

VALORACIÓN DE LA FORMACIÓN COMO MECANISMO DE SELECCIÓN

Teresa Torres Solé
Pere Enciso Rodríguez
Rafael Allepuz Capdevila
Economía Aplicada
Universidad de Lleida

ABSTRACT

Desde el marco teórico que proporcionan las grandes escuelas que se han ocupado del análisis del mercado de trabajo en las sociedades capitalistas desarrolladas: neoclásica, credencialista, estructural... y al objeto de observar el grado de identificación de los empleadores con las premisas sobre las que se sustentan las mencionadas teorías, aplicamos un cuestionario cerrado a un grupo de 20 empresarios en el que se señala que indiquen su grado de conformidad con una serie de afirmaciones que a su vez son (directa y/o indirectamente) indicativas de su identificación con los mencionados marcos teóricos. Pretendemos llegar a averiguar el papel de la educación/formación en el proceso de inserción profesional de los titulados, la dualización del mercado de trabajo que de ella se deriva y el resultado de la formación sobre el desarrollo del trabajo, más allá de los discursos “oficiales” que existen sobre el tema y que los agentes sociales, en la mayoría de ocasiones, se limitan a reproducir sin plantearse su validez o adaptación a nuestro contexto socio-económico.

1. INTRODUCCIÓN

Desde el marco teórico que proporcionan las grandes escuelas que se han ocupado del análisis del mercado de trabajo en las sociedades capitalistas desarrolladas: neoclásica, credencialista, estructural... se pretende observar el grado de identificación de los empleadores con las premisas sobre las que se sustentan las mencionadas teorías. La comunicación se divide en tres apartados. Tras la introducción, el apartado siguiente resume brevemente las diversas aproximaciones teóricas existentes en torno a la valoración de la formación desde el sistema productivo. En el tercer apartado se detallan los resultados obtenidos en la investigación realizada. Finalmente, se describen las principales conclusiones que se desprenden de esta investigación.

2. APROXIMACIONES TEÓRICAS EN TORNO A LA VALORACIÓN DE LA FORMACIÓN DESDE EL SISTEMA PRODUCTIVO

En este estudio se ha tomado como análisis teórico de referencia las diferentes aproximaciones que analizan los vínculos entre formación y empleo y la influencia de los recursos educativos/formativos en facilitar el acceso al mercado de trabajo. Todos los enfoques tienen una visión muy diferente sobre el significado y finalidad de la educación o formación. Estos se han agrupado en cuatro grandes bloques: la teoría del capital humano, la teoría de la socialización, las teorías credencialistas y la perspectiva estructural.

2.1. La teoría del capital humano

La teoría formada en torno a esta expresión fue desarrollada a principios de los años 60 por Schultz, Becker y Mincer, principalmente. La hipótesis central en la que se basa es que la educación aumenta la productividad del individuo que la recibe y genera, en consecuencia, diferencias de productividad entre los trabajadores¹. Estas diferencias pueden ser inherentes a los individuos, pero según la teoría del capital humano, es posible crearlas o aumentarlas invirtiendo en uno mismo y concretamente mediante la formación (Blaug, 1981).

La teoría del capital humano presupone la existencia de un mercado de trabajo fluido y competitivo, basado en la motivación económica. Supone, también, que los salarios relativos son flexibles, que el empleador está dispuesto a ajustar su nivel de ocupación en respuesta a los

¹ Según Becker (1983), las principales formas que adaptan las inversiones en capital humano son la educación, la formación en el puesto de trabajo, la atención médica, la emigración y la búsqueda de información sobre los precios y las rentas. Todas estas variables mejoran las cualificaciones, los conocimientos o la salud, y por tanto, aumentan las rentas monetarias o psíquicas futuras del individuo.

cambios salariales y de productividad, y que los trabajadores realizan, fácilmente, inversiones en formación e información, en respuesta a los cambios de los salarios relativos. En consecuencia, los individuos muestran una determinada tasa subjetiva de preferencia temporal y se enfrentan a una serie de puestos de trabajo que han especificado sus rendimientos, y en los que se exigen ciertas cualificaciones, de manera que realizaran una trayectoria de inversión en su desarrollo personal. En definitiva, la oferta de capital humano es la simple agregación de estas elecciones individuales (Blaug, 1976).

De este modo, las diferencias de renta entre los trabajadores se interpretan como el resultado de la diferente inversión en formación. Por consiguiente, la teoría se basa en la racionalidad de los individuos en sus decisiones educativas, las desigualdades de renta muestran las divergencias de productividad que son consecuencia de la inversión en formación (Schultz, 1985).

El argumento básico de esta teoría sostiene que si los trabajadores realmente quieren mejorar su estatus económico dentro del sistema, todo lo que tienen que hacer es una elección racional para invertir en más educación y formación.

Con respecto al trabajo, la teoría del capital humano, en primer lugar, retoma la tradición ricardiana, al considerar este factor como un medio de producción dado, las características del cual dependen de la configuración total de las fuerzas económicas. En segundo lugar, niega el supuesto del trabajo homogéneo y centra su atención en la diferencia de la población activa. Por último, introduce en el campo del análisis económico, las instituciones sociales básicas (escuelas, centros de formación, familias....) (Toharia, 1986).

No obstante, el supuesto según el que unos ingresos más elevados indican una mayor productividad, como consecuencia de una mayor formación ha sido criticado, ya que, por una parte, no permite explicar los menores salarios de la población femenina y de las minorías étnicas (incluso con mayores niveles de formación). Por consiguiente, la teoría distorsiona la vinculación entre el nivel de cualificación y el nivel de ingresos porque, en última instancia, esta relación está condicionada por la clase social, la etnia y el género. Por otra parte se ha criticado el incumplimiento de la predicción según la cual a mayor igualdad formativa mayor igualdad de ingresos (Enguita, 1990).

Por otra parte, la decisión de incrementar la educación está relacionada con una serie de variables, no estrictamente económicas (psicológicas, sociales, culturales, familiares....). En consecuencia, la relación capital humano-mercado laboral está sujeta al análisis de estas variables específicas, que en ciertos casos son ajenas al proceso educativo.

Por último, Piore (1983) cuestiona el supuesto de conducta de la teoría del capital humano, según la cual el individuo es capaz de diferenciar entre medios y fines, y de seleccionar los medios que satisfacen más eficazmente estos fines, con independencia de la

conducta del resto de individuos. Según este autor, en el mercado de trabajo, la mayoría de los individuos no siguen esta conducta instrumental, por lo tanto, el supuesto de independencia de las funciones individuales de utilidad no es válido. Debe tenerse en cuenta la fuerza relativa del mercado y de las instituciones en la determinación de la magnitud de ciertas variables del mercado de trabajo como son la ocupación, el salario, la estructura salarial, etc.

2.2. Teoría de la socialización

La teoría de la socialización ha sido desarrollada por los autores radicales americanos, y en particular por Bowles y Gintis (1975). Para estos autores, la escuela está al servicio del aparato productivo capitalista; que básicamente demanda a la población la capacidad de insertarse en un sistema de división del trabajo en el que las tareas están claramente parceladas y bajo un fuerte control jerárquico. Según esta visión, existe una pirámide ocupacional en la que cada escalafón exige al individuo la posesión de ciertas características personales, que el sistema productivo valora positivamente.

El sistema educativo actúa como un mecanismo de socialización que imparte a los individuos aquellas cualidades o formas de comportamiento que demandan las empresas. En este sistema, las características son diferentes según el orden jerárquico ocupacional².

En este sentido, esta teoría justifica la existencia de salarios superiores a mayor nivel de educación, debido a que las cualidades necesarias para acceder a las ocupaciones más altas se obtienen en los últimos escalafones del sistema educativo, con lo que debe recompensarse dicho esfuerzo.

2.3. Teorías credencialistas

Bajo el marco de teorías credencialistas se encuentran tres aproximaciones que hacen hincapié en la función selectiva de la educación frente a la función cualificadora aceptada por el capital humano: la teoría del filtro, el modelo de competencia por los puestos de trabajo y la teoría de pertenencia de *estatus*. En este contexto, la educación es un indicador de la capacidad innata en la teoría del filtro, un indicador de la capacidad de formación en la empresa según el modelo de competencia por los puestos de trabajo y una señal de la pertenencia a ciertos grupos de *estatus* en la teoría desarrollada por Collins.

² Para los puestos ocupacionales superiores, las empresas valoran positivamente actitudes como independencia, iniciativa, seguridad, dotes de mando, etc., en consecuencia corresponde a los niveles educativos superiores desarrollar estas actitudes en los estudiantes. A niveles de ocupación inferiores, las empresas requieren un sistema educativo que proporcione al individuo características de obediencia, puntualidad, respeto a los superiores, orden, disciplina, etc.

Según las teorías credencialistas la función esencial del sistema educativo es la de poner de manifiesto los talentos y capacidades subyacentes en los individuos más valorados por los empresarios. Como punto de partida se presupone que la selección de personal tiene lugar en un contexto de información imperfecta para los empresarios acerca de las características productivas de los distintos aspirantes a los puestos de trabajo vacantes. De esta forma, el proceso educativo identifica aptitudes, por lo que mediante el mismo pueden seleccionarse futuros trabajadores, o en todo caso, informa sobre las capacidades de los individuos.

Se han realizado críticas a las teorías credencialistas debido a que no explican con suficiente claridad cómo actúan los empleadores con las señales disponibles de los candidatos. En este sentido, las teorías no indican claramente qué señales son las más valoradas en la contratación, o si dichas señales sirven para cualquier tipo de ocupación. Según Rosenbaum et. al (1990), tampoco se tiene en cuenta cómo se genera, coordina, transmite y evalúa la información.

2.3.1 La teoría del filtro

Según la teoría del filtro, la formación no añade nada a las características productivas del individuo, sino que pone de manifiesto las características innatas como la inteligencia, perseverancia, capacidad de trabajo y disciplina. Aspectos, todos ellos, apreciados por el sistema productivo. Las principales aportaciones de este modelo provienen de los economistas Spence, Arrow, Stiglitz y Riley.

En este caso, se considera la formación como un proceso que permite clasificar a los individuos de acuerdo al criterio de pasar o no a través de determinados filtros. En este sentido, el sistema educativo es un mecanismo de filtrado que etiqueta a la población según el número de pruebas que ha conseguido pasar con éxito (Quintas, 1983). El diploma tiene un valor particular porque su obtención suministra una prueba de las capacidades adquiridas.

Según esta suposición, la selección de personal por parte del empleador en una situación de incertidumbre asigna un papel diferente a la formación (Spence, 1976). Esta se limita a diferenciar a los trabajadores según el criterio del filtrado, como un instrumento de información sobre determinadas capacidades, innatas en los individuos, y de relevancia productiva.

La teoría del filtro se opone a la teoría del capital humano por considerar que las mayores remuneraciones obtenidas por los individuos más formados no están vinculadas a una mayor productividad, sino que responden al mecanismo de selección utilizado por los empleadores para distinguir los mejores empleos.

Por otra parte, en la medida que la formación es un instrumento de competencia entre los agentes, para acceder a las posiciones más deseables, el esfuerzo de cada individuo reduce

las posibilidades de éxito del resto, generándose de esta forma una externalidad negativa que se traduce en una tendencia hacia la sobreinversión en formación (Fuente y Rocha, 1996).

2.3.2 *El modelo de competencia por los puestos de trabajo*

En este modelo, propuesto por Thurow, se afirma que la productividad es una característica de los empleos y no de los trabajadores, teoría que contradice radicalmente una de las hipótesis básicas del capital humano (Thurow, 1988).

El supuesto elemental de esta aproximación radica en que la mayor parte de las facultades cognitivas necesarias para desarrollar una ocupación no se adquieren con anterioridad a la entrada en el mercado laboral, sino mediante programas de formación en el trabajo tras acceder al mismo³. De este modo, los individuos no compiten en función de los salarios que están dispuestos a aceptar, sino por las oportunidades de empleo en función de sus costes relativos de ser formados para ocupar el puesto considerado (Thurow, 1988).

Cuando alguien se incorpora al mercado laboral, lo hace con una serie de recursos de cualificaciones y atributos (educación, actitudes laborales, género, situación familiar, etc.), estas características no forman un conjunto de cualificaciones, que permiten a un individuo entrar directamente en el proceso de producción, pero afectan al coste de formación para ocupar cualquier puesto de trabajo⁴.

El empresario cubre las vacantes de empleo clasificando a los posibles candidatos a lo largo de una cola laboral de acuerdo con su estimación de costes potenciales de aprendizaje de cada trabajador. Costes que estima en función de las características personales: nivel de educación, edad, sexo, resultados del test, hábitos personales, etc., además de las cualificaciones adquiridas en trabajos anteriores que reflejan su experiencia laboral, y con ella variables diversas como si es disciplinado, digno de confianza, puntual, etc. Este conjunto de características no garantizan al empresario una integración directa del trabajador al proceso productivo, pero sí le anticipan, en parte, el coste de formación que deberá afrontar. De manera que, en primer lugar, se ofrece ocupación a los trabajadores que generen menos costes de formación. Para Thurow (1988) la educación tiene el valor de señal de anticipación que refleja los costes de formación internos para el empresario, pero no determina, por sí misma, ni la productividad ni el salario.

³ Las cualificaciones que se aplican a la actividad laboral, se obtienen de manera informal en el propio puesto de trabajo, de manera que la productividad individual no depende tanto de las condiciones iniciales del trabajador como de la ocupación en concreto, que es lo que posibilita la obtención de determinadas cualificaciones.

⁴ La adquisición de conocimientos a través de la formación reglada está fuertemente condicionada por el origen social, los condicionamientos estructurales y la subcultura de clase. Asimismo, los roles sociales atribuidos al género juegan también un papel importante en la movilización de la fuerza de trabajo.

En este contexto, más que los salarios, son las características de contratación las que equilibran o vacían los mercados de trabajo⁵. Cuando se necesita menos trabajadores, se reduce la oferta mediante el aumento de las cualificaciones exigidas a los candidatos. En consecuencia, la formación puede llegar a ser una necesidad defensiva. Pero a medida que aumenta la oferta de trabajadores con un mayor nivel de formación, los individuos son conscientes de que, para defender su actual nivel de renta, han de mejorar sus propias cualificaciones.

Desde esta perspectiva, un aumento del nivel de formación exigido en el momento de la contratación, no significa, necesariamente, una modificación en el contenido de los puestos de trabajo, sino que puede ser consecuencia de un aumento general del nivel de formación de la sociedad (Doeringer y Piore, 1985).

2.3.3 La teoría de pertenencia a un estatus

Collins (1989) considera la educación como una señal que informa sobre la pertenencia de un individuo a determinados grupos de *estatus*. Su teoría parte de la idea que las credenciales educativas sirven básicamente como mecanismos de clausura que permiten a los más formados controlar el acceso a los mejores empleos, con el fin de reforzar su valor de mercado. Para este autor, los centros educativos son únicamente un lugar donde adquirir títulos que después serán utilizados por los individuos y los grupos como un instrumento legítimo y aceptado en la pugna por las ventajas relativas en la vida adulta, especialmente en la esfera ocupacional. Así, las credenciales educativas, en tanto que productos culturales, constituyen recursos que permiten a los más formados dominar determinadas ocupaciones mediante el control del acceso a los empleos privilegiados.

En este sentido, considera que la educación básicamente aporta “capital cultural” no cognitivo. La educación no conduce al éxito profesional porque provea de las cualificaciones necesarias para el rendimiento en el trabajo, sino porque se utiliza como mecanismo de selección cultural. Ello conlleva que, ante el elevado número de titulados que genera la universidad actual, los grupos de *estatus* superior aumentan los requisitos necesarios para acceder a los mejores puestos de trabajo a través del establecimiento de elevadas cuotas de adscripción, o mediante mecanismos de clausura en ciertas actividades cuyo acceso era libre. En consecuencia, los grupos de bajo *estatus* reclaman una mayor educación para ser admitidos en los grupos de *estatus* superior, con lo que se produce una progresiva elevación de los niveles educativos de la población. Según este razonamiento, la abundancia de credenciales educativas

⁵ En el modelo de la competencia por los puestos de trabajo, los individuos con idénticas características personales no obtienen necesariamente las mismas rentas, como ocurre en el modelo de la competencia salariales. Así, se comprende la varianza observada en los ingresos de trabajadores con idénticas cualificaciones personales e idénticos esfuerzos laborales.

no se debe al cambio tecnológico, ni al mayor número de ocupaciones que necesitan elevadas cualificaciones.

Collins coincide con el modelo de Thurow, al considerar que dado un número determinado de empleos en la economía, la obtención de una ocupación depende del lugar que se ocupa en la cola laboral (modelo de colas). Del mismo modo, ambos comparten la idea que para determinar la posición de cada individuo en la cola el principal factor es el logro educativo en relación al que poseen los candidatos alternativos⁶.

2.4. La perspectiva estructural

La perspectiva estructural parte de la idea de que los beneficios de la educación varían en función del contexto estructural, es decir, se relaciona los éxitos laborales con la existencia de un mercado de trabajo estructurado. La estructura de dicho mercado es dual, y está formada por un sector primario y un sector secundario⁷.

El sector primario se caracteriza por la estabilidad de la mano de obra, un nivel de salarios relativamente elevado, buenas condiciones laborales y posibilidades de promoción. Por su parte, el sector secundario está sometido a peores condiciones laborales, escasas posibilidades de promoción, inestabilidad laboral y elevada rotación de los trabajadores. El sector secundario concentra los colectivos laborales menos favorecidos en el mercado de trabajo: las mujeres, los jóvenes, los emigrantes y las minorías sociales (Piore, 1983). Por tanto, según este enfoque, el mercado de trabajo no puede analizarse como un todo homogéneo, sino que se distingue en su interior una serie de submercados o segmentos que se rigen por mecanismos particulares⁸ (Toharia 1986).

⁶ Sin embargo, Thurow afirma que los empleadores contratarán a los individuos mejor educados porque generaran los menores costes de formación, mientras que para Collins el logro educativo está relacionado con el proceso cultural; proceso que no se limita a la entrada en la empresa, sino que sigue ejerciendo su influencia sobre la movilidad interna actuando como barrera que obstaculiza la promoción a un escalafón superior.

⁷ Las causas que determinan la dualidad del mercado de trabajo son diversas. Según García (1998) cabe subrayar: la tecnología, la formación específica, las organizaciones sindicales, las dificultades de supervisión de la mano de obra y la necesidad de prevenir que los trabajadores rehuyan sus tareas; no existe un consenso sobre si la dualidad del mercado de trabajo se traduce en una dualidad ocupacional, en una dualidad industrial o dualidad empresarial.

⁸ Aceptar la idea de la dualidad, implica que el sector primario está formado por mercados internos que no tienen ninguna relación directa con el mercado de trabajo. Doeringer y Piore (1985) definen un mercado interno como una entidad administrativa en cuyo seno el precio y la asignación del trabajo se rigen por un conjunto de normas y procedimientos administrativos. Estos mercados se caracterizan por la existencia de relaciones laborales a largo plazo y la posibilidad de promoción interna como mecanismo básico de asignación ocupacional y salarial. El mercado de trabajo externo corresponde al de la teoría económica convencional, mientras que los mercados internos se caracterizan por ser una organización que se protege de la competencia de los trabajadores del exterior. La formación específica se considera uno de los factores determinantes de la existencia de los mercados internos. Según Doeringer y Piore (1985) la formación específica solo incrementa la productividad del trabajador en la empresa en la cual ha recibido dicha formación.

Dentro de la perspectiva estructural han surgido dos aproximaciones teóricas en torno a la importancia de los recursos educativos en los logros laborales iniciales. La primera aproximación señala que los beneficios de la educación son superiores en el sector primario, en el que existe un mercado interno y donde las condiciones laborales facilitan un mayor desarrollo de las cualificaciones y de la formación en el trabajo (Dickens y Lang, 1985).

La segunda aproximación parte de la idea de que el empleo en el sector primario está racionada. Se considera que dado que la oferta laboral es superior a la demanda, los candidatos pasan un tiempo de espera para entrar en el sector primario, formándose una cola de trabajo. A su vez, los empleadores seleccionan los mejores candidatos, contratando a los más educados, no porque la educación se considere un factor de productividad, sino porque se asume que los candidatos más formados serán los mejores. Si esto es así, es de esperar que los individuos estén interesados en invertir en educación con el objetivo de acceder al sector primario (Sakamoto y Powers, 1995).

3. APROXIMACIÓN EMPÍRICA EN TORNO A LA VALORACIÓN DE LA FORMACIÓN DESDE EL SISTEMA PRODUCTIVO

Tras revisar la literatura teórica en torno a la valoración del proceso de formación por parte del sistema productivo, en este apartado pasamos a mostrar, tras la realización de una investigación empírica, cuáles son las aproximaciones que actualmente influyen más significativamente en los requisitos de formación exigidos por parte del empleador, y su valoración en el seno de la empresa.

Para realizar dicho análisis, aplicamos un cuestionario a un grupo de 20 empresarios⁹, en el que se solicita indiquen su grado de conformidad con una serie de afirmaciones que a su vez son directa y/o indirectamente indicativas de su identificación con los principales marcos teóricos revisados. Así pues, se ha elaborado una encuesta con 17 ítems, en los que se han incorporado los principales aspectos sugeridos en las diversas aproximaciones teóricas.

A este respecto, y a partir de los resultados obtenidos, hay que señalar en primer lugar, que el conjunto de empresas encuestadas no se identifican plenamente con ninguna de las aproximaciones teóricas analizadas, por lo que puede hablarse de compatibilidad y/o complementariedad en la medida que las diferentes aproximaciones tienen cierto grado de aceptación. Sin embargo, se observa una mayor aceptación con relación a ciertas premisas de la

⁹ Se trata de las empresas que participan en el programa de prácticas empresariales, esto es, aquéllas en las que los estudiantes de ciencias empresariales, de la Universidad de Lleida, realizan los créditos de formación práctica. El número de empresas es reducido porqué supone una primera fase experimental de un proceso de investigación más completo y exhaustivo.

teoría del capital humano. En concreto, la afirmación más aceptada se refiere a que si los trabajadores quieren mejorar su situación laboral y/o económica deben invertir en más educación y formación, sin embargo, no se especifica si esta mayor formación debe correr a cargo de la empresa o del trabajador. Consideramos importante la distinción entre si esta formación debe ir a cargo de los trabajadores o de las empresas con el objetivo de orientar las políticas de formación y el grado de implicación social.

Con relación a la productividad, los empleadores en gran medida afirman que la productividad de los trabajadores depende de su nivel de formación y que los salarios deberían fijarse en función de ésta. También se ha detectado un amplio acuerdo respecto a que el nivel de formación es importante porque permite al empleador seleccionar aquellos trabajadores que poseen conocimientos acordes con las necesidades de la empresa.

Sin embargo, ciertos postulados que emanan de la teoría del capital humano han sido rechazados o han contado con una menor aceptación. Este sería el caso de las afirmaciones siguientes: las diferencias de ingreso o salarios de los trabajadores se justifican por su distinto nivel de formación o, si aumenta el nivel de formación de la población las empresas crearán más empleo.

La teoría de la socialización también parece tener una buena admisión por parte de los empleadores quienes consideran que el proceso de formación transmite al estudiante la disciplina requerida en un puesto de trabajo, a la vez que desarrolla tipos de comportamiento personal que son cruciales para su idoneidad en el puesto de trabajo.

En relación con el grado de identificación de los empleadores con las proposiciones de las teorías credencialistas, existe un elevado nivel de aceptación en torno a que la educación de los trabajadores es importante para el empresario en la medida que permite seleccionar personal que posee aptitudes y rasgos de conducta acordes con los requerimientos de la empresa. Del mismo modo, en el proceso de selección, el empleador indica que estima los costes potenciales de aprendizaje de cada candidato en función de una serie de características personales como son el nivel de educación, la edad, el sexo, etc.

Existe, además, un importante grado de conformidad en cuanto a que el mayor nivel formativo inicial de los candidatos a ocupar una vacante implicará una menor inversión en formación por parte de la empresa. Sin embargo, los empleadores consideran que dado que las cualificaciones profesionales son distintas en cada empresa, el coste de formación para la adaptación definitiva del trabajador al puesto de trabajo recae en mayor medida sobre el empresario.

Siguiendo los argumentos planteados hasta el momento, se detecta, en el empleador, una valoración de la formación como instrumento que permite, o cuanto menos, facilita la adaptación del trabajador al puesto de trabajo, según postulan las teorías credencialistas.

Adicionalmente, se acepta que la formación también permite mejorar la situación laboral, argumento expuesto por la teoría del capital humano.

Por otra parte, las siguientes aseveraciones enmarcadas en el ámbito de las teorías credencialistas, cuentan con un bajo grado de aceptación: dado que las cualificaciones profesionales requeridas por las empresas varían de unas a otras, los conocimientos transmitidos por las instituciones educativas/formativas difícilmente son directamente aplicables al mundo empresarial. Las cualificaciones profesionales que se aplican en las empresas son tan específicas que el empresario debe asumir un elevado coste de formación de los nuevos trabajadores. Los empleadores, valoran positivamente la formación adquirida en las instituciones formativas, sin embargo, consideran necesario que ésta se complemente con una etapa de formación en la empresa. Tampoco existe una generalizada aceptación en cuanto a que la educación sea una señal que informa sobre la pertenencia de un individuo a un determinado grupo social o de *estatus*.

Por último, la aproximación estructural es la que muestra un menor consenso; en este caso se observa una amplia variabilidad en las respuestas. Podría afirmarse que ésta es la aproximación que suscita una mayor controversia.

4. CONCLUSIONES

El objetivo de este estudio ha sido detectar el grado de identificación de los empleadores con las premisas que sustentan las teorías existentes en torno a la valoración de la formación, en concreto la teoría del capital humano, la teoría de la socialización, las teorías credencialistas y la perspectiva estructural. El análisis empírico realizado permite afirmar que, desde la óptica de los empleadores, éstos no se identifican plenamente con una única aproximación teórica. Existe, pues, una cierta compatibilidad y/o complementariedad entre las diversas aportaciones teóricas analizadas.

El hecho de que exista una diversidad de opiniones en cuanto a la principal función de las instituciones formativas centra el tema en dos cuestiones. La primera respecto a si la función ha de ser la transmisión de habilidades técnicas y profesiones o la transmisión de hábitos de comportamiento y de conducta. La segunda se refiere a si la formación, que permite una mayor productividad y mejor situación laboral y económica del trabajador, ha de ir a cargo del empleado o del empleador.

Por último, el siguiente cuadro indica de forma resumida las premisas o afirmaciones, correspondientes a las teorías analizadas, que muestran una mayor y menor aceptación por parte del sistema productivo.

Cuadro 1. Identificación de los empleadores con las principales teorías de valoración de la formación

Mayor aceptación
Los salarios deben fijarse en función de la productividad de los trabajadores. Si los trabajadores quieren mejorar su situación laboral y/o económica deben invertir en más formación. La educación de los trabajadores es importante para el empresario en la medida que permite seleccionar personal que posee aptitudes y rasgos de conducta acordes con los requerimientos de la empresa. El nivel de educación/formación es importante porque permite al empresario seleccionar trabajadores que poseen conocimientos acordes con las necesidades de la empresa. El mayor nivel educativo inicial de los candidatos a ocupar una vacante implicará una menor inversión en formación por parte de la empresa.
Menor aceptación
Si aumenta el nivel de formación de la población las empresas crearán más empleo. Las cualificaciones profesionales que se aplican en la empresa son tan específicas que el empresario debe asumir un elevado coste de formación de los nuevos trabajadores. Las diferencias de ingreso o salarios de los trabajadores se justifican por su distinto nivel de formación.

Fuente: Elaboración propia.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Becker, G. (1983): *El capital humano*. Madrid: Alianza Universidad Textos.
- Blaug, M. (1976): “La teoría del Capital Humano versus el credencialismo. Introducción y selección de artículos.”, en *Revista Española de Economía*, año VI, nº 2, pp. 223-230.
- Blaug, M. (1981): *Educación y empleo*. Madrid: Instituto de Estudios Económicos.
- Bowles, S.; Gintis, H. (1975): “The problem with human capital theory. A marxian critique”, in *American Economic Review*, 65, nº 2.
- Collins, R. (1989): *La sociedad credencialista. Sociología histórica de la educación y de la estratificación*. Madrid: Akal.
- Dickens, W.T.; Lang, K. (1985): “A Test of Dual Labor Market Theory”, en *American Economic Review*, vol. 75, nº 4, pp. 792-805.
- Doeringer, P.B.; Piore, M.J. (1985): *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*. Madrid: Ministerio de Trabajo.
- Enguita, M. (1990): “No hay más cera que la que arde: Educación, formación y empleo en España en el umbral de los 90”, en *Revista de Educación*, nº 293, pp. 7-51.
- Fuente, A.; Rocha, J.M^a (1996): “Capital humano y crecimiento: un panorama de la evidencia empírica y algunos resultados para la OCDE”, en *Moneda y Crédito* nº 203, pp.43-84.

- García M. I. (1998): *Recursos formativos e inserción laboral de jóvenes*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Piore, M.J. (1983): “El dualismo como respuesta al cambio y a la incertidumbre”, en Toharia, L., *El mercado de trabajo. Teoría y aplicaciones*. Madrid: Alianza editorial.
- Quintas, J.R. (1983): *Economía de la educación*. Madrid: Ed. Pirámide
- Rosenbaum, J.E.; Kariya, T.; Settersten, R.; Maier, T. (1990): “Market and Network Theories of the Transition from High School to Work”, en *Annual Review of Sociology*, nº 16, pp. 263-299.
- Sakamoto, A.; Powers, D. (1995): “Education and the ual Labor Market for Japanese Men”, en *American Sociological Review*, vol. 60, nº 2, pp. 222-246.
- Shultz, T.W. (1985): *Invirtiendo en la gente*. Barcelona: Ariel.
- Spence, M. (1976): “Emisión de señales en el mercado de puestos de trabajo”, en *Revista Española de Economía VI*, nº 2, pp. 343-367.
- Thurow, L. (1988): “La competencia por los puestos de trabajo: la lista de contratación de mano de obra”, en Meixide, A. (ed.) *El mercado de trabajo y la estructura salarial*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Toharia, L. (1986): “La flexibilidad del mercado de trabajo: algunas reflexiones teóricas”, en *Claridad*, nº 14-15.

