



RESULTADOS
DE INVESTIGACIÓN
ISSN 2027-0291
VOLUMEN 3 No. 6

PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Sobre-educación y anclas de carrera: un estudio de la discordancia profesión-ocupación

DIEGO ARMANDO MARÍN IDÁRRAGA
CARLOS ALBERTO CANO PLATA
FEDERICO MANUEL ZEVALLOS PEÑA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS-ADMINISTRATIVAS



UNIVERSIDAD DE BOGOTÁ
JORGE TADEO LOZANO
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN,
CREATIVIDAD E INNOVACIÓN



UNIVERSIDAD DE BOGOTÁ
JORGE TADEO LOZANO

DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN,
CREATIVIDAD E INNOVACIÓN

Sobre-educación y anclas de carrera: un estudio de la discordancia profesión-ocupación

DIEGO ARMANDO MARÍN IDÁRRAGA*
CARLOS ALBERTO CANO PLATA**
FEDERICO MANUEL ZEVALLOS PEÑA***

- * Administrador de Empresas. Magíster en Administración. Profesor Asociado programa de Administración de Empresas de la Universidad Jorge Tadeo Lozano. Director del grupo de investigación AdGeO. Correo electrónico: diego.marin@utadeo.edu.co
- ** Administrador de Empresas. Magíster en Administración. Profesor Asociado programa de Administración de Empresas de la Universidad Jorge Tadeo Lozano. Integrante del grupo de investigación AdGeO. Correo electrónico: carlos.cano@utadeo.edu.co
- *** Ingeniero Industrial. Magíster en Ingeniería Industrial. Profesor Asociado programa Administración de Empresas de la Universidad Jorge Tadeo Lozano. Integrante del grupo de investigación AdGeO. Correo electrónico: manuel.zevallos@utadeo.edu.co

Fundación Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano
Carrera 4 No. 22-61 Bogotá D.C. - Colombia
www.utadeo.edu.co

RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN - ISSN 2027-0291
Vol. 3 N° 6

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS-ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

SOBRE-EDUCACIÓN Y ANCLAS DE CARRERA: UN ESTUDIO DE LA DISCORDANCIA PROFESIÓN-OCUPACIÓN

DIEGO ARMANDO MARÍN IDÁRRAGA, CARLOS ALBERTO CANO PLATA Y FEDERICO MANUEL ZEVALLOS PEÑA

COMITÉ INSTITUCIONAL DE INVESTIGACIÓN, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN:

JOSÉ FERNANDO ISAZA DELGADO - RECTOR

DIÓGENES CAMPOS ROMERO - VICERRECTOR ACADÉMICO, DECANO FACULTAD DE CIENCIAS NATURALES E INGENIERÍA

MANUEL GARCÍA VALDERRAMA - DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN

HENRY JARAMILLO MEJÍA - VICERRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO

NATALIA SPRINGER - DECANO FACULTAD DE RELACIONES INTERNACIONALES Y CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS

ALBERTO SALDARRIAGA ROA - DECANO FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS, ARTES Y DISEÑO

SALOMÓN KALMANOVITZ - DECANO FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS-ADMINISTRATIVAS

DIRECTOR DE PUBLICACIONES (E): Jaime Melo Castiblanco

COORDINACIÓN EDITORIAL: Henry Colmenares Melgarejo

CONCEPTO GRÁFICO: Felipe Duque Rueda

DISEÑO DE PORTADA: Francisco Jiménez Montero

DIAGRAMACIÓN: Denise Rodríguez Ríos

CORRECCIÓN DE TEXTOS: Henry Colmenares Melgarejo

Impresión digital:

Reservados todos los derechos

2010 © Fundación Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano

Impreso en Colombia

Contenido

Resumen.....	7
Abstract.....	7
1. Introducción.....	8
2. Objetivo.....	8
3. Metodología.....	8
4. Marco teórico.....	9
4.1. La sobre-educación.....	9
4.1.1. Aproximación al concepto.....	9
4.1.2. Revisión de algunos estudios en sobre-educación.....	12
4.1.3. Medición de la sobre-educación.....	16
4.1.3.1. La escala GED.....	16
4.1.3.2. Estimación de requerimientos educacionales en los trabajos.....	18
4.2. Las anclas de carrera.....	18
4.2.1. Tipología de anclajes de carrera profesional.....	20
5. Hallazgos.....	22
5.1. Información personal.....	22
5.2. Información laboral.....	22
5.3. Información académica.....	23
6. Discusión de resultados.....	23
6.1. Análisis de la sobre-educación.....	23
6.2. Análisis de las anclas de carrera.....	24
7. Conclusiones.....	26
8. Bibliografía.....	27

Resumen

El presente estudio fue adelantado por el grupo de investigación “AdGeO” durante el año 2008, y correspondió a una aproximación teórica al fenómeno de la sobre-educación y la teoría de anclas de carrera, tomados como referente para identificar y calificar la existencia de discordancia ocupacional en los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano.

Por discordancia ocupacional o “*missmatch*”, se entiende la brecha entre el “*output*” del sistema educativo y los requerimientos del sector productivo. Si este “*gap*” presenta un desbalance significativo, entonces subyace el serio cuestionamiento de la capacidad que tiene la educación superior de contribuir a generar mejoras sustantivas en la condición de empleo y de ingresos de las personas que la han recibido.

Palabras clave: sobre-educación, anclas de carrera, educación en administración.

Abstract

The study was conducted by the research group “AdGeO” during 2008, and corresponded to a theoretical approach to the phenomenon of over-education and career anchor theory, taken as a reference to identify and assess the existence of occupational mismatch program graduates in Business Administration from the Universidad Jorge Tadeo Lozano.

For occupational mismatch or “*mismatch*” means the gap between the “*output*” of the education system and the requirements of the productive sector. If this “*gap*” presents a significant imbalance, then underlies the serious questioning of the ability of higher education to contribute to generate substantial improvements in employment status and income of people who have received.

Keywords: over-education, career anchors, management education.

1. Introducción

Siguiendo a Burga y Moreno (2001), un individuo formado y con un acervo laboral significativo, podrá alcanzar un estado de identidad con su cargo, cuando encuentra que éste responde a sus expectativas particulares. Sin embargo, puede darse el caso en el cual la persona acumula un nivel de educación que excede el mínimo requerido para el desempeño de un puesto. Esta situación, aparentemente disfuncional, hace evidente la existencia del fenómeno de la discordancia ocupacional.

Por lo tanto, según el record de experiencias que la persona acumula en su actuación laboral, adquiere una autovaloración con relación al empleo que desearía ocupar y del cual esperaría una remuneración acorde a su formación profesional. Empero, podría estar ocupando un cargo para el cual tiene una mayor educación.

De esta manera, la discordancia ocupación-profesión se refiere a la brecha existente entre la formación obtenida y los requerimientos educacionales para el desempeño de un cargo específico.

Esta discordancia es factible de ser explicada desde dos miradas de interés. Por un lado, puede entenderse como un resultado de la sobre-educación, y por otro lado, como una manifestación de las anclas de carrera.

Bajo tal perspectiva, la presente ponencia expone los resultados de un estudio consistente en una aproximación teórica al fenómeno de la sobre-educación y la teoría de anclas de carrera, tomados como referente para identificar y calificar la existencia de discordancia ocupacional en la población objetivo.

2. Objetivo

Estudiar el nivel de discordancia ocupacional en los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad Jorge Tadeo Lozano, debida a la sobre-educación y a las anclas de carrera.

3. Metodología

La metodología empleada correspondió a una investigación analítica con validación empírica, sustentada en una actividad de intervención exploratoria y

descriptiva. Acudiendo al método de muestreo por conveniencia,¹ se obtuvieron cuestionarios diligenciados de 103 egresados.

4. Marco teórico

A continuación se relaciona la decantación teórica adelantada para sustentar la investigación, haciendo referencia a los estudios más representativos, tanto en el tema de sobre-educación como en el de anclas de carrera. Si bien se buscó tener una revisión aceptable, es posible que queden algunas lagunas bibliográficas, lo cual podría dar lugar a una profundización posterior.

4.1. La sobre-educación

4.1.1. Aproximación al concepto

De acuerdo con Burga y Moreno (2001), la sobre-educación se define como el exceso de educación respecto a la formación académica requerida para el desempeño en un puesto de trabajo determinado. Específicamente, el individuo sobre-educado se define como aquel que tiene más educación que la requerida para desempeñar adecuadamente su trabajo, por lo que sus habilidades no estarían siendo plenamente utilizadas. De manera análoga, un individuo sub-educado es aquel que tiene menos educación que la requerida para desempeñar apropiadamente un puesto laboral. Cabe señalar que en ambos casos, el cálculo se hace independientemente del salario que reciba por realizar su actividad.

El concepto de sobre-educación fue dado a conocer por Thurow (1975) y Freeman (1976) en la década de los 70 basados en su análisis de la economía americana. A partir de allí su uso se ha generalizado a todo tipo de economía. Uno de los temas de debate al respecto es si este desajuste es estructural o coyuntural.

Enfoques basados en la teoría de la señalización –*signalling*– o competencia por los empleos –*job competition*– (Spence, 1975), conciben a la sobre-educación como un fenómeno más permanente. En esta perspectiva se establece

¹ Se empleó este método debido a que no existió la certeza de ubicar a todos los egresados informados en las bases de datos. En este sentido, se envió la información a todas las unidades de muestreo esperando obtener la mayor cantidad de respuestas.

que los trabajadores sobre-invierten en educación para señalar mayor productividad innata, menores costos de entrenamiento o desplazar a la competencia proveniente de otros trabajadores.

En contraparte, para Becker (1980), la sobre-educación representa un fenómeno temporal, pues es la transición a una nueva situación de equilibrio, en donde los más educados que ganan salarios bajos, desplazan a los menos educados, con lo que se desmejora el incentivo para adquirir capital humano y con ello corregir la sobreoferta de mano de obra cualificada.

Un enfoque similar que también considera al fenómeno como temporal, es el señalado por Rosen (1972), Jovanovic (1979) y Sicherman y Galor (1990), que relaciona a la sobre-educación con una situación de la movilidad de los trabajadores, puesto que –según estos autores– los sobre-educados son jóvenes con altas tasas de rotación en el trabajo, pero que a través de la reubicación laboral, van ocupando cargos que se acercan más a su nivel educativo.

Para Mora (2004), los cambios en la población acarrearán un aumento desordenado del número de personas que invierten en más educación, por lo cual las empresas y trabajadores deberán ajustar sus requisitos educativos y sus inversiones en educación. Este ajuste por empresas y trabajadores implica que la sobre-educación es simplemente un desequilibrio temporal, concordando con los planteamientos de Rosen (1972), Jovanovic (1979) y Sicherman y Galor (1990).

Así, la sobre-calificación terminará siendo un problema social importante por varias razones:

– En primer lugar, la sobre-educación ha sido considerada en términos de una supuesta consecuencia derivada de la disminución de los rendimientos económicos en la educación superior, así como la disminución de los salarios relativos de los recién egresados durante la década de los setenta. Sin embargo, los estudios de Smith (1986), Welch (1979) y Willis (1986), sugieren que la educación intra-ocupacional mejoró en esta década y no fue la causa de la sobre-educación, puesto que además no estuvo acompañada de una disminución general en el valor económico de la educación superior.

– En segundo lugar, la sobre-educación ha sido considerada en términos del incremento de los requisitos para el trabajo, circunstancia que se basa en el aumento de requerimientos de formación y no en las exigencias técnicas de los puestos de trabajo, convirtiéndose esto más en un factor de tipo cultural sustentado en la percepción de que a mayor oferta calificada de postulantes, mayores

deben ser los años de formación estipulados. Este es considerado uno de los puntos de mayor discusión y polémica de acuerdo con Burris (1983) y Collins (1979), ya que el mejoramiento de la educación no debería representar aumento de requisitos relacionados con los procesos de selección, pero sí debería significar una inversión que los empleadores pueden utilizar para la asignación eficiente de los trabajadores, de diferentes calidades, a los puestos de trabajo.

– La tercera y más popular opinión sobre la representatividad de los sobre-educados, es la planteada por Clogg y Shockey (1984) quienes consideran la sobre-educación como un indicador de 1) la falta de adecuación de las capacidades que debe tener el trabajador y 2) la subutilización de las destrezas que desarrolla cuando tiene mayor formación frente a la labor que ejecuta. Halaby (1994), ratifica esta idea de sobre-educación, al considerarla como una expresión abreviada de aquellos trabajadores que tienen formación superior a las funciones de su cargo. En una idea análoga, Burris (1983) y el mismo Halaby (1994) consideran a la sobre-educación como la incapacidad de ejercer las habilidades adquiridas en el trabajo. Asimismo, Kalleberg y Sorensen (1973) consideran que un aumento en los logros educativos de los estadounidenses, al lado de un incremento poco representativo de puestos de trabajo que hagan uso de esos logros, produce un grupo de sobre-educados que no pueden encontrar cargos en los cuales hagan pleno uso de sus capacidades. De acuerdo con Duncan y Hoffman (1981), Rumberger (1987) y Sicherman (1991), es probable que sean personas insatisfechas en la labor que ejecutan.

De otro lado, siguiendo a Tsang y Levin (1985), el concepto de sobre-educación ha sido referido en la literatura desde varias implicaciones, entre ellas 1) el declive de la posición económica de los individuos altamente educados a consecuencia de una reducción relativa en los rendimientos monetarios de la educación superior, acorde con Freeman (1976) y Rumberger (1984), 2) el incumplimiento de las expectativas laborales, desde el punto de vista intelectual, de los individuos altamente educados (Berg, 1970; Golladay, 1976)² y 3) la posesión de un nivel educativo superior al requerido por el puesto de trabajo (Rumberger, 1981; Hartog y Oosterbeek, 1988).

² Esto podría entenderse como una cierta "promesa incumplida" en la educación de administradores, cuando a éstos se les forma para gerentes y en muchos casos –sobre todo los recién graduados– terminan ocupando cargos no gerenciales.

En otra apreciación, Vaisey (2006), en un nivel macro, plantea que la sobre-educación concierne a la intersección de dos de las mayores instituciones de la modernidad, como son la educación y el mercado laboral. Reconoce que en años recientes, este terreno de estudio ha sido cedido en forma amplia a los economistas y a los teóricos del capital humano (Burris 1983), a pesar de que los sociólogos poseen los recursos intelectuales que permiten una mejor comprensión de estos procesos. Citando a Berg (1970), establece que la expansión educacional puede tener consecuencias no intencionales y negativas para la sociedad.

El mismo Vaisey (2006), ya en un nivel micro, señala que la sobre-calificación es importante porque concierne con la forma como experimentan el trabajo los actores individuales en sus vidas. No sólo representa obtener dinero y otros bienes materiales, sino también la creación y sustentación de identidades y percepciones del mundo, aspecto que según él, es compartido por Akerlof y Rachel (2005).

En los últimos 15 años se han dado discusiones sustanciales sobre lo que puede significar la sobre-educación. Los esfuerzos por tratar de involucrarla como una teoría original, han generado conceptualizaciones encontradas. Para Burris (1983), Clogg y Shockey (1984), Kalleberg y Sorense (1973) y Smith (1986), la sobre-educación se ha caracterizado por mostrar el incremento de los profesionales y los criterios de aplicaciones en las diversas áreas de trabajo así como su adaptabilidad. Cuando la formación es avanzada, indica que el trabajador está altamente capacitado e incrementa la productividad, mientras que los que están sub-educados son improductivos en empleos de “alta capacidad”.

El estudio realizado por Smith (1986) destaca que el empleo sobre-educado reposa sobre suposiciones inciertas del individuo, y el valor agregado de esta educación es la habilidad que los actores demuestran en su trabajo. Este autor se declara escéptico en las conclusiones negativas que asumen a la sobre-educación como desastrosa en el desarrollo de los trabajadores.

4.1.2. Revisión de algunos estudios en sobre-educación

Battu, H. *et al.* (1997), señala que es sabido que muchos trabajadores, incluyendo los graduados universitarios, están empleados en puestos de trabajo para los cuales sus calificaciones actuales no son un requisito. Así, en Estados Unidos, Duncan y Hoffman (1981), Sicherman (1991), Cohn y Khan (1995) y

Hersch (1995), muestran en sus estudios que las estimaciones de sobre-educación, entre toda la mano de obra, ascienden hasta un 40%.

En Europa, Hartog y Oosterbeek (1988) dan a conocer una cifra del 16% de trabajadores sobre-educados en Holanda; Alba-Ramírez (1993) reporta el 17% para España; y Sloane (1999) encuentra el 31% para seis mercados de trabajo locales británicos.

Estas estimaciones se derivan de los conjuntos de datos que contienen una pregunta explícita sobre las necesidades educativas de un puesto de trabajo, así como el nivel educativo de un puesto de trabajo específico. Los autores han definido la sobre-educación como el nivel de educación mayor a una desviación estándar por encima de la media para una determinada ocupación. Dichas estimaciones han sido realizadas por Rumberger (1981), Verdugo y Turner (1989), Cohn y Khan (1995) y Groot (1996).

Battu *et al.* (1997) indica que los estudios de sobre-educados han sido pocos y dispersos. Señala que en Gran Bretaña, Dolton y Vignoles (1999), utilizando la encuesta nacional de graduados y diplomados de 1980, determinaron que el 38% de los graduados se encontraban sobre-educados en el primer trabajo que desempeñaban. Asimismo, se estableció que el 30% de éstos continuaban en los mismos puestos después de haber transcurridos 6 años. En este estudio, la sobre-educación se establece en términos del título mínimo exigido para ocupar un puesto de trabajo, con lo que implícitamente se reconoce que no suele haber necesidades específicas educativas en muchos puestos de trabajo.

En su estudio, Alpin *et al.* (1997) utilizando una medida estándar de clasificación de ocupaciones, referente al porcentaje de titulados que trabajan en ocupaciones que no requieren grados, sugiere que casi el 38% de los graduados están sobre-educados.

El trabajo realizado por Dekker *et al.* (2002), mide la sobre-educación, dividiendo en tres segmentos el mercado laboral: 1) el mercado laboral endógeno (al interior de la empresa), 2) el mercado laboral profesional, y 3) el mercado laboral suplementario. Esta definición más amplia del mercado de trabajo permite abordar la sobre-educación, a través de una proporción mayor en los trabajos que requieren educación intermedia o superior sin disponer de oportunidades directas de desempeño.

En el caso particular de Latinoamérica, se encuentran los trabajos realizados por Burga y Moreno (2001) quienes concluyen que el incremento sostenido del número de egresados de educación superior en el Perú, plantea una serie de

interrogantes sobre su futura inserción exitosa en el mercado laboral. Si bien la capacidad de inserción de este grupo en el mercado laboral se ha deteriorado (entre 1997 y 1999 pasaron a representar del 24% al 33% del total de desocupados), es posible esperar que quienes lograron conseguir empleo, tengan uno que no refleje necesariamente una razonable correlación entre las actividades que realizan y la formación profesional que recibieron.

Pérez (2004) en la medición de la sobre-educación en Argentina, en los períodos comprendidos entre 1995 y 2003, concluye que es un fenómeno que tiende a crecer ininterrumpidamente, alcanzando al final del período a uno de cada cinco asalariados. Esto significa que los empleadores requieren más elevados niveles de calificación para una misma categoría socio-profesional. Según el autor, este fenómeno no afecta homogéneamente a todos los trabajadores, sino que se concentra principalmente en trabajadores jóvenes, solteros, y con poca experiencia, que trabajan en los servicios modernos, en establecimientos del sector privado y en empresas de gran tamaño. De esta manera, los resultados obtenidos dan a entender que las características del puesto de trabajo son muy importantes en la explicación de la sobre-educación.

Igualmente, el estudio realizado por Waisgrais *et al.* (2004) sobre el mercado laboral argentino, estableció que la incidencia de la sobre-educación se incrementa con los años de educación de los jóvenes, mostrando que a medida que aumenta el nivel educativo de los hombres y mujeres, se incrementan las probabilidades de estar sobre-educados en el mercado laboral. Asimismo, se observa que la incidencia de la sobre-educación disminuye a medida que aumenta la edad, lo que además se confirma con el estado civil, ya que la misma relación se mantiene para los casados. Los resultados de las ecuaciones salariales indican que aquellas personas sobre-educadas, ganan un 8% más que los que están correctamente asignados en el mercado laboral, experimentando un retorno positivo a su exceso de educación.

Por otra parte Bucheli y Casacuberta (2001), encontraron que en el caso particular de Uruguay, sí existe evidencia de desajustes entre oferta y demanda por este tipo de calificación. Dos tipos de evidencia fueron considerados, 1) la evolución de la rentabilidad de la educación superior y 2) las primas salariales con respecto a la enseñanza media al interior de las ocupaciones. Los resultados obtenidos sugieren que no existe sobre-educación cuando se estudia a los egresados universitarios; sin embargo, el mercado de trabajo no parece distinguir entre los egresados de la enseñanza media y los trabajadores que habiendo

ingresado a la universidad, han abandonado sus estudios. De acuerdo con tales resultados, concluyeron que las dos terceras partes de los egresados universitarios se insertan en ocupaciones “universitarias” (definidas éstas como aquellas en las que prácticamente no se contratan trabajadores con un nivel educativo inferior), mientras que el 20,5% de los egresados se desempeña en ocupaciones que, si bien combinan trabajadores de distintos niveles educativos, pagan una prima salarial al ciclo universitario completo. Por su parte, solamente un 2,4% de los egresados se encuentran en ocupaciones no mayoritariamente desempeñadas por universitarios que no pagan una prima positiva al ciclo universitario completo.

En el caso particular de Colombia, la investigación desarrollada por Mora (2004), concluye que la sobre-educación es un gran problema en Cali, pues de 4077 trabajadores, el 58,36% se halla sobre-educado, mientras que el 37,34% está adecuadamente educado y un 4,3% se encuentra sub-educado. Asimismo, destaca que la sobre-educación en Cali, no parece ser un desequilibrio temporal cuyas causas principales consistan en la movilidad laboral o en la sustitución entre las diferentes formas del capital humano. Según su estudio, las estimaciones muestran que el coeficiente de la sobre-educación no es significativo en la ecuación de movilidad, y además, no parece existir sustitución entre experiencia y educación en los trabajadores sobre-educados.

En resumen de lo anterior, el cuadro siguiente sintetiza los principales estudios consultados que miden la sobre-educación, en donde se evidencia que es un fenómeno existente en varios países, sobrepasando incluso el 30%. Esto es un asunto de atención, pues en condiciones de un mercado laboral perfecto, se esperaría un nivel de sobre-educación del 0%, es decir, una condición en la cual los egresados estuviesen adecuadamente educados.

PAÍS	ESTUDIO	SOBRE-EDUCACIÓN
ESTADOS UNIDOS	Duncan y Hoffman (1981), Sicherman (1991), Cohn y Khan (1995)	40%
HOLANDA	Hartog y Oosterbeek (1988)	16%
ESPAÑA	Alba-Ramírez (1993)	17%
GRAN BRETAÑA	Sloane y Seaman (1999)	31%
	Dolton y Vignoles (1999)	38%
PERÚ	Burga y Moreno (2001)	33%
ARGENTINA	Waisgrais <i>et al.</i> (2004)	20%
COLOMBIA (Cali)	Mora (2004)	58%

Frente a ello, es de notar que la sobre-calificación es una problemática común en diferentes latitudes, lo que sugiere un mayor compromiso de las instituciones de educación superior, las empresas y el mismo estado-nación, para proveer alternativas democráticas y equitativas en la razón profesión-ocupación.

4.1.3. Medición de la sobre-educación

4.1.3.1. La escala GED

Para medir la sobre-educación se han empleado diversos métodos, dentro de los cuales se destaca el empleado por Eckhaus (1964) y Scoville (1966), quienes utilizaron el método GED (General Educational Development) o escala de directorio de títulos ocupacionales, que permite estimar los años de formación, frente al tiempo de ocupación funcional, en una escala que fue diseñada como sistema de medición promedio por exigencia.³

El procedimiento habitual implica la clasificación de los trabajadores sobre-educados en función de la estimación del promedio de los años de educa-

³ Muchos investigadores la han utilizado considerándola un método apropiado para estudiar la sobre-educación, entre ellos Berg (1970), Burriss (1983), Kalleberg y Sorensen, (1973), y Rumberger (1981, 1987).

ción para el puesto que desempeñan. Mide aquellos requerimientos determinados por un análisis objetivo del trabajo como necesario y suficiente para lograr un rendimiento promedio en las tareas específicas del cargo.

De acuerdo con Livingstone (1998) (citado por Vaisey, 2006), la escala GED representa el máximo valor entre los componentes de 1) Razonamiento, 2) Matemáticas y 3) Lenguaje. Cada uno de estos componentes es medido en escala del 1 al 6. Aunque la escala GED no busca capturar habilidades “suaves” (sutiles), la presencia del componente “Lenguaje” asegura que no se midan únicamente habilidades técnicas.

Tabla GED ajustada

Para efectos del uso de la escala GED en el estudio, se contempló únicamente la escala asociada al componente “Razonamiento”, debido a que se considera que los otros dos componentes (“Matemático” y “Lenguaje”) ya se encuentran incluidos en el componente “Razonamiento”.

Escala GED – componente de “Razonamiento”
(Adaptada de Vaisey - 2006)

Nivel	Razonamiento
1	Aplica el sentido común y el entendimiento para llevar a cabo instrucciones simples de uno o dos pasos.
2	Aplica el sentido común y el entendimiento para llevar a cabo instrucciones detalladas, pero por separado.
3	Aplica el sentido común y el entendimiento para llevar a cabo las instrucciones que involucran varias variables concretas.
4	Aplica principios de sistemas racionales (por ejemplo, contabilidad, sistemas de cableado eléctrico) para la solución de problemas prácticos.
5	Aplica los principios de pensamiento lógico científico para definir problemas e interpretar en forma extensiva instrucciones técnicas.
6	Aplica los principios de pensamiento lógico o científico a una amplia gama de problemas y las aplica a una variedad de variables abstractas y concretas.

4.1.3.2. Estimación de requerimientos educacionales en los trabajos

Burga y Moreno (2001) realizan un compendio de las metodologías más empleadas en este aspecto, retomando a los investigadores que los han empleado, las cuales se detallan a continuación:

a) *Autovaloración*

Citando a Duncan y Hoffman (1981) y Sicherman (1991), señalan que comprende una encuesta que se aplica a los empleados para que hagan su propia valoración sobre los años de educación o calificaciones necesarios para desempeñarse adecuadamente en su empleo actual.

b) *Método externo*

Este método se apoya en el trabajo que desarrollan los “analistas del trabajo”, para el estimado de la educación requerida para un tipo particular de empleo, por ejemplo Burga y Moreno (2001) citan a Rumberger (1987) quien utilizó el *Diccionario de títulos ocupacionales*, que provee información sobre los requerimientos educacionales de las diversas ocupaciones.

c) *Técnica tradicional*

Finalmente, Burga y Moreno (2001), citando a Verdugo y Turner (1989), exponen que éstos utilizaron otro método, calculando el promedio de años de educación –así como la desviación estándar– requerido para un rango de ocupaciones, y definieron que el individuo sobre-educado era aquel que tenía más de una desviación estándar por encima de la media de años de educación de su ocupación.

4.2. Las anclas de carrera

La planificación de la carrera profesional que realiza un individuo, de acuerdo a su auto-percepción, juega un rol muy importante sobre la noción de capital humano, toda vez que ésta se nutrirá de su expectativa formativa.⁴ De acuerdo con Arthur, Hall y Lawrence (1989) (citados por González y Arciniega, 2005), la carrera profesional, hace referencia a la secuencia evolutiva de expe-

⁴ Becker (1980), definió el capital humano como el conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos, y se evalúa por la diferencia entre el salario que recibiría si estuviera inmerso en la vida activa, y sus rentas futuras actualizadas.

riencias en el trabajo de una persona a lo largo del tiempo, refiriéndose por una parte a las actitudes y conductas en el puesto de trabajo, y por otra, a respuestas adaptativas o contribuciones espontáneas que se desarrollan constantemente en las situaciones laborales.

Son precisamente dichas experiencias las que de alguna manera exponen la existencia de las anclas de carrera. De acuerdo con Schein (1978, 1982), las anclas de carrera corresponden a un auto-concepto ocupacional que un individuo elabora conforme a sus competencias cognitivas, técnicas y axiológicas, basadas en la evolución, el desarrollo y el descubrimiento a través de la experiencia real. En la vida laboral, representan un sendero que organiza conocimientos, habilidades y valores que ayudan a definir el tipo de trabajo que el individuo desea realizar y frente al cual no renunciaría si tuviese que hacer una elección.

Por lo tanto, Schein (1978, 1982) expone que las personas tienen unas “anclas”, que las direccionan en el desarrollo de su carrera profesional, y que en esencia representan dimensiones auto-percibidas significantes del ámbito de actividad en el cual la persona aspira laborar, y que se caracterizan por:

- a) Las capacidades y habilidades auto-percibidas, extraídas a partir del éxito o fracaso frente a una gran variedad de situaciones actuales de su vida laboral.
- b) Las motivaciones y necesidades auto-percibidas, basadas en su experiencia laboral en distintos puestos de trabajo.
- c) Las actitudes y valores auto-percibidos sustentados en su reacción frente a las normas y valores encontrados en la organización.

Esta teoría supone que el individuo modela las expectativas personales en la planificación de su carrera laboral, por lo que existirán orientaciones hacia diferentes ámbitos, entre ellos el gerencial, el técnico, las actividades creativas, la búsqueda de la estabilidad o el emprendimiento.

Es importante destacar, de acuerdo con Schein (1978, 1982), que la noción de ancla de carrera es más amplia en su definición que el concepto de valoración del trabajo o motivación para trabajar. Siendo el resultado de la interacción entre el individuo y el ambiente de trabajo, pone mayor énfasis en la evolución, el desarrollo y el descubrimiento a través de la experiencia real. Por consiguiente, si el individuo ingresa en un ambiente cuyas condiciones no satisfacen las expectativas y necesidades particulares, muy seguramente continuará en la búsqueda de aquello que finalmente represente para él su anclaje laboral, ya que deseará y valorará desempeñarse en aquel campo en el cual pueda fortalecer permanentemente sus habilidades (Schein, 1978, 1982).

Siguiendo con Schein, hay que anotar además que las anclas de carrera solo se pueden descubrir a lo largo de varios años durante la carrera laboral, pues sólo hasta que el individuo encuentra una variedad de situaciones o experiencias de la vida real, puede saber cómo interactuarán verdaderamente las habilidades, motivaciones y valores propios y cómo se amoldarán a las opciones laborales disponibles, debido a que éstas se definen cuando los individuos se ven enfrentados a tomar decisiones.

Según este autor, las capacidades, motivaciones y valores son percibidos por los individuos en su vida laboral de acuerdo con 1) los éxitos o fracasos que hayan tenido, 2) las necesidades que ellos hayan presentado y 3) sus reacciones frente a normas encontradas.

4.2.1 Tipología de anclajes de carrera profesional

De acuerdo con la metodología desarrollada por Schein (1982), el autor encontró en su estudio que es posible clasificar las anclas de carrera en cinco categorías,⁵ de las cuales una es dominante en el individuo, es decir, posiblemente las personas cuentan con más de un tipo de anclaje, pero habrá uno más importante, y éste se convertirá en un elemento útil para la planificación y desarrollo de su carrera profesional.

Los tipos de ancla son:

– Ancla técnica o funcional

El individuo en este tipo de anclaje aumentará la habilidad en su campo de actuación y su interés se concentrará más en el contenido del trabajo.

– Ancla gerencial o directiva

El individuo aquí tendrá como meta única la gerencia *per se*, y considerará los cargos técnicos como etapas intermedias que lo guíen hacia la gerencia general.

– Ancla de seguridad

En esta dimensión el individuo preferirá aquellos empleos que le ofrezcan estabilidad y permanencia en la organización.

⁵ Dichas categorías corresponden el referente teórico sobre el cual se evaluó a la población objetivo en la investigación.

– Ancla de creatividad

En esta categoría se encuentran aquellas personas que experimentan como fuerza impulsora e irrenunciable, la necesidad de inventar, desarrollar, o formar algo por su cuenta, independientemente de que se logre el éxito.

– Ancla de autonomía

El individuo en esta perspectiva, buscará desarrollarse laboralmente en cargos que le permitan una máxima libertad respecto de las restricciones organizacionales, optando por anclajes donde goce de mayor independencia.

Schein (1978, 1982) expone su hipótesis de que las anclas de carrera permanecen estables a lo largo de la vida laboral, y aunque posiblemente las personas cambien algunos pensamientos y actitudes, la esencia (eso que un individuo no cambiaría cuando se enfrente a una decisión), muy seguramente permanecerá igual. Por ejemplo en su estudio, Schein (1978) demostró que los individuos que evidencian un ancla gerencial, después de 12 años, ésta permaneció igual o incluso más fuerte.

De acuerdo con Schein (1978, 1982), aunque los cinco tipos de ancla de carrera son los más representativos, empero, pueden existir otros más según las características de las carreras u ocupaciones. En un estudio posterior (Schein, 1996), encontró que además los individuos se orientan hacia otros tres anclajes. Su investigación aplicada a un amplio rango de ocupaciones, reveló las anclas de 1) servicio o dedicación a una causa, 2) desafío exclusivamente, y 3) estilo de vida.

Independiente de la clasificación, lo importante es que el concepto incluye, además de las motivaciones y los valores auto-percibidos, las capacidades descubiertas una vez se ha tenido experiencia –pues el aula de clases es muy diferente al campo laboral–. En la vida práctica el individuo se ve enfrentado realmente a definir sus expectativas de vida, según lo que haya percibido de sí mismo en su experiencia. Antes de que un individuo descubra su ancla de carrera, la experiencia puede traducirse en 3, 4, 5, 8 o más años de trabajo y determinarán la siguiente etapa de la carrera, donde se debe presentar la estabilización, para lo cual es necesario conocer el tipo de ancla al que un individuo pertenece (Schein, 1982).

Según lo expuesto, el planteamiento de Schein (1978, 1982) resulta útil entonces para tres agentes, a saber: 1) las personas en particular, 2) las empresas en general y 3) las instituciones de educación superior.

En cuanto al primer grupo de interés, las personas podrán identificar su ancla de carrera más fácilmente y proyectar su vida laboral de manera satisfactoria, de acuerdo con la oferta ocupacional de las empresas.

En segundo lugar, considerando que las empresas plantean sus valores y lineamientos, y las personas deciden si se adaptan o no a éstos, el análisis de anclas de carrera se vuelve útil pues puede coadyuvar en la solución de problemas como por ejemplo el ausentismo y la rotación de personal. Del mismo modo, facilita la identificación del tipo de personas que tienen el perfil para ascender y ocupar cargos gerenciales dentro de la organización. También puede contribuir al desarrollo de carrera de los individuos en la organización.

Finalmente, las anclas de carreras son útiles para las instituciones de educación superior, toda vez que pueden enfocar sus procesos de enseñanza-aprendizaje acorde con las características de los estudiantes, de manera que se fortalezcan las capacidades de éstos teniendo en cuenta sus valores y creencias. Asimismo, se puede garantizar la integralidad del currículo.

5. Hallazgos

5.1. Información personal

- La mayor cantidad de los egresados que respondieron la encuesta pertenecen al sexo femenino.
- En cuanto al estado civil, los valores más altos se comparten por igual entre casados y solteros.
- La edad promedio es de 37,5 años, con una dispersión bastante amplia de cerca de 10 años, debido a que respondieron personas entre los 23 y los 62 años.

5.2. Información laboral

- La mayoría de los egresados evidencian una relación laboral de dependencia, primando los contratos a término indefinido, con un salario mensual que oscila entre \$1'500.000 y \$3'500.000. El 35% posee una antigüedad en la empresa superior a 10 años, y el 65% se distribuye entre menos de uno y 10 años. Se destaca que la mayor proporción ha tenido ascensos en la empresa, de entre dos y cuatro cargos ocupados.

- El mayor porcentaje de egresados se ocupa en empresas grandes (de más de 200 empleados), del tipo sociedad privada, la mayoría del sector servicios.
- La mayor cantidad de egresados se desempeña laboralmente en el área administrativa de la empresa, repartidos casi por igual en los tres niveles organizacionales, con una mayor concentración tanto en el nivel estratégico como en el operacional. Comparativamente es menor la ubicación de egresados en el nivel táctico y de staff.
- De los egresados encuestados, la mayoría se graduaron entre el año 1998 y el año 2005. Un poco más de la mitad manifestó haber ocupado más de dos empleos luego de su graduación, afirmando que el nivel de educación recibido influyó positivamente en su decisión de cambio. Esto sobre todo aplica para el 65% que informó una antigüedad en la organización menor a 10 años.

5.3. Información académica

Apenas el 25% de los egresados posee solo el título de Pregrado. El porcentaje restante ha adelantado estudios posteriores, en niveles que van desde el Diplomado hasta la Maestría, observándose una mayor concentración en Diplomado y Especialización, quienes suman una formación que en promedio está cerca a 9 años.

6. Discusión de resultados

6.1. Análisis de la sobre-educación⁶

- Si bien la mayoría de los egresados consideran que el salario que reciben es bajo, manifiestan un nivel de satisfacción aceptable en el cargo que desempeñan.
- La mayoría de los egresados manifestaron que el cargo que desempeñan es adecuado para un profesional con una formación menor, circunstancia que se ratifica cuando manifiestan que la educación por ellos acumulada es

⁶ En el estudio completo se encuentran los análisis en términos estadísticos, los cuales se omiten a efectos de cumplir con los límites de extensión del presente documento.

superior a la requerida para el respectivo cargo. Por ello mismo consideran que deberían estar ocupando otro cargo diferente en la empresa.

- Si se asume la percepción que tienen los egresados con relación a los años de formación requeridos para el desempeño del cargo, que en el estudio significó un valor promedio de cinco años, se puede derivar que existen indicios de sobre-educación, toda vez que la mayoría evidencia una formación acumulada que supera los seis años. En especial, los egresados consideran que poseen una formación acumulada superior que la requerida para el desempeño del cargo que actualmente ocupan.
- En suma, si se conjuntan los resultados de 1) años de educación obtenida respecto a percepción de años requeridos para el cargo, 2) percepción de estar ocupando un cargo para el cual se tiene una educación superior, frente a un requerido de formación inferior, 3) la manifestación de estar recibiendo un salario bajo, y 4) el deseo de estar ocupando un cargo acorde a su formación; se puede concluir inicialmente que los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad Jorge Tadeo Lozano se encuentran en niveles de sobre-educación.

6.2. Análisis de las anclas de carrera⁷

Los reactivos que buscaban explorar las anclas de carrera dominantes en los egresados, se distribuyeron en la encuesta de acuerdo a 1) una pregunta general de auto-percepción ocupacional, y 2) una serie de interrogantes que buscaban identificar el auto-concepto del egresado en cuanto a las necesidades, habilidades, motivaciones, valores, aspiraciones y actitudes frente al trabajo.

En cuanto a lo primero, se destaca que los egresados se orientan más, de acuerdo con su auto-percepción, hacia cargos cuya meta sea el ejercicio de la Gerencia. Frente al segundo aspecto, se valida la conclusión general, pues en la mayoría de las nociones auto-valoradas se observa cómo los egresados ratifican su inclinación hacia la competencia Directivo-Gerencial como ancla de carrera dominante, en donde prima el interés por la tarea, el grado de reto y la cantidad de responsabilidad, a partir del desarrollo de habilidades analíticas, interpersonales y emocionales (Schein, 1982), como se aprecia en el siguiente cuadro.

⁷ En el estudio completo se encuentran los análisis en términos estadísticos, los cuales se omiten a efectos de cumplir con los límites de extensión del presente documento.

CONCEPTO	ANCLAS DE CARRERA									
	Seguridad		Autonomía		Creatividad		Gerencial		Funcional	
Necesidades	3,05	5	3,10	4	3,31	2	3,72	1	3,17	3
Habilidades	2,50	5	2,96	4	3,86	1	3,72	2	3,50	3
Motivaciones	2,69	5	3,51	2	3,47	3	3,66	1	3,34	4
Intereses profesionales	2,74	5	3,23	4	3,40	3	3,50	1	3,43	2
Desarrollo personal	2,17	5	3,06	4	3,32	3	3,91	1	3,41	2
Valores	2,88	5	3,05	3	3,53	2	2,92	4	3,90	1
Ejercicio de la profesión	2,43	5	3,79	2	3,30	3	3,25	4	3,91	1
Record laboral	2,34	5	3,30	4	3,60	3	3,86	1	3,63	2
Aspiraciones	3,54	3	2,73	4	3,54	2	3,94	1	2,38	5
Actitud ante el trabajo	2,29	5	3,12	4	3,61	2	3,81	1	3,58	3
PROMEDIOS	2,66	5	3,19	4	3,49	2	3,63	1	3,43	3

Así, en cuanto a la evaluación de la discordancia ocupacional referida a las anclas de carrera, puede concluirse que ésta existe en los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad Jorge Tadeo Lozano. La explicación de tal aspecto está dada por el análisis de los cargos reportados, toda vez que aproximadamente el 35% de los egresados se encuentran ocupando cargos en su ancla dominante, correspondiente a la competencia Directivo-Gerencial, y el restante 65%, está ocupando cargos de responsabilidad diferente a la gerencial.

Para este análisis, se tomaron aquellos cargos cuyo perfil está directamente correlacionado con el anclaje gerencial, como son los Presidentes, Directores, Gerentes, Subgerentes y Jefes (de área, departamento o sección). Se obtiene entonces que de los 103 encuestados, 36 ocupan los cargos referidos. Así pues, se ratifica la discordancia ocupacional, en términos de anclas de carrera, puesto que la mayoría de los egresados ocupan cargos no gerenciales.

Conclusiones

- Los egresados consideran que tienen una formación superior a la requerida para el cargo ocupado, en especial los que laboran en los niveles táctico y operacional. Según la escala GED, realizan labores muy rutinarias, especializadas y formalizadas, por lo que estiman que deberían ocupar otro cargo en la organización y además con un mejor salario.
- Los egresados más jóvenes y los de menor antigüedad en la empresa, son los que hacen más evidente el resultado de sobre-educación.
- Globalmente el ancla de carrera, según la auto-calificación de habilidades, motivaciones, necesidades, valores y actitudes en el trabajo, corresponde a la de competencia Directivo-Gerencial, seguida de la de Creatividad. Seguramente que la formación recibida influye mucho en la creación de esta imagen en el egresado, pues a los administradores de empresas intrínsecamente se les habilita para el ejercicio gerencial. Igualmente, la misma formación motiva en ellos el desarrollo del espíritu emprendedor como un deseo que siempre está latente.
- Causalmente, el ancla correspondiente a la seguridad es la menos representativa en los egresados, en virtud a que el administrador de empresas, también por su formación y por su ejercicio profesional, desarrolla competencias para gestionar la incertidumbre y el riesgo, no le asiste demasiada preocupación por cargos que le reporten una estabilidad marcada.

Bibliografía

- AKERLOF, G. and RACHEL, E. (2005). Identity and the Economics of Organizations. *Journal of economic Perspectives*, 19, 9-32.
- ALBA-RAMÍREZ, A. (1993). Mismatch in the Spanish Labor Market: Overeducation? *The Journal of Human Resources*, 28, 259.
- ALPIN, C. *et al.* (1997). Over and Under-Education in the UK Graduate Labour Market. *Unpublished mimeo. University of Westminster.*
- BATTU, H. *et al.* (1997). Are Married Females Spatially Constrained: A Test of Gender Differentials in Utilisation. Paper presented at Applied Econometrics Association, Maastricht.
- BECKER, G. (1980). *Human Capital*. Chicago: University of Chicago Press.
- BERG, I. (1970). *Education and Jobs*. New York: Praeger.
- BUCHELI, M. y CASACUBERTA, C. (2001). Sobreeducación y prima salarial de los trabajadores con estudios universitarios en Uruguay. Working paper No. 6. Universidad de la República.
- BURGA, C. y MORENO, M. (2001). *¿Existe sub-empleo profesional en el Perú urbano?* Lima: Consorcio de Investigación Económica y Social.
- BURRIS, V. (1983). The Social and Political Consequences of Overeducation. *American Sociological Review*, 48, 454-467.
- COHN, E. and KHAN, S. (1995). The Wage Effects of Overschooling Revisited. *Labour Economics*, 2, 67-76.
- COLLINS, R. (1979). *The Credential Society*. New York: Academic Press.
- CLOGG, C. and SHOCKEY, J. (1984). Mismatch Between Occupation and Schooling: A Prevalence Measure, Recent Trends and Demographic Analysis. *Demography*, 21, 235-257.
- DEKKER, R. *et al.* (2002). The effects of training and overeducation on career mobility. *International Journal of Manpower*, 23, 2, 106.
- DOLTON, P. and A. VIGNOLES (1999), The incidence and effects of overeducation in the UK graduate labour market. *Economics of Education Review*, 19, 179-198.
- DUNCAN, G. and HOFFMAN, S. (1981). The Incidence of Wage Effects of Overeducation. *Economics of Education Review*, 1(1), 75-86.
- ECKHAUS, R. S. (1964). Economic Criteria for Education and Training. *Review of Economics and Statistics*, 46, 281-290.
- FREEMAN, R. B. (1976). *The overeducated American*. London: Academic Press.

- GOLLADAY, M. (1976). *The condition of education*. Washington, D.C.: US Government Printing Office.
- GONZÁLEZ, L. y ARCINIEGA, L. (2005). *Anclajes de carrera profesional y valores en el trabajo*. Instituto Tecnológico Autónomo de México. Disponible en: http://administracion.itam.mx/workingpapers/Gonzalez_y_Arciniega_2005.pdf
- GROOT, W. (1996). The Incidence of, and returns to overeducation in the UK. *Applied Economics*, 28:1345-1350.
- HALABY, Ch. (1994). Overeducation and skill mismatch *Sociology of Education*. *Albany*, 67, (1), 47.
- HERSCH, J. (1995). Optimal Mismatch and Promotions. *Economic Inquiry*, 33: 611-624.
- HARTOG, J. and OOSTERBEEK, H. (1988). Education, Allocation and Earnings in the Netherlands: Overschooling? *Economics of Education Review*, 7, 2, 185-194.
- JOVANOVIĆ, B. (1979). Job Matching and the Theory of turnover. *Journal of Political Economy*, 87(5), 972-990.
- KALLEBERG, A. L. and SORENSEN, A. (1973). The Measurement of the Effects of Overtraining on Job Attitudes. *Sociological Methods and Research*, 2, 215-238.
- MORA, J. (2004). Sobre educación en Cali (Colombia), ¿desequilibrio temporal o permanente?: algunas ideas, 2000-2003. *Revista de Economía y Administración*, Universidad Autónoma de Occidente, 115-143.
- PÉREZ, P. (2004). Sobreeducación en el mercado de trabajo argentino en un período de desempleo masivo (1995-2003.). 7 Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. ASET.
- ROSEN, S. (1972). Authority, Control, and the Distribution of Earnings. *Bell Journal of Economics*, 23, 321-323.
- RUMBERGER, R. (1981). The rising incidence of overeducation in the U.S. labor market. *Economics of Education Review*, 1, 293-314.
- RUMBERGER, R. (1984). The job market for college graduates, 1960-1990. *Journal of Higher Education*, 55, 433-454.
- RUMBERGER, R. (1987). The Impact of Surplus Schooling on Productivity and Earnings. *Journal of Human Resources*, 22(1), 25-50.
- SCHEIN, E. (1978). *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*. Addison-Wesley, Reading, MA.

- SCHEIN, E. (1982). *Dinámica de la carrera empresarial*. México: Fondo Educativo Interamericano.
- SCHEIN, E. (1996). Career anchors revised: Implications for career development in the 21st century. *The Academy of Management Executive*, 10, 4, 80-88.
- SCOVILLE, J. G. (1966). Education and training requirements for occupations. *Review of Economics and Statistics* (November), 387-394.
- SICHERMAN, N. (1991). Overeducation in the Labor Market. *Journal of Labor Economics*, 9(2), 101-102.
- SICHERMAN, N. and GALOR, O. (1990). A Theory of Career Mobility. *Journal of Political Economy*, 98, 1, 169-192.
- SLOANE, P. J.; BATTU, H. and SEAMAN, P. T. (1999). Overeducation, undereducation and the British labour market, *Applied Economics*, 31 (11), 1437-1453.
- SMITH, H. L. (1986). Overeducation and Underemployment: An Agnostic Review. *Sociology of Education*, 59, 85-99.
- SPENCE, M. (1973). Job Market Signalling. *Quarterly Journal of Economics*, 87, 355-374.
- THUROW, L. (1975). *Generating Inequality*. New York: Basic.
- TSANG, M. C. and LEVIN, H. M. (1985). The Economics of Overeducation. *Economics of Education Review*, 4, 2, 93-104.
- VAISEY, S. (2006). Education and its Discontents: Overqualification in America, 1972-2002. *Social Force*, 85, 2, 83.
- VERDUGO, R. y TURNER, N. (1989). The impact of Surplus Schooling on Earnings: some Additional Findings. *Journal of Human Resources*, 24(4), 629-643.
- WAISGRAIS, S. *et al.* (2004). La Sobre-educación de los Jóvenes en la Transición del Sistema Educativo al Trabajo. Un Estudio Sobre el Caso Argentino. *Memorias XII Jornadas de la Asociación de Economía de la Educación*.
- WELCH, F. (1979). Effects of Cohort Size on Earnings: The Baby Boom Babies' Financial Bust. *Journal of Political Economy*, 87, S65-S98.
- WILLIS, R. (1986). *Wage Determinants: A Survey and Reinterpretation of Human Capital Earnings Functions*. New York: Elsevier Science Publishers.