

El mercado de trabajo y la educación: la visión neoclásica e institucionalista

Andrea Pacífico

*Prof. de Introducción a las Ciencias Sociales.
Facultad de Ciencias Económicas –
Universidad Nacional del Litoral
Email: apacifico@rectorado.unl.edu.ar*

Ignacio Trucco

*Prof. de Organización Industrial.
Facultad de Ciencias Económicas –
Universidad Nacional del Litoral
Email: tomas_ign@yahoo.com.ar*

María Alicia Barletta

*Cientíbecaria. Facultad de Ciencias Económicas –
Universidad Nacional del Litoral
Email: alibarletta@hotmail.com*

Resumen

Fecha de recepción
06/08/2014
Fecha de aprobación
02/11/2014

Palabras clave

- *mercado de trabajo*
- *sistema educativo*
- *teoría neoclásica*
- *teoría institucionalista*
 - *políticas*

El mercado de trabajo y la educación repercuten en el crecimiento económico y en el bienestar de la población. En este artículo se describen las visiones de dos corrientes económicas respecto al entramado que constituyen el trabajo y la educación: la visión neoclásica y la visión institucionalista.

Para lograr el objetivo se consultó, analizó y sistematizó una gran cantidad de literatura teórica. Se concluyó que existen marcadas diferencias en las explicaciones del mercado de trabajo y su relación con la educación desde las citadas teorías y que, por esta razón, cada una de ellas propone políticas económicas diferentes.

Abstract

The labor market and education impact on economic growth and on the welfare of the population. Two economic trends are described in this article: the neoclassical theory and the institutionalist perspective.

To achieve this objective we consulted, analyzed and systematized a lot of theoretical literature. It was concluded that there are large differences in the explanations of the relationship between labor market and education provided by the neoclassical theory and the institutionalist perspective. Each one offers different economic policies because there are various causes of social problems.

Keywords

- *labor market*
- *education system*
- *neoclassical theory*
- *institutionalist theory*
- *policies*

1. Introducción

El presente trabajo analiza la discusión teórica entre dos corrientes económicas con respecto al mercado de trabajo y su relación con la educación. Se presenta la visión neoclásica y en contraposición a ella la visión institucionalista. Para tal fin, se realizó una sistematización de investigaciones y un análisis comparado de la literatura teórica relacionada con el tema objeto de estudio.

Tanto la educación como el mercado de trabajo fueron y son temas relevantes para los economistas, ya que ambos repercuten en el crecimiento económico y en el bienestar de la población. Analizar diferentes concepciones teóricas al respecto puede ayudar a comprender la compleja realidad del mercado de trabajo y del sistema educativo en nuestro país y región. Sin embargo, no se pretende abordar en este artículo el caso argentino.

En primer lugar nos centraremos en el enfoque neoclásico y haremos hincapié en la teoría del capital humano por ser ella la principal aportación teórica de la escuela neoclásica en esta temática. Luego, analizaremos el enfoque institucionalista y nos detendremos en la teoría de la segmentación del mercado de trabajo. Por último, haremos una reflexión sobre las diferencias existentes entre las dos teorías.

2. Teoría neoclásica

Siguiendo a Roll (2000), podemos decir que los economistas neoclásicos reducen la realidad económica a una red de transacciones comerciales en el mercado. Los fenómenos superficiales son: la oferta, la demanda y el precio. De esta forma, se considera el sistema económico como un conglomerado enorme de mercados interdependientes y el problema central de la investigación económica estriba en la explicación del proceso de cambio, o más concretamente en la explicación de la formación del precio.

2.1. El mercado de trabajo

Desde una perspectiva neoclásica se analiza el mercado de trabajo como cualquier otro mercado, definiendo la oferta, la demanda y la interacción entre ellas.

Así, la demanda de trabajo como la de cualquier otro factor productivo, aparece como una demanda derivada, dependiente por tanto de la demanda de producto de la empresa, pudiéndose deducir a través de la teoría de la productividad marginal: bajo el supuesto de búsqueda de la maximización de su beneficio, una empresa estará dispuesta a contratar trabajadores hasta el punto en el que el ingreso del producto marginal iguale al coste marginal de contratar a ese nuevo trabajador (Fernández Huerga, 2012:25).

Por el lado de la oferta, Fernández Huerga (2012) encuadra que la determinación de la misma se realiza en el marco de la teoría de la elección: cada persona decide individualmente cómo distribuir su tiempo entre trabajo y ocio, buscando siempre maximizar su utilidad; por ello, la decisión vendrá condicionada por el valor de ocio y por el ingreso que le reporte el trabajo. La cantidad de trabajo que cada individuo está dispuesto a ofrecer a cada nivel de ingreso determina su oferta de trabajo.

La interacción de oferta y demanda genera un equilibrio en el mercado. A corto plazo pueden presentarse fenómenos como el desempleo involuntario o la desigualdad salarial entre empleos semejantes, pero a largo plazo la búsqueda de la maximización del beneficio y de la utilidad por parte de empleadores y empleados, en un contexto de información y movilidad del trabajo perfectos, conducirá al vaciado del mercado y a la desaparición de las desigualdades en las remuneraciones (Fernández Huerga, 2012:26).

Siguiendo a Toharia (2005), se reconoce que en esta teoría el trabajo es homogéneo, cuando en la realidad y a través de un sinnúmero de trabajos empíricos se ha demostrado lo contrario. De esta complicación y del reconocimiento de la misma surge la teoría del capital humano.

2.2. Principios neoclásicos aplicados a la educación

La visión neoclásica ha analizado a la educación desde una perspectiva totalmente economicista. Los economistas que siguen esta corriente ven a la Universidad y a toda institución educativa como una unidad productora de profesionales.

Hidalgo (2001) da cuenta de que los neoclásicos asumen que durante el proceso de aprendizaje, el alumno que se capacita incrementa su productividad y, simultáneamente, eleva la retribución del trabajo, ahora más calificado. Si bien participan distintos factores de producción, es el alumno el insumo que interesa especialmente, el que se transforma en el proceso de producción en un producto final que

tiene valor agregado. El profesional universitario tiene una renta educativa resultado de ese proceso, es decir un ingreso diferencial respecto al que no tuvo acceso al conocimiento.

Podemos profundizar la idea principal de este enfoque con respecto a la educación superior destacando la defensa de Friedman de que en este nivel de educación los propios alumnos deben financiarse sus estudios ya que hay un beneficio privado por parte del capacitado que le permitirá aumentar su ingreso monetario en un futuro.

Las teorías de la producción y la productividad aplicadas a la educación sirven de base para la teoría del capital humano.

2.3. La teoría del capital humano

Como vimos en el apartado 2.1, la teoría neoclásica consideraba de forma homogénea al factor trabajo. Esta concepción, limitaba las posibilidades de explicación de las diferencias en la dotación y oferta de unidades básicas por parte de distintos trabajadores. La solución a estos problemas, desde la óptica neoclásica, comenzó a generarse a fines de los '50 y principios de los '60 con la teoría del capital humano. Gary Becker fue quien en 1964 publicó su obra *Human capital* y revolucionó el análisis ortodoxo con respecto al mercado de trabajo.

Esta teoría proporciona el marco teórico para el análisis de la calidad del capital humano; la idea fundamental de la que parte es la de que cada individuo acude al mercado de trabajo presentando una serie de atributos o cualificaciones que determinan su productividad y que condicionan la fijación de las remuneraciones que percibe. Algunas de esas cualificaciones son de carácter innato pero otras se pueden adquirir. Esa adquisición se puede considerar como una inversión, con una serie de costes e ingresos potenciales distribuidos desigualmente a lo largo del tiempo, y un punto en el que se equilibra el valor descontado de ambas corrientes monetarias. Cada individuo decidirá de forma racional y buscando maximizar su utilidad, si afronta cada una de las inversiones posibles o no; en definitiva,

cada persona debe decidir, de manera individual, no sólo la cantidad de factor trabajo que va a ofertar en el mercado, sino también su calidad (Fernández Huerga, 2012).

El supuesto clave de esta teoría es que existe una relación directa entre las cualificaciones de un individuo y sus remuneraciones. Por esta misma razón, siguiendo a Toharia (2005), una de las principales consecuencias de la teoría del capital humano es su explicación de las diferencias salariales. En un mundo de perfecta certidumbre y perfectos conocimientos, las diferencias salariales sólo reflejarán las diferencias de inversión en capital humano. Las personas que están invirtiendo en capital humano están sacrificando la renta actual que podrían obtener si se dedicaran a trabajar en pos de una renta futura que necesariamente debe ser mayor para compensar así los sacrificios realizados.

De acuerdo a esta forma de ver la realidad, las políticas económicas que esta teoría ofrece para los problemas de pobreza y desempleo siempre están relacionados con la mejora de los niveles educativos (aumento del capital humano).

Por último, es interesante rescatar las proposiciones que realiza Schultz (1981) ya que el mismo es quien establece la rama denominada economía de la educación. Las palabras de este autor clarifican aún más la visión de esta teoría del capital humano:

Propongo tratar la educación como una inversión en el hombre y tratar sus consecuencias como una forma de capital. Como la educación viene a ser parte de la persona que la recibe, me referiré a ella como capital humano. (...) En tanto que la tierra per se no es el factor crítico en la cuestión de la pobreza, el agente humano sí lo es: la inversión en el mejoramiento de la calidad de la población puede aumentar significativamente las perspectivas económicas y de bienestar de los pobres. La atención a los niños, la experiencia laboral y doméstica, la adquisición de información y de habilidades mediante la escolarización, y otras formas de inversión en sanidad y escolaridad pueden aumentar la calidad de la población (Schultz, 1981 en Martínez De Ita,7).

3. Enfoque institucionalista

En el institucionalismo se documenta el concepto científico-social de que la realidad económica, tanto en su proceso de transformación histórica, como también en su fenómeno espacial, puede ser entendido y correctamente interpretado solamente considerando los cambios en la estructura de las instituciones económicas (Montaner, 1955).

De acuerdo a esta forma de analizar la realidad económica, la corriente institucionalista ejerció una influencia predominante en la elaboración de la crítica de la teoría del capital humano y rechazó la capacidad explicativa de la economía neoclásica basada en la teoría de la productividad marginal.

3.1. El mercado de trabajo

Los economistas institucionalistas basaron sus esfuerzos en estudiar los mecanismos reales de asignación del trabajo y de determinación de los salarios vigentes en los distintos mercados de trabajo.

Las teorías surgidas de este enfoque ponen relieve en las barreras de la libre movilidad del trabajo y descartan la mera determinación de los salarios en función de la productividad. De esta forma, la teoría institucionalista surge como un intento para diferenciar las relaciones laborales. El principal representante de esta teoría es Michael Piore y su trabajo está relacionado con el llamado mercado dual de trabajo y con el estudio de la segmentación del mercado de trabajo.

El enfoque institucional del mercado laboral parte de dos observaciones. La primera presenta al mercado laboral como un mercado contractual en vez de ser de subasta, al existir relaciones laborales a largo plazo, contratos laborales entre empresarios y trabajadores.

La segunda observación señala que las condiciones laborales no se determinan, en general, a través de la negociación de la empresa con cada trabajador por separado, sino a través de un proceso de negociación colectiva. Al poseer los trabajadores poder de negociación, las condiciones de trabajo no se determinan unilateralmente por la empresa, sino a partir de la negociación con los trabajadores (Cabrera Sanchez, 1996:23).

3.2. Principios institucionalistas con respecto a la educación

Respecto al papel de la educación en los mercados de trabajo, según los teóricos del institucionalismo, las características del capital humano asociadas con productividad tienen escasa influencia sobre los sueldos y puestos de trabajo de la mayoría de los trabajadores (Martínez De Ita, s.f.). Nuevamente, vemos bajo este supuesto, que el institucionalismo constituye una respuesta a la ortodoxia económica y se contrapone a ella.

Dejando de lado la crítica que hace esta corriente a la teoría del capital humano, es necesario definir en este apartado qué son las instituciones para este enfoque y qué rol cumplen en el funcionamiento del sistema económico. Tomando los aspectos que señala Veblen, fundador de esta escuela, podemos decir que las instituciones están constituidas por el conjunto de leyes, normas, actitudes, hábitos, tradiciones, convenciones sociales, etc. que regulan el comportamiento de las personas en su actividad social. Las instituciones definen el marco de actuación de los seres humanos en la esfera social (Esparta Soloeta, s.f.).

Dentro de este concepto podemos enmarcar a las instituciones educativas y concluir que las mismas cumplen un papel protagónico en la modificación de las instituciones, ya que la educación es formadora de valores, normas, hábitos, etc. Y, por lo tanto, siguiendo esta concepción, la modificación de las instituciones puede contribuir a la provisión óptima de bienes y servicios en beneficio de toda la colectividad. Aquí reside la importancia de la educación en el progreso económico bajo una mirada desde la economía institucionalista.

3.3. La teoría de la segmentación del mercado de trabajo

A finales de los años sesenta, algunos economistas comenzaron a resaltar la presencia en los mercados de trabajo de una serie de resultados que no parecían encajar correctamente dentro del análisis teórico predominante; entre esos aspectos, cabría destacar algunos como la persistencia de

la pobreza y de las desigualdades en las ganancias, la discriminación, o el fracaso de los programas de educación y formación que, basándose en las ideas preconizadas por la teoría del capital humano, se habían puesto en marcha en los años previos con el fin de erradicar los fenómenos anteriormente citados. (Fernández Huerga, 2012:42).

De acuerdo a los planteamientos anteriores, Piore (1983) comenzó a desarrollar una visión dualista del mercado de trabajo. Según esta visión se podría explicar el funcionamiento del mercado de trabajo partiendo de la idea de que éste está dividido en dos grandes segmentos: el mercado primario (que englobaría los puestos buenos del mercado, es decir, aquellos con salarios elevados, estabilidad, oportunidades de avance, entre otros) y el mercado secundario (en el que quedarían confinados los puestos de trabajo con salarios bajos, inestabilidad, escasas oportunidades de ascenso, y demás).

Desde este enfoque dual se sostiene que existe un paralelismo entre el comportamiento y las características de los trabajadores, por un lado, y las características de los puestos que ocupan, por otro, de forma que, por ejemplo, los puestos del sector secundario suelen estar ocupados por trabajadores que exhiben elevada rotación e inestabilidad laboral, alto ausentismo, tendencia a la impuntualidad, mayor insubordinación, etc. (Piore, 1983).

En esta teoría se asienta la idea de que una serie de factores sociales y, especialmente, de demanda habían provocado, con el paso del tiempo, una dualización del mercado de trabajo, de manera que los mecanismos de asignación de los trabajadores a los puestos y de determinación salarial diferían entre los distintos segmentos, estando en particular los del sector primario guiados por reglas administrativas o por mecanismos institucionales.

El proceso de asignación de trabajadores aparece como el resultado de la interacción entre la estructura de puestos de la economía y la oferta de trabajo. De esta forma, como el objetivo de la empresa es minimizar los costes de formación, cada una de ellas ordena a sus potenciales trabajadores en función de

la facilidad para que sean formados, proceso para el cual, en ausencia de información directa, utiliza como indicadores indirectos el historial, antecedentes y características de cada individuo. Por último, la distribución de puestos dentro de una economía vendría influida, fundamentalmente, por factores tecnológicos y también por el proceso sociológico de determinación salarial y por las características de la oferta de trabajo (Fernández Huerga, 2012).

4. Conclusión

La diferencia esencial entre la teoría neoclásica y la institucionalista, radica en la forma de concebir su objeto de estudio. En el primer caso, se supone que la lógica del intercambio mercantil predomina largamente al momento de organizarse la producción y reparto de riqueza. En el segundo caso, se supone que la sociedad está institucionalmente estructurada, es decir, que hábitos y reglas rigen la producción y reparto de riquezas.

La idea de una dualidad puede entenderse del siguiente modo: la sociedad está dualmente constituida por comportamientos mercantiles y estructuras institucionales. La forma en que conviven estos dos momentos de la realidad social difícilmente pueda definirse a priori, en ciertos casos se da de una forma en otros casos se da de otra forma.

La relación entre educación y trabajo se rige por la dualidad mercado—estructura institucional. En este contexto ciertos aspectos de esta relación se rigen por estructuras instituciones más o menos estables en el tiempo (por ejemplo las barreras de acceso a la universidad, o el perfil socio—cultural del estudiante, o la influencia familiar al momento de elegir la carrera, o la tradición de la enseñanza universitaria que no necesariamente se ajusta a lo que la lógica

mercantil podría requerir o está dispuesta a pagar, o las características de la inserción laboral basada en relaciones personales y no según la lógica de la relación productividad—salario, etc.), mientras que, por otro lado, otros aspectos de esta relación parecen responder a la lógica de relaciones mercantiles (relación directa entre salario promedio y matrícula, la existencia, de hecho, de trayectorias curriculares más cortas que responden a demandas del mercado, la relación directa entre educación y salario, la presión sobre los contenidos curriculares a partir de la demanda de agentes de mercado, etc.).

A pesar de la extrema sencillez y limitaciones del esquema analítico neoclásico, ha adquirido un carácter hegemónico y con ello las políticas basadas en él para resolver los problemas existentes en la sociedad. Estas políticas se basan en que la competencia perfecta asegurará el pleno empleo, por ello consideran que el Estado y los sindicatos perturban muchas veces el mercado provocando desvíos del equilibrio. De este razonamiento surgieron sobre todo en la década del 90 en nuestro país las políticas de achicamiento del Estado y de flexibilización del mercado laboral.

Por otro lado, el institucionalismo reprueba la forma de hacer economía en un marco acotado por el interés de individuos egoístas (*homo economicus*) y la eficiencia estática de abstractos mercados de equilibrio. En lugar de ello, el paradigma institucionalista, al analizar las relaciones económicas considerándolas parte intrínseca del proceso social en su conjunto y centrarse en el proceso de cambio económico y social, se constituye en una economía política para la transformación social. Las políticas que derivarían del institucionalismo se centrarían en mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo, en general y de sus instituciones, en particular, e incidir en la mejora de la formación de los trabajadores.

Bibliografía

- Becker Gary S. (1983). *El capital humano. Un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación*. Madrid: Alianza.
- Cabrera Sanchez, J. M. (1996). *La corriente institucionalista en el mercado de trabajo*. Anales de la Facultad de Derecho. Universidad de La Laguna, 23.
- Doeringer, P. y Piore, M. J. (1971/1985). *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*. Madrid, España: Ministerio de Trabajo y S.S.
- Esparta Soloeta, I. (s.f.). *Análisis Económico Institucionalista: Una Economía Política para la Transformación Social*. Disponible en <http://pendientedemigracion.ucm.es/info/ec/jec8/Datos/documentos/comunicaciones/Fundamentos/Esparta%20I%F1aki.PDF>. Consulta: 19 de junio de 2014.
- Fernández Huerga, D. E. (2012). *La teoría de la segmentación del mercado de trabajo. Una reconsideración desde la perspectiva institucionalista y poskeynesiana*. León, España: Universidad de León.
- Hidalgo, J. C. (1999). *Mercado de trabajo y convertibilidad*. Santa Fe, Argentina: Centro de publicaciones UNL.
- ——— (2001). *Economía política y educación superior: crítica al pensamiento neoliberal*. Santa Fe: UNL.
- Martínez De Ita, M. E. (s.f.). *El papel de la educación en el pensamiento económico*. Disponible en <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:ftp://ftp.puce.edu.ec/Facultades/CienciasEducacion/Maestria/CienciasEducacion/Econom%25C3%25ADa%2520de%2520la%2520Educaci%25C3%25B3n/Martinez.doc>. Consulta: 19 de junio de 2014.
- Montaner, A. (1955). El institucionalismo: Fundamentos, desarrollo y metodología. *Económica*, 2(5–6), 33–46.
- Piore, M. J. (1983). Labor Market Segmentation: To What Paradigm Does It Belong? *American Economic Review, Papers and Proceedings*, 73 (2), 249–253.
- Roll, E. (2000). *Historia de las doctrinas económicas*. D.F. México: Progreso.
- Toharia, L. (2005). *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*. Madrid, España: Alianza.

Registro bibliográfico

Pacífico, A., Trucco, I., y Barletta, M. A. (2014). El mercado de trabajo y la educación: la visión neoclásica e institucionalista. *Revista Ciencias Económicas*, 11(02), 91–97.