

## "SOBRE Y SUBFORMACION DE LOS GRADUADOS DEL REINO UNIDO EN RELACION CON EL MERCADO DE TRABAJO"

C. ALPIN - J. R. SHACKLETON - S. WALSH. University of Westminster. En Studies in Higher Education. Vol. 23, N° 1, 1988, p. 17-34. Traducción: Pedro D. Lafourcade. - Edición SDI

1. La educación superior en Gran Bretaña ha experimentado un crecimiento rápido. Desde 1979 hasta la fecha, el número de estudiantes ha aumentado en forma impresionante. En aquel año, ingresaba 1/8 a las instituciones del aludido nivel [Departamento de Educación y Empleo, 1996].
2. La proporción de población en la edad de trabajar, que posee educación superior, ascendió de un 13% en 1985 a un 20%, una década después. Esto es parte de un cuadro más amplio de aumento en las calificaciones formales, tanto académicas como vocacionales, entre los que están en la edad de trabajar. En el mismo período, la proporción con calificaciones no formales, cayó del 40% a sólo un 21%.
3. A menudo se da por sentado -especialmente en los que son docentes en la educación superior- que esta tendencia es económicamente beneficiosa. Ha sido muy bien documentado [Booth, 1991], que los individuos obtienen en el mercado de trabajo, altas ventajas de la educación superior que hayan obtenido:
  - sueldos más elevados
  - más baja probabilidad de desempleo
  - mayor acceso al perfeccionamiento en la tarea
  - mayor satisfacción por el trabajoFrecuentemente, también se argumenta que una fuerza de trabajo altamente calificada es vital para mantener competitividad en la economía internacional y desarrollar su potencial crecimiento.
4. Sin embargo, no existe una completa unanimidad acerca de la necesidad de una rápida expansión en los logros educativos, tal como se ha observado recientemente en Gran Bretaña. PETER ROBINSON ha sugerido que el logro de calificaciones, amenazan de aquí en más, a la capacidad económica para absorberlas (ROBINSON, 1995, p.2). Este investigador coincide, en que tipos de ocupaciones altamente calificadas, probablemente crecerán en importancia. Las tres ocupaciones de punta: gerentes/administradores, profesionales y profesionales asociados, hacia el 2001, explicarán casi el 39% del empleo total [considérese que en 1981 llegaba al 27% y en 1994 al 36%].
5. No obstante, continuará la demanda de trabajadores en tareas de relativamente bajas competencias requeridas. Así por ejemplo, el crecimiento más rápido en el empleo hacia el 2001, estará en los servicios personales y de protección. Además, en ocupaciones en ventas, que se están expandiendo de modo significativo [DFEE, 1996].
6. Por otra parte, en tanto se logren beneficios económicos de una fuerza de trabajo muy bien formada, el sistema de educación superior podría no ser el medio más eficiente para producir las capacidades que los negocios requieren.

La investigación ha demostrado que las habilidades más valoradas de los graduados, son: la capacidad para trabajar en equipo; el liderazgo y la iniciativa personal; la conciencia del trabajo; las habilidades de comunicación; las capacidades para resolver problemas y la competencia técnica [PA - Advertising Ltd., 1997].

En tanto que las universidades, naturalmente alegan desarrollar estas habilidades, pueden existir otras formas más baratas de llevarlas a cabo.

**Por otra parte, existe preocupación por el alto nivel de desempleo entre los nuevos graduados y la clara evidencia de que, un número creciente y desproporcionado de jóvenes graduados, sólo son empleados mediante contratos temporarios** [Departamento de Educación, 1994; Eurostat, 1995]

...
7. La cuestión que focalizaremos es la subutilización de las capacidades de los graduados empleados. Mucho se ha dicho en relación con quehaceres referidos a tareas que puedan ser efectuadas igualmente bien por aquellos que poseen calificaciones menores que los graduados.

La preocupación en relación con la sobreformación, se dio en USA mucho antes que en Gran Bretaña [RUMBERGER, 1981a, 1981 b].

La incrementada oferta de graduados en USA, desde comienzos de los 60, ha estado asociada con una declinación en el promedio real de los salarios iniciales y con el aumento del tiempo que toma a los nuevos egresados encontrar un trabajo adecuado.

8. De acuerdo con la Oficina de Estadísticas de Trabajo, la proporción de egresados de USA que fueron sub-utilizados, ascendió del 11% en 1961, al 20% en 1990, y se predice que llegará al 30% hacia el 2005 [COURT & CONNOR, 1994].

9. Sea que esta aparente sobreformación represente un problema serio, lo cierto es que ha generado alguna atención sobre el mismo.

MASON (1996) ha considerado plausible que los graduados que cubren tareas tradicionalmente efectuadas por personal sin educación superior, **pueden elevar sustancialmente la productividad y mejorar, a la larga, la naturaleza del trabajo.**

De tal modo, en esta posición, no podría decirse de los individuos, que están sobreformados.

Sin embargo, en la medida en que las expectativas del status ocupacional de los graduados sean perturbadas [PURCELL & PITCHER, 1996], los mismos pueden percibir que su inversión de tiempo y de recursos financieros quizás no hayan sido totalmente justificados.

Desde la óptica en que esta inversión haya sido subsidiada por el gobierno, mayores planteos podrían surgir en relación con las políticas públicas.

Intentamos señalar que, si bien algunos empleados están "sobreformados" para las tareas que corrientemente llevan a cabo, otros, probablemente, estén subformados.

Lo particularmente novedoso de este artículo, es el empleo del Informe de la Fuerza de Trabajo, cuyos datos sirven para documentar características claves de los graduados que podrían señalarlos como sobreformados y de los no-graduados, cubriendo tipos de roles de los graduados, que podrían ser clasificados como subformados (under educated).

Una lección de esto, es que, efectuar un apareamiento de las personas a las ocupaciones, no es una cuestión simple, puesto que las calificaciones, constituyen sólo un elemento en la determinación de la adecuabilidad.

Otra lección, es que la ampliación de las oportunidades de educación superior, en sí misma, es incapaz de igualar los resultados entre amplios grupos tales como hombres y mujeres, o blancos y minorías étnicas.

## **B. EXPLICACIONES TEORICAS EN RELACION CON LA SOBRE-FORMACION Y LA SUB-FORMACION.**

1. Los economistas del trabajo, han ofrecido numerosas explicaciones en relación con la sobre-formación. Así por ejemplo, una versión simplificada de la teoría del capital humano [el enfoque dominante en la disciplina], podría sugerir que la sobre-educación, es un fenómeno temporario de desequilibrio [TSANG & LEVIN, 1985].

**Un aumento en la oferta de graduados, conduce, en un mercado libre, a una relativa disminución de los sueldos.**

Como consecuencia, las firmas emplean a más graduados y ajustan la producción para efectuar un mayor uso de esta mano de obra experta, más barata.

Los individuos, a su vez, responden a los menores retornos esperados en relación con sus títulos, con un ingreso menor en la educación superior.

Aquí, la sobreformación puede ser temporaria durante el proceso de ajuste, pero, a la larga, todas las habilidades serán ampliamente utilizadas y las expectativas de los individuos serán satisfechas. Sueldos relativamente más bajos para los graduados y eventualmente una reducción de los mismos, pueden ser malas noticias para aquellos de nosotros que trabajamos en las universidades; pero no habrá mayor problema económico a menos que estemos convencidos de que existen beneficios externos significativos de la educación superior.

2. Pero, ¿es la sobre-educación meramente temporaria?

Las perspectivas denotan que es persistente y creciente en significación. SPENCER (1973), por ejemplo, argumenta que la educación es percibida por los empleadores como un "proxy" de capacidades o habilidades económicamente significativas. De tal modo, la posesión de un título, puede ser utilizado como un recurso de selección, en el supuesto de que tales títulos se hallen altamente correlacionados con otras cualidades de difícil medición, tales por ejemplo, las capacidades para resolver problemas, las habilidades para una buena comunicación o una adecuada motivación [MASON, 1996]. Como consecuencia, los individuos invierten en su formación, a los efectos de producir señales a los empleadores, relacionadas con su productividad. Un aumento en la oferta de trabajadores formados, induce por lo tanto a las firmas, a elevar sus requerimientos mínimos de ingreso.

Las tasas privadas marginales de retorno, permanecen altas, induciendo a los individuos a ganar, aún más calificaciones.

La sobre-educación, en un sentido técnico, por lo tanto, aumenta con el tiempo, a menos que el contenido del trabajo sea acrecentado de algún modo.

El modelo de competición de THURLOW [THURLOW & LUCAS, 1972], tiene implicaciones similares. La idea es que hay una "cola" de individuos en el mercado de trabajo que compiten por empleo, con ocupaciones que son adjudicadas al primero de la cola. Nuevos reclutamientos, se supone que requerirán mayor adiestramiento en el trabajo. Se infiere que la educación ya completada, indica la

"entrenabilidad" de los individuos. De tal modo, las posiciones de los mismos en la cola de trabajo, son determinadas por sus logros educativos, y mientras más elevado sea ese nivel, más lejos progresarán.

En esta historia, un aumento en la oferta de trabajadores formados, da por resultado que los más capacitados o mejor preparados, desplacen en la cola a los menos capacitados. Nuevamente se da una tasa privada de retorno, positiva a la sobreformación (3), en la medida en que los trabajadores necesitan adquirir más formación para mantener su posición en la cola. En consecuencia, puede esperarse que el nivel de sobre-educación aumente [RUMBERGER, 1981 a].

Cualquiera de estos modelos, puede aparecer ofreciendo una explicación más plausible a la aparente sobre-educación, que el enfoque del capital humano. En donde la educación sea subsidiada por el Estado, ellos sugieren que tales subsidios se reducirán en la medida en que las tasas sociales de retorno, a posteriores aumentos en la educación, probablemente podrán ser mucho menores que los retornos privados, y quizás, aún negativas.

A pesar de la plausibilidad de sus análisis de la sobre-educación, estos modelos no dicen nada sobre el fenómeno relacionado con la sub-educación.

Algunos sofisticados teóricos del capital humano [POLACHEK & SIEBERT, 1993], están más próximos.

En su visión, no hay una simple relación entre calificaciones y requerimientos para el trabajo, pero esto no significa que las calificaciones sean irrelevantes. Más bien, la adquisición de calificaciones formales y experiencia de trabajo, pueden, en alguna medida, ser formas sustitutas de la inversión del capital humano. [Una avanzada elaboración de esta visión, reconoce que existen múltiples formas diferentes de inversión del capital humano: escolarización formal; adiestramiento en el trabajo; aprendizaje por la acción; cuidado de la salud, etc.].

Los empleadores pueden estar preparados para aceptar trabajadores con limitadas calificaciones formales, si los mismos tienen una experiencia práctica considerable.

En una fuerza de trabajo que lleva a cabo tareas similares, pueden existir personas con muy diferentes formaciones educativas. En la fig. 1, representamos las distintas combinaciones de experiencia y educación, lo cual produce trabajadores de similar productividad.

En relación con el nivel promedio de calificaciones ( $Q^*$ ), algunos aparecen sobre-formados y otros, por el contrario, sub-formados. En esta perspectiva, ninguna significación particular se agrega a una u otra posición y no podemos asumir que un nivel standard de calificación para todos, podría ser deseable. Como en la más simple versión de la teoría del capital humano, la sobre-educación no es percibida como un problema.

La despreocupación de los teóricos del capital humano, no es participada por otros analistas.

TSANG & LEVIN (1985) enfocan el interés societario [relativo a las asociaciones, especialmente obreras] en relación con la sobre-formación.

Los trabajadores sobre-educados han sido percibidos como más insatisfechos que otros con su trabajo. Ello ha estado asociado con altas tasas de ausentismo, contratos por tiempos cortos, sabotaje, salud deficiente, etc.

La sobre-educación puede, por lo tanto, generar una moral baja, disminuir el esfuerzo por el trabajo y aumentar los costos al empleador. Por implicación, puede darse una relación negativa entre formación y productividad para los trabajadores sobre-educados, lo cual conduce a los más bajos retornos privados [BENEITO... 1960].

La interpretación de la sobre-educación requiere igualmente de un breve comentario. Desde un punto de vista, puede ser sugerente de una necesidad de expandir la provisión educativa aún más allá. Sin embargo, una visión alternativa es que, aquellas personas que están cubriendo tareas, en relación con las cuales no están formalmente calificados, están beneficiándose de las ventajas o discriminación del mercado de trabajo. Aunque estos individuos pueden tener experiencia en dicho mercado, para compensar [como en la Fig. 1], también lo pueden hacer muchos otros individuos que son incapaces de procurarse trabajos de alto status. Después se regresará sobre este punto.

### **C. SOBREFORMACION: GENERALIZACIONES EMPÍRICAS.**

1. La literatura sobre la economía del trabajo, ha tendido a centrarse en relación con la sobre y la sub formación, a través de los Consejos, más bien que a concentrarse sobre los graduados.

Aunque un examen detallado de esta literatura general es aquí inapropiado, sus resultados son muy relevantes a nuestro tema.

2. La investigación en USA y Europa, ha producido resultados que son consistentes en gran medida.

La sobreformación está asociada con grupos similares de personas en diferentes países aunque los números implicados, varían considerablemente de país a país.

El número varía también entre los estudios de un mismo país, dependiendo de la metodología empleada. Como con cualquier literatura empírica, siempre existen resultados contradictorios o anómalos.

a. La incidencia de la sobreformación ha aumentado en el tiempo.

RUMBERGER (1981) examinó el cambio en la sobreformación en todos los niveles de educación en USA, entre 1960 y 1976, comparando los niveles de calificación de la población trabajadora, con el porcentaje de puestos en la economía que requieren un nivel determinado de formación.

Este investigador, encontró un aumento en la incidencia de la sobreformación, puesto que se dieron pocos cambios en los requerimientos de capacidades en los trabajos, pero sí un aumento significativo en el nivel de logros educativos de los aspirantes.

LINDLEY (1991) informó que en Holanda, los que trabajan por debajo de su nivel de calificación subió del 7 al 26%, entre 1960 y 1977.

SANTOS (y otros) [1996] descubrió que en Portugal en los 80, la sobre-educación aumentó y la menor formación para los puestos de trabajo, disminuyó.

b. La sobreformación <sup>(1)</sup> en el mercado de trabajo puede afectar desproporcionadamente a los grupos desventajados.

Algunos estudios sugieren que las mujeres y las personas de grupos étnicos minoritarios, probablemente estén más sobreformados que los hombres y los blancos.

Así, RUMBERGER (1981 b) y SICHERMAN (1991) en USA, y BENEITO y otros (1996) en España, afirman que las mujeres están sobrerrepresentadas entre los sobreformados. Igualmente RENES & RIDER (1995) descubren que en promedio, en Holanda, las mujeres necesitan, en promedio, de una experiencia de más de 6 meses que los hombres, para ser contratadas por el mismo trabajo. GROOT (1996), descubre que los trabajadores de las minorías étnicas, probablemente están más sobreformados que su contraparte blanca en Gran Bretaña.

c. La incidencia de la sobreformación varía en relación con las características personales y con el mercado de trabajo.

Diversos autores han mostrado que la proporción de trabajadores sobreformados decrece con la edad. Esto podría ser debido simplemente al efecto cohorte o podría significar que los trabajadores mejoran gradualmente su trabajo con el tiempo<sup>(2)</sup>. De modo alternativo, también podría darse el caso que los jóvenes trabajadores necesiten de formación, con el objeto de compensar su falta de experiencia en el trabajo, tal como lo sugiere el modelo del capital humano [SICHERMAN, 1991; ALBA-RAMIREZ, 1993; SANTOS y otros, 1996]

RUMBERGER (1987), muestra cómo la extensión de la sobre-formación, varía en relación con el tipo de ocupación, con una menor incidencia en los trabajadores profesionales y administrativos. Ello también varía en relación con la formación educativa: de acuerdo con RUMBERGER, "los trabajadores menos preparados son los menos sobreformados, en tanto que la mayoría de los más preparados, son los más sobreformados". [RUMBERGER, 1981 b, 307].

Esto podría parecer intuitivamente obvio, pero algunos estudios de casos, arrojan dudas. SLOANE (1995) encontró que las proporciones más pequeñas de aquellos con las más altas calificaciones, estaban más sobreformados que las personas con las más bajas calificaciones.

---

<sup>(1)</sup> Exceso de calificación: La diferencia entre la experiencia real y la requerida para una actividad laboral dada.

<sup>(2)</sup> GROOT (1996), sugiere que los trabajadores más jóvenes probablemente podrían estar más sobreformados que los trabajadores más antiguos, si el desarrollo de las adquisiciones educativas, excede al desarrollo de los requerimientos educativos del trabajo. En consecuencia, los trabajadores más jóvenes podrían tener relativamente menores oportunidades para obtener trabajos que requieran títulos. Alternativamente, la calidad de la educación pudo haber cambiado, y los jóvenes trabajadores haber recibido una formación inferior.

d. Un excedente de calificaciones formales son sustitutivas de otras inversiones de capital humano.

SICHERMAN (1991) ALBA-RAMIREZ (1993) y SANTOS (1996) encuentran que los trabajadores sobreformados son más jóvenes y probablemente participen menos en adiestramientos específicos en relación con el trabajo, que los trabajadores con la cantidad adecuada de escolarización, sugiriendo que hay, en realidad, un equilibrio entre las inversiones de capital humano.

También aquí parece haber una relación inversa entre sobreformación y experiencia en el mercado de trabajo [ALBA-RAMIREZ, 1993; SLOANE... 1995; GROOT, 1996; BENEITO y otros, 1996].

e. Los trabajadores sobreformados manifiestan los más altos niveles de movilidad ocupacional e interfirmas.

Los resultados de los trabajos de SICHERMAN [1991] y ALBA-RAMIREZ [1993], indican que los sobre-educados probablemente cambien más de firmas que los menos formados, posiblemente, como un resultado de un inicial pobre equiparamiento entre trabajadores y ocupación. SICHERMAN (1991) descubrió también que tanto los trabajadores sobreformados como los menos, son probablemente más promovidos que aquellos con un buen "equipamiento". Argumenta que esto puede ser explicado por el tipo de training que el grupo recibe.

El "sub-formado" recibe, aparentemente, más training en el trabajo o tarea específica que el sobre-formado, en tanto que éste tiene capacidades generales, atractivas a otras firmas.

f. La tasa de retorno de una sobreformación, es más baja que la obtenida de una formación "apropiada".

La investigación sobre el impacto de la sobreformación sobre los sueldos, es bastante consistente entre los países y entre los estudios. Los trabajadores sobre-formados, por lo común, ganan menos que los trabajadores con calificaciones equivalentes, trabajando en tareas que utilizan totalmente sus capacidades, pero obtienen un premio salarial, comparado con trabajadores en el mismo tipo de tarea que no están sobre-formados [aunque en algunas ocupaciones, la sobre-preparación no es recompensada] (BENEITO, 1996; Rumberger, 1987). Además, los trabajadores sub-formados [under educated] ganan más que las personas con el mismo nivel de calificaciones que están llevando a cabo los trabajos "correctos". De tal modo, existe un retorno marginal positivo para una formación acrecentada, pero el exceso de educación es recompensado a una tasa menor que el adecuado nivel de formación para ese trabajo [SICHERMAN, 1991; ALBA-RAMIREZ, 1993; SLOANE, 1995; GROOT, 1996; SANTOS, 1996].

#### D. SOBRE-FORMACION DE LOS GRADUADOS EN GRAN BRETAÑA

.....  
1. Algunos comentaristas han hecho poco caso al problema de la sub-utilización de los graduados, marcando la incidencia de la super capacitación experimentada en este país.

MASON (1996), examina el empleo de los graduados, utilizando el estudio de casos en las fábricas de acero y de los servicios financieros de las industrias, subrayando que, aunque los graduados han reemplazado a personal menos calificado en los mismos trabajos, la naturaleza del trabajo, a menudo ha cambiado, de modo que ahora se requieren de habilidades de los graduados. De tal modo, argumenta que el aumento de la oferta de graduados, ha posibilitado a los empleadores, dar una posición de mayor importancia a determinados trabajos.

Así por ejemplo, estimó que en la industria del acero, aproximadamente el 20% de los graduados reclutados en el año anterior, ha cubierto recientemente trabajos más importantes.

PARSONS & MARSHALL (1996), también han argumentado que el progreso tecnológico ha tenido el efecto de complejizar ciertas ocupaciones. Los mismos sugieren que algunas de las mismas, requieren ahora de tipos de capacidades superiores o de mayor amplitud de las que disponían sus empleados anteriormente.

GALLIE & WHITE (1993), proporcionan evidencias, en el Informe de Empleo en Gran Bretaña, sobre nuevas capacidades requeridas, cada vez más complejas.

Un 63% de los empleados, informaron que las habilidades requeridas par llevar a cabo su trabajo, se habían elevado en los últimos 5 años [en tanto que sólo un 9%, alegó que las capacidades requeridas habían declinado]. El 84% del primer grupo, dijo que las habilidades habían aumentado porque el trabajo era más demandante. Pero el 64%, expresó que habían aprendido a hacer la misma tarea -pero mejor- sugiriendo que el requerimiento educativo, realmente no había sido mayor.

La necesidad de mejores capacidades, es atribuible a la introducción de nuevas tecnologías y a la importancia de las habilidades sociales.

Sin embargo, como se sugirió al principio, podría no ser eficiente atenerse a la expansión de los programas de grado para ofrecer estas habilidades orientadas al trabajo.

Existe también un cuerpo importante de investigación que sugiere que las capacidades y habilidades de los graduados, no son totalmente utilizadas.

Así por ejemplo, MASON (1996) encuentra alguna evidencia de sobre-formación de los graduados especialmente al ingreso, en los servicios financieros de la industria.

Además, CLARKE y otros (1988), descubrió que alrededor de un cuarto de los graduados y diplomados, estudiados 6 años y medio después de la graduación, estaban trabajando en ocupaciones para las cuales no se requería una calificación de educación superior.

Existen algunos indicios de que este "problema" está empeorando con el tiempo en Gran Bretaña. LISSENBURG & BRYSON (1996) descubrieron que, en tanto los graduados están en mejor posición en el mercado de trabajo que los no graduados, existen menores probabilidades para ellos, de estar en un trabajo concorde con su título, que los que pertenecieron a cohortes anteriores. Tales autores no encuentran evidencias, en Gran Bretaña, de que se paguen premios a los graduados, que estén operando, en trabajos que los pueden efectuar personal sin títulos. Además, CONNOR & POLLARD (1996), descubrieron en su estudio sobre los graduados de la Universidad de Sussex, que la proporción de egresados que trabaja en ocupaciones para las cuales se requieren de los títulos necesarios, cayó del 84% en 1991, al 73% en 1993.

PARSONS & MARSHALL (1996), citan evidencias de la Encuesta de la Fuerza de Trabajo, en relación con la inflación de requisitos para ocupaciones profesionales y administrativas. Los mismos sugieren que, debido a que hay escasez de personas con buenas habilidades intermedias, los graduados operan en los trabajos de niveles intermedios, en tanto que los individuos con habilidades intermedias relativamente buenas, son empleados en trabajos de bajo nivel intermedio.

ROBINSON (1995) también descubrió que la mayoría de los incrementos en las calificaciones de los empleados, en los 90, se ha dado dentro de las ocupaciones, más bien que como un resultado de cambios en la estructura ocupacional del mercado de trabajo, posiblemente como una consecuencia de la acrecentada oferta de empleados mejor formados.

CORTI & DEX (1995), encuentra que a la mujer altamente calificada, generalmente le va peor que a los hombres con similares calificaciones.

Empleando la Encuesta de Hogares Británicos de 1991, estos autores encontraron que las mujeres con calificaciones de educación superior, tuvieron menos probabilidades que sus compañeros varones, para situarse en trabajos que utilizaran totalmente sus calificaciones.

Similarmente, los hombres con calificaciones en Negocios y Educación Técnica, del Consejo de Educación de la Ciudad y del Gremio, tuvieron más oportunidad que las mujeres con las mismas calificaciones, de estar en trabajos requirientes de títulos universitarios.

También, muchas mujeres experimentaron movilidad descendente hacia trabajos part time y de sueldos bajos.

De igual modo, empleando los datos de la Encuesta de la Fuerza de Trabajo, GLOVER (1996) observó que el 29% de las mujeres con títulos en ciencia, ingeniería y tecnología, se calificaron como sobre-formados, comparada con el 19% de los varones.

CONNOR y otros (1996), observaron que los graduados pertenecientes a las minorías étnicas, tardaron mucho más que sus equivalentes blancos en encontrar su primer empleo. Debieron inscribirse, inicialmente, en más empleos.

.....

[El informe de la investigación, en pág. 23-34].