

# **Vertientes Teóricas Sobre el Vínculo entre Educación y Mercado de Trabajo**

**Dr. Alejandro Márquez Jimenéz**

**Marzo 2005**

---

# Educación y Mercado de Trabajo

## **1. Las vertientes teóricas en el estudio del vínculo entre educación y mercado de trabajo:**

### **1.1 Los planteamientos desde la economía de la educación**

**1.1.1 La teoría de capital humano**

**1.1.2 La teoría de la funcionalidad técnica de la educación**

### **1.2 Los planteamientos desde la sociología**

**1.2.1 Las teorías credencialistas**

**1.2.2 Las teorías del mercado dual de trabajo**

**1.2.3 Las teorías de los mercados segmentados de trabajo**

## **2. Observaciones generales**

# 1. Las vertientes teóricas en el estudio del vínculo entre educación y mercado de trabajo

Actualmente las vertientes teóricas más consistentes para explicar los vínculos que se establecen entre educación y mercado de trabajo se dividen en dos grandes grupos:

- a) Las que parten de la economía de la educación, como son la teoría del capital humano y la teoría de la funcionalidad técnica de la educación (está última enmarcada en el enfoque de planeación de “previsión de mano de obra”).
- b) En una vertiente más sociológica se encuentran las teorías credencialistas y las teorías del mercado dual y las del mercado segmentado de trabajo.

## **1.1 Los planteamientos desde la economía de la educación.**

### **1.1.1 La teoría del capital humano (década de los 60)**

**La teoría del capital humano postula que aspectos tales como los gastos en educación, en salud, las migraciones (en busca de mejores oportunidades laborales) pueden ser considerados como una forma de inversión, ya que cada uno de ellos contribuye a mejorar las capacidades productivas de los individuos, y con ello, los ingresos futuros de los individuos (Schultz, 1961).**

**Desde el punto de vista conceptual, características tales como la inteligencia, las habilidades, el talento y los conocimientos son parte del capital humano; no obstante, la dificultad que representa tener información sobre ellas ocasiona que los trabajos realizados en esta vertiente fijaran su atención en la relación que se establece entre la educación (formal) y el ingreso económico de los individuos.**

## **1.1 Los planteamientos desde la economía de la educación.**

### **Supuestos principales de la teoría del capital humano:**

- a) La educación formal contribuye al desarrollo de los conocimientos y habilidades de los individuos que incrementan sus capacidades productivas.**
- b) El paradigma sobre la determinación de los precios de mercado (teoría económica neoclásica), donde se supone que los ingresos que perciben los individuos en el mercado de trabajo, están en función de su participación en la productividad marginal en el trabajo.**

## **1.1 Los planteamientos desde la economía de la educación.**

**En suma, los individuos con mayor capacidad (inteligencia, habilidad, talento y conocimientos) tienen una mayor productividad marginal y ésta les es recompensada con un mayor salario. Como la educación es vista como una forma de acrecentar las capacidades de los individuos, los costos inherentes en adquirir un determinado nivel educativo pueden ser vistos como una inversión en capital humano.**

**Becker (1983) partiendo de la teoría de la elección racional y de la económica neoclásica, plantea que los individuos invertirán en educación, siempre y cuando los beneficios esperados sean mayores a los costos de la educación o mayores a los que brindan otras opciones de inversión alternativas.**

## **1.1 Los planteamientos desde la economía de la educación.**

### **Críticas a la teoría del capital humano:**

- a) No se ha demostrado fehacientemente la relación entre la educación y los niveles de productividad marginal de los trabajadores, según su nivel de escolaridad.**
- b) Tampoco se ha comprobado que los salarios respondan a la participación de la productividad marginal de los trabajadores, lo cual sólo es posible suponer en mercados de trabajo plenamente competitivos.**
- c) No se ha logrado una metodología que permita aislar adecuadamente tanto los costos como los beneficios económicos derivados de la educación, ya sean estos individuales o sociales.**

## **1.1 Los planteamientos desde la economía de la educación.**

### **Críticas a la teoría del capital humano:**

**d) No se ha comprobado el principio de la racionalidad económica que orienta la acción de los individuos en busca de la maximización de sus beneficios; y el cual tiene implicaciones sobre la posibilidad de acceder a fuentes de información óptima que permita valorar entre la totalidad de opciones existentes y decidir por aquella que maximice los beneficios esperados.**



## **1.1 Los planteamientos desde la economía de la educación.**

### **1.1.2 La teoría de la funcionalidad técnica de la educación y el enfoque de planeación de “previsión de mano de obra” (década de los 70).**

**Esta vertiente sugiere la posibilidad de planear el crecimiento del sistema educativo para ajustarlo a los requerimientos de mano de obra del sector productivo.**

**El modelo se basa en el supuesto de que existe una relación entre el grado promedio de productividad y el grado promedio de calificación de la fuerza de trabajo de un país (Muñoz, 1975: 113).**

**La propuesta se enmarca en la idea de lograr una “ingeniería social” y tiene el atractivo de ofrecer una línea de acción basada en las tendencias reales de la economía; a partir de las cuales, es posible realizar estimaciones sobre la cantidad de recursos humanos (de distinto nivel de formación) que serían requeridos en cada sector y rama de la economía.**

## **1.1 Los planteamientos desde la economía de la educación.**

### **Críticas a la teoría de la funcionalidad técnica de la educación.**

- a) Los modelos planteados subestimaban la demanda futura de fuerza de trabajo especializada, debido a que no consideraban las implicaciones de los nuevos desarrollos tecnológicos en el sector productivo, ni la elasticidad de sustitución entre el capital y el trabajo, y entre la fuerza de trabajo especializada y la no especializada.**
- b) Las evidencias mostraron que había poca concordancia entre los niveles educativos y ocupacionales de los individuos. Es decir, en los mercados de trabajo personas con diferente nivel educativo pueden desempeñar ocupaciones semejantes.**
- c) Los modelos fueron bastante deficientes debido a la carencia de información y metodología adecuadas para realizar las proyecciones que se requerían.**

## **1.2 Los planteamientos desde la sociología.**

### **1.2.1 Las teorías credencialistas (década de los 70)**

**La finalidad principal de estas teorías consistía en explicar por qué personas con niveles semejantes de escolaridad desempeñaban ocupaciones diversas y percibían ingresos diferentes en el sector productivo.**

**El peso que estas teorías otorgaron a los certificados educativos ocasionó que comúnmente fueran designadas como credencialistas y en forma indistinta como “credencialismo” o “teorías del credencialismo”.**

## **1.2 Los planteamientos desde la sociología.**

**En términos generales estas teorías concuerdan en concebir que las credenciales o certificados educativos cumplen una función de selección, clasificación y asignación de los trabajadores en el mercado de trabajo, aunque difieren en cuanto a los mecanismos específicos a través de los cuales la educación cumple esta función.**

**Al menos existen tres propuestas que resaltan en esta vertiente:**

- \* La teoría de la señalización**
- \* La teoría de la fila**
- \* La teorías sociológica de R. Collins.**

## **1.2 Los planteamientos desde la sociología.**

### **\* La teoría de la señalización**

**En la versión de Stiglitz (1975), se señala que las instituciones educativas además de cumplir su función de impartir conocimientos mediante las actividades de docencia e investigación cubren –como subproducto de su función principal- la tarea de hacer públicas las capacidades de los individuos a través de los certificados educativos, lo cual permite que sean identificados y seleccionados por los empleadores en el mercado de trabajo.**

**Por su parte, en las versiones de Spence (1973) y Arrow (1973), se señala que la contratación de la fuerza de trabajo se realiza bajo un marco de incertidumbre, debido a que los empleadores no pueden estar seguros de las capacidades productivas de los individuos.**

## 1.2 Los planteamientos desde la sociología.

Por ello, los empleadores toman una serie de características observables de los demandantes de empleo que utilizan como “señales” de su productividad. Dichas características pueden ser de dos tipos: inalterables (por ejemplo, sexo, edad, origen social, étnico, religión) y alterables (por ejemplo, la educación).

Debido a que la educación sí es alterable por los sujetos, se considera que los certificados educativos constituyen una especie de “filtro” que sirve a los empleadores para identificar aptitudes y capacidades de los demandantes de empleo.

En su caso, los demandantes de empleo procuran obtener mayores niveles de escolaridad para que sus certificados sirvan como “señales” que orienten a los empleadores sobre su productividad o sus habilidades.

## 1.2 Los planteamientos desde la sociología.

### \* La teoría de la fila

En esta teoría planteada por Thurow (citado en Brooke, 1978; Vázquez, 1997 y Brunet y Morell, 1998), resaltan dos aspectos:

a) Se considera que la productividad es un atributo de los empleos y no de los trabajadores. Las empresas que emplean tecnologías modernas y tienen altos fondos de capital general empleos altamente productivos y bien remunerados, provocando que los demandantes de empleo hagan “fila” en espera de poder incorporarse a las mismas.

b) Los conocimientos y destrezas necesarias para que los individuos desempeñen una ocupación se aprenden en las propias empresas, a través del entrenamiento o programas de capacitación.

Aunque en esta propuestas se asume que el nivel de instrucción de las personas no resulta relevante para detectar su productividad, si resulta útil para identificar ciertas características relacionadas con su capacidad de ser entrenados o capacitados en el trabajo.

## 1.2 Los planteamientos desde la sociología.

Los empleadores utilizarán el nivel de instrucción como criterio de selección bajo la expectativa de reducir los costos de su capacitación para el desempeño de sus tareas.

Por su parte, los trabajadores, invertirán más en educación bajo la expectativa de que sus certificados amplíen sus posibilidades de incorporarse a las empresas más productivas.

Este autor señala que la segregación que se está dando en virtud del aumento de la calificación media de la fuerza de trabajo, ocasiona que los individuos requieran invertir más en educación para proteger una determinada cuota del mercado de trabajo. El aumento de trabajadores con título universitario ocasiona que se deteriore la posición de otros trabajadores con menor calificación, al empujarles a un lugar inferior de la cola o fila de trabajo, y por lo tanto, de la distribución de la renta (Bruner y Morell, 1998).



## 1.2 Los planteamientos desde la sociología.

### \* La teorías sociológica de R. Collins (1989).

Esta propuesta surge de la constatación empírica de que a través del tiempo han aumentado las exigencias educativas para desempeñar empleos que no requerían esos niveles educativos.

Este autor señala que incremento de los requerimientos educativos en el mercado de trabajo no está en función de nuevas necesidades para desempeñar las ocupaciones debido al desarrollo tecnológico, sino que es propiciada por la acción competitiva de grupos de estatus que utilizan a la educación para restringir el acceso a las posiciones privilegiadas y el mantenimiento de su poder, riqueza y prestigio.

Junto al trabajo productivo, los grupos de estatus llevan a cabo un juego político que consiste en la formación de alianzas para influir en la percepción que los demás tengan de determinadas ocupaciones, así como de la forma de acceder a las mismas.

## **1.2 Los planteamientos desde la sociología.**

**En esta propuesta la educación se concibe como un mecanismo que utilizan los grupos de estatus para justificar la posición social que ocupan y para ejercer el control sobre las formas de acceso a las posiciones privilegiadas que detenta.**

**En este sentido, la escuela también parece irrelevante respecto a la productividad, puesto que el autor considera que las escuelas son lugares poco eficientes de aprendizaje para el trabajo, dado que muchas de las técnicas utilizadas en los empleos directivos o profesionales se aprenden en los mismos lugares de trabajo.**

**Específicamente, Collins señala que los cursos impartidos en escuelas superiores y de comercio existen, en gran parte, para elevar los estatus de las profesiones y para establecer barreras entre los practicantes y los extraños.**

## 1.2 Los planteamientos desde la sociología.

### **Críticas a las teorías credencialistas:**

- a) Aunque la educación funcionara como mecanismo de “señalización”, esto permitiría explicar los salarios iniciales de los trabajadores, pero no las diferencias salariales de los trabajadores de mayor antigüedad. Es decir, no se comprobado que los empresarios paguen salarios por encima de la productividad del trabajador después de que éstos han sido observados durante un tiempo y cuando ya cuentan con mayor certeza sobre su capacidad productiva.**
- b) Los perfiles de edad-ingreso por nivel educativo en vario países muestran que los empleadores siguen pagando más a los trabajadores educados a lo largo de su vida laboral, cuando ya no tendrían que depender de la educación como un estimador de las capacidades productivas de los empleados.**
- c) Si la función de la educación fuera servir como un filtro para el mercado de trabajo, sería un mecanismo poco práctico y altamente costoso.**

## **1.2 Los planteamientos desde la sociología.**

### **1.2.2 Las teorías del mercado dual de trabajo (década de los 70)**

**Las teorías dualistas postulan que el nivel del salario no depende de la interacción de la oferta y la demanda de trabajo en un mercado de libre competencia, sino que depende de la ubicación de las empresas en determinados sectores.**

**Existen dos versiones de las teorías dualistas:**

**a) La visión institucionalista de los mercados internos de trabajo. Las industrias basadas en sus propias formas de organización y administración establecen las jerarquías ocupacionales, las formas de promoción y la magnitud de los salarios de sus trabajadores, generando “mercados internos” de trabajo regidos por reglas particulares.**

## **1.2 Los planteamientos desde la sociología.**

- b) La visión técnico-económica de las industrias. Esta versión establece una diferenciación entre las industrias o sectores de la economía, según su grado de tecnificación.**

**El “sector moderno” (o primario) de la economía comprende a las industrias que emplean alta tecnología en los procesos de producción. Este sector se caracteriza por ser altamente productivas y brindar mejores retribuciones al trabajo; por lo cual, las diferencias salariales entre la fuerza de trabajo obedece a las discrepancias entre los propios sectores de la economía.**

**En contraste, el “sector tradicional” (o secundario) comprende a las industrias que no cuentan con la capacidad para incorporar tecnología moderna a los procesos de producción.**

## **1.2 Los planteamientos desde la sociología.**

**En esta versión de la teoría dualista incluso han identificado algunas áreas productivas con estos sectores; por ejemplo, el industrial manufacturero con el “sector moderno”, por su mayor grado de tecnificación; y el agropecuario con el “sector tradicional”, por su menor sofisticación y aplicación de tecnología.**

## **1.2 Los planteamientos desde la sociología.**

### **1.2.3 Las teorías del mercado segmentado de trabajo (década de los 70)**

**Estas teorías señalan que la estructura ocupacional se caracteriza por una división en segmentos de grupos no competitivos de trabajadores que comparten algunas características comunes, con poca movilidad o transferencia de trabajo entre ellos. Asimismo, se considera que cada uno de estos segmentos corresponde a divisiones sociales, sexuales y económicas, preexistentes en la sociedad (Muñoz, 1987; Llamas, 1989).**

**El supuesto central de estas teorías parte de considerar que el proceso histórico de relaciones y pugnas políticas entre el factor capital y el factor trabajo, es lo que determina las múltiples divisiones y desigualdades existentes en el mercado laboral, y no las diferencias entre la productividad y el tamaño de las empresas, o la calidad de la fuerza de trabajo, como lo postulan las teorías dualistas y las neoclásicas (Muñoz, 1987).**

## 1.2 Los planteamientos desde la sociología.

En estas teorías la jerarquía de las ocupaciones y las retribuciones salariales se conciben como resultado de la necesidad de los capitalistas de contar entre la fuerza de trabajo con la cooperación de aquellos que se consideran indispensables en el proceso productivo, a los que se recompensa con mayores salarios, responsabilidades y posiciones sociales.

Para la fuerza de trabajo secundaria y fácilmente reemplazable en los procesos productivos, se crea una estructura más competitiva, más diferenciada en cuanto a las posiciones que ocupan en la empresa, en la estructura de prestigio y en las de remuneraciones. Asimismo, este sector de la fuerza de trabajo estaría más fuertemente controlado a través de métodos de supervisión y control.

En las teorías de la segmentación, la estructura ocupacional y de los salarios no depende de la educación, puesto que éstos se determinan principalmente por las características de los diferentes segmentos de trabajo a los que pueden acceder los trabajadores.



## **1.2 Los planteamientos desde la sociología.**

**En las teorías de la segmentación, la estructura ocupacional y de los salarios no depende de la educación, puesto que éstos se determinan principalmente por las características de los diferentes segmentos de trabajo a los que pueden acceder los trabajadores. En éstos, a su vez, los salarios se establecen en función de factores estructurales relativos a la posición de las empresas con respecto al nivel de desarrollo del sector al que pertenecen, las características de las propias empresas (modernas-tradicionales) y a las formas particulares de jerarquización al interior de las mismas.**

**Asimismo, en esta vertiente se concibe que la estructura salarial también está influida por la valoración que hacen los empleadores de algunas características de los trabajadores, tales como: el sexo, la edad, la raza, entre otros aspectos.**

## **1.2 Los planteamientos desde la sociología.**

### **Críticas a las teorías dualistas y del mercado segmentado de trabajo.**


- a) No se han aportado modelos analíticos que explique específicamente cómo influyen las diversas variables que se señalan en estas teorías en la determinación de las ocupaciones y los ingresos de los trabajadores.**
- b) En cierta forma minimizan el efecto de la escolaridad y no explican fehacientemente la persistencia de la correlación que se establece entre la educación y los ingresos de los trabajadores al interior de los diferentes segmentos. Incluidos segmentos (sector informal de la economía) donde la educación no tiene una función de selección y asignación de remuneraciones.**

## **2. Observaciones generales.**

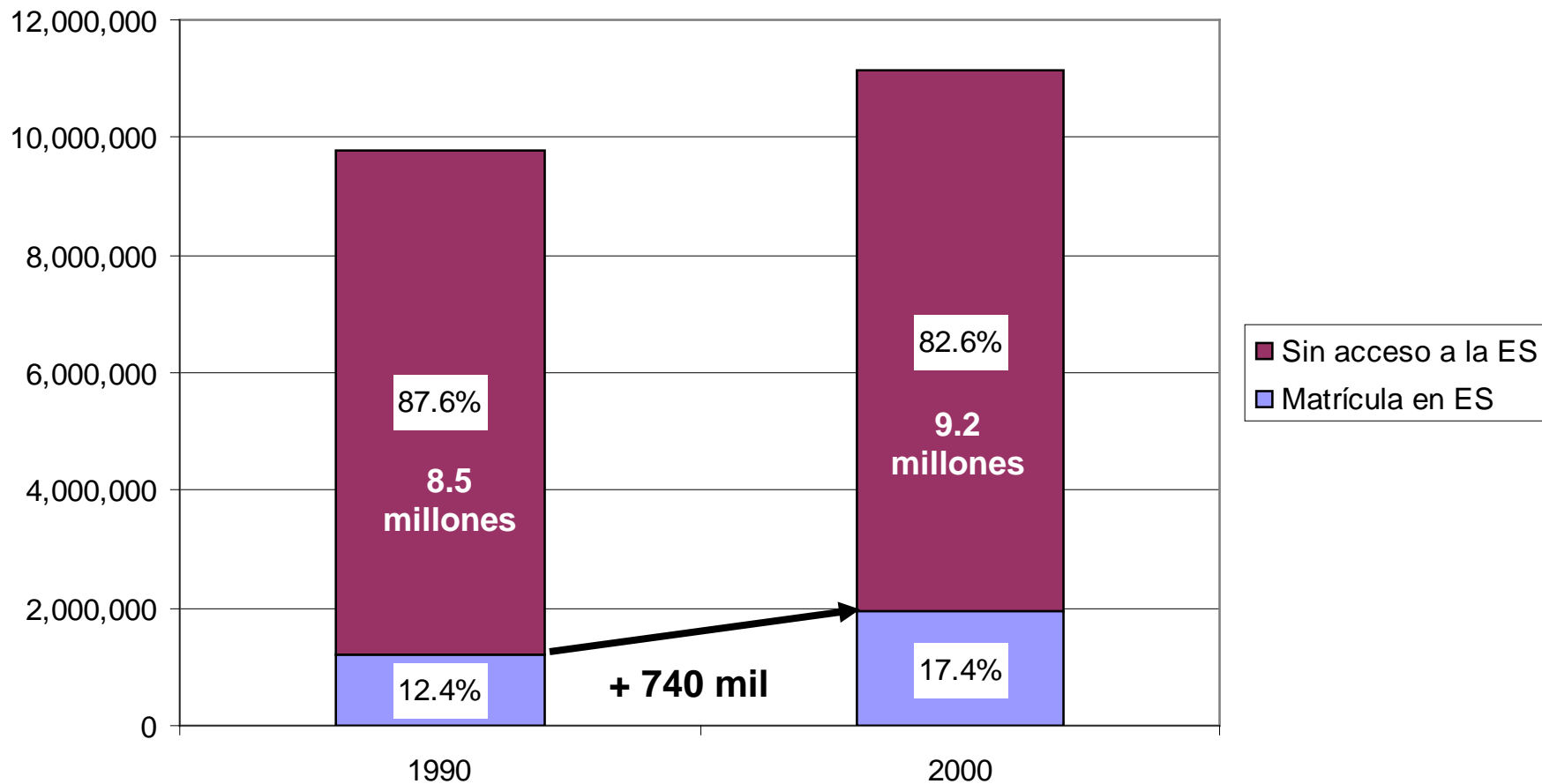
- 1. A pesar del tiempo que ha pasado desde que se plantearon las teorías mencionadas, siguen subsistiendo como eje de análisis en el estudio de los vinculos que se establecen entre la educación y el mercado de trabajo.**
- 2. Persisten el debate sobre los supuestos que orientan a las teorías, pues no se han generado evidencias contundentes que los confirmen.**
- 3. Actualmente los estudios siguen un enfoque más eclectico en los análisis donde se incluyen elementos de las diversas teorías mencionadas.**



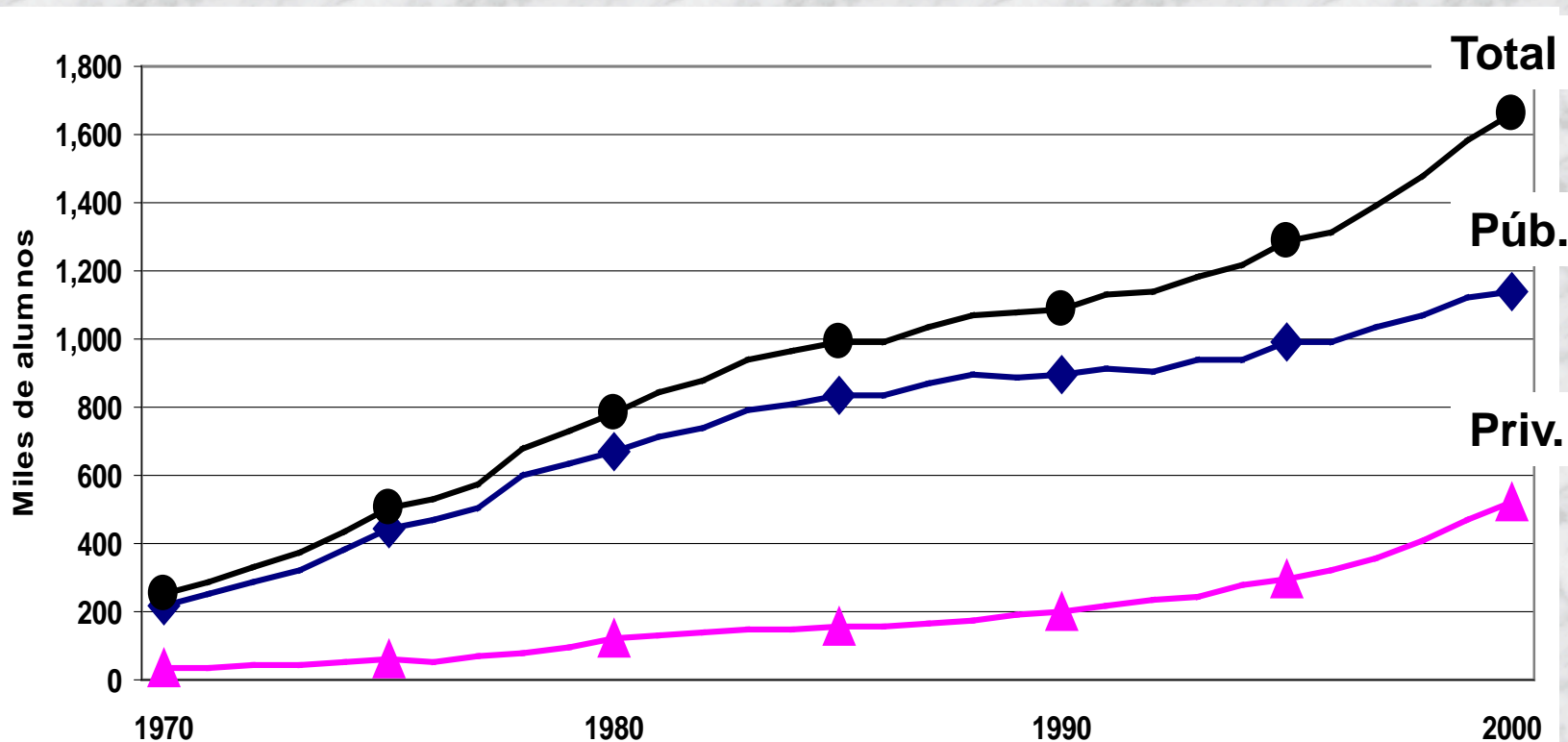
## **2. Observaciones generales.**

- 
- 4. Muchos estudios que se sustentan en las teorías alternativas a las de capital humano utilizan metodologías semejantes a los de estos estudios en sus análisis (tasas de rendimiento privado y social de la escolaridad; análisis de diferenciales de ingreso, por ejemplo).**
  - 5. En términos sociales, se han incrementado los estudios que muestran un mayor desajuste entre la estructura educativa de la población y la estructura ocupacional del mercado de trabajo.**

## Población de 19 a 24 años, según su acceso al sistema de educación superior, 1990–2000.



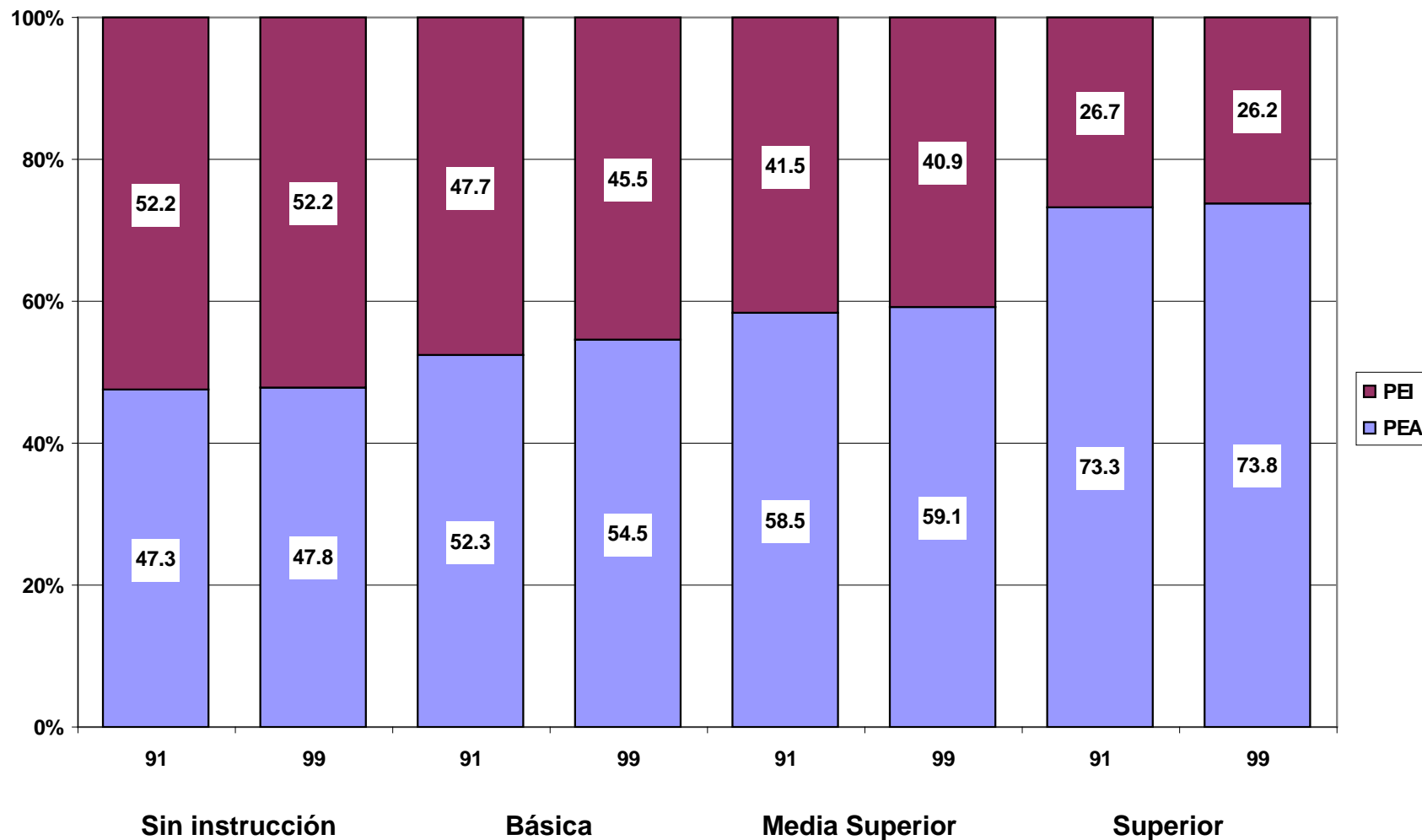
# Evolución de la matrícula de nivel licenciatura en universidades e institutos tecnológicos del sector público y privado, 1970 - 2000 \* (miles de alumnos)



\* Hasta el ciclo 1985-86 incluye información de posgrado y no incluye educación normal.

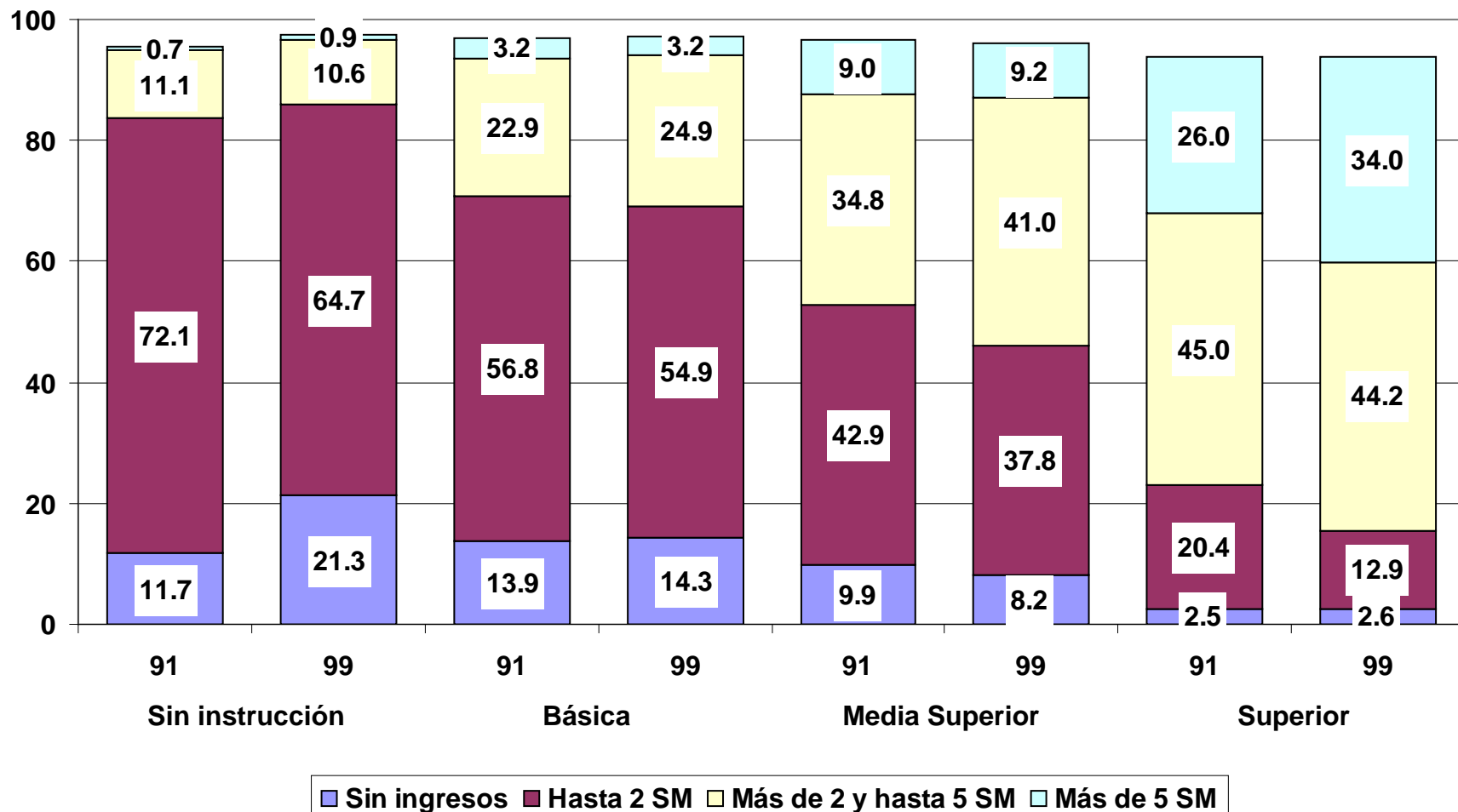
Fuentes: Anexos Estadísticos de los Informes de Gobierno, 1984 y a partir de 1980, Anuario Estadístico de la ANUIES, 2001.

# Población de 12 años y más por condición de actividad, según nivel de instrucción, 1991 y 1999.



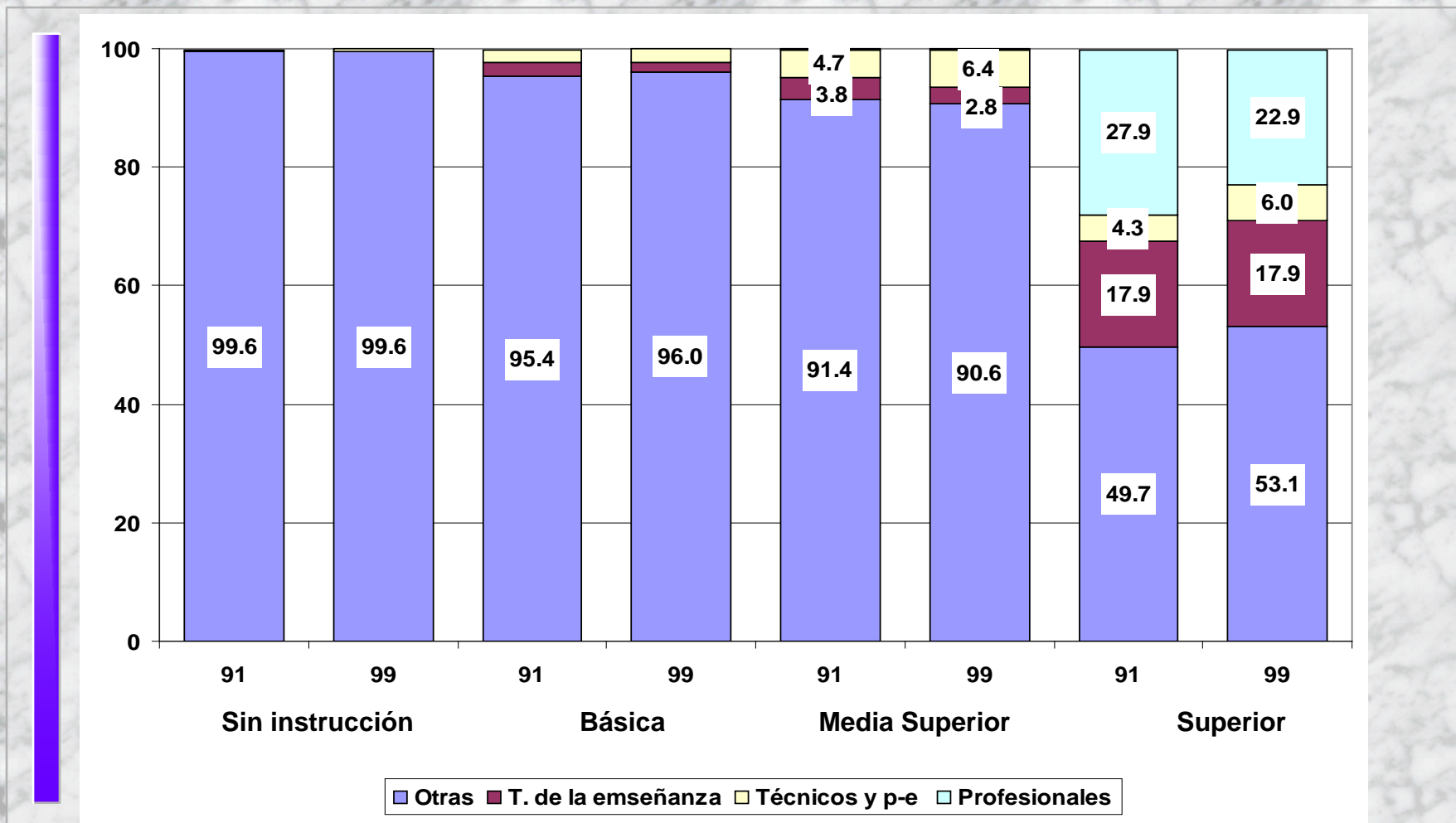
Fuentes: INEGI, Encuesta Nacional de Educación, Capacitación y Empleo (ENECE), 1991 y 1999.

## Población ocupada por nivel de ingreso, según nivel de instrucción, 1991 y 1999.





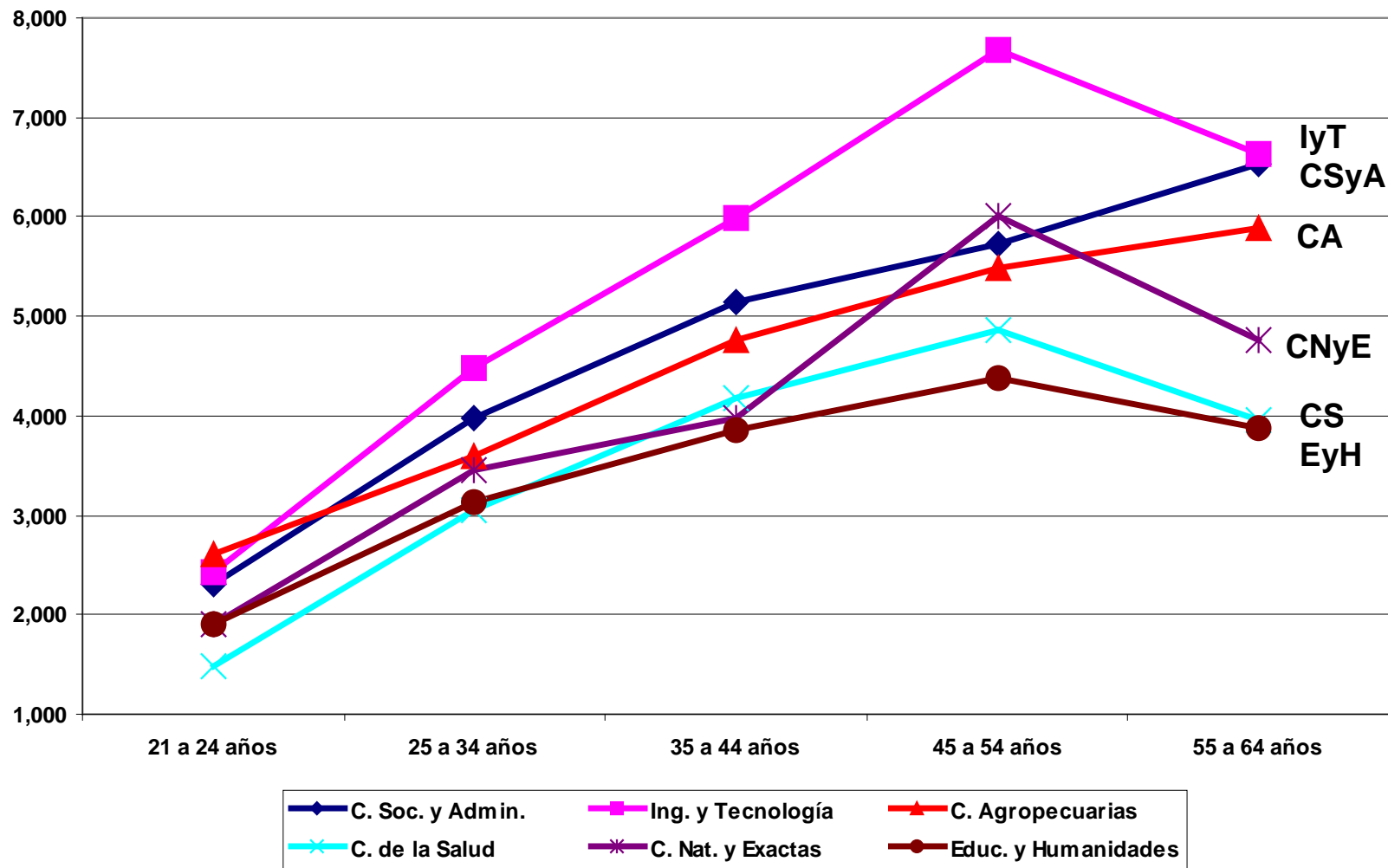
## Población ocupada por grupo de ocupación, según nivel de instrucción, 1991 y 1999.



## Población ocupada por sector de ocupación, según nivel de instrucción, 1991 y 1999.

	1991			
	Sin instrucción	Básica	Media superior	Superior
Sector primario	58.0	28.0	8.9	4.2
Sector secundario	13.2	24.2	22.3	18.7
Sector terciario	<b>27.4</b>	<b>43.7</b>	<b>61.2</b>	<b>65.1</b>
Otro	1.4	4.1	7.6	12.0
Total	100	100	100	100
	1999			
	Sin instrucción	Básica	Media superior	Superior
Sector primario	51.3	23.3	6.1	2.7
Sector secundario	18.4	26.9	25.1	15.6
Sector terciario	<b>29.2</b>	<b>46.1</b>	<b>60.8</b>	<b>69.7</b>
Otro	1.1	3.7	8.0	12.0
Total	100	100	100	100

## INGRESO MONETARIO MENSUAL, SEGUN AREA DE ESTUDIOS EN NIVEL LICENCIATURA Y GRUPOS DE EDAD, 1997. (Pesos corrientes)



## Relación entre la oferta y la demanda decenal de egresados de las Instituciones de Educación Superior en México, 1990–2000.

Reg. (1)	Oferta	%	Demanda.	%	Balance	Porcentaje Balance / Oferta
Noroeste	195,126.0	10.2	190,587.0	10.7	4,539.0	2.3
Noreste	337,570.0	17.6	317,446.0	17.8	20,124.0	6.0
Centro Occidente	277,735.0	14.5	253,803.0	14.2	23,932.0	8.6
Centro Sur	398,933.0	20.8	446,314.0	25.0	-47,381.0	-11.9
Sur Sureste	229,875.0	12.0	365,388.0	20.5	-135,513.0	-59.0
Zona Metropolitana	481,820.0	25.1	212,807.0	11.9	269,013.0	55.8
<b>Total</b>	<b>1,921,059</b>	<b>100.0</b>	<b>1,786,345</b>	<b>100.0</b>	<b>134,714</b>	<b>7.0</b>

(1) La regionalización corresponde a la clasificación que utiliza la ANUIES para agrupar a las distintas entidades del país. Noroeste: Baja California, Baja California Sur, Chihuahua, Sinaloa y Sonora. Noreste: Coahuila, Durango, Nuevo León, San Luis Potosí, Tamaulipas y Zacatecas. Centro Occidente: Aguascalientes, Colima, Guanajuato, Jalisco, Michoacán y Nayarit. Centro Sur: Guerrero, Hidalgo, México, Morelos, Puebla, Querétaro y Tlaxcala. Sur Sureste: Campeche, Chiapas, Oaxaca, Quintana Roo, Tabasco, Veracruz y Yucatán. Zona Metropolitana: Distrito Federal.

Fuente: ANUIES, *Mercado Laboral de Profesionistas en México: Desagregación regional y estatal de la información. Diagnóstico 1990–2000*. Tercera parte, Vol. I. México: ANUIES, 2003.