

## EDUCACIÓN, DEMANDA DE CALIFICACIONES Y SALARIOS RELATIVOS:

### EL CASO ARGENTINO, 2004-2011\*

FERNANDO GROISMAN\*\* Y ADRIANA MARSHALL\*\*\*

Durante la década del 2000 en varios países de América Latina se detuvo, o bien cambió de signo, la tendencia hacia la ampliación de las brechas salariales entre niveles educativos, que había caracterizado a los años 90 (Weller, 2012; Gasparini *et al.*, 2011). En la literatura se ha discutido el posible rol que podrían desempeñar en la explicación de esta nueva evolución las relaciones oferta-demanda para los distintos niveles educativos, considerando el ritmo de crecimiento tanto de la oferta de personal con elevado nivel de educación como de la demanda dirigida a este grupo, que se habría estancado, o desacelerado, a raíz de factores cuya incidencia requiere mayor investigación<sup>1</sup>.

Entre los países cuya tendencia hacia el aumento de las distancias salariales se modificó se ubica la Argentina. Durante la etapa de crecimiento económico prácticamente sostenido (2004-2011) que siguió a la profunda crisis de principios de los años 2000, se observa que, aunque la incidencia de las personas con educación media y alta aumentó bastante más entre los asalariados privados que en la población adulta, este sesgo no fue acompañado por el incremento de sus salarios relativos sino, al contrario, por una disminución, que podría vincularse con las tendencias en los requerimientos de los puestos de trabajo en términos de calificaciones (Groisman, 2014). Se ha notado también que, en el sector industrial, el rezago de los salarios del personal altamente calificado es consistente con el débil crecimiento de la demanda de calificaciones profesionales, rasgo que a su vez se derivaría del hecho de que la expansión del sector durante 2003-2011 involucró escasa modernización e innovación productivas (Marshall, 2011a, 2012). Ambos autores coinciden en señalar el papel que también podrían haber jugado la intervención del Estado (a través de la regulación del salario mínimo) y la acción sindical (a través de la negociación colectiva y su extensa cobertura) en la explicación de esa tendencia.

\* Los autores agradecen los comentarios de dos evaluadores anónimos.

\*\* Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas e Instituto Interdisciplinario de Economía Política - UBA

\*\*\* Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas e Instituto de Desarrollo Económico y Social

<sup>1</sup> Véase *e.g.* Weller (2012) y las referencias citadas por este autor.

Con el objetivo de contribuir al debate acerca de las causas que explicarían la evolución señalada en los diferenciales de salario, en este artículo se analiza el caso argentino, focalizando en las tendencias en los salarios relativos de los graduados universitarios y de los asalariados que desempeñan tareas profesionales, empleados en el sector privado durante 2004-2011. Es decir, a diferencia de la mayoría de los estudios sobre el tema, que se circunscriben al análisis de los diferenciales de salario según niveles educativos (atributos de los individuos), aquí también se analizan las brechas salariales según niveles de calificación<sup>2</sup>, los cuales se refieren a la complejidad de las tareas involucradas en las distintas ocupaciones y, por lo tanto, a las habilidades requeridas para su desempeño, expresando así las características de los requerimientos de los puestos de trabajo. La incorporación de ambas dimensiones de análisis permite también examinar en qué medida las tendencias en la estructura educativa de los asalariados estuvieron acompañadas por una evolución en la misma dirección en la demanda de calificaciones; asimismo resulta relevante para profundizar en los efectos de las relaciones entre oferta y demanda de trabajo sobre la evolución de los salarios relativos.

En la primera sección el artículo presenta brevemente el marco analítico en que se encuadra el estudio del caso argentino. En la segunda, se dan precisiones sobre el análisis empírico y se especifican los datos a utilizar. En la tercera, se describen las tendencias en los diferenciales de salario entre niveles educativos y entre grupos ocupacionales definidos en términos de niveles de calificación, observando en especial la evolución de los salarios relativos de las personas con educación superior y de los profesionales<sup>3</sup>, y se examina en qué medida los resultados de los análisis de regresión validan las tendencias en las brechas salariales que revela la evidencia descriptiva con referencia a los premios a la educación universitaria y la calificación profesional. Por último, en la cuarta sección, se discuten los posibles factores explicativos de las tendencias identificadas, con eje en las relaciones oferta de graduados universitarios-demanda de calificaciones profesionales.

## 1. Marco de análisis

En la literatura especializada se han examinado las brechas salariales según niveles educativos, o años de escolaridad, en general considerando que los niveles educativos son también representativos de los niveles de calificación. Sin embargo, como han destacado algunos autores, no se trata de atributos intercambiables. La identificación entre ambas variables no siempre resulta apropiada, incluso en el caso de la equiparación entre puestos profesionales y personas con educación universitaria completa. Los atributos educativos de las personas que los desempeñan no siempre son los esperados en función de las características o requerimientos de los puestos<sup>4</sup>. En efecto, aun cuando las empresas recurren habitualmente al nivel educativo como uno de los criterios principales de selección para la cobertura de las vacantes laborales,

<sup>2</sup> El nivel de calificación (*skill level*) es una de las varias dimensiones que permiten clasificar a las ocupaciones (véase e.g. ILO, 2012).

<sup>3</sup> De aquí en adelante, la mención a brechas de salario inter ocupacionales se refiere a brechas inter niveles de calificación.

<sup>4</sup> Véase e.g. Howell y Wolff (1992).

es posible constatar que puestos de trabajo con similares requisitos de calificación son ocupados por trabajadores con diferente dotación educativa.



Las interpretaciones e hipótesis sobre los determinantes de las distancias salariales según educación/calificación, en general se refieren al papel que desempeña la relación oferta-demanda para cada nivel. El “premio” a la educación/calificación superior variaría en función de cambios tanto en la oferta de fuerza de trabajo con distintos niveles educativos como en la demanda para cada nivel educativo y de calificación. Complementaria o alternativamente, la ampliación de las distancias salariales podría expresar, por una parte, aumentos en la demanda relativa de trabajadores con educación superior y, por la otra, aumentos en el nivel de desempleo, que presionarían más que proporcionalmente sobre los trabajadores más sustituibles, que son quienes tienen menor nivel educativo. En contrapartida, el premio salarial a los niveles educativos y de calificación elevados se reduciría en situaciones en las que crece la oferta de personas con niveles educativos superiores, pero en las que la demanda de altas calificaciones permanece relativamente estable o es poco dinámica. Entre las causas del crecimiento diferencial de la demanda de diversos tipos de calificaciones se pueden destacar el ritmo y modalidades de incorporación del progreso técnico en los distintos sectores económicos y firmas, así como los cambios en la composición sectorial del empleo. En la década de 1990, en el marco de las “reformas económicas” que se difundieron en América Latina, la discusión se centró en el impacto de la intensificación del comercio internacional sobre las brechas salariales a través de los cambios que generaba en las relaciones oferta-demanda de fuerza de trabajo para los distintos niveles de calificación y, en muchos trabajos, se trató de dirimir en qué medida los cambios en las distancias salariales se derivaban de la liberalización del comercio internacional o bien del progreso tecnológico<sup>5</sup>.

El efecto del progreso técnico sobre la demanda de calificaciones es, además, el eje de los análisis sobre los procesos de “polarización” ocupacional identificados en varios países europeos y en los Estados Unidos, que se habrían desarrollado desde la década de 1990 (e.g. Acemoglu, 2002; Goos *et al.*, 2009; Autor *et al.*, 2006; Oesch *et al.*, 2010; Van Reenen, 2011), procesos que, a su vez, estarían detrás de las tendencias hacia la polarización salarial (crecimiento desproporcionado de los empleos con bajas y con altas remuneraciones)<sup>6</sup>. También se han discutido los factores que explicarían por qué en otros países europeos las tendencias hacia la polarización ocupacional y salarial están ausentes. Por ejemplo, con respecto al caso de Italia se constató, contrariamente al patrón de polarización, una disminución, en el sector privado, del premio a la educación secundaria superior y también del premio a la educación universitaria, que podría vincularse con el hecho de que la introducción de progreso tecnológico ha sido lenta, lo cual limita la demanda de calificaciones altas (Naticchioni *et al.*, 2008, 2010)<sup>7</sup>.

<sup>5</sup> En Marshall (2002) se presentan los términos de la discusión en ese período. Véase también Manacorda *et al.* (2010), sobre América Latina en los años 80 y 90.

<sup>6</sup> Autor *et al.* (2006) enfatizan el rol de la difusión del uso de tecnologías de la información (básicamente, de computadoras) en la explicación de los procesos de polarización salarial. Según Goos *et al.* (2009) los países europeos experimentaron desde los años 90 un proceso de polarización ocupacional similar al de los Estados Unidos, que sería compatible con las evidencias acerca del impacto de las nuevas tecnologías.

<sup>7</sup> Véase también Izquierdo y Lacuesta (2007) con referencia a España.

En la literatura, además de analizarse el efecto salarial de variaciones en las relaciones oferta-demanda derivadas de transformaciones en los determinantes de cada una de ellas, se ha debatido acerca de la influencia que ejercen sobre la evolución de las brechas salariales interocupacionales los cambios en factores institucionales; específicamente, en la regulación estatal de los salarios, en la dinámica de la negociación colectiva y en el “poder” y radio de influencia sindicales<sup>8</sup>. Sin embargo, es aún incipiente la investigación sobre los mecanismos de determinación de las remuneraciones de los asalariados no incluidos en el ámbito de aplicación de aumentos salariales negociados colectivamente; en particular de las de aquellos con cargos jerárquicos, técnicos o profesionales, cuyos salarios se establecen a través de la negociación individualizada.

Estas diferentes aproximaciones analíticas resultan relevantes para contextualizar el estudio de la evolución de las distancias salariales interocupacionales y educativas en la Argentina.

Diversos estudios han señalado, en particular con referencia al sector industrial<sup>9</sup>, el débil dinamismo del proceso de avance tecnológico en la Argentina y el hecho de que los desarrollos, relativamente circunscriptos, de modernización tecnológica se han producido predominantemente a través de la adquisición de bienes de capital con nuevas tecnologías incorporadas, sin que dentro del país se generen en grado relevante actividades de innovación, que en general implican crecimiento de la demanda de calificaciones profesionales. Si bien en la literatura se ha resaltado que durante los años 90 se produjeron episodios en los que la incorporación de nuevas tecnologías fue más rápida, impulsada por el abaratamiento relativo de los bienes de capital (producto de la conjunción de apreciación de la moneda doméstica y liberalización del comercio internacional, por una parte, y altos costos laborales a precios internacionales por la otra), existen dudas sobre el alcance de su impacto en términos de demanda de calificaciones profesionales. Esta situación no habría variado sustancialmente con posterioridad a la crisis de principios de los 2000, por lo menos hasta comienzos de la década que se inicia en 2010. De este modo, el caso argentino se aproximaría al de Italia –descripto más arriba– y, dada esta similitud, podría esperarse que también en la Argentina el comportamiento de las distancias salariales se asemeje al indicado en el caso de Italia.

## 2. Precisiones sobre el estudio empírico

El universo bajo estudio se circunscribe a los asalariados del sector privado que trabajan entre 35 y 48 horas semanales (asalariados *full time*), lo cual asegura una mayor homogeneidad<sup>10</sup>. Se excluye a los empleados en el sector público (que

<sup>8</sup> Por ejemplo, Mosher (2007) analiza la contribución de variaciones en el poder sindical a la explicación de cambios en el grado de desigualdad entre niveles educativos.

<sup>9</sup> Véase Marshall (2011b, 2012) y los autores allí citados.

<sup>10</sup> Esta restricción permite también minimizar posibles distorsiones derivadas del trabajo de horas extra (cuya remuneración, de acuerdo con la legislación vigente, en general duplica a la normal) en la estimación del monto del salario. De todos modos, si se elimina esta restricción y se incluye a todos los asalariados del sector privado, los resultados no presentan variaciones significativas con respecto a los que se describen más abajo. Naturalmente, se excluye al servicio doméstico y a los trabajadores con “planes de empleo” de todas las estimaciones. De aquí en adelante, excepto que se especifiquen otras características, la información analizada se refiere al segmento de asalariados del sector privado que trabajan entre 35 y 48 horas semanales.

representan un 20 % del empleo asalariado)<sup>11</sup> porque la determinación del salario en este sector con frecuencia está guiada por criterios que difieren de los vigentes en el sector privado y en su dinámica no necesariamente se reflejan los vaivenes de las relaciones oferta-demanda laborales; además, **en el sector público el desarrollo de la negociación colectiva** es sustancialmente menor que en el sector privado. El análisis se centra en el período 2004-2011, que se caracterizó por el predominio de altas tasas de crecimiento económico<sup>12</sup>.

La información analizada proviene de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) relevada trimestralmente por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC)<sup>13</sup>. Con el fin de aumentar el número de casos se examinan cuatro bienios (2004/2005, 2006/2007, 2008/2009 y 2010/2011), cada uno de ellos un *pool* construido con dos trimestres correspondientes a dos años consecutivos<sup>14</sup>; se elaboraron dos series alternativas, una construida con los segundos trimestres y la otra con los cuartos, para que la identificación de las principales tendencias sea más robusta.

Se consideran cuatro niveles educativos: 1) hasta secundario incompleto, 2) secundario completo, 3) terciario (incompleto y completo) y universitario incompleto, y 4) universitario completo. La fuente de información utilizada permite además diferenciar cuatro niveles de calificación (ocupaciones profesionales, técnicas, operativas y no calificadas)<sup>15</sup>. Según el Clasificador Nacional de Ocupaciones de la Argentina, la 'calificación' es una de las dimensiones que definen a las ocupaciones (las otras son 'carácter', 'jerarquía' y 'tecnología') y se refiere a "la complejidad del proceso de trabajo... [y es] una característica objetiva del proceso de trabajo que determina los requerimientos de conocimientos y habilidades de las personas que desempeñan las ocupaciones" (INDEC, s.f.: 4).

### 3. Brechas salariales

En una primera aproximación se observa que durante el período 2004-2011 se redujeron, aunque con oscilaciones, las brechas salariales<sup>16</sup>, tanto entre los trabajadores con alto nivel educativo y los que contaban con credenciales educativas inferiores como entre quienes se desempeñaban en un puesto de trabajo con calificación profesional y

<sup>11</sup> Sobre la base de datos de la Encuesta Permanente de Hogares, Instituto Nacional de Estadística y Censos (EPH, INDEC), 2<sup>do</sup> trimestre 2011 (en [www.indec.gob.ar](http://www.indec.gob.ar)).

<sup>12</sup> Datos en [www.cepal.org](http://www.cepal.org).

<sup>13</sup> La EPH se realiza en las principales ciudades, que concentran alrededor del 70 % de la población urbana total de la Argentina. Excepto que figure otra especificación, de aquí en adelante los análisis se refieren al total urbano, integrado por un conjunto de ciudades invariable a lo largo del período 2004-2011.

<sup>14</sup> Se optó por agregar trimestres de dos años consecutivos para minimizar posibles oscilaciones interanuales. Los dos trimestres seleccionados tienen en común el 50 % de la muestra ([www.indec.gob.ar](http://www.indec.gob.ar)), lo cual no afecta las estimaciones ya que, en cada relevamiento, los individuos que integran ese 50 % que se repite son casos muestrales estadísticamente representativos.

<sup>15</sup> Para mayor detalle sobre la caracterización de cada una de estas categorías de calificación puede consultarse ILO (2012: 12-13).

<sup>16</sup> Ratios entre los salarios **netos** (nominales) por hora promedio correspondientes a cada grupo educativo y de calificación analizado. Se consideran los salarios nominales ya que el objetivo es comparar distancias salariales, y la evolución de los precios afecta por igual a los salarios de todos los grupos.

el resto (cuadro 1)<sup>17</sup>. Estas tendencias contrastan con las que habían tenido lugar durante la década de 1990, cuando las distancias se habían ampliado: en el Gran Buenos Aires, por ejemplo, la brecha salarial entre graduados universitarios y trabajadores con estudios secundarios completos había pasado de 2,30 en 1993 a 2,79 en 1998, y entre puestos profesionales y operativos de 3,36 a 4,01 durante el mismo período<sup>18</sup>.

De hecho, es precisamente el atraso de los salarios de los graduados universitarios el que explica la disminución de la desigualdad salarial global en términos de niveles educativos durante 2004-2011, ya que el diferencial salarial entre el grupo con

### CUADRO 1 Brechas salariales en el sector privado entre niveles de educación seleccionados y entre niveles de calificación, 2004-2011.

Estimaciones alternativas según trimestres analizados. Asalariados  
que trabajan entre 35 y 48 horas semanales, total urbano. Salario horario,  
cocientes entre promedios salariales de cada grupo

	2004/2005	2006/2007	2008/2009	2010/2011
<b>Educación</b>				
Secundario completo / hasta secundario incompleto	1,23 (1,27)	1,25 (1,30)	1,14 (1,28)	1,22 (1,20)
Universitario completo / secundario completo	2,37 (2,07)	1,83 (2,18)	2,04 (1,71)	1,76 (1,81)
<b>Calificación</b>				
Profesionales / técnicos	1,80 (1,56)	1,45 (1,38)	1,63 (1,26)	1,38 (1,37)
Profesionales / operativos	2,51 (2,44)	2,04 (1,98)	2,23 (1,85)	1,89 (1,84)
Técnicos / operativos	1,40 (1,56)	1,41 (1,44)	1,36 (1,47)	1,36 (1,35)
Operativos / no calificados	1,45 (1,41)	1,49 (1,53)	1,38 (1,36)	1,40 (1,43)

( ) 4<sup>os</sup> trimestres

Fuente: Estimaciones propias con datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), Instituto de Estadística y Censos (INDEC). Bases agregadas (bienios), 2<sup>os</sup> trimestres de cada año y bases agregadas (bienios), 4<sup>os</sup> trimestres cada año.

<sup>17</sup> El análisis que se presenta en este artículo se refiere al sector privado en su conjunto. Sin embargo, si se examinan separadamente tres sectores económicos importantes –industria, comercio/ restaurantes/hoteles y servicios “modernos” (sector financiero y servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler), que en 2011 representaban el 13%, 19% y 11%, respectivamente, del empleo asalariado (EPH, [www.indec.gov.ar](http://www.indec.gov.ar))– se constata en cada uno de ellos la misma tendencia a la contracción de la brecha salarial entre los que tenían estudios universitarios completos o calificación profesional y el resto, aún más acentuada en la industria (véase Groisman y Marshall, 2013).

<sup>18</sup> Estimaciones propias, EPH 1993 y 1998, octubre.

niveles educativos hasta secundario incompleto y el que llegó a completar el nivel secundario no se alteró en forma significativa a lo largo del período (cuadro 1). Lo mismo había ocurrido durante la década de los 90, cuando la distancia salarial entre quienes habían concluido el nivel medio y los graduados universitarios se había ampliado (21 % entre 1993 y 1998) mucho más que los diferenciales entre los que completaron el nivel secundario y los que tenían niveles inferiores (en este caso, el diferencial había aumentado sólo un 5 %), explicando el incremento global de la desigualdad salarial según niveles educativos<sup>19</sup>. Del mismo modo, mientras que entre 2004/2005 y 2010/2011 cayó el salario relativo de los puestos profesionales con respecto a los técnicos y los operativos (disminución que llegó en el último caso a 25 %, entre extremos del período), los diferenciales salariales entre trabajadores con calificación operativa y no calificados muestran mayor estabilidad, y la tendencia en las brechas salariales entre técnicos y operativos, aunque con oscilaciones que difieren según cuáles sean los trimestres considerados, sería sólo levemente descendente (cuadro 1).

Las tendencias identificadas en las brechas salariales entre niveles educativos o de calificación podrían expresar en realidad la influencia de otros determinantes de los salarios. La aplicación de modelos de regresión multivariados estimados por mínimos cuadrados ordinarios es una de las técnicas que permiten dilucidar si los premios a la educación universitaria completa y a la calificación profesional de los puestos de trabajo realmente siguieron las tendencias descendentes documentadas por el análisis descriptivo, es decir, si estas se confirman cuando se controla la influencia sobre los salarios de otras características sociodemográficas y de la inserción laboral.

Es importante enfatizar que, al incorporar en el vector de variables independientes a la educación y la calificación, es posible aislar los efectos que cada una de estas dimensiones potencialmente tendría sobre las remuneraciones. De este modo, puede estimarse un premio a la educación y otro a la calificación. El primero puede interpretarse como aquel que reciben los trabajadores por su dotación educativa personal, mientras que el segundo refiere a la especificidad de la tarea desarrollada en el puesto. Los modelos de regresión estimados<sup>20</sup> incluyen, además de nivel educativo y de calificación, variables independientes relevantes en la determinación del salario: edad, edad al cuadrado y sexo (variables sociodemográficas), y tamaño del establecimiento, rama de actividad económica y registro/no registro de la relación laboral en la seguridad social por parte del empleador (variables que describen características del empleo). La variable dependiente es el logaritmo del salario nominal horario.

Se construyeron dos bases de datos unificadas con las observaciones de sección cruzada para cada uno de los bienios considerados (2004/2005, 2006/2007, 2008/2009 y 2010/2011). La primera de ellas **está construida** con los registros correspondientes a

<sup>19</sup> Cálculos propios con datos de EPH, Gran Buenos Aires, octubre.

<sup>20</sup> El análisis de regresión multivariada es similar a los basados en las ecuaciones de ingresos denominadas en la literatura "tipo Mincer" o "mincerianas" (Mincer, 1974), que suministran una especificación razonable del promedio condicionado de los salarios. Es posible extender este modelo, que tiene su origen en la teoría del capital humano y permite identificar los efectos independientes que ejercerían determinados atributos personales sobre la variabilidad de los salarios, para incluir características relativas a los puestos de trabajo y las empresas. Con respecto a la variable educación, cabe destacar que en este artículo, a diferencia del modelo tradicional de Mincer, se ha optado por utilizar 'niveles educativos alcanzados' en lugar de 'años de educación', ya que en el caso argentino los primeros brindan una especificación adecuada de los diferenciales salariales atribuibles a la educación.

los segundos trimestres y la segunda con aquellos relevados en el cuarto trimestre. Se controlaron los efectos fijos de los bienes considerados y se estimaron las interacciones entre estos y las dos variables independientes de interés: estudios universitarios completos y calificación profesional. La estimación por mínimos cuadrados ordinarios recurrió, como es habitual, a la corrección propuesta por Heckman (1979) para controlar el potencial sesgo de selección muestral, ya que en este estudio, como vimos, la muestra se circunscribe a los asalariados del sector privado que trabajan entre 35 y 48 horas semanales<sup>21</sup>.

Para una mejor visualización de las tendencias en las que se centra este estudio, la presentación de los resultados del análisis de regresión en el cuadro 2 se circunscribe a los coeficientes de las interacciones mencionadas (una vez controlada la influencia de las restantes variables incluidas en el modelo de regresión), considerando las dos estimaciones alternativas (2<sup>os</sup> y 4<sup>os</sup> trimestres) por las razones señaladas anteriormente. Los cuadros A (para los 2<sup>os</sup> trimestres) y B (para los 4<sup>os</sup> trimestres) del Apéndice presentan los coeficientes de regresión correspondientes a cada una de las variables incluidas en el modelo, con corrección del sesgo de selección muestral.

Los coeficientes obtenidos del análisis de regresión muestran que el salario se incrementa en función del nivel educativo y con la edad, siendo más elevado para los varones; de todos modos, con excepción de la educación, las variables sociodemográficas tienen un débil impacto diferenciador sobre el salario. Por su parte, las variables asociadas con las características del empleo, excepto la rama de actividad económica que en general no captura diferencias salariales importantes, también ejercen influencia sobre los salarios. En particular, se verifica un elevado premio salarial asociado con el hecho de que el trabajador se encuentre registrado en el sistema de seguridad social, una vez controlada la influencia del resto de las variables incluidas en el modelo. Los coeficientes asociados con la calificación profesional (con respecto a la categoría excluida: trabajadores no calificados) y la educación universitaria completa (con respecto a la categoría 'hasta estudios secundarios incompletos') son los más elevados, reflejando la importancia de estas categorías en la determinación del salario y confirmando además que cada una de ellas tiene influencia independiente sobre los salarios. Por último, los coeficientes correspondientes a las calificaciones técnica y operativa (con respecto a los puestos no calificados) y a los establecimientos grandes y medios (frente a los pequeños) también son positivos.

<sup>21</sup> Uno de los principales problemas que pueden presentarse con los modelos mincerianos es el denominado sesgo de selección muestral. El hecho de calcular los retornos a la educación solo para un subconjunto de la población (en nuestro caso, asalariados del sector privado que trabajan entre 35 y 48 horas semanales) podría conducir a estimaciones sesgadas si en este grupo se encontraran sobrerrepresentados (o subrepresentados) individuos que difieren del conjunto en las características relevantes consideradas. Para corregir este posible sesgo se utiliza el procedimiento propuesto por Heckman (1979). Las variables que utilizamos para el control del sesgo de selección muestral son: estado civil (casado, divorciado, etc.), posición en el hogar (jefe, cónyuge, hijo y otros) y región de residencia (Gran Buenos Aires, Noroeste, Noreste, Pampeana, Cuyo y Patagónica), factores que podrían incidir en la propensión a participar en la actividad económica. Otros problemas que se han señalado en la literatura especializada con respecto a la aplicación de los modelos mincerianos no resultan relevantes en el presente estudio. En efecto, tanto la posible existencia de variables omitidas (por ejemplo, la habilidad, si esta estuviera correlacionada con la educación), como la eventual endogeneidad de la educación (por ejemplo, si el acceso a la escolaridad estuviera condicionado por costos que afectan diferencialmente a la población) no conllevan riesgos para la interpretación de los resultados pues el artículo no se centra en la estimación puntual de tasas de retornos a la educación sino en la variación temporal de los coeficientes obtenidos en un período de tiempo relativamente corto.



**CUADRO 2**  
**Coefficientes seleccionados de los modelos de regresión salarial (estimados por MCO con control de selección muestral), 2004/2005 – 2010/2011.**

Estimaciones alternativas según trimestres analizados.

Asalariados del sector privado que trabajan entre 35 y 48 horas semanales, total urbano.

Variable dependiente: logaritmo del salario horario

Términos de interacción	Coef.	Int. conf. 95%	
<i>2<sup>os</sup> trimestres</i>			
Calificación profesional y bienio 2006/2007	-0,073* (0,042)	-0,155	0,010
Calificación profesional y bienio 2008/2009	-0,029 (0,040)	-0,108	0,049
Calificación profesional y bienio 2010/2011	-0,110*** (0,039)	-0,187	-0,032
Universitario completo y bienio 2006/2007	-0,085** (0,036)	-0,155	-0,015
Universitario completo y bienio 2008/2009	-0,087** (0,034)	-0,153	-0,021
Universitario completo y bienio 2010/2011	-0,113*** (0,033)	-0,178	-0,049
<i>4<sup>os</sup> trimestres</i>			
Calificación profesional y bienio 2006/2007	-0,073* (0,041)	-0,154	0,007
Calificación profesional y bienio 2008/2009	-0,137*** (0,041)	-0,217	-0,058
Calificación profesional y bienio 2010/2011	-0,121*** (0,040)	-0,199	-0,043
Universitario completo y bienio 2006/2007	-0,042 (0,034)	-0,108	0,025
Universitario completo y bienio 2008/2009	-0,072** (0,034)	-0,138	-0,005
Universitario completo y bienio 2010/2011	-0,105*** (0,033)	-0,170	-0,039

Errores estándar entre paréntesis

Significatividad: \*\*\* p<0,01, \*\*p<0,05, \* p<0,1.

Categoría base para términos de interacción: Calificación profesional y Universitario completo (respectivamente) y bienio 2004/2005.

Se ha controlado por sexo, edad, edad al cuadrado, nivel educativo, calificación, registro de la relación laboral en la seguridad social, tamaño del establecimiento y rama de actividad económica. Además, se ha controlado por efectos fijos de cada bienio y la interacción de cada bienio (dummy) con la calificación profesional y el nivel universitario completo respectivamente (dummy). El modelo incluye la corrección por sesgo de selección muestral con las siguientes variables: estado civil, posición en el hogar y región de residencia (ver cuadros A y B del Apéndice).

Fuente: ibíd. cuadro 1.

Pero lo que resulta de mayor interés para el presente análisis es que la evolución a lo largo del período en los coeficientes de regresión, según lo indican los límites a los intervalos de confianza de los términos de interacción, revela que el premio salarial, tanto a la educación universitaria completa como a la calificación profesional, tiende a mantenerse constante durante la mayor parte del período (cuadro 2). En efecto, no sólo las oscilaciones entre bienios (incluso entre cada bienio y 2004/2005) tienen escasa significatividad estadística si se observan los límites a los intervalos de confianza, sino que, además, los resultados a veces difieren según se comparen los 2<sup>os</sup> o bien los 4<sup>os</sup> trimestres. Por ejemplo, la reducción del premio a la calificación profesional con respecto a 2004/2005 no es significativa (al 95 %) en 2006/2007, considerando ya sea los 2<sup>os</sup> o los 4<sup>os</sup> trimestres, ni tampoco en 2008/2009 para los 2<sup>os</sup> trimestres (cuadro 2); del mismo modo, la caída del premio para el nivel universitario completo en 2006/2007 con respecto al bienio 2004/2005, no es significativa si observamos los 4<sup>os</sup> trimestres, pero lo es para los 2<sup>os</sup> (cuadro 2). Si bien en algunos bienios, en los que los coeficientes son estadísticamente significativos, se visualiza una caída de los premios a la calificación profesional y a la educación universitaria completa con respecto a 2004/2005, no se trata de una tendencia sostenida y las variaciones entre los bienios posteriores a 2004/2005 son exiguas. En este sentido, se puede decir que, mientras que la información descriptiva muestra una tendencia más marcada hacia la disminución de los diferenciales de salario entre los graduados universitarios o los profesionales y el resto de los asalariados, los resultados del análisis de regresión sugieren que, al controlar por la influencia de otras variables, el premio salarial a los puestos profesionales y aquel atribuible a la educación universitaria tendieron a mantenerse estables.

#### 4. Factores explicativos: oferta y demanda

Como vimos, uno de los factores que podrían contribuir a explicar el comportamiento recién descrito de las brechas salariales es la evolución de la relación oferta-demanda para cada grupo educativo o de calificación. La estabilización del premio, tanto a la educación superior como a la calificación profesional identificada, no sustentaría el diagnóstico según el cual se habría producido un sesgo en la demanda hacia el personal con mayor educación/calificación, pero tampoco la interpretación que enfatizaría, alternativamente, atraso tecnológico en un contexto de creciente excedente de oferta de personas con elevados niveles educativos. Más bien sería en principio compatible tanto con una situación relativamente estable en la relación oferta-demanda –como la que se describe más abajo–, como con las tendencias en la demanda de profesionales, cuya proporción en el empleo, como veremos, se mantuvo constante, tendencias que a su vez sugieren que la competencia interfirmas por el personal altamente calificado no se habría intensificado.

En el marco de su crecimiento regular de largo plazo, la participación de las personas con estudios universitarios completos en la población aumentó también durante el período estudiado: mientras que en el año 2001 el 4,9 % de la población de 20 o más años había completado los estudios universitarios, en 2010 la proporción

<sup>22</sup> Sobre la base de datos de los censos de población, INDEC.

**CUADRO 3**  
**Incidencia de los puestos de trabajo profesionales entre los graduados universitarios empleados en el sector privado, 2004-2011.**

Estimaciones alternativas según trimestres analizados.  
 Asalariados que trabajan entre 35 y 48 horas semanales, total urbano

Proporción de puestos profesionales entre los graduados universitarios (%):				
	2004/2005	2006/2007	2008/2009	2010/2011
<b>2<sup>os</sup> trimestres</b>	47,9	39,4	45,5	40,3
<b>4<sup>os</sup> trimestres</b>	43,8	43,3	43,0	42,1

Fuente: *ibíd.* cuadro 1.

llegaba al 6,4 %<sup>22</sup>. A lo largo del período 2004-2011 la tasa de participación laboral de los graduados universitarios prácticamente no aumentó (pasó del 87,9 % en 2004/2005 al 88,4 % en 2010/2011)<sup>23</sup>. En cambio, se incrementó su tasa de empleo –la cual, además, es mucho más elevada que las correspondientes a los grupos con niveles educativos inferiores– de un 84 % en 2004/2005 al 86 % en 2010/2011<sup>24</sup>. A este nivel de empleo contribuye la considerable inserción de los graduados universitarios en puestos asalariados no profesionales: en el sector privado, más del 50 % de los asalariados con estudios universitarios completos se desempeña en un empleo que no requiere calificación profesional, es decir, en ocupaciones que demandan calificaciones técnicas o inferiores (cuadro 3). Esta contribución se torna aún más importante si se toma en consideración el hecho de que el rol del sector público en la absorción de graduados universitarios tendió a debilitarse (explicaba el 43 % del empleo asalariado de dicho grupo en 2004, pero el 41 % en 2011), al tiempo que también se reducía (de 27 % a 23 %), dentro del sector privado, la participación de los graduados universitarios que trabajaban en forma autónoma<sup>25</sup>.

De hecho, la incidencia de los graduados universitarios en el empleo asalariado privado ha superado sistemáticamente (en unos 3-4 puntos porcentuales) a la de los puestos profesionales (cuadro 4). El ritmo de crecimiento de la demanda para cubrir puestos de trabajo profesionales, en un contexto –como vimos– de posiblemente escasa, o poco generalizada, modernización tecnológica, no ha sido suficiente para absorber la creciente oferta de graduados universitarios. Pero, además, es posible que exista un desajuste, en términos de disciplinas universitarias, entre la composición de la oferta de graduados universitarios y el perfil de la demanda de calificaciones profesionales, que pudo haber contribuido a la persistente diferencia entre empleo de universitarios y demanda de profesionales. Por otra parte, la proporción de graduados

<sup>23</sup> Estimaciones propias (EPH, bienios 2<sup>os</sup> trimestres).

<sup>24</sup> Estimaciones propias (EPH, bienios 2<sup>os</sup> trimestres).

<sup>25</sup> Estimaciones propias (EPH, bienios, 2<sup>os</sup> trimestres).

**CUADRO 4**  
**Incidencia de profesionales y de graduados universitarios**  
**en el empleo privado, 2004-2011.**

Estimaciones alternativas según trimestres analizados  
 Asalariados que trabajan de 35 a 48 horas semanales, total urbano

Proporción de profesionales y graduados universitarios en empleo privado (%):				
	2004/2005	2006/2007	2008/2009	2010/2011
<b>Profesionales</b>	7,1 (6,9)	6,0 (7,1)	7,3 (7,2)	7,0 (7,3)
<b>Universitario completo</b>	9,6 (10,4)	9,4 (10,7)	10,6 (10,5)	11,5 (10,6)

( ) 4<sup>os</sup> trimestres

Fuente: *ibíd.* cuadro 1.

universitarios que se desempeñan en puestos de trabajo con calificación no profesional habría aumentado en 2004-2011 (cuadro 3)<sup>26</sup>, tendencia que, de confirmarse, podría contribuir a explicar por qué no se ampliaron las brechas salariales entre las personas con educación universitaria completa y las que tienen menores niveles educativos.

Otros factores, también vinculados a tendencias en el mercado de trabajo, se sumarían a la relación oferta-demanda correspondiente a los niveles superiores para explicar las tendencias hacia la estabilización de las brechas salariales interocupacionales y educativas. Por ejemplo, el hecho de que la tasa de desempleo haya disminuido durante el período, de 14,8 % en 2004 a 7,3 % en 2011<sup>27</sup>, implica menor presión de la desocupación sobre los salarios de los trabajadores con bajos ingresos.

Por último, en el lapso analizado, la intervención estatal en la determinación de los salarios a través del periódico ajuste del salario mínimo tuvo un impacto directo sobre los salarios más bajos. Además, las negociaciones colectivas, que tomaron fuerte impulso en el período bajo estudio, operaron como mecanismos de transmisión hacia arriba de los aumentos al salario mínimo, dentro de su amplia área de cobertura, de la cual está excluida una amplia proporción de los profesionales cuyos ingresos, por lo tanto, tienden a fijarse individualmente. En circunstancias en las que la competencia entre empresas por la oferta disponible para cubrir vacantes en puestos profesionales es débil, los aumentos logrados a través de la negociación individualizada podrían haber llegado solo a reproducir, de modo aproximado, los alcanzados colectivamente; como se observa en el cuadro 4, durante 2004-2011 la proporción de puestos que requieren habilidades profesionales no aumentó. Por otra parte, en la negociación individual de las remuneraciones de los profesionales podrían tener incidencia factores como los beneficios no salariales, que aumentan

<sup>26</sup> Si consideramos la serie correspondiente a los 2<sup>os</sup> trimestres, en el cuadro 3 se visualiza una tendencia hacia una creciente participación de puestos no profesionales entre los graduados universitarios; esta tendencia es más moderada si observamos la evolución a lo largo de los 4<sup>os</sup> trimestres, por lo que el tema requiere mayor exploración.

<sup>27</sup> EPH, INDEC, 2<sup>os</sup> trimestres.

el ingreso disponible, y que son más habituales entre los profesionales que entre los restantes asalariados<sup>28</sup>.

## 6. Conclusiones

El examen descriptivo indica que, a diferencia de las tendencias que se habían desarrollado en los años 90, durante la etapa de crecimiento económico 2004-2011 las brechas salariales entre graduados universitarios y el resto de los asalariados, y los diferenciales entre los salarios correspondientes a los puestos con requerimientos profesionales y el resto, tendieron a estrecharse. Sin embargo, el análisis de regresión muestra una moderación en este comportamiento, ya que durante gran parte del período las distancias salariales se mantuvieron sin cambios estadísticamente significativos. Esta tendencia podría vincularse con la situación relativamente invariante, en el mismo período, en la relación entre oferta de graduados universitarios y demanda de profesionales que identificamos en este trabajo. Es compatible también con el hecho de que en este período, posiblemente a raíz del débil dinamismo del proceso de incorporación y/o difusión de progreso técnico, la proporción de profesionales en el empleo privado no aumentó, lo cual implicaría que la competencia interfirmas por la oferta de graduados universitarios para ocupar puestos con requerimientos profesionales ha sido escasa. Esta débil competencia trabaría la extensión a través de la negociación individual de los logros salariales de la negociación colectiva. Es necesario profundizar en el estudio de los mecanismos de fijación de los aumentos de las remuneraciones correspondientes a los puestos profesionales (y de otros grupos no cubiertos por la negociación colectiva) para llegar a una mejor comprensión de la trayectoria de las brechas interocupacionales de salario.

En este contexto, la incidencia de los graduados universitarios en el empleo excedió sistemáticamente a la de los profesionales, ya que se reclutó a los primeros también para desempeñar tareas en puestos con menores requisitos de calificación. Por lo tanto, la creciente tasa de empleo de los graduados universitarios oculta cierta “degradación” de su inserción ocupacional. Este proceso también podría haber sido favorecido por un desajuste entre la composición de los graduados universitarios y la de la demanda de profesionales en términos de especializaciones disciplinarias, aspecto cuyo análisis queda pendiente. Y, si se confirma la incipiente tendencia hacia la reestructuración del empleo de los graduados universitarios que se desempeñan como asalariados en el sector privado, en detrimento de los puestos profesionales, esta podría indicar el gradual avance de un proceso de devaluación de esa credencial educativa y constituir uno de los factores que coadyuvarían a explicar porqué se detuvo la tendencia hacia la ampliación de las brechas salariales. También estos temas permanecen abiertos a la investigación.

<sup>28</sup> Marshall (2011a). La presión impositiva diferencial también podría intervenir en la explicación de tendencias en las brechas salariales, es necesario investigar el efecto que al respecto podría haber tenido la evolución del impuesto a las ganancias en el caso argentino.

## APÉNDICE

## CUADRO A

Coeficientes seleccionados de los modelos de regresión salarial (estimados por MCO con control de selección muestral), 2004/2005 – 2010/2011.

Segundos trimestres. Asalariados del sector privado que trabajan entre 35 y 48 horas semanales, total urbano. Variable dependiente: logaritmo del salario horario

	Coef.		Coef.
Calificación profesional y bienio 2006/2007	-0,073* (0,042)	Transporte y comunicaciones	0,071*** (0,012)
Calificación profesional y bienio 2008/2009	-0,029 (0,040)	Industria	0,096*** (0,009)
Calificación profesional y bienio 2010/2011	-0,110*** (0,039)	Servicios modernos	0,066*** (0,011)
Universitario completo y bienio 2006/2007	-0,085** (0,036)	Bienio 2006/2007	0,427*** (0,009)
Universitario completo y bienio 2008/2009	-0,087** (0,034)	Bienio 2008/2009	0,843*** (0,008)
Universitario completo y bienio 2010/2011	-0,113*** (0,033)	Bienio 2010/2011	1,284*** (0,008)
Varón	0,091*** (0,006)	Constante	1,962*** (0,047)
Edad	0,022*** (0,001)		
Edad al cuadrado	0,000*** (0,000)	<b>Selección</b>	
Calificación operativa	0,156*** (0,007)	Estado civil	0,363*** (0,006)
Calificación técnica	0,293*** (0,011)	Región	-0,005*** (0,000)
Calificación profesional	0,607*** (0,031)	Posición en el hogar	-0,066*** (0,003)
Establecimiento 6 a 40 empleados	0,066*** (0,007)	Constante	-1,287*** (0,009)
Establecimiento más de 40 empleados	0,202*** (0,008)	lambda	-0,328*** (0,016)
Relación laboral registrada	0,458*** (0,007)	rho	-0,572
Secundario completo	0,130*** (0,007)	sigma	0,574
Terciario compl. e incomp. y univ. incomp.	0,218*** (0,008)	Observaciones	422732
Universitario completo	0,480*** (0,027)	Censuradas	388520
Comercio	0,022** (0,009)	No censuradas	34212
Servicios sociales	-0,003 (0,011)		

Errores estándar entre paréntesis

Significatividad: \*\*\* p<0,01, \*\*p<0,05, \* p<0,1.

Categoría base para términos de interacción: Calificación profesional y Universitario completo (respectivamente) y bienio 2004/2005.

Fuente: Estimaciones propias con datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), Instituto de Estadística y Censos (INDEC). Bases agregadas (bienios), 2<sup>os</sup> trimestres de cada año.

**CUADRO B**  
**Coeficientes seleccionados de los modelos de regresión salarial (estimados por MCO con control de selección muestral), 2004/2005 – 2010/2011.**

Cuartos trimestres. Asalariados del sector privado que trabajan entre 35 y 48 horas semanales, total urbano. Variable dependiente: logaritmo del salario horario.

	Coef.		Coef.
Calificación profesional y bienio 2006/2007	-0,073* (0,041)	Transporte y comunicaciones	0,086*** (0,012)
Calificación profesional y bienio 2008/2009	-0,137*** (0,041)	Industria	0,091*** (0,009)
Calificación profesional y bienio 2010/2011	-0,121*** (0,040)	Servicios modernos	0,054*** (0,011)
Universitario completo y bienio 2006/2007	-0,042 (0,034)	Bienio 2006/2007	0,441*** (0,008)
Universitario completo y bienio 2008/2009	-0,072** (0,034)	Bienio 2008/2009	0,881*** (0,008)
Universitario completo y bienio 2010/2011	-0,105*** (0,033)	Bienio 2010/2011	1,338*** (0,008)
Varón	0,107*** (0,006)	Constante	1,916*** (0,046)
Edad	0,023*** (0,001)		
Edad al cuadrado	0,000*** (0,000)	<b>Selección</b>	
Calificación operativa	0,146*** (0,007)	Estado civil	0,366*** (0,006)
Calificación técnica	0,312*** (0,010)	Región	-0,004*** (0,000)
Calificación profesional	0,591*** (0,032)	Posición en el hogar	-0,066*** (0,003)
Establecimiento 6 a 40 empleados	0,073*** (0,006)	Constante	-1,277*** (0,009)
Establecimiento más de 40 empleados	0,206*** (0,007)	lambda	-0,263*** (0,016)
Relación laboral registrada	0,472*** (0,007)	rho	-0,481
Secundario completo	0,139*** (0,007)	sigma	0,546
Terciario compl. e incompl. y univ. incompl.	0,204*** (0,008)	Observaciones	431123
Universitario completo	0,450*** (0,027)	Censuradas	395330
Comercio	-0,007 (0,009)	No censuradas	35793
Servicios sociales	-0,014 (0,011)		

Errores estándar entre paréntesis

Significatividad: \*\*\* p<0,01, \*\*p<0,05, \* p<0,1.

Categoría base para términos de interacción: Calificación profesional y Universitario completo (respectivamente) y bienio 2004/2005.

Fuente: Estimaciones propias con datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), Instituto de Estadística y Censos (INDEC). Bases agregadas (bienios), 4<sup>os</sup> trimestres de cada año.

## BIBLIOGRAFÍA

- ACEMOGLU, Daron (2002). "Technical change, inequality, and the labor market", *Journal of Economic Literature*, vol. 40, N° 1, pp. 7-72.
- AUTOR, David H., KATZ, Lawrence F. y KEARNEY, Melissa S. (2006). "Measuring and interpreting trends in economic inequality. The polarization of the U.S. labor market", *AEA Papers and Proceedings*, vol. 96, N°2, pp. 189-194.
- GASPARINI, Leonardo, GALIANI, Sebastián, CRUCES, Guillermo y ACOSTA, Pablo (2011). "Educational upgrading and returns to skills in Latin America. Evidence from a supply-demand framework, 1990-2010" (Documento de Trabajo 127). La Plata: CEDLAS.
- GOOS, Maarten, MANNING, Alan y SALOMONS, Anna (2009). "Job polarization in Europe", *American Economic Review: Papers & Proceedings*, vol. 99, N°2, pp. 58-63.
- GROISMAN, Fernando (2014). "Empleo, salarios y desigualdad en Argentina: análisis de los determinantes distributivos", *Problemas del Desarrollo*, vol. 45, N° 177, pp. 59-86.
- GROISMAN, Fernando y MARSHALL, Adriana (2013). "Educación, demanda de calificaciones y salarios relativos: el caso argentino, 2004-2011" (versión preliminar). *Anales Asoc. Argentina de Economía Política. XLVIII Reunión Anual*. [www.aeep.org.ar](http://www.aeep.org.ar)
- HECKMAN, James (1979). "Sample selection bias as a specification error", *Econometrica*, vol. 47, N° 1, pp. 153-161.
- HOWELL, David R. y WOLFF, Edward N. (1992). "Technical change and the demand for skills by US industries", *Cambridge Journal of Economics*, vol. 16, N° 2, pp. 127-146.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS (s.f.). *Clasificador Nacional de Ocupaciones* (Versión 2001). Recuperado en <[www.indec.gov.ar](http://www.indec.gov.ar)>.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS (2011). *Encuesta Permanente de Hogares* (2º trimestre 2001). Recuperado de <[www.indec.gov.ar](http://www.indec.gov.ar)>
- INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (2012). *International Standard Classification of Occupations* (ISCO-2008). Recuperado en <[www.ilo.org](http://www.ilo.org)>
- IZQUIERDO, Mario y LACUESTA, Aitor (2007). "Wage inequality in Spain: recent developments", *European Central Bank, Working Paper Series* N° 781.
- MANACORDA, Marco, SÁNCHEZ-PÁRAMO, Carolina y SCHADY, Norbert (2010). "Changes in returns to education in Latin America: the role of demand and supply of skills", *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 63, N° 2, pp. 307-326.
- MARSHALL, Adriana (2002). "Transformaciones en el empleo y la intervención sindical en la industria: efectos sobre la desigualdad de salarios", *Desarrollo Económico*, vol. 42, N° 166, pp. 211-230.
- MARSHALL, Adriana (2011a). "Salarios de operarios y personal técnico-profesional en la industria: notas sobre su comportamiento en 2004-2010", *Documentos para Discusión del PESEI* (Programa de Estudios Socio-Económicos Internacionales, Instituto de Desarrollo Económico y Social), N° 6. Recuperado en <[www.pesei.ides.org.ar](http://www.pesei.ides.org.ar)>.
- MARSHALL, Adriana (2011b). "Fuentes de crecimiento de la productividad del trabajo en una etapa expansiva (2003-2008): ¿Qué sugiere el análisis inter industrial?", *Cuadernos del IDES*, N° 22. Recuperado en <[www.pesei.ides.org.ar](http://www.pesei.ides.org.ar)>
- MARSHALL, Adriana (2012). "Labour productivity, labour demand, and wage differentials under the revival of "import substitution" industrialisation: Argentina, 2003-2011". En 33<sup>rd</sup> Annual Conference of the International Working Party on Labour Market Segmentation, llevada a cabo en Roma.
- MINCER, Jacob (1974). *Schooling, Experience and Earnings*. New York: National Bureau of Economic Research.
- MOSHER, James S. (2007). "U.S. wage inequality, technological change, and decline in union power", *Politics Society*, vol. 35, N° 2, pp. 225-263.
- NATICCHIONI, Paolo, RICCI, Andrea y RUSTICHELLI, Emiliano (2008). "Wage inequality, employment structure and skill-biased change in Italy", *Labour*, vol. 22, N° S1, pp. 27-51.
- NATICCHIONI, Paolo, RICCI, Andrea y RUSTICHELLI, Emiliano (2010) "Far away from a skill-biased change: falling educational wage premia in Italy", *Applied Economics*, vol. 42, N° 26, pp. 3383-3400.
- OESCH, Daniel y RODRÍGUEZ MENÉS, Jorge (2010). "Upgrading or polarization? Occupational change in Britain, Germany, Spain and Switzerland, 1990-2008". En *Equalsoc Final Conference*, Amsterdam.
- VAN REENEN, John (2011). "Wage inequality, technology and trade: 21st century evidence", *Labour Economics*, vol. 18, N°6, pp. 730-741.
- WELLER, Jürgen (2012). "Crecimiento, empleo y distribución de ingresos en América Latina", en *Macroeconomía del desarrollo*, N° 122, Santiago, CEPAL.



## RESUMEN

*En la literatura sobre América Latina se ha discutido acerca de las causas que explicarían por qué en la década del 2000 se detuvo, o bien cambió de signo, la tendencia hacia la ampliación de las brechas salariales entre niveles educativos que había caracterizado a los años 90. Con el objetivo de contribuir a este debate, en este artículo se estudian las tendencias en las distancias salariales en la Argentina durante un período de crecimiento económico prácticamente sostenido –2004-2011–, focalizando en los salarios relativos de los graduados universitarios y de las personas que realizan tareas con calificación profesional, empleados en el sector privado. La incorporación al análisis de dos dimensiones, nivel educativo (atributo de los individuos) y calificación (perfil de los requerimientos de los puestos de trabajo), permite profundizar en las relaciones entre oferta*

*y demanda de trabajo y sus posibles efectos sobre la evolución de los salarios relativos. Los resultados muestran una estabilización de las distancias salariales entre los asalariados con educación universitaria y los que tienen menores niveles educativos, y también entre los que desempeñan tareas profesionales y los que están empleados en puestos con menores requerimientos de calificación. Esta evolución es compatible con dos tendencias también identificadas en este trabajo: en el mismo período, la incidencia de los graduados universitarios en el empleo asalariado privado superó sistemáticamente a la de los puestos profesionales y, además, posiblemente a raíz del débil dinamismo del proceso de modernización tecnológica señalado en diversos estudios, la demanda relativa de profesionales en el sector privado no aumentó.*

## SUMMARY

*The widening of educational wage differentials characterized Latin American countries in the 1990s. The reasons why in the 2000s this trend ceased or reversed have been under discussion. With the aim of contributing to this debate in this article we analyze the evolution of wage differentials in Argentina during 2004-2011, a period of economic growth, focusing in the relative wages of university graduates and of persons in jobs requiring professional skills, employed in the private sector. The analysis of both dimensions (education and skills) makes it possible to elaborate on the labor supply - labor demand relationships and their potential effects*

*on the evolution of relative wages. Results show that in 2004-2011 the wage gap between employees with university education and the rest, as well as between those employed in jobs requiring professional skills and the rest, tended to stabilize. This stabilization is compatible with two tendencies also identified in this research: in the same period, the incidence of university graduates in private-sector wage employment systematically exceeded that of professional jobs; further, the relative demand for professional skills did not increase, possibly because of the weak dynamism of the process of technological modernization emphasized in several studies.*

## REGISTRO BIBLIOGRÁFICO

GROISMAN, Fernando y MARSHALL, Adriana  
 "Educación, demanda de calificaciones y salarios relativos: El caso argentino, 2004-2011". *DESARROLLO ECONÓMICO – REVISTA DE CIENCIAS SOCIALES* (Buenos Aires), vol. 55, N° 216, setiembre-diciembre 2015 (pp. 253-269).  
 Palabras clave: <Diferenciales de salario> <Educación> <Calificación> <Demanda laboral> <Oferta de fuerza de trabajo>.  
 Keywords: <Wage differentials> <Education> <Skills> <Labor demand> <Labor supply>.  
 Clasificación JEL: J2, J3

