

## RELACIONES ENTRE EDUCACION Y ESTRUCTURA ECONOMICA: DOS GRANDES MARCOS DE INTERPRETACION

VICTOR M. GOMEZ CAMPO\*

### I. CARACTER HISTORICO Y SISTEMICO DE LAS RELACIONES ENTRE LOS SISTEMAS EDUCATIVO Y PRODUCTIVO

La mayoría de los estudios de México y el extranjero sobre las relaciones entre el sistema educativo y la estructura económica se han centrado principalmente en el análisis de dos tipos de relaciones, dejando de lado un conjunto más amplio y fundamental de relaciones entre estas dos dimensiones.

Las dos relaciones que han recibido atención prioritaria, sobre todo a partir de 1945, son:

- a) las existentes entre el aumento en el gasto público en educación y las tasas de crecimiento económico en los países industrializados avanzados, y
- b) las relaciones entre los ingresos del individuo y su nivel educativo.

Sin embargo, el énfasis históricamente otorgado a estos dos tipos de relaciones significa el reduccionismo de un conjunto amplio, complejo e integrado, de relaciones entre los sistemas educativo y productivo a unas simples relaciones económicas. Asimismo, es común reducir la producción intelectual sobre esta problemática a la teoría de la economía neoclásica sobre el funcionamiento del mercado de trabajo, o a la teoría del capital humano, o de contrastar estas dos teorías con algunas críticas “radicales”.<sup>1</sup>

El conjunto de relaciones entre estos dos sistemas sobrepasa ampliamente las dimensiones puramente económicas y pertenece al ámbito más general de la economía política, puesto que se refiere a las relaciones más sistemáticas entre las instituciones educativas y el conjunto de relaciones sociales de producción, distribución, intercambio y consumo.<sup>2</sup> Por tanto, el estudio de estas relaciones conduce al análisis del conocimiento científico y tecnológico en cuanto a la forma particular que asume en una sociedad determinada (sociología del conocimiento); sus mecanismos de generación y distribución social y el papel específico desempeñado por el sistema educativo; sus efectos sobre la estructura y volumen del empleo, la calidad del trabajo, los requerimientos de calificación de la fuerza laboral, y sobre la organización y división del trabajo.

El estudio de las relaciones entre el sistema educativo y la estructura económica conforma entonces una parte central del estudio de la economía política, y abarca el análisis de las interacciones complejas entre el modelo general de desarrollo socioeconómico dominante y la naturaleza de las respuestas que asuma el sistema educativo.

En términos generales, esta concepción implica el análisis de cada modo de producción material (o sistema de producción) como modo de producción y de adquisición de conocimientos.<sup>3</sup> Cada modo de producción define las cuestiones básicas de la economía; qué producir, cómo producir, cuánto, para quién. La solución de estas necesidades es asimismo peculiar y específica a cada modo de producción. La respuesta a las necesidades de qué y cómo producir, determina las opciones tecnológicas tomadas, el papel del conocimiento científico y tecnológico en la producción, las formas de organización y división del trabajo, y por tanto, los requerimientos de fuerza laboral y su perfil de calificación. De la manera específica como en cada modo de producción se definan las dimensiones anteriores, dependerá un conjunto de dimensiones sociales y educativas centrales; el surgimiento de clases o grupos sociales diferenciados entre pensantes, creadores, planificadores, diseñadores,

---

\*Doctor en Educación y Desarrollo, Universidad de Massachussetts (Amherst) (1979).

<sup>1</sup>Ver, por ejemplo: - CARNOY, M. “Education and employment: a critical appraisal.” UNESCO: IIEP. París, 1977. - PESCADOR, J. A. “La relación entre educación e ingresos: reflexiones sobre el caso mexicano.” En: La educación y el desarrollo dependiente en América Latina, compilado por Daniel Morales Gómez. Ed. Gernika, México, 1979, pp. 85-100.

<sup>2</sup>COSIN, B. R. “Education: structure and society.” The Open University Press, Penguin Books. Londres, 1972, p. 12.

etc. (trabajo intelectual creativo), y simples ejecutantes de la producción (trabajo manual o mental rutinario); el patrón de generación y distribución social del conocimiento científico y tecnológico (popular, masivo, igualitario, o elitista, restringido, clasista); el grado de igualdad social de acceso y de aprovechamiento de las oportunidades educativas; el tipo de relaciones entre opciones tecnológicas, división del trabajo, y calificación laboral, etcétera.

El análisis histórico de las diversas formas asumidas por la división del trabajo bajo el modo de producción capitalista, demuestra un fenómeno de particular importancia para comprender el conjunto de actuales relaciones del sistema educativo vis-á-vis el sistema productivo.

El proceso histórico de transformación del sistema de producción artesanal en la forma de producción manufacturera fabril (siglo XVIII), implicó una ruptura fundamental en las formas de adquisición y de transmisión del conocimiento.<sup>4</sup> Mientras que bajo el sistema de producción artesanal el conocimiento necesario para el trabajo se aprendía directamente en el trabajo a través de la experiencia, y bajo la supervisión directa del maestro artesano, y por tanto no existía la acreditación educativa previa al trabajo; bajo el sistema manufacturero capitalista se impulsó decididamente el concepto de la necesidad de la escolaridad obligatoria y se inició la práctica de exigir de la fuerza laboral alguna acreditación formal de su nivel de escolaridad como requisito para el empleo. Una práctica progresivamente se extendería y formalizaría a medida que el sistema de producción fabril se fuera expandiendo y haciéndose técnicamente más complejo hasta arribar al presente, en el que se supone que es el mercado de trabajo el mecanismo eficaz de adecuación entre la oferta de fuerza laboral, diferencialmente acreditada por el sistema educativo según tipo y nivel de escolaridad, y las diferentes demandas de habilidades y conocimientos, presentadas por el sistema productivo.

Hasta el momento histórico en el que se formalizó e institucionalizó el proceso de instrucción en el modelo educativo escolarizado, no existía un sistema de acreditación o evaluación social de las personas, previo a su desempeño práctico. El aprendizaje se realizaba primordialmente a través de esquemas de interacción entre estudio y trabajo, y en las artes y oficios existentes, mediante el sistema de aprendices guiados por un maestro.

“El artesano. . . estaba unido al conocimiento técnico y científico de su tiempo en la práctica diaria de su oficio. Generalmente el aprendizaje incluía entrenamiento en matemáticas, álgebra, geometría y trigonometría, lo mismo que en las propiedades y proveniencias de los materiales usados en el oficio, en ciencias físicas y en dibujo. . . pero algo más importante que el entrenamiento formal o informal era el hecho de que el oficio proveía una ligazón diaria entre ciencia y trabajo, dado que el maestro de oficios se veía constantemente urgido a usar conocimiento científico rudimentario. . .”<sup>5</sup>

En este sistema, sólo cuando el aprendiz había demostrado fehacientemente su competencia y conocimiento podía ascender a algún rango superior en su oficio o profesión. Por tanto, la práctica de la acreditación o evaluación de las capacidades de las personas, anterior a su comprobación en el trabajo, se originó con el rápido crecimiento del sistema escolarizado como modelo hegemónico de instrucción.

Por otra parte, la expansión del sistema de producción manufacturera requirió de la libre oferta de las personas, en cuanto “fuerza de trabajo”, en el mercado de trabajo, donde de manera supuestamente justa y objetiva cada persona encontraría el trabajo adecuado a su calificación, y la remuneración correspondiente a su productividad marginal. Al atribuirle a la experiencia educativa en la escuela la capacidad de calificar a la persona para la producción (funcionalidad técnica de la educación), la distribución ocupacional y la remuneración de la oferta laboral llegaron a ser cada vez más mediatizadas por el nivel de escolaridad, sobre todo a partir del rápido aumento de ésta en la abundante oferta laboral.

La expansión de la escolaridad primaria en el siglo XVII, hacia el objetivo de hacerla universal y obligatoria, aparecía legitimada como la noble decisión de las clases superiores gobernantes de liberar a las grandes masas de la población (los nuevos asalariados) de lo que aquéllas consideraban ser la “abyecta ignorancia” en la que éstas estaban sometidas, de proveerles una adecuada educación cristiana, de socializarlas en los valores

<sup>3</sup>DEFORGE, IVES. “Sistema de producción y sistema de adquisición del saber.” *Perspectivas*, Vol. IX, No. 1, 1979.

<sup>4</sup>DEFORGE, IVES. *Op. cit.*

<sup>5</sup>BRAVERMAN, H. *Trabajo y capital monopolista*. Ed. Nuestro Tiempo. México, 1975, pp. 161-162.

y costumbres consideradas superiores por los primeros, y así integrar de lleno a la masa de la población asalariada a su definición de “civilización”. De acuerdo con esta visión cualquier forma educativa propia de las masas, y no controlada por el Estado, benefactor y humanitario, era considerada como forma de preservación de la superstición, la ignorancia y las conductas antisociales, como contraria a las nuevas ideas de progreso industrial, y por tanto debía ser prohibida y eliminada.<sup>6</sup> En su lugar, se ofrecía la escuela pública y obligatoria a la que se presentaba como una oportunidad humanitaria de formación moral y de capacitación para el trabajo asalariado en la industria, el cual se convertía rápidamente en la única forma viable de subsistencia para las grandes masas de la población al haber éstas perdido el control sobre los medios de producción material.

La posterior evolución de las formas de producción, de los incipientes talleres manufactureros, a la gran fábrica industrial, tuvo consecuencias fundamentales respecto a las formas tradicionales de adquisición del saber. En primer lugar, el aprendizaje integrador de conocimientos prácticos y generales, que formaba la comprensión global del proceso productivo, que se realizaba en el trabajo mismo y a lo largo de varios años de duración, y cuyos maestros eran los artesanos de mayor experiencia y habilidad, fue gradualmente eliminado. En su lugar, surgió el modo de aprendizaje escolar, que separaba al niño y al joven de la producción, que ofrecía contenidos educativos en gran parte aislados y ajenos al mundo del trabajo, que requería un nuevo tipo de personal docente profesional y especializado, y que proveía una acreditación educativa previa al trabajo.

Este nuevo modo de generación y distribución social del conocimiento correspondía a los cambios radicales que se habían efectuado en las relaciones sociales de producción: desposesión de la mayoría de la población de los medios de producción, surgimiento del trabajo asalariado como forma dominante de trabajo, y ofrecimiento de las diferentes capacidades y atributos de la fuerza laboral en el mercado de trabajo. Además, la continua fragmentación y especialización de las tareas productivas, y la profunda diferenciación y jerarquización ocupacional, que caracterizaron la división del trabajo en este periodo de consolidación de la gran empresa industrial mecanizada, implicaban la pérdida de la valoración, en el mercado de trabajo, de la calificación general, amplia, o intelectual, de la fuerza laboral, y su reemplazo por la mayor importancia otorgada tanto a la calificación práctica, instrumental, específicamente ocupacional, como a los atributos personales (sexo, edad, etnia o raza, presentación personal, etc.) considerados como deseables por los empleadores.

A continuación se presentarán dos grandes marcos diferentes de interpretación de las relaciones entre el sistema educativo y el productivo. A la primera la llamaremos la “Teoría de la funcionalidad técnica de la educación”, y a la segunda la “Teoría sociopolítica de la educación.”

## **II. PROPOSICIONES TEORICAS**

### **A. La Teoría de la Funcionalidad Técnica de la Educación**

Más bien que una teoría específica y particular, como podría ser la teoría del capital humano, le asignamos el nombre anterior a un conjunto amplio de proposiciones teóricas que sobre diferentes dimensiones de las relaciones entre educación y estructura económica han sido elaboradas por la teoría económica neoclásica, y por la sociología funcionalista. Por tanto, esta teoría intenta abarcar no sólo el funcionamiento del mercado de trabajo, o las relaciones entre educación e ingresos, como es convencional en este tipo de trabajos, sino además otras dimensiones más amplias y de mayor importancia, tales como: el papel del progreso científico y tecnológico en el desarrollo, en la educación y en el trabajo; y las políticas generales de desarrollo educativo.

Una premisa central de la economía neoclásica es aquella que explica la rápida consolidación y expansión del capitalismo en razón de la mayor eficiencia y productividad que le conferían tanto la división del trabajo en múltiples tareas singulares, de acuerdo al modelo prescrito por Adam Smith en la producción de alfileres, como la continua introducción de nuevos conocimientos y tecnologías en la producción. En otras palabras, el desarrollo de la historia, y en particular del capitalismo, depende de la acumulación y transmisión del

---

<sup>6</sup> Ver: “Condorcet y la educación democrática”, citado por Aníbal Ponce. Educación y lucha de clases. Editores Mexicanos Unidos, 1976, México, pp. 184-187.

progreso científico y tecnológico. El progreso es el motor de la historia, y el factor determinante del desarrollo económico y social. El papel principal del sistema educativo es el servir de mecanismo social de acumulación y transmisión del conocimiento científico y tecnológico, funcional a las necesidades de la producción.

Las siguientes proposiciones específicas se derivan de la premisa anterior:

1. El progreso científico y tecnológico requiere un constante aumento del nivel de calificación laboral para todo tipo de ocupaciones, debido a las siguientes razones:<sup>7</sup>
  - 1.1 Porque la proporción de trabajos manuales, repetitivos, no calificados, tiende a disminuir rápidamente, hasta desaparecer virtualmente en las etapas más avanzadas de progreso técnico, como la automatización.
  - 1.2 Porque la mayoría de los trabajos que quedan requerirán progresivamente de mayores niveles de calificación. Esta posición optimista respecto a los efectos sociales positivos del progreso técnico de los medios de producción, conduce a muchos autores a postular que la mayoría de los problemas actuales de desempleo, subempleo, descalificación laboral, etc., son de carácter temporal y producto de diversos obstáculos políticos al libre desarrollo y aplicación del progreso científico y tecnológico, y que estos problemas desaparecerán a medida que se automatice y racionalice la producción de bienes y servicios. De esta manera se eliminarán primero los trabajos físicos y manuales penosos, y paulatinamente desaparecerán las diferencias entre trabajo manual e intelectual, pues todos los trabajos serán de naturaleza intelectual y requerirán un alto grado de calificación.<sup>8</sup>

Es importante mencionar aquí que esta misma interpretación optimista y positiva del progreso técnico sobre la educación y el trabajo es la interpretación oficialmente aceptada y reconocida en el sistema socialista soviético. La eliminación de la tradicional división entre trabajo manual e intelectual, y la construcción del comunismo igualitario, se plantean como cada vez más cercanos y posibles gracias a los continuos adelantos en la automatización y racionalización de la producción.<sup>9</sup>

2. Cada ocupación o puesto de trabajo requiere un tipo y nivel específicos de calificación de la fuerza laboral, cuya formación es responsabilidad del sistema educativo formal. A medida que aumentan los requisitos de calificación para todas las ocupaciones, debido al continuo progreso científico y tecnológico en los medios de producción, se hace cada vez más necesaria una estrecha articulación entre formación y ocupación. Esto tiene una doble consecuencia: en primer lugar, reforzar el concepto de que el papel principal del sistema educativo es el cumplir eficazmente una función técnica en la producción (transmitir el conocimiento específico requerido por cada ocupación según ésta es definida en la división del trabajo); y en segundo lugar, asociar la empleabilidad y la productividad de la fuerza laboral al tipo y nivel de acreditación educativa adquirida.

En resumen, la teoría de la funcionalidad técnica de la educación está fundamentada en los siguientes conceptos:

- a) La experiencia educativa escolar está directamente relacionada con la mayor productividad y eficiencia de la fuerza laboral. Por tanto, el desarrollo económico depende en gran parte del nivel educativo de ésta.<sup>10</sup>
- b) Los requisitos educativos para el empleo corresponden con los requerimientos reales de calificación para las diversas ocupaciones.<sup>11</sup>

---

<sup>7</sup>COLLINS, RANDALL. "Functional and conflict theories of educational stratification", en *American sociological review*, VOL 36, 1971, pp. 1002-19.

<sup>8</sup>The manpower revolution: Its policy consequences. Clark Subcommittee on Employment and Manpower. Anchor Books, 1966.

<sup>9</sup>Ver, por ejemplo: RICHTA, R. "Transformaciones radicales en el trabajo, la calificación y la educación como consecuencia de la elevación obligatoria del nivel de calificación de los trabajadores." En: LABARCA, G. *Economía política de la educación*. Ed. Nueva Imagen. México, 1980, pp. 89-112.

<sup>10</sup>DENISON, E. F., Y POULLIER, J. P. "Education of the labor force." En: Cosin, B. R. (ed.) *Education: structure and society*. The Open U. Press, Londres, 1972, pp. 80-87.

<sup>11</sup>DAVIS, K. Y MOORE, W. "Some principles of stratification." *American sociological review* 10, 1945.

- c) Las innovaciones tecnológicas producen cambios en la estructura ocupacional, los cuales generan a su vez sus respectivos requisitos educacionales.
- d) Las continuas innovaciones tecnológicas elevarán progresivamente la complejidad de las ocupaciones, y por tanto el nivel educativo requerido de la fuerza laboral.<sup>12</sup>
- e) El mercado de trabajo funciona (*caeteris paribus*) de la misma manera para todos los individuos, empleándolos y remunerándolos en función de la oferta y demanda de trabajo y de la productividad marginal de cada uno, la cual a su vez depende de su perfil educativo. Es decir, existe un mercado de trabajo, de funcionamiento homogéneo, objetivo y neutral.

Estos conceptos implican a su vez el supuesto de que el desarrollo económico de un país depende del grado de desarrollo de su sistema educativo, puesto que la relación entre la educación y la economía es una relación de naturaleza técnica. Si se supone que la capacidad productiva de un país, es decir, el volumen y calidad de bienes y servicios que produce, depende no sólo de su dotación en recursos naturales, infraestructura, instalaciones, maquinaria, etc., sino también del nivel educativo de su fuerza laboral, entonces se le asigna al sistema educativo el papel de proveedor de un importante factor de producción: el recurso humano.<sup>13</sup> La importancia central que se le atribuye a este factor productivo reside en el supuesto de que en el contexto moderno, de creciente complejidad y sofisticación tecnológica, la productividad depende fundamentalmente de la capacitación ocupacional; conocimientos, habilidades técnicas, capacidad para aprender. Las diferencias de personalidad, de valores y actitudes, de características sociodemográficas (edad, sexo, raza, etnia), o de modos de presentación y conducta personal, es decir, las diferencias en características endógenas personales, sólo se consideran de importancia secundaria en la productividad.

La producción (formación) y la distribución del recurso humano, concebido como factor técnico de la producción, son entonces sometidas a la lógica racionalista y eficientista que rige para los demás factores de producción; adecuación cuantitativa y cualitativa de la oferta (formación) en función de las características supuestamente técnicas y objetivas de la demanda (división del trabajo en la producción).

En términos educativos esta concepción conduce al planteamiento de la necesidad de lograr un alto grado de ajuste y correspondencia entre las características de la estructura ocupacional, expresadas a través del mercado de trabajo, y las modalidades educativas ofrecidas por el sistema escolar. La mayor adecuación cuantitativa y cualitativa entre éste y el sistema productivo se plantea como la manera más eficaz de asegurar la mayor contribución de la educación al desarrollo económico. Si los cambios tecnológicos generan sus propios requisitos educativos, es obvio que la función económica de la educación debe ser el satisfacer continuamente las nuevas necesidades educativas derivadas del rápido ritmo de innovaciones científicas y tecnológicas.<sup>14</sup> De aquí la doble necesidad de planificar la formación de los recursos humanos previstos en un horizonte temporal dado, en función de las proyecciones de crecimiento de determinados puestos de trabajo, y de buscar la mayor adecuación del contenido de la formación al tipo de calificación requerido por estos puestos de trabajo.

El creciente proceso de diferenciación curricular (vocacionalización y tecnificación de la instrucción a nivel medio y superior; aumento de las carreras intermedias, de las opciones terminales, proliferación de licenciaturas, etc.) es justificado como la necesaria respuesta adaptativa del sistema educativo a los continuos cambios en la estructura ocupacional generados por el progreso tecnológico. El proceso de modernización de la estructura productiva es conocido entonces como el factor determinante de los requisitos educativos necesarios para el empleo.

Modernización que a su vez es definida como el resultado natural y objetivo del progreso científico y tecnológico. Si la división de las funciones productivas entre hombres y máquinas está determinada por el estado de avance del conocimiento científico y tecnológico, entonces la división del trabajo es de naturaleza fundamentalmente técnica y evoluciona en la misma dirección del progreso técnico.

<sup>12</sup>GALBRAITH, J. K. "The Imperatives of Technology." En Cosin, B. R. (ed.) op. cit., pp. 133-149.

<sup>13</sup>BOWMAN, M. J. "The human investment revolution in economic thought." *Sociology of education*, Vol. 39, 1966, PP. 111-138.

<sup>14</sup>CLARK, B. *Educating the expert society*. Chandler, 1967.

El papel del sistema educativo es pues formar los diferentes tipos de habilidades y conocimientos que se supone son objetiva y técnicamente requeridos por el sistema productivo. La distribución y remuneración de éstos es realizada a través del libre funcionamiento del mercado de trabajo; de acuerdo a la oferta y demanda de fuerza laboral y a su diferente productividad marginal, la cual es determinada por la combinación adecuada de habilidades y conocimientos para cada ocupación o trabajo.<sup>15</sup>

En la medida en que el sistema educativo formal sea la principal instancia de formación de los recursos humanos requeridos por el mercado de trabajo, en esa medida la funcionalidad de la acreditación educativa aumenta, tanto para la fuerza laboral como para los empleadores. Para éstos la acreditación educativa, diferenciada por modalidades y niveles educativos, garantiza la más eficaz selección del tipo de recursos humanos necesarios para la producción. Para la fuerza laboral, la obtención del tipo y nivel de escolaridad más requerido en el mercado de trabajo, representa mayores probabilidades objetivas de empleo bien remunerado.

Un supuesto central de esta teoría es el de que los requisitos educativos para el empleo son la expresión de la opción racional de los empleadores, respecto a la calificación laboral más adecuada para cada ocupación o trabajo. Bajo este supuesto, la existencia del desempleo, y sobre todo, del desempleo en educación, tiene dos posibles causas: la primera, es el desfase entre el tipo y nivel de educación del individuo y aquella que está siendo realmente demandada y valorada en el mercado de trabajo; la segunda, es el efecto de restricciones externas que impiden su libre funcionamiento, tales como: políticas estatales sobre los salarios, la sindicalización, innovaciones tecnológicas, falta de información, etcétera.<sup>16</sup>

A partir de la correlación existente entre nivel de escolaridad, nivel de ingresos, y acceso a las mejores ocupaciones, se deduce que la desigualdad educativa es una de las principales causas de la desigualdad económica, y que, por tanto, ésta puede reducirse a través de la mayor expansión y disponibilidad de oportunidades educativas, y a través de programas de educación compensatoria que permitan equilibrar las desigualdades de origen económico y cultural. Los supuestos que acompañan esta concepción son, en primer lugar, que a partir de la expansión de oportunidades educativas disminuirán o desaparecerán los trabajos peor pagados y las categorías ocupacionales en la base de la pirámide de remuneración, poder, prestigio, y estatus ocupacional, y que además aumentará la oferta de empleo. En segundo lugar, que la acreditación educativa no sólo sirve para la selección ocupacional sino que asegura el empleo obtenido, garantiza una ocupación adecuada al nivel de acreditación.

Este último supuesto subyace asimismo en el concepto de que la promoción ocupacional está determinada por el aumento en el nivel de formación del individuo. El desempleo es descrito como el fenómeno causado por el desfase temporal entre la educación del individuo y las preferencias del mercado de trabajo, y aparece, por tanto, como problema coyuntural cuya solución reside en la implantación de una doble política. Por una parte, una política educativa orientada hacia la mayor adecuación posible del contenido y la estructura escolar a lo que se percibe como la calificación laboral realmente requerida en las diversas ocupaciones y trabajos. Es decir, la continua especialización, vocacionalización, y tecnificación de la enseñanza en todos sus niveles, y la consiguiente reducción de las matrículas en las modalidades educativas no deseadas; es decir, no rentables, no productivas, o cuya demanda ya está saturada. Por otra parte, una política social que reoriente los intereses y aspiraciones de los estudiantes hacia estas nuevas modalidades educativas. Ejemplos de las políticas propuestas son: la privatización del costo de las modalidades educativas no deseables, y la congelación o disminución del salario vigente para ciertas ocupaciones.<sup>17</sup> Esta concepción del desempleo conlleva la noción de que éste es fundamentalmente un problema de opción individual, puesto que cada persona opta libremente por ofrecer al mercado de trabajo la modalidad (o acreditación) educativa que prefiera, en función ya sea de optimización económica o de consumo cultural.

La importancia de esta opción personal está claramente expresada en la teoría del capital humano, según la cual la capacidad productiva del individuo, reflejada en el valor otorgado a su trabajo (salario) en la estructura ocupacional, es determinada por la inversión que realizó en el desarrollo de su capital humano, primero a través de la educación formal, y posteriormente mediante continuas inversiones en adiestramiento

<sup>15</sup>BECKER, G. Human capital and the personal distribution of income. The U. of Michigan Press, 1967.

<sup>16</sup>BLAUG, M. La educación y el problema del empleo en los países en desarrollo. OIT. Ginebra, 1973.

<sup>17</sup>BLAUG, M. La educación y el problema del empleo en los países en desarrollo. OIT. Ginebra, 1973.

en el trabajo, programas de recalificación, etcétera.<sup>18</sup>

El supuesto básico de esta teoría es que cada persona invierte en la formación de su capital humano, hasta el punto en que continuar invirtiendo en una unidad adicional de formación ya se convierte en un costo (valor de ingresos no percibidos y costo directo de la formación) superior al ingreso adicional que ganaría en el tiempo, y atribuible a la unidad adicional de formación de su capital humano. La conducta de los empleadores también se orienta hacia la mayor racionalidad y eficiencia de su inversión. Los salarios ofrecidos para cada perfil de formación de la fuerza laboral representan el cálculo realizado por los empleadores sobre la productividad marginal de cada uno. Un aumento en el salario ofrecido para determinado perfil de formación representa un aumento de la oferta de la fuerza laboral con estas características, debido al mayor atractivo que implica la inversión en la formación de este tipo de capital humano. Por otra parte, un aumento en su precio de venta en el mercado de trabajo implica una reducción de la demanda por parte de los empleadores, si este precio excede a su productividad marginal calculada por estos últimos.<sup>19</sup> El volumen total de la oferta y demanda de capital humano en la economía y sus perfiles particulares, están entonces determinados por las decisiones mutuamente racionales de vendedores y compradores de capital humano.

En este contexto, el papel del Estado ante el problema del desempleo consiste fundamentalmente en propiciar la mayor oferta posible de las modalidades de calificación demandadas en el mercado de trabajo, para que las personas, así calificadas, encuentren el empleo correspondiente a sus capacidades. De acuerdo con la teoría del capital humano este gasto en la expansión y diversificación de la educación es realmente una inversión, generalmente más redituable en términos de sus efectos sobre el desarrollo económico, que la inversión en capital físico.<sup>20</sup>

La articulación entre el desarrollo económico, la educación y el empleo es planteada en esta teoría de la siguiente manera: a mayor nivel educativo corresponde una mayor calificación laboral, la cual redundará en un aumento sostenido de la productividad y del progreso técnico. La consiguiente expansión del desarrollo económico genera más oportunidades de empleo, lo cual mejora la distribución del ingreso y el tamaño del mercado interno, necesarios para un mayor crecimiento económico.<sup>21</sup> El mayor nivel educativo de la fuerza laboral está además directamente relacionado con la disminución de las tasas de crecimiento de la población, reduciendo así el desfase entre oferta y demanda de trabajo. El resultado de este proceso es la eliminación del desempleo de la fuerza laboral educada y el aumento del desempleo abierto de los que tienen menos escolaridad relativa, debido a la mayor dificultad que tienen en encontrar empleo en un mercado de trabajo cuyos requisitos educativos generados por el progreso técnico, son cada vez mayores.

En relación al patrón de desarrollo educativo de los países subdesarrollados, se ha planteado que éste debe emular estrechamente el logro por los países industrializados, por las siguientes razones:

- I. En éstos, los cambios en la distribución de la educación en la fuerza laboral<sup>\*\*</sup> se explican como respuestas a los requerimientos técnicos generados por los continuos cambios en la estructura ocupacional (mayor complejidad de tareas, surgimiento de nuevas especialidades, terciarización de la economía, etcétera)<sup>22</sup>
- II. Un porcentaje considerable del crecimiento del producto interno bruto,<sup>\*\*\*</sup> en estos países, se le atribuye el efecto residual sobre el crecimiento, causado por el aumento del nivel y la calidad de la instrucción escolar, lo cual ha mejorado significativamente la calidad media del trabajo.

---

<sup>18</sup>BECKER, G. Human capital. National Bureau of Economic Research. Nueva York, 1964.

<sup>19</sup>CARNOV, M. Y CARTER, M. "Orthodox theories of labour markets." En: Education, work and employment. UNESCO: International Institute for Educational Planning. París, 1980, pp. 20-29.

<sup>20</sup>THUROW, LESTER. Investment in human capital. Wadworth Publishing, Co. 1970.

<sup>21</sup>HARBISON, F. H. Y MYERS, CH. Education, manpower and economic growth. Nueva York, McGraw, 1964.

<sup>\*\*</sup> Cambios en las tasas de escolaridad en diferentes niveles educativos, diferenciación en la oferta curricular, creación de nuevas carreras o especialidades técnicas, etcétera.

<sup>22</sup>GALBRAITH, J. K. O p. cit.

<sup>\*\*\*</sup> Aproximadamente 20 por ciento, según los cálculos de DENISON, E. F. Why growth rates differ. The Brookings Institution, Washington, D. C., 1967.

El subdesarrollo económico es entonces en gran medida explicado por el subdesarrollo educativo, definido éste en función del grado de emulación de los parámetros de desarrollo educativo en los países industrializados; tasas de escolarización por niveles de instrucción, maneras de articulación de estos niveles entre sí, grado de diferenciación en la oferta curricular, etcétera.

## **B. Teoría Sociopolítica de la Educación**

Como la anterior, ésta es también una teoría general, es una síntesis teórica, formada por aportes similares y complementarios provenientes de diversas disciplinas, tales como sociología de la educación, sociología del trabajo, historia del desarrollo económico, etc., cuyo principal vínculo en común es la utilización de categorías de análisis marxista a las relaciones entre el sistema educativo y el sistema productivo.

En términos generales, estas diversas interpretaciones se caracterizan por el análisis histórico de estas relaciones. Se parte del concepto de que las características que asumen actualmente en una sociedad dada las relaciones entre la educación y el sistema productivo, son la expresión temporal de un largo proceso histórico, y sistémico, de lucha, contradicción y conflicto entre los intereses de grupos y clases sociales antagónicas. Contrariamente a la teoría de la funcionalidad técnica de la educación, en la que la unidad de análisis es el individuo y sus decisiones libres frente al mercado de trabajo, en esta teoría la unidad de análisis está formada por las decisiones de grupos o clases sociales en conflicto entre sí.

La exposición de esta teoría se hará en dos partes: en la primera se presentarán sus fundamentos generales y sus principales líneas de interpretación sobre las relaciones entre la educación y el sistema productivo; en la segunda, se presentará la teoría de la segmentación laboral, como una teoría específica sobre el funcionamiento del mercado de trabajo.

### **1. Fundamentos e interpretaciones generales**

Ya ha sido planteado previamente el fundamento principal de esta teoría; las características particulares que un momento histórico determinado asuman las relaciones entre el sistema educativo y el productivo son la expresión del proceso histórico de confrontación, entre los dueños de los medios de producción y quienes se ven obligados a venderles su fuerza laboral en el mercado de trabajo.

Otra premisa central de esta teoría es que todo sistema económico, ya sea pre-capitalista, capitalista, o socialista, no puede ser reducido a la tecnología que emplea para producir bienes y servicios. El sistema productivo siempre está claramente determinado por relaciones sociales específicas, las cuales definen qué se produce, cómo se produce (tipo de tecnología utilizada, organización y división del trabajo), para quién se produce, y cómo se distribuye socialmente la producción.<sup>23</sup> Por tanto, es la naturaleza de las relaciones sociales de producción, y no un determinismo técnico-económico, el factor determinante de las opciones técnicas y organizacionales en la producción.

En el sistema capitalista, las características de las relaciones de producción más relevantes para comprender la articulación entre el sistema productivo y el educativo son:

- a) La mayoría de la población no posee bienes de producción y se ve obligada a ofrecer su fuerza de trabajo a los dueños de éstos. Por tanto, el mercado de trabajo es la institución necesaria al capitalismo para la compra y venta de una fuerza laboral heterogénea, y para su distribución en las diferentes ocupaciones y oficios. En este proceso, la acreditación educativa desempeña un papel cada vez más importante como criterio de selección y exclusión para las diversas ocupaciones o puestos de trabajo.
- b) Las decisiones respecto a qué, cómo, cuánto, para quién producir, están determinadas por criterios particularistas de obtención de beneficios. Por tanto, las decisiones sobre cómo producir, es decir, cómo organizar y dividir el trabajo, cómo definir e interrelacionar las diversas tareas productivas y puestos de trabajo, qué tipo y nivel de requisitos educativos, sociales, y personales exigir para éstos,

---

<sup>23</sup>HUSSAIN, ATHAR. "The economy and the educational system in capitalistic societies", en *Economy and society*. VOL 5, No. 4, 1976, PP. 413434.

cómo organizar jerárquicamente los puestos de trabajo, cómo distribuir las responsabilidades, qué tipo de tecnología utilizar, etc., son decisiones cuya especificidad técnica depende de decisiones sociopolíticas mayores derivadas de la naturaleza de las relaciones sociales de producción dominantes.

Por consiguiente, los tipos y niveles de calificación requeridos de la fuerza laboral para el acceso a las diversas ocupaciones y oficios son en su mayor parte artificialmente inflados, irrelevantes, innecesarios y arbitrarios, tanto desde el punto de vista de los requisitos reales de la calificación laboral necesaria para desempeñar eficazmente la mayoría de las ocupaciones y oficios, como de la especificación de tipos y niveles particulares de formación y calificación laboral supuestamente indispensables para determinadas ocupaciones y tareas.

Las diferencias esenciales entre la mayoría de las ocupaciones y oficios industriales no son diferencias de calificación y competencia para su eficaz desempeño, son más bien diferencias de estatus, poder, autonomía, prestigio, remuneración, y calidad del trabajo, derivadas de la definición y delimitación de cada puesto de trabajo efectuada por los dueños de la producción y de la ubicación que éstos le otorguen a cada uno en la jerarquía ocupacional.

La selección de la fuerza laboral para estos diversos niveles en la jerarquía ocupacional es al mismo tiempo un proceso de selección y diferenciación social. De esta manera, los criterios y mecanismos de selección ocupacional desempeñan una doble función: determinar las competencias técnicas para determinada tarea u ocupación, y diferenciar ésta de otras, y al candidato, de otros. Esta doble función de selección social y ocupacional implica que el identificar determinados requisitos de calificación o formación para una tarea dada no refleja necesariamente la calificación técnicamente necesaria para tal trabajo, sino el objetivo de diferenciarlo social y ocupacionalmente de otros.<sup>24</sup> En el proceso de selección lo que cuenta no son las similitudes educativas sino las diferencias.

Esta doble función de los requisitos de calificación ocupacional aparece claramente al constatarse que, para la mayoría de las ocupaciones y oficios, los requisitos educativos aumentan rápidamente en el tiempo, aunque la naturaleza misma de estos oficios no haya evolucionado hacia mayores niveles de complejidad; que el nivel educativo de quienes desempeñan determinado oficio varía enormemente entre naciones, entre sectores, entre empresas y aun dentro de la misma empresa; y que el destino ocupacional de los egresados de los diferentes tipos y niveles de educación no guarda ninguna relación con éstos, sino que depende de múltiples factores exógenos a lo educativo (nivel socioeconómico, nivel de la oferta de empleos, criterios y prácticas particularistas de selección de personal, etcétera)<sup>25</sup>

Aunque es el sistema educativo el que provee las calificaciones necesarias para la selección ocupacional, ésta es determinada por mecanismos exógenos a lo educativo. En primer lugar, es evidente que no es el sistema educativo lo que determina el volumen global de empleo generado en la economía, ni su distribución sectorial, ni los requisitos de calificación, ni los términos en que se efectúa la selección de personal. En segundo lugar, la desigualdad educativa no es la causa de la desigualdad económica, aunque pueda establecerse una alta correlación entre nivel de escolaridad, nivel de ingreso, y el acceso a las mejores ocupaciones. La calificación o acreditación educativa no asegura ni garantiza ni el empleo ni la calidad del mismo. Tampoco el aumento en el nivel de calificación del individuo garantiza su promoción ocupacional.<sup>26</sup>

La acreditación educativa sólo aumenta la probabilidad de acceso a determinadas ocupaciones, a cada una de las cuales se les ha asignado cierto nivel de ingreso. Por esta razón la acreditación aparece falsamente como determinante del ingreso personal.

Es entonces la naturaleza de las relaciones sociales de producción dominantes en la sociedad, en última instancia, el factor determinante de las diferencias salariales, de las condiciones de trabajo, de las opciones tecnológicas, y de la jerarquía ocupacional, y por tanto, de la especificación de los requisitos educativos para las diversas tareas y niveles ocupacionales.<sup>27</sup> Contrariamente a la teoría de la funcionalidad técnica,

---

<sup>24</sup>HUSSAIN, A. Op. cit., p. 418.

<sup>25</sup>Ver, HALLAK, J. Y CAILLODS, F. "Education, work and employment"-I., en Education, training and access to labour markets. UNESCO International Institute for Educational Planning. París, 1980.

<sup>26</sup>HUSSAIN, A. Op. cit.

para esta teoría el tipo o nivel de formación de la fuerza laboral no está necesariamente vinculado a su productividad ni a su empleabilidad. El papel principal es el de facilitar la selección social de la fuerza laboral para los diversos segmentos jerárquicos en que se encuentra dividida en el proceso de trabajo. Este ha sido históricamente estructurado por los dueños de la producción de maneras muy diversas, cada una de las cuales ha correspondido al objetivo fundamental de asegurar la apropiación del producto a través del mayor grado de control sobre el proceso productivo y la fuerza laboral.<sup>28</sup> Las ocupaciones y tareas productivas son definidas por los patronos, en términos del alcance de sus responsabilidades, relación jerárquica, calificación requerida, etc., primordialmente en función de su estrategia de control social y organizacional sobre el proceso de trabajo, y secundariamente en función de requerimientos técnicos en la producción. En cuanto a éstos el dueño de la producción puede escoger entre varias alternativas posibles. Es decir, existen para cada tipo y nivel de producción diversas opciones tecnológicas posibles, diversas formas de organizar y dividir el trabajo, diversos grados de sustitución mutua entre capital variable y capital constante, diversos grados de substitutibilidad de la fuerza laboral, y diversas maneras tanto de adiestrar y calificar a la fuerza laboral como de utilizar las experiencias y los variados tipos de formación de ésta.<sup>29</sup>

No existe ninguna determinación o inflexibilidad técnica que necesariamente conduzca a una profunda separación en la producción entre trabajo manual y trabajo intelectual, entre las funciones de concepción, diseño, planeación, y dirección, y las funciones de ejecución, o que requiera una fragmentación y simplificación del trabajo a la manera que preconizaba Adam Smith en su famoso ejemplo de la producción de alfileres.<sup>30</sup> Es decir, no existe una división puramente técnica del trabajo. Esta división es determinada por el contexto sociopolítico más amplio, las relaciones sociales de producción, y por tanto es primordialmente una división social del trabajo.<sup>31</sup>

En consecuencia, las diversas implicaciones de la división social del trabajo: separación entre trabajo manual e intelectual, segmentación ocupacional, fragmentación y simplificación de las tareas, descalificación creciente de la fuerza laboral, etc., no son concebidas como el resultado natural, aunque temporal, de las necesidades técnicas de la producción, sino como la expresión en el proceso de trabajo de la estrategia de control por parte del capital, sobre la producción y sobre la fuerza laboral.

Esta estrategia de control ha asumido históricamente tres modalidades principales.<sup>32</sup> La primera o “control directo” es el ejercido personalmente por el capitalista o a través de un pequeño grupo de capataces o supervisores, y consistía en imponer la disciplina de manera directa y personal según el arbitrio del patrón y en ausencia de normas organizacionales y laborales. Este era el tipo de control característico de las primeras etapas de desarrollo de la producción manufacturera, y se facilitaba por el tamaño reducido de la empresa y la escasa y débil organización de los trabajadores. Al existir estas mismas condiciones en la mayoría de las pequeñas empresas comerciales y manufactureras, es posible plantear la vigencia actual de esta forma de control directo sobre la fuerza laboral.

En la medida en que fue aumentando paulatinamente el tamaño de la empresa y la complejidad de la división del trabajo, surgieron históricamente otras formas más sofisticadas de control: la empresa paternalista (o welfare capitalism), la administración científica de F. W. Taylor, y los sindicatos de empresa.<sup>33</sup> Estas formas de control tuvieron una vigencia limitada y poca efectividad, pero constituyeron la base para el desarrollo del “sistema de control técnico”. Este consiste en el diseño intencional de la estructura misma de la producción para simplificar y fragmentar el papel productivo del trabajador individual y concentrar el control técnico en las manos de la gerencia y de su reducido personal calificado.

---

<sup>27</sup>CORIAT, B. Ciencia, técnica y capital. H. Blume, Ed. Madrid, 1978.

<sup>28</sup>MARGLIN, S. “Orígenes y funciones de la parcelación de las tareas. ¿Para qué sirven los patronos?” En: GORZ, ANDRE (compilador) Crítica de la división del trabajo. Ed. Laia, Barcelona, 1977.

<sup>29</sup>Ver, por ejemplo: BHALLA, A. S. (ed.) Tecnología y empleo en la industria. OIT. Programa Mundial del Empleo. Ginebra, 1975.

<sup>30</sup>WEISS, D. “Marx y Smith ante la división del trabajo.” Revista Mensual/Monthly Review, Vols. 4-5, febrero 1981.

<sup>31</sup>MARX, CARLOS. El Capital, tomo 1. Siglo XXI, México, 1979.

<sup>32</sup>ED VARDS, RICHARD. Contested terrain. The transformation of the work place in the twentieth century. Basic Books, Nueva York, 1979, pp. 18-22.

La maquinaria está diseñada para dirigir el proceso de trabajo, dictando su ritmo y definiendo las tareas productivas necesarias, así como la calificación laboral requerida por éstas. Este sistema de control se implanta generalmente en las grandes empresas y en particular en aquellas de producción masiva.

Finalmente, la necesidad de controlar también a los empleados técnicos y administrativos, sobre todo en las empresas de gran tamaño y de producción diversificada y compleja, da origen al “sistema de control burocrático”. El principio central de este sistema es el insertar el control en la estructura social o en las relaciones sociales del proceso de trabajo, hasta lograr la institucionalización del poder jerárquicamente establecido.

“El mandato de la ley -la ley de la empresa- reemplaza el mandato por orden del supervisor, en lo que respecta al trabajo mismo, a los procedimientos de evaluación del desempeño individual, y al ejercicio del sistema de recompensas y sanciones de la empresa. Empleados, supervisores y obreros son sujetos a los dictámenes de la “política de la empresa”. El proceso de trabajo es ampliamente estratificado; cada trabajo recibe título y descripción propios, la promoción es gobernada por reglas y criterios impersonales.”<sup>34</sup>

Se estructuran los “mercados internos” de trabajo que le permiten al trabajador hacer una “carrera”, cumpliendo las normas de la empresa. El control burocrático es el sistema prevaleciente actualmente en las empresas que emplean un número considerable de trabajadores y empleados administrativos.

En este contexto, la educación formal de la fuerza laboral desempeña cada vez más un papel “institucional”, es decir, sirve de criterio de selección de los candidatos para los diversos segmentos de la estructura ocupacional, primordialmente en función de las características actitudinales y de conducta requeridas por el papel de cada segmento en la jerarquía ocupacional. La utilización de la escolaridad formal de la fuerza laboral legitima este proceso de selección social, al hacer aparecer la distribución y remuneración desigual de los trabajadores como el resultado justo y objetivo de la mayor productividad de sus conocimientos y habilidades, supuestamente representados por su acreditación educativa.

## 2. La teoría de la segmentación en el mercado de trabajo

Los planteamientos anteriores se refieren de manera general a las relaciones entre los sistemas educativo y productivo. Sin embargo, para poder comprender la especificidad y particularidad que asumen estas relaciones en una sociedad dada, es necesario analizar las características concretas que presenta en ésta el funcionamiento del mercado de trabajo y en especial el papel que en éste desempeña el nivel y tipo de escolaridad de la fuerza laboral.

La teoría de la segmentación en el mercado de trabajo es entonces una teoría específica y limitada, desarrollada dentro de un contexto sociocultural específico, y que pretende explicar el funcionamiento interno del mercado de trabajo en una sociedad particular. Son tres las razones que justifican su inclusión en este documento.

La primera es el alto grado de paralelismo o convergencia existente entre las primeras formulaciones de esta teoría respecto al “dualismo” en el mercado de trabajo, y las actuales teorías latinoamericanas sobre el dualismo entre los sectores formal e informal del empleo urbano.<sup>35</sup>

En segundo lugar, la teoría de la segmentación laboral ha sido utilizada como marco de referencia en numerosos estudios comparativos a nivel internacional, sobre los cuales existe un importante volumen de datos empíricos, incluyendo a México y otros países latinoamericanos.<sup>36</sup> Finalmente, porque esta teoría ha conducido a un conjunto importante de reflexiones sobre las implicaciones de la segmentación laboral en la planificación educativa,<sup>37</sup> en el fenómeno del credencialismo y en el patrón general de desarrollo

---

<sup>33</sup>BRAVERMAN, H . Op. cit.

<sup>34</sup>EDWARDS, R. Op. cit., p. 21.

<sup>35</sup>SOUZA, R. Y TOICMAN, V. “Distribución del ingreso, pobreza y empleo en áreas urbanas.” En: El trimestre económico, Vol. XLV (3), No. 179, 1978.

educativo.<sup>38</sup>

Esta teoría es en realidad la concreción de los conceptos más amplios de la teoría sociopolítica de la educación en una realidad específica. Por tanto, se deriva de proposiciones generales que conciben la sociedad como formada por la continua lucha entre grandes fuerzas antagónicas, las cuales forman sus instituciones respectivas, a través de las cuales se generan y se expresan los intereses propios de los grandes grupos sociales en conflicto. La existencia de este conflicto fundamental y de las diferentes instituciones sociales y valores que surgen de él, son los factores que definen y restringen las opciones realmente disponibles para los diversos grupos y clases sociales. El individuo, como tal, sólo tiene opciones ocupacionales en cuanto objetivamente perteneciente a determinado grupo o clase social.

La unidad de análisis, en esta teoría, no es ni la opción personal del trabajador ni las características educativas de la fuerza laboral, sino la naturaleza de los mercados de trabajo en la sociedad; es decir, su grado de homogeneidad o heterogeneidad, la estructura ocupacional y su diferenciación jerárquica, el grado de calificación o descalificación laboral generado por la división del trabajo, la distribución ocupacional del ingreso, y el papel de la acreditación educativa en este contexto.

El planteamiento central de la teoría de la segmentación laboral es que el mercado de trabajo no es una instancia de funcionamiento homogéneo para todos los individuos, regida por normas objetivas y eficientes, tales como la búsqueda del equilibrio competitivo, y la remuneración según la productividad marginal, como se plantea en la teoría neoclásica del mercado de trabajo. Al contrario, el mercado de trabajo aparece estructuralmente dividido en varios mercados de trabajo altamente desiguales y segmentados entre sí, cada uno estrechamente asociado con ciertas ocupaciones que conforman los grandes niveles en los que se encuentra dividida la estructura ocupacional jerárquica; nivel de concepción y gestión de la producción (trabajo intelectual), nivel técnico-administrativo, y nivel de ejecución de la producción (trabajo manual).

Estos niveles ocupacionales están altamente diferenciados entre sí en términos de salarios, prestaciones sociales, condiciones de trabajo, grado de autonomía y responsabilidad laboral, y requisitos educativos y adscriptivos (edad, sexo, etnia) exigidos para el empleo en cada nivel. Los requisitos educativos y adscriptivos actúan como barreras a la posibilidad de movilidad ocupacional entre estos niveles. Esta movilidad se dificulta aún más debido a la organización de mercados “internos” de trabajo dentro de cada nivel, una de cuyas principales funciones es limitar y controlar el acceso a estas ocupaciones con el fin de proteger la promoción interna. De esta manera, estos niveles ocupacionales se convierten en verdaderos segmentos altamente diferenciados entre sí.<sup>39</sup>

La distribución desigual de la autonomía, la responsabilidad, el poder organizacional, el estatus social, y los ingresos entre los diversos segmentos ocupacionales dentro de cada unidad productiva, forman parte de la estrategia de los dueños de la producción, de asegurar la lealtad y el compromiso de la fuerza laboral con la empresa, así como de estimular la iniciativa, la creatividad y la eficiencia en aquellas ocupaciones consideradas cruciales para la producción, y además para asegurar el control sobre el proceso productivo, dentro del contexto de una división del trabajo altamente jerárquica y segmentada. Ciertas categorías ocupacionales son así segmentadas de otras a través de diferencias significativas en salarios, estabilidad en el empleo y otras condiciones de trabajo, y mediante la utilización de diferentes requisitos educativos, adscripciones y actitudinales exigidos para el acceso a ellas.

Esta segmentación en el mercado de trabajo tiene lugar en dos niveles diferentes y complementarios. El primero es la segmentación “intraorganizacional”, y que asume en su forma más general la segmentación entre la esfera del trabajo intelectual y la del trabajo manual. Más en particular, es la segmentación entre

---

<sup>36</sup>CARNOY, M. “Segmented labour markets. Econometric studies of labour market segmentation in developing countries.” En: Education, work and employment-II. UNESCO-International Institute for Educational Planning. París, 1980, pp. 78-106.

<sup>37</sup>CARNOY, M. “Segmented labour markets. The implications of labour market segmentation for educational planning.” En: Education, work and employment-II. Op. cit. pp. 107-116.

<sup>38</sup>DORE, R. The diploma disease. Education, qualifications and development. U. de California Press. 1977. -GOMEZ, V. M. “Labor market segmentation, credentialism, and educational development.” Tesis de Doctorado. University of Massachusetts 1979 (inédito).

<sup>39</sup>EDWARDS, REICH Y GORDON (editores). Labour market segmentation. D. C. Heath, Co. 1975.

las ocupaciones gerenciales, profesionales (o función de concepción y gestión); las ocupaciones técnico-administrativas, de supervisión y control; y las manuales o de producción directa.<sup>40</sup>

El segundo nivel de segmentación es el existente entre dos ocupaciones o trabajos similares según su ubicación en el sector moderno, dominante, oligopólico, de la economía,<sup>41</sup> o en el sector de la pequeña empresa; o en el vasto sector de la producción artesanal, familiar, de baja productividad y bajos ingresos o sector informal, en el que labora en condiciones de subempleo crónico más de la mitad de la PEA urbana en la mayoría de los países latinoamericanos.<sup>42</sup> Esta es la segmentación "interorganizacional o intersectorial", debido a la cual dos personas con perfil educativo similar y desempeñando tareas similares obtienen ingresos y condiciones de trabajo muy desiguales entre sí, según el poder económico y política laboral de la empresa en que cada uno labore.

Diversos estudios realizados en América Latina han comprobado que las diferencias en salario y condiciones de trabajo entre personas con características educativas y laborales similares, son debidas a las características económicas y organizacionales de cada empresa<sup>43</sup>, tales como: la intensidad de capital en la producción, complejidad técnica, el tamaño de la empresa, y el perfil ocupacional de la fuerza laboral (relación entre empleados y obreros),<sup>44</sup> las cuales son además las variables que mejor diferencian entre el sector moderno, oligopólico, el sector de la pequeña industria, y el sector informal del empleo.

La teoría de la segmentación laboral postula que la estructura de salarios está determinada por variables "exógenas" al individuo, tales como la discriminación racial y sexual en el mercado de trabajo; el poder monopólico en la economía de la empresa que ofrece el empleo; los segmentos ocupacionales en los que ha sido dividida la fuerza laboral, y la relativa importancia productiva y de control de la fuerza laboral atribuida por los patronos a cada segmento; las normas organizacionales de los mercados internos de trabajo; el poder de los sindicatos en la negociación salarial- y finalmente, el efecto depresivo sobre los salarios de las altas tasas de desempleo y subempleo.<sup>45</sup>

Desde esta perspectiva, las grandes diferencias en la remuneración de la fuerza laboral corresponden no a la "productividad marginal" de ésta, sino a razones sociales y políticas. El nivel de salario se asigna a las ocupaciones que conforman cada segmento laboral, en función de la valoración por parte de los patronos de su diferente importancia productiva y organizacional (control y vigilancia de la fuerza laboral), lo cual se inscribe dentro del objetivo fundamental del capital de obtener el mayor control posible sobre el proceso de trabajo. En este contexto, el nivel de escolaridad de la fuerza laboral se convierte en un factor subordinado a las características de la segmentación ocupacional, las cuales determinan su papel en el acceso o no a los diferentes segmentos. Así como el salario es asignado a la ocupación, en función de su papel en la estructura ocupacional, de la misma manera los requisitos educativos para las diversas ocupaciones son asignados a éstas, y no viceversa, como plantearía la teoría de la funcionalidad técnica de la educación, primordialmente en función de la percepción subjetiva por parte de los patronos de la adecuación existente entre los requerimientos actitudinales y conductuales de cada ocupación o segmento, y determinados tipos y niveles de educación y formación.

Este planteamiento es consistente con los resultados de las investigaciones realizadas sobre la valoración por parte de los empleadores de determinados niveles de escolaridad de la fuerza laboral, en los procesos de selección y promoción ocupacional. En efecto, en algunos estudios los empleadores plantean que la educación les representa primordialmente una garantía de formación, en los trabajadores, de las virtudes

---

<sup>40</sup>EDWARDS, RICHARD. "The social relations of production in the firm and labor market structure". En: EDWARDS, REICH & GORDON, op. cit. pp. 3-26.

<sup>41</sup>Para México: BERNAL, S., V. M. "La inversión extranjera directa, las empresas multinacionales y los ingresos en México." En: Investigación económica, No. 143. Facultad de Economía, UNAM, 1979.

<sup>42</sup>SOUZA, R. Y TOKMAN, U. "Distribución del ingreso, pobreza y empleo en áreas urbanas." En: El trimestre económico. Vol. XLV (31, No. 179, 1981.

<sup>43</sup>ALTIMIR, O. Y PIÑERA, S. Decomposition analysis of the inequality of earnings in Latin American countries. CEPAL, Chile, 1977.

<sup>44</sup>PIELD, G. Y MARULANDA, M. "Intersectoral make structure in Colombia." Economic Growth Center. Yale University. Documento No. 251, 976.

<sup>45</sup>CARNOY, MARTIN. Segmented labor markets: A review of the theoretical and empirical literature and its implications for educational planning. IIEP. UNESCO, Paris, 1978.

cívicas y de un carácter ético, responsable y confiable, y secundariamente la oportunidad de desarrollo de la capacidad de razonamiento y de abstracción o de aprendizaje de conocimientos y habilidades específicas necesarias para la producción.<sup>46</sup> Por tanto, la educación formal de la fuerza laboral parece ser utilizada por los empleadores, fundamentalmente como indicador y garantía de su adecuada socialización en los valores y conductas necesarias para la disciplina industrial.<sup>47</sup> Sin embargo, esta expectativa asume modalidades específicas en la selección de la fuerza laboral para cada segmento ocupacional.

En el desarrollo de esta teoría a lo largo de la década de los setentas, han sido planteadas dos principales tipologías de segmentación en el mercado de trabajo.

La primera tipología fue claramente formulada por Gordon, Reich y Edwards, en 1973,<sup>48</sup> y planteaba la existencia de tres segmentos principales: el primario independiente, el primario subordinado, y el secundario.

El segmento primario independiente está conformado principalmente por ocupaciones de dirección, concepción y gestión de la producción, las que existen en todos los sectores de la economía. Estas son ocupaciones creativas, de amplia autonomía y responsabilidad, y que requieren altos niveles de educación.

El segmento primario subordinado comprende un gran número de ocupaciones y trabajos en administración, servicios, supervisión y control, caracterizados por su especialización en tareas específicas, limitadas, y en gran medida predeterminadas y repetitivas. Estas ocupaciones tienen una posición subordinada respecto al segmento primario independiente, y requieren del trabajador una actitud de respeto a la autoridad, a la jerarquía, al conocimiento superior, y una aceptación de su papel subordinado en la división del trabajo. Finalmente, el segmento o mercado de trabajo secundario, está formado básicamente por las ocupaciones o trabajos manuales, no calificados, simples y rutinarios. Para este segmento la capacitación laboral requerida es fundamentalmente de carácter afectivo, actitudinal, no cognitiva. Las escasas habilidades y conocimientos requeridos por este tipo de trabajos no calificados, pueden ser rápidamente adquiridos a través de la práctica, y de las diversas estrategias existentes de capacitación en el trabajo. Por otra parte, la capacitación actitudinal y valorativa requerida consiste en la aceptación de las normas de la disciplina industrial y de la organización jerárquica de la producción, sumisión, obediencia, puntualidad, respeto, etcétera.

La segunda tipología sobre la segmentación ocupacional ha sido elaborada en los últimos años por Martin Carnoy y sus colaboradores, retomando muchos elementos de la tipología anterior. Esta nueva tipología se fundamenta teóricamente en el concepto de la importancia central de la contradicción entre intereses sociales opuestos, la cual se expresa en las formas que asumen las instituciones sociales. La especificación de estas contradicciones, en cada contexto social, requiere el análisis concreto de las interacciones entre la tecnología utilizada en la producción, las formas de organización y división del trabajo, y las características educativas y sociales de la fuerza laboral.<sup>49</sup>

Según los autores, estas interacciones se plasman, en el mercado laboral norteamericano, en cuatro diferentes segmentos ocupacionales, cada uno con diferentes niveles de remuneración, requisitos de ingreso, patrones de promoción, y con diferentes características socio-demográficas y educativas en la fuerza laboral. Estos cuatro segmentos son:

- 1) el segmento de “alta educación”,
- 2) el segmento “sindicalizado”,
- 3) el “competitivo”, y

---

<sup>46</sup>HALLAK, J. Y CAILLODS, F. “Education, work and employment-I.” Education, training and access to the labour market. UNESCO-IIEP. París, 1980.

<sup>47</sup>En el contexto mexicano, ver: a) BROOKE, N., OXENHAM, J. & LITTLE, A. “Qualifications and employment in Mexico.” University of Sussex. International Development Studies Research Report. 1978. b) GOMEZ, V. M. et al. “Educación y mercados de trabajo políticas de selección y promoción de la fuerza laboral.” Fundación Javier Barros Sierra, México. Mayo, 1980.

<sup>48</sup>GORDON, R., REICH, M. Y EDWARDS, R. “A theory of labor market segmentation.” En: American economic review, Vol. 63, mayo, 1973.

<sup>49</sup>Ver, CARTER, M. “Contradiction and correspondence. Analysis of the relations of schooling to work.” En: LEVIN, H. & CARNOY, M. (eds.) The limits of educational reform. McKay, Nueva York, 1976.

4) el artesanal.<sup>50</sup>

- 1) El segmento de “alta educación” está formado por un conjunto de trabajos de alto nivel de remuneración, que requieren altos niveles de educación general, y que se encuentran tanto en el sector monopólico como en el competitivo de la economía. Esta definición coincide con la del segmento primario independiente originalmente propuesto por Gordon, Reich y Edwards. En las ocupaciones de este segmento se requieren niveles altos de educación general y de calificación científica y tecnológica. Los principales tipos de ocupaciones de este segmento son gerenciales y administrativos de alto nivel, científicos y técnicos, y algunas profesiones liberales. El progreso científico y tecnológico continuamente elimina y simplifica alguna de estas ocupaciones, al mismo tiempo que genera nuevas necesidades ocupacionales. El acceso a este sector está restringido a aquellos individuos que posean no sólo los más altos niveles relativos de escolaridad sino además el tipo o calidad de acreditación que en cada contexto particular sea favorecido por los empleadores. Estas ocupaciones conforman entonces un segmento de carácter social, económico y cultural, debido a la desigual distribución de las oportunidades educativas en las diferentes clases sociales, la cual es concomitante con el desigual aprestamiento para el aprendizaje, y con el desigual prestigio, aceptación y valor ocupacional otorgado por los empleadores a la acreditación conferida por diversos tipos de instituciones educativas. Por estas razones, los autores plantean que, en Norteamérica, este segmento ocupacional está conformado básicamente por hombres de clase media y alta.<sup>51</sup>

Este segmento ocupacional requiere la capacidad para internalizar las normas y valores organizacionales, así como lealtad e iniciativa. Los requerimientos cognitivos no son altamente especializados, más bien lo que se necesita es una formación amplia e integrada, capacidad analítica, capacidad de síntesis, y un conjunto básico de conocimientos científicos y tecnológicos, a partir de los cuales empieza la verdadera “calificación” en el trabajo de los miembros de este segmento ocupacional. Dadas las altas tasas de innovación tecnológica y la especificidad de los procesos productivos en cada gran industria, el desarrollo de la capacidad de concepción y diseño tiene lugar fundamentalmente en los centros de investigación y desarrollo organizados en las grandes empresas, y a través de la experiencia en el trabajo.

- 2) El segmento “sindicalizado” u organizado se integra por todos aquellos trabajos cuyo proceso de selección, promoción, y remuneración han sido formalizados por normas y contratos sindicales, por el establecimiento de mercados internos de trabajo, escalafones, etc. Este conjunto de normas, reglamentos y estructuras que rigen las relaciones laborales, tienen como objetivo principal proteger y mejorar el empleo y las condiciones laborales de los trabajadores sindicalizados u organizados, al mismo tiempo que se excluye de la competencia por el empleo a quienes no pertenezcan a este tipo de trabajadores o segmento ocupacional. Este segmento se encuentra principalmente en el sector moderno, monopólico, de la economía (grandes empresas de producción intensiva en capital), en muchas actividades del sector servicios, como el transporte, comunicaciones, salud, etc., en las grandes instituciones burocráticas del sector público, y comprende tanto trabajos de oficina como de producción. Según los autores, los trabajadores del segmento primario subordinado, planteado por Gordon, Reich y Edwards, han sido históricamente divididos en dos segmentos: los sindicalizados u organizados, que se concentran principalmente en el sector monopólico, y los no organizados, cuyo empleo depende de empresas competitivas, poco modernas, y de tamaño pequeño o mediano.

Debido al efecto del progreso técnico (mecanización avanzada, automatización de la producción, racionalización de la administración a través de la informática) sobre la división del trabajo, la mayoría de las ocupaciones o puestos de trabajo en el segmento organizado han sido sometidas a un continuo proceso de simplificación, fragmentación y rutinización, lo cual implica que estas ocupaciones no requieren niveles de calificación altos ni especializados. La acreditación de determinado nivel de educación o formación sólo es importante, en algunos sindicatos y algunas ocupaciones, como criterio de legitimación institucional, burocrática, de la selección o promoción ocupacional. Esta situación plantea una profunda contradicción,

---

<sup>50</sup>CARNOY, M. Y CARTER, M. “Segmentation models of labour markets.” En: Education, work, and employment-II, op. cit., pp. 40-58.

<sup>51</sup>Idem, p. 40.

entre la tendencia hacia la descalificación cognitiva derivada de la simplificación y parcialización de los conocimientos, habilidades y los altos niveles relativos de escolaridad comúnmente requeridos para el acceso a muchas de estas ocupaciones.

En realidad, “el mayor atributo de productividad requerido de los trabajos en este segmento es la capacidad para ejecutar un conjunto de instrucciones a satisfacción del supervisor. Más allá de la alfabetización y de habilidades numéricas básicas, son muy pocas las capacidades cognitivas requeridas en estos trabajos. Sin embargo, los trabajadores de este segmento deben ser disciplinados y obedientes a la autoridad. . . , aunque los trabajos frecuentemente requieren habilidades específicas, éstas son típicamente aprendidas en uno o dos meses de práctica. El trabajo es supervisado, regulado por normas y parámetros establecidos y frecuentemente sometido al ritmo de la maquinaria”.<sup>52</sup>

Aparece entonces claramente el limitado papel de la educación formal en la calificación técnica y cognitiva para este segmento ocupacional. Sin embargo, los requisitos educativos para el acceso a éste son cada vez más altos e innecesarios para el adecuado desempeño de estas ocupaciones, proceso que ha sido verificado empíricamente en diversas partes del mundo.<sup>53</sup> La interpretación de este fenómeno, propuesta por la teoría de la segmentación laboral, es que a partir del rápido aumento del nivel educativo de la oferta laboral causado por la expansión escolar, los empleadores han elevado continuamente los requisitos educativos para el empleo en todas las ocupaciones, pues se considera que a mayor escolaridad relativa más profundo habrá sido el proceso de socialización de la oferta laboral en las actitudes y valores congruentes con la división del trabajo, en una estructura ocupacional desigual y jerárquica. En particular, los valores que se requieren para este segmento ocupacional son los de respeto y sumisión a la autoridad y al saber superiores, así como lealtad y compromiso con la organización, responsabilidad e iniciativa, valores que se consideran estar estrechamente asociados con la escolaridad secundaria y con las modalidades de educación técnica y vocacional.<sup>54</sup> En la búsqueda de esta “correspondencia” valorativa y actitudinal entre nivel de escolaridad y segmentación ocupacional, los patronos derivan un importante beneficio político adicional, el cual es la legitimación meritocrática de la desigual remuneración de la fuerza laboral según la jerarquía ocupacional, y con ello se pueden crear divisiones sociales en la fuerza laboral que faciliten la segmentación ocupacional como estrategia de control sobre el proceso productivo.

Finalmente, dada la escasa satisfacción intrínseca que proveen la mayoría de los trabajos en este segmento, la principal motivación de la fuerza laboral se centra en lograr mayores reivindicaciones salariales y en asegurar la estabilidad en el empleo. Por esta razón, los niveles de remuneración en este segmento son considerablemente más altos que los de los trabajadores no sindicalizados.

- 3) El segmento “competitivo” comprende los trabajos u ocupaciones caracterizados por los salarios más bajos, empleo inestable, malas condiciones de trabajo, y pocas oportunidades de promoción y mejoramiento. Esta nueva tipología abarca entonces los segmentos primario subordinado y secundario, anteriormente descritos.

Estos trabajos se encuentran tanto en el sector monopólico como en el competitivo de la economía. Sus características principales son, en primer lugar, que no requieren calificación específica, son trabajos simples, rutinarios, que pueden aprenderse rápidamente en la práctica. En segundo lugar, no existen estructuras o normas que regulen y controlen el empleo, las condiciones de trabajo, o el nivel de remuneración de la fuerza laboral. Por estas razones, los trabajos u ocupaciones en este segmento son los de menor estabilidad, salarios más bajos, y peores condiciones de empleo.

---

<sup>52</sup>Idem, pp. 50-51.

<sup>53</sup>Ver:

a) BERG, IVAR. Education and jobs: the great training robbery. Beacon Press. Boston, 1971.

b) DORE, RONALD. The diploma disease: education, qualifications and development. George Allen and Unwin, 1975.

c) FREEMAN, RICHARD. The overeducated american. Academic Press 1976.

d) MUÑOZ I., CARLOS, et al. “Educación y Mercados de Trabajo.” En: Revista del Centro de Estudios Educativos, Vol. XIII, No. 2, 1978.

e) TEDESCO, J. C. Educación e industrialización en la Argentina. UNESCO-CEPAL-PNUD. DEALC/I. Buenos Aires, 1977.

<sup>54</sup>CARTER, M. “Contradiction and correspondence”, op. cit.

Estos trabajos se encuentran típicamente en empresas competitivas del sector industrial y de servicios, caracterizadas por baja intensidad de capital en la producción, y poca productividad laboral. Sin embargo, también se encuentran en empresas monopólicas, especialmente en trabajos secretariales, de oficina, en actividades de venta al detalle, etcétera. Estos trabajos son generalmente “terminales”, sin posibilidades de promoción vertical. Solamente los trabajadores que no encuentran oportunidades de empleo en otros sectores son los que deben aceptar trabajar en este segmento. En el contexto norteamericano esta fuerza laboral está formada por aquellos que cuentan con escasa escolaridad relativa (generalmente desertores de la secundaria), o por aquellos que presentan mayor escolaridad, y a quienes se les dificulta el empleo por no estar sindicalizados, o por aquellos que son abiertamente discriminados en el mercado de trabajo por su edad, sexo, apariencia personal, actividad política, o por su origen étnico. Es así que la gran mayoría de los trabajadores en este segmento son mujeres y miembros de grupos étnicos minoritarios, puertorriqueños, chicanos, negros, indios y trabajadores ilegales.<sup>55</sup>

La calificación laboral requerida es fundamentalmente de carácter actitudinal, no cognitiva. Sólo se requiere un nivel mínimo de conocimientos básicos equivalentes a los proporcionados en la escuela primaria, para poder seguir instrucciones en manuales o catálogos. En la dimensión actitudinal se requiere la aceptación de las normas de disciplina industrial, y de los procedimientos de evaluación y de supervisión. Además es fundamental la capacidad para tolerar las condiciones físicas del trabajo manual y las demandas psicológicas del trabajo simple y repetitivo.<sup>56</sup> En este contexto ocupacional la educación formal más allá de la primaria, no desempeña ninguna función de formación cognitiva. Por tanto, no existe la necesidad de utilizar la educación post-primaria ni las modalidades vocacionales y técnicas como requisito de empleo. En realidad, para la gran mayoría de las ocupaciones manuales los criterios de reclutamiento generalmente no son educativos sino ascriptivos (características raciales, sexuales y étnicas, además de la edad), de conducta social (ausencia de antecedentes policíacos, recomendaciones, pasado laboral), y actitudinales (aceptación de normas, respeto a la jerarquía, pocas ambiciones de realización personal, etc.).<sup>57</sup> Cuando la escolaridad de la fuerza laboral es utilizada como criterio de selección es debido a las razones de orden social y político anteriormente mencionadas y no a razones técnico-económicas.

- 4) Finalmente, el último segmento descrito por Carnoy está compuesto por trabajos artesanales que requieren habilidades manuales tradicionales que sólo pueden aprenderse a través de una larga experiencia práctica. En la sociedad norteamericana estas ocupaciones constituyen el sector del autoempleo, en rápida disminución debido al progreso técnico. Sin embargo, muchas de estas ocupaciones tienen buenos niveles de ingreso y ofrecen un alto grado de creatividad y autonomía personal.

## **IMPLICACIONES DE LA TEORIA DE LA SEGMENTACION EN LA PLANIFICACION EDUCATIVA**

Los resultados principales de los diversos estudios econométricos sobre la segmentación en el mercado de trabajo, realizados en países subdesarrollados, indican que, entre otros, existen grandes diferencias en ingreso, condiciones de trabajo, estabilidad laboral, grado de creatividad y autonomía en el trabajo, entre los diferentes segmentos del mercado de trabajo.<sup>58</sup> En particular, los estudios realizados en países subdesarrollados muestran que las diferencias entre segmentos son más grandes y profundas que las existentes en países industrializados, como en Estados Unidos, por ejemplo, y que el grado de movilidad ocupacional vertical es también mucho menor en los primeros países. Lo anterior comprueba una de las hipótesis centrales de la teoría de la segmentación: que las diferencias anteriormente anotadas en el mercado de trabajo son causadas por las mismas características de las ocupaciones (es decir, por las características de la demanda) y no por los atributos endógenos de la fuerza laboral, incluyendo su perfil educativo (o capital humano). Son entonces las características de la demanda laboral las que determinan las condiciones de empleo de la oferta disponible.

<sup>55</sup>CARNOY Y CARTER, op. cit., p. 53.

<sup>56</sup>Ver, KERN, H. & SCHUMANN, M. “Cambio técnico y trabajo industrial, con polarización tendencial de las capacitaciones medias.” En: LABARCA, G. (Compilador). Economía política de la educación. Ed. Nueva Imagen. México, 1980, pp. 113-164.

<sup>57</sup>HALLAK Y CAILLODS, op. cit.

<sup>58</sup>CARNOY, M. “Segmentation models of labour markets”, op. cit.

Dadas las grandes diferencias entre los segmentos ocupacionales en países en desarrollo, una primera conclusión que pudiera extraerse de la teoría de la segmentación es que los esfuerzos en elevar el perfil educativo de los trabajadores tanto en el segmento competitivo como en el sindicalizado u organizado, tienen un efecto muy limitado sobre la mejor distribución del ingreso.

Sin embargo, una de las premisas centrales en la planeación de la expansión educativa en países subdesarrollados, y en América Latina en particular, ha sido el que la elevación del perfil educativo de la fuerza laboral contribuirá al aumento de la productividad laboral, y por tanto a la ampliación del mercado interno vía la mejor distribución del ingreso. Se plantea, además, que gracias a la mayor productividad potencial de la fuerza laboral educada. ésta sería más empleable, reduciéndose así las tasas de desempleo. Esto supone además que el desempleo no es un fenómeno estructural sino un fenómeno temporal de inadecuación cualitativa entre la oferta y demanda de trabajo.

La teoría de la segmentación laboral cuestiona radicalmente estas premisas y plantea las siguientes interpretaciones alternativas sobre las relaciones entre educación, ingresos, empleabilidad, y desarrollo económico.

1. Aunque es evidente que un aumento general de la escolaridad de la fuerza laboral tiene un efecto importante sobre la productividad a nivel global (producto interno bruto), de esta relación no se desprende ninguna asociación entre productividad laboral y determinados tipos y niveles de escolaridad.
2. Las relaciones existentes entre escolaridad e ingresos no dependen del perfil educativo de la fuerza laboral sino de su ubicación diferencial en diversos segmentos del mercado de trabajo. Por tanto, el aumento del perfil educativo de la fuerza laboral no contribuye a un mejoramiento del ingreso de los trabajadores ubicados en los segmentos ocupacionales más explotados y desprotegidos. La distribución del ingreso depende primordialmente de la distribución diferencial de los trabajos, y por tanto de sus niveles de remuneración, entre los diversos segmentos ocupacionales, entre el sector público y privado, entre empresas monopólicas y competitivas.
3. Las políticas gubernamentales sobre los ingresos del trabajo, regulaciones sobre salarios mínimos, disminución de diferencias salariales, etc., son mucho más eficaces en el mejoramiento de la distribución del ingreso que las políticas educativas o de capacitación que sólo afectan el perfil educativo de la oferta laboral.<sup>59</sup>
4. En relación al problema del empleo, la teoría de la segmentación plantea que la reducción de las altas tasas de desempleo y subempleo en los países subdesarrollados, no se logra ni a través de altas tasas de crecimiento de la economía, ni mediante la mayor educación de la fuerza laboral, ni de la mayor adecuación de la oferta educativa a las características de la estructura ocupacional, sino mediante políticas estatales orientadas a aumentar directamente la oferta de trabajo en aquellos sectores de alto desempleo.

En resumen, para la teoría de la segmentación laboral el problema del empleo y sus relaciones con la educación se explica por la naturaleza de los mercados de trabajo, y no por las características educativas de la fuerza laboral, ni por los obstáculos externos al libre juego de la oferta y demanda de trabajo. Ante el problema del desempleo de personas con determinado nivel educativo, lo que hay que averiguar no es el grado de adecuación entre su educación y los requisitos del empleo, sino la naturaleza del mercado de trabajo; es decir, la estructura ocupacional que lo conforma y su diferenciación interna, el patrón de distribución del ingreso entre las diversas categorías ocupacionales, los requisitos educativos para el acceso a éstas, la verdadera calificación laboral requerida, el tamaño de la oferta de empleo y la distribución geográfica y social de éste. Por ejemplo, ante el grave problema del creciente desempleo intelectual (médicos, ingenieros, licenciados) y de la supuesta escasez de personal técnico intermedio, la solución convencional ha preconizado la necesidad de adecuar la oferta curricular a las demandas específicas del mercado de trabajo. Por consiguiente, se han instaurado políticas de vocacionalización y tecnificación de la educación media y superior, y de restricción cuantitativa de esta última. Estas políticas afectan solamente una de las dos dimensiones del problema, la educativa,

---

<sup>59</sup>Ver, al respecto: CARNOY, M. Can educational policy equalize income distribution in Latin America? ILO. Ginebra, 1976.

subordinándola a las demandas del mercado de trabajo, las cuales son concebidas como la expresión objetiva y socialmente neutra del progreso técnico y de los requisitos de la producción. Una estrategia alternativa, basada en el conocimiento de la naturaleza del mercado de trabajo, ofrecería diversas opciones, tales como: políticas salariales, control del papel de la acreditación educativa en el mercado de trabajo, descentralización de la oferta de servicios, programas de empleo público, etc. La selección de cualquiera de estas opciones estaría acompañada además de necesarias reformas al interior del aparato educativo, orientadas al mejoramiento de la calidad de la enseñanza y a la vinculación orgánica del aprendizaje con el trabajo.

Las relaciones entre educación y empleo son pues de naturaleza fundamentalmente política y no técnico-económica. En la lucha política por solucionar el problema del empleo y por crear un sistema educativo cualitativamente superior al actual, el Estado desempeña un papel de singular importancia. Las políticas estatales respecto a salarios diferenciales, condiciones de empleo, y seguridad social, por ejemplo, no son políticas socialmente neutras sino que contribuyen ya sea a la hegemonía de los dueños del capital o a la mayor organización y poder político de los dueños de la fuerza de trabajo. Dentro del contexto de esta lucha histórica asume importancia la teoría de la segmentación en el mercado de trabajo. Por tanto, no ofrece elementos pragmáticos para una planeación técnica de las relaciones entre educación y empleo. más bien ofrece un marco interpretativo que permite claridad en la toma de las grandes decisiones de política educativa y de empleo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- ALTIMIR, O. Y PIÑERA, S. "Decomposition analysis of the inequality of earnings in Latin American countries." CEPAL. Chile. 1977.
- BHALLA, A. S. (ed.). Tecnología y empleo en la industria. OIT. Programa Mundial del Empleo. Ginebra, 1975.
- BECKER, G. Human capital. National Bureau of Economic Research. Nueva York, 1964.
- BECKER, G. Human capital and the personal distribution of income. The U. of Michigan Press. 1967.
- BERG, IVAR. Education and jobs: the great training robbery. Beacon Press. Boston, 1971.
- BERNAL, S., V. M. "La inversión extranjera directa, las empresas multinacionales y los ingresos en México." Investigación económica, No. 143. Facultad de Economía, UNAM, 1979.
- BLAUG, M. La educación y el problema del empleo en los países en desarrollo. OIT. Ginebra, 1973.
- BOWMAN, M. J. "The human investment revolution in economic thought." Sociology of education, Vol. 39, 1966.
- BRAVERMAN, H. Trabajo y capital monopolista. Ed. Nuestro Tiempo. México, 1975.
- BROOKE, N. OXENHAM, J. Y LITTLE, A. Qualifications and employment in Mexico. University of Sussex. International Development Studies Research Report. 1978.
- CARNOY, M. Can educational policy equalize income distribution in Latin America? ILO. Ginebra, 1976.
- CARNOY, M. Education and employment: a critical appraisal. UNESCO: IIEP. París, 1977.
- CARNOY, M. Y CARTER, M. "Orthodox theories of labour markets. En: Education, work and employment. UNESCO: International Institute for Educational Planning". París, 1980.
- CARNOY, M. "Segmented labour markets. Econometric studies of labour. market segmentation in developing countries." En: Education, work and employment II. UNESCO-International Institute for Educational Planning. París, 1980.
- CARTER, M. "Contradiction and correspondence. Analysis of the relations of schooling to work." En: Levin, H. & Carnoy, M. (eds.) The limits of educational reform. McKay, Nueva York, 1976.
- CLARK SUBCOMMITTEE ON EMPLOYMENT AND MANPOWER. The manpower revolution: Its policy

- consequences. Anchor Books, 1966.
- CLARK, B. Educating the expert society. Chandler, 1967.
- COLLINS, RANDALL. Functional and conflict theories of educational stratification." American sociological review, Vol. 36, 1971.
- COOMBS, P. H. La crisis mundial de la educación. Oxford, U. Press, 1968.
- COSIN, B. R. Education: structure and society. The Open University Press. Penguin Books. Londres, 1972.
- CORIAT, B. Ciencia, técnica y capital. H. Blume, Ed. Madrid, 1979.
- DAVIS, K. Y MOORE W. "Some principles of stratification." American sociological review 10, 1945.
- DEPORGE, IVES. "Sistema de producción y sistema de adquisición del saber." Perspectivas, Vol. IX, No. 1, 1979.
- DENISON, E. F. Why growth rates differ? The Brookings Institutions, Washington, D. C., 1967.
- DENISON, E. F., Y POUILLIER, J. P. "Education of the labor force". En: Cosin, B. R. (ed.) Education: structure and society. The Open U. Press, Londres, 1972.
- DORE, R. The diploma disease. Education, qualifications and development. U. de California Press, 1977.
- EDWARDS, REICH Y GORDON (editores). Labour market segmentation. D. C. Heath, Co. 1975.
- EDWARDS, R. Contested terrain. The transformation of the work place in the twentieth century. Basic Books, Nueva York, 1979.
- FIELD, G. Y MARULANDA, M. Intersectoral wage structure in Colombia." Economic Growth Center. Yale University. Documento No. 251, 1976.
- FREEMAN, R. The overeducated american. Academic Press, 1976. GALBRAITH, J. K. "The imperatives of technology." En: Cosin, B. R. (ed.) op. cit.
- GOMEZ, V. M. "Labor market segmentation, credentialism and educational development." Tesis de doctorado. University of Massachusetts, 1979 (inédito).
- GOMEZ, V. M., MUNGUÍA, J., Y DEL VALLE, G. "Educación y mercados de trabajo: Políticas de selección y promoción de la fuerza laboral." México. Fundación Javier Barros Sierra, A. C. (Mimeo.), mayo de 1980.
- GOMEZ, V. M. "Expansión, crisis y prospectiva de la educación en América Latina." El Trimestre económico, Vol. XLVIII. Núm. 189, 1981.
- GORDON, D., REICH, M. & EDWARDS, R. "A theory of labor market segmentation." American economic review, Vol. 63, mayo, 1973.
- HALLAK, J. Y CAILLODS, F. Education, work and employment-I. Education, training and access to labour markets. UNESCO-International Institute for Educational Planning. París, 1980.
- HALLAK, J. & CAILLODS, F. Education training and the informal sector. UNESCO. IIEP. París, 1981.
- HARBISON, F. H. Y MYERS, CH. Education, manpower and economic growth. Nueva York. McGraw, 1964.
- HUSSAIN, ATHAR. "The economy and the educational systems in capitalistic societies." Economy and society, Vol. 5, No. 4, 1976.
- JALLADE, J. P. "Educación y desarrollo en América Latina." El economista mexicano. Vol. XII, No. 7, 1979. México.
- KERN, H. Y SCHUMANN, M. "Cambio técnico y trabajo industrial, con polarización tendencial de las capacitaciones medias." En: Labarca, G. (compilador). Economía política de la educación. Ed. Nueva Imagen. México, 1980.
- MARGLIN, S. "Orígenes y funciones de la parcelación de las tareas. ¿Para qué sirven los patronos?" En:

- Gorz, André (compilador). Crítica de la división del trabajo. Ed. Laia, Barcelona, 1977.
- MARX, C. El capital. Tomo I. Siglo XXI, México.
- MUÑOZ I., C. HERNANDEZ, M., A. Y RODRIGUEZ, M. P. "Educación y mercados de trabajo." Revista del Centro de Estudios Educativos. VOL. XIII, No. 2, 1978.
- MUÑOZ I., C. Y RODRIGUEZ, P. "Enseñanza técnica: ¿Un canal de movilidad para los trabajadores?" Revista del Centro de Estudios Educativos, Vol. X, No. 3, 1980.
- MUÑOZ I., C. "Investigación de las relaciones entre educación y empleo." Documento presentado en el III Coloquio RIE: diciembre, 1980.
- PESCADOR, J. A. "La relación entre educación e ingresos: reflexiones sobre el caso mexicano." En: La educación y el desarrollo dependiente en América latina, compilado por Daniel Morales GOMEZ, Ed. Gernika, México, 1979.
- PONCE, A. Educación y lucha de clases. Editores Mexicanos Unidos, México, 1976.
- RICHTA, R. "Transformaciones radicales en el trabajo, la calificación y la educación como consecuencia de la elevación obligatoria del nivel de calificación de los trabajadores." En: Labarca, G. Economía política de la educación. Ed. Nueva Imagen. México, 1980.
- SELOWSKY, M. "Education and economic growth: some international comparisons". Cambridge: Center of International Affairs. Harvard University, Mimeo, 1967.
- SOUZA, R., Y TOKMAN, V. "Distribución del ingreso, pobreza y empleo en áreas urbanas." El trimestre económico, Vol. XLV (3), No. 179, 1978.
- SQUIRES, G. Education and jobs. The imbalancing of the social machinery. Transaction Books, 1979.
- TEDESCO, J. C. Educación e industrialización en la Argentina. UNESCO-CEPAL. PNUD. DEALC/1. Buenos Aires, 1977.
- THUROW, LESTER. Investment in human capital. Wadworth Publishing, Co. 1970.
- WEISS, D. "Marx y Smith ante la división del trabajo." Revista Mensual/Monthly Review, vols. 4-5, febrero 1981.