

Fundamentos teóricos de la relación entre educación y empleo

1.1. Introducción

A lo largo de las últimas décadas, la evidencia empírica ha puesto de manifiesto que, en el ámbito de la teoría económica, el nivel educativo de los individuos constituye un elemento fundamental para explicar la productividad del trabajo, los niveles salariales, así como los flujos de entrada y salida del mercado laboral. En este contexto, numerosos economistas han tratado de explicar la relación causal entre educación, empleo y salarios, lo que ha dado lugar a múltiples formulaciones teóricas y enfoques analíticos muy diferentes. El desarrollo de esta línea de investigación ha propiciado que la Economía de la Educación se consolide como un área específica y con sustento propio dentro de la disciplina económica.

En este capítulo se presenta el marco teórico de la tesis doctoral, exponiendo de forma sintética las principales aproximaciones del análisis económico aplicado a las relaciones entre la educación y el mercado de trabajo. Estos planteamientos, aunque poco coincidentes en sus supuestos de partida y en la interpretación de sus resultados, pueden ser en parte complementarios y en parte excluyentes a la hora de estudiar tales interrelaciones.

El contenido del capítulo se estructura de la siguiente forma. En el segundo apartado, se presentan brevemente los autores cuyas aportaciones se consideran directas predecesoras de la teoría del capital humano.

El tercer epígrafe está dedicado al desarrollo de los principales postulados de la teoría del capital humano, cuyo eje central consiste en afirmar que los agentes invierten en educación para conseguir incrementar sus habilidades o capacidades productivas personales. Bajo este enfoque, la educación se contempla como una inversión que permite a los individuos incrementar su productividad y, por tanto, conseguir mayores cotas de éxito en el mercado laboral. Además, se desarrollan las dos principales posturas teóricas que, desde la óptica del capital humano, explican los desajustes que pueden producirse entre la educación adquirida y el empleo conseguido por los individuos: la teoría del emparejamiento (*job matching*) y la teoría de la movilidad profesional (*career mobility*).

A continuación, se analiza la teoría credencialista o de la certificación. Desde este planteamiento, la educación cumple una función meramente informativa, convirtiéndose en un instrumento de gran utilidad en la selección de personal de las empresas.

La sección quinta está dedicada al estudio de las aportaciones realizadas desde la teoría institucionalista, en la que se considera que las características estructurales del mercado de trabajo limitan la influencia del nivel educativo de los individuos en la consecución de sus logros laborales. Dos son los enfoques institucionalistas aquí considerados: el modelo de competencia por los puestos de trabajo y la teoría de los mercados internos.

En el sexto apartado se presentan los principales postulados de los teóricos radicales. Sin rechazar algunas de las principales hipótesis de la teoría del capital humano, la postura radical considera a la educación como un elemento que legitima el control de la fuerza de trabajo y la reproducción de la estratificación social. Desde esta perspectiva, el grupo social al que el individuo pertenezca y su poder relativo dentro de la sociedad se convierte en una variable esencial para explicar las diferencias salariales y ocupacionales de los individuos.

Finalmente, se concluye con un epígrafe de recapitulaciones, en el que se resumen las principales predicciones derivadas de las diferentes aportaciones teóricas expuestas en este capítulo.

1.2. Antecedentes a la teoría del capital humano

Aunque el desarrollo de la Economía de la Educación como rama de la ciencia económica resulta bastante reciente, el concepto de capital humano ha sido reiteradamente utilizado por los economistas a lo largo de la historia¹. William Petty (1623-1687) está considerado como uno de los precursores de la Economía de la Educación. En su trabajo *Escritos sobre Economía* trata de demostrar que la riqueza de una nación depende fundamentalmente del nivel de conocimientos de sus ciudadanos. Según este autor, la riqueza humana es mucho más productiva que los recursos naturales o el stock de capital físico. Por consiguiente, los recursos humanos han de distribuirse entre las profesiones más productivas y han de restringirse en las menos productivas². Una de sus aportaciones más novedosas fue la propuesta de una forma de valoración del ser humano en función de sus ingresos futuros, considerando que el valor del individuo era igual a veinte veces los ingresos anuales de su trabajo. Esta solución, aunque poco satisfactoria en términos generales, tiene el mérito de ligar al hombre y a su trabajo al concepto implícito de capital y de intentar establecer las primeras conexiones entre educación y mercado de trabajo.

Richard Cantillon (1680-1734) es otro de los pioneros del análisis de las relaciones existentes entre educación y empleo. Su libro *Ensayo sobre la naturaleza del comercio* estudia las diferencias de remuneración entre los trabajadores según su nivel de cualificación. Asimismo, el autor introduce la noción de coste de oportunidad, al considerar que los costes de educar a un individuo comprenden no sólo los gastos directos derivados del proceso educativo sino, además, los salarios que el individuo deja de percibir mientras completa su etapa educativa.

Posteriormente, Adam Smith (1725- 1790) en su obra *La riqueza de las naciones* se plantea el concepto de capital humano, aunque sin referirse a él de forma explícita. En este trabajo, Smith adopta el punto de vista de Petty y considera que las cualificaciones adquiridas por los individuos a lo largo de su vida representan un papel fundamental en el proceso de crecimiento y desarrollo económico de un país y contribuyen a incrementar la riqueza de las naciones. Esta adquisición de cualificaciones genera unos gastos reales que corresponden a un capital fijo incorporado en los individuos. A cambio de incurrir en esos gastos, Smith considera que los individuos más cualificados deben percibir un salario superior que el de los individuos menos educados, de forma que les permita cubrir los costes de la educación y además beneficiarse de los rendimientos de la inversión educativa³.

1 En este apartado se repasan los economistas que han abordado la relación entre educación y mercado de trabajo. Una detallada descripción de los precursores de la Economía de la Educación en sus diversos ámbitos puede encontrarse en Grao e Ipiña (1996).

2 Ver Olariaga (1983).

3 En este aspecto, Smith considera la inversión en educación de la misma forma que cualquier inversión en capital físico, en la que además de recuperar el coste de la misma, se espera obtener un rendimiento del capital invertido.

La noción de capital humano planteada por Smith tendrá una escasa repercusión entre los economistas del siglo XIX. John Stuart Mill (1806-1873) señaló que la cualificación de la fuerza de trabajo desempeñaba un papel fundamental en el progreso económico. No obstante, en su planteamiento, el autor mantiene una concepción restringida de riqueza, en la que el concepto de capital no puede ser atribuido al ser humano.

Años después, Karl Marx (1818-1883) realizó una aportación fundamental al concepto de capital humano, aunque en aquellas fechas pasara inadvertida. En el primer capítulo de *El Capital*, el autor señala que el trabajo cualificado tiene un valor mayor que el trabajo no cualificado y que la producción de trabajo cualificado se consigue a través de procesos educativos⁴.

Uno de los economistas más influyentes durante la segunda mitad del siglo XIX y principios del siglo XX fue Alfred Marshall (1842-1924), fundador de la Escuela Neoclásica. En su obra *Principios de Economía*, Marshall enumera los beneficios directos e indirectos de la educación, argumentando que ésta estimula la actividad mental, mejora la calidad de vida de los trabajadores y facilita la movilidad social. Sin embargo, se excluye del análisis económico el concepto de capital humano, al considerar que no existe un mercado de capital humano en el que se intercambien derechos que garanticen unas rentas futuras. La concepción restringida de capital adoptada por Marshall contribuyó a la práctica erradicación del concepto de capital humano dentro del análisis económico.

Posteriormente, Irving Fisher (1897-1947) replanteó la noción tradicional de capital, englobando en este concepto todo stock de recursos que puedan originar flujos de ingresos en el futuro. Esta nueva definición hizo posible la aplicación del término capital a los seres humanos y permitió el desarrollo de teorías que estudiaran las relaciones entre educación y mercado de trabajo en el ámbito del análisis económico.

1.3. La teoría del capital humano

La teoría del capital humano representa el primer intento formalizado de vincular el nivel educativo alcanzado por los individuos y su situación en el mercado de trabajo. Con anterioridad al desarrollo de esta teoría, la educación había sido considerada como un bien de consumo, por lo que su demanda dependía, fundamentalmente, de la renta presente de los individuos. Sin embargo, desde esta nueva perspectiva, la demanda de educación se explica como una decisión inversora, al tenerse en cuenta los beneficios laborales que el aumento de conocimientos lleva aparejados. De esta forma, los individuos invierten en educación para aumentar su productividad y verse así recompensados en el mercado de trabajo, a través de un incremento salarial y una reducción en su probabilidad de desempleo y de inactividad.

1.3.1. Principales postulados de la teoría del capital humano

A principios de la década de los sesenta, Theodore Schultz, al tomar posesión como presidente de la *American Economic Association*, pronunció el discurso *Inversión en Capital Humano*, en el cual atribuía el concepto de capital de Fisher a los seres humanos. En su intervención, Schultz afirmaba que los conocimientos y habilidades adquiridas son una forma de capital obtenida como resultado de una inversión en educación (Schultz, 1962). Este discurso y el desarrollo posterior de la teoría del capital humano de la mano de Becker y Mincer en la década de los sesenta, marcaron un punto de inflexión en la concepción de la educación, que ya no sólo se contempla en su componente de bien de consumo sino, principalmente, como una actividad inversora.

Hasta la formalización de esta teoría, la educación era considerada como un mecanismo para conseguir una sociedad más justa e igualitaria, ya que transmite a los individuos una serie de valores que contribuían a mejorar tanto su calidad de vida, como la del resto de la sociedad. Además de recoger esta idea, la aportación fundamental de la teoría del capital humano consis-

4 Esta idea se retomará posteriormente tanto por economistas afines a la corriente de pensamiento marxista, como por otros completamente ajenos a esta teoría.

te en explicar el papel que juega la adquisición de conocimientos y habilidades en los procesos de crecimiento y desarrollo económico de las naciones, así como su importancia para el individuo en el logro de una posición profesional. Desde el punto de vista económico, las principales novedades del modelo son la consideración del capital humano como un factor decisivo que permite el incremento de la productividad de los individuos y el análisis del comportamiento humano bajo las leyes económicas. Asimismo, el proceso educativo aparece como uno de los factores que genera heterogeneidad dentro del mercado laboral, ya que los trabajadores más cualificados serán también los más productivos.

En definitiva, los economistas del capital humano, dentro del marco neoclásico⁵, presentan el proceso educativo como una inversión. A diferencia de otros bienes, el mercado de educación no puede describirse adecuadamente mediante un modelo estático que sólo contemple la utilidad y los costes actuales, puesto que la educación también reporta beneficios al individuo a lo largo de toda su vida. En este contexto, la inversión en educación aparece como un elemento determinante de las trayectorias laborales de los individuos y se espera que aquéllos que hayan realizado mayores inversiones educativas tengan más éxito en el mercado de trabajo (en términos de participación, ocupación, categoría laboral, estabilidad en el empleo, ingresos, etc.) que los individuos cuya inversión educativa haya sido menor. Esta idea, aportada por Becker (1962), representa uno de los principales pilares dentro de la teoría del capital humano.

1.3.1.1. La inversión en educación

Siguiendo la concepción de Schultz, Becker (1962, 1964) considera que los individuos deciden estudiar para incrementar su nivel de conocimientos y habilidades y, por tanto, ser más productivos. Como cualquier otra inversión, la adquisición de conocimientos supone la utilización de recursos escasos y costosos y, por tanto, debe posibilitar la obtención de beneficios en el futuro que compensen el coste incurrido.

En el caso de la inversión educativa deben tenerse en cuenta dos tipos de costes. Por un lado, los denominados costes directos que son aquéllos directamente ligados al proceso educativo (matrículas, tasas, libros, material de apoyo, transporte escolar, etc.). Por otro, el individuo debe considerar el coste indirecto o de coste de oportunidad que genera la inversión educativa, representado por el salario al que el individuo renuncia al no dedicarse a trabajar a tiempo completo⁶.

A cambio de incurrir en estos costes, los individuos esperan que su aumento en la productividad se vea recompensado en el mercado de trabajo a través de una serie de beneficios. Estos beneficios⁷ pueden ser de dos clases: los rendimientos monetarios, puesto que los individuos esperan que los incrementos en su nivel educativo se traduzcan en salarios más elevados, y los rendimientos no monetarios, tales como una mayor estabilidad en el empleo, el acceso a una gama de trabajos más gratificantes, mayores posibilidades de reconversión laboral, mayor predisposición a la participación en programas de formación continua, entre otros⁸.

Por lo tanto, en el marco de la teoría del capital humano los individuos se comportan racionalmente, eligiendo aquel nivel educativo que hace máximo el valor presente de los beneficios futu-

5 La teoría del capital humano se asienta dentro de la corriente de pensamiento neoclásica, donde se considera que los agentes son racionales y tratan de maximizar su función de utilidad en un contexto en el que los precios están dados y existe competencia perfecta.

6 Este coste de oportunidad adquirirá mayor importancia cuanto más alto sea el nivel de estudios que el individuo haya alcanzado y cuando la situación económica existente facilite la obtención de un empleo.

7 Dentro de los beneficios derivados de la educación, en el texto se consideran únicamente los beneficios privados. Sin embargo, como recogen Quintás (1983) y Moreno Becerra (1998), la educación también produce una serie de beneficios sociales.

8 Escardibul (2002) señala además otro tipo de beneficios no monetarios derivados de la educación que no están estrictamente ligados al ámbito laboral, como son, el aumento de la eficiencia en las decisiones de consumo y de ahorro; la mejora de la eficiencia en las actividades que se desarrollan en el ámbito doméstico, como son las relacionadas con actuaciones sobre la propia salud y la de los hijos; la obtención del tamaño familiar deseado, el empleo del tiempo de ocio, entre otros. Por su parte, Hartog y Oosterbeek (1998) analizan el efecto de la educación en la salud, en la riqueza y en la felicidad de los individuos.

ros descontados los costes de la inversión en educación. Expresada en términos matemáticos, la expresión algebraica es la siguiente (Johnes, 1995):

$$\int_0^t C_i e^{-ri} di = \int_t^T R_i e^{-ri} di \quad (1.1.)$$

donde C_i es el coste de la unidad marginal de educación y formación en el periodo i ; R_i el rendimiento de esa formación en el periodo i -ésimo, y r el tipo de interés. La etapa educativa del individuo dura t años y, posteriormente, éste espera trabajar hasta el año T . El periodo base ($i=0$) es aquel en el que se inicia la educación y formación. Bajo los supuestos de esta formulación, el individuo invertirá en educación hasta que la obtención de una unidad marginal de educación sea igual al coste actual que ésta representa.

De la expresión matemática del modelo pueden derivarse varias implicaciones. En primer lugar, existen incentivos para que los individuos realicen sus inversiones en capital humano lo antes posible. De esta forma, cuanto más grande sea la diferencia entre t (año que el individuo comienza a obtener los beneficios de su inversión en capital humano) y T (año en que el individuo se jubila), mayor es el periodo durante el cual el individuo obtiene beneficios de su inversión educativa. Por otra parte, si se tiene en cuenta el coste de oportunidad de la educación, éste es menor cuanto más joven sea el individuo, ya que existe evidencia empírica que demuestra que los salarios de los individuos se van incrementando con la edad, por lo que el valor del tiempo en el mercado de trabajo es menor cuando se es joven⁹.

Por otro lado, si los costes de la inversión educativa (C) aumentan (disminuyen), los incentivos de los individuos a realizar este tipo de inversiones disminuyen (aumentan). Por el contrario, si los rendimientos privados de la inversión educativa (R) aumentan (disminuyen), la demanda de educación también aumentará (disminuirá).

En tercer lugar, cuando el tipo de interés (r) aumenta, los individuos descuentan más el futuro, centrando sus intereses en el momento presente. Por lo tanto, los incentivos a realizar cualquier tipo de inversión, en este caso una inversión educativa, se reducen.

La teoría del capital humano presenta importantes implicaciones con respecto al perfil de ingresos de los individuos a lo largo de su ciclo vital. En primer lugar, y como consecuencia de las inversiones en educación preferentemente en las edades tempranas, los perfiles de ingresos presentan una estructura cóncava. En los primeros años de la carrera profesional de los individuos los ingresos crecen con rapidez, alcanzan su máximo en torno a los cincuenta años y posteriormente se estabilizan, o incluso se reducen, como consecuencia de la depreciación del capital humano. Al hacerse mayores, los individuos invierten menos en educación ya que, por un lado tienen que renunciar a un salario mayor, y por otro, el periodo en el cual van a obtener beneficios de dicha inversión es cada vez más corto. Como consecuencia de esta situación, los perfiles de ingresos no crecen continuamente sino que rebasada una cierta edad tienden a estabilizarse.

Asimismo, parece demostrado que los individuos con niveles de estudios superiores ostentan perfiles de ingresos con una mayor pendiente que aquéllos con menor nivel educativo. Este hecho está relacionado con la acumulación de capital humano; las personas con mayor nivel educativo tienen más incentivos a acumular capital humano en distintas formas (cursos de formación, inversión en carrera laboral) en distintas etapas de su vida, lo que hace posible que el crecimiento de los ingresos sea superior al de los individuos que no realicen esta inversión.

1.3.1.2. La formación en el puesto de trabajo

En una de sus primeras aportaciones a la teoría del capital humano, Becker (1964) considera que, una vez que el individuo abandona el sistema educativo, (dando por finalizada su educación for-

⁹ En el caso español, el coste de oportunidad de realizar inversiones educativas no aparece hasta los dieciséis años, que es cuando, legalmente, los individuos tienen la posibilidad de acceder al mercado de trabajo.

mal), y accede al mercado laboral, la inversión en capital humano se produce mediante la formación en el trabajo. En este caso, las decisiones de inversión suelen depender tanto del individuo como de las propias empresas.

En el análisis de la formación en el puesto de trabajo, Becker (1964) distingue entre la formación general y específica. La característica principal de la formación general es que aumenta la productividad de los individuos, con independencia de la empresa en que trabajen. Por ese motivo, las empresas suelen repercutir los costes de la formación general al trabajador, que recibe un salario menor a su productividad durante la etapa formativa¹⁰. Los trabajadores aceptarían esta situación, ya que confían en que el aumento del valor actual de la corriente de ingresos futuros supere al que se daría en caso de no haberla recibido¹¹.

Por el contrario, la formación específica es la que sólo se puede utilizar productivamente en el seno de la empresa en la que el individuo está empleado actualmente. Así, el salario que obtendría un trabajador en otra empresa es independiente de la formación específica recibida en su empresa actual. Por ese motivo, en teoría, las empresas serían las encargadas de financiar este tipo de formación, puesto que ningún empleado estaría interesado en asumir los costes de una formación que no proporciona beneficios en el caso de cambio de empresa. No obstante, en la práctica, tanto trabajadores como empresas comparten tanto los costes como los beneficios de la inversión en capital específico.

Para explicar la disposición de las empresas y trabajadores de financiar la formación específica, Becker (1964) acude al concepto de rotación laboral. Así, en contextos de alta movilidad laboral, las empresas no estarían dispuestas a ofrecer formación específica a sus trabajadores, puesto que en caso de que éstos se marcharan perderían la inversión efectuada¹². Si por el contrario, el trabajador es despedido tras haber financiado parte de su formación específica, el individuo sufriría una pérdida de capital.

Por consiguiente, Becker (1964) mantiene que las inversiones en formación específica financiadas conjuntamente por la empresa y el trabajador disminuyen la rotación laboral, ya que la movilidad laboral sería perjudicial para ambos. En el caso de que la empresa decidiera despedir al trabajador, no recuperaría los costes de la inversión en formación específica, ni se beneficiaría del incremento en la productividad del trabajador fruto de dicha inversión. Si, por el contrario, fuese el trabajador el que decidiera marcharse de la empresa, perdería la parte del coste de la inversión que hubiera asumido. Además, si el trabajador es retribuido según su productividad marginal, su salario se incrementará en la empresa donde recibe la formación específica manteniéndose inalterable en el resto de empresas.

El trabajo de Parsons (1972) permite analizar la relación entre la forma de financiación de la inversión en capital específico y las decisiones de despido o abandono. El modelo refleja que los índices de despido y abandono dependen del reparto de la financiación de la inversión entre los agentes implicados, así como del volumen de la misma. Según este planteamiento, el índice de despidos disminuiría cuando aumenta la inversión en capital humano financiada por la empresa, mientras que el de abandonos se reduce cuando aumenta la parte de la inversión financiada por el propio trabajador. Posteriormente, el modelo de Stevens (1994) también predice una reducción de la movilidad laboral en aquellos individuos que hayan recibido formación específica.

10 De hecho, Johnes (1995:32) afirma que, en general, "las empresas sólo financian este tipo de formación si pueden llegar a contratos con sus trabajadores que obliguen a los que dejan el empleo a reembolsar los costes de formación incurridos por la empresa".

11 Este planteamiento sugiere una disminución en la inversión en formación conforme aumenta la edad del individuo y menor es el horizonte temporal para recibir los beneficios derivados de la inversión (Ben-Porath, 1967).

12 De hecho, los trabajos de Katz y Ziderman (1990), Stevens (1994), Chang y Wang (1996) señalan que la infrainversión en educación detectada en las empresas se produce a consecuencia del riesgo de no poder recuperar la inversión, debido a que el trabajador puede abandonar la empresa una vez concluido el periodo de formación.

1.3.1.3. El rendimiento de la inversión educativa

La decisión de inversión en educación se desarrolla en el marco del análisis coste-beneficio. Los individuos invierten en la adquisición de capital humano si los beneficios esperados de esta inversión superan los costes de la misma. De esta forma, uno de los instrumentos básicos de la teoría del capital humano es la tasa de interna de rendimiento (TIR)¹³ de la inversión educativa, calculada a partir de la igualación entre los costes de la educación con los beneficios obtenidos de la misma.

La formalización matemática de la TIR es la siguiente:

$$\sum_{i=1}^n \frac{(R_i - C_i)}{(1+r)^i} = 0 \quad (1.2.)$$

donde R_i y C_i son los rendimientos y los costes, respectivamente, de la inversión educativa en el periodo i y r representa la TIR, directamente calculable de dicha fórmula. Así, un individuo acometerá la inversión educativa si la rentabilidad de la inversión (r) supera la tasa de rendimiento del mercado.

La tasa de rendimiento de la inversión en educación puede calcularse tanto en el ámbito privado (teniendo en cuenta los costes y beneficios individuales) como en el ámbito social (si se consideran los costes y beneficios sociales de la inversión en educación). Existen distintos estudios¹⁴ elaborados para diferentes países que muestran que la tasa de rendimiento privado de la educación supera a la tasa social de rendimiento. Como indica Quintás (1983:47), la razón que justifica, al menos en parte, este hecho consiste en que “los aspectos que favorecen al cálculo privado (la reducción en los costes privados debido a la financiación pública de la enseñanza) se manifiestan en los primeros años de la inversión educativa, que son los que más peso tienen en el cálculo de la TIR. Por el contrario, los beneficios derivados de la inversión social en educación (como, por ejemplo, un incremento en los impuestos y en las cuotas de la Seguridad Social, a consecuencia del aumento de los ingresos de los individuos) se manifiestan más tardíamente y, por tanto, ejercen una influencia menor sobre el valor de la TIR”. A este respecto, otros autores (Johnes, 1995; Oroval y Escardíbul, 1998) consideran que, cuando la tasa privada de rendimiento supera la tasa social, se produce un excedente en la demanda de educación.

Por otra parte, los trabajos de Psacharopoulos (1973, 1975, 1985) muestran que las tasas de rendimiento (privadas y sociales) de la educación son mayores en los países menos desarrollados que en las economías intermedias y avanzadas. Esta situación puede explicarse observando que el acceso a la educación es limitado en los países en vías de desarrollo por lo que, en muchas ocasiones, existe un déficit de mano de obra cualificada. En este contexto, quienes consiguen adquirir cualificaciones se benefician de una retribución notablemente superior en el mercado de trabajo.

En la práctica, el cálculo de la TIR presenta un problema fundamental, que consiste en que en el cómputo de los beneficios sólo se pueden incluir los beneficios monetarios, es decir, aquéllos relacionados con el incremento de salarios que se produce al aumentar el nivel educativo. Todos los beneficios que no puedan medirse en unidades monetarias no estarían siendo recogidos por

13 Como señala Quintás (1983), existen dos formas alternativas de estimar la rentabilidad de una inversión: el cálculo del Valor Actual Neto (VAN) y el cálculo de la Tasa Interna de Rendimiento (TIR). Sin embargo, en el campo de la Economía de la Educación, existen diversos motivos que aconsejan la utilización de la Tasa Interna de Rendimiento. En primer lugar, en una situación de restricciones presupuestarias privadas o sociales, el cálculo de la TIR parece resultar más adecuado. En segundo lugar, la obtención de la TIR facilita las comparaciones con otros proyectos de inversión no educativos, en especial cuando se encuentran sometidos a la misma restricción presupuestaria. Por último, el método del VAN es óptimo cuando se trata de aceptar o rechazar un proyecto de inversión, pero cuando se trata de utilizar los resultados para análisis más sofisticados, una valoración matizada parece favorecer el método de la TIR.

14 (Psacharopoulos, 1973, 1975, 1985) elabora una comparación de las tasas de rendimiento privadas y sociales de los diferentes niveles de estudio para diversos países. Quintás (1983) realiza un estudio similar para el caso español.

la TIR, con lo que se estaría infravalorando el rendimiento de la educación, tanto en la esfera privada, como en la social¹⁵.

Aparte del cálculo de las tasas de rendimiento, Mincer (1974) planteó una fórmula alternativa de calcular los rendimientos de la inversión en educación. En este análisis, el autor modeliza los perfiles edad-ingreso de los individuos a lo largo del su ciclo vital, permitiendo valorar las inversiones educativas a través de la relación empírica entre los ingresos y el nivel de estudios. La expresión tradicional del modelo es la denominada ecuación minceriana de ingresos, que considera la influencia de la educación y de la experiencia en la renta de los individuos a partir de una ecuación semilogarítmica:

$$\ln(Y_i) = \beta_0 + \beta_1 s_i + \beta_2 x_i + \beta_3 x_i^2 + u_i \quad (1.3.)$$

donde Y representa los ingresos, s los años de escolarización, x , los años de experiencia en el mercado laboral y u es una perturbación aleatoria que se distribuye según una Normal $(0, \sigma_u^2)$. Por su parte, el coeficiente β_1 representa la tasa privada de rendimiento de la educación y β_2 y β_3 (con signo positivo y negativo, respectivamente) aproximan la concavidad de los perfiles edad-ingreso, indicando que los ingresos aumentan con la experiencia adquirida por el trabajador, pero terminan por alcanzar un máximo, para después decrecer.

Como afirma San Segundo (1996), conviene recordar que pueden existir diversos tipos de sesgos en las estimaciones de los rendimientos de inversiones educativas a partir de ecuaciones de ingresos. En primer lugar, habría que considerar el posible sesgo debido a la ausencia de medidas de habilidad de los individuos en las ecuaciones estimadas. La habilidad es una característica inobservable, o difícilmente observable, por lo que parte del rendimiento económico atribuido a la educación puede deberse, en la práctica, a habilidades innatas de los individuos. Los individuos más hábiles obtienen mayores ingresos y tienen más incentivos a invertir en educación que aquéllos menos capaces. Por consiguiente, la estimación de los rendimientos educativos puede estar sesgada al alza¹⁶.

En segundo lugar, hay que tener en cuenta los posibles sesgos causados por las diferencias en el origen socioeconómico de los trabajadores. Los jóvenes que proceden de familias de alto nivel socioeconómico tienen más facilidades para financiar sus inversiones en capital humano y suelen invertir más en educación. Al mismo tiempo, su entorno social les proporciona contactos, información y el acceso a empleos bien retribuidos. En este caso, los rendimientos estimados de la educación también pueden estar sesgados al alza¹⁷.

Además, la estimación de los rendimientos de la educación puede presentar sesgos como consecuencia de la existencia de un problema de autoselección, por el cual las personas no se distribuyen aleatoriamente en los distintos niveles educativos. De acuerdo con la teoría del capital humano, los individuos adquirirán el nivel educativo que maximice su función de ingresos esperados. Diversos estudios empíricos han puesto de manifiesto la existencia de sesgos en las estimaciones a consecuencia de la endogeneidad de la educación en las ecuaciones de ingresos. Por ejemplo, el trabajo de Willis y Rosen (1979) demuestra que la autoselección ocasiona un sesgo al alza de los rendimientos en educación secundaria y superior. En el caso de España, el estudio de Valiente (2003) revela que los rendimientos estimados aumentan del 6-

15 En la formulación de su modelo, Becker (1964) insistía en la importancia de considerar tanto las retribuciones monetarias como el equivalente monetario de las retribuciones reales (la mejora de las condiciones laborales y el aumento de la satisfacción en el ámbito privado; los incrementos en el bienestar social al aumentar la educación de los individuos y la disminución de los índices de criminalidad en el ámbito social, entre otros).

16 A este respecto, el trabajo de Griliches (1977) refleja que, al incluir indicadores de habilidad en las ecuaciones de ingresos, el rendimiento de la educación se reduce en un punto.

17 No obstante, San Segundo (2001) indica que los estudios empíricos realizados confirman que la magnitud de dicho sesgo depende del país considerado. En el caso de España, el trabajo de Valiente (2003) muestra que el rendimiento de la educación disminuye discretamente al considerar el origen socioeconómico del individuo. Sin embargo, para Brasil, Lam y Schoeni (1993) encuentran que al incluir el nivel de estudios del padre como variable explicativa de los salarios de los individuos, el coeficiente que mide la rentabilidad de la inversión educativa se reduce en un 30%.

7% al 12-14% tras tener en cuenta la autoselección de los individuos en los diferentes niveles educativos.

Por último, Johnes (1995) y San Segundo (2001) señalan que la rentabilidad privada de la inversión en capital humano no se refleja solamente en el diferencial de ingresos, sino que produce otros rendimientos laborales (disminución de la probabilidad de desempleo, ampliación de la gama de trabajos accesibles, etc.), así como rendimientos no laborales (mejoras en la salud, aptitudes organizativas, administradoras y financieras más razonables, etc.). Sin embargo, la inclusión de estos tipos de rendimiento en la función de ingresos constituye una tarea muy complicada de llevar a cabo, por lo que, en muchos de los casos, el rendimiento privado de la educación estaría sesgado a la baja.

A pesar de los problemas que presenta la estimación de los rendimientos educativos a partir de las ecuaciones mincerianas de ingresos, han sido innumerables los trabajos que han utilizado esta metodología como forma de estimar la rentabilidad de la inversión en educación. En el ámbito internacional, además de los estudios ya considerados, y sin ánimo de ser exhaustivos, se pueden citar los trabajos de Wilson (1987) y Blanchflower y Oswald (1989) centrados en el Reino Unido; Lang y Ruud (1986) y Murphy y Welch (1989) analizan la rentabilidad de la educación en los Estados Unidos y Meng (1987) estudia el rendimiento de la inversión educativa en Canadá. Para el caso español, además de los citados, merece la pena destacar los trabajos realizados por Calvo (1988), Lassibille (1993), Alba y San Segundo (1995), San Segundo (1996), Vila y Mora (1998), Lassibille y Navarro (1998), Marcenaro y Navarro (2000), Salas (2001), Caparrós *et al.* (2001) y Arrazola y Hevia (2003).

1.3.2. La teoría del capital humano y el desajuste educativo en el puesto de trabajo

De acuerdo con la teoría del capital humano, el mercado, en su papel de mecanismo eficiente en la asignación de recursos, debería lograr que los trabajadores más educados y, en consecuencia, más productivos, obtuvieran los puestos de trabajo más cualificados y, por tanto, mejor retribuidos. De esta hipótesis se deriva una estrecha relación secuencial entre la inversión en capital humano, los aumentos de productividad y la obtención de empleos bien remunerados, que convierte a la educación en un importante factor explicativo del éxito de los individuos en el mercado laboral.

Sin embargo, la evidencia empírica demuestra que, en ocasiones, se produce un cierto desajuste entre los niveles educativos de los trabajadores y los puestos que ocupan. En concreto, se considera que un trabajador está sobreeducado, cuando posee un nivel educativo superior al requerido por el empleo que ejerce, e infraeducado, cuando su nivel educativo es inferior al requerido en el puesto de trabajo.

Bajo la perspectiva del capital humano, los desajustes entre la oferta y la demanda de trabajo tienden a eliminarse con el tiempo. Cuando se produce un exceso de demanda de trabajo, los empresarios reaccionan elevando los salarios ofertados, mientras que si existe un exceso de oferta, los empresarios disminuirán el nivel salarial o elevarán los requisitos de acceso al empleo. En lo referente a la educación, un incremento en el nivel educativo de la población activa beneficiaría al empresario, que contrataría a individuos más cualificados a un salario menor. Desde el punto de vista del trabajador, un aumento en el porcentaje de población activa con estudios superiores implicaría mayor competencia para el individuo en el acceso a ciertas ocupaciones, lo que le llevaría a revisar su plan de inversión en educación. Por consiguiente, la teoría del capital humano considera transitorios los posibles desajustes que pudieran producirse entre el nivel educativo del individuo y los requerimientos en el puesto de trabajo.

En el marco de la teoría del capital humano existen dos enfoques alternativos que explican formalmente la existencia de desajustes educativos en los inicios de la carrera laboral de los individuos: la teoría del emparejamiento o *job matching* (Jovanovic, 1979, 1984; Johnson, 1978) y la teoría de la movilidad profesional o *career mobility* (Sicherman y Galor, 1990).

1.3.2.1. La teoría del emparejamiento (*job matching*)

La teoría del emparejamiento (*job matching*) considera que los desajustes entre el nivel de estudios del trabajador y las necesidades educativas del puesto de trabajo se derivan de la existencia de información imperfecta en el mercado de trabajo. En las fases iniciales de la carrera laboral de los individuos, tanto empleadores, como empleados, tienen que recurrir a indicadores observables de las características de la otra parte. Así, los futuros empleados tendrán en cuenta los salarios y la reputación de la empresa, para intentar conocer las condiciones de trabajo y posibilidades de formación y promoción que ofrecen los empleadores, mientras que éstos utilizarán el currículum presentado por los aspirantes a un empleo como variable *proxy* de sus capacidades personales y profesionales. Sin embargo, estos indicadores no son del todo fiables y la búsqueda de información es costosa, por lo que pueden producirse desajustes que, en el momento en que se descubren, originan la existencia de movilidad laboral.

La movilidad laboral puede ser voluntaria, en el caso de que las cualificaciones del trabajador excedan a las requeridas por el empleo, o involuntarias, en caso contrario. Como señalan García Blanco y Gutiérrez (1996:272), “la dirección ascendente o descendente de esa movilidad depende de quien tome la iniciativa sobre la misma”. Si la movilidad se produce por decisión del trabajador, cabe esperar que dé origen a un movimiento ascendente. En cambio, si la disolución de la relación laboral llega por iniciativa del empleador, cabe pronosticar que la movilidad sea descendente. Dentro de esta teoría, la movilidad beneficia tanto a trabajadores, como a empresarios, ya que resuelve un desequilibrio ineficiente y posibilita el alcance de un equilibrio posterior.

Jonhson (1978), considera deseable una movilidad elevada en las primeras etapas de la vida laboral, periodo en el que los individuos aumentan su capital humano mediante la formación en el puesto de trabajo y, al mismo tiempo, analizan las características del mercado laboral, obteniendo una mayor información acerca de sus preferencias, de sus habilidades y de sus posibilidades laborales. Con el tiempo, y gracias a la movilidad laboral, se logrará un buen ajuste entre el empleo, las preferencias y las capacidades del individuo¹⁸.

El trabajo de Johnson (1978) predice una menor movilidad laboral para los individuos con mayor nivel educativo, ya que la educación confiere a los individuos un mayor conocimiento acerca de sus capacidades, por lo que la movilidad laboral no sería necesaria para conseguir este tipo de información. Asimismo, el modelo estima una menor dispersión de los ingresos a lo largo de la vida laboral de los trabajadores más educados, con respecto a los que alcanzaron menores niveles educativos.

Otro de los autores más importantes dentro de este enfoque teórico es Jovanovic (1979, 1984), cuyos estudios relacionan la duración del emparejamiento entre la empresa y el trabajador con la existencia de desajustes en el mercado de trabajo. Como en el modelo de Johnson, Jovanovic supone la existencia de información imperfecta en el mercado laboral, por lo que la productividad de un emparejamiento dado es desconocida en el momento de la contratación, tanto por el trabajador, como por el empresario.

El modelo desarrollado por Jovanovic predice que cuanto mejor sea el ajuste, menor será la movilidad laboral, de forma que los trabajadores mantienen los empleos en los que su productividad es alta y abandonan aquéllos en los que son poco productivos. Así, la existencia de largos periodos de permanencia en el trabajo sería un indicador de la calidad del ajuste entre el trabajador y el empleo. Además, la política salarial de la empresa se establecería en función del tiempo de permanencia en el empleo y de la contribución al *output* acumulado. De esta forma, si la

¹⁸ En este sentido, los estudios empíricos de Toppel y Ward (1992) y Klerman y Karoly (1995) corroboran la relación positiva entre la movilidad laboral y el crecimiento de los salarios en el caso de los jóvenes americanos. Así, se calcula que los trabajadores americanos cambian de trabajo una media de diez veces a lo largo de su carrera laboral, y siete de esos cambios se producen en los diez primeros años de su carrera. Estos estudios confieren gran importancia a la movilidad laboral en el crecimiento salarial de los individuos. Se estima que la tercera parte del incremento salarial en los diez primeros años de carrera es atribuible a la movilidad laboral y al hecho de formar “buenos emparejamientos” entre las características del trabajador y los requisitos del empleo. Asimismo, los trabajos reflejan que la movilidad laboral está negativamente correlacionada con la edad, la experiencia y la duración del empleo actual.

empresa quiere despedir al trabajador pero no hacerlo directamente, puede disminuir su salario, proporcionándole incentivos para abandonar su empleo. En este contexto, todas las separaciones se producirían por iniciativa del trabajador, aunque algunas serían despidos disimulados o encubiertos.

La predicción más relevante que aporta este modelo es que la probabilidad de abandonar el puesto de trabajo es una función decreciente de la antigüedad en el mismo, debido a que es más probable que los desajustes se detecten al comienzo de la relación laboral. Asimismo, los individuos que han experimentado un gran número de abandonos suelen obtener menores remuneraciones a lo largo de su vida laboral.

En definitiva, bajo la perspectiva de la teoría del emparejamiento, los desajustes educativos en el mercado laboral se consideran desequilibrios temporales o transitorios. Estos desajustes se producen a consecuencia de la existencia de información imperfecta en el mercado de trabajo, tanto por parte del trabajador, como por la del empresario, y se corrigen gracias a la movilidad ocupacional en las primeras etapas de la carrera laboral de los individuos.

1.3.2.2. Teoría de la movilidad profesional (*career mobility*)

La teoría de la movilidad profesional considera que la existencia de desajustes educativos en el empleo y la movilidad en los primeros años de carrera laboral sirven a los individuos como mecanismos de adquisición de conocimientos útiles para su carrera laboral futura. En esta teoría, desarrollada por Sicherman y Galor (1990), los desequilibrios entre las cualificaciones del trabajador y los requerimientos del empleo desempeñado no se deben necesariamente a la ausencia de información perfecta en el mercado de trabajo, sino que responden a una estrategia para maximizar el flujo de ingresos de los individuos a lo largo de su trayectoria laboral.

De esta forma, se considera que cada trabajador elige su trayectoria ocupacional óptima, de manera que pueda acceder sucesivamente a ocupaciones de mayor status, gracias a la acumulación de conocimientos y experiencia. Dado que existen diferencias de cualificación y capacidad entre los individuos, la secuencia de ocupaciones que forman una trayectoria laboral óptima será distinta para cada trabajador. En cualquier caso, la hipótesis básica sobre la que se fundamenta esta teoría es la transferibilidad de los conocimientos adquiridos en los diferentes empleos.

El modelo de Sicherman y Galor (1990) contempla tanto la movilidad profesional interna, a través de la promoción de los trabajadores en la empresa, como la movilidad externa, donde el trabajador cambia de empresa. En el primer caso, la movilidad está fundamentalmente sujeta a la decisión de los empleadores, en función de la valoración de la capacidad, el nivel educativo y la experiencia laboral del trabajador. En el segundo, la movilidad viene determinada por la decisión de los propios trabajadores, que toman la determinación de abandonar la empresa con el fin de maximizar sus expectativas de ingresos¹⁹. Se supone que los salarios permanecen constantes si el trabajador mantiene el mismo empleo y que sólo se incrementan mediante la movilidad profesional. En este sentido, el modelo ignora el efecto de la formación en el trabajo sobre los salarios, considerando únicamente el efecto del capital humano acumulado en las posibilidades de promoción y en los salarios de las sucesivas ocupaciones.

Bajo estas premisas, la educación influye en los ingresos futuros de los individuos a través de dos mecanismos distintos. En algunas ocupaciones, los beneficios derivados de la adquisición de capital humano se traducen directamente en la obtención de mayores salarios, mientras que, en otras, los beneficios se manifiestan indirectamente, a través de mayores posibilidades de promoción que, en el futuro, permitan al individuo acceder a empleos de mayor nivel y mejor remunerados.

Con respecto a la influencia de la educación en la movilidad laboral, el modelo predice dos efectos contrarios. Por una parte, los individuos más educados estarían capacitados para iniciar

¹⁹ Como puede observarse, el modelo considera básicamente la movilidad laboral ascendente. Sin embargo, es posible que la movilidad a un nivel inferior de ocupación (movilidad descendente) también forme parte de las trayectorias laborales de algunos trabajadores.

su carrera laboral en empleos de alto status, de forma que su trayectoria laboral presentaría pocas transiciones. Por otra, los trabajadores con mayor nivel educativo son también los que tienen más posibilidades laborales. Así, dada una ocupación de origen, los individuos más educados son los que presentan mayor probabilidad de movilidad laboral ascendente, tanto dentro como fuera de la empresa.

Finalmente, y en contraposición a las predicciones de la teoría del emparejamiento y de la formación en el puesto de trabajo, la teoría de la movilidad profesional determina un efecto positivo entre movilidad y antigüedad en el puesto de trabajo. Los individuos adquieren cualificaciones y experiencia en una ocupación para, posteriormente, tener la posibilidad de acceder a mejores empleos. Sin embargo, dicha implicación sólo es constatada mediante evidencia empírica en el caso de la movilidad interna (la que se produce dentro de la misma empresa a través de promociones). En este caso, el modelo refleja una relación positiva entre antigüedad y movilidad, lo cual se interpreta como una señal de que las cualificaciones y experiencia acumuladas en ocupaciones previas son transferibles a otros empleos posteriores.

En resumen, según la teoría de la movilidad profesional, los trabajadores pueden estar interesados en ocupar temporalmente empleos que requieran un nivel educativo menor al que ostentan, si dicha estrategia les posibilita acumular la experiencia y conocimientos necesarios para acceder a mejores puestos de trabajo en el futuro²⁰. En este sentido, el desajuste educativo se contempla como un mecanismo mediante el que se mitigan las deficiencias de la educación formal. Por tanto, la teoría predice que los trabajadores sobreeducados (aquellos que poseen un nivel de estudios superior al requerido en el empleo) presentan mayor probabilidad de promocionar en su empresa (movilidad interna) o lograr un empleo mejor en otra (movilidad externa)²¹.

1.3.3. Auge y declive de la teoría del capital humano

Desde los años cincuenta, la teoría del capital humano ha tenido una gran influencia no solo en el entorno de la literatura económica, sino también en la formulación y aplicación de políticas educativas y sociales. Como afirman Ruesga *et al.* (2000:23), “el auge de la teoría del capital humano se explica en gran medida por dar una explicación satisfactoria a los hechos y expectativas reinantes dentro del momento y en el contexto en que se difunden”. Tras la Segunda Guerra Mundial, la economía estadounidense experimentó un fuerte crecimiento de la productividad que podía asociarse fundamentalmente a los crecientes niveles educativos que poseía la población, tal y como postulaba la teoría del capital humano.

Además, su visión del proceso educativo como actividad inversora es un importante elemento de apoyo de las premisas del sistema meritocrático. Según la lógica meritocrática, las posiciones sociales se distribuyen en función del mérito y la cualificación de cada individuo, adquirida fundamentalmente mediante la educación formal. Si el acceso a la educación formal sólo depende de las capacidades y preferencias de los individuos, distribuidas aleatoriamente entre la población, aquellos individuos más capaces estudiarán durante más años y podrán acceder a niveles sociales más altos. Por tanto, y como afirma Lamo de Espinosa (2000:647), desde esta perspectiva, “la educación fue considerada como garantía de igualdad de oportunidades en el marco del pacto social keynesiano y de la reducción de la lucha de clases”.

20 Dolado et al. (2002) han desarrollado un modelo teórico en el que consideran que los trabajadores más cualificados pueden desempeñar tanto trabajos cualificados como no cualificados, mientras que los trabajadores con bajo nivel de estudios sólo pueden realizar trabajos poco cualificados. En este contexto, los trabajadores con alto nivel educativo estarían dispuestos a aceptar empleos poco cualificados siempre que el salario ofrecido fuera mayor que su salario de reserva. Este hecho les permitiría buscar trabajos más acordes con su nivel de cualificación una vez que ya están insertados en el mercado laboral.

21 En el caso español, Alba (1993), Gil (1999) y Aguilar (2002) encuentran evidencia empírica a favor de esta predicción. En concreto, se observa que los trabajadores sobreeducados experimentan trayectorias laborales con un mayor grado de rotación, gracias a la cual consiguen empleos que se adecuan a su nivel de estudios. Sin embargo, el estudio de García Serrano y Malo (1996) no encuentra resultados significativos a favor de que la existencia de desequilibrios entre los estudios poseídos y los requeridos en el puesto de trabajo sea un factor significativo de la movilidad externa.

El desarrollo de la teoría del capital humano supuso una nueva concepción de la educación como elemento influyente en el crecimiento y desarrollo económico de los países. El éxito de esta teoría, apoyado además por un contexto de crecimiento económico generalizado y de afianzamiento del Estado de Bienestar, fue causa de la expansión que se produjo en el sector educativo de los países europeos durante los años sesenta y setenta, en los cuales se consideraba el proceso educativo como una de las claves del desarrollo económico y de la disminución de las desigualdades sociales dentro de un país. Así, en el Informe Faure (1972) se alentaba a los gobiernos de los países a potenciar la educación en general, y la educación superior en particular, para poder hacer frente a las necesidades y exigencias tecnológicas, económicas, sociales y políticas de la época.

En este contexto, la demanda de educación de los países desarrollados aumentó a consecuencia de la acción conjunta de varios factores. En primer lugar, la demanda de educación se vio estimulada por el incremento en el gasto público dedicado a conceptos educativos. En segundo lugar, el efecto demográfico también tuvo importancia en el incremento de la escolarización, ya que el *baby-boom* de la postguerra llenó de estudiantes las aulas de escuelas, institutos y Universidades durante las décadas de los sesenta y setenta. Por último, una de las razones fundamentales del crecimiento de la demanda de educación fue el deseo de movilidad ascendente en sociedades cada vez más democráticas, que pasaban de ser sociedades de clases a sociedades estratificadas.

Durante los años sesenta y principios de los setenta se vive la etapa dorada de la teoría del capital humano. El equilibrio entre oferta y demanda de educación se completaba con otro igualmente importante: el equilibrio entre oferta y demanda de titulados debido a su rápida absorción por el mercado de trabajo en una situación de fuerte crecimiento económico. Sin embargo, en la segunda mitad de la década de los setenta se precipitan una serie de acontecimientos que ponen en tela de juicio algunos de los principales postulados de esta concepción teórica.

En primer lugar, la teoría ya no es útil para explicar la nueva realidad social y económica. A mediados de los años setenta, una vez concluido el ajuste oferta-demanda de mano de obra educada en el mercado de trabajo, la realidad refleja que las desigualdades sociales siguen estando presentes. Además, como consecuencia de la crisis petrolífera de 1973, aparece el desempleo entre los titulados universitarios y las categorías de trabajo cualificado se desplazan hacia ocupaciones inferiores, lo que origina la aparición de la sobreeducación como fenómeno permanente y no transitorio, como se había considerado anteriormente. La suma de todas estas circunstancias provocó un creciente escepticismo sobre el papel de la educación como instrumento de promoción social.

Además, la consolidación de estudios macroeconómicos para determinar la contribución de la educación al crecimiento económico puso de manifiesto algunas de las limitaciones de la teoría del capital humano. De esta forma, comenzaron a surgir críticas respecto a la relación entre educación, cualificación y productividad, así como respecto a la relación entre los incrementos de productividad y los incrementos en la remuneración.

La teoría del capital humano ha sido criticada tanto desde planteamientos dentro del mismo marco neoclásico (teoría credencialista), como desde diversos enfoques alternativos (teoría institucionalista y enfoque radical). Las principales aportaciones de cada una de estas teorías se desarrollan en los apartados siguientes.

1.4. La teoría credencialista o de la certificación

Una de las críticas más importantes que se ha realizado a la teoría del capital humano es la desarrollada por la denominada teoría de la certificación. Ubicada en el seno de la concepción neoclásica, la teoría de la certificación mantiene algunos supuestos de la teoría del capital humano.

Así, las dos teorías consideran la educación como bien de inversión y, para ambas, existe una relación positiva entre el nivel educativo y los salarios percibidos por los individuos.

Sin embargo, la teoría del capital humano y el enfoque credencialista difieren en un punto esencial. Como se ha comentado en el apartado anterior, la teoría del capital humano supone que la educación eleva la productividad de los individuos, lo que provoca un aumento de sus salarios. Por el contrario, según la teoría credencialista, la educación no aumenta la productividad de los individuos sino que se limita a cumplir un papel de “señal” en un mercado de trabajo donde existe un problema de información asimétrica.

Dentro del mercado laboral existen distintos tipos de trabajadores, que se diferencian entre sí por su nivel de habilidad innata. Los trabajadores conocen su grado de habilidad, pero el empresario que desea contratarlos desconoce esta información. En este contexto, la educación actúa como una señal de las capacidades naturales de los individuos. Se supone que los individuos más hábiles adquirirán mayores niveles educativos, puesto que los costes de la inversión (años dedicados al estudio, profesores particulares, academias, etc.) serán menores para ellos que para individuos menos capaces. La adquisición de niveles de estudio más elevados permite al individuo destacarse del resto, y emitir en el mercado de trabajo una señal positiva acerca de su habilidad. Este mecanismo genera que, bajo el enfoque credencialista, la sobreeducación constituye un fenómeno frecuente y, en ocasiones, permanente, que refleja un fuerte desequilibrio entre el sistema educativo y el mercado laboral. Si los empresarios utilizan la educación como señal del grado de habilidad de los individuos, éstos seguirán invirtiendo en educación, aumentando así el nivel educativo de la población activa.

Spence (1973) desarrolla un modelo básico que introduce el problema de la información asimétrica en el estudio de la relación entre educación y mercado laboral. Generalmente, el empresario desconoce *a priori* la productividad del individuo que va a contratar. Basándose en su experiencia previa en el mercado, las empresas valorarán la capacidad productiva de los individuos a partir de ciertas características observables de los mismos. Estas características personales pueden ser inalterables (sexo, raza, edad) a las que Spence denomina índices, o manipulables por el propio individuo (nivel educativo), en cuyo caso las denomina señales.

Desde esta perspectiva, la educación juega un papel fundamental como señal de las habilidades y aptitudes del individuo, ya que existe una correlación positiva entre el nivel de estudios alcanzado por el individuo y su capacidad productiva. Por tanto, los empresarios ofrecerán salarios más elevados a aquellos individuos que hayan alcanzado mayores niveles educativos, puesto que piensan que son más productivos. El modelo predice la existencia de múltiples equilibrios dependiendo de cuáles sean las creencias del empresario. En concreto, algunos de los equilibrios presentan una sistemática sobreinversión en educación, que podría producir desajustes permanentes entre la oferta y la demanda de trabajo.

Para que la educación cumpla su papel de señal en el mercado de trabajo es necesaria la existencia de *costes de señalización*, que están inversamente correlacionados con la capacidad productiva de los individuos²². De esta forma, sólo los individuos más hábiles invertirían en educación, ya que, en este caso, los beneficios derivados de obtener salarios más elevados superarían el coste de la adquisición de las credenciales educativas. Sin embargo, en el caso de los individuos menos productivos, la inversión educativa no sería rentable, al superar los costes a los beneficios obtenidos de la misma.

Dado que la educación no aumenta la productividad del trabajo y sólo repercute en que los individuos más educados reciban un salario superior, podría suponerse que el beneficio social de la inversión educativa es nulo. Sin embargo, Spence considera que la educación resuelve el pro-

22 La existencia de costes de señalización es una condición necesaria pero no suficiente para que la educación cumpla su papel de señal en el mercado de trabajo. Además, las creencias de los empresarios deben ser compatibles con la existencia de un equilibrio separador. En caso contrario se producen los llamados equilibrios con agrupamiento, en los que todos los individuos toman la misma decisión educativa con independencia de su nivel de productividad. En estos casos, la educación no serviría como señal de la capacidad productiva de los individuos.

blema de la información asimétrica de forma correcta, facilitando la asignación de los trabajos a las personas adecuadas. Sin embargo, al ser la adquisición de credenciales educativas un mecanismo muy costoso (en términos de tiempo y dinero invertidos), Spence considera que el mercado debería utilizar instrumentos de selección más baratos y, por tanto, más eficientes.

Arrow (1973) desarrolla la teoría del filtro de la educación en el contexto de la educación superior. Según su enfoque, este tipo de educación no incrementa la productividad de los individuos, ni contribuye a conseguir un rendimiento económico mayor o a aumentar el grado de socialización. Por lo tanto, la educación superior serviría únicamente como instrumento de filtro para clasificar a los individuos y resolver el problema de información en el mercado de trabajo.

En un primer modelo, Arrow considera que los trabajadores son perfectamente sustituibles entre sí en el proceso productivo. Esta hipótesis supone una divergencia entre el valor privado y social de la educación superior. Bajo este supuesto, los individuos más productivos ven incrementados sus salarios al señalar su productividad, beneficiándose así de la inversión en educación superior. Sin embargo, desde el punto de vista social, los recursos destinados a la educación son totalmente improductivos ya que la educación no altera el *output* generado.

En un segundo modelo más depurado, el autor introduce la posibilidad de que, dentro de las empresas, puedan desarrollarse diferentes tareas, con distintos grados de complejidad. Por lo tanto, la solución eficiente sería que las empresas utilizaran en las tareas más difíciles a los trabajadores más capacitados, reservando a los trabajadores con menos talento para desarrollar los trabajos más sencillos. Como el empresario no conoce *a priori* el nivel de habilidad de cada uno de sus trabajadores, utiliza el nivel de educación como sustitutivo de la productividad previsible. Las empresas utilizan el nivel de estudios alcanzado como instrumento de selección de los trabajadores para los diferentes puestos de trabajo. Aunque en este planteamiento se mantiene la discrepancia entre los beneficios privados y sociales de la educación superior, en este caso, el valor social de la educación superior no es nulo, puesto que cumple su papel de selección.

Otro de los autores emblemáticos de la teoría de la certificación es Stiglitz (1975). En este trabajo, el autor considera que la preocupación de los economistas por resolver los denominados “fallos de mercado” (como el caso de la información imperfecta en el mercado de trabajo) ha generado que el Sector Público intervenga en la economía para intentar corregir dichos fallos. Sin embargo, la intervención pública en el mercado produce, en muchas ocasiones, efectos contrarios a los deseados.

En el caso de la educación como mecanismo corrector del problema de información imperfecta, el autor reconoce que el nivel educativo alcanzado por los individuos cumple una función importante como indicador del nivel de habilidad de los mismos, lo que ocasiona un incremento salarial para aquellas personas con mayores capacidades. En este contexto, la educación genera rentabilidad privada para los individuos que la adquieren, pero tiende a incrementar la desigualdad en la distribución de la renta, ya que, al no generar aumentos de productividad, el producto nacional permanecería invariable y el único efecto sería una nueva distribución de la renta a favor de los más hábiles.

En definitiva, el desarrollo de la teoría de la certificación generó serias dudas sobre la influencia de la educación en la productividad de los individuos. Con el planteamiento de esta teoría se abrió todo un debate acerca de si el aumento de los salarios de los individuos más educados se deriva de que la educación eleva su productividad o porque permite que el empresario detecte su mayor nivel de habilidad innata.

Existen varios trabajos donde se ha pretendido contrastar las hipótesis de la teoría de la certificación. En algunos de ellos (Layard y Psacharopoulos, 1974; Horowitz y Sherman, 1980; Huffman, 1981; Williams y Gordon, 1981; Groot y Oosterbeek, 1994; Blanco y Pons, 1998, entre otros) se aportan resultados que parecen refrendar los postulados de la teoría del capital humano, mientras que otros (Riley, 1976, 1979; Wolpin, 1977; Bills, 1988a, 1988b; Díaz Malledo, 1987, Lassibille, 1994; Corugedo, 1998; Valiente, 2003, entre otros) parecen apoyar las hipótesis defendidas por los teóricos credencialistas.

No obstante, como indica Winkler (1987), el contraste de la teoría de la certificación es una tarea no exenta de complicaciones, ya que ninguno de los trabajos realizados aporta una evidencia empírica concluyente a favor de una de las dos teorías. La principal dificultad de estos contrastes radica en que el hecho observado (incrementos salariales al aumentar el nivel educativo) es compatible con ambos enfoques teóricos. De esta forma, la posibilidad de que la educación cumpla alguna función de señalización de las capacidades innatas de los individuos es tan difícil de negar como que la educación incrementa dichas habilidades, aumentando así la productividad de quienes realizan la inversión educativa. En esas circunstancias, lo que resulta más adecuado es analizar si la teoría de la certificación es verdaderamente un rival o si, por el contrario, es un complemento del enfoque del capital humano. En la actualidad, se aboga por planteamientos que proporcionan una visión ecléctica de ambas teorías, admitiéndose la coexistencia de los dos enfoques en la retribución de la educación de los individuos.

1.5. Las teorías institucionalistas

A pesar de que el institucionalismo no se ha consolidado dentro de la ciencia económica como una doctrina teórica tan compacta y formalizada como la corriente neoclásica, su valiosa aportación al estudio de las relaciones entre educación, empleo y renta resulta incuestionable.

El enfoque institucionalista se caracteriza por una serie de supuestos que se apartan diametralmente de la teoría del capital humano. En primer lugar, se rompe el vínculo causal entre educación, productividad y salarios, enfatizando la importancia de la formación en el puesto de trabajo, por encima de la educación formal. En segundo lugar, y siguiendo los postulados de la teoría credencialista, se destaca el papel de la educación como instrumento de selección de los individuos para desempeñar determinados puestos de trabajo. Por último, el planeamiento institucionalista destaca el papel tan importante que juegan las estructuras organizativas e institucionales en el funcionamiento del mercado laboral.

1.5.1. El modelo de competencia por los puestos de trabajo

El modelo de competencia por los puestos de trabajo fue desarrollado por Thurow (1975, 1983) quien mantiene una postura muy próxima a la teoría credencialista en cuanto al papel desempeñado por la educación en el mercado laboral. Para Thurow, la educación no incrementa la productividad de los individuos, ya que la mayor parte de las cualificaciones laborales, generales y específicas, se adquieren formal o informalmente en el puesto de trabajo (Thurow, 1983). Por tanto, la productividad de los individuos depende del puesto de trabajo que desempeñen.

En este contexto, la educación aparece como un instrumento para que las empresas seleccionen a aquellos individuos que les supongan un menor coste de adiestramiento. Dada la ausencia de información directa que posee el empresario acerca de los costes de formación de un posible trabajador, escoge a sus trabajadores en función de una serie de variables observables, entre las que destaca el nivel educativo²³. La educación serviría a los empleadores para localizar a los individuos con más aptitudes para ser formados en la empresa, pues se asume que los individuos más educados serán más hábiles y disciplinados.

En contraste con el modelo de la competencia por los salarios, donde el equilibrio se produce mediante el ajuste de la oferta y la demanda de cualificaciones, Thurow afirma que, en realidad, en el mercado laboral los trabajadores compiten por los puestos de trabajo. Así, los individuos que buscan empleo son ordenados en colas laborales según sus costes de formación, que dependen directamente del nivel educativo alcanzado²⁴. Los trabajadores con menores costes de adiestra-

²³ Para los individuos que tengan experiencia laboral, las cualificaciones adquiridas en los trabajos anteriores representarán un papel fundamental para la contratación.

²⁴ Como afirman Oroval y Escardibul (1998), la ordenación de los individuos en la cola laboral también depende de otros factores (edad, sexo, experiencia anterior, etc), que se usan como medida indirecta de los costes necesarios para producir un nivel de rendimiento normal en el trabajo.

miento conseguirán los mejores empleos, es decir, aquéllos que requieren mayores cualificaciones y un periodo más largo de formación. Además, estos trabajadores serán retribuidos con sueldos más elevados, con un mayor grado de estabilidad laboral y con un aumento de sus oportunidades de promoción. Según este planteamiento, la situación laboral de los individuos más educados será mejor que la de quienes alcancen un nivel educativo inferior, pero no porque los primeros sean más productivos, sino porque permiten una disminución de los costes formativos en la empresa.

El modelo de competencia por los puestos de trabajo también contempla la posibilidad de que exista un desajuste entre el nivel de cualificación de los individuos y los requerimientos del puesto de trabajo. Se considera que los empresarios contratarán a los individuos con más años de educación, con independencia del nivel educativo que se requiera para realizar correctamente las funciones que se derivan del puesto de trabajo, con el fin de ahorrarse los costes de proporcionar formación específica en el empleo a los trabajadores seleccionados²⁵.

Desde esta perspectiva, una de las características más relevantes del mercado laboral es el nivel relativo de cualificación que posee cada individuo, con respecto al resto de trabajadores. Cualquier cambio que se origine en la distribución de la educación puede tener una gran repercusión en la configuración de la cola laboral. Dado que la estructura de ocupaciones se mantiene generalmente estable a lo largo del tiempo, el aumento del nivel educativo de la población puede originar que la inserción laboral de los individuos más educados se produzca en ocupaciones que antes realizaban personas con menor nivel de cualificación, quedando estos últimos desplazados del mercado laboral. Si el número de puestos de trabajo es inferior al número de individuos que desean trabajar, aquéllos que estén situados en el extremo inferior de la cola se quedarían sin empleo. En este sentido, un incremento del número de individuos más cualificados (con menores costes de formación) originaría un deterioro de las oportunidades laborales de quienes poseen un nivel educativo inferior.

En este contexto, la educación se convierte en un requisito imprescindible en el proceso de contratación. Si en el modelo de competencia salarial el nivel educativo de una persona no influye en las condiciones laborales de otra, desde el punto de vista del modelo de competencia por los puestos de trabajo esta situación puede llegar a producirse. Por consiguiente, una de las principales consecuencias que pueden derivarse de este proceso es la extensión de la sobreeducación entre los trabajadores. La educación se convierte en una necesidad defensiva para los individuos, ya que, a medida que se incrementa la oferta de trabajo cualificado, los individuos perciben que tienen que aumentar su nivel educativo simplemente para mantener su posición actual en la cola laboral²⁶. Además, dado que la productividad depende del puesto de trabajo y no del individuo que lo desempeña, los trabajadores sobreeducados tendrían la misma productividad y recibirían los mismos salarios que quienes poseen un nivel educativo adecuado.

Sin embargo, la extensión del fenómeno de la sobreeducación produce una devaluación del título educativo como determinante del logro ocupacional y social de los individuos. En este contexto, la estabilidad de la demanda de educación se explicaría por el mantenimiento del valor de los títulos como bien posicional. El modelo de Thurow muestra que las diferencias salariales entre niveles educativos pueden permanecer constantes, pese a que la posición de los más cualificados haya empeorado en términos absolutos, al verse forzados a aceptar empleos destinados a individuos con un nivel educativo inferior. El desplazamiento de estos últimos hacia empleos de menor categoría ocasionaría que se mantuvieran las diferencias salariales entre distintas etapas educativas.

25 A este respecto, los estudios empíricos de Sicherman (1991), Hersch (1991), Beneito *et al.* (1996), van Smoorenburg y van der Velden (2000) y Aguilar (2002) parecen confirmar la existencia de una relación negativa entre el grado de sobreeducación del trabajador y la formación específica adquirida en el puesto de trabajo. Por su parte, el trabajo de Groot (1993) no encuentra evidencia empírica a favor de que la participación en cursos de formación en la empresa sea inferior para los individuos sobreeducados.

26 En este aspecto el modelo de competencia por los puestos de trabajo se aleja de los supuestos adoptados por la teoría del capital humano, en concreto, de aquél que afirma que las decisiones de inversión en capital humano son tomadas por individuos que actúan independientemente unos de otros motivados por una ganancia económica.

Por otra parte, Thurow (1983) señala que, en un mundo en que los trabajadores adquieren muchas de sus cualificaciones laborales mediante la formación (formal o informal) en el puesto de trabajo, el mercado laboral debe estar estructurado de forma que se maximice la transmisión del conocimiento y que se minimice la resistencia hacia el progreso técnico. La inseguridad en el empleo produciría que los trabajadores fueran reacios a formar a posibles competidores de su puesto de trabajo, reservándose todos sus conocimientos para ellos mismos. Asimismo, los trabajadores tendrían incentivos a rechazar cualquier mejora técnica que redujera el número de oportunidades de empleo en su ocupación. Por el contrario, en un sistema en el que los criterios de despido están basados en la antigüedad y donde no existe el riesgo de que un competidor acepte un salario inferior al del resto, la transmisión de conocimientos y la adopción de nuevas tecnologías será mucho más fluida.

Por consiguiente, el equilibrio entre la oferta y la demanda de trabajo, obtenido mediante el ajuste salarial, no es eficiente en una economía en la que la parte fundamental del proceso de formación se produce en el puesto de trabajo. En este caso, la competencia por los salarios resulta contraproducente. El mercado se estructura de forma que el hecho de que aumenten los competidores potenciales no reduzca los salarios de los trabajadores, ya que nadie puede aprender las cualificaciones de un empleo determinado hasta que no se produzca una vacante.

1.5.2. La teoría de los mercados segmentados, dualizados o internos

La teoría de los mercados internos plantea las relaciones existentes entre educación, productividad y salarios a partir del análisis de la estructura del mercado laboral. Este enfoque difiere de forma notable de la perspectiva bajo la cual la teoría neoclásica analizaba dichas relaciones. Como se ha comprobado en apartados anteriores, el planteamiento de la teoría neoclásica se basa en un mercado competitivo, en el que los trabajadores y las empresas responden a las variaciones salariales hasta que se alcanza un equilibrio en el que, dado un nivel salarial, la cantidad de trabajo que los individuos están dispuestos a ofrecer coincide exactamente con el que la empresa demanda. Las versiones más desarrolladas de la economía neoclásica asumen la heterogeneidad de los mercados de trabajo, que se diferencian entre sí por el nivel educativo de los individuos que lo integran. La educación serviría para diferenciar distintos tipos de trabajadores y, por tanto, el mercado establecerá un salario diferente para cada clase de trabajador.

Sin embargo, la teoría de los mercados internos parte del reconocimiento de que no existe un único mercado de trabajo en el que las empresas tratan de hacer frente a sus necesidades laborales, sino que, por el contrario, existen diversos mercados laborales diferenciados no sólo por las características educativas de los trabajadores, sino también por las estructuras organizativas e institucionales que operan en cada mercado (Recio, 1999).

El trabajo de Doeringer y Piore (1971) representa uno de los máximos exponentes de la teoría de los mercados internos²⁷. Según estos autores, el mercado interno de trabajo se define como aquella unidad administrativa de contratación y promoción laboral, en cuyo ámbito, el precio y la asignación de trabajo son regidos por un conjunto de normas y procedimientos administrativos. Este tipo de mercados estarían caracterizados por la existencia de relaciones laborales a largo plazo entre la empresa y el trabajador, así como por el establecimiento de mecanismos de promoción interna mediante los cuales se regulan la asignación de funciones y salarios. Cada empresa, dependiendo del número de sus puestos de trabajo y de las actividades que realiza, puede constituir uno o varios mercados internos de trabajo. Por el contrario, en el mercado externo de trabajo, las decisiones sobre precios y asignación de funciones se determinan en función de las variables económicas, tal y como postulaba la teoría neoclásica.

²⁷ La idea de mercados internos había sido apuntada en algunos trabajos anteriores. Como ejemplo, se puede citar el trabajo de Kerr (1954) donde se acuña el término de "balcanización del mercado de trabajo" para distinguir entre los diferentes estratos que se crean en el mercado laboral a consecuencia de las reglas sociales y otros mecanismos institucionales. Posteriormente, Ross (1958) desarrolla el concepto de "feudalismo industrial" y Meyers (1964) se refiere a los "derechos de propiedad sobre el puesto de trabajo". Las tres concepciones representan la base sobre la que posteriormente se asentaron los supuestos de la teoría de los mercados internos.

Ambos tipos de mercados (internos y externo) están conectados entre sí mediante los denominados puertos de entrada y salida del mercado interno de trabajo. Los criterios que rigen la entrada al mercado interno son bastante sensibles a la situación del mercado externo (tasas de desempleo, características de la oferta de trabajo, los salarios ofrecidos por los competidores, etc.)²⁸. En cambio, los despidos y ascensos a los puestos que no son de entrada estarían determinados por patrones fijos de antigüedad y capacidad. Por tanto, el ascenso y promoción de los trabajadores a un determinado puesto de trabajo suele proceder de aquellos individuos situados en una categoría inmediatamente inferior. Los requisitos que son necesarios para el ascenso pueden variar a lo largo del tiempo, pero no se ven afectados por las condiciones económicas externas, ni por variaciones en la oferta y demanda interna de trabajo.

Existen diversas formulaciones que intentan determinar el origen de la segmentación del mercado laboral y de la aparición de los mercados internos. De entre todos los factores que han sido considerados claves en la generación de este tipo de mercados, pueden destacarse dos: las especificidades de la tecnología y de las ocupaciones y la formación en el puesto de trabajo²⁹. Doeringer y Piore afirman que las especificidades de la tecnología y las ocupaciones pueden dar lugar a la aparición de mercados internos por dos razones. En primer lugar, ambas características generan la necesidad de proporcionar formación específica en el puesto de trabajo, por lo que los empresarios disminuirán la rotación laboral de sus trabajadores para no perder la inversión en formación realizada. En segundo lugar, dado que la mayor parte de las cualificaciones requeridas en el trabajo son específicas, el conocimiento de los trabajadores con experiencia es indispensable para la formación. Siguiendo los postulados de Thurow (1975), si la asignación del trabajo y los salarios es competitiva, los trabajadores con experiencia no querrán dar formación a otros trabajadores, ya que pueden creer que están formando a un posible competidor. Por tanto, se precisa un cierto grado de rigidez salarial y seguridad en el empleo para que la formación en el trabajo resulte eficiente.

Por otra parte, la existencia de mercados internos de trabajo favorece tanto a empresas como a trabajadores. En el caso de la empresa, la aparición de los mercados internos provoca una disminución de los costes de rotación (reclutamiento, selección, formación y despido), aumentándose así el grado de eficiencia de la empresa que recluta y forma a trabajadores ya conocidos. Aunque pueda haber trabajadores más formados en el mercado externo, los costes de rotación y la posibilidad de ofrecer formación en el empleo a los trabajadores internos de forma automática y a bajo coste originan que sean estos últimos los más apropiados para desempeñar los puestos de trabajo generados en la propia empresa. En el caso del trabajador, la existencia de mercados internos les aporta mayor seguridad en el empleo y aumenta las posibilidades de promocionar dentro de la propia empresa hacia empleos mejor remunerados y de mayor status.

En un trabajo posterior, Piore (1975) señala que los mercados internos no están presentes en todo el mercado laboral. La formulación más sencilla de la teoría de los mercados segmentados asume que el mercado laboral se encuentra dividido en dos sectores esencialmente distintos: el sector primario y el sector secundario.

El sector primario es aquél en el que existen los mercados internos y está caracterizado por ofrecer puestos de trabajo con salarios relativamente elevados, buenas condiciones laborales, posibilidades de promoción y estabilidad en el empleo. Por el contrario, en el sector secundario, el empleo y los salarios se determinan en función de la oferta y la demanda, y sus puestos de trabajo suelen estar peor remunerados, con escasas posibilidades de promoción, inestabilidad en el

28 En este contexto, las entradas desde el mercado externo al mercado interno siempre se producen en los puestos de menor rango.

29 Además de estos factores, diversos estudios mencionan también la costumbre, la presencia de asociaciones sindicales, la necesidad de supervisión de la mano de obra por parte de las empresas y los factores políticos como algunas de las causas de la aparición de los mercados internos. Para un mayor desarrollo de estos factores véase Dunlop (1957), Kerr (1954), Ross (1958), Meyers (1962), entre otros.

empleo y alta rotación laboral de los trabajadores³⁰. Es en este último sector donde tienden a concentrarse los grupos de trabajadores más desfavorecidos como las mujeres, los jóvenes, los emigrantes y las minorías raciales.

Los sectores primario y secundario está conectados entre sí mediante los puertos de entrada y salida de los mercados internos de trabajo anteriormente citados. Sin embargo, los institucionalistas remarcan la práctica ausencia de trasvases entre los dos sectores, por lo que las diferencias entre ambos tienden a aumentar con el tiempo. Asimismo, desde la perspectiva institucionalista, se considera que la asignación de los trabajadores a cada segmento del mercado laboral no vendrá delimitada por las habilidades naturales de cada individuo, sino que está determinada por las oportunidades a las que tiene acceso cada trabajador³¹.

Como apunta Recio (1999), aunque el acceso al sector primario está condicionado a la obtención de un reconocimiento profesional o una titulación educativa formal, en muchas ocasiones, la entrada en un sector u otro depende simplemente de la suerte de cada individuo. Así, dos personas con similares capacidades productivas pueden tener características salariales y laborales muy diferentes, dependiendo del empleo al que hayan tenido acceso³². Esta situación se agudiza en los mercados internos, donde los empleos son estables y con posibilidades de promoción, a la vez que se restringe el acceso desde el exterior. Los individuos que consiguen acceder a un puesto de trabajo dentro del sector primario tendrán un futuro laboral satisfactorio, mientras que los que se quedan fuera, a pesar de tener aptitudes parecidas, pueden tener una vida laboral marcada por la inestabilidad.

En definitiva, desde el enfoque institucionalista, las condiciones laborales de los individuos dependen menos de sus capacidades y más de una trayectoria laboral afortunada. La teoría sugiere la existencia de un número reducido de empleos primarios, por lo que una parte de la población queda sistemáticamente excluida de los mismos, con independencia de su merecimiento (Recio, 1999). En esa situación, contar con un elevado nivel educativo permite estar en condiciones de acceder a un empleo primario, pero las posibilidades de obtenerlo están en relación con el número absoluto de los mismos. Por consiguiente, desde esta perspectiva, se cuestiona tanto la capacidad de la educación para promover la igualdad de oportunidades, como la relación existente entre educación, productividad y salarios. En este sentido, el enfoque de los mercados internos se distancia considerablemente de los planteamientos defendidos desde la teoría neoclásica.

1.6. El enfoque radical

Desde sus primeras formulaciones, los teóricos del enfoque radical reconocen que la teoría del capital humano ha sido capaz de efectuar ciertas profundizaciones fundamentales que no existían en versiones anteriores de la teoría neoclásica. De esta forma, el enfoque radical resalta la

30 En una versión más depurada, Piore (1975) divide el mercado primario en dos segmentos diferenciados: el segmento superior y el segmento inferior. El segmento superior está formado por trabajadores profesionales y directivos, que poseen mayores sueldos, mayor status, mejores posibilidades de promoción y una seguridad económica superior a los del segmento inferior. Además, las pautas de movilidad y rotación del segmento superior son similares a las del sector secundario, con la diferencia de que, en el primer caso, la movilidad está íntimamente relacionada con el ascenso laboral. La educación formal representa un requisito imprescindible para obtener un puesto de trabajo en el segmento superior, por lo que los requisitos educativos suelen funcionar como barreras a la entrada. Por el contrario, en el segmento inferior, la educación formal es poco importante y predomina la estabilidad y la rutina en el trabajo. A pesar de estas diferencias, Piore clasifica a estos dos segmentos dentro del sector primario, debido a que, en ambos tipos de trabajo, existe una carrera profesional en la que se promociona hacia puestos de trabajo mejor remunerados y de mayor status social. Sin embargo, en el sector secundario, los puestos de trabajo no siguen una progresión laboral similar.

31 A este respecto, la estrategia de liberalización del mercado laboral empleada en muchos países europeos y consistente en la introducción de la contratación de los trabajadores ha producido una clara segmentación en el mercado de trabajo, entre los trabajadores contratados antes de la aplicación de esta medida, y los que han sido contratados con posterioridad. En este sentido, véanse los trabajos de Bentolila y Dolado (1994), Jimeno y Toharia (1993) y Blanchard y Landier (2002).

32 Como indican McNabb y Ryan (1990), la diferencia en la calidad de los trabajadores entre los puestos de trabajo de ambos sectores es menor que la diferencia entre las remuneraciones.

importancia de la diferenciación de la población activa efectuada por la teoría del capital humano, así como la introducción, en el ámbito del análisis económico, de las instituciones sociales básicas (la escuela y la familia), que anteriormente quedaban relegadas a esferas culturales o superestructurales. Asimismo, y aunque se admite la importante función que cumplen las credenciales educativas en el mercado de trabajo, desde la postura radical se rechaza la idea de reducir el papel de la educación a la simple señalización de las habilidades innatas de los individuos. Bien al contrario, se considera que existe suficiente evidencia a favor de que la escolarización aumenta la productividad del trabajador.

Tomando estas premisas en consideración, la crítica de los radicales a la teoría del capital humano se deriva de la teoría marxista de la empresa capitalista, cuyos principales supuestos se oponen a los defendidos por la teoría neoclásica. Según la concepción radical, el capitalismo es un sistema en el que los medios de producción son poseídos y controlados por una pequeña minoría. La masa de individuos, desposeída del control de los recursos productivos, se ve forzada a vender su fuerza de trabajo para poder vivir. Desde esta perspectiva, la escolarización, la formación ocupacional, la crianza de los niños y el cuidado sanitario desempeñan una doble función económica: cumplen un papel esencial en la producción, aunque de manera indirecta, y también son esenciales para la perpetuación del orden económico y social establecido. Por lo tanto, la base de la crítica radical se fundamenta en que la teoría del capital humano adolece de una explicación de la reproducción social y presenta una teoría de la producción muy parcial, en la que se ignoran las relaciones sociales de producción en favor de las relaciones técnicas.

Algunos de los trabajos más representativos desarrollados dentro de la teoría radical son los realizados por Bowles y Gintis (1975, 1976). Siguiendo el enfoque metodológico y doctrinal marxista, estos autores denuncian que, en la práctica, el sistema educativo está supeditado a los intereses del sistema productivo y, por tanto, la educación es utilizada como elemento que disimula y legitima la reproducción social de las clases dirigentes. En su opinión, la misión del sistema educativo trasciende la mera producción de capital humano. Si bien es cierto que las diferencias de renta y status profesional entre los individuos se deben a diferencias en el nivel de educación recibida, el grado de inteligencia y los años de experiencia, existe otra variable que los economistas del capital humano no consideran en su análisis y que resulta determinante en la explicación de las diferencias salariales y ocupacionales de los individuos: la procedencia socioeconómica. Para Bowles y Gintis (1975), el sistema educativo permite la segmentación de los trabajadores, impide la concienciación de la clase obrera y legitima la desigualdad económica al proporcionar un mecanismo abierto, objetivo y meritocrático para asignar los individuos a posiciones ocupacionales desiguales y jerarquizadas.

Según Bowles (1973), tres son los principales objetivos de las empresas y empleadores que operan dentro del sistema capitalista. En primer lugar, se pretende lograr la eficiencia técnica del proceso productivo, disminuyendo costes y mejorando la calidad del producto. De esta manera, se conseguirán alcanzar mayores cotas de competitividad y mayores beneficios en el mercado.

En segundo lugar, se trata de mantener la actividad productiva bajo el control de los empresarios, de forma que la fijación y el logro de las metas en el seno de la empresa estarán sujetas a las decisiones tomadas por ellos. Como apunta Edwards (1983), el sistema de control puede ser considerado como una forma de coordinar la dirección de las tareas de trabajo, la evaluación de la producción y el rendimiento de los trabajadores y la disciplina. De este modo, la división del trabajo está causada por el control de la fuerza de trabajo y no por la tecnología, como afirmaban los neoclásicos y algunas teorías institucionalistas.

Por último, se debe alcanzar la legitimación de la estructura de la autoridad dentro de la empresa. Las decisiones empresariales tomadas por los propios empleadores han de ser asumidas y acatadas por los trabajadores. Por consiguiente, es necesario encontrar una forma de legitimar las decisiones adoptadas por los que mandan, actuando la educación en este sentido.

De acuerdo con los tres objetivos establecidos, Bowles señala las cinco características más relevantes que los empresarios reclaman a sus trabajadores. En primer lugar, se exige que los

individuos posean una serie de atributos cognoscitivos, es decir, la cualificación técnica y operativa necesaria para desempeñar su trabajo de forma adecuada.

Seguidamente, los empresarios requieren determinados rasgos de la personalidad, en función de cuál vaya a ser la tarea realizada. Así, para los puestos directivos se exige iniciativa, afán de superación, capacidad de mando e identificación con la empresa, mientras que, para los obreros, se requiere que sean sumisos, dóciles, constantes y disciplinados.

En tercer lugar, los empleadores considerarían los modos de *autopresentación*, como el lenguaje, la forma de vestir, la distancia social admitida con respecto a otras posiciones sociales y los hábitos de identificación entre colegas. Estos atributos son importantes para desarrollar y legitimar la estructura de roles dentro de la actividad productiva.

Finalmente, se tienen en cuenta las características adscriptivas (como el sexo, la edad, la raza, etc.) y las credenciales educativas (como el nivel y prestigio de la educación recibida, los títulos académicos alcanzados y las instituciones donde se han obtenido) que también formarían parte de los requerimientos de los empresarios.

En la relación entre los objetivos de los empleadores y los requisitos por ellos demandados, se observa que el primer grupo de características (los atributos cognoscitivos) permiten cubrir el objetivo de la eficiencia técnica del proceso productivo, mientras que el resto de factores están más relacionados con el control de la fuerza de trabajo y con la legitimación de la autoridad en la empresa. En suma, según los teóricos radicales, las decisiones de contratación y de promoción laboral están ligadas a una serie de normas ideológicas, políticas y sociales aunque, en apariencia, sean las razones de eficiencia las que primen dentro del proceso productivo.

La forma en la que se configura el sistema productivo tiene una fuerte repercusión en la estructura del sistema educativo ya que, desde el enfoque radical, se considera que la educación se encuentra subordinada a los intereses de la producción. Así, aunque se acepta que las familias e individuos realizan elecciones educativas, los radicales rechazan el marco de las decisiones individuales, puesto que resulta irrelevante para comprender el motivo por el cual un país elige un tipo de escuela o un nivel de escolarización determinada.

Además, Bowles y Gintis (1976) afirman que no todos los individuos reciben la misma educación. Los hijos de los trabajadores permanecen menos años en el sistema educativo, en centros de peor calidad y recibiendo una educación orientada hacia determinados puestos de trabajo y donde se les inculca una serie de valores (puntualidad, responsabilidad, esfuerzo, etc.) que facilitarán al empresario obtener el máximo rendimiento de su trabajo. Por su parte, los hijos de los capitalistas son los que, en su mayoría, acuden a la Universidad, donde se les forma para ser dirigentes, ocupar puestos de responsabilidad y mantener el orden establecido. Así, los nuevos dirigentes serán los descendientes de los anteriores dirigentes. El sistema permanecerá invariable y, en este sentido, los seguirá favoreciendo.

Por otro lado, en el análisis de la distribución de la renta, los radicales señalan que las regularidades observadas no están directamente relacionadas con las diferencias de los recursos humanos, tal y como postula la teoría del capital humano. Estas diferencias de recursos humanos posibilitan la asignación de los trabajadores a una serie de puestos cuyas características son, en la práctica, independientes de las cualificaciones de cada individuo. Por ello, aunque se acepta que la educación aumenta la productividad de los individuos, el rendimiento de la misma dependerá del grupo social al que se pertenezca (trabajador o capitalista, hombre o mujer, joven o adulto, blanco o negro, etc.). Por ese motivo, desde el enfoque radical se rechaza la concepción de la educación como elemento promotor de la movilidad social y de la igualdad de oportunidades³³. Ante esta situación, Illich (1978) considera a la educación como un mero instrumento propagandístico del sistema productivo, por lo cual, el único remedio definitivo a esa perversa función radicaría en su desaparición, en la desescolarización.

³³ Boudon (1983) señala que la expansión de la oportunidades educativas no ha contribuido claramente a la reducción de la desigualdad social, razón por la que concluye que la estructura social es independiente en gran medida de la estructura educativa.

Como señala Moreno Becerra (1998:58), “la concepción radical tampoco está exenta de críticas en cuanto a la validez de algunas de sus conclusiones”. El autor reconoce a la teoría radical su contribución al estudio de las relaciones entre educación, empleo y salarios, teniendo en cuenta la procedencia socioeconómica del individuo. También considera importantes sus denuncias acerca de las restricciones existentes en el acceso a la educación postobligatoria para los individuos procedentes de las capas sociales más desfavorecidas, afirmando que dichas restricciones suponen un gran obstáculo en la consecución de la igualdad de oportunidades.

No obstante, y a pesar de todas sus limitaciones, Moreno Becerra afirma que la educación es, y puede seguir siendo, un instrumento de movilidad social para aquellos individuos que carecen de otros activos personales o materiales. Así, el autor considera que la escuela y la democratización del sistema educativo pueden contribuir de forma activa a la eliminación de las desigualdades individuales y sociales. Además, la educación puede convertirse en un mecanismo que permita extender el conocimiento crítico sobre la realidad, proporcionando vías alternativas que favorezcan su transformación y su mejora.

En nuestra sociedad, la eliminación del sistema educativo no supondría una solución a los problemas existentes. Sin embargo, hay que apostar por una verdadera democratización de la educación, que concluya en la consecución de la igualdad de oportunidades y que permita eliminar los peligros de ese papel, adoctrinador, legitimador y jerarquizador, que muchos autores temen.

1.7. Recapitulación

En este capítulo se han expuesto de forma sintética las principales aproximaciones teóricas que, desde distintos planteamientos, han tratado de explicar las relaciones existentes entre educación y empleo. Las distintas teorías analizadas resaltan la influencia positiva del nivel educativo en las condiciones laborales, salariales y ocupacionales de los individuos. El efecto previsto por la teoría del capital humano no difiere esencialmente del que aportan las teorías credencialistas, institucionalistas o radicales, de manera que los individuos más educados podrán acceder a los mejores empleos. No obstante, dichas corrientes teóricas proporcionan diferentes interpretaciones del modo a través del cual se produce dicha influencia beneficiosa.

Según la teoría del capital humano, los individuos invierten en educación para incrementar su productividad con el fin de ser retribuidos con unos salarios superiores en el mercado de trabajo y disminuir su probabilidad de desempleo. La concepción de la educación como bien de inversión representó una importante transformación con respecto a posturas teóricas anteriores, que la analizaban exclusivamente en su vertiente de bien de consumo. Asimismo, el desarrollo de la teoría del capital humano hizo posible el estudio de la educación en el marco del análisis económico. El éxito predictivo de esta teoría fue la causa del espectacular crecimiento de la educación durante los años sesenta, ya que el proceso educativo se presentó como una de las claves del crecimiento económico y un mecanismo importante a la hora de reducir las desigualdades sociales y de conseguir una distribución de la renta más equitativa.

Sin embargo, a principios de los años setenta, la realidad económica se transforma, y la teoría del capital humano ya no resulta útil para explicar el nuevo *status quo* social y económico. De esta forma, pronto surgieron nuevas teorías (la teoría credencialista, la teoría institucionalista y la teoría radical) que analizaban la relación entre educación y empleo desde planteamientos diferentes a los defendidos por la teoría del capital humano.

La teoría credencialista rechaza la hipótesis de que la educación aumenta la productividad de los individuos. Bajo este enfoque, se considera a la educación como un instrumento que permite identificar a los individuos con mayor capacidad innata. En el mercado de trabajo, la educación cumple un papel meramente informativo, convirtiéndose en un valioso mecanismo de selección del personal para las empresas.

La aparición y el posterior desarrollo de la teoría credencialista introdujo una serie de dudas acerca de la influencia de la educación en la productividad de los individuos. Desde ese momento, muchos han sido los trabajos realizados para contrastar empíricamente las hipótesis de las dos corrientes teóricas. Sin embargo, ninguno de ellos ha aportado evidencia empírica concluyente a favor de una de las dos teorías. Actualmente, se considera la existencia de modelos mixtos de capital humano y señalización, en los que se admite la influencia de ambos procesos en la retribución de la educación adquirida.

Además de la teoría credencialista, existen otras corrientes cuyos principales postulados contradicen, en todo o en parte, las principales ideas de la teoría del capital humano. La primera de ellas es la teoría institucionalista que, apartándose del marco neoclásico, rechaza el vínculo causal entre educación, productividad y salarios. Dentro de la concepción institucionalista se desarrollan dos planteamientos diferenciados: el modelo de competencia por los puestos de trabajo y la teoría de los mercados internos.

Según el modelo de competencia por los puestos de trabajo, la productividad de los individuos no depende de sus características personales, sino de la ocupación que desempeñen. Los empresarios establecen colas laborales en las que asignan los puestos de trabajo en función de los costes de formación de los individuos. Los trabajadores con menores costes de adiestramiento en el trabajo serán los que consigan los empleos mejor remunerados y con mejores condiciones laborales. De nuevo, la educación aparece como instrumento de selección de aquellos individuos que presenten menores costes formativos.

Desde el punto de vista de la teoría de los mercados internos, existen distintos mercados de trabajo diferenciados entre sí por las estructuras organizativas e institucionales que se desarrollan en cada uno de ellos. Así, se distinguen dos segmentos dentro del mercado laboral: el segmento primario, caracterizado por puestos de trabajos con buenas condiciones laborales, bien remunerados y en los que existen mercados internos; y el sector secundario, donde el empleo y los salarios se establecen en función de la oferta y la demanda y cuyos puestos de trabajos son temporales y mal remunerados. Este enfoque considera la existencia de un número reducido de empleos primarios, lo que origina que, aunque el acceso a este tipo de empleos se encuentra condicionado a la obtención de una titulación educativa formal, frecuentemente la entrada en un segmento u otro depende de la suerte de cada individuo.

Otra de las corrientes teóricas que se aproxima al estudio entre educación y empleo es la teoría radical. Esta teoría acepta el hecho de que la educación influye positivamente en la productividad de los individuos, permitiéndoles aumentar sus cualificaciones. Sin embargo, se subraya el papel socializador de la educación, por encima de sus efectos sobre la productividad. Desde una perspectiva marxista, la educación es considerada como instrumento que segmenta a los trabajadores y que legitima la reproducción social de la clase dirigente.

La mayoría de las teorías analizadas admite la posibilidad de que exista un desajuste entre el nivel educativo alcanzado por los individuos y el requerido en el puesto de trabajo. No obstante, se observan diferencias significativas en la interpretación de tales desequilibrios. Desde el enfoque de la teoría del capital humano, éstos se contemplan como un fenómeno temporal en el mercado de trabajo. Por un lado, de acuerdo con la hipótesis de sustituibilidad, se considera que los diferentes componentes del capital humano de los trabajadores son mutuamente intercambiables, por lo que los individuos podrán compensar un menor nivel educativo con mayor experiencia laboral y formación en el puesto de trabajo. Por otro lado, el planteamiento neoclásico supone que, si se modifican las condiciones del mercado de trabajo, los individuos actuarán en consecuencia y volverá a alcanzarse el equilibrio. Si se incrementa el número de trabajadores altamente cualificados, se provocará una disminución del salario relativo de los mismos y las empresas se beneficiarían del abaratamiento de este factor. Por su parte, los trabajadores observarán que el incremento de la competencia reduce la rentabilidad de los estudios superiores, de forma que disminuirán las inversiones educativas. Desde esta perspectiva, la sobreeducación es considerada como un desequilibrio temporal en el mercado de trabajo, que se subsanará a través del ajuste de las expectativas de los trabajadores y las empresas.

Las teorías del emparejamiento (*job matching*) y de la movilidad profesional (*career mobility*) señalan que los desajustes entre educación y empleo son desequilibrios transitorios que tienden a corregirse gracias a la movilidad profesional. Según la primera de estas dos teorías, estos desajustes se derivan de la existencia de un problema de información imperfecta en el mercado de trabajo, que dificulta la generación de emparejamientos adecuados entre las características de trabajador y las del empleo. De acuerdo con la segunda teoría, la existencia de desajustes en los primeros empleos de los individuos no se debe a las imperfecciones del mercado de trabajo, sino que responde a una estrategia laboral que permite que los trabajadores acumulen experiencia y conocimientos, para acceder posteriormente a mejores empleos. Así, el desajuste educativo se convierte en un mecanismo a través del cual los trabajadores compensan las deficiencias de su educación formal.

En contraposición a las teorías anteriores, los planteamientos de la teoría de la certificación y del enfoque institucionalista defienden que los desajustes educativos en el mercado de trabajo no sólo se producen con frecuencia, sino que pueden llegar a convertirse en permanentes. Si los individuos observan que el nivel de estudios alcanzado es utilizado por las empresas como el primer criterio de selección de personal, continuarán invirtiendo en educación y aumentará el nivel educativo de la población activa.

Además, el modelo de competencia por los puestos de trabajo señala que, si la estructura de ocupaciones se mantiene relativamente estable, la inserción laboral de los sujetos con mayor nivel educativo podría producirse en ocupaciones que antes desempeñaban trabajadores menos cualificados, con el consiguiente desplazamiento de estos últimos hacia peores empleos. En este contexto, la educación se convierte en un gasto defensivo necesario para que los individuos mantengan su posición en la cola laboral. La inversión en educación continúa siendo rentable para los individuos ya que, pese a las dificultades laborales de los más educados, las posibilidades del resto de los individuos son aún peores, agudizándose las diferencias entre ambos grupos. Por consiguiente, la posesión de estudios superiores adquiere el valor de un bien posicional.

Una vez expuestas las diversas corrientes teóricas que se han aproximado al estudio de las relaciones entre educación y empleo, sólo nos resta añadir que, aunque tradicionalmente la teoría del capital humano ha sido la corriente de pensamiento mayoritaria, en los aspectos en los que ésta no es capaz de proporcionar una explicación satisfactoria de la realidad, existen otros planteamientos capaces de aportar respuestas adecuadas. En la práctica, las relaciones e interacciones existentes entre educación y mercado de trabajo son demasiado complejas para que una sola teoría pueda explicarlas adecuadamente. Por este motivo, y como conclusión final de este capítulo, podemos afirmar que, bajo nuestro punto de vista, las teorías analizadas no resultan excluyentes, sino complementarias a la hora de explicar las conexiones existentes entre la educación y el mercado laboral.