

Determinantes del desajuste de competencias en México y crítica a la política educativa de ajuste de competencias

Determinants of Mexico's skill mismatch and critique to the matching educational policy

María Teresa Montalvo Romero¹

Christian Cruz Castro²

Recibido: 16 de octubre de 2017 Aceptado: 19 de diciembre de 2017

RESUMEN

Se investiga si tres factores, a saber, el empleo formal, el empleo informal y el rol del Estado como conductor de la estrategia de desarrollo económico son determinantes del desajuste de competencias en México. Se emplea un enfoque analítico y dogmático para interpretar, con base en la literatura sobre el desajuste de competencias, la aproximación dualista a la informalidad y, los campos críticos de las variedades del capitalismo, un conjunto de doce variables. Los resultados indicaron que estos elementos constituyen una serie de incentivos y desincentivos que influyen en la decisión de los individuos de invertir en estudios superiores y; que la adopción de una política educativa de ajuste de competencias no necesariamente corregirá los desequilibrios entre educación y empleo, en cambio, puede poner en riesgo el desarrollo económico de largo plazo, dadas las especificidades del contexto mexicano.

Palabras clave: Desajuste de calificaciones, Desarrollo económico, Factores macrosociales, Instituciones de Educación Superior, Política educativa.

ABSTRACT

It is investigated whether three factors, namely, formal employment, informal employment and the role of the State as a driver of the economic development strategy are determinants of Mexico's skill mismatch. An analytical and dogmatic approach is used to interpret, based on the skill mismatch literature, the dualist approach to informality and the critical fields of the varieties of capitalism, a set of twelve variables. The results stated that these elements

1 Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales (FCAS), Universidad Veracruzana, Zona Xalapa. Correo electrónico: tmontalvo@uv.mx

2 Facultad de Contaduría y Administración, Universidad Veracruzana, Zona Xalapa. Correo electrónico: christiancruz3@yahoo.com

constitute a series of incentives and disincentives that influence the decision of individuals to invest in higher education and; that the adoption of a matching educational policy will not necessarily correct the imbalances between education and employment, instead, it can jeopardize the long-term economic development, given the specificities of the Mexican context.

Keywords: Economic development, Education policy, Higher Education Institutions, Macrosocial factors, Qualification mismatch.

INTRODUCCIÓN

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD)³ y la Organización Internacional del Trabajo (ILO)⁴ contribuyeron a reavivar el interés por la literatura sobre el desajuste de competencias (*skill mismatch*) en su búsqueda de soluciones para la pérdida de productividad de numerosas economías nacionales, detonada por la crisis del 2008 (OECD, 2009).

Esencialmente, dicha literatura estudia los diferentes tipos de desequilibrios que existen entre las competencias adquiridas por los trabajadores y las competencias requeridas por el mercado laboral (Berg, 1970; Duncan y Hoffman, 1981; Sloane, Battu y Seaman, 1996; McGuinness, 2006). En ese marco se considera que la reducción de los desequilibrios tiene importantes implicaciones económicas, como la recuperación de la productividad⁵ (OECD, 2012; WEFORUM, 2014; ILO, 2015).

Aunque son pocas las investigaciones en las que se discute cómo enfrentar estos desajustes⁶, se ha ido extendiendo el supuesto de que son los individuos y, principalmente, las instituciones de educación superior (IES) quienes deben adaptarse al mercado laboral, como medida para impulsar la productividad de las empresas (Vanderhoeven, 1999; Cajide et al., 2002; Hernández-March, del Peso y Leguey, 2009).

En la presente investigación se cuestiona ese supuesto. De entrada, se advierte que la propia literatura sobre desajuste de competencias reconoce la existencia de múltiples determinantes de los desequilibrios (Quintini, 2011a), por tanto, no parece lógico concluir que, la adaptación del sistema educativo al mercado laboral tiene el potencial para mitigar, por sí sola, los diferentes tipos de desequilibrios.

Teniendo en cuenta lo anterior, el presente texto busca resolver dos interrogantes: 1) ¿Qué factores, además del sistema educativo, son determinantes

3 Siglas en inglés.

4 Siglas en inglés.

5 Medida habitualmente como el valor agregado medio por trabajador.

6 Se pueden extraer dos mensajes generales de esos estudios; en primer lugar, el diseño de una política de intervención para reducir los desajustes requiere de la cooperación de numerosos actores involucrados en la generación de empleos, adquisición de competencias y vinculación de la educación y el empleo. En segundo, la demanda y oferta de competencias y sus procesos de ajuste son fenómenos relativamente independientes entre sí (Quintini, 2011a).

del desajuste de competencias en México? 2) ¿Una política pública de ajuste de competencias (PPAC), vía la reorientación de la oferta del sistema educativo, puede mitigar el problema del desajuste de competencias en México?

Se confeccionaron dos hipótesis: 1) El empleo formal, el empleo informal y el rol del Estado como conductor de la estrategia de desarrollo económico son factores que inciden en el desajuste de competencias en México, en la medida en que incentivan o desincentivan a los individuos a invertir en educación superior (ES). 2) Una política de intervención del tipo PPAC no es suficiente para mitigar el problema del desajuste de competencias.

El planteamiento de la presente investigación contempla tres objetivos específicos: 1) Determinar teóricamente si el empleo formal, el empleo informal y el rol del Estado como conductor de la estrategia de desarrollo económico pueden incentivar o desincentivar a los individuos a invertir en ES. 2) Investigar empíricamente qué aspectos de los factores analizados incentivan o desincentivan a los individuos a invertir en ES en México. 3) Determinar si una estrategia tipo PPAC puede propiciar un crecimiento de la productividad en México.

Sobre la primera hipótesis se advierte que los tres factores analizados son determinantes del desajuste de competencias en México. Se observó que el empleo formal y el rol del Estado son ambivalentes, bien pueden traducirse en incentivos, bien en desincentivos. En cambio, el empleo informal es claramente un desincentivo. Se infiere, de las evidencias analizadas, que el despliegue de los tres factores ha elevado el costo de la decisión de invertir en ES en México.

En relación con la segunda hipótesis se infiere que, una estrategia del tipo PPAC no es suficiente para mitigar los desequilibrios de competencias, por tanto, se espera que su incidencia en el incremento de la productividad sea limitada. Se concluye que la generación de empleos de calidad⁷, es uno de los incentivos más fuertes para invertir en ES, por lo que, para articular un plan de intervención efectivo, debe buscarse garantizar la creación de este tipo de empleos.

MARCO TEÓRICO CONTEXTUAL

El presente texto busca contribuir tanto a la superación del déficit de investigaciones sobre las causas del desajuste de competencias (Lucifora y Origo, 2002)⁸, como a la escasez, aún más pronunciada, de investigaciones sobre las causas del desajuste en México (Quinn y Rubb, 2006; Rucci, 2016:26).

La comprobación de las hipótesis se emprendió desde tres enfoques teóricos; en primer lugar, desde el enfoque del desajuste de competencias. Se trata de un término amplio que refiere varios tipos de desequilibrios entre las competencias ofrecidas y las competencias requeridas por el mercado laboral

⁷ Trabajos gratificantes, no sólo en términos pecuniarios, en los que los trabajadores puedan realizarse y sentirse satisfechos (Phelps, 2005).

⁸ La mayoría de las investigaciones se han concentrado en la medición del fenómeno (Kampelmann y Rycx, 2012) o, en la resolución de problemas metodológicos (Quintini, 2011a).

(Groot y Maasen van den Brink, 2000; Quintini, 2011a; McGowan y Andrew, 2015). Pueden agruparse en tres categorías: la escasez de competencias⁹; el desajuste de competencias¹⁰ y; el desfase de calificaciones¹¹ (Quintini, 2011a). Si bien, se discuten evidencias empíricas de los tres tipos, se presta más atención al desfase de calificaciones, del cual hay más información para el caso de México.

Las investigaciones empíricas que existen sobre las causas de los desajustes, señalan la existencia de un amplio espectro de factores explicativos, mismos que se agrupan en dos categorías: cíclicos –por ejemplo, los períodos de recesión– y; estructurales –donde se ubica el sistema educativo– (Quintini, 2011a; 2011b). Se decidió prestar atención a tres factores que guardan una relación estrecha con la productividad (OECD, 2012; 2013; 2015a; 2015b; WEFORUM, 2013; 2014), como es el caso de la informalidad, fenómeno que ha agudizado la proliferación de empleos poco productivos (WB, 2007; Chen, 2012; La Porta y Shleifer, 2014).

En segundo lugar, se aborda el fenómeno de la informalidad desde la perspectiva dualista (ILO, 1972; Tokman, 1978). Se advierten *grosso modo* dos inclinaciones en la literatura; de un lado, están los estudios optimistas sobre las potencialidades de las empresas informales (ILO, 1972; de Soto, 1989; 2000); del otro, las investigaciones pesimistas (Singer, 1970). Dentro del último grupo hay voces moderadas que se limitan a describir sus deficiencias (La Porta y Schleifer, 2014) y, otras más radicales que las consideran una amenaza (Farrell, 2004). La escuela dualista ofrece un marco para el estudio de la creciente flexibilización laboral (Miranda y Salgado, 2013), variable que se estima como una de las principales causas del desajuste de competencias en México.

En tercer lugar, se recurrió al enfoque de los campos críticos (Fernández y Alfaro, 2011; Aguirre y Lo Vuolo, 2013) de variedades del capitalismo (VoC)¹² (Hall y Soskice, 2001) para emprender dos objetivos; el primero, la crítica de la estrategia tipo PPAC; el segundo, el análisis del Estado. En el primer caso, se empleó el concepto de complementariedad interinstitucional (CI)¹³ como base para el análisis, ya que describe con precisión la lógica subyacente en esa estrategia¹⁴.

En este sentido, los campos críticos ofrecen pautas para la contextualización de la CI. Refieren que, en el desarrollo de las CI, además de las institucio-

9 Cuando los empleadores no logran reclutar en el mercado laboral personal con las competencias requeridas y, en los niveles salariales vigentes.

10 Mide el grado de inadecuación de las competencias de los trabajadores a los requerimientos de sus trabajos.

11 En este caso, se emplea el nivel académico como un proxy de las competencias.

12 Los campos críticos de las VoC –por sus siglas en inglés– nacieron de la toma de conciencia de las sensibles limitaciones del enfoque original para dar cuenta de las trayectorias capitalistas en los países periféricos (Schneider, 2009; Schneider y Soskice, 2009; Bizberg, 2014).

13 El supuesto de que la presencia de una institución –o su eficiencia– aumenta el rendimiento de alguna otra que se considere complementaria (Hall y Soskice, 2001). Este concepto se desprende del marco de las VoC.

14 El supuesto de que la adaptación de las IES a los requerimientos del mercado laboral puede actuar como catalizador de la productividad de las empresas (Cajide et al., 2002; Bassi et al., 2012; OECD, 2012; 2013).

nes directamente involucradas, inciden otras fuerzas exógenas. En el enfoque de la jerarquía estructural global del tipo centro-periferia (Prebisch, 1987), por ejemplo, se describe la existencia de dinámicas macrosociales que afectan a las economías. Dinámicas generadoras de desigualdades estructurales que limitan su capacidad de desarrollo. Se infiere que los desequilibrios estructurales determinan el sentido de las relaciones que las instituciones sostienen entre sí.

En el segundo caso, se analizó la contribución del Estado a la productividad a partir del examen de su estrategia de desarrollo. Los campos críticos consideran la existencia de dos grandes dinámicas de acumulación: el núcleo de acumulación endógeno y dinámico (NEnD)¹⁵ (Prebisch, 1987; Amsden, 1989; Fernández y Alfaro, 2011) y el núcleo de acumulación exógeno y rentista (NExR)¹⁶, característico de los países latinoamericanos (Schuldt y Acosta, 2006; Fernández y Alfaro, 2011). Se asume que la estrategia de acumulación de México, del tipo NExR, no permite mitigar el desajuste de competencias.

METODOLOGÍA

La estrategia de comprobación de las hipótesis toma en cuenta dos perspectivas, la perspectiva microeconómica –la de los individuos que están en la situación de decidir si han de invertir en ES– y; la perspectiva macroeconómica –la de los efectos de los desajustes de competencias en la productividad–.

La concreción de los tres objetivos específicos, por su parte, involucró las siguientes actividades. Primer objetivo: 1) Identificación de los aspectos determinantes de la decisión microeconómica. El marco teórico orientó este proceso, por ejemplo, para dar cuenta del rol del Estado como determinante de la oferta, se eligieron aquellos aspectos que visibilizan los nexos entre la estrategia de acumulación y la generación de nuevos trabajos de calidad –quizá, el principal incentivo para invertir en ES–. Como resultado, se obtuvo una batería de doce variables y 36 indicadores. 2) Análisis de la forma en que cada una de los aspectos anteriores incide en la decisión microeconómica. Se utilizó una escala dicotómica (incentivo/desincentivo), mediante la cual se calificaron como incentivos (1) a los indicadores que pueden elevar los beneficios percibidos de la inversión en educación y; como desincentivos (0), a los que pueden elevar los costos de la decisión (Erikson y Jonsson, 1996).

Para el segundo objetivo se evaluaron las evidencias recopiladas con base en la escala descrita anteriormente. Para el tercero, se analizó la estructura productiva, concretamente, el tipo de calificaciones demandadas y, el perfil de los trabajadores que integran la Población Económicamente Activa (PEA).

15 Contribuyeron a que los países del Este asiático ascendieran dentro de la estructura productiva global. Colocan el énfasis en el desarrollo de la industria nacional (Beeson, 2009).

16 Las estrategias del tipo NExR tendieron a intensificar las actividades extractivistas –extracción, producción y exportación de bienes primarios– (Schuldt y Acosta, 2006; Veltmeyer y Petras, 2015) en la región, en las que predomina una demanda de competencias básicas, lo cual propició el descuido de la gestión de los aprendizajes y la precarización del empleo (Portes 2004, Fernández y Alfaro, 2011).

Tabla 1
Relación de variables, indicadores y fuentes

Variable	Indicador	Fuente	R
VARIABLE DEPENDIENTE			
1. Desajuste de calificaciones (DC)	1.1 Desajuste de calificaciones como porcentaje del empleo total	Rucci (2016:26)	
	1.2 Desajuste de calificaciones por nivel educativo	Rucci (2016:26)	
	1.3 Desajuste de área de calificaciones entre ocupaciones, porcentaje de la población ocupada con grado de estudios post-secundarios	Rucci (2016:26)	
VARIABLES INDEPENDIENTES (EXPLICATIVAS)			
Factor 1: Empleo formal			
2. Demanda de calificaciones (DCa)	2.1 Población empleada por logro académico	Rucci (2016:26)	D
3. Nivel Salarial (NS)	3.1 Índice de salarios promedio relativos en el sector formal.	ILO (2014)	O, D
	3.2 Índice de salarios mínimos relativos.	ILO (2014)	O, D
	3.3 Ingresos relativos de empleados de tiempo completo por nivel educativo	OECD (2016a)	O, D
	3.4 Porcentaje de ingresos de la PEA por número de salarios mínimos	CONEVAL (2014)	O, D
4. Tendencias del empleo (TE)	4.1 Tasa de crecimiento relativo del empleo	OECD (2016b)	D
	4.2 Tasa de participación de la fuerza laboral urbana.	ILO (2014)	D
	4.3 Proporción Empleo/Población.	ILO (2014)	D
5. Desempleo (D)	5.1 Tasa de desempleo por logro académico	OECD (2016a)	D
	5.2 Tasa de desempleo como porcentaje de la fuerza de trabajo total	OECD (2016b)	D
	5.3 Diferencia porcentual en las tasas de desempleo entre la población con educación superior y educación media superior	OECD (2015a)	D
6. Empleo vulnerable (EV)	6.1 Empleo vulnerable	World Bank	O, D
Factor 2: Empleo informal			
7. Densidad de la informalidad (DI)	7.1 Fuerza laboral informal	OECD (2015b)	O, D
	7.2 Componentes del empleo en la economía informal como porcentaje del empleo no-agrícola	ILO (2013)	D
	7.3 Empleo informal por tipo de actividad	ILO (2013)	D
	7.4 Empleo informal por nivel educativo	Bassi et al. (2012)	D
8. Calidad del trabajo (CT)	8.1 Calidad de los ingresos	OECD (2016b)	O, D
	8.2 Seguridad del mercado laboral		O, D
	8.3 Calidad del ambiente laboral		O, D
	8.4 PEA con seguridad social	INEGI (2014)	O, D
	8.5 Entidad de afiliación de servicios médicos	INEGI (2014)	O, D
	8.6 Tipo de derechohabencia	INEGI (2014)	O, D
	8.7 Población urbana empleada con cobertura: salud y/o pensión	ILO (2014)	O, D
Factor 3: Rol del Estado			
9. Orientación a la innovación (OI)	9.1 Índices de desempeño en innovación: Top 500 universidades; Publicaciones en los principales journals; Top 500 inversionistas I&D; Familias de patentes; Marcas	OECD (2015b)	O
10. Orientación al capital humano (OCH)	10.1 Gasto por estudiante por nivel educativo.	OECD (2015b)	O
	10.2 Gasto anual por estudiante por institución educativa	OECD (2016a)	O
	10.3 Tendencias del gasto en instituciones educativas como porcentaje del PIB por nivel educativo	OECD (2016a)	O

11. Capacidad de creación de excedentes (CCE)	11.1 Tasa de crecimiento del PIB.	<i>ILO (2014)</i>	O, D
	11.2 Relación empleo (urbano)/población	<i>ILO (2014)</i>	O
	11.3 Gasto público en programas para el mercado de trabajo	<i>OECD (2016b)</i>	O
12. Eficacia del marco institucional (EMI)	12.1 Evaluación de instituciones públicas	<i>Global Competitiveness Report</i>	O
13. Corrupción (C)	13.1 Índice de percepción de corrupción	<i>OECD (2015b)</i>	O

R=Espacio en el que tiene lugar la relación entre las variables dependiente e independiente, O=Oferta, D=Demanda.

Ya que aún se desconocen los determinantes del desajuste de competencias en México, se buscó explorar el mayor número de interacciones posible entre la variable dependiente y diversos aspectos de los factores de interés, para entregar una suerte de hoja de ruta, útil para trabajos subsecuentes (Tabla 1). La decisión anterior se tradujo en un déficit de profundidad en el tratamiento de las evidencias. No obstante, tal aproximación permitió articular una imagen global del problema.

RESULTADOS

El desajuste de calificaciones en México

Se evaluaron evidencias empíricas sobre el desajuste de calificaciones (indicador 1.1) y el desajuste de área de estudios (indicador 1.2)¹⁷, que se tomaron de una investigación confeccionada recientemente por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) (Rucci, 2016:26). Las siglas RM-MX y WA-US, que se muestran en la Tabla 2, hacen referencia a los modelos utilizados –por el BID– para el cálculo del desajuste de calificaciones¹⁸.

Las evidencias refieren un nivel de desajuste severo, sobre todo, según los resultados del modelo WA-US, que arroja un nivel de desajuste del 70%. En suma, el modelo RM-MX presenta una incidencia dominante de la sobrecalificación¹⁹, mientras que, en el modelo WA-US, domina la subcalificación²⁰.

En el 2012, por ejemplo, sólo el 30.1% de la población tenía las calificaciones requeridas por su puesto de trabajo, de acuerdo con el modelo WA-US. En cambio, el modelo RM-MX describe un ajuste mucho mayor (68.5%); no obstante, tal situación también dista considerablemente del equilibrio. El fenómeno es más intenso en realidad si tomamos en cuenta que el estudio del BID excluye a la población en situación de auto-empleo (Rucci, 2016:26).

17 La diferencia entre la carrera demandada por una ocupación y la carrera del trabajador.

18 A saber, los modelos *Realized matches* (RM) y *Worker self-assessment* (WA).

19 Cuando el trabajador tiene un nivel académico superior al requerido para su trabajo.

20 Caso en que el trabajador posee una calificación menor a la requerida.

Tabla 2
México: Desajuste de calificaciones como porcentaje del empleo total, 2012 y 2013 (Indicador 1.1)

	2012						2013					
	RM-MX			WA-US			RM-MX			WA-US		
	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M
Sobrecalificado	21.9	21.8	22.2	12.2	10.1	15.6	22.9	22.7	23.2	12.4	10.7	15.4
Subcalificado	9.6	7.7	12.7	57.7	60.1	53.5	8.9	7.3	11.6	56.3	59	51.8
Ajuste	68.5	70.5	65.1	30.1	29.7	30.9	68.2	70	65.2	31.3	30.3	32.9

H=Hombre; M=Mujer

Fuente: Rucci (2016)

El trabajo del BID, también ofrece información sobre la incidencia del desequilibrio de calificaciones por género y por nivel académico (Rucci, 2016:26). En el primer caso, ambos modelos describen a las mujeres como el grupo poblacional con mayor sobrecalificación. Sobre la subcalificación, el modelo RM-MX indica que es más intensa entre las mujeres; mientras que, el modelo WA-US, señala que es más aguda entre los hombres.

Con respecto al desajuste por nivel académico, se observó que el grupo con el mayor grado de ajuste, según el modelo RM-MX, es el de los trabajadores con el nivel más bajo de escolaridad. Alrededor del 92.2% se desempeñan en empleos adecuados a su nivel de formación. El siguiente grupo con el mayor grado de ajuste es el de los trabajadores con estudios de licenciatura o equivalentes (70.15%). Llama la atención que, en términos relativos, el grupo con el desajuste más severo sea el de los estudiantes de posgrado (99.47%). En términos absolutos, el grupo más vulnerado es el de los trabajadores con educación secundaria, aproximadamente 5.2 millones experimentan algún tipo de desajuste.

En lo que respecta al desajuste del área de estudios, se advierte una incidencia severa que afecta, en promedio, al 40% de los trabajadores formales. Las ocupaciones técnicas, por lo general, son los puestos de trabajo con el menor y el mayor grado de desajuste. Los puestos técnicos de mayor calificación tienen un ajuste alto –en el caso de la arquitectura e ingeniería, el ajuste llega al 82%–. Mientras que, los de menor calificación presentan un ajuste bajo –inferior al 30%–.

Perfil de la fuerza laboral en México

La dotación de calificaciones en México es predominantemente baja. Más del 80% de la fuerza laboral empleada no posee estudios superiores (indicador 2.1) (Rucci, 2016:26). Aunque, usualmente, las políticas salariales son sensibles al nivel de estudios, la adopción, por parte de las empresas, de estrategias de flexibilización laboral²¹ ha venido diluyendo el incentivo de invertir en ES para mejorar el salario.

²¹ Dicha estrategia normaliza la prevalencia de empleos de baja calidad en los que el logro académico se recompensa poco (Miranda y Salgado, 2013).

Los empleadores mexicanos suelen tomar las calificaciones como un indicador del rendimiento potencial²², lo que los inclina a sancionar rigurosamente la falta de calificaciones; así, un trabajador con estudios de licenciatura obtiene en promedio poco más del doble del salario de un trabajador con formación secundaria (indicadores 3.1, 3.2, 3.3 y 3.4) (OECD, 2016a)²³

Si bien la sensibilidad del salario a las calificaciones puede tomarse como un incentivo que explica, en parte, porqué las tasas de ingreso a la ES han crecido en los últimos años²⁴, existen otras tendencias que contrarrestan tal impacto positivo. Quizá la principal sea la incapacidad de las empresas para crear suficientes empleos de calidad (Phelps, 2005) para absorber a los egresados de ES. La escasez de buenos empleos disuade a los individuos de invertir en ES.

Otra tendencia que instiga a los individuos a no cursar estudios de nivel superior es la relación logro académico-desempleo (Indicadores 5.1, 5.2 y 5.3). México es el único país de la OECD (2016a; 2016b) en el que la relación se revierte; contar con estudios superiores no es sinónimo de empleo. Paradójicamente, el nivel de desempleo es mayor para los trabajadores con estudios de licenciatura (4.5%) que para los trabajadores con un logro académico inferior (debajo del 4%).

En relación con la demanda de calificaciones es preocupante que poco más del 80% de los puestos de trabajo requieran calificaciones por debajo del nivel superior. Dicha situación coincide con las conclusiones de varias organizaciones internacionales sobre la deficiente preparación del capital humano²⁵ en los sistemas productivos de América Latina (Bassi et al., 2012; ILO, 2014).

La informalidad en México

Durante casi una década, el número de empleos informales ha oscilado entre el 57 y el 59% (Indicador 7.1) (OECD, 2015b). En los últimos años ha habido una reducción, pero marginal. La informalidad es intensa en prácticamente todos los sectores productivos del país, mostrando sus niveles más altos en las actividades donde la exigencia de competencias es menor²⁶. Se infiere que la presencia de un sector informal tan grande intensifica la escasez de calificaciones porque disuade a los individuos de invertir en ES. Tanto el Estado

22 Tal como lo sugieren las teorías de la Competencia Laboral (Quintini, 2011a) y de las Señales (Spence, 1973).

23 Por lo cual, tampoco es de extrañar que sólo el 45% de los trabajadores con estudios por debajo del nivel secundario tenga una posición en el mercado formal (Rucci, 2016:26).

24 La OECD (2007; 2016a) señala que del 2005 al 2014 el porcentaje de población en ES pasó del 18% al 25%.

25 En el marco de la economía de la educación existe un creciente interés por el rol del capital humano en el crecimiento y el desarrollo; no obstante, su influencia sobre dichas variables es incierta. Tal situación deviene principalmente, de la forma en que se ha operacionalizado el concepto –generalmente, como logro académico–. En la actualidad se están buscando nuevos indicadores para operacionalizarlo (Hanushek, 2013).

26 Es el caso de los sectores de la construcción y de la transportación, donde la informalidad asciende al 77.8% y 57.1% respectivamente (Indicador 7.3) (ILO, 2013).

como el sector productivo –en general– han promovido –directa o indirectamente– su proliferación.

Tabla 3
México: Índices de calidad del trabajo (Indicadores 8.1, 8.2 y 8.3)

Calidad de ingresos			Seguridad del mercado laboral			Calidad del ambiente de trabajo		
2007	2010	2013	2007	2010	2013	2005	2010	2013
31/34	34/34	29/34	23/34	21/34	23/34	16/34	ND	ND

Fuente: ILO (2013)

Las evidencias indican que en el sector informal predominan los trabajos de mala calidad²⁷. En las últimas décadas tuvo lugar un crecimiento importante del empleo informal fuera del sector informal (ILO, 2013), suscitando una profunda vulneración del empleo en ambos sectores, tendencia que confirman los índices sobre calidad del trabajo (Tabla 3)²⁸. México califica mal en dos de los tres indicadores; mayormente, en el de calidad de los ingresos (Indicador 8.1).

La flexibilización laboral es uno de los motores del crecimiento del empleo informal en el sector formal. Sobre sus efectos existen posiciones encontradas. La OECD (2015a; 2015b), considera que la flexibilidad laboral es un mecanismo eficiente para reducir el desempleo y facilitar la transición del sector informal al formal. Otros investigadores en cambio, concluyen que tales arreglos, ahora formalizados por la Reforma Laboral del 2012 (OECD 2015b), son dispositivos que dotan a los empleadores de mayor control sobre los términos de contratación y las relaciones laborales, por tanto, intensifican la asimetría de poder entre trabajadores y empleadores (Miranda y Salgado, 2013).

El rol del Estado en la conducción de la estrategia de desarrollo económico

En lo general, en los países del Este asiático, el Estado ha sido el motor del desarrollo económico (Amsden, 1989; Beeson, 2009; Aring, 2015; Rivera, 2016); situación que ha sido muy diferente en Latinoamérica (Portes, 2004), en parte, por tratarse de naciones que cuentan con instituciones políticas y económicas extractivas muy arraigadas²⁹. A pesar de la centralidad del Estado como rector de las políticas públicas educativas y laborales, se ha estudiado poco en los estudios sobre el desajuste de competencias (Quintini, 2011a).

²⁷ Empleos poco productivos, que ofrecen poca o ninguna protección social a sus trabajadores (WB, 2007; Chen, 2012; La Porta y Shleifer, 2014).

²⁸ Los resultados se presentan como un ranking, para una muestra de 34 países (ILO, 2013).

²⁹ En el primer caso, se trata de instituciones que tienden a concentrar el poder en manos de unos pocos; en el segundo, de instituciones estructuradas para extraer, para un grupo reducido, los recursos de la mayoría (Acemoglu y Robinson, 2013).

En la presente investigación se asume que los gobiernos con una estrategia de desarrollo del tipo NExR, inciden negativamente en el desajuste de competencias. Es el caso de los últimos cinco gobiernos de México; hasta ahora, su vocación por la innovación ha sido reducida (indicador 9.1), como también lo ha sido su interés por el desarrollo del capital humano (indicador 10.1, 10.2 y 10.3). Por tanto, su capacidad de respuesta para corregir los desajustes ha sido limitada. Se trata en esencia de gobiernos patrimonialistas³⁰ cuya estrategia económica gira en torno a las actividades extractivistas, en las que predomina una demanda de bajas calificaciones (Schuldt y Acosta, 2006; Veltmeyer y Petras, 2015).

Dichos gobiernos, de cierta inclinación neoliberal (Vázquez, 2005), han introducido –indirectamente– fuertes desincentivos para invertir en ES. Al no haber sido capaces de contener la desigualdad laboral (Mora y Oliveira, 2010), ni de ampliar la base formal de acumulación –creación de nuevos empleos– (OECD, 2015a; 2015b), redujeron los beneficios de la educación para los estratos de menores ingresos y, complicaron el proceso de transición de la educación al empleo.

El escaso crecimiento económico (indicador 11.1)³¹ y el precario crecimiento de la tasa de empleo/población urbana (indicador 11.2)³² (Tabla 4), son indicadores de la incapacidad de esos gobiernos para crear las condiciones para la generación de nuevos empleos de calidad. Si bien, han logrado disminuir la informalidad y el desempleo y, cierto repunte de la tasa de empleo/población urbana en los últimos diez años, los avances han sido mínimos; insuficientes para contener la vulneración derivada de las medidas de flexibilización laboral.

Tabla 4

México: Tasa de crecimiento relativo del empleo y tasa de crecimiento del PIB, 2007-2015. Año base 2007 (Indicadores 4.1 y 11.1)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016 ^a	2017 ^a
Crecimiento del empleo	1.7	1.1	0.5	1.1	2.2	3.3	1.1	0.4	2.4	2	1.6
Crecimiento del PIB	3.1	1.2	-4.5	5.1	4	3.8	1.6	2.3	2.5	2.6	3

^a Proyecciones
 Fuente: OECD (2016b)

El gobierno actual aprobó un paquete de reformas conocidas como el Pacto por México, para impulsar –entre otras cosas– el crecimiento, comba-

30 Gobiernos que ven a la nación como su patrimonio y a los funcionarios como sus servidores familiares.

31 Tras una recuperación importante del PIB después de la crisis del 2008 (crecimiento del 5.2%), la tendencia se ha tornado negativa.

32 La cual suele tomarse como un buen indicador de la creación de nuevos empleos (Sparreboom y Staneva, 2014).

tir el empleo informal y reducir los altos niveles de desigualdad de ingresos (OECD, 2015a; 2015b). En el marco del Pacto, la educación y la innovación tenían un papel muy importante³³. No obstante, en la esfera de la educación aún persisten diversos problemas crónicos atribuibles a los bajos niveles de inversión (indicadores 10.1, 10.2 y 10.3). El nivel de gasto en educación de México está por debajo del promedio de los países miembro de la OECD (2015a; 2015b). En cuanto a la inversión en I+D, la situación es similar, México ocupaba en el 2015 el penúltimo lugar (OECD, 2015a; 2015b)³⁴.

DESARROLLO

En la Tabla 5 se presenta la síntesis del análisis emprendido. Con respecto al primer objetivo específico –fila incidencia¹–, se advierte que los factores observados sí inciden en la decisión de los individuos de invertir en ES, en esa medida, pueden considerarse como determinantes del desajuste de competencias³⁵. Los factores empleo formal y rol del Estado son ambivalentes, tienen el potencial para traducirse tanto en incentivos como en desincentivos.

Tabla 5
Incidencia del Empleo, la Informalidad y el Rol del Estado sobre las decisiones de los individuos de cursar y completar estudios superiores

Factor	EMPLEO												
Variable	DCa	NS					TE			D			EV
Indicador	2.1	3.1	3.2	3.3	3.4	4.1	4.2	4.3	5.1	5.2	5.3	6.1	
Incidencia ¹	0/1	0/1	0/1	0/1	0/1	0/1	0/1	0/1	0/1	0/1	0/1	0	
Incidencia ²	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	

Factor	INFORMALIDAD											
Variable	DI					CT						
Indicador	7.1	7.2	7.3	7.4	8.1	8.2	8.3	8.4	8.5	8.6	87	
Incidencia ¹	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Incidencia ²	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

Factor	ROL DELESTADO									
Variable	OI	OCH			CCE			EMI	C	
Indicador	9.1	10.1	10.2	10.3	11.1	11.2	11.3	12.1	13.1	
Incidencia ¹	0/1	0/1	0/1	0/1	0/1	0/1	0/1	0/1	0/1	
Incidencia ²	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

0=Desincentivo; 1=Incentivo.

³³ Por ejemplo, la Reforma Educativa y la Ley de Productividad tenían, entre sus objetivos, impulsar la innovación (indicador 9.1).

³⁴ Con el paso del tiempo el gobierno no sólo no concretó las medidas que había presupuestado en el Pacto para la educación y el empleo, sino que, en diversas ocasiones, actuó en la dirección opuesta. Por citar un caso, en el 2016 el gobierno redujo la inversión en ciencia y tecnología, contraviniendo el compromiso de aumentar el presupuesto federal para I+D.

³⁵ Se sugiere, para estudios subsecuentes, valorar la importancia relativa de cada una de las variables analizadas aquí.

La ambivalencia del empleo formal se manifiesta, por ejemplo, en los efectos de las estrategias salariales (indicadores 3.1 a 3.4). La sensibilidad del salario a las calificaciones constituye un incentivo para invertir en ES. En contraste, las estrategias salariales derivadas de las medidas de flexibilización laboral, constituyen un desincentivo para invertir en ES ya que, por lo general, tienden a vulnerar la calidad de los ingresos (indicador 8.1).

La ambivalencia de la acción gubernamental, por su parte, puede ejemplificarse con el caso del Pacto por México, en los puntos relativos a la ciencia y a la tecnología; si se cumplieran esos compromisos se incentivaría –en teoría– el crecimiento de la matrícula en profesiones relacionadas con el desarrollo científico; así, además de mejorar el ajuste de calificaciones, se podría mitigar el desfase de área de estudios. Debido a que el gobierno no ha hecho efectivos esos compromisos, ha contribuido a la reproducción de la escasez de competencias, ya que los individuos, generalmente, tienden a interrumpir su formación cuando consideran que su esfuerzo no será recompensado por los salarios o que no existen plazas suficientes a las cuales incorporarse a su egreso (Phelps, 2005).

El factor Estado también es relevante por su capacidad para influir en todas las variables analizadas –educación, empleo formal e informal–, condición que lo convierte en un determinante tanto de la oferta como de la demanda de competencias. El factor empleo informal, por su parte, es, decididamente, una importante fuente de desincentivos, principalmente, por su impacto nocivo sobre la calidad del trabajo (indicadores 8.1 a 8.7).

En relación con el segundo objetivo específico –fila incidencia²–, las evidencias empíricas indican que los tres factores observados han producido, en los últimos años, un incremento del costo de la inversión en ES, situación que puede explicar, en parte, la deserción del sistema educativo en etapas tempranas. De los 32 indicadores analizados, solamente se identificó un incentivo, a saber, el de la recompensa de los salarios al logro académico (indicador 3.3), lo cual explica, en parte, por qué en un contexto tan poco alentador –como el de México– la demanda de acceso a la ES sigue en aumento.

Entre los principales desincentivos se ubican el crecimiento del empleo informal tanto en el sector informal como en el formal y, los bajos niveles de inversión en educación e innovación por parte del gobierno. El crecimiento del empleo informal en el sector formal puede explicarse desde la teoría dualista, como un movimiento de la empresa para obtener más beneficios mediante la explotación de sus trabajadores informales. La escasez de empleos de calidad (indicadores 8.1 a 8.7) reduce el nivel de los beneficios percibidos de la inversión en ES. Se considera que la participación del Estado ha sido decisiva para el recrudescimiento de esta problemática, al institucionalizar varias estrategias de flexibilidad laboral en la Reforma Laboral del 2012.

Por su parte, el desinterés del gobierno por la educación y la innovación puede explicarse desde los campos críticos de VoC. Según este enfoque, México, en tanto país rentista volcado a las exportaciones (NExR), tiende a colocar en segundo plano la gestión de los aprendizajes, ya que su estructura productiva demanda, principalmente, competencias básicas.

Sobre el tercer objetivo específico se advierte, después de observar que el sector productivo del país demanda mayormente —por su vocación extractivista y rentista—, calificaciones bajas, el riesgo de que una estrategia de PPAC motive una reducción del nivel de formación de los egresados del sistema antes que una mejora de la productividad.

El supuesto de la idoneidad de una estrategia de ajuste sólo tiene sentido cuando es posible capitalizar una CI entre el sistema educativo y el mercado laboral, no obstante, los campos críticos de VoC refieren que, en casos como el de México, en el que existen desequilibrios estructurales importantes como la enorme prevalencia del empleo informal, la posibilidad de concretar una CI no depende únicamente de las instituciones directamente involucradas, sino también del despliegue de los desequilibrios del contexto en que se desenvuelven³⁶.

Si se tiene en cuenta, además, que la propia literatura sobre desajuste de competencias reconoce la existencia de múltiples determinantes de los desequilibrios (Quintini, 2011a), no tiene sentido suponer que la intervención directa sobre uno de ellos —en este caso, sobre el sistema educativo— bastará para inducir un estado de equilibrio y, en última instancia, para reactivar la productividad. Tal consideración hace notar que una estrategia del tipo PPAC posee, más bien, un potencial limitado para corregir los desequilibrios —concretamente, para incentivar a los individuos a invertir en ES—, ya que no contempla, paralelamente, la atención del resto de los desequilibrios cíclicos y estructurales que también inciden en la decisión de los estudiantes.

CONCLUSIONES

En la presenta investigación se corroboró que el empleo formal e informal y el Estado, en tanto conductor de la estrategia de desarrollo, son determinantes del desajuste de competencias en México. Los indicadores analizados sugieren que la incidencia de estos factores ha sido, principalmente, negativa. En los últimos años, su despliegue ha elevado los costos de la decisión de invertir en ES, desincentivando a los individuos a prolongar su educación más allá de la educación obligatoria y propiciando así, diversos tipos de desequilibrios, como la subcalificación, el desajuste de área de estudios y la escasez de competencias.

³⁶ En este caso, se hace referencia a la complementariedad que circunscribe la mejora del mercado laboral —en términos de una mejora de la productividad—, a la mejora del rendimiento del sistema educativo —referida como la adaptación del sistema a los requerimientos de la demanda de competencias—.

Se advierte también que una estrategia del tipo PPAC, no basta, por sí sola, para corregir el desajuste de competencias en México. Se considera más bien que su potencial para mitigar los desincentivos que propician la deserción del sistema educativo en etapas tempranas es limitado. En lo general, se infiere que una política de intervención debe contemplar también, medidas para contrarrestar los desequilibrios inducidos por otros factores estructurales, tales como el empleo informal. Principalmente, se concluye que una política de intervención efectiva debe procurar impulsar la generación de nuevos empleos de calidad –el incentivo más fuerte para invertir en ES–.

Cuando se toman en cuenta las especificidades del contexto mexicano, a saber, la existencia de un sector informal extenso; el predominio de una demanda de competencias básicas en la estructura de producción nacional y; el desinterés, por parte del Estado, por el desarrollo del capital humano y el impulso a la innovación –expresado en la falta de inversión–, se infiere que es más probable que una estrategia del tipo PPAC propicie una reducción del nivel de formación de los egresados del sistema superior que un incremento de la productividad. Se recomienda proseguir el estudio de las causas de los desajustes prestando especial atención a las decisiones del mercado laboral que reproducen los desequilibrios –tales como la adopción de estrategias de flexibilización laboral– por sus afectaciones sobre la calidad del trabajo.

Finalmente, se sugiere incorporar en estudios subsecuentes la variable clase social (Reyes, Cerón y López, 2016). El recrudecimiento de la desigualdad durante las últimas décadas (Boltvinik y Hernández-Laos, 2006; del Castillo, 2015; OECD, 2017), justifica tal propuesta. Se asume que las causas de los desajustes son muy distintas para cada clase social. De igual forma, se piensa que los beneficios y costos de la educación no son los mismos para todos los estratos sociales. Por tanto, se considera que la incorporación de esta variable puede ser útil para el diseño de políticas de intervención coherentes con el contexto.

LISTADO DE REFERENCIAS

- Acemoglu, D., y Robinson, J.A. (2013). *Por qué fracasan los países: los orígenes del poder, la prosperidad y la pobreza*. México: Crítica.
- Aguirre, J., y Lo Vuolo, R. (2013). Variedades de Capitalismo. Una aproximación al estudio comparado del capitalismo y sus aplicaciones para América Latina. *CIEPP Documento de Trabajo*, 85.
- Amsden, A. (1989). *Asia's next giant: South Korea and late industrialization*. New York: Oxford University Press.
- Aring, M. (2015). *ASEAN Economic Community 2015: Enhancing competitiveness and employability through skill development*. Bangkok: ILO.
- Bassi, M., Busso, M., Urzúa, S., y Vargas, J. (2012). *Disconnected Skills, Education and Employment in Latin America*. USA: Inter-American Development Bank.

- Beeson, M. (2009). Developmental states in East Asia: a comparison of the Japanese and Chinese experiences. *Asian Perspectives*, 32(2), 5-39.
- Berg, I. (1970). *Education and Jobs: The Great Training Robbery*. New York: Praeger.
- Bizberg, I. (2014). *Variedades de Capitalismo en América Latina: Los casos de México, Brasil, Argentina y Chile*. México: El Colegio de México.
- Boltvinik, J., y Hernández, E. (2006). *Pobreza y Distribución del Ingreso en México*. México: Siglo XXI.
- Cajide, J., Porto, A.M., Abeal, C., Barreiro, F., Zamora, E.T., Expósito, A.M., y Mosteiro, M.J. (2002). Competencias adquiridas en la universidad y habilidades requeridas por los empresarios. *Revista de Investigación Educativa*, 20(2), 449-467.
- Chen, M.A. (2012). The Informal Economy: Definitions, Theories and Policies. *WIEGO Working Paper*, 1.
- de Soto, H. (1989). *The Other Path: The Invisible Revolution in the Third World*. New York: Harper and Row.
- _____ (2000). *The Mystery of Capital: Why Capitalism Triumphs in the West and Fails Everywhere Else*. New York: Basic Books.
- del Castillo, M. (2015). La magnitud de la desigualdad en el ingreso y la riqueza en México. Una propuesta de cálculo. *Serie Estudios y Perspectivas*, 167.
- Duncan, G.J., y Hoffman, S.D. (1981). The incidence and wage effects of overeducation. *Economics of Education Review*, 1(1), 75-86.
- Erikson, R., y Johnsson, J.O. (1996). *Can Education Be Equalized? The Swedish Case in Comparative Perspective*. Boulder: Westview Press.
- Fernández, V.R., y Alfaro, M.B. (2011). Ideas y políticas del desarrollo regional bajo Variedades del Capitalismo: contribuciones desde la periferia. *Revista Paranaense de Desenvolvimento*, 120, 57-99.
- Groot, W. y van den Brink, H.M. (2000). Skill Mismatches in the Dutch Labor Market. *International Journal of Manpower*, 21(8), 584-595.
- Hall, P.A., y Soskice, D. (2001). An Introduction to Varieties of Capitalism. En P.A. Hall y D. Soskice (Eds.), *Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage* (pp. 1-68). New York: Oxford University Press.
- Hanushek, E.A. (2013). Economic growth in developing countries: The role of human capital. *Economics of Education Review*, 37, 204-212.
- Hernández-March, J., del Peso, M.M., y Leguey, S. (2009). Graduates' Skills and Higher Education: The Employers' Perspective. *Tertiary Education and Management*, 15(1), 1-16.
- ILO (1972). *Employment, Incomes and Equality: A Strategy for Increasing Productive Employment in Kenya*. Geneva: ILO.
- _____ (2013). *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture*. Geneva: ILO.
- _____ (2014). *2014 Labour Overview. Latin America and the Caribbean*. Perú: ILO.

- _____ (2015). *World Employment Social Outlook. Trends 2015*. Geneva: ILO.
- INEGI (2014). *Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) 2014*. Recuperado de <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/encuestas/hogares/regulares/enigh/>
- Kampelmann, S., y Rycx, F. (2012). The Impact of Educational Mismatch on Firm Productivity: Evidence from Linked Panel Data. *Economics of Education Review*, 31(6), 918-931.
- La Porta, R., y Shleifer, A. (2014). Informality and Development. *Journal of Economic Perspectives*, 28(3), 109-126.
- Lucifora, C., y Origo, F. (2002). *The Economic Costs of the Skills Gap in Europe*. Milan: Istituto per la Ricerca Sociale.
- McGowan, M.A., y Andrews, D. (2015). Skill Mismatch and public policy in OECD countries. *Economics Department Working Papers*, 1210.
- McGuinness, S. (2006). Overeducation in the Labour Market. *Journal of Economic Surveys*, 20(3), 387-418.
- Miranda, S., y Salgado, M.C. (2013). La nueva Ley Federal de Trabajo en México formaliza la flexibilidad laboral. *Revista Trimestral de Análisis de Coyuntura Económica*, 6(2), 17-20.
- Mora, M., y de Oliveira, O. (2010). Las desigualdades laborales: evolución, patrones y tendencias. En F. Cortés y O. de Oliveira (Coord.), *Los grandes problemas de México, Volumen 5* (pp. 101-140). México: El Colegio de México.
- OECD (2007). *Education at a Glance 2007*. Paris: OECD.
- _____ (2009). *PISA 2009 Results: What Students Know and Can Do. Student performance in Reading, Mathematics and Science. Volume I*. Paris: OECD, Programme for International Student Assessment.
- _____ (2012). *Better Skills. Better Jobs. Better Lives. A Strategic Approach to Skills Policies*. Paris: OECD.
- _____ (2013). *OECD Skills Outlook 2013. First results from the survey of adult skills*. Paris: OECD Publishing.
- _____ (2015a). *Mexico. Policy priorities to upgrade the skills and knowledge of Mexicans for greater productivity and innovation*. México: OECD
- _____ (2015b). *OECD Economic Surveys Mexico*. México: OECD
- _____ (2016a). *Education at a Glance 2016*. Paris: OECD.
- _____ (2016b). *OECD Employment Outlook 2016*. Paris: OECD.
- _____ (2017). *OECD Economic Surveys: Mexico 2017*. Paris: OECD.
- Phelps, E. (2005). The Economic Prosperity of Nations: Prosperity Depends on Dynamism, Dynamism on Institutions. *Center on Capitalism and Society Working Paper*, 2.
- Portes, A. (2004). *El desarrollo futuro de América Latina: neoliberalismo, clases sociales y transnacionalismo*. Bogotá: Instituto Latinoamericano de servicios legales alternativos.
- Prebisch, R. (1987). Cinco etapas de mi pensamiento sobre el desarrollo. *Comercio Exterior*, 37(5), 345-352.

- Quinn, M.A., y Rubb, S. (2006). Mexico's Labor Market: The Importance of Education-Occupation Matching on Wages and Productivity in Developing Countries. *Economics of Education Review*, 25(2), 147-156.
- Quintini, G. (2011a). Over-qualified or under-skilled: A review of existing literature. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, 121.
- _____ (2011b). Right for the Job: Over-qualified or Under-skilled? *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, 120.
- Rivera, M.A. (2016). República Popular China: aprendizaje tecnológico y retos del desarrollo exportador. *Economía: Teoría y Práctica*, 44, 83-114.
- Reyes, M.S., Cerón, J.A., y López, M. (2016). México: un país que no se mueve. Un análisis de movilidad social a partir de un enfoque de clases. *Panorama Educativo*, 12(23), 87-122.
- Robinson, W. (2007). *Una teoría sobre el capitalismo global. Producción, clases y Estado en un mundo transnacional*. Colombia: Ediciones desde abajo.
- Rucci, G. (2016). Skill development for employment in Latin America and the Caribbean. Ponencia presentada en el "London Conference on Employer Engagement in Education and Training", Londres, 21-22 de julio de 2016.
- Schneider, B.R. (2009). Hierarchical Market Economies and Varieties of Capitalism in Latin America. *Latin America Studies*, 41(3), 553-575.
- Schneider, B.R., y Soskice, D. (2009). Inequality in developed countries and Latin America: coordinated, liberal and hierarchical systems. *Economy and Society*, 38(1), 17-52.
- Schuldt, J., y Acosta, A. (2006). Petróleo, rentismo y subdesarrollo: ¿una maldición sin solución? *Nueva sociedad: Democracia y política en América Latina*, 204, 72-89.
- Singer, H.W. (1970). Dualism Revisited: A New Approach to the Problems of Dual Society in Developing Countries. *Journal of Development Studies*, 7(1), 60-75.
- Sloane, P.J., Battu, H., y Seaman, P. (1996). Overeducation and the Formal Education/Experience and Training Trade-Off. *Applied Economics Letters*, 3(8), 511-515.
- Sparreboom, T. y Staneva, A. (2014). *Is education the solution to decent work for youth in developing economies? Identifying qualifications mismatch from 28 school-to-work transition surveys*. Geneva: ILO, Work4Youth Publication Series, 23.
- Spence, M. (1973). Job Market Signalling. *Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355-374.
- Standing, G. (1999). *Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice*. New York: St. Martin's Press.
- Tokman, V.E. (1978). An Exploration into the Nature of the Informal-Formal Sector Relationship. *World Development*, 6(9-10), 1065-1075.
- Vanderhoeven, J.L. (1999). Change under Exogenous Pressure: Belgian Higher Education after Thirty Years. En C. Gellert (Ed.), *Innovation and Adap-*

- tation in Higher Education: the changing conditions of advanced teaching and learning in Europe* (pp. 259-280). London: Jessica Kinsley Publishers.
- Vázquez, J. (2005). Neoliberalismo y Estado benefactor. El caso mexicano. *Aportes. Revista de la Facultad de Economía, BUAP*, 10(30), 51-76.
- Veltmeyer, H., y Petras, J. (2015). *El Neoextractivismo. ¿Un modelo posneoliberal de desarrollo o el imperialismo del siglo XXI?* México: Crítica.
- WB (2007). *Informality. Exit and Exclusion*. Washington: The International Bank for Reconstruction and Development, The World Bank.
- WEFORUM (2013). *Jobs for Growth and Growth for Jobs. Global Agenda Council on Employment*. Suiza: WEFORUM
- WEFORUM (2014). *Matching Skills and Labour Market Needs. Building Social Partnerships for Better Skills and Better Jobs*. Suiza: WEFORUM