educativos: Inicial (sala de 5 años), Primario y Secundario.

3.2.2 Nivel Inicial y Nivel Primario

La Ley de Educación Nacional 26.206 (LEN), dedica su CAPITULO II al nivel inicial de educación, en su artículo 18 lo define: “La Educación Inicial constituye una unidad pedagógica y comprende a los/as niños/as desde los cuarenta y cinco (45) días hasta los cinco (5) años de edad inclusive, siendo obligatorio el último año”.

La norma mencionada, refiriéndose a la Educación Primaria consigna que es obligatoria y constituye una unidad pedagógica y organizativa destinada a la formación de los/as niños/as a partir de los seis (6) años de edad (CAPITULO III, Artículo 26).

Respecto de los objetivos de este nivel los más destacados son:

- a) Garantizar a todos los niños el acceso a un conjunto de saberes comunes que les permitan participar de manera plena y acorde a su edad en la vida familiar, escolar y comunitaria.
- b) Ofrecer las condiciones necesarias para un desarrollo integral de la infancia en todas sus dimensiones.
- c) Brindar oportunidades equitativas a todos los niños para el aprendizaje de saberes significativos en los diversos campos del conocimiento, en especial la lengua y la comunicación, las ciencias sociales, la matemática, las ciencias naturales y el medio ambiente, las lenguas extranjeras, el arte y la cultura y la capacidad de aplicarlos en situaciones de la vida cotidiana.
- d) Generar las condiciones pedagógicas para el manejo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, así como para la producción y recepción crítica de los discursos mediáticos.
- e) Promover el desarrollo de una actitud de esfuerzo, trabajo y responsabilidad en el estudio y de curiosidad e interés por el aprendizaje, fortaleciendo la confianza en las propias posibilidades de aprender.
- f) Desarrollar la iniciativa individual y el trabajo en equipo y hábitos de convivencia solidaria y cooperación.

- g) Fomentar el desarrollo de la creatividad y la expresión, el placer estético y la comprensión, conocimiento y valoración de las distintas manifestaciones del arte y la cultura.
- h) Brindar una formación ética que habilite para el ejercicio de una ciudadanía responsable y permita asumir los valores de libertad, paz, solidaridad, igualdad, respeto a la diversidad, justicia, responsabilidad y bien común.
- i) Ofrecer los conocimientos y las estrategias cognitivas necesarias para continuar los estudios en la Educación Secundaria.

3.2.3 Nivel Secundario

3.2.3.1 Los cambios en el nivel medio en las últimas dos décadas

En el año 1993, luego de casi 100 años se comienza a pensar en realizar cambios en el Sistema Educativo Argentino surgiendo la Ley Federal de Educación 24.195. Esta Ley no pudo ser implementada en todo el territorio Argentino generando grandes desigualdades educativas.

La estructura educativa se modificó aumentando los años de obligatoriedad en las escuelas. Se estableció la EGB 1 y 2 que estarían reemplazando los primeros 6 años de la tradicional escuela primaria; la EGB 3 junto al polimodal ocuparía el último año de la escuela primaria y la secundaria quedando organizado según se muestra en la Tabla 4.

El año 2006 y con una nueva propuesta educativa se sancionó la Ley de Educación Nacional N° 26.206, actualmente vigente. En esta nueva Ley se establece

como obligatoria la nueva secundaria quedando determinada la estructura del sistema como se muestra en la Tabla 5.

Tabla 4: Estructura del sistema educativo según Ley Federal de Educación N° 24.195

Nivel Educativo	Curso	Edad	Obligatoriedad
Inicial	-	3	-
	-	4	-
	-	5	Obligatorio
E.G.B. 1 (Educación General Básica 1)	1° año	6	Obligatorio
	2° año	7	Obligatorio
	3° año	8	Obligatorio
E.G.B. 2 (Educación General Básica 2)	4° año	9	Obligatorio
	5° año	10	Obligatorio
	6° año	11	Obligatorio
E.G.B. 3 (Educación General Básica 3)	7° año	12	Obligatorio
	8° año	13	Obligatorio
	9° año	14	Obligatorio
Polimodal (5 orientaciones diferentes)	1° año	15	Post-obligatorio
	2° año	16	Post-obligatorio
	3° año	17	Post-obligatorio
Educación Superior: Terciaria y Universitaria	18 años o más		

Tabla 5: Estructura del sistema educativo según Ley de Educación Nacional N° 26.206

Nivel	Curso	Edad	Obligatoriedad
INICIAL	-	45 días	-
	-		-
	-	5	Obligatorio
E.P.B. (Educación Primaria Básica)	1° año	6	Obligatorio
	2° año	7	Obligatorio
	3° año	8	Obligatorio
	4° año	9	Obligatorio
	5° año	10	Obligatorio
	6° año	11	Obligatorio
E.S.B. (Educación Secundaria Básica)	1° año	12	Obligatorio
	2° año	13	Obligatorio
	3° año	14	Obligatorio
E.S.S. (Educación Secundaria Superior)	1° año	15	Post-obligatorio
	2° año	16	Post-obligatorio
	3° año	17	Post-obligatorio
Educación Superior: Terciaria y Universitaria	18 años o más		

Fuente: Elaboración Propia a partir de la Ley Nacional 26.206

3.2.3.2 El nivel secundario en la actualidad

La Ley de Educación Nacional consigna: “La Educación Secundaria es obligatoria y constituye una unidad pedagógica y organizativa destinada a los adolescentes y jóvenes que hayan cumplido con el nivel de Educación Primaria” (Art. 29). Mientras en que en el artículo 30 muestra una relación de los objetivos de este nivel del sistema educativo:

- a) Brindar una formación ética que permita a los estudiantes desempeñarse como sujetos conscientes de sus derechos y obligaciones, que practican el pluralismo, la cooperación y la solidaridad, que respetan los derechos humanos, rechazan todo tipo de discriminación, se preparan para el ejercicio de la ciudadanía democrática y preservan el patrimonio natural y cultural.
- b) Formar sujetos responsables, que sean capaces de utilizar el conocimiento como herramienta para comprender y transformar constructivamente su entorno social, económico, ambiental y cultural, y de situarse como participantes activos en un mundo en permanente cambio.
- c) Desarrollar y consolidar en cada estudiante las capacidades de estudio, aprendizaje e investigación, de trabajo individual y en equipo, de esfuerzo, iniciativa y responsabilidad, como condiciones necesarias para el acceso al mundo laboral, los estudios superiores y la educación a lo largo de toda la vida.
- d) Desarrollar las competencias lingüísticas, orales y escritas de la lengua española y comprender y expresarse en una lengua extranjera.

- e) Promover el acceso al conocimiento como saber integrado, a través de las distintas áreas y disciplinas que lo constituyen y a sus principales problemas, contenidos y métodos.
- f) Desarrollar las capacidades necesarias para la comprensión y utilización inteligente y crítica de los nuevos lenguajes producidos en el campo de las tecnologías de la información y la comunicación.
- g) Vincular a los estudiantes con el mundo del trabajo, la producción, la ciencia y la tecnología.
- h) Desarrollar procesos de orientación vocacional a fin de permitir una adecuada elección profesional y ocupacional de los estudiantes.
- i) Estimular la creación artística, la libre expresión, el placer estético y la comprensión de las distintas manifestaciones de la cultura.
- j) Promover la formación corporal y motriz a través de una educación física acorde con los requerimientos del proceso de desarrollo integral de los adolescentes.

La Educación Secundaria se divide en dos ciclos: un Ciclo Básico, de carácter común a todas las orientaciones y un Ciclo Orientado, de carácter diversificado según distintas áreas del conocimiento, del mundo social y del trabajo, en este marco las ofertas educativas existentes en la actualidad son: Ciencias Sociales y Humanidades, Ciencias Naturales, Economía y Administración, Lenguas, Arte, Agro y Ambiente, **Turismo**, Comunicación, Informática y Educación Física.

3.2.4 Nivel Superior

En la República Argentina el Sistema de Educación Superior (SES), está integrado desde principios del siglo veinte por dos tipos de instituciones: las universidades y los institutos superiores no universitarios; éstos últimos también denominados en el país como terciarios, ofrecen carreras de formación docente, titulaciones de profesorados para escuelas medias, tecnicaturas variadas (Checchia, 2013).

Según datos de la memoria 1996-2011 de la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria (CONEAU), en la actualidad el Sistema de Educación Superior (SES) está compuesto por 117 instituciones universitarias y 2.092 institutos de educación superior no universitaria (917 estatales y 1175 privados) distribuidos en todo el país. Del total de universidades, 47 son nacionales, 46 son privadas, 7 Institutos Universitarios estatales, 13 Institutos Universitarios privados, 2 universidades provinciales (Entre Ríos y Provincia de Bs As), 1 universidad extranjera (Bologna) y otra de carácter internacional (FLACSO).

3.2.4.1 Enseñanza Superior Universitaria

En la República Argentina los requerimientos legales dispuestos por el Ministerio de Educación en lo que respecta a la carga horaria por tipo de carrera de nivel superior universitario son los que se muestran en la Tabla 6.

Tabla 6: Carga horaria y duración de nivel universitario según normativa vigente año 2013

Tipo de carrera	Carga horaria y duración
Licenciaturas y carreras de grado	Mínimo de 2600 horas reloj y 4 años de duración (Resolución N°6/97)
Ingenierías	Mínimo de 3750 horas reloj y 5 años de duración (Resoluciones N° 1232/01 y 1054/02)
Ciclos de Licenciatura	Mínimo de 1200 horas reloj, el aspirante debe contar con título de nivel terciario y/o universitario de una carrera con un mínimo de 1600 horas reloj presenciales.
Tecnicaturas y carreras de pregrado	Mínimo de 1600 horas reloj y 2 años de duración (Resolución N° 1232/01)

Fuente: Elaboración propia a partir de Checchia (2013).

Según Checchia y Comoglio (2012), una particularidad del SES es que cuenta con universidades e institutos universitarios. Esta distinción se aclara en la Ley de Educación Superior que rige en la actualidad N° 24.521 (LES). En el artículo 27° se define a las universidades como las instituciones que desarrollan su actividad en diversas áreas disciplinarias no afines, orgánicamente estructuradas en facultades, escuelas o unidades académicas equivalentes y a los institutos universitarios, como las instituciones que circunscriben su oferta académica a una sola área disciplinaria.

Entre las atribuciones de las Instituciones Universitarias definidas en el artículo 28° de la LES se destacan:

- Definir sus órganos de gobierno, establecer sus funciones, decidir su integración y elegir sus autoridades de acuerdo a lo que establezcan los estatutos y lo que prescribe la presente ley;
- Administrar sus bienes y recursos, conforme a sus estatutos y las leyes que regulan la materia;

- Crear carreras universitarias de grado y de posgrado;
- Formular y desarrollar planes de estudio, de investigación científica y de extensión y servicios a la comunidad incluyendo la enseñanza de la ética profesional

En la línea de los posgrados, la Ley de Educación Superior en su Art. 39° establece que las carreras de especialización, maestría o doctorado deben ser acreditadas por la CONEAU o por entidades privadas que se constituyan con ese fin y que estén debidamente reconocidas por el Ministerio de Cultura y Educación.

Con el fin de establecer los estándares de calidad para la acreditación referida, el Ministerio de Educación de la Nación ha emitido la Resolución N° 160 del año 2011 en la que se consignan como criterios para la garantía de la calidad en la oferta educativa para los tres niveles de posgrado, los siguientes:

- **La Especialización** tiene por objeto profundizar en el dominio de un tema o área determinada dentro de un campo profesional o de diferentes profesiones. Si el área a profundizar es de práctica profesional se incluirá un fuerte componente de práctica intensiva. Para el egreso, requiere la presentación de un trabajo final individual de carácter integrador cuya aprobación conduce al otorgamiento del título de **Especialista**, con especificación de la profesión o campo de aplicación.
- **La Maestría** tiene por objeto proporcionar una formación académica y/o profesional. Profundiza el conocimiento teórico, metodológico, tecnológico, de gestión, o artístico, en función del estado de

desarrollo correspondiente a una disciplina, área interdisciplinaria o campo profesional de una o más profesiones. Para el egreso, requiere la presentación de un trabajo final individual y escrito que podrá realizarse a través de un proyecto, estudio de casos, obra, producción artística o tesis, según el tipo de Maestría cuya aprobación conduce al otorgamiento del título de **Magister**, con especificación precisa de una sola de estas posibilidades: una disciplina, un área interdisciplinar, una profesión o un campo de aplicación. Existen dos tipos de Maestría:

- **Maestría académica:** se vincula específicamente con la investigación en un campo del saber disciplinar o interdisciplinar.
- **Maestría profesional:** se vincula específicamente con el fortalecimiento y consolidación de competencias propias de una profesión o un campo de aplicación profesional.
- **El Doctorado** tiene por objeto la formación de posgraduados que puedan lograr aportes originales en un área de conocimiento, dentro de un marco de excelencia académica, a través de una formación que se centre fundamentalmente en torno a la investigación desde la que se procurará realizar dichos aportes originales. El doctorado culmina con una tesis de carácter individual que se realiza bajo la supervisión de un Director. La tesis debe constituirse como un aporte original al área del conocimiento de la que se trate, y demostrar solvencia teórica y metodológica relevante en el campo de la investigación científica. La tesis es evaluada por un jurado que incluye al menos

un miembro externo a la institución universitaria y excluye al Director. Este posgrado conduce al otorgamiento del título de **Doctor** con especificación precisa de una disciplina o área interdisciplinar.

3.2.4.3 Enseñanza Superior No Universitaria

Los institutos superiores no universitarios también denominados terciarios, ofrecen carreras de formación docente, titulaciones de profesorados para escuelas medias, tecnicaturas variadas. Esta instancia de nivel superior de educación está estrechamente vinculada a las problemáticas locales en el ámbito provincial y/o municipal y orientada a la resolución de problemáticas vinculadas a las necesidades de recursos humanos para determinados sectores y en determinados contextos históricos. Esto puede responder a estrategias de desarrollo deliberadas de algún sector productivo en particular, a las características endógenas de la región que contenga a estas instituciones o al crecimiento espontáneo de alguna actividad, sin que ello haya sido necesariamente planificado desde la estructura administrativa gubernamental.

En su TÍTULO III, la Ley de Educación Superior norma en el Art. 15 las cuestiones relacionadas a la responsabilidad jurisdiccional, estas responsabilidades ya no descansan en el ámbito nacional sino en el provincial y municipal y que las pautas a las que se refiere la norma se relacionan con problemáticas más locales que nacionales. Las jurisdicciones mencionadas deberán, según la norma vigente, atender a las siguientes pautas al momento de implementar las carreras para este nivel de estudios:

- a) Estructurar los estudios en base a una organización curricular flexible y que facilite a sus egresados una salida laboral;
- b) Articular las carreras afines estableciendo en lo posible núcleos básicos comunes y regímenes flexibles de equivalencia y reconversión;
- c) Prever como parte de la formación la realización de residencias programadas, sistemas de alternancia u otras formas de prácticas supervisadas, que podrán desarrollarse en las mismas instituciones o en entidades o empresas públicas o privadas.

La misma Ley en su Art. 17º menciona las dos funciones básicas de estas instituciones: a) Formar y capacitar para el ejercicio de la docencia en los niveles no universitarios del sistema educativo y b) Proporcionar formación superior de carácter instrumental en las áreas humanísticas, sociales, técnico-profesionales y artísticas.

3.3 Sector educativo en turismo en Argentina

3.3.1 Importancia relativa del turismo

Según los datos del anuario estadístico del turismo del Ministerio de Turismo de la nación para el año 2012, el cual basa sus datos de turismo internacional en el Barómetro de la OMT⁶, las Américas concentran el 15,8% de las llegadas internacionales de turistas y el 19,8% de los ingresos por turismo; teniendo en cuenta la

⁶ Para información completa y detallada de los datos estadísticos presentados ver: Anuario Estadístico de Turismo año 2012 Ministerio de Turismo de la Nación. Disponible en <http://desarrolloturistico.gob.ar/estadisticas/anuarios-estadisticos>

participación de América del sur el porcentaje de participación es del 2,6% para las llegadas y el 2,2% de los ingresos mundiales provenientes de esta actividad, lo que significa un total de 23.700 millones de dólares estadounidenses. Esto significó un incremento interanual del 4,7%.

Para el ámbito regional, la República Argentina concentra el 20,6% de las llegadas de América del Sur y el 20% de los ingresos, suma que asciende a 4.700 millones de dólares estadounidenses. Cabe destacar, en el marco de este trabajo, que el 62% de estos turistas eligió como alojamiento los hoteles de entre 1 y 5 estrellas.

Observando los guarismos para la escala nacional, el Noroeste argentino, ámbito geográfico de estudio en esta tesis, concentro en el año 2012 entre el 2,5 y el 4% de las llegadas de turistas internacionales, dependiendo de la época del año en la que se midan. Por último, respecto del movimiento de turismo interno, esta región recibió en promedio anual el 26,4% de los turistas nacionales (7.700.000 personas), recibiendo ingresos por U\$S 88.831.000.

Teniendo en cuenta que los empleados de las ramas características del turismo, totalizaron en el año 2010 1.046.943 empleados, cifra que representa cerca del 9,9% del total de 10.546.818 personas ocupadas a nivel nacional en ese mismo año, puede apreciarse la importancia relativa de la actividad turística en el país. En la Tabla 7 se presenta el porcentual de las personas ocupadas según rama de actividad, detallando las que se definen como características de la actividad turística.

Tabla 7: Personas ocupadas por rama de actividad (2010)

Total Personal Ocupado (10.546.818)	100%
Ramas características del turismo	9,9%
Servicios de alojamiento en hoteles, campamentos y otros tipos hospedaje temporal	0,5%
Servicios de expendio de comidas por vendedores ambulantes	0,3%
Servicios de expendio de comidas y bebidas no por vendedores ambulantes	3,0%
Transporte ferroviario	0,1%
Transporte automotor de pasajeros	3,1%
Servicio de transporte por vía acuática	0,0%
Servicio de transporte aéreo	0,1%
Servicios auxiliares para el transporte	0,5%
Agencias de viaje y actividades complementarias de apoyo turístico	0,3%
Servicios de cinematografía, radio, televisión y servicios de espectáculos artísticos y de diversión	0,8%
Servicios de bibliotecas, archivos y museos y servicios culturales	0,1%
Servicios para la práctica deportiva y de entretenimiento	1,2%
Ramas no características del turismo	90,1%

Fuente: Elaboración propia a partir de Checchia y Comoglio (2012) con datos de la Encuesta Permanente de Hogares (INDEC, 2010)

Con respecto al incremento de establecimientos hoteleros en la región bajo estudio y el consecuente aumento en la demanda de recursos humanos para el sector, según los datos del anuario estadístico mencionado más arriba, en el periodo 2003-2012 se incrementaron en un 69%, pasando de 795 hoteles en el año 2003 a 1343 en el año 2012.

3.3.2 Oferta de formación en turismo en la Argentina

En vista de los datos expuestos en el apartado anterior, queda evidenciado que el desarrollo del turismo incide en la generación de empleo y por consiguiente en las oportunidades laborales, potencial que deviene de la cantidad y diversidad de

actividades, directa e indirectamente vinculadas con los servicios que demandan los turistas.

Según Checchia y Comoglio (2012):

Una clasificación que procura sistematizar el repertorio de actividades turísticas las agrupa en: Servicios de Alojamiento, Empresas de Viajes y Turismo, Transporte, Servicios Profesionales y Gastronomía. A su vez, cada categoría puede ser desagregada, permitiendo evaluar su magnitud, y por ende su potencial para generar diversos puestos de trabajos, que demandan distintas cualificaciones profesionales (p. 80).

En la Tabla 8 puede observarse la clasificación que presenta la Ley Nacional de Turismo N° 25.997/04 en su anexo I respecto de las actividades directa e indirectamente vinculadas al turismo, a partir de la cual puede advertirse que cada rubro tiene un componente de capacitación diferenciado, que a su vez, implica diferentes niveles de profesionalización de la actividad que se integra a lo largo de toda la cadena de valor del turismo.

Tabla 8: Actividades económicas y su vinculación con el turismo

Actividades Vinculadas Directamente al Turismo	Servicios de Alojamiento	
	Agencias de Viajes	
	Transporte	-Servicios de transporte aerocomercial, alquiler de aeronaves con fines turísticos. -Servicios de excursiones en trenes especiales con fines turísticos, excursiones fluviales y marítimas con fines turísticos. -Servicios de transporte automotor de pasajeros para el turismo -Servicios de alquiler de equipos de transporte terrestre sin operación ni tripulación.
	Servicios Profesionales	-Licenciados y técnicos en turismo -Servicios de Información y guías de turismo
	Otros Servicios	-Servicios de centros de esquí, pesca deportiva; centros de turismo salud, turismo termal y/o similares; de turismo aventura, ecoturismo, y/o similares. -Alquiler de bicicletas, motocicletas, equipos de esquí y artículos relacionados. -Servicios de parques de diversiones, temáticos, entretenimientos, esparcimiento y ocio. -Servicios de explotación de playas y parques recreativos. -Servicios de museos y preservación de lugares y edificios históricos -Servicios vinculados a la organización, alquiler y explotación de ferias, congresos, convenciones y/o exposiciones; y servicios empresariales y de alquiler de equipamiento vinculados con la organización y realización de ferias, congresos y /o convenciones
Actividades Vinculadas Indirectamente al Turismo	Gastronomía	-Servicios de restaurantes y cantinas con o sin espectáculo -Servicios de cafés, bares y confiterías -Servicios de salones de baile y discotecas -Servicios de provisión de alimentos y bebidas
	Otros Servicios	Venta al por menor de artículos regionales de talabartería de cuero, plata, alpaca y similares, artículos y artesanías regionales y venta de antigüedades

Fuente: Elaboración propia a partir de Checchia y Comoglio (2012), según Ley Nacional de Turismo N° 25.997

3.3.2.1 educación secundaria con orientación en turismo

El marco legal de la Educación Secundaria con Orientación en Turismo lo constituye la ya mencionada Ley de Educación Nacional 26.206. En esta norma se consigna la finalidad de esta instancia de la educación obligatoria: “La Educación Secundaria en todas sus modalidades y orientaciones tiene la finalidad de habilitar a los/las adolescentes y jóvenes para el ejercicio pleno de la ciudadanía, para el trabajo y para la continuación de estudios” (Art. 30). En ese contexto normativo, se han elaborado los Marcos de Referencia para la Educación Orientada en Turismo: Bachiller en Turismo, que brinda los lineamientos para el diseño curricular de esa orientación, estas bases quedan plasmadas en la Resolución del Consejo Federal de Educación N° 156/11.

La Educación Secundaria Orientada en Turismo es una propuesta educativa que busca ofrecer a los estudiantes el desarrollo de saberes vinculados al reconocimiento del potencial turístico del país, y a la puesta en valor de su contribución al desarrollo de regiones y comunidades. La propuesta propicia que los estudiantes adquieran saberes y capacidades tendientes a fortalecer el compromiso de los turistas y los actores de las comunidades anfitrionas en los procesos de prestación de los servicios y en la protección de los recursos naturales y culturales asociados a la actividad, a partir de la implementación de campañas de sensibilización, concientización y difusión turística, y el diseño de material asociado.

Checchia y Comoglio (2012) señalan que “la terminalidad secundaria **Bachiller en Turismo**, es un camino que recién se inicia. Frente a esta alternativa formativa es interesante plantearse como impactarán estos estudios en el nivel superior y qué articulaciones se podrán implementar entre ambos niveles” (p. 83).

Hasta el momento, debido a lo reciente de esta propuesta, no existen egresados de esta orientación, en algunas provincias como Córdoba ya se ha reglamentado a través de sendas normas emanadas del Ministerio de Educación Provincial en el año 2012 el diseño curricular, sin embargo, los primeros que elijan esta orientación, recibirán su titulación de Bachiller en Turismo a finales de ciclo lectivo 2015.

4.3.2.2 Educación superior no universitaria en turismo

La oferta académica de este nivel de educación en turismo responde a lo que se presenta a continuación en la Tabla 9, en la misma se puede observar la alta concentración de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) y la Provincia de Buenos Aires, esta situación, sin duda, responde al fenómeno de primacía que caracteriza al país⁷. Luego siguen las provincias de Córdoba, Salta, Rio Negro y Chubut, todas ellas con gran trayectoria turística, lo que explicaría la disponibilidad de oferta en esta orientación en educación. El posicionamiento relativo en cuanto a oferta formativa en turismo, discriminado por establecimientos públicos y privados de cada distrito puede verse claramente en el Gráfico 1.

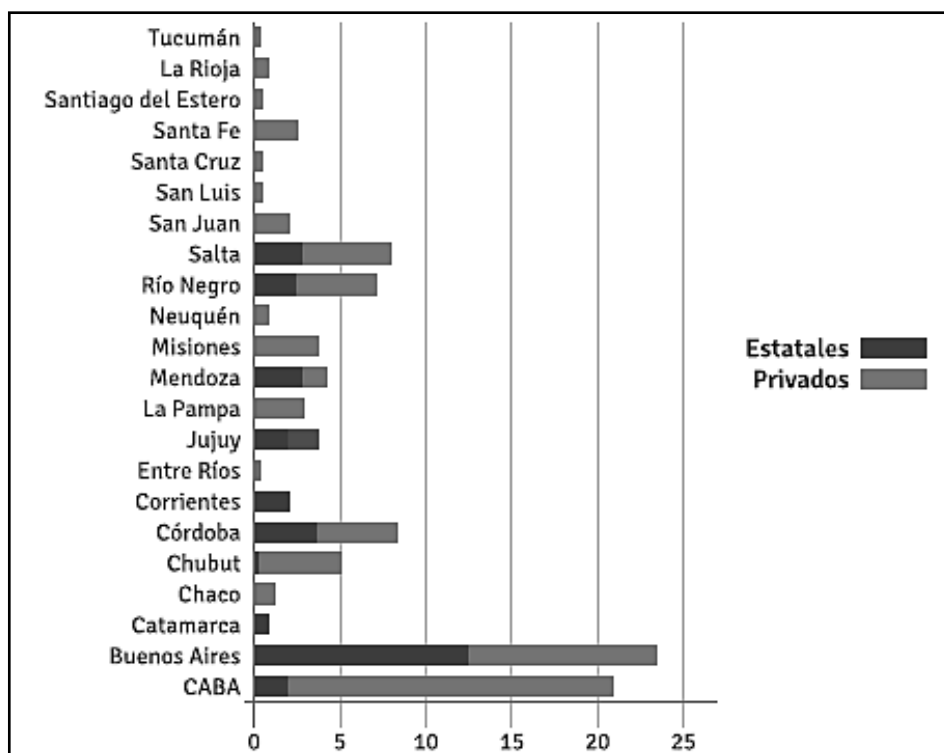
⁷ Según datos del Censo Nacional de Población de 2010, más del 40% de la población total se concentra en esos dos distritos.

Tabla 9: Oferta educativa Nivel Superior no Universitario por Distrito

Provincia	Total oferta	Publico	Privado
Ciudad Autónoma de Buenos Aires	50	5	45
Prov. De Buenos Aires	56	30	26
Catamarca	2	2	0
Chaco	3	0	3
Chubut	12	1	11
Córdoba	20	9	11
Corrientes	5	5	0
Entre Ríos	1	0	1
Jujuy	9	5	4
La Pampa	7	0	7
Mendoza	10	7	3
Misiones	9	0	9
Neuquén	2	0	2
Río Negro	17	6	11
Salta	19	7	12
San Juan	5	0	5
San Luis	1	0	1
Santa Cruz	1	0	1
Santa Fé	6	0	6
Santiago del Estero	1	0	1
La Rioja	2	2	0
Tucumán	1	0	1

Fuente: Elaboración propia a partir de Checchia y Comoglio (2012)

Grafico 1: Oferta educativa en turismo nivel Superior no Universitario. Porcentajes por distrito y tipo de gestión.



Fuente: Extraído de Checchia y Comoglio (2012).

Como vemos la provincia con mayor oferta educativa de este nivel dentro de la región en estudio en este trabajo, es Salta (8%), seguida por Jujuy (4%), mientras que Santiago del Estero y Tucumán, no llegan al 1% de la oferta del total nacional. En el caso de Salta, como ya se explica más arriba, su posición dominante respondería a su tradición turística, en el caso de Jujuy, esta oferta se incrementó a partir de la inclusión de su principal atractivo natural en la Lista de Patrimonio de la Humanidad de la UNESCO en el año 2003. Las otras dos provincias, recién ahora están realizando intentos de desarrollo turístico a través de incentivos estatales para la inversión hotelera, para el caso de Tucumán, que pretende posicionarse en el segmento de Congresos y Convenciones y en el caso de Santiago del Estero invirtiendo en la puesta en valor de la ciudad termal de Río Hondo, remozando su hotelería y transformándola en sede de

eventos deportivos internacionales como el campeonato de Moto GP 2014, que ya tiene contrato para reeditarse en 2015 y 2016.

Analizando la proporción del tipo de gestión de la oferta educativa en este nivel de formación para la región bajo estudio, observamos que en promedio el 81,25% está en manos privadas, siendo un 100% en las provincias de Tucumán y Santiago del Estero, un 65% en la de Salta y un 60% en Jujuy. Si se tiene en cuenta la situación socioeconómica relativa de la región, esto podría estar dificultando el acceso a la formación específica en turismo para el sector de la población de escasos recursos.

4.3.2.3 Educación superior universitaria

En el ámbito universitario y de acuerdo a un relevamiento realizado por la Red Nacional de Educación en Turismo existen al año 2013, 19 títulos de pregrado, 14 de grado y 7 de posgrado, que se imparten en 52 instituciones universitarias del país (15 de gestión pública, 26 de gestión privada y 1 de carácter provincial). En el análisis realizado por Checchia y Comoglio (2012) se presenta una la relación en la que se clasifica la oferta académica de este nivel de acuerdo a los siguientes criterios: carreras con o sin orientación; de carácter más o menos generalista (abordan exclusivamente el área turismo o incluyen temas de hotelería) entre otros, esta relación se replica a continuación.

Carreras de Pregrado:

- a) Titulaciones que tienen como eje la formación de guías de turismo:
 - a. *Guía de Turismo*: Superior, Universitario
 - b. *Guía de Turismo con alguna orientación*: Montaña, Turismo Activo, etc.
 - c. *Guía de Turismo y Coordinador de Viajes*.
- b) Títulos de Técnicos, (En estos casos algunos se refieren solo al turismo y otros hacen referencia a una especialidad en particular que denota la orientación de la carrera):
 - a. *Técnico*: universitario en Turismo, Superior en Turismo
 - b. *Técnico Operador con especificación de actividad*: Turismo Aventura, Turismo cultural, Comunicación y Turismo, Turismo Rural.
- c) Expertos con o sin orientación:
 - a. *Experto*: en Turismo, en Turismo y Deportes Regionales
- d) Técnicos orientados a la Administración de Empresas Turísticas, Hoteleras o ambas:
 - a. *Técnico en Turismo y Hotelería y Universitario en Turismo y Hotelería*.
 - b. *Técnico Universitario en Administración de Empresas de Turismo*.
- e) Otras titulaciones
 - a. *Agente de Viajes y Turismo*.
 - b. *Perito Universitario en Turismo*.

- c. *Técnico Superior Universitario en Administración de Empresas de Turismo.*

Carreras de Grado:

- a) Licenciaturas en Turismo sin orientaciones
- b) Licenciaturas que incluyen competencias en Turismo y Hotelería
- c) Licenciaturas en Turismo con orientaciones
 - a. *Demografía y Turismo.*
 - b. *Desarrollo Local y Turismo.*
 - c. *Turismo cultural.*
 - d. *Turismo Sustentable.*
 - e. *Tiempo Libre para el Deporte y Turismo.*
 - f. *Turismo con orientación en conservación del patrimonio cultural.*
 - g. *Turismo con orientación en recursos naturales.*
 - h. *Turismo Ecológico con orientación en conservación del Patrimonio cultural.*
- d) Licenciaturas en gestión o administración
 - a. *Gestión Turística.*
- f) Otras
 - a. *Ciclos de Complementación Curricular.*
 - b. *Profesor en Turismo.*

Carreras de Posgrado:

a) Maestrías en Gestión

- a. *Gestión del Turismo.*
- b. *Gestión del Turismo con orientaciones*
 - i. Hotelera
 - ii. En Planificación
 - iii. En Desarrollo Turístico Sustentable
 - iv. Turismo Accesible
 - v. Desarrollo del Turismo

b) Especializaciones

- a. *En Turismo Rural.*
- b. *En Turismo Alternativo.*
- c. *En economía turística.*
- d. *En Derecho Turístico.*
- e. *En Administración Hotelera.*
- f. *En Dirección y Gestión de Alojamientos Administración Turísticos.*

En la Tabla 10 se especifica la oferta educativa de nivel universitario por provincia

Tabla 10: Oferta académica universitaria por provincia y por tipo de gestión

Provincia	Total oferta	Grado		Gestión Privada	Gestión estatal
Ciudad Autónoma de Buenos Aires	28	Licenciatura	14	14	
		Tecnicatura	11	10	1
		Guía	1	1	
		Otras	2	2	
Provincia de Buenos Aires	24	Licenciatura	17	6	11
		Tecnicatura	6	2	4
		Guía	1	1	
		Otras			
Catamarca	1	Licenciatura	1		1
		Tecnicatura			
		Guía			
		Otras			
Chubut	5	Licenciatura	2		2
		Tecnicatura	3		3
		Guía			
		Otras			
Córdoba	6	Licenciatura	3	3	
		Tecnicatura	3	2	1
		Guía			
		Otras			
Corrientes	1	Licenciatura			
		Tecnicatura	1		1
		Guía			
		Otras			
Entre Ríos	9	Licenciatura	5	1	4
		Tecnicatura	4	2	2
		Guía			
		Otras			
Mendoza	12	Licenciatura	6	4	2
		Tecnicatura	5	1	4
		Guía	1	1	
		Otras			
Misiones	2	Licenciatura	1		1
		Tecnicatura			
		Guía	1		1
		Otras			

Tabla 10: Continuación

Provincia	Total oferta	Grado		Gestión Privada	Gestión estatal
Neuquén	4	Licenciatura	1		1
		Tecnicatura	1		1
		Guía	2		2
		Otras			
Río Negro	4	Licenciatura	4		4
		Tecnicatura			
		Guía			
		Otras			
Salta	4	Licenciatura	1	1	
		Tecnicatura	1	1	
		Guía	1	1	
		Otras	1	1	
San Juan	4	Licenciatura	2	1	1
		Tecnicatura	2	1	1
		Guía			
		Otras			
San Luis	2	Licenciatura			
		Tecnicatura	1		1
		Guía	1		1
		Otras			
Santa Cruz	8	Licenciatura	4		4
		Tecnicatura	4		4
		Guía			
		Otras			
Santa Fe	1	Licenciatura	1		1
		Tecnicatura			
		Guía			
		Otras			
Santiago de estero	3	Licenciatura	1	1	
		Tecnicatura	1	1	
		Guía			
		Otras	1	1	
Tierra de Fuego	2	Licenciatura	1		1
		Tecnicatura	1		1
		Guía			
		Otras			
Tucumán	1	Licenciatura	1	1	
		Tecnicatura			
		Guía			
		Otras			

Fuente: Elaboración propia a partir de Checchia y Comoglio (2012)

4.3.2.4 Análisis de la Oferta Educativa Universitaria en Turismo

En el marco de la Red Nacional de Educación, la cual se presenta y explica en el apartado siguiente, Checchia (2013), ha elaborado un documento que cuenta con un pormenorizado análisis de los planes de estudios de la oferta universitaria en turismo en la Argentina, si bien la profundización en este tema excede los alcances del presente trabajo, resulta de utilidad presentar aquí las conclusiones más importantes y atinadas en el marco del tema del desajuste educativo.

Como primer comentario, cabe resaltar que los diseños curriculares aprobados por el Ministerio de Educación, están desarrollados en base a los alcances del título y no por competencias (como lo establecen los nuevos requerimientos). Sin duda, esta situación hace que sea complejo el establecimiento de una correlación entre las competencias requeridas por un determinado puesto de trabajo y las que otorgan un trayecto de formación reglada.

Se presentan a continuación las conclusiones y recomendaciones del trabajo mencionado, que resultan de interés para esta tesis, con las referencias correspondientes a la región bajo estudio:

- De las 102 carreras de Turismo vigentes, casi en la misma proporción son dictadas por ambas modalidades de gestión (pública 52,8% y privada 47,2%). Esta situación no se replica en la región en estudio donde, el 100% de la oferta universitaria de educación en turismo es de gestión privada, existe una oferta de posgrado (Maestría en

Turismo Sustentable) en la Universidad Nacional de Salta que fue discontinuada en el año 2012 por falta de matriculación de alumnos.

- Del total de instituciones del Sistema Universitario Argentino, 12 (10,0%) ofrecen carreras de posgrado relacionadas con el Turismo, aun cuando no tengan propuestas vigentes y/o presentadas ante los organismos de acreditación. Esta situación, en conjunto con la poca flexibilidad de los trayectos curriculares y la rigidez dada por la ubicación de las correlatividades observadas por la autora, dan cuenta de una carencia importante dado que los trayectos formativos flexibles y articulados garantizan una innovación en términos de los nuevos perfiles profesionales requeridos por el mercado laboral, particularmente en el sector del turismo y la hotelería.
- La inclusión del idioma en los planes de estudio es alta dado que se da en el 85,3% de las carreras, en una oferta que tiende a considerar como prioritarios los idiomas inglés (73 casos) y portugués (43 casos). Este tema merecería una revisión en el marco del Plan de Desarrollo Turístico en el cual se pretende el acceso a mercados emisivos internacionales que utilizan prioritariamente otros idiomas, como el francés, el chino o el japonés. En el ámbito de la región en estudio la priorización de los idiomas replica lo que sucede a nivel nacional, esto no significa por el momento un problema ya que el mayor porcentaje de visitantes es de origen nacional y en menor medida proveniente del MERCOSUR.
- Finalmente, en pos de la revisión de los planes realizada la autora recomienda, no sólo la revisión de las carreras de pregrado y grado,

sino también las posibilidades de articulación con propuestas de posgrado a través de la revisión de los proyectos existentes o la formulación de nuevas carreras, en virtud de la formación continua indispensable en el mercado laboral actual.

4.3.2.4 La red nacional de educación MINTUR

El Ministerio de Turismo de la Nación formuló en el año 2005 su plan estratégico y posteriormente llevó a cabo su actualización, dando origen al Plan Federal Estratégico de Turismo Sustentable 2020. En este marco, el sector académico puede cumplir un rol trascendental en la investigación y conceptualización de determinados elementos de la realidad turística, específicamente en el entendimiento de los procesos sociales, económicos y ambientales por los que atraviesa la actividad y en la formación de recursos humanos idóneos para el desarrollo del sector.

En esa misma línea, como respuesta a las demandas surgidas en las Conferencias Iberoamericanas de Ministros de Turismo, que tuvieron lugar en las ciudades de Estoril⁸, Córdoba y Asunción y con el objetivo de formar redes para la innovación, la mejora continua del sector turístico e impulsar la colaboración entre los sectores público, privado y académico, el Ministerio de Turismo ha creado la Red Nacional de Educación. Esta red ha comenzado un trabajo de análisis de las diferentes

⁸ IX Conferencia de Ministros Iberoamericanos de Turismo, Estoril, Portugal 2009; X Conferencia de Ministros Iberoamericanos de Turismo, Córdoba, Argentina 2010; XI Conferencia de Ministros Iberoamericanos de Turismo, Asunción, Paraguay, 2011.

problemáticas que hacen al sector turístico, desde la perspectiva del sector académico, enfocado en el rol de las instituciones educativas dentro del proceso de institucionalización del turismo en Argentina, hecho que ha quedado legitimado como política de gobierno por estar incluida en el Plan Federal Estratégico ya mencionado.

Los encuentros a escala regional mencionados, constituyen el marco en los que se propicia la necesidad de contemplar la formación de una Red Iberoamericana de Formación en Turismo. Esta demanda, en el caso de Argentina, se plasma en el seno de la Dirección de Formación en Turismo dependiente del Ministerio de Turismo de la Nación.

La denominada Red Nacional de Educación MINTUR, se crea en el mes de mayo del año 2011, cuando el Ministerio de Turismo, a través de la Dirección Nacional de Calidad Turística convoca a participar a los organismos públicos de turismo de todas las provincias y de la Ciudad de Buenos Aires, a las instituciones educativas de nivel superior, universitario y no universitario y a la Cámara Argentina de Turismo (CAT).

Conforman por lo tanto esta Red Nacional de Educación representantes de:

- Carreras universitarias de pregrado, grado y posgrado que se imparten en universidades públicas y privadas del país.
- Carreras técnicas de instituciones terciarias del país.
- Organismos de la totalidad de las provincias y Gobierno Autónomo de la Ciudad de Buenos Aires.
- El sector empresarial a través de la Cámara Argentina de Turismo.

Hasta el momento la Red se ha reunido en cinco oportunidades. En el primer realizado en el mes de julio del 2011 se han planteado los siguientes factores problemáticos como los que más afectan a la actividad en este momento:

- Pasantías y prácticas profesionales en la educación en turismo y hotelería.
- Las instituciones educativas y las tareas de extensión. Concientización turística para los niveles de educación primaria y secundaria.
- Demandas insatisfechas del mercado de trabajo turístico.
- Las instituciones educativas y la investigación en turismo.
- Brecha entre el perfil del graduado y los requerimientos del mercado.
- Nivel de educación de los trabajadores del sector turístico y sub cualificación para los puestos de trabajo.

En el segundo encuentro (noviembre de 2011) el trabajo se articuló en dos instancias complementarias:

- Relevamiento de las temáticas prioritarias identificadas para ser integradas al Plan Federal Estratégico de Turismo Sustentable 2020.
- Definición de esquema de organización interna del grupo para implementar mesas de trabajo virtual relativas a las problemáticas delimitadas.

Es en esta oportunidad que se definen cuestiones de importancia para el trabajo futuro en lo concerniente a educación y empleo, estos son: la actualización de los planes de estudio, la adecuación de los perfiles a la demanda del mercado laboral y la formación continua del graduado en las carreras de turismo y afines.

En los siguientes tres encuentros se profundizó el trabajo iniciado pero como una menor respuesta a las convocatorias, no obstante desde la Red se ha logrado el primer trabajo en conjunto de la mayoría de los actores involucrados en la actividad turística y también la publicación de una serie de documentos que, al menos, dan cuenta de una parte del estado de situación del sector educativo vinculado al turismo⁹

4.3.3 Oferta de formación específica en hotelería en la Argentina

En lo que se refiere a estudios que aborden de manera específica los contenidos de la industria hotelera y no como una parte de otra carrera de turismo, en algunos de los tres niveles analizados, la oferta es menor en relación a la descripta para turismo, esto podría responder a que, en el contexto de la Argentina, la actividad hotelera se la concibe estrechamente relacionada al turismo, incluso como una actividad dependiente del mismo. Como ya se observa en los apartados anteriores, muchas de las carreras ofrecidas tienen a la hotelería como una orientación. No obstante existen algunas carreras específicas que, en algunos casos, combinan sus contenidos curriculares con los relativos a la gastronomía. Por ser el objeto de estudio de esta tesis, el sector hotelero, en la Tabla 11 se muestra una relación de las carreras de nivel Superior no Universitario

⁹ Para mayor información sobre el trabajo de la Red Nacional de Educación véase: (Checchia y Comoglio, 2012; Checchia, 2013).

y Universitario que cuentan con aprobación oficial. Se resaltan las que se ofrecen en las provincias de la región en estudio.

Tabla 11: Oferta educativa específica en hotelería por institución, tipo de gestión y provincia

Institución/Gestión	Dependencia	Carrera	Nivel	Duración	Provincia
Universidad Católica de Salta	Fac. de Economía y Admon./Esc Universitaria de Turismo	Especialización en Dirección y Gestión de Alojamientos Turísticos	Superior Universitario/ Posgrado	2,5 años	Salta
Universidad Abierta Interamericana/ Privada	Turismo y Hotelería	Licenciatura en Hotelería	Superior universitario/ Grado	4 años	CABA
Universidad Argentina John F. Kennedy/Privada	Escuela de Administración Hotelera	Licenciatura en Administración Hotelera	Superior universitario/ Grado	4 años	CABA
Universidad de Belgrano/Privada	Facultad de Humanidades	Licenciatura en Hotelería	Superior universitario/ Grado	4 años	CABA
CESYT/Privada	Turismo y Hotelería	Licenciatura en Administración de Empresas Hoteleras y Gastronómicas	Superior universitario/ Grado	4 años	CABA
Universidad CAECE/Privada	Facultad de Humanidades	Licenciatura en Administración Hotelera	Superior universitario/ Grado	4 años	CABA
Universidad de Palermo/Privada	Facultad de Ciencias Económicas	Licenciatura en Hotelería	Superior universitario/ Grado	4 años	CABA
Universidad de Morón/Privada	Facultad de Ciencias Aplicadas al Turismo y la Población	Licenciatura en Gestión Hotelera	Superior universitario/ Grado	4 años	Buenos Aires
Universidad Nacional de Quilmes/Pública Nacional	Economía y Administración	Licenciatura en Administración Hotelera	Superior universitario/ Grado	4 años	Buenos Aires
Universidad Nacional de General San Martín/Pública Nacional	Escuela de Economía y Negocios	Lic. en Admon de Empresas Hoteleras y Gastronómicas	Superior universitario/ Grado	4 años	Buenos Aires
Universidad Empresarial Siglo 21/Privada	S/D	Licenciatura en Administración Hotelera	Superior universitario/	4 años	Córdoba
Universidad Nacional de Río Negro/Pública Nacional	Sede Andina/Sede Atlántica	Licenciatura en Hotelería	Grado Superior universitario/Grado	4 años	Río Negro
Universidad Católica de Cuyo/Privada	Fac. de Cs. Ec. y Empresariales	Lic. en Admón. Hotelera	Superior universitario/Grado	4 años	San Juan

Tabla 11: Continuación

Institución/Gestión	Dependencia	Carrera	Nivel	Duración	Provincia
Universidad del Aconcagua/Privada	Facultad de Ciencias Sociales y Administrativas	Licenciatura en Administración Hotelera	Superior universitario/ Grado	4 años	Mendoza
Universidad Católica de Santiago de Estero/Privada	Facultad de Ciencias Económicas	Licenciatura en Administración Hotelera	Superior Universitario/ Grado	4 años	Santiago del Estero y Jujuy
Universidad de Belgrano/Privada	Facultad de Ciencias Económicas	Administración de Organizaciones Hoteleras	Superior universitario/ Pregrado	2 Años	CABA
Universidad de Palermo/Privada	Facultad de Ciencias Económicas	Tecnicatura Universitaria en Administración Hotelera	Superior universitario/ Pregrado	3 años	CABA
Universidad Católica de Cuyo/Privada	Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales	Tecnicatura Universitaria en Administración Hotelera	Superior universitario/ Pregrado	3 años	San Juan
Universidad Católica de Santiago de Estero/Privada	Facultad de Ciencias Económicas	Tecnicatura Universitaria en Administración Hotelera	Superior universitario/ Pregrado	3 años	Santiago del Estero y Jujuy
Universidad Tecnológica Nacional/Pública Nacional	Facultad Regional Mendoza/ Extensión áulica Salta	Tecnicatura Superior en Gestión de Empresas Hoteleras	Superior universitario/ Pregrado	3 años	Mendoza y Salta
Universidad Autónoma de Entre Ríos/Privada	Facultad de Ciencias de la Gestión	Tecnicatura en Hotelería	Superior universitario/ Pregrado	3 años	Entre Ríos
Universitas/Privada	Sede Buenos Aires	Tecnicatura en Hotelería	Superior no Universitario	3 años	CABA
IBARHRS/Privada	S/D	Administrador de Hotel	Superior no Universitario	3 años	CABA
Centro Educativo de Nivel Terciario (CENT) N° 1/Pública	S/D	Tec. Superior en Admón. Hotelera	Superior no Universitario	3 años	CABA
Centro Educativo de Nivel Terciario (CENT) N° 20/Pública	S/D	Tec. Superior en Admón. Hotelera	Superior no Universitario	3 años	CABA
Instituto de Formación Profesional A-996 /Privada	S/D	Tec. Sup. en Admón de Emp. Hoteleras y Gastronómicas	Superior no Universitario	3 años	CABA
Centro de Estudios Organizacionales/ Privada	S/D	Tec. Superior en Admón. Hotelera	Superior no Universitario	3 años	CABA

Tabla 11: Continuación

Institución/Gestión	Dependencia	Carrera	Nivel	Duración	Provincia
Instituto Superior Octubre/ Privada	S/D	Tecnicatura Superior en Hotelería	Superior no Universitario	3 años	CABA
Instituto Superior Perito Moreno A-770 /Privada	S/D	Tecnicatura Superior en Hotelería	Superior no Universitario	3 años	CABA
Instituto Superior de Enseñanza Hotelero Gastronómica /Privada	S/D	Tecnicatura Superior en Operaciones Hoteleras	Superior no Universitario	3 años	CABA
Instituto Superior de Enseñanza Hotelero Gastronómica /Privada	S/D	Tecnicatura Superior en Organización y Administración Hotelera	Superior no Universitario	3 años	CABA
Instituto Politécnico de la Ciudad/Privada	S/D	Administración de empresas Hoteleras	Superior no Universitario	3 años	CABA
Instituto Educativo Argentino /Privada	S/D	Tecnicatura Superior en Hotelería	Superior no Universitario	3 años	CABA/ Buenos Aires
Fundación de Altos Estudios en Ciencias Empresariales/ Privada	S/D	Tecnicatura Superior en Administración Hotelera	Superior no Universitario	3 años	CABA
Escuela Superior de Hotelería La Suisse/Privada	Escuela Superior de Hotelería	Tecnicatura Superior en Organización Administración Hotelera	Superior no Universitario	3 años	CABA
Escuela Argentina de Negocios/Privada	Sedes CABA y Martínez	Tecnicatura en Administración Hotelera	Superior no Universitario	3 años	CABA/ Bs. As.
Escuela Superior de Hotelería/ Privada	S/D	Tecnicatura Superior en Administración Hotelera	Superior no Universitario	3 años	CABA
Instituto Superior de Formación Técnica N° 118/Pública	S/D	Tecnicatura Superior en Hotelería	Superior no Universitario	3 años	Buenos Aires
Instituto Superior de Formación Técnica N°171/ Pública	S/D	Tecnicatura Superior en Hotelería	Superior no Universitario	3 años	Buenos Aires
Instituto Superior de Formación Técnica N°178/ Pública	S/D	Tecnicatura Superior en Hotelería	Superior no Universitario	3 años	Buenos Aires
Instituto Agustina Bermejo / Privada	S/D	Tecnicatura Superior en Hotelería	Superior no Universitario	3 años	Buenos Aires
Instituto de Educación Superior Tandil/ Privada	S/D	Tecnicatura Superior en Hotelería	Superior no Universitario	3 años	Buenos Aires
Inst. Sup. del prof. de Junín/ Privada	S/D	Tec. Sup. en Hotelería	Superior no Universitario	3 años	Buenos Aires

Tabla 11: Continuación

Institución/Gestión	dependencia	Carrera	Nivel	Duración	Provincia
Instituto Santo Tomás de Aquino / Privada	S/D	Tec. Sup. en Hotelería	Superior no Universitario	3 años	Buenos Aires
Instituto Superior en Ciencias (ISCI)/ Privada	S/D	Tec. Sup. en Hotelería	Superior no Universitario	3 años	Buenos Aires
Otto College/Privada	S/D	Tec. Sup. en Hotelería	Superior no Universitario	3 años	Buenos Aires
Instituto Superior Armonía/Privada	S/D	Tec. Sup. en Hotelería	Superior no Universitario	3 años	Buenos Aires
Instituto Superior Politécnico de la Ciudad/Privada	S/D	Admón. de Emp. Hoteleras	Superior no Universitario	3 años	Buenos Aires
Instituto Educativo Privado/Privada	S/D	Tec. Sup. en Hotelería	Superior no Universitario	3 años	Chaco
Instituto Superior de Gastronomía y Hotelería de la Patagonia /Privada	S/D	Tec. Sup. en Hotelería	Superior no Universitario	3 años	Chubut
Instituto Patagónico para el Desarrollo Empresarial/Privada	S/D	Tec. Sup. en Hotelería	Superior no Universitario	3 años	Chubut
Instituto de estudios Superiores (IDES)/Privada	S/D	Tec. Sup. en Hotelería	Superior no Universitario	3 años	Chubut
Instituto Superior Seneca/Privada	S/D	Tecnicatura en Gestión Hotelera	Superior no Universitario	3 años	Chubut
Escuela Superior de Turismo y Hotelería Marcelo Montes Pacheco/Pública	S/D	Tec. Sup. en Gestión de Empresas de Servicios de Alojamiento	Superior no Universitario	3 años	Córdoba
Instituto Superior Mariano Moreno/Privada	S/D	Tecnicatura Superior en Administración de Hoteles	Superior no Universitario	3 años	Córdoba
Inst. Sup. Carmen Molina de Llano/Privada	S/D	Tec. Sup. en Hotelería	Superior no Universitario	3 años	Corrientes
Liceo Informático II/Privada	S/D	Tec. Sup. en la Industria de la Hospitalidad	Superior no Universitario	3 años	La Pampa
Instituto de Educación Superior Celso Jaque- N° 9-018/Privada	S/D	Tec. Sup. en Hotelería	Superior no Universitario	3 años	La Pampa
Instituto Tecnológico Iguazú /Privada	S/D	Tec. Sup. en Gestión y Admón Hotelera	Superior no Universitario	3 años	Misiones

Tabla 11: Continuación

Institución/Gestión	dependencia	Carrera	Nivel	Duración	Provincia
Instituto Superior Estudios Terciarios y Técnicos (ISET)/Privada	S/D	Tecnicatura Superior en Administración de Empresas Hoteleras y Gastronómicas	Superior no Universitario	3 años	Misiones
Instituto Superior Seneca/Privada	S/D	Tecnicatura en Gestión Hotelera	Superior no Universitario	3 años	Neuquén
Capacitas Innovaciones Educativas – (A-051)/Privada	S/D	Tecnicatura Superior en Administración y Gestión Hotelera	Superior no Universitario	3 años	Río Negro
Instituto Superior San Nicolás de Bari/Privada	S/D	Tecnicatura Superior en Organización y Administración Hotelera	Superior no Universitario	3 años	San Juan
Instituto Superior del Sol/Privada	S/D	Tecnicatura Superior en Hotelería	Superior no Universitario	3 años	Santa Fe

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de las instituciones y el Ministerio de Educación de la Nación.

4.3.4 Oferta de formación en turismo y hotelería en el Noroeste argentino

De acuerdo a lo presentado en los apartados anteriores y a modo de resumen de la información, se muestra en la Tabla 12 la oferta de formación reglada en las provincias en estudio de la Región del Noroeste argentino, se destaca que no existía, hasta la finalización de esta tesis, ninguna oferta de educación de nivel secundario con orientación en turismo.

Tabla 12: Oferta de formación reglada de nivel superior en turismo en el Noroeste argentino

Nivel Superior Universitario					
Provincia	Total Oferta	Grado		Tipo de Gestión	
				Privada	Publica
Salta	4 carreras	Licenciatura	1	1	-
		Tecnicatura Universitaria	1	1	-
		Guía Universitario	1	1	-
		Especialización	1	1	-
Santiago de Estero	3 carreras	Licenciatura en Turismo	1	1	-
		Licenciatura en Admon. Hotelera	1	1	-
		Tecnicatura Universitaria (hotelera)	1	1	-
Tucumán	1	Licenciatura en Turismo	1	1	-
Jujuy	3 carreras	Licenciatura en Turismo	1	1	-
		Licenciatura en Admon. Hotelera	1	1	
		Tecnicatura Universitaria (hotelera)	1	1	
Nivel Superior no Universitario					
Salta	19 carreras	Tecnicatura en Turismo	2	1	1
		Tec. en Turismo orientación Hotelería	6	4	1
		Tec. en Turismo con otras orientaciones	12	7	5
Santiago de Estero	1 carrera	Tecnicatura en Turismo	1	1	-
Tucumán	1 carrera	Tecnicatura en Turismo	1	1	-
Jujuy	8 carreras	Tecnicatura en Turismo	2	1	1
		Tec. en Turismo con otras orientaciones	6	2	4

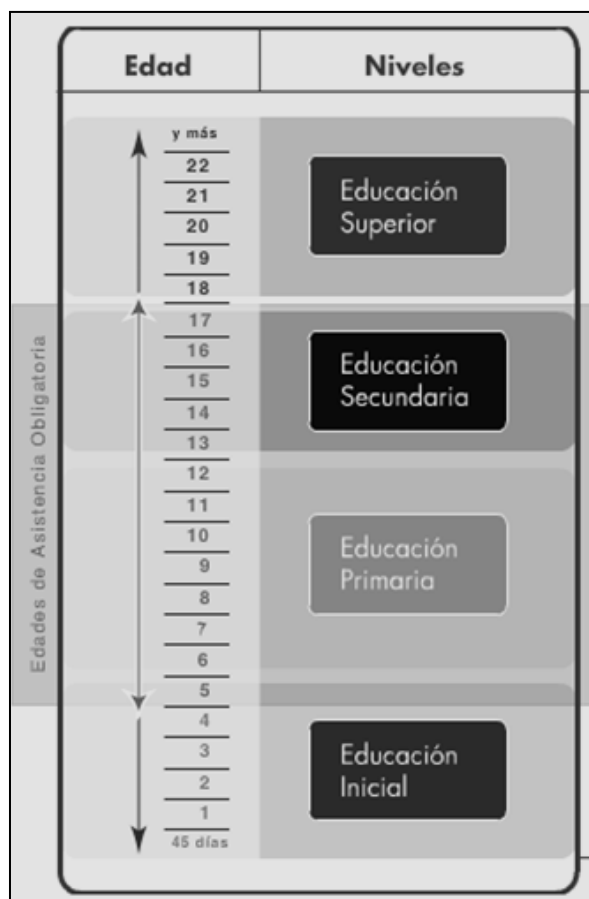
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de las instituciones y el Ministerio de Educación de la Nación.

4.3.5 Consideraciones finales

El sistema de educación reglada en la Argentina se estructura en cuatro niveles y ocho modalidades, cada tramo formativo se organiza en función de las características psicosociales del sujeto relacionado con la infancia, la adolescencia, la juventud y la adultez. Los cuatro niveles son: Educación inicial, Primaria, Secundaria y Superior. Desde el último año del nivel inicial (5 años de edad), hasta el último año del nivel

secundario, la educación es universal, gratuita y obligatoria en todo el territorio de la nación. En la Ilustración 2 se presenta la estructura general del sistema educativo argentino vigente.

Ilustración 2: Representación gráfica de la estructura del sistema educativo argentino vigente. Ley 26.206



Fuente: Adaptado de: <http://www.mapaeducativo.edu.ar/Atlas/Sistema-Educativo-Argentino>

Las ocho modalidades mencionadas están diseñadas para que la educación pueda abarcar a todas las franjas de la población, según sean sus necesidades o contextos particulares. Luego estas modalidades se dividen en dos grandes grupos: las Generales y las Específicas; las primeras, se estructuran en función de las características del sujeto de aprendizaje siendo excluyentes entre sí, mientras que las segundas se orientan a áreas específicas de formación o a particularidades contextuales del sujeto y son

complementarias a las generales. En la Tabla 13 se presenta un resumen de las modalidades y sus vinculaciones.

Tabla 13: Resumen sistema educativo argentino

Modalidad primer nivel	Modalidad segundo nivel	Modalidad tercer nivel	Disponible en los niveles o servicios	Descripción de la prestación
Generales	Común		Inicial	Regular reglada
			Primario	Regular reglada
			Secundario	Regular reglada
			Sup. no universit.	Regular reglada
			Otros servicios	Apoyo escolar
				Talleres de artística
				Ciclos formativos de arte
				Cursos en general
				Capacitación docente
	Especial		Inicial	Personalizada según discapacidad
			Primario	Personalizada según discapacidad
			Secundario	Personalizada según discapacidad
			Otros servicios	integración
				Talleres de educación integral
				Otros talleres complementarios
	Jóvenes y Adultos		Primario	Reglada con contenidos mínimos obligatorios
			Secundario	Reglada con contenidos mínimos obligatorios
			Otros servicios	Talleres de formación profesional laboral
				Alfabetización

Tabla 13: Continuación

Modalidad de primer nivel	Modalidad segundo nivel	Modalidad tercer nivel	Disponible en los niveles o servicios	Descripción de la prestación
Específicas	Artística	Talleres/cursos de arte	Niños de 3-6 años y de 7-12 años	Extensión de la jornada escolar independientemente del nivel formal (inicial o primaria)
			Adolescentes de 13-17 años	Extensión de la jornada escolar
			Adultos	Cursos variados dictados en instituciones específicas de educación artística
		Ciclos formativos de arte	Elemental	se organiza la estructura curricular en etapas o tramos de formación de acuerdo a cada lenguaje con el objeto de lograr la formación de artistas
			Medio	
			Superior	
		Cursos de capacitación	Egresados del nivel superior no universitario	Profundización de los conocimientos en los distintos lenguajes artísticos
	En contexto de privación de la libertad		Inicial	Para hijos de mujeres en unidades carcelarias
			Primario	Reglada con régimen especial
			Secundario	Reglada con régimen especial
			Sup. no universit.	Determinadas carreras
			Sup. universitario	Determinadas carreras
			Otros servicios	Formación profesional
	Rural		Inicial	Reglada en condiciones acordes al contexto
			Primario	Reglada en condiciones acordes al contexto
			Secundario	Reglada en condiciones acordes al contexto
	Intercultural Bilingüe		Inicial	Pueblos originarios o comunidades indígenas
			Primario	
			Secundario	
	Domiciliaria y Hospitalaria		Inicial (último año)	garantiza la continuidad de los estudios obligatorios
			Primario	
			Secundario	

Fuente: Elaboración propia

Las modificaciones sufridas por el sistema educativo en el nivel secundario respecto de su estructura, explicadas en este capítulo se muestran en la tabla 14. Respecto de esta investigación, estos cambios influyeron en una de las categorías correspondientes al nivel educativo alcanzado ya que existen en la muestra trabajadores que cursaron su trayecto académico obligatorio conforme a la estructura anterior al año 1993, la cual era similar a la actual Ley 26.206, con escuela secundaria. Estos son los trabajadores de mayor edad, mientras que los más jóvenes han realizado sus estudios en el periodo de vigencia de la Ley Federal de Educación 24.195 con el sistema de EGB y Polimodal (1993-2006). Esto derivó en que la categoría debiera abarcar ambas posibilidades quedando expresada como: **Nivel Primario o hasta EGB incluido o Nivel secundario obligatorio completo.**

Tabla 14: Comparación de estructuras del nivel secundario (sombreado: obligatorio).

Edad	Estructura anterior al año 1993		Estructura Ley 24.195 (1993-2006)	
	Nivel	Año	Nivel/ Ciclo	Año
3	Inicial	1°	Inicial	1°
4		2°		2°
5		3°		3°
6	Primario	1°	EGB	1°
7		2°		2°
8		3°		3°
9		4°		4°
10		5°		5°
11		6°		6°
12		7°		7°
13	Medio	1°	Polimodal	8°
14		2°		9°
15		3°		1°
16		4°		2°
17		5°		3°

Fuente: Elaboración Propia

La formación en turismo en el país tiene una oferta de amplia dispersión geográfica lo que aumenta las posibilidades de acceso, está bien distribuida entre los tipos de gestión privada y pública lo que la hace accesible a todas las clases sociales, con propuestas que abarcan los niveles superior no universitario y superior universitario que cuenta con un gran abanico de orientaciones. También existe en el nivel secundario una propuesta interesante de orientación en turismo que, sin embargo, debido a su reciente aprobación, aún no ha mostrado resultados evaluables.

De los documentos estudiados puede deducirse que el sistema educativo en turismo necesita de una importante revisión en lo que respecta la flexibilidad de sus diseños curriculares, su articulación con títulos intermedios y con las carreras de posgrado, las cuales son muy escasas y limitadas geográficamente. En este aspecto se ve claramente afectada la región en estudio que carece de ofertas en este sentido. Es necesario tener en cuenta la gran extensión geográfica de la República Argentina y lo costoso que es desplazarse, tanto en tiempo como en dinero, para desarrollar actividades formativas.

La formación específica en hotelería está dada fundamentalmente por las orientaciones disponibles en las carreras de turismo, esta cuestión debería ser revisada en virtud de la importancia que cobra el sector en la actualidad y de las especificidades relacionadas con la gestión hotelera. Es evidente que el mercado hotelero contemporáneo ya no puede concebirse solamente como una extensión de la actividad turística vacacional. La región en estudio cuenta con una buena oferta específica de estudios para hotelería, ya sea con carreras específicas, como la Licenciatura en Administración Hotelera, así como también las orientaciones en el nivel terciario.

Capítulo 4: Metodología

4.1 Detección y medición del desajuste educativo

4.1.1 La problemática de la medición del desajuste educativo

La educación requerida para el correcto desempeño en un determinado puesto de trabajo es solo una de las variables para una exacta medición del desajuste educativo. Las habilidades que necesita un trabajador para llevar adelante su trabajo abarcan desde aptitudes psicológicas hasta actitudes personales, además de relacionarse con variables asociadas al contexto socioeconómico en el que este individuo se desempeña.

Como ya hemos visto, el desajuste en las cualificaciones puede ser medido a partir de las dificultades al momento de cubrir una vacante y a partir de ese enfoque puede lograrse un abordaje más amplio de la problemática. Sin embargo, en el contexto socioeconómico en el que se realizó este trabajo, en el que es reciente el planteo por parte del estado sobre los problemas de distorsión entre la oferta educativa específica y los requerimientos de los puestos de trabajo, un estudio amplio se presenta como una opción futura.

Consideramos que el estudio del desajuste en los niveles educativos, aunque parcial y limitado es, además de necesario para evaluar en forma completa el problema, significativo, sobre todo por sus implicaciones en la política educativa, (Hartog, 2000; Sánchez Ollero 2001). Tomar esta perspectiva se convierte en una decisión atinada para el contexto del Noroeste argentino, reconociendo además la necesidad de continuar el camino hacia un diagnóstico amplio que brinde una descripción de la realidad cada vez más completa.

Desde la perspectiva teórica del desajuste educativo adoptada para este trabajo, se entiende a la sobreeducación como la posesión de un nivel educativo superior al requerido por el puesto de trabajo (Rumemberg, 1981; Hartog y Oosterbeek, 1988). En la literatura económica, se han señalado los efectos económicos del desajuste educativo. Respecto de lo macroeconómico, tanto Tsang y Levin (1985) como Blanco (1997) mencionan que cuanto más perdure el desajuste educativo en el tiempo, mayor sería la probabilidad de que este produzca una reducción en el grado de eficiencia social de la inversión en educación. En lo que respecta a los efectos microeconómicos, son diversos los trabajos que han estudiado la incidencia del desajuste educativo sobre distintos aspectos tales como la productividad, la movilidad, los salarios y el perfil de los trabajadores, (véase, por ejemplo, Verdugo y Verdugo, 1989; Sicherman y Galor, 1990; Sánchez Ollero, 2001; García Pozo, Sánchez Ollero y Benavidez Chicón, 2012; Espino, 2013). En este mismo capítulo y en el siguiente, se analizan estos y otros trabajos precedentes elaborados desde distintas perspectivas teóricas y que ha empleado diferentes métodos para abordar la problemática.

Tres son las metodologías que se han utilizado para la medición de la magnitud del desajuste: el método objetivo, el estadístico y el subjetivo. Estas se han descripto brevemente en la introducción, corresponde a este capítulo su explicación detallada. Previamente recordamos que desde la perspectiva teórica adoptada, el desajuste educativo es la discrepancia entre el nivel educativo alcanzado por el trabajador y el requerido por el puesto de trabajo y clasifica a los trabajadores en Sobreeducados, cuando su nivel de educación es superior al requerido por el puesto que ocupa; Infraeducados, cuando ese nivel es inferior y Adecuadamente educados cuando su nivel educativo se corresponde con el requerido para el puesto que ocupa.

4.2. Métodos para la medición del desajuste educativo

4.2.1 Método Objetivo

Este método se basa en la clasificación de los puestos de trabajo en función de sus características tales como el grado de complejidad y la formación y experiencia requeridas para llevarlo a cabo, estas se asimilan al nivel educativo adecuado para realizarlo. Surge de esto que es necesaria una gran cantidad de información para realizar la clasificación de los puestos, lo que sin duda lo convierte en una metodología costosa cuya aplicación práctica se vuelve compleja.

Este método, utilizado habitualmente en los Estados Unidos, utiliza la escala denominada *General Educational Development* (GED) contenida en el *American Dictionary of Occupation Titles* (DOT). El DOT se elabora desde el año 1939 y contiene una detallada descripción de las ocupaciones existentes en la economía norteamericana y sus características ocupacionales tales como el tipo de formación general y específica requerida como media para cada puesto de trabajo. La elaboración de un registro de este tipo y magnitud conlleva una tarea de dimensiones por lo que no es habitual su confección. Leuven y Oosterbeek, (2011) comentan al respecto que: “las mediciones basadas en el análisis de los puestos de trabajo resultan interesantes, sin embargo, cuentan con la desventaja de que sus actualizaciones son poco frecuentes, por consiguiente sus resultados no son demasiado precisos” (p. 10). Por su parte Halaby (1994) argumenta que no existe consenso sobre la conversión de la escala del GED respecto de los años de escolarización.

En el ámbito de la Unión Europea, una escala equivalente al DOT es el llamado *Quadros de Pessoal*, estos son elaborados por el Ministerio de Trabajo de Portugal, a partir de los datos que obligatoriamente deben completar, con periodicidad anual, todas las empresas que tengan en su nómina más de un trabajador en ese país respecto de características de importancia de sus trabajadores en relación a los puestos de trabajo. Esos datos corresponden a: edad, sexo, nivel educativo, nivel de cualificación, antigüedad en la compañía, entre otros. Los *Quadros de Pessoal* fueron utilizados en los trabajos de Kiker, Santos y Mendes de Oliveira (1997).

Otra escala de estas características es el código ARBI, desarrollado en Holanda por el Departamento de Asuntos Sociales, esta ha sido utilizada en los trabajos de Conen y Huygen (1980) y Hartog y Oosterbeek (1988). Para el caso específico de España, se destaca el trabajo de García Montalvo (1995), quien ante la ausencia de definiciones exógenas para los requerimientos de cualificación de las ocupaciones, diseña una variante del método objetivo y basa su trabajo en la utilización del Catálogo Nacional de Ocupaciones del Ministerio de Trabajo en conjunto con los datos de la EPA de 1985, 1989 y 1993, en este contexto, “se considera a un trabajador adecuadamente educado si su nivel educativo coincide con alguno de los estudios incluidos en la oferta del sistema educativo que este referido a la ocupación de ese trabajador, (García Montalvo, 1995, p. 20).

Por último, cabe mencionar otras críticas, además de las ya descritas, recibidas por este método conforme fue aplicado empíricamente:

- Rumberger (1987), quién probablemente haya sido el primero en utilizar el método objetivo, hace referencia al problema que implica

que las características de un puesto de trabajo no perduren en el tiempo debido, principalmente a los cambios en la tecnología aplicada para su realización, no hay duda que esto se ha visto intensificado en los últimos tiempos, por la aparición de nuevas ocupaciones, basadas casi íntegramente en la utilización de nuevas tecnologías y también porque ha aumentado exponencialmente el desarrollo tecnológico y su aplicación a las tareas. Esto hace que los requerimientos formativos se modifiquen al ritmo de esa aplicación. Luego, no sería casual las revisiones en las modalidades de enseñanza y las tendencias, cada vez más difundidas, a la formación continua.

- (Hartog, 2000; Büchel, 2001) encontraron que la traslación de los requisitos de cualificación para las ocupaciones a una sola variable puede hacer incurrir al investigador en errores de importancia.
- La conversión de valores fijos de requisitos de educación a años de escolarización plantea problemas metodológicos (Sicherman, 1991; Halaby, 1994; Bauer, 1999), incluso no existe un consenso para la conversión de la escala educativa del GED.

4.2.2 Método Estadístico

En este método, el nivel de escolarización requerido para un trabajador que desempeña una determinada ocupación se obtiene de la media del nivel educativo de todos los trabajadores de esa ocupación, de esta manera Clogg y Shockey (1984) definen la sobrecualificación en un trabajador cuando sus años de educación formal superan en una desviación típica la media de los años de la ocupación que desempeña.

Verdugo y Verdugo (1989) retoman este concepto aplicándolo a su trabajo de desajuste educativo e ingresos en los graduados universitarios del Reino Unido, estos autores definen las ocupaciones en una escala de tres dígitos y siguiendo a Clogg y Shockey, se definen a los trabajadores sobre (infra) educados a los que superan (difieren) en una desviación típica la requerida para el puesto que ocupan. Existe una amplia producción científica basada en este método, en los próximos apartados se analizan algunos de estos trabajos.

El caso de Kiker, Santos y Mendes de Oliveira (1997), es especialmente interesante ya que ha propuesto, como alternativa, el uso de la moda en lugar de la media. De esta forma, un trabajador adecuadamente educado será aquel cuyo nivel educativo coincida con el nivel que sea predominante entre los trabajadores de su misma ocupación. Este indicador podría tener problemas de estimación en función del tamaño de la muestra, una solución a esto fue propuesta por los mismos autores en Mendes de Oliveira, Santos y Kiker (2000), donde se incluye en la muestra únicamente a aquellos individuos en los que la moda abarque, como mínimo al 60% de los trabajadores de la ocupación objeto de estudio.

El trabajo de Verdugo y Verdugo, es muy habitualmente citado en la literatura sobre desajuste educativo y al mismo tiempo muy criticado (Leuven y Oosterbeek, 2011). Según Cohn (1992), las críticas versan sobre las diferencias entre sus resultados y los obtenidos por los otros métodos; este autor menciona que, si bien (Duncan y Hoffman, 1981; Rumenberg, 1987 y Hartog y Oosterbeek, 1988) hallan evidencias de un menor rendimiento de los años de sobreeducación, en ningún caso obtienen tasas negativas como Verdugo y Verdugo (1989). Otras críticas que ha recibido el método estadístico son:

- La elección de una desviación típica (en más o en menos) es arbitraria, (Green, 1999; McIntosh y Vignoles, 1999).
- Bajo Madrigal (2003), comenta que “de la misma manera que en el método objetivo, el método estadístico no tiene en cuenta la heterogeneidad de tipos de trabajo existente en una misma categoría ocupacional” (p. 6).
- Algunos autores han observado que la marcada simetría de los niveles de sobre e infra educación hallados con el método estadístico no son otra cosa que las colas de una distribución normal (Blanco, 1997; Hartog, 2000)

Con respecto a las bondades de este método se ha señalado como principal ventaja que requiere de muy poca información ya que basta con conocer el nivel de educación obtenido por el trabajador y su ocupación (Blanco, 1997).

4.2.3 Método Subjetivo

Este método mide el desajuste educativo a través de encuestas y tiene dos modalidades según el tipo de pregunta que se le haga al trabajador, estas variantes son la directa y la indirecta. En la primera se le pregunta al trabajador como se considera respecto de la relación entre su nivel educativo y los requerimientos del puesto de trabajo que ocupa, así el trabajador se autoevaluará como sobre, infra o adecuadamente educado. En la modalidad indirecta, se realiza una comparación del nivel educativo alcanzado por el trabajador y el que este considera como óptimo para desempeñar su trabajo correctamente. De esta manera el desajuste educativo resulta de la diferencia entre los niveles educativos alcanzados y los requeridos.

En referencia a las preguntas formuladas Leuven y Oosterbeek (2011) realizan un análisis que resulta atinado e interesante:

Las mediciones basadas en encuestas a los trabajadores dependen de la formulación de las preguntas sobre los requisitos de escolarización para su puesto de trabajo, las palabras y la manera de preguntar varía de un estudio a otro y en función de eso también varían los resultados (p. 10).

Para ejemplificar estas diferencias los autores refieren trabajos en los que se formulan preguntas de distintas formas, dos enfocadas en los requisitos de contratación y dos enfocadas en los requerimientos para desempeñar el trabajo. Para las dos primeras cita una pregunta del conocido trabajo de Duncan y Hoffman (1981): ¿Qué educación formal se requiere para acceder a un trabajo como el suyo?, esta pregunta también fue utilizada en otros trabajos (véase, por ejemplo, Sicherman, 1991; Sánchez Ollero, 2001; Galassi, 2008). La segunda pregunta enfocada en los requisitos de contratación es: Si alguien aplica hoy para su puesto de trabajo, ¿cree usted que necesita contar con alguna formación profesional, más allá de la educación reglada obligatoria? y si es así, ¿Cuántos años de formación profesional cree usted que podría necesitar? Si bien las dos preguntas se centran en la contratación, también entre ellas existe la diferencia que una se refiere a la educación reglada obligatoria y la segunda a la formación profesional.

Para la modalidad de pregunta centrada en los requisitos para el desempeño, Leuven y Oosterbeek (2011), hacen referencia a (Hartog y Oosterbeek, 1988) donde se interroga: ¿Qué educación cree usted que le brinda la mejor preparación para el trabajo

que desempeña? y luego a (Alba Ramírez, 1993): ¿Qué tipo de educación necesita una persona para realizar correctamente su trabajo?

Más allá de las diferencias en las formas de interrogar (directa o indirecta), en teoría, las respuestas no deberían diferir ni producir variaciones en los resultados. No obstante, las investigaciones no han mostrado esto, en la práctica existe un sesgo en el método directo dado que los trabajadores son generalmente reacios a considerarse a sí mismos infraeducados para su puesto de trabajo, (Sánchez Ollero, 2001). En palabras de Blanco (1997):

Desde un punto de vista individual, tiene mayor carga sentimental aplicarse a uno mismo adjetivos como sobre o infracualificado que definir el puesto de trabajo (...) algunos trabajadores se muestran poco inclinados a calificarse como infracualificados, aunque sus características personales pudieran responder a esta característica (p. 283).

Finalmente, vale decir que una opción al método directo utilizada por algunos autores, consiste en preguntar directamente a los trabajadores si se consideran sobre, infra o adecuadamente educados para desarrollar su trabajo, (véase, por ejemplo, Chevallier, 2003; Verhaest y Omeij, 2006).

Esta metodología ha sido la más utilizada en los trabajos de investigación, entre las ventajas que ostenta se han destacado que en este método la medición del desajuste educativo se refiere específicamente al puesto de trabajo y no a un agregado ocupacional (Hartog y Oosterbeek, 1988; Hartog, 2000) y también que son los

trabajadores quienes mejor pueden conocer los requerimientos de los puestos que ocupan (Büchel, 2001).

Por otro lado, como es el caso del presente trabajo, para los contextos en donde la disponibilidad de datos validos u oficiales es escasa, sea esto por deficiencias en los sistemas oficiales de estadística, por inexistencia de trabajos previos o por cualquier otro motivo, se puede elaborar una base de datos propia para el universo que se pretenda estudiar.

Los críticos de este método mencionan las siguientes cuestiones, la mayoría vinculada a la naturaleza subjetiva del mismo:

- El trabajador puede estar respondiendo sobre los requerimientos en base a una estandarización de lo requerido para su puesto y no específicamente sobre los requerimientos que él mismo necesita para desarrollar las tareas de su puesto de trabajo. En el mismo sentido, el trabajador podría asociar los requerimientos a los estándares dispuestos por el empleador para la contratación. (Dolton y Vignoles, 2000; Hartog, 2000)
- Para el caso de la medición directa, Bajo Madrigal, (2003) realiza una crítica al carácter de categóricas de las respuestas del trabajador, esto haría que no sea posible la medición del desajuste en términos de intensidad sino que esta medición solo sería en términos de extensión, definiendo la primera como la diferencia, en número de años de estudio, entre el nivel adquirido por el trabajador y el requerido por el puesto que ocupa y la segunda (extensión), como el porcentaje de

trabajadores cuyo nivel educativo no es el adecuado para la realización del trabajo del puesto que ocupan.

4.3 Estudios realizados en Europa, Estados Unidos y Pacífico Sur

Cuando los jóvenes que salen del sistema educativo no logran obtener un empleo que esté acorde a sus credenciales de educación se produce lo ya hemos definido como desajuste educativo, en estos casos por sobreeducación. Esta situación contrariaría la teoría económica que postula que los jóvenes, habiendo invertido una cantidad óptima en su educación, obtienen al entrar al mercado laboral un salario que iguala su productividad.

La investigación en economía laboral se ha ocupado de esta cuestión desde hace ya mucho tiempo. En los años setenta, particularmente en los Estados Unidos se realizaron estudios en virtud de la aparición de los primeros síntomas de desajuste, en esos momentos Freeman (1976) en su trabajo *The Overeducated American* afirmaba que los retornos de la educación superior habían disminuido y que esa situación había dado paso a la sobreinversión en educación, la pérdida de conocimientos y a un descenso salarial para los trabajadores con mayor nivel de educación y como consecuencia final se habían generado para los graduados distintas problemáticas en el mercado laboral norteamericano. En definitiva lo que pareciera haber sucedido, es un desplazamiento en los términos del modelo de la competencia (Thurow, 1975), ya que los trabajadores con altos niveles educativos debieron aceptar trabajos para los que estaban sobreeducados desplazando a los menos cualificados a empleos de menor remuneración o incluso al desempleo.

En el ámbito de las economías europeas, en los últimos años del siglo pasado se moderaban las tasas de crecimiento conjuntamente con un importante progreso de la productividad, lo que dio como resultado elevadas tasas de desempleo (Sánchez Ollero, 2001). De manera similar a lo expuesto para el mercado laboral norteamericano, las personas con altos niveles de educación se encontraban a salvo de ese flagelo, también como consecuencia del fenómeno de desplazamiento o bien por la aparición de nuevos puestos de trabajo con requerimientos de personal cualificado en virtud de los avances tecnológicos devenidos del desarrollo de la sociedad de la información. Respecto de esto Sánchez Ollero (2001) señala que:

Los cambios en el mercado de trabajo parecen no ser lo suficientemente rápidos para absorber la oferta de mano de obra cualificada que emana de los sistemas educativos en puestos de trabajo adecuados a su cualificación, luego el credencialismo se ha convertido en el principal argumento para justificar el desajuste en los mercados (p. 116).

Más allá del ámbito geográfico o temporal de los trabajos analizados, los desajustes están relacionados con una ampliación de la oferta de personas con mayor nivel educativo producida por una mejora en los sistemas de educación o por un aumento en la inversión en educación. En el caso de los países de la OCDE, el gasto en educación se incrementó en la década 1990-2000 en un 0,6% de media del PIB, creciendo a un ritmo mayor que su riqueza.

En este apartado se revisan algunos estudios sobre el desajuste educativo para los espacios geográficos de Europa, Estados Unidos y países del sur del Pacífico, ordenados por método empleado y año de realización.

4.3.1 Método Objetivo

- Conen y Huygen (1980); Huijgen, Riesewijk y Conen (1983); Hartog (1986)

Estos son los primeros trabajos en utilizar este método, lo hicieron en Holanda tomando los datos de la clasificación desarrollada por el Departamento Holandés de Estudios Sociales, denominada *Código ARBI*. Esta escala distingue siete niveles centrados en el grado de complejidad de los trabajos, para ello tiene en cuenta: el contenido de las tareas incluidas en un trabajo, los conocimientos del trabajador, la capacidad y el nivel de competencias necesarias para desarrollar correctamente las tareas de vinculadas a ese trabajo. De esta forma, el nivel 1, será para un trabajo muy simple que requiere una formación de pocos días y el nivel 7 corresponderá a un trabajo con base científica. De acuerdo a los análisis realizados en los trabajos citados, los autores encuentran que la estructura de los niveles de empleo presenta una clara polarización para el periodo 1960-1971, mostrando un aumento en la participación de los niveles de empleo más altos (5, 6 y 7), y también de los más bajos (1,2 y 3), acompañada de una fuerte disminución en lo que respecta a la participación del nivel medio (4); este nivel corresponde a los empleos denominados de cuello azul y a los trabajos administrativos de niveles intermedios. En esta misma línea, los autores encuentran “una leve expansión de esta tendencia para el periodo 1971-1977” (Hartog y Oosterbeek, 1988, p. 186). En Hartog (1986) se utiliza la misma escala y para los

misimos años (1971-1977), respecto del desajuste educativo de los trabajadores se hallan resultados idénticos, siendo estos: sobreeducados 25,7%, adecuadamente educados 24,0% e infra educados 19.0%.

- García Montalvo (1995)

Este trabajo utiliza los datos de la Encuesta de Población Activa, EPA (años 1985, 1989 y 1993), aplicando el método objetivo para el análisis de los dos primeros años y el estadístico para comparación en el tercero. La clasificación que efectúa esta encuesta se divide en 99 ocupaciones que siguen la Clasificación Nacional de Ocupaciones y un total de 31 categorías de nivel de educación. Los resultados obtenidos por el autor en referencia a los porcentajes de desajuste educativo son los siguientes:

	Sobreeducados %	Adecuadamente Educados %	Infraeducados %
1985	3,7	65,9	30,4
1989	6,3	62,6	31,1
1993	7,7	64,7	27,6

Fuente: Elaboración propia a partir de García Montalvo (1995)

Se evidencia un aumento sostenido de la sobreeducación, la que se duplica en el periodo estudiado mientras que la infraeducación presenta una disminución de orden moderado en el primer tramo del periodo (1985-1989) incrementándose para la segunda etapa (1989-1993).

El autor también destaca que la edad de los trabajadores aumenta de sobreeducados a infraeducados y estos últimos son, en su mayoría de sexo masculino, siendo a la inversa en los sobreeducados. Respecto de la movilidad funcional, el autor

hace mención a que los trabajadores con menor cualificación son los que cuentan con un mayor porcentaje de contratos de tiempo indeterminado. En la comparación que se menciona más arriba para el año 1993, con el método estadístico, García Montalvo encuentra diferencias importantes para los trabajadores adecuadamente educados, los cuales, medidos con este método llegan al 84,86%, por su parte se da una disminución de los infraeducados hasta el 6,21% y un aumento de los sobrecualificados hasta un 8,94%.

Por último realiza, aplicando un modelo logit multinomial que toma como referencia los trabajadores adecuadamente educados, sobre una muestra de 20.000 individuos de la EPA de 1993, extrae las siguientes conclusiones:

- Los trabajadores de más edad tienen una mayor probabilidad de estar infracualificados.
- Los trabajadores de sexo masculino tienen mayor probabilidad de estar infracualificados que los de sexo femenino.
- A mayor nivel de educación, mayor probabilidad de sobrecualificación.
- No se encuentran explicaciones claras acerca de la relación entre contratos de tiempo indeterminado y mayor nivel de cualificación, como así tampoco acerca de la sobreeducación y la experiencia, solo se observa la primera con datos significativos a partir de los dos años en el mismo puesto de trabajo.

- McGoldrick y Robst (1996a)

En este estudio se realiza un análisis de contraste entre la posibilidad de ajuste entre la cualificación y el puesto de trabajo para el sexo femenino, en mercados laborales de pequeñas dimensiones, la idea rectora del trabajo es la constatación de las teorías expresadas por Frank (1978) acerca de la menor probabilidad de conseguir dicho ajuste por parte de las mujeres casadas, debido a las restricciones de movilidad geográfica de este colectivo.

Para realizar esto, los autores hacen uso de los datos del año 1985 del PSID. Las características de la muestra extraída son: Hombres y mujeres caucásicos, casados de entre 18 y 64 años de edad, al resultar escasa la cantidad de casos incluidos en esta base de datos, se toman también los del *Current Population Survey* (CPS), pero referidos a los códigos de ocupación de la anterior por ser más numerosas la cantidad de ocupaciones en aquella.

Aplicados los tres métodos para medir el desajuste encuentran variaciones sustanciales según se muestran a continuación:

	Sobreeducados %	
	Hombres	Mujeres
Método objetivo (1985)	50,0	50,0
Método estadístico (1985)	15,8	9,3
Método subjetivo (1985)	30,1	31,5

Fuente: Elaboración propia en base a McGoldrick y Robst (1996a)

Finalmente las conclusiones extraídas a partir de estos resultados son:

- Existen sustanciales diferencias según sea la medida aplicada, presentándose resultados contradictorios en la probabilidad de

tener sobreeducación entre los métodos estadístico, para el que los hombres tendrían mayor probabilidad y el objetivo, en el que el resultado es positivo para el sexo femenino.

- Aplicado el método objetivo, los autores no hallan evidencia de una diferencia según género para la probabilidad de tener sobreeducación en mercados pequeños.

- Kiker, Santos y Mendes de Oliveira (1997)

Los autores desarrollan estudios para los años 1985 y 1991, con los datos que brinda para ese periodo la escala de los *Quadros de Pessoal* elaborada por el Ministerio de Trabajo de Portugal. Para el año 1991 se realizó una comparación con los tres métodos mientras que para el año 1985 se tomaron medidas con método objetivo y subjetivo.

La muestra extraída fue de 20.000 individuos para la que se excluyeron los siguientes colectivos: trabajadores del sector agrícola, minero, público, fuerzas armadas, empresas bajo control estatal, nivel gerencial, trabajadores de tiempo parcial y menores de 14 años. El estudio para el año 1991 presenta en sus resultados las diferencias según sexo, a continuación se muestran aquí los obtenidos para la muestra completa para los dos periodos en los métodos aplicados para cada uno.

Año/Metodo	Sobreeducados %			Adecuadamente Educados %			Infraeducados %		
	M.O	M.E	M.S	M.O	M.E	M.S	M.O	M.E	M.S
1985	26,0		18,0	31,0		63,0	43,0		19,0
1991	33,1	9,4	25,5	29,4	85,6	57,5	37,5	5,0	17,0

Fuente: Elaboración propia a partir de Kiker, Santos y Mendes de Oliveira (1997)

Finalmente los autores realizan un análisis del impacto del desajuste en los salarios mediante un modelo econométrico logit multinomial y también realizan una comparación de los resultados del periodo 1985 con los de estudios similares para otros países europeos Hartog y oosterbeek, (1988) para Holanda y Alba Ramírez (1993) para España.

- Lassibile, Navarro, Aguilar y De la O (2001)

Este trabajo realizado para España con datos del Encuesta Socio demográfica del INE del año 1991. La pretensión ha sido estudiar la transición entre el mundo de la educación y el del empleo, la duración del desempleo inmediatamente después de concluir con la etapa educativa y también para esta etapa inicial de la vida laboral, el proceso de ajuste entre educación y empleo.

Los autores definen sobre e infraeducación para este estudio, en función de las cualificaciones mínimas necesarias para acceder al primer empleo. Por su parte, el desajuste queda definido en virtud de las características personales y según el puesto de trabajo.

Del total de 150.000 individuos incluidos en el estudio del que se toman los datos, se excluyen los siguientes colectivos: personas realizando el servicio militar, personas con la doble función de estudiante y trabajador, personas que se encontraban buscando empleo mientras eran aún estudiantes. Finalmente la muestra ascendió a un total de 1.683 individuos, para estos casos se realiza un análisis descriptivo de la composición y la estructura muestral y posteriormente se aplica un modelo logit para analizar cómo se comporta el desempleo en las nuevas incorporaciones al mercado de

trabajo y luego se hace lo propio para el desajuste, pero en este caso reduciendo la muestra a un total de 979 individuos, ya que solo se tomaron los que accedieron a su primer empleo dentro de los primeros 18 meses posteriores a la culminación de sus estudios y se excluyeron, además, los trabajadores eventuales y los que se encontraban bajo el régimen de ayuda familiar. En esta última sub-muestra se le aplica el método objetivo propuesto en Rumberger (1987) obteniéndose los siguientes resultados:

	Sobreeducados %	Adecuadamente Educados %	Infraeducados %
Total	42,15	54,91	2,94
Hombres	37,64	59,41	2,95
Mujeres	47,95	49,64	2,91

Fuente: Elaboración propia a partir de Lasabile y otros (2001)

Estos números resultan tener diferencias sustanciales con otros Beneito, Ferri, Moltó y Uriel (1996) y con García Serrano y Malo (1996), no obstante la justificación a esta diferencia se la presenta en función de la utilización métodos distintos al aplicado método objetivo y también a lo enunciado por Sicherman (1991) acerca de la sobreeducación como una fase transitoria en la vida laboral de los recién incorporados al mercado de empleo.

- Kampelmann y Rycx (2012)

Basado en datos de panel para Bélgica del periodo 1999-2006, el principal objetivo de este trabajo es proporcionar evidencia empírica firme acerca del impacto que tiene la sobre o infraeducación en la productividad de los trabajadores.

El método utilizado es el objetivo a partir de las coincidencias encontradas entre los datos de los requerimientos de los puestos de trabajo y la educación poseída por los

trabajadores. Se ha tomado como el nivel de educación requerida para el puesto de trabajo a los años de educación según la organización en categorías de la clasificación ISCO. En esta escala los niveles de educación están disponibles en siete categorías obtenidas de los datos brindados por los departamentos de recursos humanos de las empresas. Para el estudio, los autores han transformado esos niveles en años de educación siguiendo el siguiente criterio: educación primaria o analfabeto, 6 años de educación; educación secundaria de primer ciclo, 9 años; educación secundaria superior general, 12 años; educación técnica, artística y profesional en secundaria superior, 12 años; educación superior no universitaria de corta duración, 14 años; educación universitaria y no universitaria de larga duración, 16 años y educación de posgrado, 17 años. Bajo estos parámetros un trabajador queda clasificado como sobre o infraeducado si sus años de educación son superiores o inferiores a los requeridos por su ocupación.

Para estimar el impacto del desajuste educativo en la productividad, estiman una ecuación de mínimos cuadrados ordinarios corregida en virtud de las críticas recibidas por su sesgo de heterogeneidad.

El análisis empírico realizado se basa en la utilización de dos grandes conjuntos de datos, ambos realizados por el *Statistics* Bélgica, estos son: el SES, correspondiente a la estructura de salarios y el SBS, correspondiente a la encuesta de negocios. El primero abarca a todas las empresas del país que cuentan en su plantilla con, por lo menos, diez trabajadores y surge de una encuesta que contiene gran cantidad de información referida a la gestión de las empresas: sector de actividad, cantidad de trabajadores, etc. y de los empleados: edad, nivel de educación, sexo, ocupación, etc.; sin embargo, no ofrece información de índole financiera por lo que se ha combinado

con el segundo conjunto de datos que proporciona datos acerca de, por ejemplo, valor añadido o excedente bruto de explotación por trabajador.

Los resultados más destacados que se presentan en el estudio consignan que un mayor nivel de educación tiene un efecto positivo en la productividad de la empresa. También es interesante el dato referido al desajuste educativo, los autores han encontrado que la media de años de sobreeducación, ejerce una influencia positiva y significativa en la productividad y en sentido inverso para la infraeducación. Cuantitativamente el estudio arroja que tras un aumento de una unidad de medida en la media de sobreeducación, la productividad se eleva en un 1,6% mientras que la relación para una unidad de medida en la media de infraeducación, la disminución en la productividad es de 0,9%. Para estimar la relación entre la productividad y el nivel de educación requerido por las empresas para un determinado puesto, los autores combinan la ecuación de mínimos cuadrados ordinarios con la especificación dinámica del sistema GMM ya utilizado por otros autores y encuentran que, cuando la empresa eleva el nivel de educación requerido en un año, al siguiente periodo la productividad de la misma aumenta, en promedio, un 2,4%.

Las conclusiones presentadas en el trabajo son:

- La escolarización les provee a los trabajadores habilidades y capacidades que los hacen más productivos a lo largo de toda su carrera.
- Los trabajadores infraeducados terminan en puestos que requieren menos educación a medida que envejecen a menos que

compensen su menor nivel de productividad a través de la experiencia.

- El resultado neto del efecto de la sobreeducación en la productividad es significativo y positivo.
- Li y Miller (2013)

En este trabajo se realiza un análisis de los efectos sobre los ingresos de la sobreeducación, adecuada educación e infraeducación (ORU, por sus siglas en ingles) en el mercado de trabajo australiano para los posgraduados universitarios; en particular analiza los efectos salariales de la sobreeducación en este colectivo utilizando la especificación para las ORU del modelo propuesto por Vahey (2000). Según los autores, el enfoque elegido ofrece información valiosa sobre el comportamiento del mercado laboral respecto de los individuos con desajuste educativo.

Los datos para el trabajo son extraídos de la *Graduate Destination Surveys* (GDS) para el periodo 1999-2009. Esta base de datos está referida a un censo anual de los graduados universitarios de instituciones educativas de Australia cuyo cuestionario ha sido aplicado, aproximadamente, cuatro meses después de la obtención de la titulación y solo a los que se encuentran trabajando dentro del país. El total de la muestra para ese periodo es de 1.176.250 individuos cubriendo una amplia gama de características de los graduados tales como su empleo y sus características personales, entre otras.

El método aplicado es el objetivo bajo el argumento de que arrojaría mejores resultados que una autoevaluación de los trabajadores. Las ocupaciones informadas por

los trabajadores en las GDS, han sido codificadas de acuerdo al *Australian Standard Classification of Occupations* (ASCO), compuesta por una clasificación de cinco dígitos. La ASCO contiene un diccionario de empleo que asigna a cada ocupación un nivel de habilidades requeridas que se transforman en ocho niveles educativos, luego al cruzarlos con los niveles poseídos por los individuos se pudieron construir los vectores de variables ficticias para el modelo. De acuerdo a lo especificado, el ajuste del modelo es del 0,188 lo que significa que explica solo el 18,8% de los casos, lo que resulta escaso.

Los resultados presentan, de acuerdo a las variables ficticias basadas en el nivel de cualificación alcanzado por el trabajador, utilizando como referencia a los licenciados universitarios con título de grado. Las principales conclusiones halladas son:

- Más del 60% de los graduados tiene algún grado de desajuste educativo frente a su puesto de trabajo.
- Solamente para los que poseen grado de maestría o doctorado se verifica un impacto positivo en las ganancias respecto del grupo de referencia.
- La sobreeducación para un trabajo que requiere licenciatura aporta una prima del 19,9% para los trabajadores con doctorado.
- Los rendimientos marginales en las ganancias disminuyen rápidamente cuando los niveles de sobreeducación son elevados.

- Sharif y Dar-Brodeur (2013)

El trabajo examina, en el mercado laboral de Canadá, el impacto y la incidencia del desajuste educativo en las ganancias desde la perspectiva del género y el lugar de nacimiento realizando una comparación entre los individuos nacidos en el país y los nacidos en el extranjero. Particularmente los autores plantean dos cuestiones:Cuál es la probabilidad de que un individuo se encuentre sobre, infra o adecuadamente educado en función del sexo, el lugar de nacimiento, la duración de su residencia en el país y el manejo del idioma y también, de qué manera interactúan el género y el lugar de nacimiento como determinantes de las penalidades en los salarios de los trabajadores. Respecto de la segunda cuestión, también indaga sobre si existe una diferencia en las penalidades respecto de la antigüedad en la estancia en el país.

Bajo el método objetivo, clasifica a los trabajadores en tres grupos: sobre, infra y adecuadamente educados y los compara con la moda de los niveles de educación requerida para cada ocupación. Utilizan la metodología propuesta por Hartog (2000) a través de la ecuación de salarios de Mincer modificada. Esta se calcula utilizando los datos del censo de 2001 para los hombres y mujeres nacidos en el país, así como para los tres grupos de extranjeros: británicos, asiáticos del sur y chinos, con el fin de obtener datos sobre las variaciones por etnia. Estos cálculos permiten examinar la naturaleza de las diferencias en las sanciones que resulten del desajuste por sexo, lugar de nacimiento y etnia.

A partir de la aplicación de un logit multinomial, se mide la probabilidad de estar sobreeducado tomando como referencia la categoría de educación adecuada. Los autores encuentran que los trabajadores con mayor nivel educativo tienen una mayor

probabilidad de estar sobreeducados que los de referencia. Las conclusiones respecto de las variables explicativas son:

- Para los nacidos en Canadá, las probabilidades de estar afectados por algún desajuste no varían significativamente según el género del trabajador.
- Para los nacidos fuera del país, existe una variación en la probabilidad de estar sobreeducado según su género. Particularmente, las mujeres tienen mayor probabilidad que los hombres de estar sobreeducadas.
- Los hombres nacidos en el extranjero y de corta estancia en el país, tienen un 89% más de probabilidades de ser afectados por el fenómeno de la sobreeducación que los que tienen una larga estancia.
- Respecto del lugar de nacimiento, las penalidades en los salarios son más altas para los extranjeros que para los nativos.
- Entre los nacidos en el extranjero, los autores han encontrado notables diferencias según la etnia y el género en las penalidades en ganancias que siguen la siguiente lógica:
- Para los británicos las diferencias por género, no resultan significativas mientras que si lo son para los nativos del sur de Asia y China.
- El rendimiento de la sobreeducación es más elevada para los hombres del sur de Asia y China que para las mujeres de esos mismos espacios geográficos.

4.3.2 Método Estadístico

- Verdugo y Verdugo (1989)

Este trabajo ha sido de cita obligatoria para el método estadístico y, a la vez, objeto de numerosas críticas por parte de la comunidad científica. Es de destacar que a pesar de las posiciones contrarias, son muchos los estudios que han utilizado el modelo propuesto por estos autores, (véase, por ejemplo, Bucheli y Casacuberta, 2001; Cohn y Kahn, 1995; Groot, 1993 y 1996), también es utilizado en algunos trabajos como método de contraste habiendo aplicado otras medidas de forma conjunta (véase, por ejemplo, Beneito, Ferri, Moltó y Uriel, 1996; García Montalvo, 1995; McGoldrick y Roobst, 1996b).

El trabajo realizado analiza la relación entre el nivel educativo y el salario obtenido, utiliza los datos del Censo de los Estados Unidos de 1980. De este se ha tomado una muestra de 14.596 individuos, exclusivamente de hombres blancos no hispanos y se les aplica el concepto de sobreeducación según lo define Glogg y Shockey (1984): los trabajadores sobreeducados (infra) son los que su educación supera (difiere) en una desviación típica la requerida para el puesto que ocupan.

Verdugo y Verdugo concluyen que los trabajadores sobreeducados alcanzan el 10,9%, lejos del 32,0% obtenido por Rumberger (1987) que utiliza los datos del DOT. Finalmente, respondiendo al objetivo del estudio, los autores concluyen que los trabajadores sobreeducados ganan menos que los adecuadamente educados.

- Groot (1993); Groot (1996)

El autor aplica los mismos procedimientos para ambos estudios, en el primer caso para Holanda y en el segundo para Inglaterra. Analizamos cada uno de estos trabajos separadamente.

En Groot (1993), el autor se plantea como objetivo contrastar la posible sustitución entre la educación formal y la formación adquirida en el puesto de trabajo o la relación de complementariedad que existe entre estos dos tipos de formación y los efectos de eso en el rendimiento salarial de los trabajadores. Esto se lo plantea en el marco de lo enunciado por Thurow (1975) en su teoría de la competencia, en lo referido a la relación entre el nivel educativo y la inversión necesaria en la formación específica para el puesto de trabajo, la cual será menor para los trabajadores sobreeducados por lo que consecuentemente reduciría el gasto social de la sobreeducación, esto siempre que los dos tipos de formación sean considerados sustitutivos (Welch, 1970).

Groot utiliza los datos provistos por el *Brabant Survey* holandés del año 1983, esta base contiene datos de 2587 trabajadores regionales, los cuales sería representativos para todo el país (Hartog, 1986). Del total de los individuos se toman los trabajadores que rondan los 43 años de edad por lo que resulta una submuestra de 1057 casos. Finalmente, empleando el método estadístico, obtiene los siguientes resultados (se presentan también los de Oosterbeek, (1991) en virtud de la comparación realizada por el autor:

	Sobreeducados %	Adecuadamente Educados %	Infraeducados %
Groot (1993)	16,1	67,5	16,3
Oosterbeek (1991)	16,0	62,2	21,8

Fuente: Adaptado de Sánchez Ollero en base a Groot (1993) y Oosterbeek (1991)

Como señala el autor, los resultados obtenidos por el método estadístico muestran simetría respecto del método subjetivo aplicado por Oosterbeek (1991). Si bien el autor no consigue hallar evidencia empírica de sustitución o complementariedad entre sobreeducación y formación específica en la empresa enuncia los siguientes resultados como dignos de ser destacados:

- A mayor educación de los trabajadores, mayor probabilidad de participación en acciones formativas en la empresa.
- Existe una notable mejora en el salario de los trabajadores infraeducados que participan en acciones formativas de la empresa.
- El retorno de los años de educación adecuados son mayores que los de sobreeducación.

Para el trabajo de Groot (1996), realizado para el caso británico, el autor toma una muestra del *British Household Panel Survey (BHPS)* del año 1991, conformada por 2.027 individuos de sexo masculino y 2.099 de sexo femenino. El autor llega a los resultados que se muestran a continuación sin que se evidencien diferencias sustanciales por sexo:

	Sobreeducados %	Adecuadamente Educados %	Infraeducados %
Groot (1996)	11,0	80,0	9,0

Fuente: Adaptado de Sánchez Ollero en base a Groot (1996)

Las conclusiones que se destacan del trabajo en análisis son:

- Existe una mayor frecuencia en la sobreeducación para los trabajadores con las siguientes características:
 - Pertenecientes a grupos étnicos minoritarios.
 - Casados por sobre los solteros.
 - Los de mayor nivel educativo frente a los menos educados.
 - Existe evidencia de una relación inversa entre sobreeducación y experiencia.
 - Existe evidencia de una relación positiva entre la sobreeducación y la improductividad y en el mismo sentido entre dicha improductividad de los sobreeducados y la antigüedad en el puesto de trabajo. Esta antigüedad se explicaría, según el autor, en la escasa oferta de movilidad que reciben estos trabajadores a causa de la improductividad mencionada. Por último, esto sería causa también de un menor salario de este colectivo de trabajadores.
-
- Cohn y Kahn (1995)

En este caso, los autores buscan realizar una réplica de los trabajos de Verdugo y Verdugo (1989), quién utilizó el método estadístico y Sicherman (1991), que hizo lo propio con el método subjetivo, estudiando el efecto de la sobreeducación en el salario de los trabajadores. Para esto aplican estos métodos tomando los datos del año 1985 del *Panel Study of Income Dynamics* (PSID) de los Estados Unidos.

Los resultados obtenidos confirman los estudios replicados en lo que respecta al mejor rendimiento de la tasa de retorno de la educación adecuada frente a la sobreeducación. Asimismo los autores también hallan que, en promedio, las personas con un nivel de educación superior (inferior) a la requerida para su puesto de trabajo, respectivamente, reciben salarios más bajos (más altos) que los trabajadores con niveles similares de educación que ocupan puestos de trabajo adecuados a ese nivel de escolarización. Por último los autores destacan la robustez de los resultados obtenidos para las diferentes definiciones de infra o sobreeducación, como así también para distintas alternativas de ecuaciones de salarios.

En el siguiente cuadro comparativo se presentan los resultados de los estudios citados en los párrafos anteriores:

	Sobreeducados %	Adecuadamente Educados %	Infraeducados %
Cohn y Kahn (1995) datos del PSID año 1985, método estadístico	13,0	75,0	12,0
Verdugo y Verdugo (1989) datos de censo USA 1980, método estadístico	10,9	79,2	9,9
Cohn y Kahn (1995) datos del PSID año 1985, método subjetivo	33,0	47,0	20,0
Sicherman (1991) datos del PSID año 1978, método subjetivo)	40,0	43,0	16,0

Fuente: Elaboración propia a partir de los trabajos citados

Como puede observarse, los resultados obtenidos en los distintos trabajos guardan una sensible coherencia cuando se utiliza el mismo método, asimismo se vuelve a confirmar las diferencias en la obtención de resultados según sea el método aplicado.

- Beneito, Ferri, Moltó y Uriel (1996)

En este trabajo los autores utilizan datos de la *Encuesta de Estructura, Conciencia y Biografía de Clase* (ECBC) realizada en España en el año 1991 y aplicada a un total de 6.632 individuos. Esta encuesta tuvo como finalidad el estudio de la estructura social española para lo que utilizó un cuestionario ya aplicado en varios países como: Alemania, Noruega, Finlandia, Reino Unido, entre otros. A partir de preguntas sobre la formación profesional, incluidas en el cuestionario, puede conocerse el nivel educativo requerido por el puesto de trabajo, el tiempo necesario para el correcto desempeño de las tareas inherentes a dicho puesto y la formación específica recibida por el trabajador. Para este estudio la muestra extraída del total de los individuos incluidos en la ECBC es de 2.046 casos.

Los objetivos del estudio son: el contraste de la hipótesis de temporalidad o permanencia del desajuste educativo de los trabajadores y la complementariedad o sustitucionalidad de la educación reglada por la formación específica, cuestión que daría cuerpo a la hipótesis de la ineficiencia productiva de la sobreeducación, vista en Groot (1993).

De acuerdo al método empleado se asumen dos definiciones para la sobre (infra) educación. Para el método estadístico los autores determinan la sobre o infraeducación en función de los años medios de educación poseídos por los trabajadores para una determinada categoría profesional, mientras que para el método subjetivo, los fenómenos se establecerán por diferencia entre los años de educación del trabajador y los requeridos por el puesto de trabajo que ocupa. En el siguiente cuadro se muestran

los resultados presentados por los autores en función de los distintos métodos aplicados y luego una relación de las conclusiones más importantes halladas en estos trabajos:

	Sobreeducados %	Adecuadamente Educados %	Infraeducados %
Método estadístico	15,2	69,5	15,3
Método subjetivo directo	27,9	61,3	10,8
Método subjetivo indirecto	25,5	58,0	16,5

Fuente: Elaboración propia a partir de Beneito, Ferri, Moltó y Uriel (1996)

Como primera observación cabe destacar la constatación de lo consignado por Hartog (2000) acerca de que la simetría en los valores de sobre e infraeducación corresponde a las colas de una distribución normal cuando se utiliza el método estadístico. Luego los autores dividen la muestra en dos según un trabajador haya recibido formación específica o no. Esta segmentación responde al interés en el análisis de este tipo de formación. A partir de esta escisión de la muestra los investigadores presentan las siguientes conclusiones:

- No se encuentra evidencia de diferencias en el desajuste según edad, sexo o experiencia.
- El tipo de contrato del trabajador no tiene incidencia en el desajuste pero si en la participación o no de las acciones formativas específicas.
- A mayor nivel educativo, mayor participación en las acciones de formación específica.
- A mayor sobreeducación del trabajador menor participación en las acciones de formación específica. Contrariamente los

infraeducados participan en mayor porcentaje de estas acciones formativas.

Finalmente los autores estiman un modelo *switching* endógeno concluyendo que se cumplen las predicciones del efecto positivo de la sobreeducación sobre la tasa de rendimiento salarial y del efecto negativo de la sobreeducación sobre la probabilidad de participación en acciones de formación especializada.

- Bajo Madrigal (2003)

En este trabajo la autora realiza un análisis de los diferentes métodos utilizados en la literatura científica para la medición del desajuste educativo, para luego proponer el contraste de tres hipótesis basadas en la premisa de que La cuantificación del desajuste educativo difiere significativamente con el método de medición utilizado.

Las hipótesis propuestas son:

- **Hipótesis A:** El método estadístico, en sus versiones de media y moda, conduce a estimaciones del desajuste educativo inferiores a las resultantes del resto de los métodos.
- **Hipótesis B:** La versión de la moda del método estadístico conduce a estimaciones mayores del desajuste educativo que la versión de la media.
- **Hipótesis C:** El método subjetivo conduce a una mayor incidencia de la sobreeducación que el método estadístico.

Para el contraste de estas hipótesis, la autora estima el desajuste educativo en el Reino Unido y en España, utilizando para las ocupaciones las clasificaciones del *International Standard Classification of Occupations* (ISCO-88), para el primer país y del *Panel de Hogares de la Unión Europea* (PHOGUE). En ambos casos los datos se refieren al año 1995.

En función de la utilización de las dos versiones del método estadístico, basados en la media y en la moda, existe una diferencia en las categorías de los indicadores para los trabajadores infra y sobreeducados: para la primera versión, un trabajador infra (sobre) educado, será aquel cuyo nivel educativo exceda en menos (más) una desviación típica a la media de educación requerida para el puesto que ocupa, mientras que para la versión basada en la moda, el desajuste será de sobreeducación cuando el trabajador exceda a la moda de la distribución de educación para su puesto de trabajo. Lo mismo pero en inverso sentido para la infraeducación.

Por su parte la variante del método subjetivo solo es aplicada para España debido a limitaciones propias de la base de datos utilizada para el Reino Unido. La autora presenta su modelo como una variante del método como consecuencia de la semántica de las preguntas existentes en el PHOGUE, que difieren de las propuestas en otras fuentes y utilizadas en trabajos previos. En este marco, construye un indicador alternativo al tradicional que prevé una cuarta categoría: Otras situaciones, además de las clásicas de Infra, adecuada y sobreeducado. La categoría agregada se previó para incluir los casos de individuos que mencionan que su nivel de educación no les permite realizar correctamente su trabajo pero si les permitiría el acceso a uno más cualificado.

Para la elaboración de la muestra se ha aplicado una serie de filtros quedando los individuos que cumplan con las siguientes características: hombres de 16-64 años y mujeres de 16-59, que estén trabajando bajo relación de dependencia en un empleo no transitorio al momento de la aplicación de la encuesta, exceptuando a las fuerzas armadas, el sector agro-ganadero y a los trabajadores familiares, solo para el caso de España. Por último solo se han considerado ocupaciones que, en la muestra, contengan un mínimo de 30 trabajadores. Luego de aplicados los filtros la muestra resultante fue de 3.641 casos para el Reino Unido y 3.857 para España.

Los resultados obtenidos se presentan en el siguiente cuadro:

	Sobreeducación %		No desajuste %		Infraeducación %		Otras situaciones %	
	Esp.	R.U	Esp.	R.U	Esp.	R.U	Esp.	R.U
Estadístico media	16,5	13,1	76,5	69,6	7,0	17,4	-	-
Estadístico moda	22,8	35,7	68,8	38,9	8,4	25,4	-	-
Variante subjetivo	34,7	-	23,4	-	22,3	-	19,6	-

Fuente: Elaboración propia en base a Bajo Madrigal (2003).

Entre las conclusiones presentadas en el trabajo analizado se destacan:

- Los test de McNemar y de Cochran para comparar las medias entre los métodos han resultado significativos para ambos países.
- Se verifica la hipótesis general toda vez que la aplicación de diferentes métodos muestra resultados diferentes.
- Se verifica, para el caso de España, que la aplicación del método estadístico, en sus versiones de media y moda, arroja resultados de menor cuantía que el método subjetivo.

- El método subjetivo arroja el mayor porcentaje para la medida de sobreeducación.
- Murillo, Rahona López y Salinas Jiménez (2011)

Las autoras examinan en este trabajo los efectos del desajuste educativo sobre los salarios en el mercado español de mediados de los noventa. Sus objetivos son: analizar el grado de coincidencia entre la educación y el empleo, su evolución desde mediados de los años noventa y el estudio de los efectos del desajuste educativo sobre los ingresos individuales en el mercado de trabajo español.

Los datos utilizados en este estudio provienen de la Encuesta de Estructura Salarial (EES), en sus olas de los años 1995, 2002 y 2005, realizadas por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Esta base de datos, brinda cada cuatro años información sobre la estructura y la distribución de los salarios. La virtud de esta base de datos es la disponibilidad de micro datos emparejados entre empleadores y trabajadores. Las EES incluyen información detallada sobre las empresas de más de diez trabajadores clasificadas por sectores y relacionada con su tamaño, tipo de convenio colectivo de trabajo al que se encuentra suscrita, entre otros datos de importancia. Respecto de los trabajadores, ofrece datos de: edad, género, nivel de educación, antigüedad en la empresa, ocupación, tipo de contrato, entre otros. Las autoras han aplicado una serie de filtros para una adecuada comparación transversal de resultados, en virtud de la incorporación de nuevas características en ediciones sucesivas; en este marco, la muestra resultó incluir a los asalariados de ambos sexos, con edades de entre 16 y 65 años que trabajan en empresas de 10 trabajadores o más excluyendo las áreas de educación, salud y otras actividades sociales.

El método utilizado es el estadístico basado en la Moda. Los salarios se calculan al mes de octubre como bruto por hora trabajada, los años de escolarización se toman en función del nivel máximo alcanzado por el trabajador según los años necesarios de educación por niveles de estudio y, por último, la experiencia se calcula como es habitual en la literatura precedente: edad - años de escolaridad - 6.

Para el estudio de la evolución de los rendimientos de la educación se ha utilizado la ecuación de salarios de Mincer (1974), en segundo término se estimaron ecuaciones de las especificaciones ORU para determinar los efectos del desajuste sobre los salarios. Las autoras mencionan esta estimación conjunta de ecuación de Mincer y especificaciones ORU como una contribución de interés por brindar una visión amplia de los retornos de la educación. Los resultados dan cuenta de la existencia de sobreeducación en el mercado laboral español con un descenso en el periodo bajo estudio. Se verifica, en ese periodo un nivel de desajuste de entre el 55 y 60 por ciento de los trabajadores, existiendo con mayor frecuencia la sobreeducación que la infraeducación. Por otro lado las estimaciones ORU mostraron que la sobreeducación implica una penalidad sobre los salarios superior al 3% en los últimos años del periodo estudiado. Desde la perspectiva política, las autoras consignan que existe una ineficiencia en la asignación de recursos educativos en virtud de los resultados hallados.

- García Pozo, Campos Soria, Sánchez Ollero y Marchante (2011)

En este trabajo se estiman los rendimientos del capital humano en la hostelería española utilizando una versión ampliada de la ecuación de salarios de Mincer (1974) y se cuantifican las diferencias salariales de las principales regiones turísticas a partir de la descomposición salarial de Oaxaca y Ramson (1994). En este contexto, el objetivo

perseguido por los autores es aportar nuevas evidencias sobre la heterogeneidad existente entre las principales regiones turísticas españolas y su influencia en las condiciones de trabajo y empleo.

Se aplica el método estadístico y utilizan la descomposición de la diferencia salarial propuesta por Oaxaca (1973) y Blinder (1973) con el objetivo de cuantificar qué parte de la diferencia salarial regional tiene su origen en las diferencias en las características observadas y qué parte es debida a la diferencia en los rendimientos de dichas características en la hostelería. Respecto de la metodología estadístico-matemática, los autores realizan una ampliación de la ecuación de salarios de Mincer (1974) y aplican la descomposición mencionada, esto es explicado extensamente en el trabajo analizado. La variable dependiente es el salario real bruto por hora en logaritmos, mientras que las variables explicativas representan a las características del trabajador y también del puesto de trabajo. Entre las primeras se encuentran: los años medios de educación, la experiencia previa, y la antigüedad en la empresa y una variable ficticia para el género del trabajador. En relación a las características del puesto de trabajo se han considerado variables ficticias de control para el tipo de contrato, el tamaño del establecimiento y la educación formal del trabajador en relación a los requerimientos del puesto de trabajo. La información utilizada procede de la Encuesta de Estructura Salarial de 2006 (EES-2006).

Los resultados de este trabajo consignan que el porcentaje de trabajadores sobreeducados, oscila entre el 12% de Canarias y el 22% de Madrid siendo además que, los mayores porcentajes de trabajadores infraeducados se observan en ambos archipiélagos (alrededor del 33%); en cambio, los menores se observan en Cataluña (15%) y en la Comunidad Valenciana (16%). Destaca entre los resultados del análisis

descriptivo que la mayor diferencia entre los salarios percibidos en la hostelería y en otros servicios privados se observa en Madrid: en la hostelería es un 40,1% inferior.

Respecto de los resultados de las estimaciones los autores hallan que los rendimientos de la educación, son inferiores en la hostelería en comparación con los restantes sectores de servicios y que además se observan diferencias regionales que fluctúan entre el 5,5% de Canarias y el 1,8% de la Comunidad Valenciana.

En el apartado de conclusiones se destacan las siguientes:

- Los rendimientos de la educación son inferiores en la hostelería en comparación con los restantes sectores de servicios en todas las regiones analizadas; igual que los rendimientos estimados para la experiencia previa y para la antigüedad en la empresa
 - La diferencia salarial por razón de género es una realidad en todas las regiones.
 - Existe un efecto positivo en el salario asociado a la estabilidad en el tipo de contrato laboral y al tamaño del establecimiento.
-
- Iriondo y Pérez Amaral (2013)

Este trabajo analiza el efecto de desajuste educativo sobre los salarios a partir de datos de panel de los trabajadores en los principales países de la zona euro para el periodo 2006-2009. Esto lo hace Utilizando un estimador consistente que permite abordar los dos problemas econométricos habituales en la literatura empírica: el error de sesgo y la medición de la variable omitida. Los autores resumen las principales

contribuciones del trabajo de la siguiente forma: 1) el uso de un consistente estimador para abordar los problemas de sesgo y la omisión de la medición de la variable omitida, 2) el uso de una nueva base de datos, las estadísticas de la Unión Europea sobre la Renta y las Condiciones de vida (EU-SILC, EUROSTAT), que cubre una amplia gama de países pertenecientes a la zona euro, y 3) el desarrollo de una interpretación que concilie las afirmaciones de la teoría de la competencia (Thurow, 1975) y la teoría del capital humano (Becker, 1964), en relación con el efecto del desajuste educativo sobre los salarios.

Respecto de la base de datos utilizada, la EUROSTAT (UE-SILC), es una encuesta anual que proporciona información armonizada sobre los ingresos, la situación del empleo y las condiciones de vida de la población de la UE. En este artículo se analiza la base de datos longitudinal del periodo 2006-2009. La muestra seleccionada corresponde a los países cubiertos por el archivo longitudinal (Austria, Bélgica, España, Finlandia, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Portugal y los Países Bajos), esto da un total de 143.652 observaciones para 66.538 individuos. Por su parte, para las estimaciones de ecuaciones de salarios se han utilizado las variables: educación, género, experiencia laboral, estado civil y discapacidad.

Respecto del método para el análisis, el estudio utiliza el método estadístico para la construcción de dos indicadores de desajuste educativo mediante el cálculo de la media y la moda de la educación requerida en cada ocupación. En este marco, sigue el método propuesto por Verdugo y Verdugo (1989) para definir el nivel de educación requerido para un trabajo utilizando la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-88) de dos dígitos, si bien también se aplica en este estudio el procedimiento propuesto por Kiker y otros (1997) para la elaboración de un segundo

indicador, en el trabajo solo se muestran los resultados obtenidos tomando la media como índice; esto es, en virtud de la similitud entre los resultados de un método y otro. Para las estimaciones, este trabajo comienza a partir de las dos especificaciones clásicas de ecuaciones de salarios utilizados en la literatura sobre desajuste educativo (Hoffman, 1981; Verdugo y Verdugo, 1989). Así, se descomponen los años de educación poseídos en los años de escolarización requeridos para realizar un trabajo, los años de sobreeducación y los años de infraeducación.

Las principales conclusiones del trabajo se describen a continuación:

- Durante el período 2006-2009 el retorno de la educación alcanzada se ha mantenido estable o incluso mostró un aumento moderado.
- Se ha verificado que los salarios dependen, principalmente, de los requerimientos educativos del puesto de trabajo, y el retorno de un año adicional de escolarización sobre el nivel de educación requerido para el trabajo es muy pequeño. Por otra parte, los salarios de las personas infraeducadas son ligeramente inferiores a los de los trabajadores de la misma ocupación que se encuentran adecuadamente educados para el puesto de trabajo que ocupan.
- Los salarios de las personas menores de 35 años dependen en gran medida del nivel de escolaridad alcanzado independientemente del puesto de trabajo que ocupen, esto sería consistente con la teoría del capital humano, mientras que los de personas mayores de 35 años dependen principalmente de los

requisitos educativos de empleo, lo que estaría en consonancia con la teoría de la competencia.

- Nieto y Ramos (2013)

Este trabajo presenta un doble objetivo: en primer lugar, caracterizar a los trabajadores que participan en las actividades de aprendizaje no formal para comprobar la relación entre la incorrecta adecuación de las cualificaciones, en particular respecto de la sobreeducación y su participación en este tipo de actividades y, en segundo lugar, proporcionar evidencia de la rentabilidad del aprendizaje en los adultos jóvenes y analizar si esta participación les permite superar, en parte la penalización salarial derivada de una falta de adecuación entre su educación y la requerida para su ocupación actual. El análisis se llevó a cabo utilizando los micro-datos de la muestra española del 2007 de la Encuesta de Educación de Adultos (EEA) la cual proporciona información detallada sobre la educación a lo largo de la vida de la población adulta.

Respecto de la base de datos utilizada, el artículo explica que el objetivo principal de la EEA es el estudio de la formación continua, es decir, aquellas actividades de formación y aprendizaje que la población adulta realiza con el objetivo de mejorar o ampliar sus conocimientos, habilidades y competencias, desde una perspectiva personal, cívica, social o relacionada con el trabajo. Los autores consignan que para este trabajo han utilizado el conjunto de datos de la muestra española del 2007 AES (Encuesta Sobre la Participación de la Población Adulta en las Actividades de Aprendizaje (EADA) realizada por el Instituto Nacional de Estadística español (INE). Para el análisis se consideraron dos muestras: la primera, compuesta por las personas ocupadas en el año 2007; y la segunda por los ocupados en 2006. Desechados los individuos con

observaciones faltantes, la primera muestra, en relación a 2007, incluyó 11.748 personas, mientras que la segunda, correspondiente a 2006, totalizó 12.558 casos. Las variables que se utilizan en la base de datos se relacionan con las características personales: ingresos mensuales, el género, la nacionalidad, los años de educación, la ocupación, la actividad económica, la experiencia potencial, el tipo de contrato, la antigüedad, el número de miembros del hogar, actividades de educación no formal, etc.; mientras que los datos del empleo son relacionados al tamaño de la empresa, la densidad de población de la región, entre otras.

El método aplicado es el estadístico basado en la media y la moda, utilizando la clasificación de empleos del CIUO. Los resultados obtenidos varían de acuerdo al estadístico utilizado: Para 2007 y utilizando la media, los infraeducados representan el 21% del número total de trabajadores, mientras que casi el 20% son sobreeducados; sin embargo, utilizando el método basado en la moda, el desajuste es mayor: infraeducados, 32%, sobreeducados, siendo similares los resultados para el año 2006. Más allá de haber aplicado los dos estadísticos, los autores solo se centran en los que resultan de la moda.

De acuerdo al análisis realizado, se halla evidencia de que hay una mayor proporción de trabajadores sobreeducados frente a los adecuadamente educados que participan en actividades de educación no formal. Al analizar el efecto de estas actividades en los salarios de los diferentes tipos de los trabajadores, se encontró que sólo los sobreeducados que han participado en actividades de educación reciben una prima salarial, por lo que se concluye que este tipo de formación permite a los trabajadores sobreeducados superar, aunque sea en parte, la penalización salarial

resultante de la falta de correspondencia entre el nivel de educación poseído y el requerido por el puesto de trabajo.

- Salinas Jiménez, Rahona López y Murillo Huertas (2013)

Este artículo tiene como objetivo analizar las diferencias salariales por género en el mercado laboral de España, teniendo en cuenta los niveles de educación alcanzado y mediante el análisis del modo en que el desajuste educativo afecta la brecha salarial de género. Para cumplir el objetivo mencionado, las autoras se plantean tres preguntas de investigación: 1) ¿El desajuste educativo contribuye a determinar los salarios?, 2) ¿Está la brecha salarial de género en España explicada por las diferencias de género respecto de las características productivas o por diferentes rendimientos asociados a tales características? y 3) ¿Los factores que explican la brecha salarial de género, difieren en función del desajuste educativo de los trabajadores?

Con el fin de responder a la pregunta 1, estiman los retornos de la educación, en primer término, para los años de escolarización siguiendo el marco teórico propuesto por Mincer (1974) y luego para estimar las especificaciones ORU siguiendo a Duncan y Hoffman (1981). Para dar respuesta a la segunda cuestión, siguen la descomposición propuesta por Blinder (1973) y Oaxaca (1973), lo que les permite explicar la brecha salarial por género y también las diferencias por características productivas entre géneros. Por último, la pregunta 3 se aborda a partir del análisis de las diferencias de los rendimientos salariales por género según si los trabajadores presentan desajuste educativo o no.

De forma similar que en otros artículos analizados la base de datos utilizada corresponde a la Encuesta Española de Salarios (EES) realizada por el INE, en este caso para la onda del año 2006. La muestra utilizada incluye a trabajadores de entre 16 y 65 años y suma un total de 118.996 hombres y 69.519 mujeres. En el mismo sentido se reitera la forma de medir la experiencia potencial, los ingresos y los años de escolarización. En este caso el método utilizado es el estadístico con base en la moda y las ocupaciones se toman de la Clasificación Nacional de Ocupaciones en su edición del 1994.

Los resultados hallados para el desajuste educativo desagregado por género son:

	Hombres %	Mujeres %
Sobreeducados	37,38	34,61
Adecuadamente educados	41,37	47,05
Infraeducados	21,25	18,34

Fuente: Elaboración propia a partir de Salinas Jiménez y otros (2013)

También se verifica que los salarios son más elevados para los hombres que para las mujeres. Respecto de las diferencias en salarios según la situación del desajuste, las autoras hallan que entre los adecuadamente educados las mujeres ganan el 83,7% del salario de los hombres y que entre los infraeducados esta proporción no llega al 70%.

Por su parte las principales conclusiones del trabajo son:

- Conforme los niveles de educación aumentan en España, las mujeres tienen acceso a mejores empleos, sin embargo las diferencias por género en el mercado laboral persisten en el tiempo.

- En la muestra analizada, cerca del 50% de los individuos muestran algún signo de desajuste educativo.
- Las mujeres consiguen un mejor rendimiento de los años de educación que los hombres, excepto en el colectivo de los sobreeducados.
- Los ingresos de las mujeres en España llegan al 80% de los de los hombres, esto se agrava cuando existe desajuste educativo.

4.3.3 Método Subjetivo

- Duncan y Hoffman (1981)

Este trabajo ha sido pionero entre los estudios del desajuste educativo; con el tiempo se ha convertido en cita obligada por parte de numerosos autores que ha utilizado modelo adaptado de la Teoría del Capital Humano.

Para estos autores el problema del desajuste educativo contiene un doble horizonte temporal en virtud de que el nivel educativo de los trabajadores está en constante evolución y el mercado laboral no tiene la capacidad de incorporarlos. A partir del modelo de competencia por los puestos de trabajo (Thurow, 1975), los autores manifiestan que el aumento de cualificación de los trabajadores no repercutirá positivamente en su productividad si es que depende del puesto de trabajo en lugar de sí mismos, por lo tanto, la sobreeducación no tendrá su correlato de retribución ni para el trabajador ni para la empresa, en forma de salario para el primero ni de productividad para la segunda, convirtiéndose así en un problema permanente o de largo plazo. En lo referido al problema de corto plazo, si la reducción del salario relativo de los trabajadores con altos niveles de educación, anima a las empresas a modificar sus

sistemas productivos de manera que se optimice la contribución de estos al esfuerzo productivo; el fenómeno de la sobreeducación sería temporal como un proceso de reajuste de la mano de obra.

Los datos utilizados para el estudio son tomados del PSID del año 1976, realizando una división de la muestra por raza y sexo obteniendo los siguientes resultados:

	Media %	Hombres %		Mujeres %	
		Blancos	Negros	Blancas	Negras
Sobreeducados	42,0	41,7	48,5	41,3	42,7
Adecuadamente educados	46,1	44,7	39,4	49,5	46,4
Infraeducados	11,9	13,6	12,1	9,2	10,9

Fuente: Elaboración propia a partir de Duncan y Hoffman (1981)

Las principales conclusiones del trabajo que señalan los autores son:

- Ante la existencia de credencialismo en el mercado laboral, hay una mayor exigencia en el nivel educativo a las personas de raza negra.
- Esa exigencia en la media general es mayor hacia el sexo femenino.
- No hay evidencia de que la experiencia funcione como sustituta de la educación al momento de la contratación del trabajador.

- Rumberger (1987)

En este trabajo el autor analiza el impacto de la sobreeducación en la productividad de los trabajadores y las ganancias percibidas por estos. Desde la perspectiva de su modelo existe, por un lado, una relación entre el nivel de educación del trabajador y su productividad y por otro, entre esa productividad y la ganancia que percibe a través del salario.

Para el desarrollo del estudio utiliza el método subjetivo extrayendo datos de dos encuestas, según sea el periodo a analizar. De este modo, para el periodo 1969 utiliza el *Survey of Working Conditions* (SWC), mientras que para los años 1973 y 1977 toma datos del *Quality of Employments Survey* (QES). Con la intención de realizar una contrastación con el modelo objetivo para el año 1973, toma los datos para las ocupaciones del DOT del año 1965. En el siguiente cuadro, se muestran los resultados comparados por método aplicado para el año 1973. Como se observa, el autor incorpora una gradación para la sobre/infra educación, considerando con una fuerte sobre/infra educación a los que posean 3 años o más por encima o por debajo del nivel educativo requerido para el puesto, en la misma línea, la sobre/infra educación será moderada si el trabajador posee entre 1 y 3 años en más o en menos de la educación que el puesto requiere y estará adecuadamente educado si su nivel educativo está entre medio año por encima o por debajo de lo requerido. Este sistema luego fue tomado para estudios posteriores (véase, por ejemplo, Marchante, Ortega y Sánchez, 2001; Sánchez Ollero, 2001; Sloane, Battu y Seaman, 1996). A continuación un resumen de los datos obtenidos por Rumberger (1987):

		Método Subjetivo (%)		Método Objetivo (%)	
		Por gradas	Sumas	Por gradas	Sumas
Fuerte (3 años o más)	Infraeducados	6	19	7	19
Moderada (1 a 3 años)		13		12	
Adecuadamente educado (de -0,5 a + 0,5 años)		54	54	24	24
Moderada (1 a 3 años)	Sobreeducados	16	27	40	57
Fuerte (3 años o más)		11		17	

Fuente: Elaboración propia a partir de Rumberger (1987)

De la misma forma que ya se ha podido observar en otros estudios analizados en este mismo capítulo, la utilización de distintos métodos arroja sensibles diferencias en algunos resultados. En este caso, existe un descenso de 30 puntos porcentuales al pasar del método subjetivo al objetivo en el total de trabajadores adecuadamente educados: 54% contra 24% en el objetivo y una escalada de igual proporción pero inverso sentido en los sobreeducados: 27% contra 57% en el objetivo. No obstante al aplicar el experimento a los tres periodos con el mismo método, Rumberger no encuentra diferencias sustanciales, ya que sus resultados para trabajadores sobreeducados son de 32% para 1969 y 1977 y, como se ve en el cuadro, 27% para 1973, año comparado con el método objetivo.

Esta situación estaría corroborando lo expresado en la descripción de las falencias del método objetivo, que si bien posee bondades para la medición de la sobreeducación, cuando existe distancia temporal entre la confección de la escala de las ocupaciones y la medición del fenómeno, puede traer problemas a la hora de recoger los resultados, como es el caso de este trabajo, en el que la medición se realiza en para 1973 y el DOT corresponde a perfiles curriculares de 1965.

- Hersch (1991)

El objetivo de Hersch en este trabajo ha sido el de realizar un análisis acerca de la satisfacción de los trabajadores sobreeducados con su puesto de trabajo. Esta temática ha sido analizada por varios autores por ser una de las consecuencias posibles del desajuste educativo (véase, por ejemplo, Battu, Belfield y Sloane, 1999; Fabra y Camisón, 2008; Tsang, Rumberger y Levín, 1991). En el siguiente cuadro presentamos los resultados del estudio en lo que concierne a la relación del nivel educativo de los trabajadores y los requerimientos de sus puestos de trabajo según el sexo del individuo:

	Sobreeducados %	Adecuadamente Educados %	Infraeducados %
Hombres	53,8	32,2	14,0
Mujeres	45,6	33,4	21,0
Total	51,0	32,6	16,4

Fuente: Elaboración propia a partir de Hersch (1991)

- Sicherman (1991)

Las aportaciones de este autor referidas a la teoría de movilidad laboral y funcional han sido de una extensa aplicación en la literatura. Para este trabajo, Sicherman utiliza los datos del PDSI, descrita en trabajos ya presentados, para analizar la movilidad laboral en los periodos 1976-1977 y 1978-1979. En el siguiente cuadro se exponen los principales resultados del trabajo del trabajo, estos muestran detalladamente lo analizado sobre la relación del desajuste con la experiencia, la educación formal y la escolarización además de la experiencia.

	Sobreeducados %	Adecuadamente Educados %	Infraeducados %
Desajuste en % de la muestra	40,0	43,0	16,0
Tiempo de desajuste (años)	4,15	-	2,49
Formación continua (años)	1,42	1,64	2,18
Experiencia (años)	14,04	15,09	22,02
Antigüedad (años)	5,97	7,69	11,14
Escolarización (años)	12,59	12,4	10,27

Fuente: Elaboración propia a partir de Sicherman (1991)

Las principales observaciones surgidas de este cuadro son:

- Los trabajadores sobreeducados presentan:
- Menor experiencia frente a los infraeducados
- Menor participación en las acciones de formación específica frente a los infraeducados, los cuales ostentan una mayor formación continua.
- Si se observa el dato comparado de antigüedad se infiere que estos trabajadores permanecen en el puesto menos tiempo que los infraeducados, lo que indica una tasa de movilidad mayor para el fenómeno de sobreeducación.
- Alba Ramírez (1993)

Este trabajo, el primero para España en analizar el fenómeno de la sobreeducación en ese país, es sumamente completo y ha trascendido en el tiempo en la literatura científica sobre esta temática. El autor se plantea tres objetivos: 1) el análisis de la relación entre el desajuste educativo, la educación y la experiencia laboral, 2) la

cuantificación del impacto del desajuste en los retornos de la educación y 3) el análisis de la movilidad como forma de búsqueda del ajuste por parte de los trabajadores.

Utilizando una muestra de 11.597 individuos de un total de 20.000 contenidos en la Encuesta de Condiciones de Vida y Trabajo (ECVT), aquellos son los que han respondido a las preguntas: ¿Qué tipo de educación necesita una persona para realizar correctamente su trabajo? y Considerando el trabajo que usted realiza, ¿cuánto tiempo necesitaría una persona que comience con la educación requerida para realizarlo correctamente? Se reproducen a continuación los resultados sobre desajuste hallados por el autor y luego las conclusiones más relevantes del estudio:

	Sobreeducados %	Adecuadamente Educados %	Infraeducados %
Alba Ramírez (1993)	23,0	60,0	17,0

Fuente: Elaboración propia a partir de Alba Ramírez (1993)

Según Alba Ramírez, el perfil del trabajador sobreeducado es: joven, de escasa experiencia y con poca antigüedad en el puesto de trabajo. Esta situación, de acuerdo al autor, respondería a que los nuevos trabajadores con alto nivel de formación, se incorporan al mercado laboral en puestos de trabajo que requieren una menor formación que la que poseen, esto sería una situación transitoria, ya que, conforme adquieren experiencia pueden moverse a otros puestos en busca de un mejor ajuste entre su nivel de educación y los requerimientos del puesto a ocupar. Esto estaría en consonancia con las teorías de la movilidad ocupacional (Rosen, 1972; Sicherman y Galor, 1990).

En este estudio se aplica un modelo econométrico logit multinomial en el que la variable dependiente tiene las posibilidades de sobreeducado, adecuadamente educado e infraeducado. A través de estos cálculos define los perfiles de los trabajadores

sobreeducados como: preferentemente mujeres jóvenes con poca experiencia y antigüedad y con poca definición en lo referido a los puestos de trabajo. Otras conclusiones obtenidas por Alba Ramírez son:

- Los trabajadores infraeducados son, en su mayoría hombres y poseen más experiencia en su trabajo que los sobreeducados.
- Los trabajadores que poseen sobreeducación perciben un menor salario que los que, con su mismo nivel educativo, están adecuadamente educados para el puesto que ocupan y a su vez su salario es mayor que el de los trabajadores que ocupan su mismo puesto y que están adecuadamente educados para el mismo.
- Los trabajadores infraeducados perciben un salario menor que los que ocupan un puesto similar pero que están adecuadamente educados para el mismo y un salario mayor que los trabajadores que tienen su mismo nivel de educación y que están adecuadamente educados para el puesto que ocupan.
- Tienen mayor probabilidad de estar sobreeducados los trabajadores con menos edad.
- Los trabajadores sobreeducados tienen más movilidad, tanto laboral como funcional que los infraeducados y los adecuadamente educados.

- Robst (1995)

El objetivo de este trabajo es analizar la relación entre la calidad del establecimiento educativo al que asistió el trabajador y la sobreeducación. El autor supone que cuanto menor sea la calidad del establecimiento, menor será el capital humano conseguido por año de escolarización.

Los datos utilizados corresponden a una muestra de 341 trabajadores que han permanecido en el *Panel Study of Income Dynamics* (PSID) durante los años 1976, 1978 y 1985. Las características de los individuos son: Hombres blancos de entre 18 y 64 años y que sea principal sostén de familia, los resultados obtenidos se presentan a continuación:

	Sobreeducados %	Adecuadamente Educados %	Infraeducados %
Robst (1995)	43,7	45,7	10,6

Fuente: Adaptado de Sánchez Ollero (2001), en base a Robst (1995)

El autor concluye que, con los datos de los que dispone, de existe una relación negativa entre la calidad del establecimiento educativo y la probabilidad de estar sobreeducado.

- García Serrano y Malo (1996)

Al igual que Beneito y otros (1996), este trabajo utiliza los datos de la ECBC. Los autores mencionan como las principales bondades de esta encuesta para el análisis que se pretende realizar, que permite analizar el ensamble de los trabajadores a los puestos en función de sus estudios, su formación y sus cualificaciones y además facilita también analizar el modo en que los trabajadores que se encuentran en situaciones de

infra o sobreeducación, pueden mejorar ese ensamble a través de la movilidad laboral entre distintas empresas. Esta encuesta es aplicada también a trabajadores en situación de desempleo por lo que la medición del desajuste puede hacerse sobre este colectivo sumándolo al realizado sobre los trabajadores en situación de empleo.

Los modelos aplicados son distintos para cada análisis: para el primer caso los autores optan por un logit multinomial mientras que para el segundo por un log-logístico. Los autores trabajan con dos muestras para evitar los posibles sesgos: la muestra 1 contiene a 2.243 casos entre trabajadores con empleo y desocupados y la muestra 2 se compone de 1.894 individuos no desocupados. A pesar de esta separación los resultados mantienen coherencia entre las muestras. Por último, para el estudio de la antigüedad en el empleo trabajaron solamente con la muestra que incluía desempleados, por considerar que para el análisis de ese fenómeno revestía importancia la inclusión de los parados. En este marco las principales conclusiones obtenidas fueron:

- Los porcentuales del desajuste de acuerdo a los resultados son: sobreeducados 29,6%, adecuadamente educados 41,7% e infraeducados 28,7%. Estos resultados no presentan mayores diferencias entre las dos muestras medidas.
- El perfil del trabajador sobreeducado es: mujer joven con poca experiencia ocupando puestos de trabajo de baja cualificación que tiene conciencia de su situación de sobreeducación sin necesidad de formación específica y con contrato no indefinido.

- De los resultados surge la situación que cuanto mayor es el nivel de estudios requeridos para el puesto de trabajo, mayor es el tiempo necesario para realizarlo correctamente.
- Al aplicar el modelo logit multinomial el perfil del trabajador infraeducado sería preferentemente de sexo masculino con bajo nivel de estudios formales, que requieren un elevado tiempo de formación específica y se encuentran empleados en grandes compañías.
- La estimación a través del modelo log-logístico muestra que el fenómeno de desajuste presenta características de permanente.

Por último, los autores señalan, en concordancia con los resultados obtenidos en otros trabajos (Duncan y Hoffman, 1981; Hartog y Oosterbeek, 1988; Rumberger, 1987; Sicherman, 1991), que el fenómeno de la sobreeducación es un problema que afecta a los individuos, a las empresas y al estado.

- Sloane, Battu y Seaman (1996)

La relevancia de este trabajo consiste en ser el primero en analizar la sobreeducación para el Reino Unido. El estudio aborda la relación entre la educación formal, la experiencia y otras formas de capital humano en los trabajadores con niveles de desajuste educativo.

Con datos extraídos del *Social Change and Economic Life Initiative* (SCELI), utilizados en virtud de ser, según los autores, el único que dispone de los registros

necesarios para la medición del fenómeno del desajuste educativo, se aplica un modelo logit multinomial obteniendo los siguientes resultados:

	Sobreeducados %	Adecuadamente Educados %	Infraeducados %
Sloane y otros (1996)	30,0	53,0	17,0

Fuente: Elaboración propia a partir de Sloane, Battu y Seaman (1996)

Estos autores concluyen que la variable experiencia cobra un valor de importancia al mostrar que los trabajadores infraeducados tienen más experiencia, habilidad y antigüedad en el puesto de trabajo que los sobreeducados, además, según sus resultados, la mujer que dedica tiempo completo al trabajo tiene mayores probabilidades de presentar infraeducación.

- Dolton y Vignoles (2000)

En este trabajo se analiza el desajuste educativo de los graduados universitarios, cuantificándolo y analizando sus consecuencias. Para su realización los autores toman datos de la *National Survey Graduates and Diplomates of 1980* del Reino Unido, extrayendo una muestra de 4.551 casos de los que se cuenta con el historial académico y laboral por un periodo de seis años, todos ellos licenciados ya que previamente se habían descartado los casos con nivel de diplomatura. La conclusión que se destaca es referida a la evolución del desajuste y la movilidad, ya que los resultados muestran que la sobreeducación en el primer empleo era del 38% mientras que en el último ocupado se reduce al 30%. Esto estaría confirmando la temporalidad del fenómeno de sobreeducación.

- Allen y De Weert (2007)

En este artículo se pretende analizar en qué medida los conocimientos adquiridos durante el periodo de educación superior se corresponden con los exigidos en el puesto de trabajo en cinco países seleccionados por sus diferencias estructurales en sus mercados de trabajo: España, Alemania, Países Bajos, Reino Unido y Japón. Principalmente se han centrado en analizar dos cuestiones: 1) el ajuste entre el nivel de educación y el trabajo, conjuntamente con la utilización en el puesto de las habilidades y los conocimientos por parte del trabajador y 2) los efectos del desajuste educativo en los salarios y en la satisfacción laboral. Además, este trabajo ha medido el desajuste en función de la relación de la carrera seguida por el trabajador y el puesto de trabajo que ocupa.

El método aplicado es el subjetivo directo, utilizando la información de las encuestas realizadas en el marco del proyecto CHEERS para los graduados en el periodo 1994-1995 de los países seleccionados, la muestra sumó un total de 27.219 casos entre los cinco países. Luego del análisis descriptivo se aplica una regresión por mínimos cuadrados ordinarios para las estimaciones econométricas. En los resultados de la estadística descriptiva destacamos el que presentan las respuestas a las preguntas sobre el ajuste de la carrera al puesto de trabajo:

	ES %	DE %	NL %	UK %	JP %	TOT
Educación inferior a la requerida	14,9	4,5	10,7	15,8	10,4	13,6
Educación correcta y mismo campo	49,3	57,3	62,1	40,8	30,6	48,8
Educación correcta diferente campo	6,0	10,4	11,1	18,6	24,2	11,7
Educación superior a la requerida	11,3	18,7	9,5	15,4	18,3	14,2
Educación muy superior a la requerida	18,6	9,1	6,6	9,4	16,5	11,6
N	2.147	3.181	2.907	3.046	2.957	27.219

Fuente: Elaboración propia a partir de Allen y De Weert (2007)

Se puede observar en el cuadro precedente que para casi la mitad de la muestra existe un ajuste correcto entre el nivel de educación y los requerimientos del puesto, el campo en el que ha estudiado el trabajador y su puesto de trabajo, mientras que más de una cuarta parte dice que un nivel de educación menor hubiera sido suficiente para desarrollar las tareas de su puesto de trabajo.

El estudio también profundiza en las competencias aplicadas en el trabajo por parte de los trabajadores, midiendo en una escala de cinco niveles para una relación de competencias, el grado de utilización, las principales conclusiones halladas por el autor son:

- Existe una relación positiva entre el desajuste educativo y el desajuste en el uso de las competencias. En este sentido, los graduados que trabajan por debajo de su nivel educativo o fuera de su campo de especialidad, son los que menos utilizan sus habilidades.
- Hay una significativa proporción de sobreeducados que manifiesta un alto uso de sus habilidades en el puesto de trabajo.
- El análisis econométrico ha verificado fuertes efectos del desajuste en los salarios para los sobreeducados.
- Si bien los resultados son similares en los cinco países, los autores destacan que el ajuste entre educación y puesto de trabajo ha sido sensiblemente superior en aquellos estados en los que la educación está muy orientada al mercado laboral como en

Alemania y Holanda. Además en estos países son menores los efectos de la sobreeducación en los salarios.

- Fabra y Camisón (2008)

Este artículo, pretende indagar en la importancia que la compatibilidad entre las competencias trabajador y las requeridas por el puesto tiene sobre la satisfacción laboral del empleado. Los autores mencionan como un aporte destacado del trabajo el hecho de que se analizan los efectos tanto del desajuste en cualificación como en educación y sus consecuencias directas e indirectas. Con ello se pretende extraer conclusiones sobre la rentabilidad económica y psicológica de la sobreeducación así como de los costes que la infraeducación comporta.

Respecto del ajuste de las cualificaciones, en este trabajo se hace referencia a que las variables relativas al desajuste en cualificación son mejores predictoras de la satisfacción laboral que las variables relativas al desajuste educativo, esto sería una consecuencia de que, aunque es cierto que el hecho de desempeñar un trabajo cuyas exigencias se adecuan al nivel de formación del trabajador, mejora la posibilidad de utilizar los conocimientos y habilidades del individuo, dicho ajuste no es ni necesario ni suficiente para el desarrollo de dichas habilidades. En este sentido y refiriendo el trabajo de Allen y Van der Velden (2001), consignan que mientras la sobreeducación y la infraeducación tienen una influencia significativa en la satisfacción, la infrautilización de las habilidades en el desempeño de la actividad laboral tiene una influencia negativa y fuertemente significativa en la satisfacción en el trabajo.

Los datos utilizados para este estudio proceden de las olas correspondientes a los años 1994-2001 del Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE). Se han seleccionado a los individuos de entre 16 y 64 años que trabajan como mínimo 15 horas a la semana como asalariados. El total de la muestra ha resultado ser de 17.487 casos validados. Se ha aplicado la ecuación de salarios de Mincer incorporando como variables fundamentales del análisis la satisfacción laboral y el desajuste educativo y en cualificación. Para la satisfacción laboral, los trabajadores responden sobre su nivel de satisfacción con diversos aspectos del trabajo en una escala de 1 a 6. Mientras que las variables relativas al desajuste en cualificación se han obtenido a partir de la autoevaluación por parte de los encuestados acerca de la medida en que sus conocimientos le han proporcionado la capacidad de desempeñar su trabajo actual o le permitirían realizar un trabajo más cualificado. Por último, las variables relacionadas con el desajuste educativo surgen de la comparación realizada entre los años de educación requeridos para el puesto de trabajo y el número de años de educación necesarios para completar el grado educacional alcanzado por el mismo. Revisando las preguntas de la encuesta verificamos la utilización del método subjetivo directo al referirse estas a una autoevaluación por parte de los trabajadores. Siguiendo a Kiker, Santos y Mendes de Oliveira (1997), los autores consideran que la educación requerida para cada ocupación es la moda educativa existente en dicha ocupación. La clasificación de las ocupaciones parte de la ISCO88, desagregada en un dígito.

Los resultados y conclusiones más destacados de este estudio son:

- Los individuos cuya educación y cualificación no se adecuan a las necesarias para el desarrollo de su trabajo, se sienten menos

satisfechos que aquellos cuya educación y cualificación es la requerida por su puesto de trabajo.

- Los individuos que se consideran infracualificados como los que se definen como sobrecualificados se sienten menos satisfechos que aquellos que consideran que su cualificación es adecuada para el trabajo que desempeñan.
 - Los individuos que consideran que su cualificación es superior a la necesaria para el trabajo que desarrollan muestran un nivel de satisfacción inferior al de los individuos que se muestran adecuadamente cualificados.
 - los individuos infraeducados no presentan diferencias significativas sobre la probabilidad de estar plenamente satisfechos en el trabajo con respecto a aquellos que se encuentran adecuadamente educados. Sin embargo, su grado de satisfacción se ve afectado por una penalización salarial ya que reciben un salario por hora trabajada inferior a los que tienen una educación adecuada a su empleo.
 - los individuos sobreeducados tienen más probabilidad de sentirse insatisfechos en el trabajo que los que están adecuadamente educados.
-
- Dolton y Silles (2008)

En este trabajo se examinan los determinantes de la sobreeducación y su posterior impacto en los resultados del mercado laboral para los graduados de la universidad de *New Castle* del Reino Unido. La muestra para este estudio se obtuvo

utilizando la Base de Datos de Antiguos Alumnos de la Universidad de Newcastle de los graduados y postgraduados en 1998.

La muestra para este estudio se obtuvo utilizando la Base de Datos de Antiguos Alumnos de la Universidad de *New castle*, graduados en 1998. En el momento que la encuesta se llevó a cabo, existían 43.099 alumnos en esta base de datos y 3.187 manifestaron su interés en participar en la investigación. Finalmente se obtuvieron 2.434 respuestas al cuestionario, lo que significó un 76,37% de respuestas sobre los interesados en participar. De estos cuestionarios se filtraron los individuos que no vivían dentro del país y también los que habían tenido solo un empleo desde su graduación ya que no eran objeto del estudio, finalmente los casos útiles sumaron 758.

Al observar las preguntas que se realizaron en la encuesta, queda clara la aplicación del método subjetivo en sus variantes directa e indirecta, los autores justifican la utilización de las dos variantes para poder contrastar el posible sesgo del método subjetivo directo, ya criticado en la literatura empírica. Las estimaciones se hacen aplicando mínimos cuadrados ordinarios y los resultados obtenidos verifican que un 43% de los graduados se calificaron como sobreeducados para su primer trabajo comprando sus credenciales con los requisitos para el puesto, sin embargo, este porcentaje aumentó al 55% cuando el desajuste se refería a las calificaciones conseguidas con la educación frente a las necesarias para realizar el trabajo.

- Budría y Moro Egido (2008)

En este trabajo, se explora la relación entre la educación y la desigualdad salarial en España para el período 1994-2001. En particular, sobre la base de una regresión cuantil, se describe la distribución condicional de los salarios de diferentes grupos de población. Una diferencia con otros trabajos analizados es que la clasificación para el desajuste educativo, en este caso, se refiere a tres categorías distintas a las habituales: Sobrecalificación, calificación incorrecta y desajuste fuerte.

Los datos utilizados corresponden a las olas españolas del Panel de Hogares de la Comunidad Europea (PHOGUE 2001). Esta encuesta contiene información sobre características de los individuos y del mercado laboral. Para este trabajo, se centró la atención en los asalariados del sector privado de entre 18 y 60 años que trabajan de 15 a 80 horas semanales, exceptuando a los trabajadores del sector agrícola.

Para la obtención de los resultados se calculan MCO de rendimientos y retornos condicionales a la educación para cinco cuantiles representativos, separados por género. De acuerdo a lo esperado por los autores, se verifica que los individuos más educados ganan salarios significativamente más altos. Los resultados sobre los rendimientos de la educación muestran que la rentabilidad media para la educación terciaria en el cuantil más bajo es del 29,6%, mientras que en el cuantil más alto es del 53% lo que mostraría que los trabajadores con empleos de alta remuneración tiene retornos más elevados a la educación. Respecto de la medición del desajuste los resultados obtenidos son:

	Sobrecalificado %	Calificado incorrectamente %	Mal calificado %
Hombres	34,6	22,1	24,7
Mujeres	40,1	14,1	24,1

Fuente: Elaboración propia a partir de Budría y Moro Egido (2008)

Respecto de las primas en los salarios por desajuste, los autores encuentran que los efectos sobre los salarios son significativos. Analizadas por separado, la sobrecalificación y la calificación incorrecta muestran una penalización salarial, estas dos categorías combinadas presentan una penalización negativa sobre el salario del 17,6% para los hombres y de 26,7% para las mujeres en el nivel de estudios terciario y de 14,1% en hombres y 12,7% en mujeres para estudios de nivel secundario. Finalmente las conclusiones destacadas de este trabajo son:

- Los retornos a la educación terciaria aumentan para los cuantiles de salarios más elevados. Esto estaría indicando que la dispersión salarial es más amplia en los trabajadores con educación terciaria que con nivel secundario.
- Para la categoría de desajuste “Fuertemente mal calificado” se verifica una pena salarial que oscila entre el 12,7% y el 26,7%, contradiciendo un modelo de capital humano puro, ya que los salarios no estarían determinados solo por el nivel educativo de los trabajadores.
- Respecto al análisis de los cambios en los rendimientos de la educación en el periodo, llegan a la conclusión que los cambios en la estructura de las remuneraciones, han contribuido a reducir la desigualdad salarial, pero en sentido contrario, los cambios en la composición educativa de la fuerza de trabajo contribuye a una desigualdad en los salarios.

- Robst (2008)

En este trabajo se extiende el concepto de desajuste educativo incorporando a la cantidad y tipo de escolarización, una medida de la distancia temporal entre la escuela y el primer empleo. El autor se plantea una serie de hipótesis para indagar sobre los efectos en los salarios del desajuste educativo y la relación entre el campo de estudios y el campo de trabajo, entre otras cosas.

Las hipótesis planteadas son:

- Los efectos salariales de la sobreeducación cobran importancia cuando los trabajadores sufren sobreeducación y su campo de estudio coincide con el de su trabajo.
- Los efectos de la sobreeducación sobre los salarios dependen de la posibilidad de transferencia de las competencias desde la educación hacia el trabajo.
- Los individuos que son pasibles de sufrir discriminación: negros, personas con discapacidad y mujeres solteras, tienen mayores probabilidades de sufrir desajuste relacionados con la demanda, mientras que los desajustes relacionados con la oferta son más probables entre los hombres y las mujeres casados que entre los hombres y las mujeres solteras.

Los datos utilizados derivan de la Encuesta Nacional de Graduados Universitarios (NSCG, por sus siglas en inglés). Esta encuesta consiste en una muestra de individuos del censo de los Estados Unidos del año 1990, los cuales tenían en ese

momento, por lo menos un grado de licenciatura e incluye un sub-muestreo de pequeños grupos minoritarios como los discapacitados, los de origen extranjero o las mujeres. La muestra final resulto en un total de 124.063 respuestas válidas. De acuerdo a las preguntas formuladas, el autor utiliza el método subjetivo directo. Para la educación requerida se utiliza el nivel medio de escolaridad, más menos una desviación estándar en cada ocupación, para cada una de las 493 ocupaciones del Censo de tres dígitos de la Encuesta de Población de 1993 (*Current Population Survey, CPS*).

Los resultados hallados para el desajuste se muestran en los siguientes cuadros:

	Sobreeducados %	Adecuadamente educados %	Infraeducados %
Hombres	40,7	58,8	0,5
Mujeres	40,5	59,0	0,5

Fuente: Elaboración propia a partir de Robst (2008)

Incorporando el nivel de relación entre campo de estudio y de trabajo para sobreeducados	Solo sobreeducados %	Campo de estudio y trabajo relacionados %	Campo de estudio y trabajo no relacionados %
Hombres	18,8	12,3	9,6
Mujeres	21,1	9,0	10,5

Fuente: Elaboración propia a partir de Robst (2008)

Incorporando el nivel de relación entre campo de estudio y de trabajo para infraeducados	Solo sobreeducados %	Campo de estudio y trabajo relacionados %	Campo de estudio y trabajo no relacionados %
Hombres	0,4	0,1	01
Mujeres	0,3	0,1	0,1

Fuente: Elaboración propia a partir de Robst (2008)

En función de estos números y de los resultados de las regresiones de salarios Robst expone las siguientes conclusiones:

- Los efectos salariales del desajuste educativo son una función de la distancia temporal entre la educación y el trabajo, según esta afirmación el capital humano adquirido en la universidad no es del tipo general y no puede transferirse de forma automática a ocupaciones no relacionadas con el campo de estudio. En este marco, cuando los trabajadores cambian de ocupación, parte de su capital humano no puede ser utilizado lo que puede traducirse en efectos negativos en el salario.
- Los trabajadores con mayor distancia temporal entre sus estudios y su trabajo incurren en pérdidas salariales más importantes. Por su parte, los trabajadores sobreeducados pero que se desempeñan en puestos cuyo campo está relacionado con su campo de estudio, tienen un desajuste menor entre su capital humano y los requisitos de su puesto que sus pares, también sobreeducados, pero que trabajan en un campo distinto que el de sus estudios.
- Los trabajadores de las minorías que están expuestos a discriminación son más propensos a los desajustes relacionados con la demanda.
- No se verifica un desequilibrio importante entre el número de graduados de campos específicos y la demanda de esos graduados en la muestra estudiada; sin embargo, se verifica que algunos grupos son discriminados. De esto puede deducirse que los

esfuerzos para reducir esta discriminación redundará en una mayor utilización del capital humano de los trabajadores y consecuentemente de la productividad.

- Korpi y Tählin (2008)

En este estudio se examina el impacto del desajuste educativo sobre los salarios y el crecimiento salarial en Suecia. Los análisis empíricos, basados en datos de corte transversal y de panel de la Encuesta de Nivel de Vida 1974-2000, se guían por dos hipótesis principales: 1) que el desajuste educativo refleja la compensación de capital humano en lugar de desajuste real y 2) que el desajuste educativo existe, pero se disuelve con el tiempo de permanencia en el mercado laboral, por lo que su impacto en los salarios tiende a cero en la carrera de un trabajador normal.

Los datos para el trabajo provienen de la Agencia Sueca para el Estudio del Nivel de Vida, para las olas de 1974, 1981, 1991 y 2000. Para cada periodo se extrajo una muestra de 6000 individuos adultos de entre 15 y 75 años para los años 1974 y 1991 y de entre 18 y 75 años para 1991 y 2000. La encuesta se realizó puerta por puerta de forma personal y las muestras tienen estructura de panel de manera que todos los individuos de la muestra 1974-1991 se encuentran incluidas en la muestra siguiente 1991-2000, siempre que el individuo aún resida en Suecia. Para este trabajo se utilizaron 6.426 personas asalariadas y que hayan sido encuestadas al menos en una de las ocasiones.

Se han aplicado las ecuaciones de salarios habituales en la literatura y examinado el impacto del desajuste educativo sobre los salarios en Suecia en el

contexto de las versiones estáticas y dinámicas del modelo ORU. Los autores han encontrado que sus resultados no respaldan las hipótesis planteadas: En primer lugar, si bien hay algunos indicios de que un exceso o defecto de educación en los trabajadores los hace más o menos capacitados para su puesto que los trabajadores adecuadamente educados, las diferencias significativas en los rendimientos económicos presentes a la educación, permanecen incluso después de tener en cuenta las diferencias en las capacidades de los individuos (Esto aquí se ha hecho a través de la inclusión de indicadores de capacidad). En segundo lugar, hay cierta evidencia de que las tasas de crecimiento de los salarios no son menores para los trabajadores que sufren desajuste educativo que para los no; sin embargo, no se encontró ninguna evidencia de que su tasa de crecimiento sea mayor. En este marco los autores presentan como su principal conclusión que el exceso de educación significa una penalidad desde el inicio de la vida laboral a través de una tasa inferior de rendimiento de la educación, que no se recupera con el paso del tiempo dentro del mercado laboral.

- Béduwe y Giret (2011)

Este estudio explora en el mercado de trabajo francés, los efectos individuales del desajuste educativo sobre los salarios, la satisfacción laboral y la búsqueda de trabajo, desde la perspectiva de la integración al mercado laboral de los posgraduados que hayan pasado tres años desde la obtención de su titulación. En particular realiza una distinción entre las coincidencias de tipo horizontal (campo de estudios y puesto de trabajo) y coincidencias de tipo vertical (nivel de calificación y puesto de trabajo).

Los autores plantean cuatro hipótesis de investigación para el abordaje de la problemática planteada: 1) Es esperable que exista una brecha entre el objetivo teórico

de una titulación y los requerimientos de los puestos de trabajo relacionados a dicha titulación para los graduados con tres años de obtenida su titulación; 2) los puntos de vista expresados por los jóvenes en relación al uso de sus habilidades en el puesto de trabajo, probablemente surja de su percepción subjetiva de su entorno personal y de su percepción acerca de su trabajo; 3) los tres tipos de desajuste generan diferentes efectos en términos del nivel de los salarios, la satisfacción laboral y búsqueda de trabajo. Se espera que el desajuste de competencias tenga un mayor impacto en los indicadores seleccionados y 4) Los desajustes no conllevan una penalización si las condiciones de trabajo son buenas (estabilidad, salario). Se supone que la prioridad de los jóvenes no es encontrar un empleo adecuado, sino más bien contar con un empleo que ofrezca perspectivas satisfactorias en términos de estabilidad laboral y desarrollo profesional.

Los datos utilizados surgen de la Encuesta de la Generación 98 (CEREQ, 2001). Se trata de una muestra representativa a nivel nacional de 54.000 jóvenes graduados de todos los niveles educativos y áreas de estudio, realizada en 2001, o sea, 3 años después de abandonar el sistema educativo. La encuesta contiene datos precisos sobre su situación profesional tres años después de haber comenzado a trabajar: profesión, cualificación, sector de actividad, contrato de trabajo, tiempo de trabajo, salario, antigüedad en la empresa, el tipo y tamaño de la empresa, y también sobre la transición de cada individuo del sistema educativo al trabajo: tiempo necesario para encontrar el primer empleo, puestos de trabajo sucesivos, la duración del desempleo, entre otros datos. La muestra empleada para el trabajo fue de 21.780 individuos.

Para facilitar el análisis de la relación entre las normas de la actividad profesional y los trabajos de los graduados, cada diploma puede identificarse por un

nivel (de 6 puestos) y una especialidad (150 puestos). Del mismo modo, los puestos de trabajo se identifican por su nivel (categorías socio- profesionales) y su especialidad (campo profesional). Las relaciones entre los puestos de trabajo ocupados por los jóvenes 3 años después de salir del sistema educativo y sus titulaciones son establecidas por expertos, usando las tablas de correspondencia normativa con el nivel educativo (Affichard, 1981) y las relativas a la especialidad (Fourcade, OURLIAC , y Ourtau , 1992).

Las preguntas realizadas en la encuesta apuntan a la utilización del método subjetivo directo ya que se le interroga al encuestado sobre su propia percepción de cuestiones relacionadas con su empleo. En particular, la pregunta para el indicador del desajuste se hace sobre la utilización de las habilidades del trabajador en su puesto. O sea que en este trabajo se utilizan el método objetivo y el subjetivo de forma separada; los autores justifican esto en virtud de su deseo de examinar los desajustes horizontales a la luz de los desajustes verticales y de la percepción subjetiva del individuo.

Se aplicó un modelo de regresión lineal *ceteris paribus* donde la variable dependiente es el logaritmo del salario mensual y dos modelos probit en los que las variables dependientes son la satisfacción laboral y la búsqueda de otro trabajo respectivamente. Las variables independientes son las habituales en la literatura empírica analizada relacionadas con las características del individuo y del empleo. Los resultados del trabajo muestran que las tasas de desajuste son muy elevadas para el colectivo bajo estudio, esto se explicaría según los autores, en el hecho de que la formación inicial recibida por los individuos jóvenes y la calificaciones obtenidas al final de la escolarización no pueden explicar por sí solas, el proceso de integración en el mercado laboral y el acceso a puestos de trabajo que satisfagan completamente a esos

jóvenes profesionales. En este sentido hay otros factores que influyen en la elección del primer empleo: en primer lugar los jóvenes pueden encontrar puestos de trabajo cualificados en campos distintos al de sus estudios y en segundo lugar, puede ser que la elección del trabajo se relacione con la necesidad de estabilidad y un buen salario más que por la relación con el campo de estudio.

- McGuinness y Sloane (2011)

El objetivo de este trabajo es examinar la relación entre el desajuste educativo y la satisfacción laboral con el fin de establecer en qué grado los determinantes del desajuste incidencia puede contener un componente voluntario. La idea central del enfoque adoptado por estos autores, consiste en un reconocimiento de que la evaluación de los impactos del desajuste en el salario no es suficiente, dado que algunos trabajadores pueden elegir un empleo que signifique entrar en situación de desajuste debido a la preferencia de otras situaciones de equilibrio que van más allá de lo salarial entendiendo que la compensación puede darse por otras características del empleo. Incluso puede entenderse que el trabajador no es consciente de su situación de desajuste o que no la perciba como tal.

Los datos provienen del proyecto europeo de REFLEX, parte del más amplio PEIF que involucra a 15 países y se limita a los graduados del periodo 1999-2000, entrevistados en el 2005, cinco años después de su graduación. Este trabajo se limita a los graduados del Reino Unido por la posibilidad de comparación con otros estudios, este país tiene mayor cantidad de graduados que no utilizan sus habilidades que los otros incluidos en la encuesta y para el R.U la muestra es más homogénea en virtud de que tiene una mayoría de graduados de licenciatura, mientras que en las de los otros

países, la mayoría tienen grado de maestría. Esto estaría indicando que los jóvenes del Reino Unido pasan menos años en el sistema educativo que sus pares de los otros países participantes en el proyecto. En particular, la muestra para este estudio se restringe a las personas que tenían empleo al momento de realizada la encuesta y que cuando estudiaban lo hacían a tiempo completo, esto dio un total de 1.123 casos efectivos. Las preguntas de la encuesta son acerca de la propia percepción del trabajador, por lo que se ha utilizado el método subjetivo directo.

Los resultados estadísticos del desajuste indican que el 36% se sentían sobreeducados en su primer empleo en comparación con el 14% en el resto de Europa y el 20% sintió que su campo de estudio en particular fue requerido directamente en ese trabajo, en comparación con un 29% en el resto. Además, el 33% de los graduados del Reino Unido creían que las calificaciones obtenidas en la enseñanza superior no habían sido utilizadas en su totalidad en su primer empleo, en comparación con el 17% en otros lugares. Sin embargo, cuando se analiza el empleo actual del trabajador, en el Reino Unido las cifras de sobreeducación y de sobrecualificación caen al 14% en comparación con el 7% y el 10% en otros lugares, lo que sugiere que se ha llegado a una cierta convergencia. Esto estaría indicando que, en general, los graduados del Reino Unido creen que tienen más probabilidades de sufrir algún grado de desajuste en el primer empleo que los encuestados de los otros países europeos.

Para el análisis econométrico se aplica un modelo probit, obteniendo los siguientes resultados y conclusiones:

- La penalización en salarios de la sobreeducación ha sufrido un incremento con el paso de los años, sin embargo, es superior para los sobrecualificados.
 - En la actualidad, solo los hombres sufren penalización en el salario por estar sobrecualificados.
 - Al incorporar a las ecuaciones las variables de desajuste educativo y de cualificación, son estas últimas las que tienen más peso en la determinación de la satisfacción laboral. En este marco, las variables de sobreeducación resultaron significativas en un 90% solo para las mujeres.
 - Los trabajadores sobreeducados tiene más probabilidad de elegir puestos de trabajo en función de la estabilidad que los sobrecualificados. En este sentido, los sobreeducados tienden a valorar más la seguridad laboral, el nivel salarial y el equilibrio del trabajo y la vida familiar.
-
- Lillo Bañuls y Casado Díaz (2011)

En este trabajo se abordan tres aspectos fundamentales del análisis del capital humano: el rendimiento educativo que los trabajadores obtienen a cambio de la inversión que realizan en su formación reglada, la medición de los niveles de desajuste entre dicha formación y los puestos de trabajo que ocupan y su relación con el salario y el análisis de diversas dimensiones de la satisfacción laboral y de la relación que se establece entre ellas y la sobre-educación de los trabajadores.

Los autores realizan un análisis de los niveles de formación de los asalariados que trabajan en actividades características del sector turístico en el periodo 2006-2009, luego se revisa la recompensa que a través de sus remuneraciones reciben los trabajadores del sector para pasar más adelante a un análisis de la posible existencia de sobreeducación en el sector y su efecto sobre el rendimiento educativo en trabajadores de turismo. Finalmente, se indagan parámetros de medición de la satisfacción laboral en el sector y su relación con la existencia de sobreeducación.

Los datos utilizados provienen de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) que realiza anualmente el Ministerio de Trabajo e Inmigración, esta encuesta ofrece información sobre los ingresos mensuales netos procedentes del trabajo agrupados en un número elevado de intervalos, que han sido utilizadas como estimador de la renta laboral percibida y que luego ha sido transformada en salario/hora a partir de la información sobre el tiempo semanal de trabajo. Además Los datos utilizados se refieren a asalariados de edades comprendidas entre los 16 y 64 años y provienen de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT), a partir de la cual se ha construido un *pool* para el periodo 2006-20097. Esta encuesta contiene información de trabajadores que desarrollan su actividad laboral en empresas de cualquier tamaño, incluso las de un único trabajador, lo que es particularmente importante a la hora de analizar un sector como el de turismo, caracterizado por la existencia de muchas pequeñas empresas. Además, esta fuente estadística permite aproximar con mucha exactitud la experiencia real del trabajador y contiene variables tales como el desajuste educativo o la satisfacción de los ocupados con distintos aspectos de sus condiciones laborales.

Para el cálculo del rendimiento privado de la educación, como es habitual en este tipo de análisis, se sigue la propuesta de especificación de ecuaciones salariales (Mincer, 1974). La ecuación se ha estimado por mínimos cuadrados ordinarios de cuyos resultados los autores concluyen que un mayor nivel de estudios se relaciona con salarios más altos, las diferencias son especialmente notorias en el caso de los titulados universitarios, cuyas retribuciones son un 68,79% superiores a las de quienes únicamente tienen estudios primarios; estas cifras se reducen más de treinta puntos porcentuales entre los ocupados en el sector turístico, llegando hasta el 38,32% y en el caso de quienes se ocupan en la hostelería y restauración, donde la remuneración de los universitarios sólo supera la de quienes tienen estudios primarios en un 28,83%. La conclusión más relevante de este apartado es que los rendimientos que los ocupados obtienen a cambio de su inversión en formación reglada, es mucho menor en el caso de las actividades turísticas que en la economía considerada en su conjunto, especialmente en el subsector de hostelería y restauración.

Para la medición del desajuste educativo, en este trabajo se utiliza el método subjetivo directo, en función de la información existente en la base de datos utilizada. Los resultados obtenidos se presentan en el siguiente cuadro:

	Total %	Turismo %	Hostelería y Restauración %
Sobreeducados	18,98	21,18	24,62
Adecuadamente educados	76,68	73,93	69,84
Infraeducados	2,11	2,06	2,33
Necesita una formación distinta	2,23	2,83	3,21

Fuente: Elaboración propia a partir de Lillo Bañuls y Casado Díaz (2011)

Los autores profundizan el análisis y presentan resultados del cruce de variables tales como el desajuste respecto del nivel de estudios, entre otras. La conclusión que destacamos de esta sección del trabajo es que la sobrecualificación está relacionada, con un exceso de oferta de trabajadores cualificados en relación con la demanda de sus servicios por parte de las empresas del sector. Dado que la presencia de universitarios entre los ocupados en el sector turístico es menor que en otros ámbitos, parece claro que la mayor sobreeducación observada está en mayor medida relacionada con la incapacidad del sector para ofrecer puestos de trabajo con un mayor nivel de requerimientos en términos de cualificación.

Luego de estimar lo relacionado a los rendimientos de la educación y la satisfacción laboral se presentan las conclusiones de las cuales destacamos:

- Los rendimientos salariales que los trabajadores obtienen a cambio de su inversión en educación son menores en las actividades turísticas que en el resto de la economía, y que los niveles generales de satisfacción de los ocupados con las diversas dimensiones de su entorno laboral analizadas son también inferiores.
- Los sobreeducados tienen una penalización salarial en relación con quienes, con su misma formación, ocupan puestos más acordes con ésta; a esto se debe unir además, unos niveles de satisfacción laboral claramente inferiores a los de quienes no experimentan desajuste educativo. Esto es particularmente importante en un sector donde el capital humano es fundamental ya que este descontento puede resultar negativo, no sólo en

términos de bienestar individual de los ocupados, sino también en cuanto a los niveles de productividad y aspectos relacionados con la calidad del servicio prestado.

- Marchante y Ortega (2012)

Este trabajo artículo pretende analizar en qué medida diferencias observables en la productividad se pueden atribuir al capital humano y a la incidencia del desajuste educativo de los empleados; para ello se estima una función de producción para una muestra de setenta hoteles españoles.

Los datos utilizados surgen de la base de datos del proyecto Calificaciones, Productividad y Salarios en la Industria Hostelera andaluza del año 2000 llevada a cabo por la Universidad de Málaga. La base de datos fue construida con los datos una encuesta estructurada para trabajadores de la hostelería y gerentes en hoteles y restaurantes con más de siete trabajadores en su plantilla. En principio se llevaron a cabo encuestas en 181 hoteles, no obstante, al excluir los casos erróneos y los atípicos quedó una muestra de 1.428 trabajadores de 70 hoteles. Las variables construidas son: la media en años de educación de los trabajadores, antigüedad en la empresa, nivel de educación alcanzado y el nivel de escolarización considerado necesario para realizar las tareas de su puesto de trabajo. Para los hoteles, las variables fueron: valor añadido bruto en euros, valor del stock de capital físico, el número de habitaciones, ubicación del establecimiento, antigüedad y categoría, pertenencia a una cadena, la tercerización de alguna actividad y si la gestión reparte beneficios.

En el siguiente cuadro se presentan las características de la muestra y del desajuste, resultado del análisis descriptivo:

Valores medios	Total %	Infraeducados %	Adecuadamente educados %	Sobreeducados %
Edad	36,62	39,44	36,36	32,39
Antigüedad en la empresa	9,17	11,48	8,74	6,36
Años de educación	9,64	7,90	9,72	12,67
Mujeres (%)	40,71	28,10	43,31	52,72
Hombres	59,29	71,9	56,69	47,28

Fuente: Elaboración propia a partir de Marchante y Ortega (2012)

De acuerdo a las conclusiones expuestas en el artículo, estas cifras podrían llevar a la conclusión de que la relación inversa entre la experiencia y el nivel educativo de los trabajadores es el resultado de la movilidad. Sin embargo, los autores aseguran haber verificado que los trabajadores sobreeducados obtuvieron mejores puestos de trabajo en otras empresas o que se son los que más movilidad interna por promociones han tenido dentro de la misma empresa. Respecto de la productividad se encontraron variaciones en función de las características principales de los hoteles. El nivel medio de la productividad del trabajo se estimó para el año 2000 en 31.155 Euros por empleado a tiempo completo. Tomando este valor como base de referencia, los hoteles que pertenecen a una cadena muestran un nivel de productividad 17,40% más que la muestra total. Por su parte, el nivel de productividad laboral en hoteles independientes es el 82,60% de la media; por el contrario, los hoteles de cuatro y cinco estrellas también muestran significativas diferencias respecto a la media: 46,26% más para los de cinco estrellas. Además, la dispersión de los niveles de productividad por categoría de hotel es baja, lo que sugeriría una fuerte correlación entre el nivel de servicio y la productividad hotel.

Para el análisis econométrico se estimaron modelos empíricos mediante el método de mínimos cuadrados ordinarios utilizando toda la muestra de empleados, dando como resultado que todos los coeficientes son estadísticamente significativos y con los signos esperados. Los resultados de estos cálculos sugieren que los hoteles con empleados cuya antigüedad media es mayor a diez años tienen un nivel de productividad 19% superior que las empresas con idénticas características, pero con una fuerza de trabajo con una antigüedad promedio menor a diez años. Por su parte, el resultado obtenido para las variables que miden la relevancia de desajuste educativo sugieren que , teniendo en cuenta un incremento de 10 puntos porcentuales en la proporción de los empleados que se consideran adecuadamente educados para su trabajo se verifica un aumento del 6,2% en el nivel de la productividad laboral. Por último, las estimaciones muestran que los hoteles más productivos en Andalucía en el año 2000 fueron los que tienen, por lo menos, doce años de antigüedad en el mercado.

- Croce y Ghignoni (2013)

El objetivo de este trabajo es explorar la relación entre la movilidad espacial y desajuste educativo en personas de alto nivel de educación en Italia. De acuerdo a lo expuesto por los autores este es el primer trabajo que analiza la influencia de la movilidad espacial en el desajuste educativo para el mercado laboral italiano.

La base de datos para este estudio procede de los datos individuales procedentes de la ola de 2005 de la Encuesta Isfol-Plus. Isfol-Plus es una encuesta representativa a escala nacional, que contiene información sobre las características de casi 40.000 individuos seleccionados de acuerdo a su estado de participación en el mercado laboral, de entre 15 y 64 años de edad. Para este trabajo se seleccionaron individuos con un

segundo ciclo de secundaria o estudios superiores (26.323 personas), que tuvieran 20 años o más (25.522 individuos), y que declaren estar o no ocupados, con la excepción de los estudiantes y los jubilados, lo que conduce a una mayor reducción de la muestra (19.335 personas, 12.694 de los cuales son empleados). También se incluyeron en análisis trabajadores independientes.

La primera evidencia de los datos Isfol-Plus señala que la flexibilidad espacial es mayor para las personas con mayor nivel educativo y que los individuos con desajuste educativo se trasladan con menor intensidad. En particular los autores señalan que el tiempo promedio del trayecto entre el hogar y el trabajo oscila entre los 16 minutos para personas con estudios de escuela primaria hasta cerca de 24 minutos para los graduados de enseñanza superior, mientras que el porcentaje de titulados superiores que se trasladó por motivos laborales alcanza 16%, en comparación con menos del 8% de las personas que poseen una educación obligatoria grado. Luego se ha verificado que la movilidad espacial del individuo parece reducir los desequilibrios: cuando se analiza la incidencia del desajuste educativo, podemos ver que los graduados de secundaria declaran estar en situación de desajuste educativo con mayor frecuencia que los graduados de educación terciaria. Además, el porcentaje de trabajadores con desajuste que tienen estudios secundarios es inferior al 35% cuando pasan los desplazamientos de más de 30 minutos al día y superior el 40% cuando pasan menos tiempo viajando. Por otra parte, el porcentaje trabajadores con desajuste educativo que tienen títulos de educación superior aumenta desde el 12% de los que se trasladaron por motivos relacionados con el trabajo, a 19% de los que no se han trasladado.

Para la determinación del desajuste se utiliza el método subjetivo directo, interrogando a los trabajadores sobre su propia percepción acerca de la utilidad de la

titulación obtenida para realizar su trabajo. Se ha estimado un modelo probit bivariado por separado para educación secundaria y superior, cuyos resultados muestran que los trabajadores con título universitario tienen menos probabilidades de sufrir desajuste educativo que los que tienen estudios secundarios. En cuanto a los graduados de secundaria, vemos que un trayecto más largo se asocia con un menor riesgo de desajuste. Por último, no se verifica que las variables de género, estado civil y el hecho de tener hijos sean determinantes en este estudio.

- Badillo Amador (2013)

Este trabajo tiene como objetivo destacar la importancia de examinar el desajuste educativo y de cualificación para el trabajo como cuestiones diferentes pero de manera simultánea.

Los datos provienen de la ola 2001 del PHOGUE, para este estudio la muestra se ha limitado a trabajadores de entre 16 y 64 años que trabajan, por lo menos, 15 horas a la semana en un empleo principal, se han excluido a los estudiantes y a los que trabajan en empleos no remunerados. El total de casos válidos resultó en 3.641. En virtud de las preguntas del PHOGUE el método utilizado para la clasificación del desajuste es el subjetivo directo.

Para determinar el ajuste entre la educación y el empleo se utilizó la propuesta de la moda de Kiker y otros (1997). Como es habitual en la literatura empírica, la variable dependiente utilizada para estimar el efecto en el salario de los desajustes es la logaritmo natural del salario por hora promedio obtenido por los individuos; mientras que el conjunto de variables explicativas, incluye los años de desajuste educativo y de

cualificaciones, indicadores de capital humano, variables referidas al mercado de trabajo y otras relacionadas con características personales. Los niveles correspondientes a la satisfacción laboral han sido evaluados por los trabajadores en una escala Likert que va de 1 (muy insatisfecho) al 6 (totalmente satisfecho), por lo que la estimación de los efectos se ha especificado mediante las ecuaciones de un modelo probit ordenado.

Los resultados presentados en el trabajo muestran que el 34,3% de los trabajadores están sobreeducado, el 37,3% está adecuadamente educado, y el 28,4% infraeducado, por su parte los desajustes en las cualificaciones involucran entre el 44,0% y el 60,9% de los trabajadores al considerar que las calificaciones adquiridas no son las requeridas para el trabajo, debido a una formación inadecuada. Estos desequilibrios afectan principalmente a los trabajadores adecuadamente educados en un 38,2%, y en menor medida a los que sufren desajuste educativo en un 32,8% a los infraeducados y 29,0% a los sobreeducados. Por otro lado, aquellos que sienten que podrían hacer un trabajo más exigente son principalmente los sobreeducados con un 41,5%, seguidos por los adecuadamente educados con 35,6% y los infraeducados con un 22,9%. Se verifica además que el 73,8% de los trabajadores sobreeducados creen que sus habilidades no son del todo utilizadas, mientras que solo el 37,3% de este mismo colectivo considera que su trabajo no se relaciona con su campo de estudio. A este respecto, los que piensan de esta forma del colectivo de los adecuadamente educados son el 45,0% y de los infraeducados el 50,8%.

En las conclusiones la autora destaca que los resultados sobre los efectos en el salario de los desajustes muestran, en primer lugar, que las diferencias salariales entre trabajadores con similares características, se explican mejor cuando se tiene en cuenta en el análisis el desajuste de cualificaciones conjuntamente con los desajustes de la

educación y segundo, que los desajustes en las cualificaciones imponen sanciones salariales significativas, mientras que los rendimientos de la sobreeducación son negativos y la infraeducación tiene efectos neutros sobre los salarios. En cuanto a la satisfacción laboral, los resultados conducen a dos conclusiones principales: 1) los desajustes en las cualificaciones tienen fuertes efectos negativos en los tres aspectos considerados de la satisfacción laboral (satisfacción general en el trabajo, satisfacción con el tipo de trabajo y satisfacción con la remuneración), esto implicaría que la inadecuación de cualificaciones es una hecho y 2) que la sobreeducación es valorada negativamente por los trabajadores en términos de la satisfacción general con el trabajo y la satisfacción con el tipo de trabajo, pero no tanto en términos de satisfacción con el salario, mientras que la infraeducación no influye en la satisfacción laboral de los trabajadores.

Capítulo 5: Estudios realizados en Latinoamérica

5.1 Introducción

En el año 1980 durante la celebración del Primer Congreso Latinoamericano de Educación Abierta llevado a cabo en Costa Rica, el Vice-Rector Académico de la Universidad Abierta de Venezuela, profesor Víctor Guédez, durante su ponencia “Los Retos de la Educación a Abierta y a Distancia para la Década de los 80”, expuso por primera vez el problema de los desajustes educativos en el subcontinente, señalando que:

“Nos referimos a los desajustes mismos que se expresan en la cobertura total de los sistemas educativos latinoamericanos. Estamos en presencia de un conjunto de desequilibrios que en ocasiones son traumáticos y que, realmente, caracterizan nuestras realidades educativas en términos de crisis. Eso lo podemos apreciar en distintas manifestaciones que pueden ser tipificadas a través del siguiente conjunto de expresiones: hay una crisis endógena, y exógena, cuantitativa y cualitativa, académica y política, de rendimiento y de crecimiento, de identidad y de comunicación, de inercia y de incompetencia, coyuntural y estructural” (Guedez, 1980, p. 1).

En la descripción detallada de las problemáticas que expone, interesa en particular la que hace sobre los desajustes del sistema, cualitativos y académicos:

Es además cualitativa (la crisis), porque las orientaciones y concepciones generalmente son deficientes y desvinculadas de los requerimientos que la sociedad impone.

De la misma manera es académica porque muchas veces las programaciones y las metodologías no están en sintonía con lo que plantean las modernas proposiciones (p. 2).

En los siguientes años fueron terminando los regímenes totalitarios en el subcontinente sudamericano y a partir de allí muchas cosas fueron modificándose en materia de educación. Los presupuestos se elevaron paulatinamente y con la llegada del nuevo siglo la investigación en ciencias sociales comenzó a convertirse en una realidad, incipiente pero posible. En términos de desajuste educativo la literatura científica es escasa y reciente, en este capítulo se presentan los artículos escritos sobre el tema y que refieren a países latinoamericanos. Colombia, por ejemplo, desde el Departamento de economía de la Universidad de Valle en Cali llevó adelante un proyecto de investigación financiado por el estado a través de COLCIENCIAS, que abordó el tema de la rentabilidad en la educación en el área metropolitana de esa región abordando cuestiones vinculadas al capital humano y la señalización, también para la región de Cali, los autores Castellar y Uribe han seguido el tema del mercado laboral. En la misma línea y para la misma región, pero ya enfocado específicamente en la problemática de la sobreeducación, analizamos un documento preparado para el Observatorio Laboral y Ocupacional Colombiano que encuentra un problema grave de sobreeducación en Cali para el periodo 2000-2003. Este trabajo fue realizado por John

James Mora en el año 2005 y pone de manifiesto una problemática que podría ser extrapolada a otros países del subcontinente. Este autor profundiza el análisis en el año 2008 en un artículo también incorporado en este apartado. Sin duda ha sido Colombia el país de esta región que ha producido mayor cantidad de literatura respecto del desajuste educativo; no obstante Uruguay también tiene algunas contribuciones de interés producidas en los últimos años por Alma Espino, investigadora de la Facultad de Ciencias Económicas y de la Administración de la Universidad de la Republica. La autora y su equipo se han ocupado de cuestiones vinculadas al mercado laboral en sus aspectos de segregación por género y desajuste por cualificación, en este apartado analizamos en particular lo referido a la temática del desajuste. Como trabajo previo en el mismo país, Bucheli y Casacuberta (2001) buscaron evidencia de sobreeducación para los graduados universitarios en la década de los noventa, en virtud del incremento de egresados del nivel de educación superior en ese periodo.

En la República Argentina, la producción científica referida al tema específico del desajuste es escasa y limitada. El primer antecedente corresponde al trabajo de Maurizio (2001) quien analiza en profundidad la problemática de la sobreeducación y su relación con diferentes variables para la década de los noventa, momento histórico con impronta neoliberal y signado por una repentina apertura de la economía e importantes cambios tecnológicos además de la ampliación de la oferta de mano de obra con niveles de educación más elevados. Más recientemente el tema ha sido abordado por Perez, (2005) quien realiza un análisis mediante una estimación por el método estadístico de la sobreeducación en los trabajadores urbanos para el periodo 1995-2003. Más cercano en el tiempo, se encuentra el aporte de Waisgrais (2010). Este trabajo ha analizado los determinantes de la sobreeducación de los jóvenes en el mercado laboral argentino para

el periodo 1997-2001 a partir de los datos de la Encuesta de Desarrollo Social. El último trabajo realizado sobre esta temática en el país hasta el momento, es el de Galassi y Andrada (2011) quienes realizan un análisis para seis regiones, entre la educación y el ingreso empleando la especificación clásica de Mincer con la incorporación la corrección de Heckman y una serie de variables socioeconómicas y socio demográficas.

El análisis se organiza por país de realización y año de publicación, comenzando por Colombia, luego Uruguay para finalmente abordar el análisis de los trabajos realizados para la Argentina. A diferencia de los trabajos analizados en el capítulo anterior y por ser de particular interés para las comparaciones y la discusión con los resultados de esta tesis, se agregan los títulos de los artículos analizados.

5.2 Colombia

- Castelar y Uribe (2004); Capital humano y señalización: evidencia para el área metropolitana de Cali, 1988-2000

En este trabajo el autor no analiza de manera específica el desajuste educativo sino que realiza una evaluación del impacto de la educación como recurso en el mercado laboral, desde una contraposición de los enfoques teóricos del capital humano y del credencialismo. En primer término, realiza un extenso análisis de estas dos posturas teóricas para luego exponer su propuesta metodológica la cual fue sustentada trabajando de manera secuencial un total de 52 etapas de la Encuesta Nacional de Hogares. El tratamiento de los datos se hizo desde la perspectiva macro a partir del procesamiento por series temporales y micro procesando los datos por separado y guardando los estimadores que resultaran de interés.

La propuesta metodológica del trabajo consiste en emparentar la teoría del capital humano con la ecuación de salarios de Mincer cuando se consideran cambios suaves por nivel educativo y la teoría del credencialismo cuando se consideran cambios del tipo saltos o bruscos. Teniendo en cuenta que:

si lo que se valora es la productividad asociada a los años de escolarización, la función de Mincer debe ser continua, en tanto que si lo que se tiene en cuenta es el credencialismo o la información que revela la educación, el cambio debe ser libre entre cada nivel educativo (p. 60).

Respecto de la elección entre las dos teorías para la estimación, se plantean dos criterios: 1) el de la estadística Bayesiana, utilizada por Schwartz que permite elegir entre el modelo con mayor probabilidad en la muestra, según este criterio la elección se inclina por los cambios suaves de la ecuación minceriana y 2) como segundo criterio los autores proponen un modelo de determinantes macroeconómicos propio a través del cual la elección también se inclina por el modelo de cambios suaves, en palabras de los autores:

si se acepta que la función continua es más cercana a la teoría del capital humano, en tanto que la que permite saltos bruscos lo es con el credencialismo, la evidencia empírica da mayor sustento a la primera para el área metropolitana de Cali para el periodo 1988-2000 (p. 74).

Al respecto agregan los autores:

Podría sugerirse que en el mercado de trabajo se transa implícitamente la educación, como atributo del bien heterogéneo, hora de trabajo. La evolución de los precios de cada nivel está determinada macroeconómicamente de acuerdo al desajuste del mercado de trabajo y las expectativas de inflación (p. 75).

Las conclusiones más destacadas que obtiene el autor consignadas en las páginas 77 y 78 del trabajo son:

- Para el periodo estudiado la tasa de retorno de la educación ha sido, en promedio del 12,7%.
- El movimiento de la tasa de retorno global se ha originado en un 57% debido al movimiento de la tasa de la educación secundaria y en un 34 % debido al de la educación superior.
- La tasa de retorno para la educación primaria mantiene una trayectoria a la baja durante todo el periodo analizado mientras que la rentabilidad de la educación superior se mantuvo estable durante el periodo de expansión económica, incrementándose en la fase de recesión. Respecto de la tasa global y de la educación secundaria, ambas presentan un comportamiento en forma de U con características anti cíclicas.
- El modelo que sugiere cambios continuos en la tasa de retorno por niveles educativos presenta un mejor comportamiento que el modelo de cambios libres al momento de explicar la tasa de

retorno global de la inversión en educación, sin embargo ambos muestran promedios semejantes.

- Por último el autor recomienda priorizar la educación pública y fomentar la calidad educativa ya que dejar esto librado a las señales del mercado podría generar efectos perversos.
- Mora (2004); Sobre educación en Cali ¿Desequilibrio temporal o permanente?: Algunas ideas, 2000-2003.

Este trabajo ha sido preparado para el Observatorio Laboral y Ocupacional Colombiano, dependiente jerárquicamente de la Dirección de Empleo y Trabajo, dentro de la órbita de la Dirección General del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y forma parte de la serie “Documentos Laborales y Ocupacionales”, cuyo objetivo es poner a disposición del público interesado los resultados de investigaciones en el campo del mercado laboral y de las ocupaciones.

El objetivo del estudio es realizar un análisis de la problemática de la sobreeducación en Cali con el fin de dilucidar si se trata de un fenómeno transitorio o permanente en función de: la movilidad laboral, la sustitución de las diversas formas de capital humano y la señalización.

Los datos utilizados en el estudio provienen de la seccional Cali del SENA, de esta base se filtraron los casos de primera ocupación, obteniendo una muestra de 4.077 individuos para el periodo 2000-2003. Específicamente los datos son extraídos del Centro de Información para el Empleo (CIE), dependencia oficial incorporada en el SENA y que cumple funciones de intermediación laboral. El CIE contiene información

sobre los trabajadores y sobre las empresas; de los primeros se muestran datos del Curriculum Vitae mientras que las empresas colocan en la base de datos los puestos disponibles con las características y exigencias de cada uno de ellos. Para esta dependencia una vacante laboral se define como un puesto de trabajo independientemente de su temporalidad y de su carácter de nuevo empleo o de reposición de uno existente. De acuerdo a los datos de la muestra un individuo promedio sería una persona de 28 años de edad con un tiempo de desempleo de 5 meses que realiza 41 consultas en la base de datos y envían su C.V solo a un 10% de los ofrecimientos.

El método utilizado es el objetivo y en el análisis estadístico descriptivo el autor presenta un detalle atendiendo a una gran variedad de aspectos para el tipo de emparejamiento tales como sexo, movilidad, nivel educativo nivel ocupacional requerido por la empresa, tamaño de empresa, entre otros. Se presentan en el siguiente cuadro los resultados más relevantes:

	Sobreeducados %	Adecuadamente Educados %	Infraeducados %
Total de la muestra	58,40	37,30	4,30
Mujeres (total de la muestra)	59,74	37,34	2,92
Hombres (total de la muestra)	57,32	37,33	5,34
Trabajadores con movilidad laboral	56,66	37,98	5,36
Trabajadores con educación primaria	6,00	70,00	24,00
Trabajadores con educación secundaria común	24,45	71,93	3,62
Trabajadores con educación secundaria técnica	90,27	7,61	2,11
Trabajadores con educación universitaria o de posgrado	72,54	27,46	0
Sector Hoteles y Restaurantes	64,02	33,86	2,12

Fuente: Elaboración propia a partir de Mora (2004)

Claramente se observa la constatación del fenómeno de sobreeducación en el espacio geográfico analizado para el periodo 2000-2003. Esto se advierte en todos los casos excepto para los niveles de educación básica o de baja especialización (primaria y secundaria común), es de destacar que para los trabajadores con educación específica o superior la sobreeducación tiende a aumentar alcanzando su punto máximo para los que poseen estudios técnicos de nivel secundario.

Luego el autor aplica un modelo econométrico logit para contrastar la hipótesis de la sobreeducación como un desequilibrio consecuente de la movilidad laboral tal como fuera planteada por Alba Ramírez (1993).

En el modelo logit aplicado, la variable dependiente es la movilidad, la cual toma un valor 1 si el individuo cambia de un nivel ocupacional a otro y un valor 0 si es contratado de acuerdo a su nivel ocupacional. De acuerdo a los resultados obtenidos, el autor concluye que el coeficiente de sobreeducación no es estadísticamente significativo por lo que rechaza la hipótesis de la movilidad laboral.

En la misma línea de Sicherman (1991) y Kiker, Santos y Mendes de Oliveira (1997), Mora pretende hallar evidencia de la sobreeducación como una sustitución de capital humano adquirido a través de la experiencia laboral, recordemos que los autores mencionados plantean la posibilidad de que los trabajadores con altos niveles de educación podrían aceptar trabajos para los que estén sobreeducados con el fin de adquirir la experiencia necesaria para luego aspirar a otro trabajo buscando el emparejamiento, en este contexto la sobreeducación sería un fenómeno de característica temporal o de corto plazo. Sobre la categoría base de adecuadamente educado se estima

un modelo logit multinomial de cuyos resultados el autor extrae las siguientes conclusiones:

- Los trabajadores de sexo masculino tiene mayor probabilidad de estar sobreeducados que adecuadamente educados.
- En concordancia con lo contrastado para la hipótesis de la movilidad, aplicado este modelo, esta variable no tiene impacto sobre la probabilidad de estar adecuadamente educado.
- Los trabajadores empleados en empresas medianas o grandes tienen mayor probabilidad de estar adecuadamente educados que sobreeducados.
- A mayor intensidad de búsqueda de trabajo mayor es la probabilidad de estar adecuadamente educado al ubicarse en un puesto de trabajo.
- En concordancia con el análisis descriptivo realizado, los trabajadores con educación básica o no especializada tienen mayor probabilidad de estar adecuadamente educados, en la misma línea, los trabajadores con educación técnica, superior universitaria o de posgrado tienen mayor probabilidad de estar sobreeducados.
- Caicedo (2007); Desajuste educativo por regiones en Colombia:
¿Competencia por salarios o por puestos de trabajo?

Partiendo de la premisa de que existe una oferta limitada de puestos de trabajo para personas altamente calificadas en Colombia, el artículo aborda el fenómeno de la

sobreeducación en nueve regiones de ese país. En el marco enunciado se plantea la contradicción de un mercado laboral en el que aumenta la exigencia del nivel educativo de los trabajadores y que a la vez no crea empleos suficientes y de buena calidad para absorber la oferta de una mano de obra que invierte en lograr niveles de formación cada vez más elevados. El resultado de esta situación sería un desencadenamiento del fenómeno de desajuste por exceso, en el que personas más educadas ocupan puestos de trabajo para los que se requiere un menor nivel educativo que el alcanzado. Luego, este hecho desincentiva la inversión en educación toda vez que las tasas de retorno tienden a disminuir.

A partir de la descripción presentada, la autora pone de manifiesto la paradoja de un país sub-desarrollado que requiere mano de obra calificada pero que en el mercado de trabajo desincentiva la formación de alta calidad. Esta situación vendría explicada por un mercado laboral estrecho vinculado de manera directa con un sector formal muy pequeño.

El trabajo pretende corroborar que en Colombia los trabajadores ejercen una competencia por el puesto y también por los salarios según sea el contexto y que el fenómeno de la sobreeducación puede presentarse como transitorio o permanente en virtud de las características del individuo que enfrenta esa situación.

Los datos para el estudio son obtenidos de la Encuesta de Calidad de Vida (ECV) del año 2003 en las nueve regiones colombianas: Atlántica, Oriental, Central, Pacífica, Bogotá, Antioquia, Valle, San Andrés, Orinoquía y Amazonía. De este modo la muestra totaliza 33.553 casos.

Empleando el método estadístico basado en la media, se construyen las categorías sobreeducado e infraeducado considerando como medida central al promedio en años del nivel educativo para cada una de las categorías ocupacionales presentes en la ECV. Esto le permite a la autora desarrollar un modelo logit para estimar la probabilidad de sobreeducación en función de las variables experiencia, tipo de contrato, edad y formación en el puesto de trabajo, entre otras.

En el análisis de la competencia por salarios los resultados muestran que, cuanto mayor sea el nivel educativo exigido por el puesto de trabajo de un individuo sobreeducado, mayor será el ingreso percibido por este. En este marco los trabajadores correspondientes a la categoría Gerentes y Profesionales, la más alta en la escala de la ECV, se encuentran en el decil de ingresos 10 con una concentración del 45,02%. Para el caso de los trabajadores infraeducados de las categorías más elevadas, se concentran también en los deciles de ingresos más altos; para el decil 10, en este colectivo, la concentración sería menor mostrando un 22,71% para los Gerentes y Profesionales. De acuerdo a estos resultados el ingreso de los trabajadores sobreeducados sería mayor cuanto mayor sea su nivel de educación, mientras que lo percibido por los infraeducados es menor que aquellos en todas las categorías ocupacionales.

Utilizando la información que le provee la ECV respecto de la formación específica recibida en el puesto de trabajo, la autora intenta corroborar lo planteado por Knigh (1979). Combinando los datos sobre los trabajadores que han asistido a cursos

con antelación a su ingreso en el empleo y la forma de pago de esos cursos¹⁰, determina el tipo de formación que han acumulado los trabajadores. Como resultado obtiene que los empleados sobreeducados de las categorías de servicios y de trabajos manuales no calificados tienen como preferencia la formación de tipo general, por su parte los infraeducados recurren a la formación general, de la cual asumen el costo total, cuanto mayor nivel educativo requiere el puesto que ocupan.

En este trabajo también se analiza la sobreeducación por categoría de ocupación según el género del trabajador, a este respecto se destaca que, excepto en las categorías de actividades agrícolas, de trabajos manuales (calificados y no calificados) y de gerentes y profesionales, la sobreeducación es un fenómeno que impacta en mayor medida a las mujeres, siendo la categoría con mayor incidencia la de oficinistas y agentes de ventas.

Para el planteo econométrico se utiliza un modelo binomial con el fin de determinar los efectos en la probabilidad de estar sobreeducados, además se han planteado algunas hipótesis para cumplir con el objetivo de analizar el comportamiento de los individuos frente a la sobreeducación.

¹⁰ Para este aspecto se presume que existe una relación entre quién pague por la formación y el tipo de formación recibida, de esta manera, si el empleado ha pagado la totalidad de la formación esta sería de carácter general, mientras que si el pago ha sido compartido con el empleador la formación tendría carácter de específica.

Aplicado el modelo logit en el que las variables independientes son la edad, la experiencia potencial, el tipo de contrato, el género y el parentesco (jefe de hogar u otro miembro de la familia) y que determinan el cambio en la probabilidad de estar sobreeducado, los resultados muestran lo siguiente:

- Los individuos con menor capital humano le brindan mayor importancia al hecho de tener un contrato fijo que uno temporal, esto se traduce de acuerdo a la autora, en que para estas categorías la búsqueda de estabilidad laboral explicaría la situación de sobreeducación.
- Independientemente del nivel de capital humano, las personas sobreeducadas presentan una menor experiencia y permanecen por periodos más cortos en los puestos de trabajo.
- No hay evidencia de relación entre la necesidad de obtención de un contrato indefinido con la situación de sobreeducación para los trabajadores de las categorías ocupacionales más altas (oficinistas, cuello blanco y gerentes). Esto es: en estas tres categorías los trabajadores no adquieren la condición de sobreeducados, únicamente por obtener un contrato de larga duración.
- Para el análisis regional, los individuos con mayor nivel de educación tienen mayor probabilidad de emparejar dicho nivel con su puesto de trabajo en la ciudad de Bogotá por lo que se observa que en esta ciudad hay un mayor número de personas sobreeducadas.

Por último, se ha empleado el modelo propuesto por Verdugo y Verdugo (1989) para el análisis del comportamiento de los adecuadamente educados. Los resultados obtenidos corroboran las hipótesis de Verdugo y Verdugo (1989) y de Kiker, Santos y Mendes de Oliveira (1997):

- A medida que aumenta la exigencia del nivel educativo para un puesto de trabajo, también se incrementa el retorno de la sobreeducación, no obstante en todas las categorías ocupacionales, se mantiene positivo el hecho de ser sobreeducado frente a estar adecuadamente educado.
- Para el caso de los trabajadores cuyo nivel educativo es menor al requerido, la tasa de retorno de esta situación de infraeducación es menor para las categorías ocupacionales que requieren mayor capital humano.

Para concluir con el análisis de este trabajo, se presenta a continuación una relación de las conclusiones más importantes obtenidas por Caicedo:

- Para el periodo estudiado, en Colombia el fenómeno de la sobreeducación se presenta como transitorio en los casos en que los trabajadores que ostentan esta situación, se emplean en puestos que requieren menos formación con el fin de adquirir experiencia y ascender en el mercado laboral.
- La condición de permanente para el fenómeno de sobreeducación se presenta cuando los trabajadores con menor capital humano

buscan contratos de larga duración con el objetivo de obtener estabilidad laboral.

- Desde la perspectiva teórica de la señalización, la sobreeducación en Colombia se considera como un fenómeno permanente, en este contexto, la condición de jefe de hogar brinda una menor probabilidad de estar sobreeducado pero esta situación se prolongaría en el tiempo debido a sus obligaciones vinculadas a su estatus parental.
- Según la variable de género, los hombres tienen mayor probabilidad de estar sobreeducados que las mujeres.
- La variable regional, a través de la teoría de la competencia por puestos de trabajo explica la sobreeducación como un fenómeno permanente. Al existir una prima educativa en las grandes ciudades, es lógico el aumento de personas sobreeducadas en estos espacios geográficos, quienes a través del envío de una señal a los demandantes, se ubican en una mejor posición en la cola ocupacional, esta situación se encuentra en consonancia con lo enunciado por Knigh (1979).
- Si se considera la variable movilidad, los trabajadores que ostentan sobreeducación cuentan con menor experiencia y tienen a su vez mayor probabilidad de conseguir un contrato de tiempo indefinido que los infraeducados.

- Mora (2008); Sobreeducación en el Mercado Laboral Colombiano

Con la misma metodología de Mora (2004), el autor emprende un análisis del fenómeno de la sobreeducación en Colombia, si bien utiliza la misma base de datos que en su anterior trabajo, en esta oportunidad se destaca el volumen y la riqueza informativa de la muestra utilizada que totaliza a 41.701 individuos de entre 18 y 65 años que han conseguido empleo en el año 2006.

Para este trabajo se utiliza el método objetivo con datos actuales extraídos del Servicio Público de Empleo perteneciente al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). De estos registros se obtienen los datos referidos al nivel de educación de los trabajadores y de la clasificación que realiza esta oficina pública de las ocupaciones en función de las habilidades y la experiencia requerida para cada una de ellas¹¹. Así, para cada nivel de cualificación, se realiza la comparación del nivel de educación y cualificación del individuo con el nivel de educación y cualificación exigida por la empresa que desea contratar, a través de la aplicación de un modelo multinomial¹² que arroja tres posibles resultados: SS, ES y OS, siendo SS Sub-educado, cuando el

¹¹ Para una profundización en la metodología de construcción de la Clasificación Nacional de Ocupaciones de Colombia véase: <http://observatorio.sena.edu.co/cno.html>

¹² El autor mantiene una discusión metodológica con Caicedo (2007) y fundamenta la elección de un modelo multinomial debido a las tres posibles estados de la variable dependiente, criticando a la autora mencionada en su elección de un modelo binario a partir de la agrupación de trabajadores infraeducados con trabajadores adecuadamente educados, decisión que, de acuerdo a Mora contradice la naturaleza del problema.

trabajador se encuentra en un empleo que requiere niveles más altos de educación y cualificación que los que posee; ES la educación adecuada, cuando los niveles poseídos se igualan a los demandados y OS la sobreeducación, situación contraria a la primera opción. En el cuadro siguiente se presenta un resumen de los datos estadísticos tomados de las medias de las variables.

	Sobreeducados %	Adecuadamente Educados %	Infraeducados %
Total de la muestra	14,0	81,0	5,0
Mujeres	43,45	50,20	43,74
Sector primario	2,14	1,64	1,76
Sector secundario	21,59	17,10	13,92
Sector terciario	76,25	81,24	84,31
Microempresa (hasta 9 trabajadores)	32,94	24,29	21,89
Empresa pequeña (10-50 trab.)	27,39	23,12	22,90
Título educación media (11 años de escolaridad)	22,54	22,34	22,87
Título Técnico o tecnológico (13 años de escolaridad)	20,02	14,23	21,55
Título universitario (16 años de escolaridad)	25,59	18,77	18,87
Movilidad (trabajadores que han cambiado de área de desempeño)	54,18	14,81	64,35
Experiencia media (años)	1,36	2,36	1,55

Fuente: Elaboración propia en base a Mora (2008)

A continuación el autor aplica un modelo logit multinomial en el que la categoría base es la de adecuadamente educado y las alternativas son Sobreeducado e infraeducado¹³, los resultados obtenidos son:

¹³ El autor utiliza los términos Educación correcta, sobre-educado y sub-educado. Hemos optado por utilizar en todo este trabajo las categorías para el desajuste utilizadas en los estudios europeos y norteamericanos para una coherencia narrativa.

- Los trabajadores de sexo femenino tiene menor probabilidad de estar sobreeducadas, frente a los adecuadamente educados.
- A mayor movilidad, mayor probabilidad de estar sobreeducado.
- A mayor tamaño de la empresa menor probabilidad de estar sobreeducado
- Los trabajadores del sector servicios tiene mayor probabilidad de estar sobreeducados.
- A mayor nivel educativo es mayor la probabilidad de estar sobreeducado.

Para medir la relación entre salarios y educación, Mora utiliza variables *dummy* según el modelo de McGuinness (2006), hallando que existe una penalidad en salario por sobreeducación ya que los trabajadores que ostentan esa condición ganan un 2 % menos que los adecuadamente educados. Los coeficientes relacionados con la experiencia le indican que existe una rentabilidad por año de experiencia adicional de un 2,5 %.

Por último, Mora contrasta a través de un modelo probit sobre permanencia en el área de trabajo, lo planteado por Alba Ramírez (1993) quien plantea que los trabajadores con sobreeducación tienen mayor probabilidad cambiar de ocupación. Los resultados hallados ponen de manifiesto que: la mujer tiene más probabilidad que el hombre de permanecer en un área de desempeño, los trabajadores sobreeducados tienden a cambiar de área de desempeño y que cuanto mayor sea el nivel de sobreeducación menor es la probabilidad de permanencia en el área de desempeño. Por último, el hecho de poseer título de posgrado aumenta el grado de movilidad entre áreas.

- Herrera Idarraga, Lopez Bazo y Motellón (2013); Doble penalidad en los retornos de la educación: Informalidad y desajuste educativo en el mercado laboral colombiano

Este artículo examina los retornos de la educación, teniendo en cuenta la existencia de desajustes educativos en el empleo formal e informal en Colombia. La contribución del estudio consiste en la realización de un análisis comparativo entre ambos sectores acerca de si pertenecer a uno o a otro tiene consecuencias diferentes en los retornos a la educación de los trabajadores y si los trabajadores asalariados informales sufren una penalización salarial más importante que sus pares formales, en presencia de desajuste educativo. El análisis empírico consistió en examinar los rendimientos de la educación, teniendo en cuenta la existencia de desajustes educativos en el sector formal e informal. Para ello, primero se ha calculado la especificación estándar (Duncan y Hoffman, 1981), llamada ecuación de salarios ORU en la actual literatura científica sobre el tema, basad en la media, utilizando mínimos cuadrados ordinarios (OLS, por sus siglas en inglés). Luego se analiza si los rendimientos de la educación para cada situación de desajuste entre el nivel de escolarización del trabajador y el puesto de trabajo no son uniformes a lo largo de la distribución de los salarios mediante el uso de la estimación de regresión cuantil.

Los datos utilizados provienen de la Encuesta de Hogares de Colombia (EHC), realizada por el Departamento Nacional de Estadística (DNE). Esta encuesta recoge información sobre las condiciones de empleo para la población de 12 años o más, incluyendo los ingresos, la ocupación y el sector de la industria a nivel de dos dígitos, además de las características generales de la población, como el sexo, la edad, el estado civil y el nivel educativo y abarca las regiones metropolitanas de trece alcaldías en

Colombia. La muestra inicial para este estudio fue de 34.626 personas, sin embargo, el análisis se limitó a los trabajadores asalariados, cuyas edades estuvieran comprendidas entre los 15 y los 60 años y que trabajaban más de 16 horas por semana al momento de la realización de la encuesta. Se han excluido del análisis a los trabajadores por cuenta y a los empleadores debido a que su fuente de ingresos es una combinación de trabajo y capital físico, por lo tanto, no pueden ser comparados con los ingresos de los asalariados. Aplicando estos filtros se produjo una caída en la muestra de 16.941 personas. También se han excluido a los empleados públicos ya que por la naturaleza del empleo público pertenecen al sector formal y sus salarios podrían reflejar los acuerdos institucionales. Después de excluir las observaciones con valores faltantes o inconsistencias, la muestra final sumó una total de 13.797 casos.

Para la clasificación de los trabajadores como formales o informales se tuvo en cuenta si están cubiertas por el sistema de seguridad social o no, de acuerdo con la definición propuesta por las Conferencias Decimoséptima de Estadísticos del Trabajo (CIET), de este modo, se ha definido como trabajadores formales a los que contribuyen tanto a la salud como a la jubilación (llamado en Colombia seguro de vejez). Respecto de la medición del desajuste, se ha definido la educación requerida utilizando el método estadístico en sus dos versiones, utilizando la media y la moda. La clasificación en ORU se realizó, como es habitual en la literatura analizada, utilizando una desviación típica de los años de educación requerida para cada ocupación. Respecto a los ingresos, se ha combinado la información de los ingresos brutos mensuales y el trabajo en horas para obtener el salario bruto por hora.

Para la estimación de la incidencia del desajuste en salarios, los autores utilizan la propuesta de Duncan y Hoffman (1981), luego para analizar los rendimientos de la educación y los efectos del desajuste educativo en toda la distribución de los salarios para los trabajadores formales e informales. Se aplicaron estimaciones de regresión lineal por cuantiles, esto se ha justificado en base a que esta estimación brinda la posibilidad de examinar el efecto heterogéneo de la educación en diferentes puntos de la distribución salarial. Además, sus resultados son robustos en los valores extremos de la variable dependiente y también son más eficientes que los mínimos cuadrados ordinarios en términos de error. Las variables explicativas son también las habituales de características del individuo y del empleo.

Los resultados del trabajo muestran que: 1) el rendimiento de un año de educación adicional es menor que el de un año de la educación requerida para el puesto, tanto en el sector formal como en el informal; 2) los trabajadores formales adecuadamente educados obtienen un mayor retorno de su educación (alrededor del doble), en comparación con sus pares informales y obtienen un rendimiento más alto que los trabajadores informales que están sobreeducados y 3) el rendimiento de un año de sobreeducación es mayor en el sector formal sector que en el sector informal y la penalización salarial de la infraeducación es casi el mismo en los dos sectores. Los resultados de la regresión por cuantiles muestran que 1) los rendimientos de la educación varían a lo largo de la distribución salarial, esta variación, a su vez, es diferente para los trabajadores formales y los informales. En este marco, los autores concluyen que la inclusión en el análisis de los retornos de la educación de las medidas de desajuste educativo, brinda información importante acerca de la brecha salarial entre los trabajadores formales y los informales. Por último se presentan en el siguiente

cuadro los resultados porcentuales hallados en este trabajo para el desajuste educativo para los trabajadores formales e informales:

	Total %	Formal %	Informal %
Sobreeducados	16,0	18,0	11,0
Adecuadamente educados	75,0	76,0	74,0
Infraeducados	9,0	7,0	15,0

Fuente: Elaboración propia a partir de Herrera Idarraga, Lopez Bazo y Motellón (2013)

5.2 Uruguay

- Buchelli y Casacuberta (2001); Sobreeducación y prima salarial de los trabajadores con estudios universitarios en Uruguay.

Si bien este trabajo no mide específicamente los niveles de desajuste educativo, resulta interesante y pertinente su revisión debido a que es el primer trabajo que aborda la problemática de la sobreeducación respecto del mercado laboral en los países del cono sur y conjuntamente con Maurizio (2001), los primeros en los países del Río de la Plata, además llama la atención el hecho de ser el único que no encuentra evidencias de sobreeducación. Cabe resaltar que el estudio centra su análisis en la prima salarial por estudios universitarios, abarcando su evolución así como las retribuciones a ese nivel educativo al interior de distintas ocupaciones. Particularmente, el trabajo realiza una clasificación de las ocupaciones tomando en cuenta el peso de los universitarios en cada grupo ocupacional y el peso de cada ocupación en el total de trabajadores con este nivel de estudios. Por su parte, la prima salarial es calculada para los grupos ocupacionales que combinan universitarios con egresados de enseñanza media. El artículo se refiere

temporalmente a la década de los noventa, periodo en el que en Uruguay se observa un importante crecimiento del porcentaje de trabajadores con estudios universitarios¹⁴.

Metodológicamente los autores adoptan una estrategia basada en la estimación de la rentabilidad de la educación universitaria cuyas variables explicativas son: nivel educativo, sexo, lugar de residencia y experiencia. Esta rentabilidad es estimada para las ocupaciones en las que los trabajadores con estudios universitarios no son la mayoría, considerando que existe sobreeducación cuando estos se encuentran en una ocupación que no paga una prima salarial por ese nivel de estudios. Los datos de la muestra utilizada provienen de la Encuesta Continua de Hogares (ECH) del Instituto Nacional de Estadística (INE) y corresponde a casos de individuos de entre 25 y 54 años no asistentes al sistema educativo. El periodo estudiado comprende desde el año 1991 a 1998, la razón que esgrime el autor acerca del por qué inicia en ese año es que solo a partir de ese momento la ECH comienza a formular la pregunta referida a si el nivel de estudios alcanzado fue o no concluido¹⁵.

¹⁴ Según datos presentados por el autor, en ese país los estudiantes matriculados en la universidad aumentaron un 8,3% entre 1988 y 1998, al mismo tiempo la tasa de egreso experimentó un aumento del 3,4%. En este contexto la preocupación circula sobre la posibilidad de que se desarrolle un proceso de sobreeducación en el nivel terciario uruguayo.

¹⁵ Para una profundización en la construcción y aplicación de la ECH de Uruguay véase: <http://www.ine.gub.uy/>

Luego de estimar la rentabilidad de los estudios universitarios y la prima salarial de los mismos, completos e incompletos divididos por ocupación, el trabajo presenta las siguientes conclusiones:

- No se hallaron evidencias de sobreeducación en los trabajadores con estudios universitarios.
- El mercado de trabajo no distingue entre los egresados de la enseñanza media y los trabajadores que habiendo comenzado estudios universitarios los abandonaron antes de conseguir el grado.
- En el estudio de la evolución de la prima salarial para egresados universitarios, se observa un aumento de la misma para la década de los noventa respecto de la anterior, lo que amplía la pirámide salarial por niveles educativos.
- De acuerdo a los resultados obtenidos, las dos terceras partes de los egresados universitarios se emplean en ocupaciones que prácticamente no contratan trabajadores con niveles de estudio inferiores. Además, el 20,5% de este colectivo se emplea en ocupaciones que combinan también egresados de enseñanza media pero que pagan una prima salarial por el nivel de estudios superiores. Estos números estarían indicando que existe un emparejamiento entre educación y ocupaciones laborales para los egresados universitarios.
- Respecto de los estudiantes universitarios que no concluyeron sus estudios, los resultados obtenidos sugieren que estos reciben un

trato similar en el mercado laboral que los egresados de la enseñanza media.

- Espino (2011); Evaluación de los desajustes entre oferta y demanda laboral por calificaciones en el mercado laboral de Uruguay.

El artículo estudia los desajustes entre oferta y demanda laboral por calificaciones en el Uruguay para el periodo 2000-2009, midiendo la sobre e infraeducación para el puesto por tipo de ocupación. En primer término se presenta un análisis descriptivo de la calificación de la fuerza de trabajo en base a la clasificación de ocupaciones, luego aplica el método estadístico normativo, basado en la media y su variante basado en la moda. Luego se realiza un análisis econométrico aplicando modelos probit con el fin de estimar los determinantes de la sobreeducación. Finalmente utiliza regresiones de mínimos cuadrados ordinarios para estimar el impacto de la sobre e infraeducación en los salarios de los trabajadores.

Para el primer análisis mencionado, se utiliza la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO88) y se contrasta su correspondencia con los años de escolaridad promedio de los trabajadores por grupos de ocupaciones, la fuente utilizada para estos últimos corresponde a los micro-datos extraídos de la Encuesta Continua de Hogares (ECH) del INE para localidades de más de 5000 habitantes. De esta primera aproximación se destaca que el número de ocupados en la década analizada aumento en más de un 20%, el tipo de ocupación con mayor incremento corresponde a “Técnicos y profesionales de nivel medio” y las ocupaciones con mayor dinamismo son las ubicadas en los extremos de calificaciones requeridas. Estas conclusiones se presentan en la

página 106 del artículo original en donde pueden verse las tablas con los datos numéricos.

Como ya mencionamos, en este artículo se utiliza el método estadístico para la identificación de la problemática vinculada a la sobre o infra calificación laboral, según tres criterios, el primero de ellos es el normativo a partir de la clasificación del CIU88, utilizando esta escala se ha calculado para trabajadores de entre 24 y 65 años y para los años 2000, 2004 y 2009, la proporción de trabajadores afectados por algún desajuste. Estos cálculos los realiza según las características de cada trabajador, según la rama de actividad y según el tipo de ocupación, obteniendo los siguientes resultados:

- Según las características del trabajador:
 - Sin distinción por género, se evidencia una tendencia negativa de la infraeducación.
 - Las mujeres presentan un menor nivel de infraeducación que los hombres.
 - Existe mayor infraeducación conforme aumenta la edad de los trabajadores.
 - La sobreeducación se presenta con mayor fuerza en la ciudad capital que en el interior del país.
 - La sobreeducación como problemática tiene mayor magnitud que la infraeducación y es un fenómeno creciente.
- Según la rama de actividad:
 - La más afectada por la infraeducación es la construcción, seguida por el agro y la industria manufacturera.

- La menos afectada por la infraeducación es la de los servicios financieros.
- Por tipo de ocupación:
 - Los técnicos y profesionales de nivel medio son los que presentan mayor infraeducación, seguidos por los trabajadores de agro y pesca y los operarios mecánicos.
 - La mayor proporción de trabajadores con sobreeducación se presenta en los profesionales científicos e intelectuales seguidos por los empleados de oficina.

El resultado para la rama de actividad “Comercio, Restaurantes y Hoteles” es:

	Sobreeducados %			Adecuadamente Educados %			Infraeducados %		
	2000	2004	2009	2000	2004	2009	2000	2004	2009
Comercio, Restaurantes y Hoteles	48,7	50,8	55,8	17,1	17,3	16,5	34,2	31,9	27,7

Fuente: Elaboración propia a partir de Espino (2011)

Se observa claramente en los resultados obtenidos por Espino para la rama de comercio, restaurantes y hoteles un aumento sostenido del fenómeno de sobreeducación y una disminución de los trabajadores infra y adecuadamente educados.

El segundo criterio aplicado por Espino es el estadístico basado en la media. Bajo esta modalidad, la tendencia general entrega resultados similares a la variante normativa pero con valores de desajustes de menor magnitud, en palabras de la autora esto sería: “Debido a los valores de referencia para el cálculo, estos están determinados por las propias características del mercado laboral y sus sesgos respecto a las calificaciones observadas” y agrega, llamativamente que: “los resultados obtenidos no

difieren sustancialmente con los obtenidos por otros trabajos en el ámbito internacional” (p.110).

Por último se aplica la variación de la moda del método estadístico que, a diferencia de los anteriores, muestra que el principal desajuste está dado por la sobreeducación con los siguientes detalles:

- Presenta una tendencia positiva para el sexo femenino.
- Se mantiene estable en la capital de país y decrece en el interior.
- Es similar en todas las ramas de actividad con mayor ajuste en el agro la industria de manufactura y la construcción.
- Por tipo de ocupación se presenta la mayor diferencia con los métodos anteriores que ya que se muestra un aumento de la sobreeducación para las ocupaciones con menores requisitos de educación.

En lo que respecta al análisis econométrico, Espino aplica dos modelos probit sobre la probabilidad de estar sobreeducado partiendo del criterio normativo y el de la media según tipo de ocupación para el año 2009, excluyendo por escasos de datos, el tipo “Miembros del poder ejecutivo y cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y de las empresas”. Las variables independientes que determinan la probabilidad de sobreeducación en el modelo utilizado son la edad, el sexo, la región (capital o interior) y el sector (público o privado), los principales resultados presentados en el artículo para el modelo normativo son:

- Los trabajadores residentes en la capital del país tiene mayor probabilidad de estar sobreeducados que los del interior.
- Para todas las ocupaciones, la probabilidad de estar sobreeducado disminuye conforme aumenta el tramo de edad, excepto para los profesionales y científicos.
- Para todas las ocupaciones, excepto para los profesionales y científicos, el hecho de desempeñar su trabajo en el sector público muestra una mayor probabilidad de presentar sobreeducación.

Finalmente en el análisis de la relación entre educación y salarios, Espino estima una ecuación de salarios para contrastar la hipótesis de que todos los años de educación formal tienen la misma tasa de retorno, relacionada con la teoría del capital humano; luego una ecuación en consonancia con la teoría de la competencia por los puestos de trabajo (Thurow, 1975) para probar si los retornos de la inversión en educación dependen de la requerida por el puesto de trabajo únicamente. Los resultados hallados son:

- Los trabajadores sobreeducados ganan, en promedio, un 14% menos que los adecuadamente educados.
- Los trabajadores infraeducados ganan un 15,4% más que el promedio.
- Existe en el mercado laboral uruguayo una asociación estructural entre tipos de ocupación y género: en los puestos militares, el sector primario y sector industrial la proporción de trabajadores del sexo masculino es de 80%; en las ocupaciones de profesionales, científicos e intelectuales, empleados de oficina,

comercio y servicios y no calificados, la representación por género es compartida aproximadamente al 50%, por último las ocupaciones con leve predominio masculino son las de personal directivo y técnico y profesionales del nivel medio.

Como corolario, Espino plantea que el trabajo realizado presenta una primera aproximación a la problemática planteada, no obstante se requeriría del relevamiento de información más específica que provenga de encuestas a empresas y trabajadores y de la elaboración de catálogos de perfiles ocupacionales, además de análisis de tipo cualitativos.

- Espino (2013); Brechas salariales en Uruguay: género, segregación y desajustes por calificación.

Este es último trabajo realizado hasta el momento en Uruguay sobre la temática particular que relaciona el mercado laboral y la educación de los trabajadores. En este caso Espino realiza una continuación de su artículo del 2011, actualizando los datos del desajuste para el año 2010 y realizando un análisis sobre la segregación por género en el mercado laboral y el impacto de esa segregación en el desajuste.

Para la medición del desajuste, en este trabajo¹⁶, la autora da preferencia al uso de un método que ella misma denomina “estadístico normativo” en virtud de que, de

¹⁶ Los datos, al igual que en Espino (2011) provienen de la ECH (para este trabajo correspondientes al año 2010 manteniendo los casos para individuos de entre 24 y 65 años) y de la clasificación de ocupaciones CIUO88.

acuerdo a los resultados obtenidos en Espino (2011), ha constatado que este sería el adecuado para el caso uruguayo ya que: “la distribución observada aplicando las versiones basadas en la media o la moda no aconsejaría el uso de esas medidas como referencias válidas” (p. 96). Además, “el valor de referencia utilizado presenta cierta objetividad en la definición de los requerimientos y es independiente de la calificaciones efectivamente observadas por la fuerza de trabajo del mercado del país” (p. 96).

Para agregar el análisis de la segregación por genero para las diferencias salariales entre hombres y mujeres y su evolución, Espino calcula en primer término el índice de Duncan, luego utiliza la metodología propuesta por Bayard, Hellerstein, Neumark y Troske (1999), para estimar la incidencia de la segregación en las brechas salariales, asumiendo que las diferencias son función de las características individuales del capital humano y de la feminización del ámbito laboral de cada trabajador, la cual estaría representada por el porcentual de mujeres en cada ocupación, rama y tamaño del establecimiento en el que se desempeñan las tareas. Por último y luego de estimar las probabilidades de estar sobre o infraeducado, desarrolla regresiones salariales teniendo en cuenta los aspectos estimados y descomponiendo los resultados para explicar las diferencias entre hombre y mujeres.

Las conclusiones destacadas para esta parte del trabajo muestran que la segregación por género tiene una tendencia positiva en el sector privado y negativa en el sector público para el intervalo 2001-2010. Las medidas del desajuste halladas se presentan en el siguiente cuadro:

	Sobreeducados %		Adecuadamente Educados %		Infraeducados %	
	2000	2010	2000	2010	2000	2010
Hombres (total asalariados)	40,2	46,1	18,9	19,7	40,9	34,2
Mujeres (total asalariados)	56,6	62,9	19,9	17,9	19,9	19,2

Fuente: Elaboración propia a partir de Espino (2013)

Se percibe una disminución en la infraeducación en ambos sexos, siendo los trabajadores de sexo masculino los más afectados por este fenómeno, no obstante, la problemática de desajuste se manifiesta con mayor magnitud en la sobreeducación y presenta una tendencia de signo positivo en el periodo, según Espino, esto obedecería a un comportamiento de señal debido a un aumento de la inversión en educación por la dificultad de acceso al empleo. Otros hallazgos del estudio son:

- Las brechas salariales entre ambos sexos, problema que persiste en el tiempo en este mercado laboral, podría explicarse por la segregación de las mujeres por ocupaciones y por sectores de bajo volumen salarial, pero también por el sexo del trabajador.
- La probabilidad de estar sobreeducado es mayor para las mujeres y la de estar infraeducado es mayor para los hombres.
- Las primas por educación son menores para las trabajadoras de sexo femenino.

En base a los resultados, Espino entiende que existe una segregación a lo largo de distintas dimensiones que da cuenta de la mayor parte de la brecha salarial por sexo, esto estaría mostrando una debilidad en las políticas de igualdad de oportunidades en el empleo.

5.3 Estudios realizados en Argentina

- Maurizio (2001); Demanda de trabajo, sobreeducación y distribución del ingreso.

Este trabajo analiza el fenómeno del desajuste educativo en el país para un total de diez conglomerados urbanos. En la práctica la no disponibilidad de datos limita el análisis al periodo comprendido entre 1994 y 1999, esto es debido a que para los conglomerados del interior del país, recién desde ese momento comenzaron a clasificarse las ocupaciones a tres dígitos, a pesar de que esto sí existía para la ciudad capital y su área metropolitana desde 1992. Los datos para el estudio son extraídos de la Encuesta Permanente de Hogares (E.P.H) elaborada por el Instituto de Estadísticas y Censos (INDEC), fuente utilizada de forma intensiva por ser la única fuente continua de información que provee datos sobre características educacionales y ocupacionales correspondientes a la fuerza de trabajo. Las variables que se utilizan son: educación, ocupación, sexo, edad, experiencia e ingreso de los individuos. La muestra está constituida por los asalariados que trabajan por lo menos 35 horas semanales.

En función de la decisión de la aplicación del método objetivo para el estudio, la autora decide la utilización del *US Dictionary of Occupational Titles* del año 98, para establecer el nivel de educación requerido. Aplicado este registro a la EPH se obtuvieron los siguientes resultados:

	Sobreeducados %		Adecuadamente Educados %		Infraeducados %	
	mayo	octubre	mayo	octubre	mayo	octubre
Año 1994	22,0	23,2	67,3	67,2	10,8	9,6
Año 1995	22,5	24,0	66,5	66,0	11,0	10,0
Año 1996	24,5	25,8	65,7	64,7	9,8	9,5
Año 1997	25,3	25,8	64,9	64,9	9,8	9,3
Año 1998	26,3	28,5	63,9	63,0	9,8	9,3
Año 1999	28,8	29,7	61,9	61,9	9,3	8,4

Fuente: Elaboración propia a partir de Maurizio (2001)

Se observa que el fenómeno de la sobreeducación, no solo es de existencia real en el país en el periodo analizado sino que además presenta una tendencia positiva. Al mismo tiempo el colectivo de infraeducados tiene tendencia negativa lo mismo que los adecuadamente educados. Esta tendencia fue corroborada como estadísticamente significativa aplicando el filtro de Hodrick-Prescott y posteriormente tres regresiones de Mínimos Cuadrados Ordinarios cuya variable dependiente es el porcentaje y las independientes la constante y el tiempo.

Comprobada la existencia del fenómeno, el estudio se enfoca en la descripción de las características de la sobreeducación, esto es en función de las características personales de los individuos, como el nivel de educación, la experiencia, la edad y el sexo; en función de la movilidad ocupacional y finalmente en función del impacto que tiene esta situación en la determinación de los ingresos.

De las características personales, la primera en ser analizada es la vinculada al nivel de educación alcanzado por el trabajador, en particular el interés se centra en si el fenómeno de la sobreeducación afecta a los más educados o se distribuye de forma homogénea en todas las categorías. Para esto la autora estima el porcentual de

trabajadores con sobreeducación en cada uno de los niveles de educación, sus resultados son:

Datos en %	Secundario		Terciario		Universitario	
	mayo	octubre	mayo	octubre	mayo	octubre
Año 1994	50	55	77	73	40	48
Año 1995	51	53	75	74	40	41
Año 1996	53	56	75	78	39	43
Año 1997	55	56	74	75	39	43
Año 1998	52	58	79	78	45	46
Año 1999	59	59	77	76	46	49

Fuente: Elaboración propia a partir de Maurizio (2001)

Observando la distribución del fenómeno en los niveles educacionales se confirma que este afecta a los tres niveles y tiene un leve nivel creciente a lo largo del periodo estudiado en los niveles secundario y universitario mientras que se mantiene estable en el nivel terciario.

Respecto de la variable experiencia, lo que se intenta contrastar es si el fenómeno de la sobreeducación es aparente y que lo que oculta en realidad es que los trabajadores que se encuentran en esta situación, suplen la falta de experiencia con un excedente en la educación formal y que, a su vez los infraeducados compensarían la falta de educación formal con mayor cantidad de experiencia. Para esto la autora realiza el cálculo de los años de experiencia como: años de edad-años de educación -6, de lo que resulta: sobreeducados 13 años de experiencia, adecuadamente educados 21 años e infraeducados 24 años de experiencia. A continuación se presenta una tabulación de los datos del artículo original respecto de la participación porcentual relativa para cada categoría de desajuste según los rangos de años de experiencia:

	Sobreeducados %	Adecuadamente Educados %	Infraeducados %
Menos de 5 años	54	3	43
Entre 5 y 10 años	34	6	60
Entre 10 y 15 años	29	8	63
Entre 15 y 20 años	25	10	65
Más de 20 años	14	14	72

Fuente: Elaboración propia a partir de Maurizio (2001)

Se observa en estos resultados que la sobreeducación tiende a afectar con mayor intensidad a los grupos con menos experiencia, no obstante para descartar la posibilidad de que estos sea consecuencia de un efecto del mayor nivel de educación adquirido por los trabajadores más jóvenes por el hecho de haber realizado su estudios en un contexto de mayor oferta educativa, mayor facilidad de acceso al sistema de educación formal y también en mercado laboral que presenta más exigencia en este aspecto, Maurizio se dispone a analizar el desajuste con la edad del trabajador obteniendo los promedios de edad de los trabajadores para cada año del periodo y luego los porcentajes de sobre e infraeducados por rango de edad, esto se presenta en los siguientes cuadros¹⁷:

	Sobreeducados (años)		Adecuadamente Educados (años)		Infraeducados (años)	
	mayo	octubre	mayo	octubre	mayo	octubre
Año 1994	34	33	36	36	38	39
Año 1995	34	34	36	36	39	39
Año 1996	34	34	36	36	40	40
Año 1997	34	34	36	36	41	39
Año 1998	34	34	36	37	40	40
Año 1999	34	34	37	37	40	41

Fuente: Elaboración propia a partir de Maurizio (2001)

¹⁷ Este último cálculo se realiza para las ondas del mes de mayo de los años 1994, 1996 y 1998 y para la onda de octubre del año 1999, sin que exista en el artículo una explicación para la adopción de este criterio.

Datos en %	Menor de 30 años		De 30 a 50 años		Mayor de 50 años	
	Sobreed	Infraed	Sobreed	Infraed	Sobreed	infraed
Mayo 1994	26	8	24	10	12	16
Mayo 1996	29	7	26	9	17	13
Mayo 1998	30	7	28	9	14	15
Octubre 1999	36	6	30	8	16	14

Fuente: Elaboración propia a partir de Maurizio (2001)

De acuerdo a los resultados hallados la autora sostiene que se confirmaría la hipótesis de que la probabilidad de estar sobreeducado es mayor para los trabajadores de menor edad.

Respecto a la variable sexo, se intenta en este trabajo analizar en qué grado influye el género del trabajador en la situación de desajuste educativo, para ello construye una tabla con el detalle de la participación porcentual masculina por cada categoría de ajuste al puesto de trabajo:

	Sobreeducados %		Adecuadamente Educados %		Infraeducados %	
	mayo	octubre	mayo	octubre	mayo	octubre
Año 1994	66	64	74	74	69	67
Año 1995	68	66	73	75	74	74
Año 1996	67	65	74	74	67	67
Año 1997	66	65	73	74	68	65
Año 1998	65	65	72	73	61	67
Año 1999	63	63	72	72	62	65

Fuente: Elaboración propia a partir de Maurizio (2001)

Según lo expuesto por Maurizio, no habría diferencias sustanciales en las situaciones de sobre e infraeducación, pero si para los adecuadamente educados, atribuyendo esta situación a la desigualdad que sufren las mujeres en el mercado de trabajo.

Finalmente, entre las conclusiones presentadas por Maurizio destacamos:

- Los colectivos con mayor probabilidad de estar en situación de sobreeducación son las mujeres, los jóvenes y los que poseen menos experiencia.
- El fenómeno de la sobreeducación se presenta como de largo plazo, esto se explicaría por el incremento del nivel educacional de la fuerza del trabajo que no pudo ser absorbido por el mercado laboral y obligando como consecuencia a los trabajadores con niveles más altos de educación a aceptar puestos que requieren menos estudios de los que poseen.
- A partir de la situación descrita en el párrafo anterior, se generaría una situación de devaluación educativa, ya que se elevan los requerimientos educacionales por la amplia oferta de mano de obra con mejores niveles de educación, para cubrir puestos que siguen requiriendo los mismos niveles de educación que antes. Esto daría por tierra con la hipótesis de que la demanda de mayor nivel educativo surge de los avances tecnológicos fruto de la apertura de la economía.
- Pérez (2005); Sobreeducación en el mercado de trabajo argentino en un periodo de desempleo masivo.

El objetivo principal del trabajo es medir la sobreeducación que sufren los trabajadores urbanos argentinos y determinar en qué grupos se concentra la misma durante el período que transcurre entre mayo de 1995 y mayo de 2003, un periodo de

desempleo masivo durante el cual van empeorando considerablemente las condiciones de contratación de los trabajadores.

El autor opta por la utilización del método estadístico basado en la moda para el cálculo del desajuste educativo. Para ello utiliza los datos para el total de aglomerados urbanos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) entre mayo de 1995 y mayo de 2003. Existe en el trabajo un interés particular por realizar un análisis del fenómeno según categorías socio-profesionales, en virtud de ello se construye una tabla de correspondencia que las vincule con niveles educativos. El autor toma una serie de decisiones metodológicas que se detallan a continuación y que están relacionadas con las propias limitaciones de las bases de datos utilizadas y el contexto en el cual se desarrolla el estudio:

- Se incluye en el estudio a todos los trabajadores en condición de asalariados, excluyendo a los trabajadores autónomos “por no existir una base sólida para proponer una correspondencia entre el nivel de instrucción del trabajador y el correspondiente al puesto que ocupa” (p. 8).
- Por el tipo de información que aporta la base de datos utilizada, es complejo realizar un cálculo exacto de los años de escolaridad para medir el nivel de educación de los trabajadores, como en la mayoría de los estudios realizados en los Estados Unidos, es por esto que el autor opta por utilizar los niveles educacionales en consonancia con lo realizado en Dolton y Vignoles (2000).
- Para la medición de la categoría socio-profesional se utilizó como base el Nomenclador de la Condición Socio-Ocupacional (CSO)

construido con información del censo nacional de población del año 1980, adaptado a la información de la EPH, excluyendo a los trabajadores autónomos. Luego de esta adaptación quedan seis estratos Socio-Ocupacionales:

- **Directores de empresas y profesiones en función específica:** comprende a directores y gerentes asalariados del sector privado y a profesionales tales como médicos, ingenieros, contables, entre otros que desempeñen sus tareas bajo relación de dependencia.
- **Cuadros Técnicos y asimilados:** comprende a enfermeras, maestros de enseñanza de niveles iniciales, medios y superiores en establecimientos públicos o privados, también a jefes, supervisores y capataces.
- **Empleados administrativos y vendedores:** comprende asalariados de las áreas de administración y ventas tales como secretarias, auxiliares de administración, vendedores, etc.
- **Obreros calificados:** comprende a todos los trabajadores manuales calificados tales como carpinteros, soldadores, mecánicos, entre otros y también a policías, guardas de tren, carteros, etc.
- **Obreros no calificados:** comprende a trabajadores no especializados tales como peones, aprendices maestranzas, en los sectores público y privado.

- **Empleados domésticos:** comprende al personal de servicio doméstico bajo relación de dependencia que desempeña sus tareas en viviendas particulares.
- Para la ubicación de un trabajador como sobre o infraeducado, se utiliza la metodología de Kiker, Santos y Mendes de Oliveira (1997), considerando a un trabajador como adecuadamente educado cuando este posea un nivel educativo coincidente con la moda de su ocupación, también se consideró que los niveles educativos sean compartidos por el 60% de los trabajadores tal como se propuso en Mendes de Oliveira, Santos y Kiker (2000). Se consideraron como sobre (infra) educados, los trabajadores cuyo nivel educativo se encuentre por encima (debajo) del nivel de educación adecuado. En virtud de la utilización del 60% propuesto por Mendes de Oliveira y otros (2000), para los casos en los que la frecuencia de un nivel educativo no sea compartido por lo menos por ese porcentaje de los trabajadores de una categoría, se le adicionó la frecuencia que aparece en segundo puesto para alcanzar el mínimo porcentaje mencionado, en la tabla siguiente este caso se da para la categoría de Empleados administrativos y vendedores.

Correspondencia entre nivel de instrucción y profesión (media para el periodo 1995-2003)

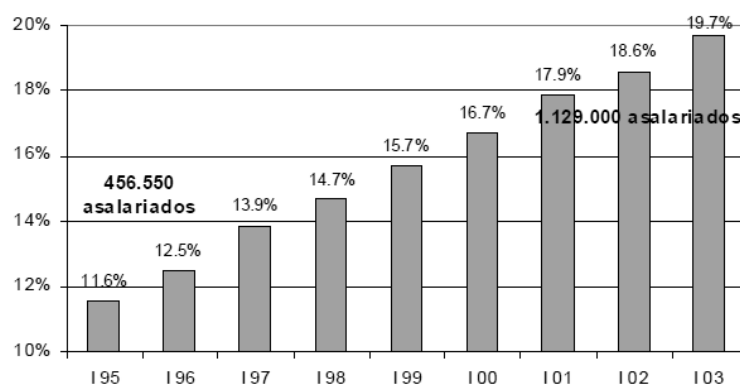
	Estratos Socio-Ocupacionales					
	a	B	c	d	e	f
Primario Incompleto	S.E	S.E	S.E	S.E	S.E	S.E
Primario completo	S.E	S.E	S.E	S.E	S.E	A.E
Secundario Incompleto	S.E	S.E	S.E	A.E	A.E	A.E
Secundario Completo	S.E	S.E	A.E	A.E	A.E	SB.E
Universitario incompleto	S.E	A.E	A.E	SB.E	SB.E	SB.E
Universitario Completo	A.E	A.E	SB.E	SB.E	SB.E	SB.E

Fuente: Elaboración propia a partir de Pérez (2005).

Los estratos Socio-ocupacionales pueden verse en el anexo estadístico de la página 32, las tablas que muestran la estructura por nivel de instrucción formal para las diferentes categorías socio-profesionales para todos los años del periodo bajo estudio.

Los resultados que arroja el trabajo de Perez dan cuenta de que la sobreeducación es un fenómeno que tiende a crecer durante todo el periodo bajo estudio de forma ininterrumpida como lo muestra el siguiente gráfico.

Sobreeducación en los conglomerados urbanos de Argentina (1995-2003)



Fuente: Extraído de Pérez (2005)

Respecto de la correspondencia entre el nivel de instrucción y las categorías socio-profesionales los cambios detectados a lo largo del periodo bajo estudio son:

- En la categoría (a) correspondiente a **directores y profesionales asalariados**, se evidencia un aumento de la participación de los trabajadores con estudios universitarios completos del 42% en 1995 al 71% en el 2002. Según el análisis que realiza Pérez, esto sería producto directo de la crisis económica sufrida por el país entre los años 2000 y 2001 que obligo a muchas empresas a cerrar o fusionarse, esto hizo que los trabajadores de esta categoría que mantuvieron sus empleos han sido los que presentaban mayores credenciales educativas.
- Se presenta un caso de similares características para las categorías (b) y (c): **cuadros técnicos y empleados administrativos y vendedores** respectivamente, en las que a principios del periodo existía una distribución de frecuencias más variada entre los diferentes niveles de instrucción formal que al final de periodo, en donde los trabajadores de estas categorías tienden a concentrarse en los niveles más altos de instrucción.
- Para la categoría (d), correspondiente a los **obreros calificados**, se presenta una alta participación de los trabajadores con nivel universitario completo que se triplica durante el periodo.
- En la categoría (e) de **obreros sin calificación**, se destaca el aumento de la participación de trabajadores con niveles de educación superior incompletos (terciario y universitario), este

aumento asciende a un 163%, mientras que los que poseen secundario completo aumentan en un 134%.

- Este mismo desplazamiento en la distribución de las frecuencias se verifica para la categoría más baja de **empleados del servicio doméstico** (f), en donde la moda que indica el nivel de adecuadamente educados se desplaza de primario incompleto en 1995 hacia secundario incompleto, dejando en el nivel de subocupación a los trabajadores con primario incompleto. En esta categoría también se verifica un aumento del 6,3% al 22% de la participación de los trabajadores con niveles de educación de secundario completo, universitario incompleto y universitario completo.

Otro análisis realizado se refiere a la concentración del fenómeno de sobreeducación, esto se lleva adelante en función de las características propias del trabajador: edad, sexo, nivel educativo y experiencia y de las del puesto de trabajo que ocupa: rama de actividad, tamaño de la empresa y si es público o privado. Los principales resultados son:

- La sobreeducación afecta en mayor medida a las mujeres.
- En el mismo sentido los trabajadores más jóvenes son los más afectados por el fenómeno.
- Según el nivel educativo de los trabajadores, los más afectados son los que poseen secundario completo. Esto estaría contradiciendo los estudios previos. La explicación que

encuentra Pérez está en que ante una situación de crisis con altos niveles de desempleo, los empleadores piden como requisito mínimo ese nivel de instrucción para cualquier tipo de trabajo, incluidos los que no lo requieren.

- En coincidencia con otras investigaciones, Pérez encuentra que a mayor experiencia existe un menor nivel de sobreeducación.
- Los trabajadores solteros se encuentran sobreeducados en relación a los casados.
- Los trabajadores de origen extranjeros presentan mayores niveles de sobreeducación que los nacionales.

Puede observarse que hay coincidencia con Maurizio (2001), quien utiliza el método objetivo, en los resultados referidos a los atributos de: edad, sexo y nivel educativo de los trabajadores.

Respecto del análisis relacionado con las características del puesto de trabajo ocupado, los resultados más destacados son:

- Según la rama de actividad, el servicio doméstico es el más afectado por la sobreeducación mientras que el sector con menor afectación es el de servicios tradicionales.
- La distribución del fenómeno según el tamaño de la empresa es homogénea por lo que no se la considera como una variable discriminante.
- Los establecimientos privados presentan mayores niveles de sobreeducación que los públicos.

Finalmente se realizan regresiones logísticas con los datos del año 2003 incluyendo en primera instancia los factores individuales y luego los del puesto de trabajo. Para el primer análisis de factores individuales, la regresión confirma lo hallado en el análisis descriptivo mientras que cuando se incorporan las características del puesto de trabajo se presentan algunas diferencias:

- El sexo del trabajador deja de ser una variable significativa.
- El tamaño del establecimiento pasa a ser una variable discriminante ya que, según el análisis logístico trabajar en empresas con menos de 25 empleados reduce la probabilidad de estar sobreeducado.

Como conclusiones finales destacadas Pérez se manifiesta en coincidencia con Maurizio (2001) en que en la Argentina el importante aumento en el nivel de educación de la población y de la fuerza de trabajo en particular superó a la generación de puestos de trabajo con mayor calificación, relegando la hipótesis que plantea una mayor demanda de calificación generada por la apertura de la economía y/o los cambios tecnológicos. Además, la elevada tasa de desempleo del período provoca, por un lado, una fuerte competencia por los escasos puestos de trabajo disponibles que lleva a los jóvenes a tratar de mejorar su posicionamiento en la fila de espera alargando sus años de educación, y por otro lado, conduce a las empresas a endurecer sus criterios de selección. Esto sería coherente con la teoría de la competencia por los puestos de trabajo (Thurow, 1975), quien afirmaba que los empleadores contratarían trabajadores con mayores niveles educativos a los efectivamente requeridos por el puesto de manera

de disminuir los costos de formación asociados a que el trabajador alcance las calificaciones requeridas por el puesto.

Finalmente, las teorías de las filas de trabajo serían las más adecuadas para explicar el fenómeno de la sobreeducación en la Argentina para el periodo bajo estudio, en virtud de que el desempleo masivo juega un rol fundamental en la sobreeducación, ya que a falta de algo mejor un trabajador puede aceptar conscientemente un puesto de trabajo para el cual se encuentra sobreeducado.

- Waisgrais (2010); Determinantes de la sobreeducación de los jóvenes en el mercado laboral argentino.

En este estudio el autor se propone investigar acerca de la problemática de la sobreeducación de los jóvenes en la transición de la etapa de educación al mercado laboral a través de datos correspondientes a los años 1997 y 2001 provenientes de la Encuesta de Desarrollo Social de Argentina. Se intenta responder al siguiente interrogante: ¿Qué factores determinan la presencia de una situación de sobreeducación en una fracción de la fuerza laboral?

Los datos utilizados en este trabajo provienen de la Encuesta de Desarrollo Social (EDS). La EDS es una encuesta realizada por el Ministerio de Desarrollo Social a través del Programa SIEMPRO en los años 1997 y 2001. La encuesta tiene carácter nacional y representa a un universo total de 8.166.292 hogares y 29.991.693 personas. A partir de una muestra de 75.374 personas, se han seleccionado a las personas de 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, eliminándose aquellas personas que nunca asistieron al sistema educativo.

En virtud de la inexistencia de encuestas que permitan la utilización del sistema subjetivo, el autor propone la construcción de dos indicadores para la medición del posible desajuste educativo.

El primero de ellos se basa en la comparación de los años de educación formal de los trabajadores jóvenes, con los años promedio de educación de su sector económico de pertenencia (método estadístico basado en la media), la cual estaría basada en la Clasificación Internacional Industrial Uniforme en su revisión 3.1. Según este indicador, un trabajador estaría sobre (infra) educado si sus años de educación formal son mayores (menores) en una desviación estándar respecto a la media de educación de su grupo de pertenencia.

El segundo indicador lo construye basándose en la correspondencia entre el tipo de ocupaciones ordenadas según su nivel de calificación y el nivel de educación formal requerido por las mismas. De esta correspondencia se obtienen tres alternativas de análisis: adecuada educación, cuando el nivel educativo del trabajador se corresponde con la calificación requerida para el puesto; sobreeducación cuando la calificación requerida para las tareas incluidas en el puesto de trabajo es inferior al nivel educativo del trabajador e infraeducación cuando sucede lo contrario.

En el siguiente cuadro se presentan los resultados hallados para ambos indicadores en el trabajo de Waisgrais:

Incidencia del desajuste educativo en el mercado laboral argentino según sexo

	Primer indicador %					
	1997			2001		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Sobreeducación	17	22	19	11	13	12
Infraeducación	19	8	15	20	11	16
Adecuada educación	64	69	66	69	76	72
	Segundo indicador %					
	1997			2001		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Sobreeducación	13	23	17	12	23	17
Infraeducación	5	2	4	10	3	7
Adecuada educación	82	75	80	78	75	77

Fuente: Elaboración propia a partir de Waisgrais (2010)

Se destaca del cuadro precedente que en ambas metodologías se verifica la desigualdad de género respecto de la afectación de la sobreeducación con un mayor impacto para las mujeres, en los dos periodos analizados. De forma atinada el autor refiere al trabajo de Groot y Massen vanden Brink (1997), en el que se llevó adelante un resumen de los estudios empíricos realizados, encontrando que esta desigualdad de género se verificaba de manera regular. En el estudio referido, los autores postulan que la sobreeducación en los hombres tiene una afectación del 21% y la infraeducación del 16,5%, por su parte en las mujeres el 24% están sobreeducadas y el 10,9% infraeducadas.

Para la etapa de análisis mediante modelos econométricos, se estima un Logit multinomial en el que el ajuste puede dar tres resultados excluyentes: sobre educado, infraeducado o adecuadamente educado. En el modelo se incluyeron las variables edad, estado civil, años de educación, educación privada o pública, experiencia, capacitación,

categoría de ocupación, tamaño de la empresa y las variables ficticias correspondientes al sector de actividad. Este modelo fue construido para los años 1997 y 2001 a partir del segundo indicador con el fin de evitar la colinealidad ya que se incorporan los sectores de actividad, categorías que intervienen en la construcción del primer indicador.

Los resultados y conclusiones más destacadas respecto de la aplicación del modelo mencionado para las variables relacionadas con las características del trabajador son:

- A medida que aumenta el nivel educativo, para ambos sexos, aumenta la probabilidad de estar sobreeducado.
- A medida que aumenta la edad, se reduce la probabilidad de estar sobreeducado. Este resultado afecta en mayor medida a los hombres que a las mujeres.
- El fenómeno de la sobreeducación afecta más a los hombres y mujeres casados en referencia a otros estados civiles.

En lo que se refiere a las variables relacionadas con las características laborales, se destaca:

- No surge de los resultados una relación entre la experiencia y el fenómeno de la sobreeducación. Se presenta una excepción para las mujeres en el año 2001, donde el coeficiente es negativo, Waisgrais interpreta, en consonancia con Groot (1996), que esto podría ser coherente con un proceso de ajuste en el mercado

laboral que se sobredimensiona en el caso de los trabajadores jóvenes o en el mismo desajuste del mercado laboral en relación al nivel educativo y a los requerimientos, siendo en este caso que el nivel educativo de las mujeres estaría creciendo más rápidamente que los requeridos por los puestos de trabajo, la consecuencia directa sería que las trabajadoras más educadas desplazarían a las de menor nivel de educación formal.

- En relación a la formación específica, los resultados muestran un efecto negativo sobre la probabilidad de estar sobreeducado por lo que el autor interpreta que se estaría presentando una sustitución de experiencia por educación formal.
- En lo referido al sector de actividad, particularmente en el sector servicios, los hombres presentan mayores niveles de sobreeducación en las actividades primarias, industria, comercio, hotelería, transporte y comunicaciones y administración pública. Para el caso de las mujeres, estas presentan mayor sobreeducación en cuatro actividades: comercio, hotelería, transporte y comunicaciones y servicio doméstico.
- Un resultado de interés para esta tesis es que la actividad que presenta el coeficiente más alto de sobreeducación, independientemente del sexo, es la hostelería, además, las mujeres que trabajan en el sector de la hotelería tienen diez veces más probabilidades de estar sobreeducadas que las que trabajan en otras ramas del sector servicios.

- Los trabajadores que se desempeñan en empresas más pequeñas tienen mayor probabilidad de estar sobreeducados.

En el último apartado se realiza un análisis de los retornos de la educación a partir de las ecuaciones de Mincer cuyos resultados indican que:

- Los trabajadores sobreeducados ganan un 8% más que los adecuadamente educados por lo que experimentan un retorno positivo de los años de educación en exceso.
- los resultados también evidencian que un año extra de educación tiene un retorno menor que un año de educación requerido para el puesto ocupado. Esto estaría mostrando que los trabajadores infraeducados tienen mayor probabilidad de que se les asignen empleos de bajos salarios.
- Los beneficios de la sobreeducación declinan con la acumulación de la experiencia, esto verifica la sustitución de experiencia laboral por educación formal.

Por último el autor manifiesta que al asociar la educación con la posibilidad de inserción laboral y donde las credenciales educativas pierden su valor, la educación termina convirtiéndose en una propiedad posicional, donde aquellos postulantes con mayor nivel educativo serán los principales candidatos en la cola de empleos.

Capítulo 6: Resultados

6.1 Descripción de la base de datos y características de la muestra

Para la toma de datos se ha construido una encuesta basada en el cuestionario utilizado para el proyecto de investigación 1FD97-0858 Déficit de Cualificaciones Productividad y Salarios en el Sector Turístico Andaluz realizado en España. Este instrumento se ha adaptado a la realidad del área bajo estudio adecuando los niveles educacionales y tomando las ocupaciones que rigen según la normativa vigente y el convenio colectivo de trabajo de la Unión de Trabajadores Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (UTHGRA), las mismas se muestran en la tabla 15.

En la tabla 16 se presentan las variables, categorías y agrupamientos utilizados en la base de datos para su tratamiento correspondientes a los niveles educativos y en la tabla 17 los tipos de contrato laboral de acuerdo a la legislación laboral vigente. Respecto de los salarios, se ha observado una resistencia por parte de los encuestados a responder sobre los montos percibidos. Según los propios comentarios de los trabajadores, esto sería debido al alto porcentaje de pago en negro, en ese contexto se adoptó la hipótesis de trabajo de contabilizar los salarios percibidos por cada trabajador en un monto igual a los consignados en el convenio mencionado para la ocupación del individuo con más el incremento por antigüedad que correspondiera en cada caso. Esto se ha convertido en una deficiencia de la investigación en virtud de que los datos expuestos en este ítem, en la mayoría de los casos, no responden a la realidad objetiva.

La toma de las encuestas se realizó de forma directa para ello se contrató a alumnos avanzados de las carreras de turismo de las siguientes universidades: Católica

de Salta (UCASAL), Del norte Santo Tomas de Aquino (UNSTA, Tucumán), Católica de Santiago del Estero (UCSE, Santiago de Estero y Jujuy), quienes en visitas sucesivas a los establecimientos recogieron los datos. Ante la ausencia de fuentes estadísticas públicas o privadas, se intentó aplicar las encuestas directas a la totalidad de la población correspondiendo esta a los trabajadores de hoteles emplazados en las ciudades capitales de las provincias del Noroeste argentino (Tucumán, Santiago del Estero, Salta y Jujuy) y que a julio de 2013 figuraran en los registros oficiales de los organismos estatales de turismo como hoteles legalmente habilitados. Con el objeto de poder realizar las estimaciones, solo se han considerado los establecimientos que a la fecha citada contasen en su plantilla con al menos siete empleados. Se ha decidido no incluir en la muestra a la provincia de Catamarca, integrante de la región Noroeste del país, pero que no cuenta con hoteles de 4 y 5 estrellas en su ciudad capital y la cantidad de establecimientos de categorías inferiores con más de siete empleados en su plantilla no es representativa respecto del total de la población. Además, de acuerdo a los datos oficiales emanados de la Encuesta de Viajes y Turismo de los Hogares (EVyTH) realizada en conjunto por el INDEC y el Ministerio de Turismo de la Nación, la región capta el 15,6% del turismo interno, en tanto que los viajes turísticos, se concentran según su importancia, en las provincias de Salta, Tucumán, Jujuy y Santiago de Estero, quedando Catamarca en el último destino de elección. De acuerdo a la publicación de los organismos citados del año 2012, la región norte ocupa el cuarto lugar entre los destinos receptivos por detrás del interior de la Provincia de Buenos Aires (29,6%), el Litoral (17,1%), Centro (16,9%) y delante de Cuyo (9,5%), la Patagonia (6,4%), la Ciudad de Buenos Aires (3,2%) y el Gran Buenos Aires (1,7%).

En la tabla 15, se han marcado con asterisco las ocupaciones para las que no se han encontrado casos. Esta situación no responde a que las tareas incluidas en esas ocupaciones no estén siendo realizadas, si no que las realiza algún trabajador cuyo contrato figura en una ocupación diferente. Por una cuestión de costos se agrupan más tareas por trabajador ocupado de las que les corresponden por convenio, o bien, los trabajadores figuran ante los organismos recaudadores en categorías inferiores a las que les corresponden en función de las tareas que realizan. Un ejemplo habitual es el de jefes de recepción que figuran como recepcionistas o bien recepcionistas que a su vez cumplen funciones de cajero. Para el área de Pisos y Limpieza es común que una de las mucamas cumpla funciones de gobernanta y figure con categoría de mucama pero perciba alguna suma extra en negro como adicional a su salario. Estas prácticas son comunes en los establecimientos de categorías hasta tres estrellas; existiendo algunas excepciones en los de cuatro y cinco estrellas, más expuestos al control fiscal.

Tabla 15: Ocupaciones según Convenio Colectivo UTHGRA, por área funcional.

Ocupación	Área Funcional
Cadete de Portería	Administración y Recepción
Auxiliar Administrativo	
Auxiliar de Recepción*	
Bagajista/Maletero	
Empleado Administrativo	
Telefonista*	
Portero	
Cajero/Cuentacorrentista*	
Principal de Administración	
Jefe de Compras*	
Recepcionista	
Conserje	
Jefe de Recepción	
Jefe de Conserjería*	
Peón de Cocina/Lavacopas	Cocina
Ayudante de Cocina	
Encargado de Inventario y Deposito*	
Jefe de Partida/Cocinero/Postrero	
Jefe de Brigada/Jefe de Cocina*	
Mozo de Mostrador	Restauración
Ayudante de Barman*	
Cajero de Restaurante/Adicionista	
Encargado de Sección*	
Barman/Maître/Mozo	
Maître Principal/Encargado de Salón	
Toiletero*	Pisos y Limpieza
Mucama/Valet	
Planchadora/Lencera/Lavandera*	
Jefe de Lencería y/o Lavadero*	
Gobernanta	
Gobernanta Principal	
Peón General	Seguridad y Mantenimiento
Sereno de Vigilancia*	
Medio Oficial Oficios Varios	
Garajista*	
Oficial de Oficios Varios	
Jefe Técnico/Jefe de Mantenimiento	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 16: Categorías de Niveles educativos y media de años de estudios.

Niveles educativos	Años de estudio
Analfabetos o sin estudios o Nivel inicial	2
Estudios primarios y hasta EGB-Polimodal o ESB y ESS (nivel medio)	10
Ciclo terciario, Formación Profesional o Tecnicaturas (educación superior no universitaria)	16
Diplomatura universitaria	15
Grado universitario o superior	17

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 16 pueden verse los años medios que se le asignan a un trabajador por cada nivel de estudios terminados. Según se explicara en el capítulo 4 apartado 4.3.5, se han agregado los niveles de estudios primarios y los diferentes niveles de educación de nivel medio presentes en la muestra, correspondientes a las dos normativas que afectan a la vida académica de los trabajadores encuestados. Se ha optado por realizar una media aritmética entre los subniveles incluidos en la educación secundaria con el fin de acortar la brecha entre la primera y la segunda categoría ya que esto acarrearba problemas metodológicos distorsionando algunos resultados como ser los años medios de educación del total de la muestra.

La diferencia entre la tercera categoría (Educación superior no universitaria) que figura con una carga media de 15 años y la cuarta (Diplomatura Universitaria) de 16, surge de que para ambos niveles se requiere completar el nivel secundario, o sea tener 13 años de educación reglada y mientras la formación terciaria tiene una carga de 3 años, la diplomatura universitaria solo requiere dos años para la obtención del título.

Tabla 17: Tipos de contratos según normativa vigente.

Tipo de contrato laboral (UTHGRA)	N
Contrato por Tiempo Indeterminado	401
Contrato a Plazo Fijo	50
Contrato por Temporada	6
Contrato de Trabajo Eventual	-
Régimen especial de colaboradores Extras o Transitorios	-
Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial	1
Contrato de Personal Discapacitado	-
Colaboración no Laboral	1

Fuente: Elaboración propia

Podemos observar en la tabla 17 que el tipo de contrato más utilizado es el de **tiempo indeterminado**, esto responde a la legislación laboral vigente en la Argentina que no permite contrato a plazo fijo que superen los tres meses de duración. El empresario puede contratar al trabajador por ese lapso de tiempo en la modalidad a prueba, luego deberá incorporarlo a planta permanente o despedirlo sin costo. La contratación por temporada se realiza generalmente en negro, legalizándose ante alguna eventual inspección como un contrato a prueba. Llamó también la atención la aparición de un solo contrato de pasantía o colaboración no laboral, esta situación podría estar reflejando una falta de interés por parte del empresariado en la concreción de convenios con los establecimientos educativos o también una falta de adecuación de la legislación pertinente. Este último punto ha sido referido por los empresarios con los que se ha tomado contacto en el marco de este trabajo, quienes dicen que tiene prácticamente el mismo costo contratar a un estudiante en condición de práctica, que a un trabajador bajo las condiciones impuestas en la legislación actual de pasantía

Tabla 18: Establecimientos existentes y encuestados, frecuencia y porcentaje.

Categoría/ Provincia	5 estrellas			4 estrellas			3 estrellas			2 estrellas			1 estrella		
	U	M	%	U	M	%	U	M	%	U	M	%	U	M	%
Tucumán	2	1	50,0	9	4	57,1	10	5	50,0	9	3	33,3	7	3	42,8
Salta	2	2	100,0	10	5	50,0	17	10	58,8	20	6	30,3	24	9	37,5
Santiago del Estero	-	-	-	1	1	100,0	8	5	62,5	2	2	100,0	-	-	-
Jujuy	-	-	-	5	3	60,0	4	3	75,0	5	3	60,0	3	2	66,6

Fuente: Elaboración propia

Nota: U: universo; M: muestra

Observamos en la tabla 18 que los porcentajes de establecimientos que accedieron a colaborar con este trabajo permitiendo que se realizaran las encuestas a sus trabajadores oscila entre el 30,3% para los hoteles de 2 estrellas de la ciudad de Salta y el 100% los de cinco estrellas de esa misma ciudad, los de cuatro y dos estrellas en Santiago del Estero. La media para todos los establecimientos visitados es de 60,8%, totalizando 459 casos útiles para la investigación.

Se puede observar en la tabla 19, donde se presentan las características de la muestra, que se respeta la importancia turística relativa de las provincias en la cantidad de casos, excepto para Jujuy. Particularmente en esa provincia se encontró un alto nivel de resistencia de los empresarios a permitir la realización de encuestas, esto podría estar relacionado con el alto grado de informalidad laboral detectada que supera al observado en las otras provincias estudiadas.

Tabla 19: Características de la muestra. Frecuencias y porcentajes

	N	%
Provincia		
Jujuy	65	14,2
Salta	219	47,7
Tucumán	103	22,4
Santiago. del Estero	72	15,7
Total	459	100,0
Sexo		
Hombre	243	52,9
Mujer	216	47,1
Edad		
hasta 24 años	42	9,2
De 25 a 34 años	218	47,5
De 35 a 44 años	100	21,8
De 45 a 54 años	82	17,9
Más de 54 años	17	3,7
Área funcional		
Administración y Recepción	203	44,2
Restauración	45	9,8
Cocina	47	10,2
Pisos y Limpieza	124	27,0
Seguridad y Mantenimiento	40	8,7

Fuente: Elaboración propia

Respecto de la distribución por sexo, los porcentajes de la muestra son similares para hombres y mujeres; pero al desagregar esta característica del trabajador por área funcional (tabla 20), observamos que existe un fenómeno de segregación; destacándose esta situación en el área de Pisos y Limpieza donde, contrariamente a lo que sucede en las demás áreas, el porcentaje de mujeres es cercano al 100%. Lo opuesto se observa en el área de Seguridad y Mantenimiento, estos resultados guardan coherencia con los hallados por Sánchez Ollero (2001) para Andalucía en su tesis doctoral.

Tabla 20: Distribución de trabajadores por sexo y área funcional.

Área funcional	Hombre		mujer	
	N	%	N	%
Administración y Recepción	130	64,0	73	36,0
Restauración	33	73,3	12	26,7
Cocina	37	78,7	10	21,3
Limpieza	3	2,4	121	97,6
Seguridad y Mantenimiento	40	100,0	0	0,0

Fuente: Elaboración propia

En el análisis de la dotación de capital humano es importante la distribución por edad de la muestra. En el caso bajo estudio, casi la mitad de la misma (47,5%) tiene menos de 35 años lo que correspondería a una población joven, pero también es de destacar que hay un 21,8% que no llega a los 45 años de edad por lo que podemos decir que la gran mayoría de los trabajadores son jóvenes o de mediana edad, en coincidencia con el análisis del mercado laboral de la hostelería española.

6.2 Dotación de capital humano de los trabajadores

6.2.1 Formación reglada

A continuación se presentan en la tabla 21 los resultados referentes a los niveles de estudio de los trabajadores según las diferentes características del individuo (sexo, edad y área funcional donde desempeña su trabajo). La primera observación es que la media general es relativamente alta si se compara con la del mismo sector en España, esto estaría respondiendo al requerimiento de nivel medio de estudios para el ingreso a la gran mayoría de los puestos en el mercado laboral del país. La diferencia por sexo es baja y podría explicarse por la alta concentración de mujeres en el área de Pisos y Limpieza que además tiene el menor nivel medio de escolarización.

La media más elevada se encuentra en el grupo de edad de 25 a 34. Al cruzar las variables de áreas funcionales y grupos de edad, se ha encontrado que más de la mitad (57,3%) de esa franja etaria desempeña sus tareas en el área de Administración y Recepción que es la que presenta la media más elevada cuando se realiza el análisis según esta variable. El nivel ligeramente inferior en la media para el colectivo de hasta 24 años puede estar dado por que en esta franja se encuentran los individuos que aún no han acabado su formación, no obstante, no se verifica en la muestra una relación inversa entre la edad del trabajador y el nivel de escolarización.

Tabla 21: Años de escolarización según características del individuo.

	N	Media	Desviación típica
Sexo			
Hombre	243	13,04	3,04
Mujer	216	12,40	3,14
Total	459	12,74	3,10
Grupos de edad			
Hasta 24 años	42	11,81	2,77
De 25 a 34 años	218	13,28	3,02
De 35 a 44 años	100	12,76	3,04
De 45 a 54 años	82	11,90	3,32
Más de 54 años	17	12,12	2,96
Áreas funcionales			
Administración y Recepción	203	14,08	2,85
Restauración	45	12,44	3,06
Cocina	47	12,28	2,92
Limpieza	124	10,92	2,55
Seguridad y Mantenimiento	40	12,48	3,08

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 22 se muestra la distribución de los trabajadores por área según el nivel de estudios alcanzado. Puede observarse que para todas las áreas los mayores porcentajes se encuentran en la segunda categoría, lo que viene a confirmar lo mencionado acerca de la requisitoria de este nivel terminado al momento de ofertar un

puesto de trabajo y de la homogeneidad del nivel educativo de la muestra. Se observa también que la mayor cantidad de diplomados y de graduados universitarios desempeñan sus tareas en el área de Administración y Recepción. Un resultado que podría parecer extraño es el de la aparición del porcentaje más alto en el área de cocina de los trabajadores con ciclo terciario, sin embargo esto podría ser consecuencia de la proliferación de escuelas de cocina en todo el país que entregan títulos de ese nivel y la consecuente disponibilidad de mano de obra que manifiesta poseer este nivel de estudios. De acuerdo a la observación de la oferta educativa no reglada, se han abierto en la región en los últimos ocho años un total de diez escuelas de cocina que entregan títulos de nivel terciario en distintas especialidades que van desde Cocinero Étnico hasta Cocinero Internacional con un gran abanico de opciones. Estos títulos no tienen carácter de oficiales, sin embargo cuando se lo interroga al trabajador este responde que su nivel de estudios alcanzado es terciario y que su título es de cocinero.

Tabla 22: Distribución porcentual de trabajadores por área funcional y niveles educativos.

Nivel de estudios/Área funcional	Analfabetos o sin estudios o Nivel inicial	nivel medio	educación superior no universitaria	Diplomatura universitaria	Grado universitario o superior	Total
Administración y Recepción	0,0	31,5	27,1	22,2	19,2	100,0
Restauración	0,0	60,0	17,8	8,9	13,3	100,0
Cocina	0,0	61,7	36,2	2,1	0,0	100,0
Pisos y Limpieza	1,6	80,6	12,9	3,2	1,6	100,0
Seguridad y Mantenimiento	0,0	60,0	32,5	0,0	7,5	100,0
Total	0,4	53,2	23,7	11,8	10,9	100,0

Fuente: Elaboración propia

6.2.2 Estudios de formación ocupacional

En el marco del Plan Federal Estratégico de Turismo Sustentable 2016 (PFETS 2016), el Ministerio de Turismo de la Nación ha implementado un programa de capacitación para el sector turístico en conjunto con las administraciones provinciales de turismo y los sindicatos. Los tres organismos han puesto a disposición del público de forma gratuita una serie de cursos específicos y también transversales como ser informática, e idiomas. En este apartado se presentan los resultados a las siguientes preguntas formuladas en la encuesta:

- ¿ha realizado algún curso de formación específica ocupacional?
- ¿realizó algún curso no específico para el puesto que ocupa?

La primera pregunta ha sido tabulada como formación específica mientras que la segunda como formación no específica, en este caso se consultó por separado sobre la formación en informática y en idiomas. Las opciones posibles estaban dadas por los cursos ofrecidos en el marco del plan de capacitación turística mencionado con más la opción para que el encuestado pudiera manifestar que realizó algún curso específico o no que hubiera sido dictado por alguna otra institución u organismo. En la tabla 23 se muestran, en frecuencia y porcentajes calculados sobre el total de cada grupo, los trabajadores que han recibido estos cursos desagregados según las características del individuo de sexo, edad, nivel de escolarización y área funcional donde desempeña sus tareas.

Lo primero que se observa es que se han capacitado más los hombres en un 6,5 % en la formación específica, pero esta brecha se ensancha hasta casi el doble en la capacitación transversal correspondiente a informática. Aquí vuelve a cobrar

importancia la mayor cantidad de mujeres en el área de Pisos y Limpieza, esto queda contrastado cuando se observa la desagregación por áreas funcionales donde de ese sector solo se ha capacitado en informática el 2,5% de los individuos que lo integran. Esto también podría responder a que no se percibe como necesario el conocimiento de informática para las tareas incluidas en los puestos Pisos y Limpieza.

Los niveles de participación se elevan un poco para ambos sexos en la capacitación en idiomas. Este aumento se verifica en la totalidad del análisis lo que muestra un mayor interés en los encuestados por aprender idiomas que informática, esto puede estar respondiendo al poco desarrollo tecnológico de las tareas en el sector hotelero de la región y al sostenido incremento del turismo extranjero, sobre todo desde la inclusión de la Quebrada de Humahuaca en la lista de Sitios Patrimonio de la Humanidad en el año 2003. Según los estudios oficiales, la media de visitantes extranjeros en la región alcanzaba el 17% medido en el último trimestre del 2012 (INDEC-MINTUR, 2012).

Tabla 23: Trabajadores que han realizado cursos de formación específica y no específica.

	Formación específica		Formación no específica			
			Informática		Idiomas	
	N	%	N	%	N	%
Sexo						
Hombre	90	37,0	44	18,2	52	21,5
Mujer	94	43,5	22	10,4	38	17,9
Grupos de edad						
Hasta 24 años	9	21,4	6	14,3	1	2,4
De 25 a 34 años	84	38,5	33	15,3	49	22,6
De 35 a 44 años	51	51,0	14	14,0	27	27,6
De 45 a 54 años	33	40,2	12	15,0	12	14,8
Más de 54 años	7	41,2	1	5,9	1	5,9
Áreas funcionales						
Administración y Recepción	73	36,0	61	30,2	53	26,1
Restauración	14	31,1	1	2,3	17	37,8
Cocina	23	48,9	0	0,0	0	0,0
Pisos y Limpieza	59	47,6	3	2,5	20	16,7
Seguridad y Mantenimiento	15	37,5	1	2,5	0	0,0
Nivel de estudios						
Analfabetos o sin estudios o Nivel inicial	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Nivel medio	107	43,9	15	6,3	33	13,8
Educación superior no universitaria	40	36,7	20	18,5	27	25,0
Diplomatura universitaria	22	40,7	21	38,9	14	25,9
Grado universitario o superior	15	30,0	10	20,0	16	32,0

Fuente: Elaboración propia

En el análisis por grupos de edad resulta lógico que los que menos se hayan capacitado sean los menores de 24 años ya que estos recién han ingresado al mercado de trabajo. Los porcentajes de individuos que han tomado cursos aumenta con la edad

hasta el grupo de 35 a 44 años para luego descender unos diez puntos, es probable que esto se deba a la escasa oferta de capacitación existente en periodos anteriores al crecimiento de la actividad turística en la región.

Cuando se observan los porcentajes de individuos que han participado en capacitaciones específicas por áreas funcionales, los más elevados se dan en Cocina y Pisos y Limpieza. Desde el lanzamiento del programa de capacitación en turismo ya mencionado se han puesto en oferta algunos cursos de corta duración y alta especificidad que han tenido muy buena aceptación en estas áreas. Un ejemplo para el área de cocina son los cursos de panadería o pastelería. La capacitación más demandada ha sido la de mucama, de acuerdo a lo mencionado por las encuestadas, este curso brinda herramientas prácticas para la utilización de productos de limpieza, ahorro de tiempo y esfuerzo en la preparación de las habitaciones y tratamiento de amenidades.

Se verifica una elevada participación del área de Administración y Recepción en la formación transversal en informática debido a la incorporación de canales de venta vía web por parte de los hoteles y en idiomas por la evolución del turismo internacional en la región. A esto mismo podría responder la participación de un 37,8% de los trabajadores del área de Restauración en idiomas, en su mayoría han sido mozos o camareras que han visto complejizado su trabajo al interactuar con clientes extranjeros.

En el análisis por nivel de estudio se verifica una participación en la formación específica que ronda el 40% en casi todos los niveles de escolarización con un máximo del 43,9% para el nivel medio y un mínimo del 30% para el grado universitario. Esto muestra a las claras que el sistema de educación reglada no otorga las competencias requeridas por el mercado laboral analizado y que el trabajador se ve obligado a tomar

cursos para alcanzar el ajuste adecuado entre sus conocimientos y los requeridos por el puesto de trabajo. Nuevamente se verifica la necesidad de adquirir herramientas idiomáticas en la mayoría de los niveles, esto es coherente con la poca formación en idiomas que brinda la educación reglada.

Por último, obteniendo la relación de demanda de los cursos ofertados, los más requeridos han sido: Mucama; Recepcionista; Atención al Público y Oficios Técnicos; Gobernanta, Primeros auxilios y Cocina.

En la tabla 24 se muestra la alta valoración que han dado los trabajadores a los cursos realizados. El 91,7% de los que ha realizado al menos un curso mencionan que los conocimientos adquiridos les ha resultado útiles en un 33,5% o muy útiles en un 58,2% mientras que menos del 2% dicen que no han tenido utilidad. Esto muestra que la programación de los cursos ofrecidos es atinada respecto de las necesidades de los trabajadores y que estos han podido aprovechar lo aprendido.

Tabla 24: Valoración de los cursos realizados por parte de los trabajadores.

Valoración	N	%
Muy útiles	99	58,2%
Útiles	57	33,5%
Poco útiles	11	6,5%
Nada útiles	3	1,8%
Total	170	100,0%

Fuente: Elaboración propia

6.2.3 Aprendizaje mediante la experiencia

Las encuestas realizadas no permiten conocer qué edad tenía el trabajador al momento de ingresar al primer empleo y tampoco los periodos de exclusión que pudiera haber sufrido como ser desempleo temporal o algún otro tipo de inactividad. Es por eso que se ha decidido adoptar una medida para la experiencia en el mercado de trabajo, optando por la definida por Mincer (1994). Esta medida teórica de experiencia potencial intenta aproximar las inversiones en formación en el puesto de trabajo. En ese marco la experiencia sería igual a la edad del individuo menos los años de estudios menos 6 ($E = \text{Edad} - \text{Años de Estudios} - 6$).

En la tabla 25 se muestran los años de experiencia según la definición mencionada y la media en años de antigüedad en la empresa y en el puesto. Se presenta además el ratio entre esos guarismos que da cuenta del porcentaje de tiempo que los trabajadores han permanecido en el puesto que ocupaban al momento de la aplicación de la encuesta, en relación al que lo han hecho en la empresa.

Tabla 25: Aprendizaje mediante la experiencia según características del trabajador.

	Experiencia (años)	Antigüedad		
		Empresa (años)	Puesto (años)	Ratio Puesto/Empresa %
Media global	15,6	8,3	7,4	89,7
Sexo				
Hombre	15,7	8,5	7,6	89,4
Mujer	15,6	8,0	7,3	91,2
Nivel de estudios				
Analfabetos o sin estudios o Nivel inicial	42,0	17,0	17,0	100,0
Nivel medio	19,3	9,5	8,7	91,6
Educación superior no universitaria	13,1	7,9	7,0	88,6
Diplomatura universitaria	9,1	5,2	4,7	90,4
Grado universitario o superior	9,1	5,9	5,1	86,4
Grupos de edad				
Hasta 24 años	4,9	2,1	1,9	90,4
De 25 a 34 años	8,9	4,1	3,8	92,6
De 35 a 44 años	19,4	10,5	9,6	91,4
De 45 a 54 años	30,1	17,1	14,8	86,5
Más de 54 años	38,2	22,1	21,6	97,7
Áreas funcionales				
Administración y Recepción	12,3	7,3	6,5	89,0
Restauración	18,9	10,1	8,9	88,1
Cocina	18,2	8,2	7,4	90,2
Pisos y Limpieza	19,2	9,6	8,8	91,6
Seguridad y Mantenimiento	15,2	7,4	6,9	93,2

Fuente: Elaboración propia

En las medias globales encontramos que existe un ratio Puesto/Empresa de 89,7% con menos de un año de diferencia entre los dos tipos de antigüedad analizados, esto estaría mostrando un bajo nivel de movilidad interna. Asimismo casi no hay diferencia por género contando los hombres con una leve diferencia negativa en el ratio lo que podría estar indicando una mayor movilidad interna para los individuos varones.

Teniendo en cuenta que entre dos individuos de la misma edad pero distinto nivel educativo contará con más experiencia el que acumule menos años de escolarización, guarda coherencia que el nivel más bajo para esta variable se encuentre en los trabajadores cuyo nivel educativo es superior.

En todos los casos los años medios de antigüedad en la empresa son más que los de la del puesto ocupado. La excepción se verifica en la primera categoría de los Niveles de Estudio en la que solo hay dos individuos encuestados y ninguno de ellos ha tenido movilidad interna por lo que ambos números de experiencia se igualan y el ratio resulta el 100%.

En la desagregación por Grupos de Edad observamos que la experiencia media aumenta al tiempo que lo hace la edad del trabajador. Los ratios se mantienen elevados siendo de menos de un año la diferencia entre las experiencias puesto/empresa hasta la cuarta categoría en la que aumenta en unos años mostrando mayor movilidad interna en los individuos de 45 a 54 años de edad.

Profundizando el análisis por Áreas Funcionales, se observa que la menor experiencia media corresponde a los trabajadores de Administración y Recepción que son los que cuentan con la media más alta de años de escolarización y con más cantidad

de individuos en las dos categorías más altas de niveles de estudio además de ser el colectivo con más jóvenes de la muestra.

6.2.4 Movilidad interna de los trabajadores

Frente a la pregunta ¿ha pasado por otro puesto de trabajo en esta misma empresa?, 126 trabajadores han dicho que sí, de los cuales 86 son varones y 40 mujeres (31,8%). De ese total de individuos con movilidad interna 25 se han mantenido toda su vida laboral en el mismo establecimiento y de estos solo 8 (32%) son mujeres. Respecto del puesto que mayor movilidad ha tenido entre los individuos que trabajaron en otra empresa es el de Recepcionista, mientras que para los que solo han tenido movilidad interna, las Mucamas son las que más han cambiado de puesto.

En la tablas que siguen se analiza por separado la movilidad interna de los trabajadores. En la tabla 26 los que han cambiado de puesto pero no de empresa y en la tabla 27 los que han cambiado de puesto pero también han tenido movilidad externa, o sea, han pasado por otras empresas en su vida laboral. Siguiendo la lógica de análisis aplicada hasta el momento, para ambos colectivos se desagrega según las características personales del individuo de sexo, nivel de estudios alcanzado, edad del trabajador y área funcional en la que desempeña sus tareas.

Tabla 26: Trabajadores sin movilidad externa, con y sin movilidad interna.

	No cambio de puesto (%)	Si cambio de puesto (%)	N
Sexo			
Hombre	55,26	44,74	38
Mujer	75,00	25,00	32
Total	64,29	35,71	70
Nivel de estudios			
Analfabetos o sin estudios o Nivel inicial	--	--	--
Nivel medio	72,97	27,03	37
Educación superior no universitaria	35,29	64,71	17
Diplomatura universitaria	77,78	22,22	9
Grado universitario o superior	71,43	28,57	7
Total	64,29	35,71	70
Grupos de edad			
Hasta 24 años	80,95	19,05	21
De 25 a 34 años	73,91	26,09	23
De 35 a 44 años	70,00	30,00	10
De 45 a 54 años	21,43	78,57	14
Más de 54 años	50,00	50,00	2
Total	64,29	35,71	70
Área funcional			
Administración y Recepción	50,00	50,00	30
Restauración	66,67	33,33	3
Cocina	66,67	33,33	6
Pisos y Limpieza	80,95	19,05	21
Seguridad y Mantenimiento	70,00	30,00	10
Total	64,29	35,71	70

Fuente: Elaboración propia

En el análisis por género se verifica la mayor tendencia de los varones a la movilidad de puestos, un 44,74% contra un 25% de las mujeres. Para el total de los 70 trabajadores que no han cambiado de empresa, se observa que la mayoría se ha mantenido en su puesto de trabajo (64,29%). En general los porcentajes de movilidad interna se mantienen en valores homogéneos en todas las desagregaciones con niveles que van desde el 19 al 35% aproximadamente. Rompiendo esta regularidad se encuentra los colectivos de Analfabetos o Sin Estudios que no se han movido durante toda su vida laboral y con picos positivos, el 64,71% de los que poseen Educación Terciaria, los grupos de edad de 45 a 54 años con un 78,57% y de 55 o más con un 50% y la categoría de Administración y Recepción en la desagregación por Áreas Funcionales, también con un 50%. Los extremos negativos se encuentran entre los más jóvenes y en el personal de Pisos y limpieza. En la primera categoría por nivel de estudios no hay individuos que no hayan cambiado de empresa.

6.2.5 Movilidad externa de los trabajadores

En este epígrafe se analiza a los trabajadores que han tenido movilidad externa, o sea que han trabajado en otra empresa con anterioridad a la que trabajaban al momento de ser encuestados hayan o no cambiado de puesto. Los datos se muestran en la tabla 27.

Del total de los encuestados que respondieron a la pregunta ¿ha trabajado en otra empresa?, 70 han dicho que no (15,32%) mientras que 387 manifiestan haber pasado por otros trabajos con anterioridad al actual, lo que denota un alto porcentaje de movilidad externa en la muestra. En todos los datos desagregados se observa un alto

porcentaje de trabajadores que han cambiado de empresa, lo que podría estar mostrando un mercado laboral en el sector con niveles elevados de movilidad.

Tabla 27: Trabajadores con movilidad externa, con y sin movilidad interna.

	No cambio de empresa (%)	Si cambio de empresa (%)	N
Sexo			
Hombre	15,70	84,30	242
Mujer	14,88	85,12	215
Total	15,32	84,68	457
Nivel de estudios			
Analfabetos o sin estudios o Nivel inicial	0,00	100,00	2
Nivel medio	15,23	84,77	243
Educación superior no universitaria	15,89	84,11	107
Diplomatura universitaria	16,67	83,33	54
Grado universitario o superior	14,00	86,00	50
Total	15,35	84,65	456
Grupos de edad			
Hasta 24 años	50,00	50,00	42
De 25 a 34 años	10,60	89,40	217
De 35 a 44 años	10,10	89,90	99
De 45 a 54 años	17,28	82,72	81
Más de 54 años	11,76	88,24	17
Total	15,35	84,65	456
Área funcional			
Administración y Recepción	14,93	85,07	201
Restauración	6,67	93,33	45
Cocina	13,04	86,96	46
Pisos y Limpieza	16,94	83,06	124
Seguridad y Mantenimiento	25,00	75,00	40
Total	15,35	84,65	456

Fuente: Elaboración propia

Los colectivos que se salen del rango de entre el 82 y el 93% de movilidad se encuentran en los más jóvenes de los cuales la mitad han trabajado en otra empresa y en los del área de Seguridad y Mantenimiento con un 75% de individuos que ha tenido movilidad externa. Nuevamente aparece el dato disonante de la primera categoría según Niveles de Estudio, en la que ya se ha mencionado que solo cuenta con dos encuestados y que estos no han cambiado de empresa.

6.3.3 Desajuste educativo: análisis descriptivo, método subjetivo indirecto

El siguiente análisis parte de la pregunta ¿Qué nivel de estudios cree que es, actualmente, el más adecuado para realizar el trabajo correspondiente al puesto que usted ocupa?. Ante todo recordemos que la comparación entre el nivel de estudios poseídos por el trabajador y el nivel requerido para el puesto, da lugar a tres posibilidades: Sobreeducado, cuando el trabajador posee estudios superiores a los requeridos; Adecuadamente educado, cuando los poseídos y los requeridos se igualan e Infraeducados cuando los estudios del trabajador no alcanzan a los requeridos para el puesto.

En la tabla 28 se presenta la comparación entre los estudios poseídos y los requeridos en frecuencia absoluta y porcentajes, estos últimos representan los estudios poseídos para cada nivel de estudios requeridos. En la diagonal sombreada aparecen los porcentajes de trabajadores en condición de adecuadamente educados para el puesto en el que desempeñan su trabajo; por debajo de la misma los de sobreeducados y por encima los de infraeducados.

Tabla 28: Desajuste educativo método indirecto, frecuencia y porcentajes.

	Estudios requeridos (según el encuestado) %					N
	Nivel inicial	Nivel medio	Educación superior no universitaria	Diplomatura universitaria	Grado universitario o superior	
Estudios poseídos %						
Nivel inicial	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	2
Nivel medio	1,2	62,3	27,9	8,6	0,0	244
Educación superior no universitaria	1,9	22,9	52,3	21,1	1,8	109
Diplomatura universitaria	0,0	11,1	29,6	59,3	0,0	54
Grado universitario o superior	0,0	2,0	24,0	60,0	14,0	50

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a lo que muestra la tabla 28, los individuos con el menor nivel de educación presentan un caso extremo; estos individuos consideran como adecuado para realizar su trabajo, al nivel medio pero cuentan con el nivel más bajo, luego ellos mismos se estarían considerando como infraeducados consignándolo de forma indirecta ya que por la manera de realizar la pregunta se genera la sensación de estar hablando de un tercero.

Siguiendo esa lógica, no hay ningún diplomado universitario que considere que para realizar su trabajo se necesitan estudios de licenciatura o superiores. Contrariamente, la mayoría de los trabajadores con el mayor nivel educativo, un 60,0 %, consideran que haber alcanzado una diplomatura universitaria es suficiente para desempeñar las tareas de su puesto de trabajo. Fuera de esta excepción los mayores porcentajes convergen en la diagonal de los adecuadamente educados.

Ahora interesa un análisis más detallado del desajuste que presentan los trabajadores según sus características individuales de género, nivel de estudios, grupo de edades al que pertenece y área funcional donde desempeña su trabajo. Esta información se presenta en la tabla 29.

Tabla 29: Desajuste por método subjetivo indirecto según características del trabajador.

	Sobreeducados %	Adecuadamente educados %	Infraeducados %	N
Total general	20,7	54,0	25,3	459
Sexo				
Hombre	15,2	53,9	30,9	243
Mujer	26,9	54,2	19,0	216
Nivel de estudios				
Analfabetos o sin estudios o Nivel inicial	0,0	0,0	100,0	2
Nivel medio	1,2	62,3	36,5	244
Educación superior no universitaria	24,8	52,3	22,9	109
Diplomatura universitaria	40,7	59,3	0,0	54
Grado universitario o superior	86,0	14,0	0,0	50
Grupos de edad				
Hasta 24 años	21,4	71,4	7,1	42
De 25 a 34 años	26,1	50,0	23,8	218
De 35 a 44 años	18,0	66,0	16,0	100
De 45 a 54 años	18,3	46,3	35,4	82
Más de 54 años	17,6	29,4	52,9	17
Área funcional				
Administración y Recepción	30,5	36,0	33,5	203
Restauración	33,3	60,0	6,7	45
Cocina	4,3	57,4	38,3	47
Pisos y Limpieza	15,3	73,4	11,3	124
Seguridad y Mantenimiento	10,0	75,0	15,0	40

Fuente: Elaboración propia

En una primera aproximación a los datos, se observa que para el total de la muestra más de la mitad de los trabajadores se ha considerado como adecuadamente educados (54,0%), mientras que los niveles de sobre e infra educación son: 20,7% se consideran sobreeducados y 25,3% creen que su nivel educativo no es suficiente para desempeñar sus tareas. Estos resultados difieren sustancialmente de los obtenidos por Espino 2011, quien aplica el método estadístico con datos del año 2009, para el sector Comercio, Restaurantes y Hoteles en Uruguay (país limítrofe de la Argentina). La Autora obtiene, para dicho trabajo, los siguientes porcentajes: sobreeducados 55,8%; 16,5% de adecuadamente educados y 27,7% de infraeducados. Esta diferencia podría estar explicada, más allá de tratarse de países distintos, por el uso de diferentes métodos; cuestión que ya ha sido verificada en estudios analizados en esta tesis (véase, por ejemplo, Bajo Madrigal, 2003). Cabe destacar que la autora menciona en su trabajo el uso del método “estadístico normativo”, denominación que no se ha encontrado en ningún otro trabajo sobre el tema. Además sus resultados se encuentran fuera de la línea de todos los analizados.

Comparados los datos hallados con estudios realizados en la Argentina, también se verifican diferencias con Maurizio (2001) quien aplica el método objetivo para datos del año 1999 en los conglomerados urbanos obteniendo los siguientes resultados: Sobreeducados 29,3%; adecuadamente educados 61,9% e infraeducados 8,9%. Otro estudio analizado para la Argentina, es el de Waisgrais (2010), este autor aplica los métodos estadístico basado en la media y el objetivo, ambos para el año 2001 con datos de la Encuesta de Desarrollo Social, aplicada en conglomerados urbanos observándose diferencias con los resultados de esta tesis y también entre los dos métodos para sus propios resultados. Las diferencias encontradas con otros estudios podrían atribuirse al

uso de métodos distintos y también a que corresponden al total de los sectores económicos, además de que los resultados cuentan con más de una década de antigüedad, no obstante, se ha decidido discutirlos en virtud de ser los únicos existentes para el país. Los resultados de este trabajo guardan coherencia con los que presentan otros realizados en mercados laborales europeos y particularmente con lo realizado para el sector hostelería, utilizando el método subjetivo indirecto (véase, por ejemplo, Sánchez Ollero, 2001).

En la desagregación por género, los adecuadamente educados están en niveles muy similares pero en los desajustes observamos que la sobreeducación afecta más la mujer que al hombre y en la infraeducación la relación es inversa siendo más afectado el sexo masculino por este fenómeno, esta tendencia también fue observada en otros trabajos de Latinoamérica (véase, Espino, 2011; Espino, 2013) y también en Argentina (Maurizio, 2001; Perez, 2005; Waisgrais, 2010). Respecto de lo primero, podría ser consecuencia de que la mayoría de las mujeres desempeñan sus tareas en el área de Pisos y Limpieza, donde se requiere poco nivel de escolarización, cruzado esto con el requerimiento ya mencionado para el reclutamiento de nivel medio completo hace coherente este resultado.

En el análisis por nivel de estudios, vemos que hay una alta adecuación en el nivel medio, situación coherente con lo que se requiere para el ingreso al sector en el ámbito bajo estudio. La sobreeducación aumenta con el nivel de estudios mostrando nivel más elevado en el grado universitario, seguido por la diplomatura. Para comprender este resultado se han cruzado las variables Nivel de Estudios con Grupos de Edad, resultando que las dos categorías en la que destacan los sobreeducados, se concentran los trabajadores más jóvenes; esto podría estar indicando que el sector de la

hotelería, en la región bajo estudio, es un sector de entrada al mercado laboral teniendo en cuenta el aumento en la oferta de empleo por el crecimiento del sector. Además, en la tabla 25, correspondiente al aprendizaje mediante la experiencia, ya habíamos visto que los trabajadores jóvenes cuentan con poca antigüedad en la empresa y en el puesto.

En Latinoamérica, son varios los estudios que llegan a los mismos resultados en cuanto al análisis del desajuste en función de la edad del trabajador y del nivel de estudios poseídos (Mora, 2004; Mora, 2008; Espino, 2011). En la Argentina Maurizio (2001) encuentra que conforme aumenta la edad del trabajador, se reduce la sobreeducación, lo que también sería coherente con los resultados de esta tesis. Similar situación presentan Perez (2005), para los datos de los conglomerados urbanos argentinos en el año 2003 y Waisgrais (2010), para el año 2001.

Un estudio posterior podría analizar la permanencia de estos colectivos en la empresa a lo largo del tiempo de manera de corroborar o refutar estas observaciones, en los términos enunciados por los autores que sostienen que el desajuste educativo influye en la movilidad de los trabajadores más que el de educación que poseen (teoría de la movilidad), buscando a través de la movilidad interna o externa un puesto que se ajuste a su nivel de educación (Rosen, 1972; Sicherman, 1991).

Respecto de los grupos de edad, los trabajadores más jóvenes son los que se consideran más adecuadamente educados para sus puestos de trabajo, seguidos por el grupo de 35 a 44 años. Sobre estos casos, si volvemos al análisis de la tabla 23, vemos que los de la categoría de menos de 24 años, son los que menos cursos han realizado, esto puede responder al poco tiempo que han tenido pero también podría ser, que al percibir que sus estudios son suficientes para desempeñar las tareas que se les

encomiendan, optan por no capacitarse. En el caso del grupo de 35 a 44 años, esa tabla nos indica que son los que más cursos de formación específica han realizado lo que daría, finalmente un buen ajuste al puesto de trabajo. Por último, vemos que el porcentaje más bajo de adecuadamente educados y más alejado de la media general, con un 29,4% y también el que cuenta con mayor porcentaje de infraeducados es el grupo de lo de más de 54 años. En este caso, podría darse el desajuste por avances tecnológicos en la gestión de los establecimientos en un contexto de crecimiento, conjuntamente vemos en la tabla 23 que solo la mitad de estos trabajadores han realizado cursos de capacitación.

Finalmente en la desagregación por área funcional, los porcentajes de adecuadamente educados que más se alejan de la media general son los de Pisos y Limpieza y Seguridad y Mantenimiento. En el primer grupo el resultado guarda relación con lo que se explica más arriba sobre la alta segregación que existe en estas ocupaciones, donde la mayoría son mujeres con estudios de nivel medio, lo que considerarían como suficiente para el desempeño de sus tareas. En el segundo colectivo, lo específico de las tareas de Seguridad y Mantenimiento, requiere que los trabajadores posean conocimientos técnicos que los haría percibirse en su mayoría como adecuadamente educados. En esta clasificación la infraeducación más baja se presenta en el área de Restauración con un 6,7%. Al cruzar las variables de Nivel de Educación con Puestos por Área funcional, se ha observado que en Restauración el 60% de los trabajadores tiene estudios de nivel medio y el 26,6% nivel terciario o de grado universitario. En función de las tareas asignadas a los puestos de esa área, resulta razonable que sean muy pocos los que se consideren infraeducados y que exista un 33,3% de sobreeducados.

Tabla 30: Desajuste según tipo de contrato, Antigüedad en el puesto y en la empresa.

	Sobreeducados %	Adecuadamente educados %	Infraeducados %	N
Tipo de contrato				
Tiempo indeterminado	19,7	54,9	25,4	401
A plazo fijo	42,0	48,0	10,0	50
Por temporada	33,3	50,0	16,7	6
Trabajo eventual	0,0	0,0	0,0	0
Extra o transitorio	0,0	0,0	0,0	0
A tiempo parcial	0,0	100,0	0,0	1
Personal discapacitado	0,0	0,0	0,0	0
Colaboración no laboral	0,0	0,0	100,0	1
Antigüedad en el puesto				
Hasta 1 año	47,9	35,4	16,7	48
De 1 a 3 años	19,7	56,4	23,9	118
De 3 a 9 años	18,1	60,6	21,3	155
Más de 9 años	19,4	51,5	29,1	134
Antigüedad en la empresa				
Hasta 1 año	47,6	33,3	19,0	42
De 1 a 3 años	24,0	52,9	23,1	104
De 3 a 9 años	16,9	63,7	19,4	160
Más de 9 años	18,7	51,4	29,9	144

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 30 hemos extendido el análisis del desajuste incorporando características relacionadas a la antigüedad en el puesto y en la empresa y al tipo del contrato que vincula al trabajador con la empresa.

Como primera observación, aquí queda clara la poca incidencia que tienen en la muestra algunos tipos de contrato, esto es en función de la legislación laboral vigente, como ya fuera explicado en las características de la muestra, apartado 6.1, tabla 19. En este sentido observamos que no hay trabajadores de Trabajo eventual, Extras, ni

discapacitados y solo un caso en Colaboración no laboral y de Tiempo parcial. Con el fin de dar cuenta de esta situación en nuestro trabajo, se han dejado en dicha tabla las categorías vacías.

Analizando solo las categorías con incidencia en la muestra, es razonable que los porcentajes de los trabajadores contratados por tiempo indeterminado se acerquen a los de la totalidad de la muestra. Cruzando las variables de antigüedad en la empresa con tipo de contrato, obtenemos que estos trabajadores tienen una media de 9,3 años trabajando en la misma, por lo que se verifica que tengan el mejor porcentaje de ajuste a sus puestos. El cruce de variables mencionado nos dice que los contratados a plazo fijo tienen una media de antigüedad de 1,46 años y al cruzar las variables de nivel de estudios y tipo de contrato vemos que el 64% tienen estudios superiores al nivel medio (24% terciarios, 14% diplomatura y 26% licenciatura o más). En conjunto estos datos explicarían la situación de individuos con alta educación y poca antigüedad como sobreeducados en transición hacia puestos de trabajo que se ajusten mejor a su formación. Este resultado es contrario al hallado por Maurizio (2001) quién verifica al fenómeno de la sobreeducación como de largo plazo y vinculado con una devaluación educativa; sin embargo, nuestros resultados estarían verificando lo propuesto por Sicherman (1991) y Kiker, Santos y Mendes de Oliveira (1997) y también coincidiendo con el estudio de Caicedo (2007) para Colombia, quien encuentra que los trabajadores con mayor nivel educativo son los que permanecen por periodos menos prolongados en sus puestos de trabajo.

Para profundizar este análisis y verificar la exactitud de la primera aproximación a la relación entre la sobreeducación y la movilidad, hemos clasificado a los trabajadores a plazo fijo por grupos de edad y se los ha vinculado con su nivel de estudios, encontrando que todos son trabajadores jóvenes (menores de 35 años) y que sus estudios se concentran en un 41,2% entre las categorías de nivel terciario y superiores para el grupo de menos de 24 años y en 76,7% para los de entre 25 y 34 años. De estos últimos el 40% tiene grado universitario. Esto podría estar abonando la teoría de la movilidad mencionada más arriba.

Si bien en los dos análisis realizados se llega a la misma conclusión, consideramos que se debe estudiar la vinculación entre el desajuste y los datos de movilidad externa e interna de los trabajadores, a la luz de conocer que la categoría de contrato a plazo fijo agrupa solo al 11% de la muestra, lo que podría estar arrojando un resultado sesgado en cuanto a la permanencia de los trabajadores en sus puestos de trabajo a lo largo del tiempo.

Continuando con este análisis, habíamos revisado estudios de autores que argumentan que la sobreeducación es un fenómeno que persiste en el tiempo, sea esto porque los estudios le sirven al trabajador como una señal enviada al mercado para ser seleccionado para un puesto de trabajo (Spence, 1973), o bien porque, como consigna la teoría de la competencia (Thurow, 1975), los salarios no dependen del trabajador sino de la jerarquización de los puestos de trabajo establecida en función de la productividad, los requisitos educativos y el volumen salarial, asignándose los mejores puestos a los trabajadores mejor formados porque esto reduce los costes en formación en el puesto.

Con el fin de poder contrastar estas posturas con nuestra base de datos, en la tabla 31 se presentan los trabajadores que han cambiado de puesto separados por los que además no han cambiado de empresa y los que han cambiado de puesto y también de empresa.

Tabla 31: Movilidad interna y externa según nivel de desajuste.

Trabajadores que no han cambiado de empresa (Movilidad interna)				
	Si cambio de puesto		No cambio de puesto	
	%	N	%	N
Sobreeducados	20,0	5	28,9	13
Adecuadamente educados	52,0	13	57,8	26
Infraeducados	28,0	7	13,3	6
Trabajadores que han cambiado de empresa (Movilidad externa)				
	Si cambio de puesto		No cambio de puesto	
	%	N	%	N
Sobreeducados	20,0	20	22,3	64
Adecuadamente educados	40,0	40	58,5	168
Infraeducados	40,0	40	19,2	55

Fuente: Elaboración propia

Observamos que para la muestra no se cumple lo consignado por la teoría de la movilidad. Los trabajadores infraeducados que no han cambiado de empresa como los que sí han tenido movilidad externa, son los que más han cambiado de puesto, mientras que los sobreeducados presentan una menor movilidad funcional. Estos resultados son coincidentes con los hallados por Sánchez Ollero (2001) quién justifica el dato con la circunscripción de la muestra a un sector de actividad y a un ámbito geográfico en particular. Entendemos que algo similar podría estar sucediendo en nuestro estudio, aunque pareciera necesario profundizar en la relación entre desajuste y movilidad. En este sentido, consideramos que es necesario realizar un estudio con mayor especificidad que aborde en particular la temática de la movilidad para encontrar resultados con mayor grado de contraste empírico.

Hemos visto que parte del capital humano se adquiere en el puesto de trabajo a través del aprendizaje mediante la experiencia. Para la adecuada realización de las tareas, un trabajador requiere un cierto tiempo en el puesto además de los estudios que posea. En este contexto es que se interrogó a los encuestados con la siguiente pregunta: Pensando en el trabajo que usted realiza actualmente, alguien que comienza con los estudios que usted considera adecuados, ¿Cuánto tiempo tardaría en adquirir la experiencia necesaria para realizarlo correctamente? En la tabla 32 se plasman las respuestas obtenidas para su posterior análisis.

Tabla 32: Tiempo necesario para realizar correctamente el trabajo para los adecuadamente educados, por nivel de estudios poseídos y área funcional; porcentajes de las respuestas.

	Menos de 3 meses (%)	de 3 a 6 meses (%)	de 6 a 12 meses (%)	Más de 12 meses (%)
Nivel de estudios				
Analfabetos o sin estudios o Nivel inicial	100,0	0,0	0,0	0,0
Nivel medio	70,5	28,3	0,8	0,4
Educación superior no universitaria	40,4	54,1	3,7	1,8
Diplomatura universitaria	33,3	53,7	7,4	5,6
Grado universitario o superior	50,0	48,0	0,0	2,0
Área funcional				
Administración y Recepción	45,8	49,7	2,0	2,5
Restauración	48,9	48,9	0,0	2,2
Cocina	63,8	31,9	4,3	0,0
Pisos y Limpieza	74,2	23,4	1,6	0,8
Seguridad y Mantenimiento	60,0	35,0	5,0	0,0

Fuente: Elaboración propia

No se observa regularidad en las respuestas por nivel de estudios. Por un lado la totalidad de los del nivel más bajo de educación y la mayoría de los que poseen estudios de categoría dos (nivel medio), consideran que en menos de tres meses pueden ajustar sus conocimientos a los requerimientos del puesto, mientras que hay una mayoría que considera necesarios entre tres y seis meses en las categorías tercera y cuarta. Por su parte los de mayor nivel educativo están divididos entre esos dos periodos de tiempo de experiencia necesaria.

Esta situación puede estar reflejando una baja calidad en la realización de los trabajos debido a una baja exigencia por parte de la dirección, esta es una reflexión que surge de las observaciones en campo durante el periodo de toma de los datos donde se pudo constatar que no hay una exigencia relacionada con la eficiencia en el trabajo ni estándares de calidad que los trabajadores deban respetar. Tampoco existen en la mayoría de los establecimientos visitados controles exhaustivos por medio de listas de chequeo o similares. Las tareas son aprendidas con rapidez por copia de los compañeros sin que haya periodos formales de inducción para los recursos humanos de nueva incorporación. Existen algunas excepciones en los hoteles de categorías más altas y en los de cadena, pero estos son la minoría en la población y en la muestra.

Con la finalidad de profundizar este análisis se cruzó la variable con las áreas funcionales. Aquí se encuentran resultados que parecen guardar coherencia en virtud de que el tiempo de experiencia se reparte más equitativamente entre menos de tres meses y de tres a seis para los puestos de Recepción y Restauración. En estos casos habíamos visto que eran los más jóvenes los que desempeñan sus tareas en esas áreas por lo que la falta de experiencia laboral puede requerirles un poco más de tiempo para ajustar sus conocimientos. En el área de Cocina seguimos encontrando que la mayoría de los

trabajadores creen suficiente menos de tres meses; aquí cabe recordar que esta categoría contaba con un alto nivel de trabajadores con estudios de nivel terciario y también altos porcentajes de participación en cursos de formación específica.

Una situación similar se observa en los trabajadores de Seguridad y Mantenimiento. Hay que tener en cuenta que este trabajo requiere de conocimientos técnicos específicos que una vez adquiridos pueden ser aplicados en cualquier entorno de manera similar, por ejemplo las reparaciones de tomacorrientes o grifos es muy similar en todos lados, más allá de la categoría o ubicación del establecimiento, por lo que el tiempo de ajuste solo es necesario para adaptarse al nuevo entorno de trabajo y no a las tareas.

Por último, para las tres cuartas partes del personal del área de Pisos y Limpieza es suficiente con los primeros tres meses en el puesto para ajustar los conocimientos poseídos al puesto. Esto surge de la percepción difundida entre las trabajadoras de que las tareas de limpieza en un establecimiento, son muy similares a las del hogar, en palabras de ellas mismas: *“es como limpiar la casa”*. Nuevamente se debe tener en cuenta que se trata de un ámbito donde no se siguen estándares de calidad ni procedimientos preestablecidos

6.3.1 Comparación de resultados con otros estudios analizados

Tabla 33: Resultados comprados de esta tesis y estudios analizados

Autor y año	País	Fuente y año de los datos	Método	Resultados del desajuste		
				O	R	U
Sanchez Ollero (2001)	España - Andalucía	Encuesta propia 1999	subjetivo indirecto	17,5	53,6	28,9
Mora (2005)	Colombia-Cali	S.N.A 2000-2003	objetivo	58,4	37,3	4,3
Mora (2008)	Colombia	S.N.A 2006	objetivo	14	81	5
Herrera Idarraga, Lopez Bazo y Motellón (2013)	Colombia	E.H.C 2011	estadístico	16	75	9
Espino (2011)	Uruguay	E. C.H 2000-2009	estadístico	55,8	16,5	27,7
Espino (2013)	Uruguay	E. C.H 2010	estadístico	54,4	26,8	18,8
Maurizio (2001)	Argentina	E.P.H 1994-1999	objetivo	29,25	61,9	8,85
Perez (2005)	Argentina	E.P.H 199-2003	estadístico	19,7	-	-
Waisgrais (2010)	Argentina	E.D.S 1997-2001	estadístico	12	72	16
Waisgrais (2010)	Argentina	E.D.S 1997-2001	objetivo	17	77	7
Petrizzi (2014) Nuestro estudio	Argentina-NOA	Encuesta propia 2013	subjetivo indirecto	20,7	54	25,3

Fuente: Elaboración propia

Puede observarse en la tabla 33 que se verifica la diferencia en los resultados en función del método empleado. Se ha observado además que ninguno de los trabajos realizados en Latinoamérica han abordado el sector hotelero en particular si no el mercado laboral en general, ya sea de una región o de un país en su totalidad. Similar situación se da para la Argentina, donde los estudios abordan la totalidad del mercado laboral del país y no realizan análisis diferenciados por sectores. Puede verse que para el caso de Sánchez Ollero (2001), quien utiliza el mismo método y cuya encuesta ha servido de modelo para este trabajo, los resultados guardan coherencia con los nuestros. Por último, se verifica en todos los casos de uso del método objetivo, los bajos resultados en la infraeducación.

Como cierre del análisis descriptivo del desajuste se presentan en la tabla 34 los resultados del mismo utilizando el método subjetivo directo y subjetivo indirecto con el fin de realizar una comparación entre ambas variantes del método.

Para obtener los resultados por el método directo se han utilizado las respuestas a la pregunta: ¿Considera usted que los estudios que ha realizado son adecuados para el puesto que desempeña?, teniendo los trabajadores tres opciones de respuesta: “Más que suficientes”, “Adecuados” e “Insuficientes”. Estas categorías equivalen a la clasificación del método indirecto con las que venimos realizando los análisis hasta aquí: Sobreeducados, Adecuadamente educados e Infraeducados.

Tabla 34: Desajuste educativo. Resultados para el total de la muestra por los métodos Subjetivo Directo e Indirecto.

Método subjetivo directo	N	%
Más que suficientes	155	33,8
Suficientes	215	46,8
Insuficientes	89	19,4
Total	459	100,0
Método subjetivo indirecto	N	%
Sobreeducados	102	20,7
Adecuadamente educados	248	54,0
Infraeducados	109	25,3
Total	459	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Podemos observar que se verifica en la muestra el sesgo que tiene habitualmente el método directo. Habíamos mencionado que a un trabajador le es más difícil considerarse a sí mismo como infraeducado y tiene mayor facilidad para clasificarse como sobreeducado. En este marco, utilizando el método indirecto, los sobreeducados suman el 20,7% mientras que por el método directo 33,8% y los infraeducados en el

método indirecto resultan el 25,3% teniendo una diferencia de 5,9 puntos frente al método directo en el que son 19,4%. Finalmente, los trabajadores adecuadamente educados medidos por el método indirecto resultan ser más que por el directo como consecuencia del aumento en los que se auto clasifican como sobreeducados.

6.4 Análisis del desajuste educativo mediante modelos econométricos

6.4.1 Introducción

Hasta aquí se ha realizado un análisis descriptivo de la dotación del capital humano y dado cuenta de la existencia del desajuste educativo en el sector hotelero del Noroeste argentino, dando algunas especificaciones porcentuales de su incidencia en el sector. Como ya se ha consignado en el análisis de estudios precedentes, entre las explicaciones que se han dado al fenómeno del desajuste educativo, la experiencia y la formación en el trabajo son variables de importancia en el camino hacia el emparejamiento entre los conocimientos poseídos y los requeridos por el puesto de trabajo ocupado. En el análisis descriptivo hemos encontrado evidencias que apoyarían la visión de las teorías de la movilidad ocupacional, ya que la sobreeducación va disminuyendo conforme el individuo adquiere edad y experiencia. Sin embargo, también hemos encontrado evidencias de que son los trabajadores infraeducados los que en mayor medida han cambiado de puesto de trabajo, lo que contradice esas mismas teorías.

Importa en este momento realizar un contraste de los datos descriptivos aportados en los apartados anteriores con un método que incorpore la cláusula *ceteris paribus*. En este marco aplicaremos un modelo Logit multinomial al análisis de los determinantes de desajuste educativo que hemos considerado para este estudio. Este

método es utilizado con la finalidad de analizar las variables explicativas que determinan la probabilidad de existencia de desajuste educativo.

El modelo Logit multinomial es una extensión del modelo binario, para el caso en el que la variable dependiente discreta (Y) tiene más de dos alternativas posibles. Estos valores ($j = 1, \dots, J$) pueden representar a las diferentes alternativas independientes sujetas a la elección del individuo o bien a distintos grupos en los que se clasifican los individuos. De esta forma, si suponemos que (N) representa el número de individuos ($i = 1, \dots, N$), la probabilidad de que un individuo (i) con características (X_i) se clasifique en el grupo (j) es:

$$\begin{aligned} P_{ij} &= P(Y = j / X_j) \\ &= \frac{1}{1 + e^{-\beta_k X_{ki}}} + U_i \\ &= \frac{e^{\beta_k X_{ki}}}{1 + e^{\beta_k X_{ki}}} + U_i \end{aligned}$$

Donde los parámetros a estimar son los (k) coeficientes (β) asociados a cada una de las características individuales. De esta forma, el modelo se puede describir como:

$$P_{ij} = \Lambda(\beta X_i) + U_i$$

Dónde:

- Λ representa a la función de distribución logística
- U_i es una variable aleatoria que se distribuye normal $N(0, \delta^2)$
- X_i representa las (k) variables o características que son fijas en el muestreo

- la variable dependiente (P_{ij}) puede tomar los valores cero o la unidad, y representa la probabilidad de que un individuo con características (X_i) se clasifique en el grupo (j).

Asimismo, con el fin de asegurar la identificación del sistema de (J) ecuaciones que contienen cada una de ellas los (k) parámetros del modelo, se estiman ($J-1$) ecuaciones o conjunto de parámetros.

Es conveniente tener en cuenta que los vectores de coeficientes β_j ($j=1, \dots, J-1$) estimados no cuantifican directamente el efecto que tiene sobre la probabilidad de pertenecer a cada grupo el aumento en una unidad en cada una de las variables que componen (X_i). En cambio, el signo de cada uno de estos coeficientes si señala la dirección del cambio en la probabilidad correspondiente.

Dado este problema, una forma muy conveniente de interpretar los resultados de la estimación del modelo consiste en dar la probabilidad relativa (*odds-ratio*) de que ocurra el evento con respecto a la alternativa de no ocurrencia del evento.

$$\text{Cociente de odds (ratio odds)} = \frac{P(Y=1)}{P(Y=0)} = e^{\beta_j/X_i}$$

En este caso, los coeficientes de la alternativa base toman el valor uno y la probabilidad relativa proporciona una idea del efecto que tiene en la probabilidad el cambio de una unidad en una variable con respecto a la alternativa base.

6.4.2 Especificación y resultados

En los estudios empíricos revisados se han considerado como explicativas las variables: nivel educativo, experiencia en el mercado de trabajo, sexo y estado civil, puesto de trabajo ocupado, antigüedad en el puesto y/o en la empresa, tamaño de la empresa, entre algunas otras. En este trabajo, para la determinación de la incidencia de las características del individuo en el desajuste educativo, hemos especificado y estimado un modelo Logit multinomia. En este modelo la variable dependiente toma tres valores que se constituyen en mutuamente excluyentes, estas son: sobreeducados, adecuadamente educados e infraeducados. El colectivo de referencia es el de los adecuadamente educados.

Como paso previo a la consideración de las variables explicativas, determinantes del desajuste educativo, se han realizado pruebas con los programas SPSS versión 22 y STATA versión 13, alternando las posibles variables de referencia hasta alcanzar la opción que arroja como resultado la mayor cantidad de variables significativas, la mayor capacidad de ajuste del modelo, medida por el coeficiente Pseudo R cuadrado de Mc Fadden y la más alta clasificación de los casos entre pronosticados y observados. Así hemos considerado como determinantes las siguientes variables:

- **Provincia en la que se emplaza el establecimiento:** mediante cuatro variables *dummie* que representan a las provincias de Jujuy, Salta, Santiago de Estero y Tucumán.
- **La categoría del establecimiento:** con cinco variables *dummie* que representan las categorías que van de una estrella a cinco estrellas.

- **El sexo y el estado civil:** este último por medio de tres variables *dummie*: soltero, casado y viudo o divorciado.
- **Movilidad funcional interna:** con la variable categórica que responde a la pregunta ¿ha trabajado en otro puesto en esta misma empresa?
- **Movilidad externa:** con una variable categórica que responde a la pregunta ¿ha trabajado anteriormente en otra empresa?
- **El nivel de estudios del trabajador:** mediante cinco variables *dummie* que representan las categorías: analfabeto o sin estudios hasta nivel inicial, nivel primaria y secundario con EGB o secundario, nivel terciario de formación profesional, diplomatura universitaria y licenciatura universitaria o superior.
- **Área en la que el trabajador ocupa su puesto:** mediante cinco variables *dummie*: Administración y Recepción, Restauración, Cocina, Pisos y Limpieza y Seguridad y Mantenimiento.
- **Experiencia en el puesto de trabajo necesaria para realizar de forma correcta las tareas:** mediante cuatro variables *dummie*: menos de 3 meses, de 3 a 6 meses, de 6 a 12 meses y más de doce meses.
- **Antigüedad en el puesto y antigüedad en la empresa:** variables continuas, ambas medidas en años.

Se tomó la decisión de dejar fuera la variable correspondiente al tipo de contrato actual, esto responde a que en ninguna de las pruebas realizadas ninguna de las variables *dummie* en las que se desagregaba resultaban significativas.

Aplicado el modelo se ha llegado a un valor del estadístico Pseudo R cuadrado de McFadden de 0,570 en STATA, lo que indica una bondad de ajuste del modelo aceptable del 57%. Se obtuvo la tabla de clasificación con frecuencias observadas respecto a las frecuencias pronosticadas por cada categoría de respuesta. Esta tabla, reproducida aquí en la tabla 35, muestra el poder clasificativo del modelo aplicado. Puede observarse que para este caso la clasificación es alta ya que brinda un porcentaje global del 85,8%, teniendo el mayor valor para los adecuadamente educados con un 88,7% de aciertos. Esto significaría que el modelo ha clasificado correctamente esos porcentajes de observaciones. Finalmente vale decir que este porcentaje de 85,8% se esperaría como poder de clasificación para estimaciones futuras con este mismo modelo bajo las mismas condiciones. Las categorías de referencia establecidas han sido: Hombre, Provincia de Jujuy, Categoría tres estrellas, Estado civil soltero, Estudios de nivel primario y secundario con EGB o secundario (nivel medio), trabajando en el Área de Administración y Recepción y que requiere Menos de tres meses de experiencia en el puesto para desarrollar correctamente sus tareas.

Tabla 35: Clasificación de casos según el modelo logit multinomial propuesto

Clasificación				
Observado	Pronosticado			
	Sobreeducado	Adecuadamente educado	Infraeducado	Porcentaje correcto
Sobreeducado	89	13	0	87,3%
Adecuadamente educado	15	219	13	88,7%
Infraeducado	0	24	84	77,8%
Porcentaje global	22,8%	56,0%	21,2%	85,8%

Fuente: Elaboración propia

A continuación se exponen las características del modelo aplicado en la tabla 36, luego, en la tabla 37 se recogen los resultados de las estimaciones del modelo que arroja el sistema STATA versión 13 y luego las observaciones que surgen de la aplicación de su aplicación:

Tabla 36: Características del modelo aplicado

Estadísticos del modelo Logit Multinomial
Numero de Observaciones: 457
LR Chi cuadrado: 525,7
Prob>Chi2= 0.000
Log likelihood: -197,89549
Pseudo R2: 0,5705
Intervalo de confianza: 95 %
Categoría base: Adecuadamente educados

Fuente: Elaboración propia

Tabla 37: Estimación de los parámetros. Modelo Logit Multinomial

SOBREEDUCADO					
Var. Independ.	Descripción	Coef.	Error Est.	Z	P> z
dprov2	Provincia Salta	-0,59	0,50	-1,19	0,23
dprov3	Provincia Tucumán	-2,16*	0,75	-2,88	0,00
dprov4	Provincia Sgo. Del Estero	-0,81	0,73	-1,10	0,27
dcatest1	Categoría 1 estrella	-0,54	0,72	-0,75	0,45
dcatest2	Categoría 2 estrellas	0,27	0,64	0,43	0,67
dcatest4	Categoría 4 estrellas	-0,29	0,62	-0,47	0,64
dcatest5	Categoría 5 estrellas	0,93	0,77	1,21	0,23
sex	Sexo del trabajador	0,39	0,57	0,69	0,49
destciv2	Estado civil casado	-2,30*	0,65	-3,57	0,00
destciv3	Estado civil viudo o divorciado	-2,13**	1,04	-2,05	0,04
edad	Edad del trabajador	0,04	0,05	0,79	0,43
desttrab1	Estudios analfabeto o sin estudios	3,91	11174,37	0,00	1,00
desttrab3	Estudios nivel terciario	5,91*	0,87	6,76	0,00
desttrab4	Estudios diplomatura universitaria	2,84*	0,95	2,98	0,00
desttrab5	Estudios licenciatura o superior	8,18*	1,08	7,57	0,00
area_resto	Área Restauración	1,50***	0,81	1,85	0,06
area_cocina	Área Cocina	-2,81*	1,03	-2,72	0,01
area_limpieza	Área Pisos y Limpieza	1,68**	0,83	2,01	0,04
area_seg_mant	Área Seguridad y Mantenimiento	-1,48***	0,87	-1,70	0,09
antpues	Antigüedad en el puesto	0,18	0,16	1,12	0,26
movlab22	Antigüedad en la empresa	-0,07	0,15	-0,49	0,63
movlab23	Paso por otro puesto en esta empresa	-0,27	0,58	-0,46	0,65
movlab24	¿Ha trabajado en otra empresa?	-0,15	0,58	-0,26	0,79
ddesed032	Exp. requerida de 3 a 6 meses	-0,50	0,47	-1,06	0,29
ddesed033	Exp. requerida de 3 a 12 meses	-0,12	1,29	-0,10	0,92
ddesed034	Exp. requerida más de 12 meses	-20,74	1635,63	-0,01	0,99
_cons	CONSTANTE	-5,40	1,51	-3,58	0,00

Nota: valores estadísticamente significativos al * 1%, **5% y *** 10%

Tabla 37: Continuación

INFRAEDUCADO					
Var. Independ.	Descripción	Coef.	Err. est.	Z	P> z
dprov2	Provincia Salta	0,10	0,46	0,21	0,83
dprov3	Provincia Tucumán	-0,48	0,59	-0,82	0,41
dprov4	Provincia Sgo. Del Estero	-0,20	0,57	-0,36	0,72
dcatest1	Categoría 1 estrella	-0,28	0,59	-0,47	0,64
dcatest2	Categoría 2 estrellas	0,16	0,55	0,29	0,77
dcatest4	Categoría 4 estrellas	-0,68	0,54	-1,25	0,21
dcatest5	Categoría 5 estrellas	-0,42	0,85	-0,49	0,62
Sex	Sexo del trabajador	1,78*	0,52	3,40	0,00
destciv2	Estado civil casado	-0,61	0,50	-1,21	0,23
destciv3	Estado civil viudo o divorciado	-0,52	0,77	-0,68	0,50
Edad	Edad del trabajador	0,14*	0,03	4,10	0,00
desttrab1	Estudios analfabeto o sin estudios	20,65	6041,0	0,00	1,00
desttrab3	Estudios nivel terciario	-6,11*	0,98	-6,23	0,00
desttrab4	Estudios diplomatura universitaria	-3,02*	0,65	-4,64	0,00
desttrab5	Estudios licenciatura o superior	-18,30	1211,6	-0,02	0,99
area_resto	Área Restauración	-4,64*	0,87	-5,33	0,00
area_cocina	Área Cocina	-1,03***	0,62	-1,67	0,10
area_limpieza	Área Pisos y Limpieza	-5,34*	0,74	-7,20	0,00
area_seg_mant	Área Seguridad y Mantenimiento	-1,60**	0,67	-2,40	0,02
Antpues	Antigüedad en el puesto	-0,24**	0,11	-2,10	0,04
movlab22	Antigüedad en la empresa	0,15	0,10	1,43	0,15
movlab23	Paso por otro puesto en esta empresa	0,67	0,53	1,25	0,21
movlab24	¿Ha trabajado en otra empresa?	-0,35	0,54	-0,66	0,51
ddesed032	Exp. requerida de 3 a 6 meses	1,23*	0,44	2,78	0,01
ddesed033	Exp. requerida de 3 a 12 meses	1,60	1,11	1,45	0,15
ddesed034	Exp. requerida más de 12 meses	1,21	1,38	0,87	0,38
_cons	CONSTANTE	-2,70	1,05	-2,56	0,01

Nota: valores estadísticamente significativos al * 1%, **5% y *** 10%

Tabla 37: Continuación

SOBREEDUCADO					
Var. Independ.		Exp(B)	Error Est.	z	P> z
dprov2	Provincia Salta	0,55	0,28	-1,19	0,23
dprov3	Provincia Tucumán	0,12*	0,09	-2,88	0,00
dprov4	Provincia Sgo. Del Estero	0,45	0,33	-1,10	0,27
dcatest1	Categoría 1 estrella	0,58	0,42	-0,75	0,45
dcatest2	Categoría 2 estrellas	1,31	0,84	0,43	0,67
dcatest4	Categoría 4 estrellas	0,75	0,46	-0,47	0,64
dcatest5	Categoría 5 estrellas	2,54	1,97	1,21	0,23
sex	Sexo del trabajador	1,48	0,84	0,69	0,49
destciv2	Estado civil casado	0,10*	0,06	-3,57	0,00
destciv3	Estado civil viudo o divorciado	0,12**	0,12	-2,05	0,04
edad	Edad del trabajador	1,04	0,05	0,79	0,43
desttrab1	Estudios analfabeto o sin estudios	49,67	554975,6	0,00	1,00
desttrab3	Estudios nivel terciario	370,44*	324,12	6,76	0,00
desttrab4	Estudios diplomatura universitaria	17,16*	16,36	2,98	0,00
desttrab5	Estudios licenciatura o superior	3562,81*	3847,17	7,57	0,00
area_resto	Área Restauración	4,47***	3,61	1,85	0,06
area_cocina	Área Cocina	0,06*	0,06	-2,72	0,01
area_limpieza	Área Pisos y Limpieza	5,37**	4,48	2,01	0,04
area_seg_mant	Área Seguridad y Mantenimiento	0,22***	0,20	-1,70	0,09
antpues	Antigüedad en el puesto	1,19	0,19	1,12	0,26
movlab22	Antigüedad en la empresa	0,93	0,14	-0,49	0,63
movlab23	Paso por otro puesto en esta empresa	0,76	0,45	-0,46	0,65
movlab24	¿Ha trabajado en otra empresa?	0,86	0,50	-0,26	0,79
ddesed032	Exp. requerida de 3 a 6 meses	0,61	0,29	-1,06	0,29
ddesed033	Exp. requerida de 3 a 12 meses	0,88	1,14	-0,10	0,92
ddesed034	Exp. requerida más de 12 meses	0,00	0,00	-0,01	0,99

Nota: valores estadísticamente significativos al * 1%, **5% y *** 10%

Tabla 37: Continuación

INFRAEDUCADO					
Var. Independ.	Descripción	Exp(B)	Err. Est.	z	P> z
dprovnac2	Provincia Salta	1,10	0,51	0,21	0,83
dprovnac3	Provincia Tucumán	0,62	0,36	-0,82	0,41
dprovnac4	Provincia Sgo. Del Estero	0,82	0,46	-0,36	0,72
dcatest1	Categoría 1 estrella	0,76	0,45	-0,47	0,64
dcatest2	Categoría 2 estrellas	1,17	0,65	0,29	0,77
dcatest4	Categoría 4 estrellas	0,51	0,28	-1,25	0,21
dcatest5	Categoría 5 estrellas	0,66	0,56	-0,49	0,62
sex	Sexo del trabajador	5,90*	3,09	3,40	0,00
destciv2	Estado civil casado	0,54	0,27	-1,21	0,23
destciv3	Estado civil viudo o divorciado	0,59	0,46	-0,68	0,50
edad	Edad del trabajador	1,15	0,04	4,10	0,00
desttrab1	Estudios analfabeto o sin estudios	9,3E+8	5,6E+12	0,00	1,00
desttrab3	Estudios nivel terciario	0,02*	0,00	-6,23	0,00
desttrab4	Estudios diplomatura universitaria	0,05*	0,03	-4,64	0,00
desttrab5	Estudios licenciatura o superior	0,00	0,00	-0,02	0,99
area_resto	Área Restauración	0,01*	0,01	-5,33	0,00
area_cocina	Área Cocina	0,36***	0,22	-1,67	0,10
area_limpieza	Área Pisos y Limpieza	0,00*	0,00	-7,20	0,00
area_seg_mant	Área Seguridad y Mantenimiento	0,20**	0,13	-2,40	0,02
antpues	Antigüedad en el puesto	0,79**	0,09	-2,10	0,04
movlab22	Antigüedad en la empresa	1,16	0,12	1,43	0,15
movlab23	¿Ha pasado por otro puesto en esta empresa?	1,95	1,04	1,25	0,21
movlab24	¿Ha trabajado en otra empresa?	0,70	0,38	-0,66	0,51
ddesed032	Exper. requerida de 3 a 6 meses	3,42*	1,51	2,78	0,01
ddesed033	Exper. requerida de 3 a 12 meses	4,98	5,52	1,45	0,15
ddesed034	Exper. requerida más de 12 meses	3,34	4,61	0,87	0,38

Fuente: Elaboración propia en base a resultados de STATA versión 13

Nota: valores estadísticamente significativos al * 1%, **5% y *** 10%

- Respecto de la provincia en la que se emplaza el establecimiento, la única que resultó significativa ha sido Tucumán, para el colectivo de los sobreeducados. Los trabajadores que desempeñen sus tareas en establecimientos de dicha provincia, tienen 0,12 veces menos probabilidad de estar sobreeducados que los que trabajan en Jujuy

frente al colectivo de referencia, o sea, los adecuadamente educados. Respecto del estado civil, han resultado significativas las categorías de casado y viudo o divorciado para los sobreeducados. En este caso los trabajadores casados tienen 0,10 veces menos probabilidad de estar sobreeducados que los solteros y los viudos o divorciados 0,12 veces menos, frente a los adecuadamente educados. Este resultado es coincidente con el análisis descriptivo en el que del total de los sobreeducados, el 58,8% son solteros, el 33,3% casados y el 7,8% viudos o divorciados. También este dato es similar al estimado por Pérez (2005) quien encuentra que los trabajadores solteros son más afectados por el fenómeno de la sobreeducación.

- Los niveles de estudios del trabajador han resultados significativos para los sobreeducados y para los infraeducados. En el primer colectivo, los individuos que tienen más probabilidad de estar sobreeducados son los que poseen estudios de licenciatura o superior (3562,8 veces más que la referencia), seguidos por los de estudios de tecnicatura (370,4 veces más) y por los de diplomatura universitaria con 17,15 veces más probabilidades que los que poseen estudios de nivel medio, frente a los adecuadamente educados. Como vemos, en el dato de los trabajadores con estudios superiores es llamativo por su cuantía, esto podría estar indicando que el número relativamente bajo de observaciones en la muestra con esta característica ha introducido un sesgo desconocido por el investigador o bien que existe una cantidad considerable de trabajadores disponibles con alto nivel de estudios que se desempeñan en el sector como entrada al mercado de

trabajo, esto se había observado en el análisis descriptivo en virtud de la corta edad de los trabajadores altamente formados; no obstante, se considera que sería necesario un estudio más profundo para contrastar estas hipótesis. Por su parte, respecto de los infraeducados, los trabajadores con nivel terciario tienen un 0,2% menos probabilidad de estar afectados por la infraeducación y los que poseen estudios de diplomatura universitaria un 5% menos que los que tiene estudios de nivel medio, frente a los adecuadamente educados.

- En el análisis descriptivo los resultados mostraban, en parte, datos coherentes con los de este modelo, allí el mayor porcentaje de sobreeducados se concentraba en los de grado universitario con 86% de los casos, seguidos por los de diplomatura con 40,7% y por los de nivel terciario con un 24,8%. La misma lógica se replica para el colectivo de infraeducados donde, en coincidencia con el modelo econométrico aplicado, los trabajadores que poseen el nivel de estudios de referencia, son los que tienen mayor porcentaje de casos afectados por este fenómeno con un 36,5%; seguidos por los de nivel de estudios terciario, al igual que en el análisis descriptivo, disminuyendo la infraeducación conforme aumenta el nivel de escolarización.
- Discutido con los trabajos analizados para la Argentina, Maurizio (2001) hallaba que según el nivel de estudios de los trabajadores, los de mayor sobreeducación se encuentran en el terciario; por su parte, Pérez (2005) encuentra resultados no coincidentes con los de este estudio, ya que según su estudio, los de mayor sobreeducación son

los de nivel secundario. Finalmente Waisgrais, quien también aplica un modelo logit multinomial, verifica que a mayor nivel educativo mayor es la probabilidad de sobreeducación, resultado que estaría en consonancia con nuestro estudio.

- En lo que se refiere a las áreas donde los trabajadores desempeñan sus tareas, para el colectivo de los sobreeducados han resultado tener relación positiva con la referencia, las de Restauración y de Pisos y Limpieza, específicamente, los trabajadores que desempeñen sus tareas en el área de Restauración, tienen 4,46 veces más probabilidades de encontrarse sobreeducados que los del área del área de Administración y Recepción; mientras que los trabajan en Pisos y Limpieza tienen 5,37 veces más de probabilidades de estar sobreeducados que los del área de referencia, en ambos casos frente a los adecuadamente educados. Con relación de signo negativo resultaron las áreas de Cocina y Seguridad y Mantenimiento: en el primer caso estos trabajadores tienen un 6% menos de probabilidades de estar sobreeducados que los del área de referencia mientras que los de Seguridad y Mantenimiento un 22% menos. En este caso, también hay coherencia con los resultados del análisis descriptivo ya que los que cuentan en la muestra con mayor porcentaje de sobreeducados son los del área de Restauración, sin embargo, en segundo término se encuentran los de la categoría de referencia en lugar de los de Pisos y Limpieza como debería ser según las estimaciones del modelo. Para las relaciones de signo negativo, hay coincidencia con el análisis descriptivo en ambos casos: Cocina y Seguridad y Mantenimiento

tienen menor porcentaje de sobreeducados que la categoría de referencia.

- Respecto a los infraeducados, todas las áreas han resultado relacionadas con signo negativo frente a la categoría de referencia: los trabajadores del área de Restauración tienen un 0,9% menos probabilidades de resultar infraeducados, los de Cocina un 35%, los de Pisos y Limpieza un 0,4% y los de Seguridad y Mantenimiento un 20% menos, en todos los casos que los del área de referencia, Administración y Recepción y frente al colectivo de adecuadamente educados. El análisis descriptivo arroja resultados coherentes con los del modelo, excepto para el área Cocina, la que en la muestra presenta un porcentaje mayor de infraeducados que la referencia.
- La variable sexo ha sido determinante solo para los infraeducados, siendo que las mujeres tienen 5,9 veces más probabilidades de estar infraeducadas que los hombres frente a la referencia. Este resultado contradice al análisis estadístico, toda vez que en la desagregación por género, las mujeres ostentan el menor porcentaje de infraeducación. Cabe destacar que los resultados del modelo tampoco son coincidentes con otros estudios analizados en esta tesis como puede observarse en los referidos en el análisis descriptivo.
- Por último, de las variables continuas utilizadas, resultan determinantes la edad y la antigüedad en el puesto para el colectivo de los infraeducados. Respecto de la edad, el resultado indica que con cada año de edad, la probabilidad de estar infraeducado aumenta 1,15 veces; contrariamente, con cada año de antigüedad en el puesto,

la probabilidad de estar infraeducado disminuye en un 78,7%. Para la variable continua Edad del trabajador, el modelo avala lo encontrado en el análisis descriptivo para todas las categorías excepto para el tramo que va de 25 a 34 a 35 a 44 años ya que en el primer segmento se encontró un porcentaje menor de infraeducación que en el segundo, esta situación podría estar explicada por que los jóvenes recién están ingresando al mercado laboral y la baja demanda de nivel educativo característica del sector hace que personas de corta edad con altos niveles de educación resulten con conocimientos más altos que los requeridos y no caigan en situación de infraeducación. En lo que se refiere a la variable experiencia, el modelo no explicaría lo encontrado en el análisis descriptivo ya que no queda clara en la muestra la tendencia de la relación entre la antigüedad en el puesto y la infraeducación; incluso dicho análisis muestra resultados contradictorios que presentan a los trabajadores con más antigüedad en el puesto con mayor porcentaje de infraeducación. Comparados los resultados del modelo con otros estudios analizados para la Argentina, encontramos que Maurizio (2001) presenta una tendencia similar respecto de la edad de los trabajadores verificando una relación de signo positivo entre la edad y la infraeducación.

Conclusiones

En esta tesis doctoral se ha realizado la medición del desajuste educativo en el sector hotelero de la región noroeste de la República Argentina. Esto ha sido posible a partir de la aplicación de una encuesta en forma directa a los trabajadores de hoteles de una a cinco estrellas ubicados en las ciudades capitales de cuatro de las cinco provincias que integran la región, debidamente habilitados para su funcionamiento y con una plantilla mínima de siete empleados. El instrumento de medición se ha diseñado en base a uno ya probado y utilizado para su sector homólogo en la provincia de Andalucía, España adaptado a la realidad local por lo que se presupuso la calidad y fiabilidad del mismo. La encuesta fue aplicada por un grupo formado por el investigador principal y un grupo de alumnos del último año de las carreras de Licenciatura en Turismo de universidades situadas en las provincias de Salta, Jujuy, Santiago del Estero y Tucumán.

Una vez obtenidos los datos y luego de la creación de la base de datos utilizando el sistema SPSS en su versión 22, se elaboró el presente documento que consta de una primera parte de abordaje teórico: conceptualización, encuadre en el sistema de educación turística del país y estudio y análisis del estado del arte y una segunda parte que constituye el aporte específico del trabajo organizado en tres etapas:

1. Un análisis de la dotación del capital humano de los trabajadores, respecto de su formación reglada, su formación específica y de su experiencia.
2. Una detallada descripción estadística del desajuste educativo a través de la aplicación del método subjetivo indirecto. Para este análisis se ha partido de la definición propuesta por Sicherman (1991).

3. Se ha estimado un modelo econométrico logit multinomial para un análisis de los determinantes del desajuste educativo.

En el capítulo seis se ha abordado la discusión con los estudios analizados para Latinoamérica y principalmente para la Argentina. Importa ahora para dar un cierre al trabajo, presentar una relación de las conclusiones más importantes que surgen de la investigación realizada.

- Respecto a la construcción de la base de datos, en la etapa del trabajo de campo, ha sido notable la resistencia de los empresarios a prestar colaboración con la investigación. En principio, la pretensión fue aplicar el cuestionario a la totalidad de la población, sin embargo en una importante cantidad de establecimientos la gerencia no lo permitió. Esta resistencia cobró mayor intensidad en la provincia de Jujuy, no obstante, pudo conseguirse una muestra representativa en función del tamaño de la población. Esta muestra estuvo representada por el 60,8% del total de la población.
- Respecto de las categorías de las distintas variables estudiadas se observa que de las 37 categorías para la ocupación de los trabajadores, representadas por las existentes en el convenio colectivo de trabajo que rige las relaciones laborales en el sector hotelero de la República Argentina, solo se han encontrado casos en 14 de ellas. Esto ha resultado ser consecuencia del alto nivel de evasión fiscal en el sector, habiéndose encontrado con mayor habitualidad dos situaciones: un solo trabajador realiza tareas correspondientes a más de una ocupación y/o un trabajador realiza tareas de una ocupación de

jerarquía superior a la que está inscripto ante el organismo de contralor.

- Para los niveles de educación reglada poseídos por los trabajadores se han debido agrupar en la categoría del nivel medio los niveles correspondientes a dos legislaciones por haberse encontrado en la muestra, trabajadores que habían estudiado bajo dos regímenes diferentes. Esto tuvo consecuencias metodológicas al momento de la transformación de esos niveles de educación en años medios de escolarización, quedando la categoría agrupada con mayor amplitud que las demás lo que probablemente hizo incurrir en errores de sesgo no deseados al momento de los análisis estadísticos.
- Respecto de los tipos de contrato laboral, se optó por construir las categorías a partir de los existentes en la legislación vigente, no obstante, por cuestiones relacionadas a limitaciones legales en las contrataciones y la habitual evasión fiscal mencionada más arriba, el 88% de los casos se concentraron en la categoría de Contrato por tiempo indeterminado, lo que limitó algunos de los análisis.
- Para las provincias analizadas pudo respetarse en un 75% la importancia turística relativa en lo que se refiere a cantidad de casos incluidos. Solo no fue posible para la provincia de Jujuy debido a la resistencia a la colaboración ya explicada.
- En lo referido a las características de la muestra, se observa una distribución uniforme por género para el total de la muestra, compuesta por un 52,9% de hombres y un 47,1% de mujeres. Esta uniformidad no se mantiene cuando se desagrega por área funcional:

en al área de Pisos y Limpieza el 97,6% son mujeres mientras que en Administración y Recepción el 64,0% son hombres, lo que daría cuenta de la existencia de segregación vertical y horizontal. Las mayorías masculinas se mantienen en las áreas de Restauración Cocina y seguridad y Seguridad y Mantenimiento.

- En la distribución por grupos de edad, se verifica una muestra compuesta mayoritariamente por personas jóvenes de entre 25 y 34 años (47,5%) seguidos por un 21,8% de individuos de entre 35 y 44 años. Esto podría estar mostrando al hotelero como un sector de ingreso al mercado laboral, en virtud de su crecimiento y la importante cantidad de establecimientos inaugurados en la región.
- Al desagregar por área funcional, las mayores concentraciones se presentan en Administración y Recepción (44,2%) y en segundo término, en Pisos y Limpieza (27,0%). Esto podría estar respondiendo a la superposición de tareas mencionada ya que se ha verificado en el trabajo de campo que individuos que trabajan en recepción hacen a la vez de recepcionistas, cajeros y encargados de pagos a proveedores, etc. En el mismo sentido se pudo observar mucamas que cumplen funciones correspondientes a cocina, entre otras.
- En virtud de lo expuesto, puede concluirse que las consecuencias de la economía sumergida exceden en mucho a la problemática fiscal, incidiendo en aspectos centrales del trabajo diario de los establecimientos. Se considera que esto amerita un estudio que aborde el impacto de estas situaciones en aspectos tales como la

satisfacción laboral, la movilidad hacia otros sectores económicos, entre otros.

- Respecto de la dotación del capital humano, el estudio verifica que los años medios de educación de la muestra es de 12,74 años, lo que comparado con hallado con Sánchez Ollero (2001) para el sector hostelero andaluz (9,1 años como media de escolarización), muestra una diferencia de signo positivo que estaría dada por la exigencia general en el mercado de trabajo argentino, del nivel medio concluido, lo que asciende a 13 años de escolarización. No se verifica un diferencia significativa por género, el grupo de edad con más educación es el de 25 a 34 años con una media de 13,28 años de escolarización y el área en la que se presentan los trabajadores más educados es Administración y Recepción con 14,08% años medios de escolarización. En esa misma área se encuentra los mayores porcentajes de trabajadores con estudios superiores universitarios (diplomatura 22,2% y grado universitario o superior 19,2%).
- El análisis de la formación ocupacional muestra que los hombres se han capacitado más que las mujeres en formación específica y transversal. El curso más demandado de la formación específica es el de mucama y el de formación transversal es el de idiomas. De acuerdo a lo manifestado por los encuestados, estas preferencias están relacionadas con la utilidad de lo aprendido sobre cuestiones de limpieza profesional para las mucamas y la necesidad de conocimientos de idioma debido al incremento del turismo internacional de los últimos años para el personal de las áreas de

contacto con los clientes. La alta participación de los trabajadores de Administración y Recepción en la capacitación en informática, respondería a las necesidades emergentes de la utilización de canales de comercialización web en los hoteles de todas las categorías.

- En el análisis por nivel de estudio se verifica una participación en la formación específica que ronda el 40% en casi todos los niveles de escolarización. A partir de este dato se podría concluir que el sistema de educación reglada no otorga las competencias requeridas por el mercado laboral analizado y que el trabajador se ve obligado a tomar cursos para alcanzar el ajuste adecuado entre sus conocimientos y los requeridos por el puesto de trabajo.
- Finalmente el 91,7% de los que ha realizado al menos un curso mencionan que los conocimientos adquiridos le han resultado útiles en un 33,5% o muy útiles en un 58,2%. Esto muestra que la programación de los cursos ofrecidos es atinada respecto de las necesidades de los trabajadores del sector.
- El aprendizaje mediante la experiencia, medido a través de la experiencia potencial del trabajador, muestra que la menor experiencia media se observa en el área de Administración y Recepción, donde se encuentran trabajando los individuos más jóvenes lo que indicaría estos puestos como de entrada al mercado laboral del sector. Para el total de la muestra, la media global es de 15,6 años, que comparada con Sánchez Ollero (2001), resulta casi cinco años más baja que para el sector hostelero andaluz. Por su parte, la media global del ratio antigüedad en la empresa/antigüedad

en el puesto es de 89,7% lo que estaría verificando un bajo nivel de movilidad interna.

- En la medición del desajuste mediante la aplicación del método subjetivo indirecto se ha obtenido que el 54,0% de los trabajadores se han clasificado como adecuadamente educados, el 20,7% sobreeducados y el 25,3% infraeducados. Estos resultados muestran diferencias significativas con la mayoría de los trabajos realizados en Latinoamérica incluidos los realizados para la Argentina. Sin embargo, se debe tener en cuenta que esos trabajos no están realizados para el sector hotelero en particular si no para la totalidad de los mercados laborales y además, en ningún se ha aplicado el método subjetivo. Al realizar la comparación con Sánchez Ollero (2001), quien analiza el mismo sector y bajo el mismo método, aunque para un mercado diferente y con una diferencia temporal significativa, los resultados guardan cierta coherencia: 53,7% de adecuadamente educados; 17,5% de sobreeducados y 28,8% de infraeducados.
- Se verifica, en coincidencia con otros estudios analizados, que la sobreeducación aumenta con el nivel de estudios del trabajador y en sentido inverso, la infraeducación disminuye al aumentar el nivel de escolarización.
- De acuerdo al análisis descriptivo, el perfil del trabajador sobreeducado del sector hotelero del Noroeste argentino sería: mujer, con grado de estudios universitarios o superior, de entre 25 y 34 años, con contrato a plazo fijo, una antigüedad en el puesto y en la empresa

menor a un año y que desempeña sus tareas en el área de Restauración o de Administración y Recepción.

- En forma análoga, el perfil del trabajador infraeducado sería: hombre, con estudios de nivel medio, mayor de 54 años, con un contrato de tiempo indefinido, una antigüedad en el puesto y en la empresa de más de nueve años y que ocupa un puesto en el área de cocina. Estos resultados guardan coherencia con Sánchez Ollero (2001) y con otros estudios para el sector realizados fuera de Latinoamérica.
- La estimación de los efectos de los posibles determinantes del desajuste educativo, realizada a partir de la aplicación de un modelo logit multinomial arrojan los siguientes resultados:
 - Los trabajadores que desempeñan sus tareas en un establecimiento ubicado en la provincia de Tucumán tienen menos probabilidad de estar sobreeducados que los que lo hacen en Jujuy, frente a los adecuadamente educados.
 - Los trabajadores casados tiene menor probabilidad de estar sobreeducados que los solteros y los viudos o divorciados frente a la referencia.
 - Los trabajadores con estudios universitarios tienen mayor probabilidad de estar sobreeducados que los que tienen estudios de nivel medio y en menor medida los que poseen estudios de diplomatura y terciarios frente a la misma referencia.
 - Los trabajadores con estudios de nivel terciario tienen menor probabilidad de encontrarse infraeducados que los de la

referencia, al igual que los que cuentan con estudios de diplomatura universitaria.

- Las áreas con mayores probabilidades de sobreeducación frente a la de Recepción y Administración son las de Restauración y la de Pisos y Limpieza. En sentido inverso, las áreas con menor probabilidad de sobreeducación frente a la referencia son las de Cocina y la de Seguridad y Mantenimiento.
- Respecto del colectivo de infraeducados, todas las áreas han resultado significativas con signo negativo frente a Administración y Recepción.
- La variable sexo ha resultado significativa para los infraeducados, resultando que las mujeres tienen mayor probabilidad de encontrarse en esa situación frente a los trabajadores de sexo masculino.
- El modelo muestra que las variables continuas edad y antigüedad en el puesto han resultado significativas para el colectivo de los infraeducados, siendo que a mayor edad mayor probabilidad de infraeducación y a mayor antigüedad en el puesto menor probabilidad de infraeducación.

Referencias bibliográficas

- Aghion, P., Cohen E. (2003): “Education et Croissance: Rapport discuté”. 19 juin 2003, et 10 juillet 2003. Recuperado de: <http://goo.gl/xA1rbh>
- Alba Ramirez, A. (1993): “Mismatch in the Spanish Labor Market. Overeducation?”. *Journal of Human Resources*, 28(2), 259-278.
- Allen, J. y De Weert, E. (2007): “Wath do educational mismatches tell us about skill mismatches? A cross-country analysis”. *European Journal of Education*, 42(1), 59-7.
- Arrow, K. J. (1973): “Higher education as a filter”. *Journal of public economics*, 2(3), 193-216.
- Badillo Amador, M. L. (2002): “Determinación del desajuste educativo en el mercado de trabajo y sus efectos sobre los salarios”. *Asociación Científica Europea de Economía Aplicada*. 21 pp. ISBN 84-481-3727-2.
- Badillo Amador, M. L. (2013): “Education and skill mismatches: wage and job satisfaction consequences”. *International Journal of Manpower*, 34(5), 416-428.
- Bajo Madrigal. M. (2003): “Una revisión de los métodos de medición del desajuste educativo: ventajas e inconvenientes”. In *Hacienda pública y convergencia europea: X Encuentro de Economía Pública, Santa Cruz de Tenerife* (p.75). Universidad de La Laguna

- Barro, R. (1991): "Economic growth in a cross section of countries". *Quarterly Journal of Economics*, 106, 407-443.
- Battu, H., Belfield, C.R. y Sloane, P.J. (1999): "Overeducation among graduates: A cohort view". *Education Economics*, 7(1).
- Bauer, T. (1999): "Educational mismatch and wages in Germany". *IZA Discussion Paper n. 87. Institute for the Study of Labor Economics, Bonn*.
- Bayard, K., Hellerstein, J., Neumark, D.B y Troske, K. (1999): "New evidence on sex segregation and sex differences in wages from matched employee-employer data". *National bureau of economic research*, (No. w7003).
- Becker, G. S. (1964): "Human Capital". *National Bureau of Economic Research*. Nueva York
- Béduwe, C. y Giret, J. F. (2011): "Mismatch of vocational graduates: Wath penalty on French labour market?", *Journal of Vocational Behavior*, 78, 68-79.
- Beneito, P. Ferri, J.; Moltó, M. L.; Uriel, E. (1996): "Desajuste Educativo y Formación Laboral Especializada: Efectos Sobre los Rendimientos Salariales". *Working Papers EC 96-11, IVIE, Valencia*.
- Berg, I. (1973): "Education and jobs. The great training robbery". *Middlesex: Penguin Education, Penguin Books*
- Blanco, J. M. (1997): "Comentarios acerca del desajuste educativo en España". *Papeles de Economía Española*, 72, 275-291.

- Blaug, M. (1976): "The Empirical Status of Human Capital Theory: a Slightly Jaundiced Survey". *Journal of Economic Literature*. 14, 827-855.
- Büchel, F. (2001): "Overqualification: reasons, measurement issues and typological affinity to unemployment". in Descy, P. and Tessaring, M. (eds.) *Training in Europe. Second report on vocational training research in Europe: background report. Cedefop Reference Series*. Luxemburg: EUR-OP, 2, 453-560.
- Bucheli, M. y Casacuberta, C. (2001): "Sobreeducación y prima salarial de los trabajadores con estudios universitarios en Uruguay". *Universidad de la República, Facultad de Ciencias Sociales*.
- Budria, S y Moro Egidio, A (2008): "Education, Educational Mismatch, and Wage Inequality: Evidence for Spain". *Economics of Educations Review*, 27, 332-341.
- Caicedo, M. C. (2007): "Desajuste educativo por regiones en Colombia: ¿Competencia por salarios o por puestos de trabajo?". *Revista Cuadernos de Economía*, XXVI (46), 107-145.
- Cambours de Donini, A. M. (2009): "El Sector Educativo del MERCOSUR en el marco de la integración regional: una mirada evaluativa al Plan de Acción 2006-2010". *Cuadernos Iberoamericanos de Integración, Número 9, Centro de Estudios de Iberoamérica*. Universidad Rey Juan Carlos, Madrid.
- Campbell, M y Baldwin, S. (1993): "Recruitments difficulties and skill shortages: an analysis of labour market information in Yorkshire and Humberside". *Regional Studies* 27(3), 270-279.

- Campos Soria, J. A., García Pozo, A., Sánchez Ollero, J. L. y Benavides Chicón, C. G. (2011): "A Compative Analysis on Human Capital and Wage Structure in the Spanish Hospitality Sector". *Journal of Service and Management*, 4, 458-468.
- Castellar, C. y Uribe, J. (2011): "Capital humano y señalización: evidencia para el área metropolitana de Cali, 1988-2000". *Sociedad y Economía*, 6, 51-79.
- Checchia, B. (2013): "Red Nacional de Educación: "Análisis de la Oferta Educativa Universitaria en Turismo". *Editado por el Ministerio de Turismo*. CABA. Argentina.
- Checchia, B. y Comoglio, M. (2012): "Red Nacional de Educación: Avances para Pensar la Formación en Turismo". *Ministerio de Turismo de la Nación – Cámara Argentina de Turismo*, Buenos Aires, Argentina.
- Chevalier, A. (2003): "Measuring over-education". *Económica*, 70(279), 509-531.
- Clogg, C. C., y Shockey, J. W. (1984): "Mismatch between occupation and schooling: A prevalence measure, recent trends and demographic analysis". *Demography*, 21(2), 235-257.
- Cohn, E. (1992): "The Impact of Surplus Schooling on Earnings: Comments". *The Journal of Human Resources*, 27(4), 679-682.
- Cohn, E., y Khan, S. P. (1995): "The wage effects of overschooling revisited". *Labour Economics*, 2(1), 67-76.

- Conen, G.J., Huygen, F. (1980): “De kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid in 1960 en 1971”. *Economisch Statistische Berichten*, 3251 (23rd April), 480-487; 3253 (7th May), 546-554; 32555 (21st May), 612-618; 3257 (4th June), 661-668.
- Croce, G. y Ghignoni, E. (2013): “Educational mismatch and spatial flexibility in Italian local labour markets”. *Education Economics*, DOI: 10.1080/09645292.2012.754121
- Daly, M. C., Büchel, F., y Duncan, G. J. (2000): “Premiums and penalties for surplus and deficit education: evidence from the United States and Germany”. *Economics of Education Review*, 19(2), 169-178.
- Declaración de la Conferencia Regional de Educación Superior en América Latina y el Caribe. *Conferencia Regional de Educación Superior de América Latina y el Caribe (CRES)*, 4 al 6 de junio de 2008. Cartagena de Indias, Colombia. Recuperado de: <http://www.fvet.uba.ar/institucional/Declaracion.pdf>
- Destinobles, A. G. (2006): “El capital humano en las teorías del crecimiento económico”. *Universidad Autonoma de Chihuahua, Escuela de Economía Internacional. Eumed.net*.
- Dolton, P. y Vignoles, A. (2000): “The incidence and effects of overeducation in the UK graduate labour market”. *Economics of education review*, 19(2), 179-198.
- Dolton, P. J. y Silles, M. A. (2008): “The effects of over-education on earnings in the graduate labour market”. *Economics of Education Review*, 27(2), 125-139.

- Duncan, G. J.; Hoffmann, S. D. (1981): "The economic value of surplus education". *economics of Education Review*, 1(1), 75-86.
- Espino, A. (2011): "Evaluación de los desajustes entre oferta y demanda laboral por calificaciones en el mercado laboral de Uruguay". *Revista de Economía del Rosario*, 14(2).
- Espino, A. (2013): "Brechas salariales en Uruguay: Género, Segregación y Desajustes por Calificación". *Revista Problemas de Desarrollo*, 174(44), 89-117.
- Fabra, M. E. y Camisón, C. (2008): "Ajuste entre el capital humano del trabajador y su puesto de trabajo como determinante de la satisfacción laboral". *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 76, 129-142.
- Feito, R. (2001): "Teorías sociológicas de la educación". *Temas de sociología I*. Editorial Huerga y Fierro. Madrid.
- Fernández Lamarra, N. (2004): "Hacia la convergencia de los sistemas de educación superior en América Latina". *Revista Iberoamericana de Educación N° 35 OEI*, Madrid, España. Recuperado de: <http://www.rieoei.org/rie35a02.htm>
- Freeman, R. (1976): "The Overeducated American". *Academic Press*, Nueva York.
- Galassi, P. (2008): "The effect of educational mismatch on wages for 25 countries". *Budapest Working Papers on the Labour Market*, BWP - 2008/8.
- Galassi, G. L. y Andrada, M. J. (2011): "Relación entre educación e ingresos en las regiones de Argentina". *Papeles de Población*, 17(69), 257-290.

- García Montalvo, J. (1995): "Occupation and overqualification: the Spanish case". 95-20, Madrid.
- García Pozo, A., Campos Soria, J. A., Sanchez Ollero, J. L. y Marchante Lara, M. (2011): "Capital humano y salarios en la hostelería española: Un análisis regional". *Revista de Estudios Regionales*, 91, 77-95.
- García Pozo, A., Sánchez Ollero, J. L. y Benavides Chicón, D. C. (2012): "Employer Size and Wages in the Hotel Industry". *Scandinavian Journal of Hospitality and Tourism*, 12(3), 225-268.
- García Serrano, C. y Malo, M. A. (1996): "Desajuste educativo y movilidad laboral". *Revista de Economía Aplicada*, 11(IV), 105-131.
- Giménez, G. (2005): "La dotación de capital humano de América". *Revista de la CEPAL*, 86, 103.
- Giménez, G y Simón, B (2002): "Una Nueva Perspectiva en la Medición del Capital Humano". *Documento de trabajo 2002-02*, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de Zaragoza.
- Golladay, M. (1976): "The condition of education". *Washington, D.C.: US Government Printing Office*.
- Green, F. (1999): "The market value of generic skills". *Skills task force research paper N° 8. Departament of employment and education*. Londres

Green, F; Machin, S y Wilkinson, D. (1998): "The meaning and determinants of skills shortages". *Oxford bulletin of economics and statistics*, 60(2), 165-187.

Green, F; McIntosh y Vignoles, A. (1999): "Overeducation and Skill Clarifying the Concepts". *Discussion Papers 435, Center for Economic Performance*. London School of Economics. Londres.

Groot, W. y Maasen van den Brink, H. (1997): "Allocation and the Returns to Over-education in the UK". *Education Economics*, 5(2), 169-183.

Groot, W. (1993): "Over-education and Returns to enterpriserelated Schooling". *Economics of Education Review*. 12(4), 299-309.

Groot, W. (1996): "The incidence and returns to overeducationn in the UK". *Applied Economics*. 28, 1.345-1.350.

Guédez, V. (1980): "*Los Retos de la Educación Abierta y a Distancia para la Década de los 80*". Ponencia presentada en Congreso Latinoamericano de Educación Abierta. Costa Rica. Recuperado de: <http://goo.gl/aIKeti>

Halaby, C. (1994): "Overeducation and skill mismatch". *Sociology of Education*, 67, 47-59.

Hartog, J; (1986): "Allocation and Earning Function". *Empirical Economics*, 11(2), 97-110.

Hartog, J. (2000): "Over-education and earnings: where are we, where should we go?". *Economics of Education Review*, 19, 131-147

- Hartog, J. y Oosterbeek, H. (1988): "Education, Allocation and Earnings in the Netherlands: Overschooling?". *Economics of Education Review*, 7(2), 185-194.
- Heckman, J. J., Lochner, L. J. y Todd, P. E. (2008): "Earnings functions and rates of return". *National Bureau of Economic Research*. Recuperado de: <http://goo.gl/lKobVy>
- Herrera Idárraga, P., López Bazo, E. y Motellón, E. (2013): "Double Penalty in Returns to Education: Informality and Educational Mismatch in the Colombian Labour market". *IREA Working Paper 07*.
- Hermo, J. (2006): "*La acreditación regional de carreras den el MERCOSUR: presente y futuro*" (tesis no editada de maestría). Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), Buenos Aires, Argentina.
- Hersch, J. (1991): "Education Match and Job Match". *The Review of Economics and Statistics*. 73(1) 140-144.
- Huijgen, F., Riesewijk, B.J.P. y Conen, G.J.M. (1983): "De kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid". *Economisch Statistische Berichten*, 68(3402). 27 april, 361-369; 68(3404), 11 mei. 416-422; 68(3406), 25 mei, 464-469.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (1998): "La calificación ocupacional y la educación formal: Una relación difícil?". INDEC, Serie Estructura Ocupacional N° 4, Buenos Aires

Instituto Nacional de Estadística y Censos (2012): “Censo nacional de población, hogares y viviendas 2010: censo del Bicentenario: resultados definitivos”. Serie B No. 2.

Iriondo, I. y Perez Amaral, T. (2013): “The Effect of Educational Mismatch on Wages Using European Panel Data”. *University of London, School of Economics and Finance, working Paper 700*.

Jimenez, E., Lockheed, M. E., Luna, E. y Paqueo, V. (1991): “School effects and costs for private and public schools in the Dominican Republic”. *International Journal of Educational Research*, 15(5), 393-410.

Jovanovic, B. (1979): “Job Matching and the theory of turnover”. *Journal of political economy*, 87(5), 972-990.

Kalleberg, A. y Sørensen, A. B. (1973): “The measurement of the effects of overtraining on job attitudes”. *Sociological Methods and Research*, 2(2), 215-238.

Kampelmann, S. y Rycx, F. (2012): “The impact of educational mismatch on firm productivity: Evidence from linked panel data”. *Economics of Education Review*, 3, 918-931.

Kiker, B. F. y Santos, M. C (1991): “Human capital and earnings in Portugal”. *Economics of Education Review*, 10(3), 187-203.

Kiker, B. F.; Santos, y M Mendes de Oliveira, M (1997): “Overeducation and Undereducation: Evidence for Portugal”. *Economics of Education Review*, 16(2), 111-125.

- Korpi, T. y Tahlin, M. (2008): "Educational mismatch, wages, and wage growth: Overeducation in Sweden, 1974-2000". *Labour Economics*, 16, 183-193.
- Lassibille, G., Navarro Gómez, L., Aguilar Ramos, I., & de la O Sánchez, C. (2001): "Youth transition from school to work in Spain". *Economics of Education Review*, 20(2), 139-149.
- Leuven, E. y Oosterbeek, H. (2011): "Overeducation and Mismatch in the Labour Market". *IZA discussion paper N° 5523*.
- Ley de educación nacional N° 24.195 (1993): Recuperada de: http://www.me.gov.ar/doc_pdf/ley_de_educ_nac.pdf
- Ley de educación nacional N° 26.206 (2006): Recuperada de: http://www.me.gov.ar/doc_pdf/ley_de_educ_nac.pdf
- Ley nacional de educación superior N° 24.521/05: Recuperada de: http://www.fadu.uba.ar/institucional/leg_index_sup.pdf
- Li, I. W y Miller, P. W. (2013): "Overeducation and earnings in the Australian graduate labour market: an application of the Vahey model". *Education Economics*, DOI: 10.1080/09645292.2013.772954
- Lillo Bañuls, A. y Casado Díaz, J. M. (2011): "Capital humano y turismo: Rendimiento educativo, desajuste y satisfacción laboral". *Estudios de Economía Aplicada*, 29(3), 755-780.

Marchante, A. Ortega, B. y Sanchez J. L. (2001): “Análisis de nuevas competencias profesionales para los sectores de Transporte por Carretera, Agencias de Viajes y Guías de Turismo de Andalucía”. *Federación de Comunicaciones, Transporte y Mar de UGT-Andalucía*. Málaga.

Marchante, A. Ortega, B. y Pagán, R. (2005): “Educational Mismatch and Wages in the Hospitality Sector. *Tourism Economics*, 11(1), 103-117.

Marchante, A. J. y Ortega, B. (2012): “Human capital and labour productivity: A study for the hotel industry”. *Cornell Hospitality Quaterly*, 53(1), 20-30.

Maurizio, R. (2001): “Demanda de trabajo, sobreeducación y distribución del ingreso”. *Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo*, Buenos Aires, Argentina.

McConnel, C. y Brue, S. (1995): “Contemporary Labor Economics”. *Boston, McGraw Hill*.

McGoldrick, K y Robst, J. (1996a): “Gender Differences in Overeducation: A Test of the Theory of Differential Overqualification”. *AEA Papers and Proceedings*. 86(2), 280-284.

McGoldrick, K., y Robst, J. (1996b): “The effect of worker mobility on compensating wages for earnings risk”. *Applied Economics*, 28(2), 221-232.

McGuinness, S. (2006): “Overeducation in the labour market”. *Journal of economic surveys*, 20(3), 387-418.

- McGuinness, S. y Sloane, P. J. (2011): "Labour market mismatch among UK graduates: An analysis using REFLEX data". *Economics of Education Review*, 30, 130-145.
- Mendes de Oliveira, M., Santos, M. C., y Kiker, B. F. (2000): "The role of human capital and technological change in overeducation". *Economics of Education Review*, 19(2), 199-206.
- MERCOSUR/CMC/DEC. N° 15/01: Estructura Orgánica y Plan de Acción 2001-2005 del Sector Educativo del MERCOSUR, Bolivia y Chile XXI. *Reunión del Consejo del Mercado Común, 20 de diciembre de 2001 acta n° 02/01*. Montevideo, Uruguay.
- Mincer, J. (1958): "Investment in Human Capital and Personal Income Distribution". *Journal of Political Economy*, 66, 281-032.
- Mincer, J. (1974): "Schooling, Experience and Earnings". *National Bureau of Economics Research*, Nueva York.
- Mincer, J. (1994): "The production of human capital and the lifecycle of earnings: Variations on a theme (No. w4838)". *National Bureau of Economic Research*, Nueva York.
- Ministerio de educación. Consejo federal de educación: "Resolución 156/11 (2011), Aprobación de la orientación en turismo para la escuela secundaria". CABA, Argentina

Ministerio de educación de la nación: “*Resolución 160/11 (2011): “Estándares y criterios a considerar en los procesos de acreditación de Carreras de Posgrado”*”, CABA, Argentina

Ministerio de educación. Dirección Nacional de Información y Evaluación de la Calidad Educativa: *Actualización del Glosario. Definiciones referidas a la estructura del sistema de educativo* (Ley Número 26.206).

Mora, J. J. (2004): “Sobre educación en Cali (Colombia).¿ Desequilibrio temporal o permanente?: algunas ideas”. 2000-2003. *Revista de Economía y Administración*, 1(1).

Mora, J. J. (2008): “sobre-educación en el mercado laboral colombiano”. *Revista de Economía Institucional*, 10(19).

Murillo, I. P., Rahona López, M. y Salinas Jimenez, M^a. (2011): “Effects of educational mismatch on private returns to education: An analysis of Spanish case (1995-2006)”. *Journal of Policy Modeling*, 34, 646-659.

National Skill Task Force (1997): “Towards a national skill agenda”. *Departament for Education and Employment*. Londres.

Nelson, R. y E. Phelps (1966): “Investments in humans, technological diffusion and Economic Growth”. *American Economic Review: Papers and Proceeding*. 61, 69-75.

Nieto, S. y Ramos, R. (2013): “Non formal education, overeducation and wages”. *Revista de Economía Aplicada*, 61(XXI), 5-28.

- ONU (1948): “*Declaración Universal. Humanos. Adoptada y proclamada por la Resolución de la Asamblea General*”, vol. 217.
- Pérez, P. (2005): “*Sobreeducación en el Mercado de Trabajo argentino en un Período de Desempleo Masivo (1995-2003.)*”. Ponencia presentada en el Séptimo Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, Argentina.
- Pérez Lindo, A. (2009): “*Los alcances de la integración universitaria en el Mercosur*”. Ponencia presentada en el VIII Coloquio sobre Gestión Universitaria en América del Sur. Asunción, 30-31 de octubre y 1 de noviembre de 2008
- Perrotta, D. (2011): “Integración, Estado y mercado en la política regional de la educación del MERCOSUR”. *Revista Puente@ Europa*, 9(2), 44-57.
- Quinn, R.; Mandilovitch, M.B. (1975): “Education and Job Satisfaction: A Questionable Payoff. Ann Arbor: University of Michigan”. *Survey Research Centre*.
- Rebelo, S. (1991): “Long-run policy analysis and long-run growth”. *Journal of Political Economy*, 99(3), 500-21.
- Ramsey, F. (1928): “A Mathematical Theory of Saving”. *Economic Journal* 38(152), 543-59.
- Riley, J. (1975): “Competitive Signalling”. *Joyrnal of Economic Theory*, 10, 174-186.
- Robst, J. (1994): “Measurement Error and Returns to Excess Schooling”. *Aplplied Economics Letters*. 1, 142-144.

- Robst, J (1995): "College Quality and Overeducation". *Economics of Education Review*, 14(3), 221-228.
- Robst, J. (2008): "Overeducation and College Major: Expanding The Definition Of Mismatch Between Schooling And Jobs". *The Manchester School*, University of South Florida, 76(4).
- Romer, P. M. (1986): "Increasing returns and long-run growth". *Journal of Political Economy*, 94(5), 1002-1037.
- Romer, P.M. (1989): "Human capital and growth: theory and evidence". *National Bureau of Economic Research. Working Paper No. 3173*. Cambridge.
- Romer, P. M. (1990): "Endogenous technological change". *Journal of Political Economy*, 98, S7-S102.
- Rosen, S. (1972): "Learning and experience in the labour market". *Journal of human resources*, 7, 326-342.
- Rosen, S. (1982): "Authority, control, and the distribution of earnings". *The Bell Journal of Economics*, 311-323. Recuperado de: <http://goo.gl/9llwtD>
- Rumberger, R. (1981): "The rising incidence of overeducation in the U.S. labour market". *Economics of Education Review*, 1, 293-314.
- Rumberger, R. (1987): "The impact of surplus schooling on productivity and earnings". *The Journal of Human Resources* XXII(1), 24-50.

- Salinas Jimenez M^a., Rahona Lopez, M. y Murillo Huertas, I. P. (2013): "Gender wage differentials and educational mismatch: an application to the Spanish Case". *Applied Economics*, 45(30), 4226-4235, DOI: 10.1080/00036846.2013.781260
- Sánchez Ollero, J. L. (2001): "*Desajuste Educativo: Existencia, Medición e Implicaciones en la Industria Hostelera de Andalucía*". (Tesis de doctorado), Universidad de Málaga. España.
- Schultz, T. W. (1961): "Investment in Human Capital". *American Economic Review*, 51, 1-17.
- Sharif, N. R y Dar-Brodeur, A. (2013): "The Incidence and Cost of Education-Occupation Mismatches in Canada: Evidence from Census Data". *Research in Applied Economics. Macrothink institute*, 9(2), 82-100.
- Sicherman, N. (1991): "Overeducation in the labour market". *Journal of Labor Economics*, 9, 101-122.
- Sicherman, N. y Galor, O. (1990): "A Theory of Career Mobility". *Journal of Political Economy*, 98(1), 169-192.
- Sloane, P. J., Battu, H., y Seaman, P. T. (1996): "Overeducation and the formal education/experience and training trade-off". *Applied Economics Letters*, 3(8), 511-515.
- Solow, R. (1956): "A Contribution to the Theory of Economic Growth". *Quarterly Journal of Economics* 70(1), 65-94.

Spence, M. (1973): "Job Market Signalling". *Quarterly Journal of Economics*, 87, 335-374.

Stiglitz, J. E. (1975): "The theory of Screening, Education and The Distribution of Income". *American Economic Review*, 65, 1112-1137.

Swan, T. W. (1956): "Economic Growth and Capital Accumulation". *Economic Record* 32(2), 334-61.

Thurow, L. C. (1975): "Generating Inequality: Mechanisms of Distribution in the US Economy". *Basic Books*.

Tratado Constitutivo de la Unión de Naciones Suramericanas (UNASUR): Recuperado de: <http://www.derecho.unlz.edu.ar/?mod=despliegaContenidos&id=000150>

Tsang, M. C. y Levin, H. M. (1985): "The economics of overeducation". *Economics of Education Review*, 4(2), 93-104.

Tsang, M.C., Rumberger, R.W. y Levin, H.M. (1991): "The impact of surplus schooling on worker productivity". *Industrial Relations*, 30(2).

UNESCO, Institute for Education (UIE) (1997), "*Education des Adultes. La Déclaration d'Hambourg. L'Agenda pour L'Avenir*".

Verdugo, R. R. y Verdugo, N. T (1989): "The Impact of Surplus Schooling on Earning". *The Journal of Human Resources*". 24(4), 629-643.

- Verhaest, D. y Omeij, E. (2006): "The impact of overeducation and its measurement Wage". *Journal of Economic Behavior & Organization*, 84(1), 245-264.
- Waisgrais, S. (2010): "*Determinantes de la Sobreeducación de los Jóvenes en el Mercado Laboral Argentino*". Ponencia presentada en el Séptimo Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, Argentina.
- Welch, F. (1970): "Education in Production". *Journal of Political Economics*, 78, 35-39.
- Willis, and Rosen, S (1978): "Education and self selection". *Journal of Political Economy*, 87(5), 2.