

# LA CUESTIÓN DE LA CUALIFICACIÓN EN LA VARIANTE INSTITUCIONALISTA DE LAS TEORÍAS DE LA SEGMENTACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

Jorge Rodríguez Guerra\*  
Universidad de La Laguna

## RESUMEN

En este trabajo se analizan las relaciones establecidas por la variante institucionalista de las teorías de la segmentación entre cualificación de la fuerza de trabajo y segmentación del mercado de trabajo. Desde esta perspectiva, la especificidad de las cualificaciones impuesta por la tecnología es un factor crucial para explicar la creación de los mercados internos de trabajo y, por tanto, la segmentación. En su análisis, la cualificación es una capacidad, sintetizada en el ajuste fácil y rápido entre trabajador y puesto de trabajo, derivada esencialmente de la «subcultura de clase» de procedencia. La educación formal es sólo relevante en el segmento «primario superior» del mercado de trabajo. La variante institucionalista sitúa en el centro de su crítica al análisis neoclásico del mercado de trabajo su propio desacuerdo, no exento de contradicciones, con la Teoría del Capital Humano.

**PALABRAS CLAVE:** institucionalismo, segmentación del mercado de trabajo, cualificación, tecnología, ajuste trabajador-puesto de trabajo.

## ABSTRACT

«The Qualification's Question in the Institutional Variant of the Labour Market's Segmentation Theories». In this paper the relations established by the institutionalist variant theories of segmentation between qualification of the workforce and labor market segmentation are analyzed. From this perspective, the specificity of the qualifications imposed by technology is crucial to explain the creation of the internal labor markets factor and therefore segmentation. In its analysis, the qualification is an ability, synthesized in the easy and quick adjustment between worker and job, derived essentially from the «class subculture» of origin. Formal education is only relevant in the «upper primary» labor market segment. The institutionalist variant is at the center of his critique of neoclassical analysis of the labor market their own disagreement, not without contradictions, with the Theory of Human Capital.

**KEYWORDS:** Institutionalism, labor market segmentation, qualification, technology, adjustment worker-job.



El objeto de este trabajo es analizar qué importancia (y por qué) asigna a la cualificación de la fuerza de trabajo la variante institucionalista en el proceso de configuración y funcionamiento de los mercados de trabajo segmentados. Si en el análisis neoclásico la Teoría del Capital Humano conforma el cuerpo doctrinal central, ¿qué lugar ocupa la educación en las teorías de la segmentación? Sugiero que para los institucionalistas los problemas de cualificación juegan un papel crucial en la generación de los «mercados internos» de trabajo que son el eje central sobre los que se constituye la segmentación del mercado de trabajo. Estos se organizan básicamente con el fin de minimizar los costes de adaptación trabajador-puesto de trabajo y, por tanto, la selección, formación y la movilidad y/o promoción laboral, en su caso, de la fuerza de trabajo. Para desarrollar todo esto me ocuparé, en primer lugar, de la crítica institucionalista al análisis neoclásico del mercado de trabajo. A continuación expondré los fundamentos básicos de la tesis de la segmentación del mercado de trabajo defendida por el institucionalismo. Finalmente, examinaré la relación entre la cualificación de la fuerza de trabajo y la segmentación sostenida por sus representantes, particularmente M. Piore.

## 1. CRÍTICA DEL ANÁLISIS NEOCLÁSICO DEL MERCADO DE TRABAJO

El cuestionamiento del análisis neoclásico del mercado de trabajo realizado por las diferentes teorías de la segmentación del mercado de trabajo ha puesto de manifiesto la complejidad de este al tiempo que la simplicidad con que era abordada por aquel. Los economistas neoclásicos parten de la consideración del factor trabajo como una mercancía cualquiera, sujeta, por tanto, a idénticos mecanismos de fijación de precio y asignación contemplados para el resto de las mercancías. El libre juego de oferta y demanda de trabajo, actuando el salario como elemento regulador del equilibrio del mercado, es, desde esta perspectiva, el modelo explicativo básico del mercado de trabajo<sup>1</sup>.

A estos presupuestos generales que caracterizarían, en la óptica neoclásica, la totalidad de los mercados, hay que añadir la particularidad para el caso del mercado de trabajo de la formulación de la «Teoría del Capital Humano»<sup>2</sup>. Esta establece que los gastos en educación son una forma de inversión que da lugar a un tipo de capital: invertir en educación supone asegurarse una corriente futura de ingresos acorde con la inversión realizada. La razón es que la educación aumenta la productividad de los individuos y por tanto sus salarios. Mediante esta teoría se pretende explicar además la heterogeneidad de oferta y demanda de trabajo al tiempo que las

---

\* e-mail: [jrguezj@ull.es](mailto:jrguezj@ull.es).

<sup>1</sup> Véase J.R. Hicks (1974), *Teoría de los salarios*, Barcelona, Labor; y O.W. Phelps (1974), *Introducción a la economía laboral*, Buenos Aires, UTEHA.

<sup>2</sup> Véase T.W. Schultz (1968), *Valor económico de la educación*, México, UTEHA; y G. Becker (1985), *El Capital Humano*, Madrid, Alianza.



diferencias individuales en cuanto a salarios y acceso a los puestos de trabajo; todo ello enmarcado en lo que se dio en llamar «nueva teoría del consumidor»<sup>3</sup>. Esto es, la decisión del individuo acerca de si estudia o no y de si ofrece trabajo o no y cuánto y de qué calidad es una elección libre y racional entre el ocio que le supone el no formarse o no trabajar y la renta que consigue estudiando y trabajando<sup>4</sup>. Por todo ello se considera, en general, que, en palabras de H. van Ophen, «la teoría del capital humano es la teoría líder de la explicación neoclásica del mercado de trabajo»<sup>5</sup>.

Los teóricos de la segmentación, en cualquiera de sus variantes, rechazan *prima facie* el individualismo metodológico y la consideración simplista del ser humano como un mero *homo oeconomicus* que caracterizan el análisis neoclásico. Desde su perspectiva, el mercado de trabajo no es un mercado cualquiera. En primer lugar<sup>6</sup>, las condiciones de competencia perfecta presupuestas en el modelo ortodoxo no se observan en la realidad (el mercado no se presenta como una unidad —está «segmentado»— y su funcionamiento no tiende al equilibrio). En segundo lugar, la evidencia empírica demuestra que existe una concentración de ciertas categorías sociales en ciertos empleos. En tercer lugar, el núcleo de la Teoría del Capital Humano (la correlación educación-productividad-salarios) es radicalmente erróneo<sup>7</sup>. Los salarios no son exactamente la expresión de la productividad de los individuos sino la resultante de ciertas regulaciones institucionales, de la capacidad de las organizaciones colectivas de los trabajadores, de la cultura de relaciones laborales en la empresa. Además, en la perspectiva institucionalista, las diferencias de productividad y salarios están más asociadas al puesto de trabajo que a las características particulares de los individuos. En cuarto lugar, el contexto social e institucional en que se desarrolla la gestión de la fuerza de trabajo, despreciado por los neoclásicos, es un elemento capital para poder comprender el funcionamiento del mercado de trabajo. En quinto lugar, finalmente, la «segmentación» del mercado de trabajo no es un fenómeno accidental, externo al propio mercado como querrían los neoclásicos, sino que es un fenómeno endógeno; está en la esencia misma del mercado de trabajo.

---

<sup>3</sup> Véase H. Lepage (1978), *Mañana, el capitalismo*, Madrid, Alianza. p. 285 y ss.

<sup>4</sup> Véase, L. Toharia, (1983), «Introducción», en L. Toharia (comp.), *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*, Alianza, Madrid. p. 11 y ss.

<sup>5</sup> H. van Ophen (1987), «An Empirical Test of the Segmented Labour Market Theory for the Netherlands», *Applied Economics*, 19, 11, p. 1947.

<sup>6</sup> Sigo aquí en buena medida el resumen de la crítica «segmentacionista» a la economía ortodoxa del mercado de trabajo realizado por C. Cassasus (1980) en «Del modelo neoclásico a las teorías de la segmentación del mercado de trabajo», *Sociología del Trabajo*, 3/4, pp. 14-18.

<sup>7</sup> Véanse M. Piore (1983), «La importancia de la teoría del capital humano para la economía del trabajo; un punto de vista disidente», en L. Toharia (comp.), *op. cit.*; S. Bowles y H. Gintis (1984), «El problema del capital humano: una crítica marxista», *Educación y Sociedad*, 2; y L. Thurow (1984), «Educación e igualdad económica», *Educación y Sociedad*, 2. Una síntesis relevante de la crítica institucionalista a la Teoría del Capital Humano puede encontrarse en I. Sobel (1982), «Human Capital and Institutional Theories the Labor Market: Rivals o Complements?», *Journal of Economics Issues*, vol. XVI (1).



En este trabajo, partiré de la aceptación genérica de la crítica global de los teóricos de la segmentación a la teoría neoclásica del mercado de trabajo y no entraré a discutir la validez y relevancia teórica y empírica de sus aportaciones. Sobre este particular, adelanto solamente mi acuerdo con G. Cain cuando señala que las teorías de la segmentación «son más fuertes en su crítica a la teoría neoclásica que en avanzar una teoría coherente y autocontenida que reemplace a aquella»<sup>8</sup>; esto lo considero particularmente cierto para la variante institucionalista<sup>9</sup>, que es de la que me voy a ocupar aquí.

## 2. INSTITUCIONALISMO Y MERCADO DE TRABAJO

Es difícil establecer con claridad y precisión un cuerpo teórico sólido y coherente, que se diferencie nítidamente, además, de la economía neoclásica, en la economía y/o sociología institucionalista. Por institucionalismo se entiende un movimiento de pensamiento económico y social estadounidense ligado inicialmente a autores como W. Mitchel, T. Veblen y J. Commons que tuvo cierta relevancia hasta la década de los treinta del siglo xx. Es complejo señalar un grupo de características teóricas que identifiquen claramente este movimiento. Su naturaleza extremadamente heterogénea y el carácter marcadamente descriptivo y empírico de sus trabajos hacen esta tarea prácticamente imposible. En cualquier caso, M. Blaug<sup>10</sup> identifica tres características principales, todas ellas metodológicas: 1) la insatisfacción con el alto nivel de abstracción de la economía neoclásica y en particular con el sabor estático de la teoría ortodoxa de los precios; 2) una demanda de integración de la economía con otras ciencias sociales, y 3) el descontento con el empirismo casual de la economía clásica y neoclásica.

Todo esto no llevó, sin embargo, a la construcción de una alternativa fuerte capaz de desafiar tanto en el plano teórico como en el académico a la economía ortodoxa. No es de extrañar, por tanto, que el propio Blaug afirme que «la escuela

---

<sup>8</sup> G. Cain, G. (1976), «The Challenge of Segmented Labour Markets Theories to Orthodox Theory: A Survey», *Journal of Economic Literature*, 14, p. 1248.

<sup>9</sup> Entiendo por «variante institucionalista» aquel conjunto de autores que con características comunes al «institucionalismo» en general (véase el próximo apartado), para el caso concreto de la segmentación del mercado de trabajo consideran que son fundamentalmente factores de carácter tecnológico los que la determinan. Los representantes más notables de esta variante son M. Piore y P. Doeringer. De entre los textos en que desarrollan su análisis cabe citar P. Doeringer y M. Piore (1983),  *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*, MTSS, Madrid, y M. Piore (1983), «Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo», en L. Toharia (comp.), *op. cit.* No me ocuparé aquí, por tanto, de la otra gran variante de la segmentación, la «neomarxista», que considera que es la búsqueda del «control social» de la producción por parte de los empresarios el factor explicativo básico de dicho fenómeno. Véanse M. Reich, D. Gordon y R. Edwards (1973), «A Theory of Labor Market Segmentation», *American Economic Review*, 63; y D. Gordon, M. Reich y R. Edwards (1986), *Trabajo segmentado trabajadores divididos*, MTSS, Madrid.

<sup>10</sup> M. Blaug, M. (1988), *Teoría económica en retrospectiva*, Madrid, FCE, p. 829.

de la “economía institucional” nunca fue más que una tenue inclinación a disentir de la economía ortodoxa»<sup>11</sup>.

A pesar de todo, el institucionalismo ha tenido cierta trascendencia histórica y en cierta forma ha perdurado en el análisis económico y sociológico. Para el caso que nos ocupa, se puede afirmar que el resurgir de esta corriente, que como anteriormente habíamos apuntado se «apagó» en los años treinta, se produce a mediados de los años cincuenta y centrándose ahora casi en exclusiva en el análisis del mercado de trabajo. De la mano de autores como C. Kerr y su descubrimiento de la «balcanización de los mercados de trabajo» (*mercado institucional*)<sup>12</sup> y J. Dunlop, que introdujo el concepto de «mercado interno de trabajo»<sup>13</sup>, la corriente institucionalista experimentaría un notable auge y centraría, además, su interés en los problemas relacionados con el mundo del trabajo.

Siguiendo las investigaciones realizadas por C. Kerr, J. Dunlop y otros autores, P. Doeringer y M. Piore empezaron a desarrollar su teoría del mercado interno y del «mercado dual» de trabajo. Sus aportes han estimulado un amplio conjunto de investigaciones, al igual que en los viejos tiempos del institucionalismo más descriptivas que analíticas, críticas con los supuestos fundamentales de la teoría ortodoxa del mercado de trabajo en el sentido en que anteriormente señalábamos. Con todo, de la misma forma también que los institucionalistas iniciales, no terminan de despegarse de la economía neoclásica<sup>14</sup>. P. Doeringer y M. Piore lo reconocen abiertamente al afirmar que «la mayoría de las rigideces que dificultan la actuación de las fuerzas de mercado a corto plazo acaban superándose y probablemente la economía tiende a ajustarse con el paso del tiempo, en un sentido coherente con las predicciones de la teoría competitiva»<sup>15</sup>. Veamos más en detalle su análisis del mercado de trabajo.

---

<sup>11</sup> *Ibidem*, p. 831.

<sup>12</sup> Véase C. Kerr (1985), «La balcanización de los mercados de trabajo», en C. Kerr, *Mercado de trabajo y determinación de los salarios*, Madrid, MTSS.

<sup>13</sup> J. Dunlop (1966), *The Measurement and Interpretation of Job Vacancies*, New York, Univ. Press of New York.

<sup>14</sup> Puede afirmarse que también ocurre que buena parte la economía neoclásica a partir de los años ochenta del siglo XX terminó aceptando en su modelo algunos de los presupuestos defendidos por los institucionalistas.

<sup>15</sup> P. Doeringer, P. y M. Piore, *Mercados internos...*, *op. cit.*, p. 50. Puede apreciarse aquí una fuerte similitud entre los institucionalistas y J.M. Keynes (sus representantes actuales están fuertemente influenciados por este) en su aceptación de que los problemas de la teoría económica ortodoxa son relativos al corto plazo. En el largo plazo se aceptan los presupuestos neoclásicos. J.M. Keynes tiene una afirmación muy similar a la ya citada de P. Doeringer y M. Piore: «... Pero si nuestros controles centrales logran establecer un volumen global de producción correspondiente a la ocupación plena tan aproximadamente como sea posible, la teoría clásica vuelve a cobrar fuerza de aquí en adelante». J.M. Keynes (1981), *Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero*, Madrid, FCE, p. 333.



## 2.1. EL «MERCADO DUAL» DE TRABAJO

Puede afirmarse que el punto de partida, al tiempo que la piedra angular, de las teorías de la segmentación es el descubrimiento de la existencia de «mercados internos» de trabajo. Conceptos como los de «grupos no competitivos», «balcanización» o prácticas de «apartheid», consustanciales<sup>16</sup> a la variante institucionalista de la segmentación, han dado paso al concepto de «mercado interno» como eje central del análisis del mercado de trabajo. Por mercado interno de trabajo se entiende «una unidad administrativa, como, por ejemplo, una planta industrial dentro de la cual el precio y la asignación del trabajo son regidos por un conjunto de normas y procedimientos administrativos». Este se debe distinguir del «mercado externo» de la teoría económica convencional, «donde las decisiones de precio, asignación y formación son controladas directamente por variables económicas»<sup>17</sup>. De esta forma, a la existencia de mercados internos, que en puridad ortodoxa ya no podrían conceptuarse como «mercados», es consustancial, por tanto, la existencia de mercados externos.

Este hecho da pie a la formulación de la hipótesis del «mercado dual» de trabajo. La aproximación de los teóricos de la segmentación está caracterizada, tal y como afirman R. Loveridge y A. Molk, por la formulación de cuatro hipótesis interrelacionadas<sup>18</sup>:

Primero, se dicotomiza la economía en un sector primario y otro secundario de oportunidades de empleo. Segundo, los mecanismos de empleo y salarios son distintos en el sector secundario y en el primario. Tercero, la movilidad del trabajo entre estos sectores está fuertemente limitada. Finalmente, el sector secundario está caracterizado por un desempleo omnipresente porque los trabajadores que podrían ser entrenados para trabajos cualificados sin más costes que los usuales son confinados a trabajos descualificados.

El dualismo del mercado de trabajo surge cuando «partes de la población laboral comienzan a quedar aisladas de la incertidumbre y la variabilidad de la demanda y los requisitos para su utilización comienzan a ser previstos en el proceso de planificación y toma de decisiones»<sup>19</sup>. Este proceso de aislamiento, que como veremos más adelante responde a imperativos de carácter tecnológico, se ve reforzado por el interés de los empleadores por mejorar la eficiencia mediante la reducción de los costes de formación y rotación de los trabajadores<sup>20</sup>, y, también, por el interés

---

<sup>16</sup> Véase P. Ryan (1981), «Segmentation, Duality and the Internal Labour Market», en F. Wilkinson (ed.), *The Dynamics of Labour Market Segmentation*, London, Academic Press, London, p. 4.

<sup>17</sup> P. Doeringer y M. Piore, *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*, *op. cit.*, p. 224.

<sup>18</sup> R. Loveridge, R. y A. Molk (1980), «Theoretical Approaches to Segmented Labour Markets», *International Journal of Social Economics*, 7 (7), p. 405.

<sup>19</sup> M. Piore, «El dualismo como respuesta al cambio y la incertidumbre», en L. Toharia (comp.), *op. cit.*, p. 224.

<sup>20</sup> «La dualidad surge en la economía capitalista porque dicha dualidad es eficiente». M. Piore, «El dualismo como respuesta al cambio y a la incertidumbre», en L. Toharia (comp.), *op. cit.*, p. 225.

de los propios trabajadores preocupados por aumentar la estabilidad en el empleo y las posibilidades de ascenso. De hecho, M. Piore y P. Doeringer identifican tres factores fundamentales que explican la emergencia y configuración de los mercados internos: la especificidad de las cualificaciones, la formación en el trabajo y las normas consuetudinarias que rigen las relaciones laborales en el interior de la empresa.

En la hipótesis inicial del mercado dual se contemplaba la existencia de dos sectores del mercado de trabajo, cada uno de ellos con sus características y pautas de conducta laboral particulares: un sector «primario» (mercado interno) y otro «secundario» (mercado externo). Según P. Doeringer y M. Piore,

los puestos del sector primario poseen alguna de las características siguientes: elevados salarios, buenas condiciones de trabajo, estabilidad en el empleo, posibilidades de ascenso y un proceso establecido y justo en la administración de las normas laborales; los puestos de trabajo del sector secundario, por el contrario, tienden a tener bajos salarios y beneficios sociales, malas condiciones de trabajo, una elevada rotación de los trabajadores, pocas posibilidades de ascenso y, a menudo, una supervisión arbitraria y caprichosa<sup>21</sup>.

Esta polarización binaria del mercado de trabajo fue rápidamente reconsiderada por su carácter excesivamente simplificador y por mostrar una preocupación casi exclusiva por las condiciones de los trabajadores desfavorecidos<sup>22</sup>. M. Piore señala que hay distinciones dentro de los trabajos primarios que en muchos aspectos son tan importantes como la distinción entre primario y secundario. Por esta razón, señala que «como mínimo, parece útil reconocer una distinción dentro del sector primario entre un segmento *superior* y un segmento *inferior*»<sup>23</sup>. El mercado de trabajo quedaría finalmente conformado por tres segmentos. La descripción de los trabajos y de los trabajadores en los sectores primario y secundario más arriba reseñada se corresponde con el «primario inferior» y el «secundario» respectivamente, de la versión revisada. El segmento «primario superior», por su parte, está formado por trabajadores profesionales y directivos o artesanos de alta cualificación.

Estos —afirma Piore— tienden a distinguirse de los del segmento inferior por tener un sueldo y un status más elevados y mayores posibilidades de ascenso (...) por las pautas de movilidad y rotación (...) que tienden a estar relacionadas con el avance (...) por la falta de un conjunto elaborado de normas laborales y de procedimientos administrativos (...) por un código internalizado de conducta. La educación formal

---

<sup>21</sup> P. Doeringer y M. Piore, *Mercados internos...*, *op. cit.*, p. 242.

<sup>22</sup> Este hecho es, por otra parte, una de las circunstancias que dan sentido a las investigaciones sobre la segmentación. P. Ryan lo expone muy claramente al afirmar que «la segmentación cobra interés cuando su resultado es el fracaso del mercado de trabajo para tratar a sus participantes imparcialmente, cuando proporciona oportunidades y recompensas significativamente diferentes a gente, por lo demás, comparable». P. Ryan, «Segmentation, Duality, and the Internal Labour Market», *op. cit.*, p. 4.

<sup>23</sup> M. Piore, «Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo», en L. Toharia, (comp.), *op. cit.*, p. 195.



parece ser un requisito esencial para obtener empleo en el segmento superior y los requisitos educativos (...) varían con las condiciones económicas y se pueden sustituir fácilmente mediante el equivalente en formación informal o experiencia (...). Por último, el puesto de trabajo del segmento superior parece ofrecer una variedad y posibilidades mucho mayores para la creatividad e iniciativa individuales y una mayor seguridad económicas<sup>24</sup>.

Con esto queda completo el «mapa» del mercado de trabajo para los institucionalistas. Este se hace coincidir con un curioso «mapa social». En la sociedad existen tres clases sociales, cada una de ellas con su propia «subcultura de clase» coincidente con los requerimientos de cada uno de los segmentos del mercado de trabajo: la clase media, la clase trabajadora y la clase baja. En el análisis de M. Piore la división del mercado de trabajo está relacionada con la división de la sociedad en clases y se apoya en ella<sup>25</sup>. Las características de cada una de las subculturas de clase —cuyo paralelismo más próximo con los segmentos del mercado se da en la fase adulta del ciclo vital del individuo— apoyan y proporcionan a sus participantes los requerimientos actitudinales de cada uno de los segmentos. Así, la subcultura de la clase media se corresponde con las exigencias de eficiencia productiva de los puestos de trabajo del segmento primario superior, la de la clase trabajadora con las del primario inferior y la de la clase baja con las del secundario.

## 2.2. LOS SEGMENTOS COMO «CADENAS DE MOVILIDAD»

En el mismo ensayo en que establece en tres los segmentos del mercado, M. Piore redefine los segmentos como tipologías de «cadenas de movilidad», de tal forma que cada uno de los estratos del mercado de trabajo refleja las diferencias existentes entre distintas cadenas de movilidad. Cada cadena de movilidad consta, a su vez, de diversas «estaciones» por las que los trabajadores circulan a lo largo de su vida laboral. Pueden producirse saltos de los trabajadores a cadenas de movilidad distintas de un segmento del mercado diferente al del ingreso al mercado de trabajo, pero este sería un hecho excepcional. La movilidad entre los segmentos es insignificante.

---

<sup>24</sup> *Ibidem*, p. 195.

<sup>25</sup> Es importante destacar que para este autor «el sistema capitalista encuentra estas clases y no las crea», M. Piore, «El dualismo como respuesta al cambio y la incertidumbre», en L. Toharia, *op. cit.*, 254. Véase también «Notas para una teoría de...», *op. cit.* Esta es, quizás, una de las posiciones más controvertidas del análisis institucionalista. A. Picchio afirma que «la segmentación del mercado de trabajo y la segmentación en la reproducción social se refuerzan mutuamente y no pueden ser consideradas separadamente». A. Picchio, «Social Reproduction and the Labour Market», en F. Wilkinson (ed.), *op. cit.*, p. 194. Véanse también, J. Humphries y J. Rubery (1984), «The Reconstitution of the Supply Side of the Labour Market: the Relative Autonomy of Social Reproduction», *Cambridge Journal of Economics*, 8; y E. Garnsey *et al.* (1985), «Labour market force and work-force divisions», en R. Deam y G. Salaman, G.(eds.), *Work, Culture and Society*, London, Open Univ. Press.



Con el concepto de cadena de movilidad pretende M. Piore formalizar la idea de que «el movimiento socioeconómico de nuestra sociedad no es aleatorio, sino que tiende a producirse a través de canales más o menos regulares», hasta el punto que «un puesto de trabajo dado tenderá a ser cubierto por trabajadores procedentes de un número limitado y característico de puntos concretos»<sup>26</sup>. Así, los trabajadores de una línea de empleo determinada tienden a proceder, en general, de una limitada gama de escuelas, vecindades y tipos de características familiares; y, a la inversa, la gente que sale de una misma escuela o vecindad tenderá a entrar en una situación de empleo perteneciente a un conjunto limitado de puestos de trabajo.

Las cadenas de movilidad, por tanto, vendrían a corresponderse con los itinerarios sociales y laborales de los individuos. Estos itinerarios no son abiertos, no son una resultante del talento y el esfuerzo personal, como querrían los teóricos del Capital Humano, sino una función del origen socioeconómico y de la socialización social y laboral de los individuos. Entre «subculturas de clase» y segmentos del mercado de trabajo se establecen unos puentes que van directamente desde una subcultura determinada a una cadena de movilidad de un segmento dado; y el desempeño laboral de los individuos en los distintos segmentos reforzará, a su vez, la propia subcultura de clase de procedencia. El porqué de esta conexión está, según M. Piore, en la necesidad económica de conseguir un ajuste lo más fácil y lo menos costoso posible entre individuo y puesto de trabajo: «La construcción de las cadenas de movilidad se puede plantear como un problema convencional de minimización del coste: los trabajos (o, de forma más general, las estaciones) se transforman en cadenas con el fin de minimizar la cantidad de “ajuste” que supone el paso de una estación a otra»<sup>27</sup>. Volveré sobre esto más adelante.

### 2.3. LA TECNOLOGÍA COMO DETERMINANTE

Las cadenas de movilidad tienen su «determinante subyacente» básico en la «estructura de la tecnología»:

Esta dicta un grupo de puestos de trabajo que llevan ellos mismos a la construcción de cadenas de movilidad del segmento inferior. Los puestos del extremo inferior de estas cadenas de movilidad se pueden separar —pero no tienen por qué— y formar un sector secundario. La tecnología que genera estos puestos de trabajo básicos tienen también un complemento de trabajo mucho menor que se presta a las cadenas de movilidad del primario superior. Alrededor de este núcleo hay una segunda tecnología relacionada con la incertidumbre e inestabilidad de la demanda, que genera una estructura de puestos que no lleva por sí misma a cadenas de

---

<sup>26</sup> M. Piore, «Notas para una teoría de la estratificación...», p. 206.

<sup>27</sup> *Ibidem*, p. 206.



movilidad del segmento inferior, sino a los puestos secundarios y a las cadenas de movilidad del segmento superior<sup>28</sup>.

De esta forma, la tecnología —en la perspectiva de M. Piore, una fuerza impersonal, automática y obediente sólo a su lógica de desarrollo interno, y cuya elección concreta depende de las características de la demanda (masiva y estable o pequeña y variable) del producto— se convierte en la explicación última de la segmentación del mercado de trabajo.

Este es otro de los presupuestos de la «variante institucionalista» más duramente criticados desde diversos puntos de vista. E. Garnsey *et al.*, por ejemplo, señalan que «con frecuencia se utilizan frases como “el impacto de la tecnología sobre la industria y la sociedad” como si ello implicara que el diseño del empleo y las jerarquías laborales fueran consecuencias inevitables de fuerzas que no se pueden resistir», y terminan afirmando que «es esencial estar atentos críticamente a las implicaciones de la noción de que los *métodos técnicos de producción* constituyen una compulsión sobre los empleadores que puede llevar a deducir que la tecnología es una fuerza puramente independiente»<sup>29</sup>. Mucho de esto es, en efecto, lo que le ocurre a M. Piore cuando afirma que las industrias parecen enfrentarse siempre a la «elección entre dos técnicas de producción diferentes», técnicas que les vienen dadas y ante las que no les cabe más que elegir entre una y otra o una combinación de ellas. De la elección realizada se derivará automáticamente la segmentación del mercado de trabajo.

Una de las técnicas supone una división del trabajo muy acentuada, mucho equipo de capital, y cualificaciones de los trabajadores muy específicas que, además, sólo se pueden adquirir en el propio proceso de producción. Esta técnica precisa, también, sin embargo, de un complemento de personal directivo con cualificaciones de carácter general y, afirma M. Piore, es posible que algunas estaciones de los puestos de trabajo de esta tecnología puedan asignarse a trabajadores sin ningún tipo de cualificación. La segunda técnica, por el contrario, se caracteriza por una menor división del trabajo y el empleo de menos equipo de capital. Aquí las cualificaciones necesarias son más generales y pueden ir desde la descualificación más absoluta hasta la necesidad de artesanos y profesionales de muy alta formación. La tecnología impone, pues, la segmentación<sup>30</sup>.

---

<sup>28</sup> *Ibidem*, p. 220. Véase también, M. Piore, «Los fundamentos del dualismo y la discontinuidad», *op. cit.*

<sup>29</sup> E. Garnsey, E.J. Rubery y F. Wilkinson (1985), «Labour Market Force and Work-force Divisions», en R. Deam y G. Salaman (eds.) (1985), *Work, Culture and Society*, London, Open Univ. Press, p. 47.

<sup>30</sup> Piore es, no obstante, contradictorio. En «Los fundamentos tecnológicos del dualismo y la discontinuidad», después de desarrollar en extenso su argumentación en favor del carácter determinante de la tecnología, parece advertir las implicaciones de esa argumentación y señala que «probablemente el dualismo existente en algunos mercados de productos, como el dualismo del mercado de trabajo, es con menos frecuencia el resultado de la tecnología *per se* que de la tendencia de diferentes industrias a encontrar en las mismas disposiciones institucionales y legales un medio

Las características de la demanda de producto son las que, desde la perspectiva institucionalista, determinan la elección de una u otra técnica de producción. Cuando la demanda es estándar, estable y predecible se utiliza la primera de las técnicas señaladas. Cuando, por el contrario, su grado de estandarización es bajo, su estabilidad precaria y fuertemente incierta es la segunda de las técnicas la preferida. En el primer caso, la creación de cadenas de movilidad del segmento primario inferior es un resultado automático, y, en el segundo, lo es la creación de puestos de trabajo secundarios. Tanto en una técnica como en otra se crean puestos de trabajo del primario superior. Lo que ocurre en la práctica, sin embargo, es que «la mayoría de las industrias usa las dos técnicas simultáneamente y, aunque algunas veces sólo se encuentra en dos empresas diferentes, o, al menos, en dos plantas diferentes de la misma empresa, muchas veces se pueden encontrar juntas en la misma planta»<sup>31</sup>. Con esto M. Piore parece indicar que los diferentes segmentos del mercado de trabajo no se reparten entre diferentes tipos de empresas sino que atraviesan, prácticamente, la totalidad de las mismas. A pesar de esto, el institucionalismo considera la existencia de una división global de la economía entre empresas «núcleo» y empresas «periféricas», de tal forma que determinados segmentos se encontrarían fundamentalmente en determinado tipo de empresas. E. Appelbaum, por ejemplo, señala que «la segmentación del mercado de trabajo surgió en gran medida, como parte del proceso histórico que llevó al desarrollo de empresas oligopolísticas, tecnológicamente avanzadas, en las industrias del núcleo de la economía y de empresas menores, carentes de sofisticación tecnológica, en la periferia»<sup>32</sup>. Esta argumentación es plenamente aceptada por M. Piore al señalar que «las grandes empresas que tengan unas curvas de coste medio descendente surtirán el segmento predecible y, en gran parte, estable de la demanda y las empresas mucho más pequeñas que tengan las curvas de coste medio tradicionales en forma de U surtirán la parte de la demanda impredecible y/o fluctuante»<sup>33</sup>. La segmentación, por tanto, se produce en los dos planos, en el de las empresas y en el de la economía en su conjunto.

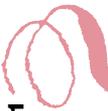
---

para resolver el problema de dividir la demanda en un componente estable y uno inestable» (p. 269). Es preciso notar, sin embargo, que para M. Piore esto es de aplicación sólo en «algunos mercados de productos» y que, además, esto no le ha llevado a reconsiderar la globalidad de su análisis.

<sup>31</sup> M. Piore, «Notas para una teoría...», *op. cit.*, p. 267.

<sup>32</sup> E. Appelbaum, «El mercado de trabajo en la teoría poskeynesiana», en M. Piore, *Paro e inflación*, *op. cit.*, p. 88. Puede verse también J.K. Galbraith (1984), *El nuevo Estado industrial*, Barcelona, Ariel.

<sup>33</sup> M. Piore, «Los fundamentos tecnológicos...», *op. cit.*, p. 267.



### 3. CUALIFICACIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO Y SEGMENTACIÓN

Como he señalado anteriormente, una de las características definitorias del análisis institucionalista del mercado de trabajo es su rechazo formal de la Teoría del Capital Humano para la explicación de la naturaleza y funcionamiento de aquel. Es más, dudan, tal es claramente el caso de M. Piore, de que esta pueda ser cabalmente considerada como una teoría<sup>34</sup>. El núcleo central de ese rechazo está, como también hemos apuntado anteriormente, en la relación establecida por la Teoría del Capital Humano entre educación, productividad y salario de los individuos. «No está claro —afirma Piore— que los costes relativos [en formación] tengan relación alguna con las productividades relativas en el caso de esos puestos [se refiere aquí Piore a puestos del segmento «primario inferior»], y, de todos modos, esos costes raras veces son contabilizados por los empleadores, hecho que hace difícil creer que, si existen, desempeñen un papel fundamental en la determinación del salario»<sup>35</sup>. Este rechazo de la relevancia de la Teoría del Capital Humano parece, en principio, de aplicación exclusiva a la formación en el trabajo. Volveré sobre ello más adelante. Antes será necesario caracterizar la distinción entre «formación en el trabajo» y «formación institucional».

#### 3.1. «FORMACIÓN EN EL TRABAJO» Y «FORMACIÓN INSTITUCIONAL»

En el análisis institucionalista es fundamental la distinción entre «formación en el trabajo» y «formación institucional», ya que sobre la misma se fundamenta el rechazo de la Teoría del Capital Humano. Ambas son concebidas no tanto como procesos de cualificación (en el sentido de conocimientos operacionales tanto en el plano manual como el intelectual) como de socialización laboral de los individuos. Con todo, el rechazo de la Teoría del Capital Humano, patente en el concepto de «formación en el trabajo», se vuelve bastante menos claro en el caso de la «formación institucional», con lo cual puede afirmarse que si bien los institucionalistas expulsan a la Teoría del Capital Humano por la puerta de delante, esta en cierta forma les vuelve a entrar por la de detrás<sup>36</sup>. M. Piore afirma que ambos programas de formación («en el trabajo» e «institucional») han fracasado, precisamente, por estar fundamentados en los presupuestos de la Teoría del Capital Humano. Por no tener presente que «la formación y la educación no son procesos esencialmente económicos»<sup>37</sup> como defiende aquella. Desde su punto de vista, la formación en el trabajo «parece que es

---

<sup>34</sup> Véase M. Piore, «La importancia de la teoría del capital humano para la economía del trabajo: un punto de vista disidente», en L. Toharia (comp.), *op. cit.*, p. 110 y ss.

<sup>35</sup> *Ibidem*, p. 108.

<sup>36</sup> I. Sobel, un economista institucionalista, las considera de hecho como teorías complementarias. Véase I. Sobel, *op. cit.*

<sup>37</sup> *Ibidem*, p. 108.



en sus características esenciales un proceso de socialización... El proceso de ajuste a un nuevo trabajo es un proceso en el que el individuo se ajusta al grupo de trabajo y aprende a ajustarse a sus normas y costumbres»<sup>38</sup>. La formación institucional, por su parte, es objeto de parecida consideración. Su fracaso se ha debido a que los empleadores no conocen, ni parece que tengan gran interés en conocer, el plan de estudios de las escuelas de las que proceden sus empleados, aunque sí tengan un gran interés por las calificaciones educativas de aquellos. «Esta aparente paradoja —afirma Piore— sugiere o que los logros educativos se usan como una *proxy* de alguna otra variable o, como parece que ocurre a la vista de la dependencia del ajuste en el trabajo con respecto a la socialización fructífera, que en situaciones donde el trabajo fluye regularmente entre ciertos tipos de escuelas y ciertos tipos de trabajos, las normas de la escuela y las normas laborales se mezclan tanto que los trabajadores que no han pasado por unas tienen problemas para ajustarse a las otras»<sup>39</sup>. Ninguna de estas explicaciones se compadece, en principio, con los supuestos del Capital Humano.

Puede argumentarse, además, que para M. Piore, aunque este no lo exprese formalmente, la formación institucional (la educación formal) es, en el fondo, una característica más adscriptiva, como el sexo o la raza, que adquirida. Esto es, la posesión de educación no sería el fruto de una decisión libre, consciente y racional de los individuos para mejorar su productividad y su renta, como querrían los teóricos del Capital Humano, sino una circunstancia más que se les impone fatalmente por su pertenencia a determinadas clases sociales, de la misma forma que los hijos de los negros son negros o que el sexo es el resultado de inescrutables caprichos genéticos (al menos hasta muy recientemente). Desde esta perspectiva, su relevancia para la producción estaría más en su consideración de elemento de discriminación y legitimación del acceso de los individuos a los distintos segmentos del mercado de trabajo. No tendría tanto la virtud de mejorar la productividad de los individuos<sup>40</sup> como la de ser una «marca» convencional, junto con el sexo o la raza, de la productividad potencial de aquellos, «marca» sobre la que actúan las «preferencias» históricamente condicionadas de los empleadores. Como tal «marca» ayuda a mejorar la situación de los sujetos en la «cola del empleo»<sup>41</sup>. La educación serviría más, por tanto, para

---

<sup>38</sup> *Ibidem*, p. 108.

<sup>39</sup> *Ibidem*, pp. 109-110.

<sup>40</sup> Garnsey *et al.*, afirman, por ejemplo, que «la dotación de capital humano (*i.e.*, educación y entrenamiento) están entre los factores que explican la asignación de los trabajadores a los trabajos del sector primario o secundario... Sin embargo, en la práctica, raza y sexo son tratados a menudo como indicadores de la productividad de los trabajadores, sin referencia a la educación. Más aún, hay evidencia sobre la disparidad entre requerimientos de educación formal y qué es lo que se necesita actualmente en el modo de entrenamiento en orden a ejecutar muchos trabajos del sector primario. Hay a menudo una inflación en el nivel de requerimientos educacionales cuando los trabajos se vuelven escasos y los aspirantes numerosos. Las diferencias de capital humano no explican la extensión de las disparidades de sueldo, ni su estructura». *op. cit.*, p. 73.

<sup>41</sup> Véase L. Thurow, «Educación e igualdad económica», *Educación y Sociedad*, n.º 2, 1985. Con relación a esta cuestión, P. Doeringer y M. Piore afirman lo siguiente: «La teoría de la cola y la teoría del mercado dual de trabajo se pueden conciliar haciendo hincapié en la relación entre el



seleccionar y discriminar que para aumentar realmente la productividad de los individuos. En realidad, la educación sería un indicador más, junto con otros, de los que utilizan los empresarios para anticipar la productividad potencial de los individuos. Con todo, sobre este particular la posición de Piore en concreto es muy confusa. De hecho, hay elementos, como más adelante veremos, que permiten establecer coincidencias importantes entre el análisis de la formación institucional de este autor y la Teoría del Capital Humano.

Hechas estas precisiones, pasamos al análisis de la importancia crucial<sup>42</sup> que los institucionalistas asignan a la formación y características de los trabajadores en la generación de los mercados internos de trabajo y, en definitiva, en la segmentación.

### 3.2. FORMACIÓN EN EL TRABAJO Y GENERACIÓN DE LOS MERCADOS INTERNOS

P. Doeringer y M. Piore señalan al respecto que «los mercados internos de trabajo parece que son generados por una serie de factores no considerados en la teoría económica convencional: 1) la especificidad de las cualificaciones; 2) la formación en el trabajo, y 3) la ley consuetudinaria»<sup>43</sup>. Por razones obvias, en este trabajo me voy a ocupar sólo de los dos primeros factores.

Siguiendo la argumentación desarrollada en el apartado anterior, según la cual para los institucionalistas la tecnología es el factor determinante de la segmentación del mercado de trabajo, es esta misma la que explica la relevancia de la especificidad de las cualificaciones y la formación en el trabajo para la creación de los mercados internos. Diferentes tecnologías implican diferentes grados de especificidad de las cualificaciones necesarias para su utilización, pero cualquiera de ellas impone cierta especificidad. Como hemos señalado más arriba, para esta variante de la segmentación la elección de la tecnología de producción a utilizar se realiza atendiendo fundamentalmente a las características de la demanda de producto, y esta elección tiende a llevar, como también hemos señalado, a una división del mercado de cualquier mercancía en: 1) un componente estable que se satisface mediante inversión intensiva en capital fijo y una división relativamente amplia del trabajo, utilizando recursos muy especializados, y 2) un componente inestable, en el que la producción conlleva una división del trabajo menos articulada, que

---

sector primario y los mercados internos de trabajo... El proceso de entrada en estos mercados internos “primarios” parece que funciona como la cola del empleo. Los posibles empleados se clasifican en un orden relacionado con su productividad y los empresarios contratan siguiendo el orden de la cola hasta que han cubierto sus necesidades». P. Doeringer y M. Piore, *op. cit.*, p. 244. La posición de estos autores respecto a la educación podría clasificarse, por tanto, dentro de la corriente de análisis que se ha dado en llamar «credencialismo». Véase R. Collins (1987), *La sociedad credencialista*, Madrid, Akal; y, también, I. Sobel, *op. cit.* y J.L. Moreno, (1982), «La educación como determinante del salario: capital humano versus credencialismo», *Cuadernos de Economía*, 10.

<sup>42</sup> Véase S. Rosemberg (1991), «From Segmentation to Flexibility: A Selective Survey», *Review of Radical Political Economics*, vol. 23 (1 y 2).

<sup>43</sup> P. Doeringer y M. Piore, *Mercados internos...*, *op. cit.*, p. 57.



utiliza menos intensidad de capital fijo y trabajo menos especializado. La creación de los mercados internos es el fruto de la elección de la primera de estas opciones. Esta implica, por tanto, tecnologías específicas que dan lugar a puestos de trabajo específicos. Para P. Doeringer y M. Piore, «un puesto totalmente específico es aquel que sólo utiliza cualificaciones específicas; un puesto totalmente general es aquel en el que todas las cualificaciones son generales»<sup>44</sup>. Para estos autores, sin embargo, no hay en la práctica ningún puesto totalmente general, todos tienen algún grado de especificidad. Esto hace que el ajuste entre individuo y puesto de trabajo (que es en definitiva como entienden la cualificación) siempre tenga un coste, por mínimo que este pueda ser. La especificidad de las cualificaciones «produce dos importantes efectos en la generación del mercado interno de trabajo: 1) aumenta la proporción de costes de formación que son soportados por el empresario y no por el aprendiz, y 2) eleva el valor absoluto de dichos costes»<sup>45</sup>. Con objeto de minimizar el máximo posible estos costes los empleadores se ven en la obligación de articular los puestos de trabajo en secuencias ordenadas («cadenas de movilidad») en las que la socialización del trabajador en el puesto de trabajo concreto a desempeñar sea posible antes del acceso a dicho puesto. Esta secuenciación tiene además como precondition para su éxito el que la selección de los trabajadores se realice atendiendo a la «subcultura» de clase acorde con la secuencia de puestos de trabajo a los que accede.

La segmentación del mercado de trabajo, de esta forma, no es más que un problema de eficiencia, una respuesta técnica por parte de los empresarios al imperativo de minimización de costes de producción y maximización de beneficios. La semejanza con la economía neoclásica en este punto es evidente. La diferencia con el capital humano no está en el fondo de la cuestión (la consideración de que todos los individuos se comportan de forma absolutamente racional para la búsqueda del máximo beneficio posible, aunque aquí los sujetos racionales sean únicamente los empresarios) sino en la consideración de la naturaleza y el papel jugado por la formación. Así, para M. Piore el desempeño eficiente de una tarea concreta no es tanto una cuestión de aprendizaje de las operaciones (sean manuales o intelectuales) necesarias para su desempeño como un problema de ajuste entre el individuo y cualquier nuevo entorno en el que entre. Queda también patente que en la consideración de los institucionalistas la productividad no es del trabajador sino de los puestos de trabajo y que sólo los individuos perfectamente ajustados a cada puesto son capaces de obtener de cada puesto la productividad que le es inherente. Se distancian así, en este caso, los institucionalistas del, probablemente, único punto en común entre neoclásicos y marxistas, cual es la consideración del trabajador como un bien de producción producido. Este hecho lleva además a la consideración de la ciencia y la técnica como fuerzas de producción en sí mismas y a la negación de la explotación en el capitalismo; si la productividad es de los puestos de trabajo y no de los trabajadores no importa cuáles sean las relaciones sociales de producción concretas en que se

---

<sup>44</sup> *Ibidem*, p. 59.

<sup>45</sup> *Ibidem*, p. 58.



articule la producción. Desaparece así el problema de convertir la fuerza de trabajo en trabajo, que es la perspectiva básica que adoptan los defensores neomarxistas de la segmentación. La variante institucionalista considera que basta sólo con encontrar el trabajador con la «subcultura» adecuada para ajustarse a las exigencias de cada puesto de trabajo. Estos trabajadores los encuentran los empleadores sin grandes problemas en la sociedad gracias a la división en clases de la misma.

La virtualidad de las «subculturas de clase» y las «cadenas de movilidad» para la minimización de los costes de ajuste la apoya M. Piore en una «teoría» del aprendizaje simplista y «animalésca»: «La dependencia del aprendizaje con respecto a la imitación y a la conformidad hace que sea posible construir cadenas de movilidad a lo largo de las cuales el aprendizaje sea anterior al movimiento»<sup>46</sup>. De esta forma, el aprendizaje en los mercados internos de trabajo queda reducido a un proceso mecánico, inconsciente e inevitable de imitación. El único prerrequisito para que se produzca fácil y rápidamente es que los individuos posean los rasgos caracteriales y actitudinales (esto, y no otra cosa, parece ser la «subcultura de clase») adecuados. Con todo, para M. Piore esto que venimos considerando es de aplicación sólo en el caso del segmento inferior del sector primario del mercado de trabajo (esto es, en el «mercado interno» de trabajo): este sería el ámbito particular del trabajador que se cualifica por ósmosis que venimos esbozando. El problema tiene una naturaleza relativamente diferente en los otros dos segmentos del mercado de trabajo. En uno, el «primario superior», porque el proceso de aprendizaje tiene diferente naturaleza y exigencias y, en otro, «secundario», porque el aprendizaje en muchos casos no es ni necesario.

La diferencia crucial entre los modos de aprendizaje está en que los distintos segmentos del mercado de trabajo exigen diferentes pautas de conducta laboral en los trabajadores<sup>47</sup>. En un caso, la conducta puede producirse como una respuesta directa al estímulo ofrecido por el entorno, en cuyo caso los rasgos de conducta exigidos al trabajador los denomina M. Piore *rasgos específicos*. En el otro caso, la conducta puede derivarse de una regla (o conjunto de reglas) que permiten al individuo deducir del entorno y del estímulo cuál puede ser la respuesta correcta aunque puede ocurrir que nunca se haya encontrado antes con esa combinación concreta de circunstancias. Esa regla o conjunto de reglas las denomina este autor *rasgos generales*<sup>48</sup>.

El aprendizaje del primer tipo de rasgos se realizaría mediante el «aprendizaje fortuito automático» (inconsciente y falto de intencionalidad), mientras que el segundo se puede adquirir bien mediante un proceso inductivo a partir de una gran variedad de *rasgos específicos*, bien directamente en un proceso de instrucción formal (consciente e intencionado). La exigencia de uno u otro tipo de rasgos es la que marca, según M. Piore, la diferencia entre los dos segmentos del sector primario

---

<sup>46</sup> *Ibidem*, p. 207.

<sup>47</sup> Véase *ibidem*, p. 200 y ss.

<sup>48</sup> Es relevante resaltar que M. Piore sigue aquí literalmente la distinción de aprendizajes establecida por G. Becker en su obra clásica *Teoría del Capital Humano*.

del mercado de trabajo. Los *rasgos específicos* son los propios del primario inferior, de ahí que en él la educación formal sea relativamente poco importante. Los *rasgos generales*, a su vez, son los propios del primario superior, razón por la que un alto nivel de educación formal sea un prerrequisito para el acceso a dicho segmento. Podemos resumir todo lo dicho en la siguiente afirmación de Piore:

Las características de los diferentes estratos son, en su origen, una expresión de diferentes modos de aprendizaje y comprensión del trabajo. Si la gama de tareas de trabajo interrelacionadas es amplia, los modos de aprendizaje y comprensión son abstractos. Esto, sostenemos, es lo que diferencia al segmento superior del sector primario. Si la gama de tareas y/o la diversidad de tareas es relativamente limitada, el modo es concreto y esto es lo que caracteriza al segmento inferior. En el sector secundario, el trabajo es dirigido y coordinado por el supervisor y no depende de la cualificación o comprensión de la mano de obra<sup>49</sup>.

La formación en el trabajo, entendida como un simple proceso de ajuste basado en la imitación, caracteriza el primario inferior: «La mayoría de las cualificaciones laborales de cuello azul se adquiere en el trabajo... Así pues, la formación en el trabajo proporciona o bien la mayor parte de cualificaciones utilizadas realmente en la realización del trabajo o es un prerrequisito necesario para la utilización provechosas de la educación formal»<sup>50</sup>. Esta es la razón por la que, desde esta perspectiva, la educación formal es relativamente irrelevante para el acceso a este segmento y por la que la igualdad de oportunidades educativas y la «democratización» del sistema de enseñanza no han tenido repercusiones importantes sobre la igualdad de oportunidades de empleo. En este sentido, afirma E. Appelbaum que «en la medida en que las cualificaciones se deben obtener dentro del contexto de un trabajo específico, la discriminación en contra de las mujeres, de los negros y de otras minorías limita a muchos de ellos a los estratos más bajos del mercado de trabajo y los confina al extremo inferior tanto de la distribución de cualificaciones como de la distribución de la renta laboral»<sup>51</sup>. El problema está en que la discriminación y la marginación no están causadas ni principal ni fundamentalmente por la falta de educación como defienden los teóricos del capital humano (para los que la llave para escapar a la pobreza está en invertir en educación), sino por un conjunto de causas de entre las que la ausencia o inadecuación de las cualificaciones es tan sólo una más: «Los trabajadores desfavorecidos —afirman P. Doeringer y M. Piore— están confinados al mercado secundario por el lugar de residencia, la inadecuación de las cualificaciones, los malos historiales laborales y la discriminación»<sup>52</sup>. No es

---

<sup>49</sup> M. Piore, «Los fundamentos tecnológicos...», *op. cit.*, p. 271.

<sup>50</sup> P. Doeringer y M. Piore, *Mercados internos...*, *op. cit.*, p. 63.

<sup>51</sup> E. Appelbaum (1983), «El mercado de trabajo en la teoría poskeynesiana», en M. Piore, *Paro e inflación*, Madrid, Alianza, p. 84.

<sup>52</sup> P. Doeringer y M. Piore, *Mercados internos...*, *op. cit.*, p. 243.



con inversiones en capital humano, pues, como se solucionaría el problema de este segmento de los trabajadores.

### 3.3. FORMACIÓN INSTITUCIONAL Y SEGMENTACIÓN

La educación formal, la «formación institucional», sólo es relevante, por tanto, y aun así, sólo como condición necesaria, en el segmento primario superior. La razón de ello está en que «en la medida en que la comprensión abstracta es necesaria para coordinar el proceso de producción, se debe obtener en el aula»<sup>53</sup>. En este caso, la formación en el trabajo «parece que es relativamente menos importante para los profesionales y directivos de cuello blanco, en cuyo caso el nivel de educación formal exigido tiende a reducir las cualificaciones adquiridas con anterioridad en el trabajo. Sin embargo, incluso en el caso de estos puestos, la educación formal se utiliza a menudo más como un mecanismo de selección de personas con ciertas aptitudes y características sociales»<sup>54</sup>. En esta afirmación se establece la dualidad en la relevancia de la educación formal en relación con el mercado de trabajo. Por un lado, la educación formal como transmisora y cultivadora de conocimientos y habilidades intelectuales necesarios para el desempeño de los puestos de trabajo de dirección y, en general, propios del segmento primario superior y, por otro, la educación formal en tanto que mecanismo de socialización, selección y discriminación de trabajadores. Esta dualidad, que lleva a M. Piore con frecuencia a la confusión y a la imposibilidad de distanciarse radicalmente de la Teoría del Capital Humano, reaparece constantemente en sus trabajos. Así, en «Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo», enfrenta el problema intentando combinar los dos polos de esa dualidad: «Las escuelas tienden a desarrollar, además de rasgos funcionales, un conjunto de rasgos que no tienen ninguna importancia funcional. Sin embargo, si toda o casi toda la gente que entra en un entorno laboral dado pasa por las escuelas y adquiere estos rasgos, entonces (debido a que los entornos tienden a evolucionar los unos hacia los otros) los rasgos irrelevantes desde un punto de vista económico tenderán a introducirse en el entorno laboral. *Cuando esto ocurre la escuela sí se convierte en un prerrequisito para entrar en el entorno laboral*<sup>55</sup>». Es necesario precisar que para M. Piore estos rasgos escolares, en principio irrelevantes económicamente pero que la naturaleza de los entornos puede convertir en relevantes, no son propios ni particulares tanto de los *niveles educativos* como de las *escuelas*: lugar de ubicación, «ideario», clientela, etc. Esto es, en la medida en que las escuelas son un elemento más de configuración del «ethos» de clase, de la «subcultura de clase» por utilizar la terminología de este autor. Estas consideraciones llevan a M. Piore, como decíamos, a un acercamiento inconsciente al capital humano ya que con las mismas «recono-

<sup>53</sup> *Ibidem*, p. 278.

<sup>54</sup> *Ibidem*, p. 63.

<sup>55</sup> M. Piore, «Notas para una teoría...», *op. cit.*, p. 209. El subrayado es nuestro.



miza» la educación: «La educación formal no se puede considerar simplemente como una forma de seleccionar o racionar»<sup>56</sup>. La educación se convierte así en un proceso esencialmente económico y, aunque no tendría el carácter de «capital humano» en los segmentos primario inferior y secundario, sí lo tendría, al parecer, en el primario superior, puesto que para poder acceder a él habría que «invertir» necesariamente en el acceso a las escuelas que permitirían adquirir los rasgos necesarios. La diferencia con la Teoría del Capital Humano estaría en que esta «inversión» no se realizaría para aumentar la productividad de los sujetos sino para adquirir las «marcas» necesarias para el acceso a los puestos de trabajo más productivos.

## CONCLUSIÓN

Para la variante institucionalista la cualificación de la fuerza de trabajo, entendida básicamente como un proceso de *socialización*, tiene una importancia crucial en la segmentación del mercado de trabajo. De hecho, consideran que son la «especificidad de las cualificaciones» y la «formación en el trabajo», inevitablemente impuestas por la tecnología, las que llevan a los empresarios, por motivos de eficiencia, a organizar mercados internos de trabajo. La clave de la eficiencia de los mercados internos de trabajo está en su articulación como cadenas de movilidad y en la selección de los trabajadores en razón de sus «subculturas de clase», de las que la educación no sería sino un elemento configurador más, y no el más importante en el caso de los segmentos primario inferior y secundario. Sólo para el acceso a los puestos de trabajo del primario superior la educación es el elemento fundamental de la subcultura de clase necesaria. Así, sólo para el acceso a este segmento la «inversión» en educación es importante. No queda claro en estos autores, sin embargo, si lo es en tanto que «marca» arbitraria de la productividad potencial de los individuos o si lo es en el sentido de «capital humano»: el nivel de educación implica la adquisición de capacidades, en este caso intelectuales, necesarias para el desempeño eficiente de los puestos de trabajo de ese segmento.

RECIBIDO: junio de 2016, ACEPTADO: febrero de 2017

---

<sup>56</sup> *Ibidem*, p. 210.

