

La Educación y las Prácticas de Empleo de Empleadores Dominicanos

[Revista del Centro de Estudios Educativos (México), vol. VI, núm. 3, 1976, pp. 11-33]

Juan A. Lladó*

SINOPSIS

El autor explora la relación entre educación y empleo en la República Dominicana desde la perspectiva de la demanda laboral. Fueron entrevistados empleadores de 126 empresas del sector moderno de la economía, que cubren once categorías ocupacionales. Se investigaron los requisitos de la educación, experiencia y entrenamiento que establecen los empleadores, así como los niveles mínimo e ideal de estas variables que desearían. Así mismo, se recogieron datos sobre los criterios de contratación que utilizan los empleadores. La conclusión es que éstos prefieren a trabajadores con más educación. No queda claro si tal preferencia se debe a la mayor productividad que da la educación. Los resultados respaldan la hipótesis sobre el papel de filtro que juega la educación, sin que de ello se infiera que en esta función reside su único valor económico.

ABSTRACT

The author explores the relationships between education and employment in the Dominican Republic from the point of view of occupational demand. Employers from 125 companies belonging to the modern sector of the economy and covering eleven occupational categories were interviewed. The educational, training and experience requirements, as well as the minimum and ideal levels for each of those established by the employer were specifically investigated. Data were also gathered on the criteria used by employers for the selection of candidates. Results show a preference is due to the higher productivity attributed to higher educational attainments. The data support the hypothesis that education plays a filter role, although this does not necessarily mean that this is the only economic value of education.

1. INTRODUCCIÓN¹

Mientras que en los Estados Unidos los empleadores están aumentando los requisitos educativos para obtener empleo (Berg, 1970; Diamond, 1970), en

* JUAN A. LLADÓ. Licenciado en Psicología por la Brandeis University de Waltham, Mass. En 1971 obtuvo la maestría en educación en la Harvard Graduate School of Education. Dirigió los trabajos de campo de un estudio sobre los recursos humanos de la República Dominicana. Prepara actualmente su tesis doctoral en la Harvard Graduate School of Education.

¹ La información que se presenta en este trabajo forma parte de un estudio sobre recursos humanos de la República Dominicana, que realizó el Education Development Center, Inc. de Newton, Mass. (USA) para la Fundación de Crédito Educativo de aquel país. La dirección técnica de dicho estudio corrió a cargo del Dr. Ernesto Schiefelbein; el diseño de las encuestas, incluida la que se aplicó a los empleadores, fue obra de los Dres. Noel McGinn y Rusell Davis.

los países en desarrollo casi no existen datos empíricos que permitan llegar a algún resultado sobre el uso de la educación como criterio de contratación. Este estudio examina el papel que juega la educación en las decisiones que toman los empleadores en la contratación, promoción y aumento de los salarios de los empleados en ocupaciones determinadas en un país en vías de desarrollo, como es la República Dominicana. Los resultados que aquí se presentan pueden arrojar alguna luz sobre la relación que existe entre la educación y el empleo en los países en desarrollo (Turnham y Jaeger, 1972; Edwards, 1974).

En las economías de mercado, se cree que los empleadores son quienes determinan el comportamiento de los grandes centros de trabajo en cuanto al empleo de su mano de obra. Según se postula en la teoría económica neoclásica sobre la determinación de los salarios (Hicks, 1963; Lyons y Zymelman, 1966), los empleadores buscan maximizar el producto marginal físico del trabajo, es decir, la magnitud del aumento en la producción que resulta de introducir unidades adicionales del factor trabajo en la función de producción. De ahí que los empleadores tiendan presumiblemente a contratar a los trabajadores más productivos y a recompensarlos más en las fases subsecuentes de su empleo en el centro de trabajo.

Con la expansión de los servicios educativos, el reclutamiento de los trabajadores más productivos se ha venido traduciendo en preferencias por los trabajadores que poseen niveles más elevados de educación. A pesar de algunas variaciones (Diamond, 1970), los empleadores (en los Estados Unidos) consideran el logro educativo como evidencia de autodisciplina y capacidad de promoción. Dentro y entre ocupaciones, los candidatos con mayor educación reciben mejores salarios al obtener un empleo, debido a la presunción de que son potencialmente más productivos (Berg, 1970). Aparentemente, estas prácticas de empleo reflejan el pensamiento económico que prevalece sobre el particular.

Algunos economistas (Solow, 1957; Dennison, 1962; Harbison y Myers, 1964) han atribuido los aumentos en la productividad de la fuerza de trabajo de una nación al mejoramiento de su calidad obtenido por medio de la educación formal. Se estima comúnmente que el aumento a largo plazo de un 25 a un 40% en la productividad del trabajador está relacionado con el aumento de educación recibida. La inferencia de que los trabajadores con más educación formal son más productivos descansa en la presunción de que los diferenciales salariales entre los individuos se deben a la educación. Esta presunción se apoya en los cálculos de las tasas de rendimiento de la educación en países desarrollados y en vías de desarrollo (Schultz, 1963; Becker, 1964; Carnoy, 1967; Myers, 1972; Psacharopoulos, 1972; La Belle, 1974). En consecuencia, para fines de política de inversión, la educación se ha llegado a considerar como una inversión muy beneficiosa tanto para el individuo mismo como para la sociedad.

No obstante, algunos datos empíricos recientes obtenidos en los Estados Unidos han despertado dudas sobre la solidez de la relación entre la educación y la productividad del trabajador. Se han encontrado variaciones significativas en el ingreso de trabajadores dentro de ocupa-

ciones que se asocian con un, nivel dado de escolaridad (Jencks, 1972).² Se ha detectado que la educación ocupa el segundo lugar después de la experiencia para lograr acceso o algunos empleos (Thomas, 1956). Tales estudios indican que la educación no garantiza absolutamente la obtención de salarios más altos o una mayor productividad, aunque en muchos casos los trabajadores con niveles más altos de escolaridad ganen más y sean presumiblemente más productivos, Mientras que algunos autores (Berg, 1970) sostienen que la educación es más bien un indicador de habilidad, otros (Becker, 1964; Griliches, 1970; 1972; 1974) consideran que el papel de la habilidad innata tiene menor significación cuando se lo compara con la contribución de la educación al ingreso de los individuos.

Se ha criticado también la relación entre educación y productividad vía ingreso, debido a la metodología que se ha usado para evaluarla. El modelo que se ha empleado más comúnmente para explicar los diferenciales salariales no ha ‘tomado en cuenta otros factores determinantes del ingreso potencialmente importantes, como las características personales y la experiencia en el trabajo (Simmons, 1974). Otros argumentan que cuando se miden los beneficios de la educación solamente con base en los aumentos de los ingresos, se están ignorando otros factores externos importantes que influyen sobre los individuos y la sociedad (Caine, 1964).

A pesar de estas críticas, se mantiene en pie el empeño por encontrar una justificación económica a las inversiones que se hacen en el sector educativo. Blaug (1972; 1973) ofrece tres explicaciones de los verdaderos efectos de la educación. La “explicación económica” mantiene que la educación imparte conocimientos y destrezas que no abundan en el medio; la “explicación sociológica” ve la educación como la agencia diseminadora de valores sociales definidos con el fin de reclutar a los miembros de la élite social; la “explicación psicológica” sostiene que la educación se limita a seleccionar a las personas de acuerdo con sus habilidades. Blaug cree que estas tres explicaciones son valederas conjuntamente siempre y cuando haya competencia en el mercado de trabajo. Desde un punto de vista, la educación constituye un discriminador adecuado, un filtro que tamiza la oferta laboral disponible para satisfacer la demanda de personal de los empleadores. Cuando no existe mucha competencia, la “explicación económica” es débil y las otras muy fuertes; de todos modos, el papel de filtro que juega la educación tiene una función económica. Por otra parte, la competencia entre los empleadores que maximizan sus beneficios hace innecesario estudiar los efectos de la educación a través de los factores determinantes de la productividad.

Este estudio no intentó explorar esos factores ni determinar la existencia de imperfecciones estructurales en los mercados de trabajo que erosionan

² Se ha señalado (Schiefelbein, 1974) que los resultados a que llegó Jencks quizá no sean representativos de la situación que existe en los países en desarrollo, donde la investigación ha demostrado que, en promedio, los mejor educados ganan más que los menos educados.

la competencia, que se considera vital dentro del papel económico que se le atribuye a la educación. Puesto que reúne observaciones de carácter estático, tampoco provee información que pueda demostrar que la tendencia ascendente de los requisitos educativos para el empleo sea evidencia de los prejuicios de los empleadores.³ Como se indicó al comienzo, este estudio se limita a presentar información empírica sobre el papel de la educación —si es que lo tiene— en las prácticas de empleo de los empleadores en un país en desarrollo. También se presentan algunos datos sobre otros factores del proceso de empleo a nivel micro. Estos datos podrían ayudar a saber la forma en que la educación contribuye tanto a que el individuo consiga un primer trabajo mejor pagado como a conocer su grado de influencia en el avance logrado en la carrera, profesión u oficio. Los resultados podrían también, independientemente del análisis económico convencional sobre tasas de rendimiento, ofrecer una base alternativa para evaluar el papel que en lo económico juega la educación desde la perspectiva de la demanda de mano de obra.

2. DISEÑO DEL ESTUDIO

El diseño de este estudio se guió por la hipótesis de que los empleadores tienden a favorecer a los trabajadores con más educación. Se intentó investigar la secuencia completa del empleo y no sólo aquellas prácticas que se relacionan con la contratación de nuevos elementos, la promoción y el aumento de salario de los trabajadores antiguos.

Con la ayuda de un cuestionario, se entrevistó a cada empleador incluido en la muestra. El cuestionario perseguía tres objetivos principales.

El primero buscaba diferenciar entre los niveles mínimos e ideales de educación que requerían los empleados en la contratación de nuevos elementos para las ocupaciones seleccionadas. Para lograr la diferenciación se planeó pedir a los empleados que asignaran diferenciales salariales a cada uno de los niveles. Esta medida permitió abordar el problema de las diferencias posibles entre el nivel óptimo y el mínimo para calificar que tiene la educación; estos niveles se exigen para ciertos puestos de trabajo, ya que dicha diferenciación tiene importantes consecuencias para la definición de las políticas de inversión. De existir estas diferencias, podrían apoyar la hipótesis de que los empleadores prefieren trabajadores con mayor educación y que están dispuestos a pagarles mejor.

El segundo objetivo buscaba recabar información sobre el papel que juegan la experiencia y el entrenamiento independientemente de la educación, en la contratación de empleados. Se pidió a los emplea-

³ En los Estados Unidos se han elevado los requisitos educativos para obtener un empleo, según lo demuestra Berg (1970). La misma tendencia se observa en Venezuela (Bruno y Van Zeyl, 1975).

dores que especificaran los niveles mínimo e ideal de experiencia que consideraban deseables en los candidatos y que asignaran diferenciales salariales a cada nivel. En cuanto al entrenamiento, se les pidió que asignaran diferenciales salariales según que los candidatos poseyeran o no entrenamiento específico para la ocupación en que serían contratados. En ambos casos, el entrevistado debía presumir que el candidato llenaba a satisfacción todos los demás requisitos (incluida la educación); pero esta vez las preguntas se referían a trabajadores que no fueran de primer ingreso a la fuerza de trabajo. Huelga decir que se incluyeron la experiencia y el entrenamiento, debido a que se consideraron como criterios importantes de contratación, tomados frecuentemente como sustitutos de la educación. Esta información ayudaría a ubicar el papel de la educación en un contexto mucho más amplio, aunque se advirtió que no podrían llevarse a cabo comparaciones directas entre la educación, el entrenamiento y la experiencia, debido a las diferentes escalas de medición que se utilizaron.

El tercer objetivo procuraba obtener información adicional que pudiera revelar el papel de la educación en otros aspectos del proceso de empleo desde el punto de vista de los empleadores. Se les hicieron preguntas adicionales sobre: 1) otros criterios de contratación, 2) los criterios usados en la promoción y el aumento de los salarios, y 3) las prácticas de reclutamiento y las estrategias de negociación que utilizan al hacer contrataciones. Se esperaba que los datos sobre otros criterios de contratación revelaran otros requisitos que se relacionan con la educación. Las preguntas sobre los criterios de promoción y aumento de salarios podrían ayudar a establecer el poder relativo de la educación frente a otros factores y en contraste con su importancia en el momento de ingresar al empleo. Igualmente, las prácticas de reclutamiento y las estrategias de negociación podrían variar de acuerdo al nivel de educación requerido en cada ocupación.

Se supuso que las respuestas podrían variar de acuerdo a la ocupación y a las limitaciones de tiempo y recursos. Por ese motivo, el estudio recolectó información únicamente sobre 11 categorías ocupacionales. Se interrogó a cada empleador sobre una sola ocupación en cada una de las dos categorías. Se seleccionaron las 11 categorías con base en el supuesto de que representaban categorías ocupacionales relativamente grandes, para las que existían en ese momento programas de educación y entrenamiento en la República Dominicana (UNESCO, 1973). También se escogieron de manera que representaran a profesionales, empleados de oficina y trabajadores manuales (Véase Apéndice). La información se organizó en frecuencias, medias y porcentajes por categoría ocupacional y, en algunos casos, por grupos de categorías que reflejaban la división entre profesionales, empleados de oficina y trabajadores manuales. Las categorías ocupacionales se cruzaron con algunas variables en tablas de contingencia. Los niveles de educación y experiencia también se convirtieron en años, lo que permitió calcular los incrementos marginales del salario para cada categoría ocupacional.

3. DEFINICIÓN DE LAS VARIABLES

Se definió la educación como el número de años de educación formal que completó el candidato antes de ingresar a una ocupación dada. En esta forma, se definió la educación como el aprendizaje obtenido en escuelas y otras instituciones, que afecta la forma en que el individuo se desarrolla y opera en la sociedad.

La experiencia se definió como el número de años en el puesto de trabajo, y se concibió como la cantidad de tiempo invertido en la ejecución de una tarea específica o en un conjunto de tareas que guardan relación entre sí.

Se consideró que el entrenamiento era o no parte de la calificación de un individuo. No se pidió al empleador que asignara diferenciales salariales a una cantidad específica de entrenamiento recibido; se dejó a su interpretación señalar la cantidad necesaria o deseable.⁴

Finalmente, la categoría ocupacional se definió como una o más ocupaciones que poseían características similares. Una ocupación se concibió como un conjunto de actividades organizadas y relacionadas que desempeña un individuo durante su vida de trabajo.

4. LA MUESTRA

Se intentó obtener una muestra del universo de empleadores que contratan trabajadores para ocupaciones especializadas. Debido a que estas ocupaciones se podían agrupar fácilmente en categorías de profesionales, empleados de oficina y trabajadores manuales, se supuso que los empleadores por entrevistar pertenecían a empresas del sector moderno de la economía las cuales absorben la mayoría de la mano de obra con educación y/o entrenamiento. Siendo el empleador la unidad de análisis, se lo definió como la persona encargada de hacer la contratación para su empresa. A fin de obtener una muestra de empleadores, fue necesario seleccionar principalmente una muestra de empresas y proceder luego a identificar la o las personas responsables de la contratación, promoción y aumento de salarios del personal de la empresa.

Fue posible seleccionar de manera arbitraria una muestra de 200 empresas. Se hizo un esfuerzo por estratificar la muestra por sectores de actividad económica usando las tablas del Censo de 1970 que presentaban el volumen de empleo en 66 categorías ocupacionales y 33 sectores económicos.⁵ Con la ayuda de estas tablas, a cada empleador

⁴ Sólo se distinguió específicamente la educación del entrenamiento cuando se juzgó necesario mejorar la comprensión de las preguntas planteadas a los entrevistados. El entrenamiento se definió como la adquisición activa de habilidades y destrezas, obtenidas de manera formal y sistemática, y relacionadas específicamente con el trabajo que se estaba desempeñando.

⁵ Estas clasificaciones ocupacionales y sectoriales se desarrollaron especialmente para el presente estudio, a partir de la "1970 COTA Classification of Occupations" y de la "Uniform International Industrial Classification". Los cuadros son tabulaciones cruzadas del Censo de 1970, elaboradas para los fines de este estudio.

de la muestra se le asignaron dos categorías ocupacionales sobre las que deberían ser entrevistados. Esto se llevó a cabo en forma de lograr un número aproximadamente igual de entrevistas para cada categoría ocupacional. Aunque la muestra obtenida de 126 empleadores refleja el esfuerzo por estratificarla, los procedimientos que se utilizaron en la estratificación fueron en gran medida arbitrarios y, por tanto, la muestra debe considerarse como no estadística. Por esta razón, los resultados que aquí se presentan son tentativos y exploratorios.

5. EL CONTEXTO DEL ESTUDIO⁶

Según los datos censales, la población total de la República Dominicana en 1970 era de poco más de 4 millones de habitantes, de los cuales un 40% vivía en áreas urbanas. Para ese mismo año, se estimaba que la población económicamente activa era de 1 100 000, incluidos solamente los mayores de 15 años de edad. Este segmento de la población creció a razón de un 2.7% durante el período 1960-1970. En ese mismo período, la tasa de crecimiento de la fuerza de trabajo en la ciudad fue de un 6% mientras que en el medio rural alcanzó apenas un 0.7%. La diferencia entre estas dos tasas se atribuye a la migración interna y al lento crecimiento demográfico en las zonas rurales.

Entre 1968 y 1971 el país experimentó una tasa promedio de crecimiento económico del 10.7% anual; el 43% de este crecimiento se debió a los sectores de minería, manufacturas, construcción y energía. El empleo creció en un 7.8% y el producto por trabajador, en un 10.1%; esta tasa es atribuible principalmente al 18.7% de crecimiento del sector de manufacturas. Para 1973 se estimaba en un 20% la tasa de desempleo en la ciudad de Santo Domingo, y se creía que de los clasificados como empleados un 60% estaban subempleados. (Aunque el PNB per cápita se calcula actualmente en \$600 pesos anuales, el ingreso real en 1973 fue de unos \$60 mensuales por familia).⁷ Según estimaciones hechas en 1973, se crearon unos 30 000 empleos anualmente.

En el año académico de 1970-1971, 764 800 niños estaban matriculados en escuelas primarias (cerca de un 90% del grupo de edad correspondiente) y 112 957 en escuelas secundarias. La matrícula de la educación superior y secundaria ha estado creciendo a razón de 16 y 11%, respectivamente, durante la última década. No obstante, siguen bajos los niveles de logro educativo de la fuerza laboral. En 1970, de acuerdo a las cifras censales, un 78% de la fuerza laboral tenía menos de 6 años de educación. Sólo un 3% eran profesionales y técnicos, y aproximadamente la mitad de ellos tenía menos de 12 años de educación. Aun cuando recientemente existen indicadores contrarios, tienen

⁶La mayor parte de la información que se presenta en este apartado proviene del documento reciente que publicó la Organización Internacional del Trabajo (1973).

⁷Un peso dominicano equivale a un dólar estadounidense.

mayor probabilidad de encontrar empleo quienes poseen niveles educativos más altos, particularmente universitarios.

6. PROCEDIMIENTO

Se escribió a las empresas notificándoles el propósito del estudio y anunciándoles la visita de un entrevistador. Los entrevistadores recibieron un entrenamiento previo en el uso del cuestionario que utilizarían. Posteriormente, cada entrevistador contactó las empresas que se le asignaron y concertó cita con la persona encargada de contratar nuevos empleados, ya fuera el dueño de la empresa o un simple empleado. Antes de interrogar a cada empleador, el entrevistador había seleccionado las dos ocupaciones que serían el tema de la entrevista. Estas ocupaciones, contenidas en las dos categorías previamente asignadas a cada empleador, serían casi siempre aquellas que la empresa tenía en mayor volumen dentro de las otras ocupaciones en cada categoría. Naturalmente, las dos ocupaciones pertenecían a una de las dos categorías. Cada entrevista duró aproximadamente una hora y media.

7. RESULTADOS

Presentaremos primeramente algunas características generales de la muestra, con el objeto de proveer un contexto que permita evaluar los principales hallazgos del estudio.

a) Características de la muestra

Se clasificó a los empleadores según la clase de actividad económica a que se dedicaban sus empresas. De las 126 empresas, el 40% se ocupaban en la producción de bienes de consumo, el 27% ofrecían servicios profesionales y el 10% pertenecían o eran controladas por el Gobierno. El resto se dedicaban a las finanzas, al comercio al por mayor, a actividades extractivas, a exportaciones e importaciones, y a otras actividades. Que la muestra estuviera compuesta por empresas del sector moderno, públicas y privadas, se infiere del hecho de que en 1971 el 17.5% del PNB correspondió a la industria manufacturera, en tanto que el Gobierno sólo contribuyó con el 10.1%. En esta forma, mientras el Gobierno quedó casi exactamente representado en la muestra atendiendo a su contribución al PNB, más del doble de la industria manufacturera quedó representada si se atiende a su contribución a la producción total.

Del total de entrevistados, el 58% eran simples empleados cuya función consistía en contratar los servicios de personal para la empresa, el 27% eran gerentes de personal y el resto eran presidentes, dueños, gerentes o accionistas de la empresa. Puesto que en todo momento se procuró identificar a los responsables específicos de la contratación, la distribución anterior sugiere que, al menos en las empresas del sector moderno, los dueños no están siempre involucrados directamente en la selección de sus empleados.

Se realizó un promedio de 23 entrevistas en cada una de las categorías ocupacionales. Se hizo un esfuerzo por igualar el número de entrevistas para cada ocupación dentro de las categorías. De un total de 252 entrevistas para todas las categorías ocupacionales, el 44% comprendieron categorías de profesionales; el 30%, de empleados de oficina y el resto, de trabajadores manuales (debe señalarse que cinco de las once categorías ocupacionales se referían a profesionales). 84% de las empresas de la muestra estaban localizadas en Santo Domingo, ciudad que tiene cerca de un millón de habitantes en su área metropolitana.

b) Requisitos educativos

Se pidió a los empleadores que especificaran el nivel educativo que consideraban ideal para alguien que comenzaba a trabajar en la ocupación para la que era entrevistado. En las cinco categorías de trabajadores profesionales, los empleadores señalaron en primer término la educación de postgrado como el nivel ideal,⁸ y el título universitario en segundo lugar. Para el caso de los técnicos, los empleadores escogieron más frecuentemente el título universitario, seguido inmediatamente por un diploma de nivel secundario. Para los contadores, estimaron ideal la educación universitaria, Contrastando con lo anterior, para los obreros calificados sus requisitos fueron mucho más bajos con excepción del caso de los electricistas; un 40% de los empleadores desearían que los electricistas tuvieran dos o al menos un año de educación universitaria; el trabajo que desempeñan los electricistas aparentemente explica la diferencia: es limpio y cuasi técnico e involucra cierto riesgo.

Como era de esperar, el cuadro 1 muestra que los requisitos educativos mínimos son uniformemente más altos para el caso de los profesionales y más bajos para los empleados de oficina y los trabajadores manuales, en este orden. Los técnicos y contadores registraron la mayor dispersión en cuanto a la educación mínima que requieren los empleadores. Esta situación puede deberse a la existencia de programas que preparan candidatos para estas ocupaciones a nivel secundario y superior.

CUADRO 1
Niveles mínimo e ideal de educación que requieren los empleadores para distintas categorías ocupacionales (porcentaje)

Niveles	Arquitectos		Ingenieros		Agrónomos		Sociólogos		Abogados		Técnicos		Contadores		Oficinistas		Trab. mecalurg.		Electricistas		Operad. de equipo	
	M*	I**	M*	I**	M*	I**	M*	I**	M*	I**	M*	I**	M*	I**	M*	I**	M*	I**	M*	I**	M*	I**
Primaria	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	-	-	-	9	-	50	5	55	5	61	22
7-8 años	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9	-	-	-	22	13	35	20	18	10	13	32	-
9-11 años	-	-	-	-	-	-	-	-	-	34	-	7	-	13	-	5	25	5	15	13	5	-
Secundaria académica	-	-	-	4	-	9	4	-	-	24	27	14	7	39	30	5	10	5	-	-	16	-
Secundaria vocacional	-	-	-	19	4	4	-	-	-	-	21	7	-	8	-	15	5	15	4	5	-	-
1-2 años de univ. téc.	-	-	-	12	8	4	-	-	-	14	5	18	4	17	33	5	20	4	40	9	18	-
1-2 años de univ. acad.	13	-	25	-	4	-	18	4	-	15	16	22	23	-	8	-	-	-	-	-	-	-
Graduado en univ. acad.	74	20	67	54	23	23	57	44	85	67	10	16	11	43	-	8	-	-	-	-	-	-
Graduado en univ. téc.	13	-	4	4	34	25	4	-	5	-	5	14	7	4	-	-	-	5	-	15	-	-
Postgraduado	-	80	4	42	4	30	4	48	30	33	-	-	-	6	-	-	-	-	-	-	-	-

Nota: La suma de las columnas es igual a 100.

*M = Nivel mínimo (N=246).

**I= Nivel ideal (N= 247)

⁸ Educación de postgrado en la República Dominicana equivale, aproximadamente, a lo que en Estados Unidos se conoce como educación de graduado.

Si se define en forma amplia una jerarquía como la progresión de niveles cada vez más altos de un factor, los resultados globales del cuadro 1 sugieren que existe una jerarquía ocupacional que se define, entre otras cosas, por la educación necesaria para lograr el ingreso a determinados empleos. Los profesionales deben tener los niveles más altos de educación, usualmente la universitaria, en tanto que a los empleados de oficina les bastará la educación secundaria. Fuera del caso de los electricistas, a los trabajadores manuales se exige el grado mínimo de educación. De lo anterior se desprende que los empleadores utilizan la educación como criterio de contratación al seleccionar a los candidatos para los diferentes empleos.

Los mismos resultados del cuadro 1 respaldan la hipótesis de que los empleadores dominicanos prefieren a los trabajadores con mayor educación sobre los que abandonaron tempranamente la escuela. Las diferencias entre los niveles ideal y mínimo de educación indica la existencia de niveles educativos con que se puede calificar para un empleo, los cuales se sitúan por debajo del nivel óptimo o ideal. Los encargados de planificar la educación del país podrían tomar en cuenta estas diferencias al tratar de distribuir los fondos públicos de la manera más económica y efectiva.

Con base en las diferencias señaladas, no se puede concluir qué existe una tendencia a elevar los requisitos de educación a fin de conseguir un empleo. Sin embargo, sí puede afirmarse que los empleadores constituyen una de las fuerzas que propugnan la expansión del sistema educativo como una medida para asegurar la oferta de personal mejor educado a un costo bajo o nulo para ellos mismos. Posiblemente vean la expansión educativa como una fuerza que contribuirá a elevar los niveles de educación de quienes solicitan empleo. De la información aquí presentada, no quedan aún claras las razones que tuvieron los empleadores para preferir más educación. Con base en esta investigación, no puede confirmarse ni refutarse el argumento de que los empleadores apoyan sus decisiones en el hecho de que la educación contribuye a incrementar la productividad.

c) Requisitos de experiencia

Respecto al nivel ideal de experiencia de los empleados el 38% de los empleadores pidieron de dos a cinco años; el 21%, de uno a dos años, y el 20%, de cinco a diez años. Sólo un 6% manifestaron no requerir ninguna experiencia dentro de ese nivel óptimo. Para el nivel mínimo, los empleadores bajaron los requisitos en todas las ocupaciones a un promedio de tres años.

Las diferencias entre los niveles ideal y mínimo, que se muestran en el cuadro 2, parecen indicar la preferencia por jóvenes recientemente graduados que posean una pequeña dosis de experiencia. El hecho de que se haya registrado una variación considerable en los niveles requeridos para las distintas ocupaciones, sugiere que, independientemente de la ocupación, los empleadores conceptuaron la experiencia como importante. Se advierte que, en el caso de los agrónomos, los empleadores mostraron más flexibilidad en la aplicación de este criterio, lo que

quizá indica la escasez de estos profesionistas o que los empleadores no juzgan muy importante la experiencia en esta ocupación.

CUADRO 2
Niveles ideal y mínimo de experiencia que requieren los empleadores para las distintas categorías ocupacionales (porcentajes)

Niveles	Arquitectos		Ingenieros		Agrónomos		Sociólogos		Abogados		Técnicos		Contadores		Oficinistas		Trab. mecalurg.		Electricistas		Operad. de equipo	
	M*	J**	M*	J**	M*	J**	M*	J**	M*	J**	M*	J**	M*	J**	M*	J**	M*	J**	M*	J**	M*	J**
Ninguna	27	13	26	9	48	13	15	-	15	5	15	5	11	-	24	5	20	-	26	6	32	14
Menos de 6 meses	-	-	4	-	4	4	15	5	-	-	20	-	11	4	34	5	15	5	21	6	23	9
De 6 a 12 meses	20	-	16	9	4	-	15	20	5	5	25	9	39	7	42	19	35	5	5	-	27	5
De 1 a 2 años	40	13	22	14	26	26	35	15	20	5	30	29	25	25	10	19	25	25	32	11	24	41
De 2 a 5 años	13	47	26	16	16	39	20	45	30	35	10	43	10	53	10	28	5	50	16	44	4	18
De 5 a 10 años	-	20	4	45	-	18	-	15	20	30	-	9	-	11	-	24	-	10	-	28	-	13
De 10 a 20 años	-	-	-	5	-	-	-	-	10	20	-	5	4	-	-	-	-	5	-	5	-	-
20 años o más	-	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Nota: La suma de las columnas es igual a 100.
ideal (N= 231).

*Nivel mínimo (N=230).

**Nivel

d) Educación y experiencia

Los niveles de educación y experiencia fueron convertidos en años. Se encontró que para todas las ocupaciones los empleados preferirían un promedio de 14 y 12 años de educación, y de 3.3 y 2 años de experiencia como niveles ideal y mínimo, respectivamente. Debido a que se usaron diferentes escalas de medición, no es posible establecer comparaciones directas entre educación y experiencia. Lo más que se puede decir por el momento es que después de alcanzado el nivel requerido de educación y experiencia, el incremento marginal de experiencia aumentará más la probabilidad de conseguir un empleo que el incremento de educación, si la probabilidad se define en función de las preferencias de los empleadores.

Se examinó el entrenamiento como una variable separada, en el contexto de los diferenciales de salarios que los empleadores asignaron a los distintos niveles de las variables principales.

e) Diferenciales salariales

Se pidió a los empleadores que asignaran diferenciales salariales a los niveles mínimo e ideal de experiencia y educación. Se mostraron dispuestos a pagar un promedio de \$387 pesos mensuales en todas las ocupaciones a quienes alcanzaran el nivel ideal. El cuadro 3 muestra que las mayores asignaciones fueron para los profesionales y las menores para los trabajadores manuales; los empleados de oficina quedaron en medio. Dentro de cada uno de estos grupos, fue notorio que a los contadores se pagaría menos que a los otros profesionales pero más que a los de otras ocupaciones. Esto tal vez refleje la importancia relativa que los empleadores atribuyen a dicha ocupación dentro de la empresa.

El salario que los empleadores asignaron al nivel mínimo de educación aceptable fue un promedio de \$274 pesos mensuales en todas las ocupaciones. El patrón salarial para los grupos de profesionales, empleados de

oficina y trabajadores manuales es básicamente el mismo que el que se encontró en el nivel ideal. La diferencia promedio entre los niveles ideal

CUADRO 3
Salarios promedio para los niveles óptimo y mínimo de educación y experiencia, según las categorías ocupacionales (en pesos dominicanos)

Categorías por grupos	Educación		Experiencia	
	Mínimo	Ideal	Mínimo	Ideal
Profesionales:				
Arquitectos	421	660	446	689
Ingenieros	486	660	509	700
Agrónomos	330	439	341	475
Sociólogos	309	464	315	500
Abogados	460	589	457	649
Empleados de oficina:				
Técnicos	204	245	213	270
Contadores	293	398	293	396
Oficinistas	148	252	152	256
Trabajadores manuales:				
Obreros	123	208	117	197
Electricistas	159	244	146	250
Operadores de equipo	128	191	160	222
Promedio	274	387	294	417
Prueba F P <.05	N=207	N=211	N=187	N=190

y mínimo fue de \$113 pesos. La disposición obvia de retribuir los niveles más altos de educación con los salarios más elevados tiende a confirmar la hipótesis inicial del presente estudio.

Estos resultados sugieren que existe una jerarquía salarial paralela a la de la educación. Los salarios están aparentemente ligados a las ocupaciones y la relación que guardan con la educación se desprende del requisito estructural de que cada ocupación requiere un determinado nivel educativo. Aunque estos resultados no dicen si los trabajadores con mayor educación son más productivos, sugieren que las recompensas que se otorgan a la educación están inevitablemente mediadas por la ocupación. Un corolario de lo anterior es que el análisis intra e interocupacional constituye una buena forma de realizar estudios sobre la productividad basados en las medidas de los ingresos, ya sea desde el punto de vista de la demanda o de la oferta de mano de obra.

Para los niveles ideales de experiencia, que también aparecen en el cuadro 3 los empleadores estarían en disposición de pagar salarios más altos a los profesionales que a los empleados de oficina; los trabajadores manuales recibirían ofertas más bajas. A los candidatos con experiencia mínima, les ofrecerían un promedio de \$294 pesos mensuales; para todas las ocupaciones, el patrón se asemejaría mucho al de los niveles ideales. Se infiere que una vez que la educación ha contribuido a asegurar un salario mayor en las ocupaciones que requieren un alto grado de la misma, los empleadores continúan recompensando en mayor medida a quienes retribuyeron mejor al ser inicialmente contratados. Esto parece reflejar una práctica convencional que tiene su raíz en la decisión original de la contratación, aunque no pueda establecerse aquí con certeza si este patrón responde o no a las diferencias registradas en la productividad.

También se preguntó a los empleadores qué salario estarían dispuestos a pagar tanto a los candidatos que tuvieran entrenamiento específico para el empleo como a quienes carecieran de él. Asignaron un salario mensual promedio de \$419 a los primeros, y de \$302 a los

segundos. Los resultados del cuadro 4 muestran que el entrenamiento tendría mayor importancia en el caso de los trabajadores metalúrgicos, seguidos por los empleados de oficina y los electricistas. Por tanto, el entrenamiento parece acarrear más beneficios a las ocupaciones calificadas, debido probablemente a que a estas ocupaciones benefician más el aprendizaje específico de tareas relacionadas con el puesto que la educación general.

CUADRO 4
Relación entre los salarios promedio según el grado de entrenamiento y categoría ocupacional

<i>Categoría</i>	<i>Relación entre quienes tienen y no tienen entrenamiento</i>
Arquitectos	1.4
Ingenieros	1.5
Agrónomos	1.3
Sociólogos	1.4
Abogados	1.5
Técnicos	1.6
Contadores	1.4
Empleados de oficina	1.9
Trabajadores metalúrgicos	2.3
Electricistas	1.8
Operadores de equipo	1.4
Prueba F P <.05	N=136

f) Retribuciones Marginales

La información recabada sobre las ofertas de salario sirvieron para computar las retribuciones marginales a la educación y la experiencia. Los cálculos demostraron que los empleadores retribuirían un año más de educación con un aumento salarial promedio de \$36 pesos anuales, y con un promedio de \$84 pesos un año más de experiencia. Los arquitectos recibirían las retribuciones marginales más altas; en todo el conjunto de ocupaciones, los profesionales obtendrían los mayores incrementos marginales. Los operadores de equipo recibirían la retribución marginal más alta respecto a los demás trabajadores calificados (oficinistas, contadores y técnicos). Las mayores retribuciones

CUADRO 5
Aumentos salariales por un año adicional de educación y experiencia en las diversas categorías ocupacionales (en pesos dominicanos)

<i>Categorías</i>	<i>Aumento por un año adicional de:</i>	
	<i>Educación</i>	<i>Experiencia</i>
Arquitectos	107	120
Ingenieros	68	96
Agrónomos	58	84
Sociólogos	86	120
Abogados	30	96
Técnicos	25	48
Contadores	18	84
Empleados de oficina	16	84
Trabajadores metalúrgicos	27	48
Electricistas	7	144
Operadores de equipo	30	48
Promedio	36	84
Prueba F	N = 151	N = 151

marginales por concepto de experiencia tienden a beneficiar más a los electricistas, arquitectos y sociólogos; los trabajadores metalúrgicos y los técnicos serían los menos beneficiados.

Estos resultados pueden interpretarse en el sentido de que, a pesar de la jerarquía ocupacional que sugieren las respuestas de los empleadores, la cual se basa en los requisitos educacionales y en los diferenciales de salario, la educación marginal de los candidatos puede revestir mayor importancia en algunas ocupaciones que en otras, aun cuando variara considerablemente el nivel requerido para la admisión. El hecho de que la experiencia marginal obtenga mejor retribución que la educación marginal, hace concluir que los candidatos que pudieron combinar sus estudios con algún tipo de trabajo tienen mayor probabilidad de recibir ofertas salariales más altas en el momento de ser contratados. Sin embargo, esto no necesariamente sucede cuando se aplican otros criterios antes de efectuar la contratación.

g) Políticas salariales

Se incluyó esta variable en un intento por determinar si se esgrimiría la educación como criterio al plantear preguntas de tipo más general sobre los salarios. Las empresas que dijeron tener políticas salariales manifestaron que los salarios se establecían con base tanto en los méritos individuales como en algunos procedimientos de negociaciones colectivas (cuadro 6).

CUADRO 6
Políticas salariales según categorías y ocupaciones
(en porcentajes)*

Categorías	Categorías						Ocupaciones					
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
Arquitectos	27	7	-	-	13	53	63	-	-	-	25	12
Ingenieros	19	10	-	-	10	61	54	-	4	-	15	27
Agrónomos	20	6	10	-	5	60	75	-	4	-	4	17
Sociólogos	33	7	13	13	-	34	48	-	9	-	-	43
Abogados	36	-	-	-	-	64	89	-	-	-	-	11
Técnicos	20	-	-	-	-	80	41	-	27	-	4	28
Contadores	44	-	6	6	-	44	57	-	14	-	4	25
Empleados de oficina	32	-	5	-	-	63	44	-	30	-	9	17
Trabajadores metalúrgicos	58	-	25	-	-	17	47	-	38	-	11	10
Electricistas	18	-	35	-	-	47	50	-	41	-	4	5
Operadores de equipo	62	-	-	-	8	30	61	-	22	-	4	13
X ² P < .05	N = 244						N = 244					

Notas: * La suma de cada columna para cada grupo es igual a 100
1 Méritos individuales
2 Tiempo de servicios

3 Negociaciones colectivas
4 Costo de la vida
5 Beneficios anuales
6 Ninguno

Se inquirió luego a los empleadores si tenían establecida alguna política salarial para la ocupación concreta en la que eran entrevistados. El 57% dijeron que negociaban los salarios sobre una base individual; el 17%, mediante negociaciones colectivas, y el 7%, en función de las

ganancias de la empresa. Los empleadores entrevistados expusieron que las negociaciones colectivas constituían el procedimiento más comúnmente empleado con los obreros calificados, mientras que las ganancias de la empresa lo fueron para el caso de los profesionales.

Estos resultados son coherentes con los obtenidos previamente cuando se planteó a los empleadores la pregunta más general sobre si aplicaban o no una política salarial a todos los empleados. Obviamente, la política que atiende a los méritos personales toma en cuenta la educación del candidato, aunque de la información que se obtuvo no queda muy claro hasta qué medida. Por tanto, no sorprende mayormente que las negociaciones colectivas sean la política más común en el caso de los obreros calificados, para quienes la educación tiene menos importancia. La fuerza de éstos en sus negociaciones con los empleadores proveniría las más de las veces de las presiones de sus sindicatos y no de la educación o el entrenamiento que pudieran haber adquirido por las vías formales. En general, hubo acuerdo entre las respuestas dadas sobre las diversas categorías ocupacionales y las ocupaciones concretas sobre las que versaban las entrevistas. Con excepción de los méritos individuales, las diferencias entre los criterios parece que son atribuibles a respuestas sesgadas debido a sus distintos grados de especificidad.

h) Otros criterios de contratación

Se pidió a los empleadores que indicaran si, de una lista que se les presentó, utilizaban otros criterios de contratación. Los resultados que se consignan en el cuadro 7 muestran que los criterios relacionados con la educación, como referencias sobre el aprovechamiento en la escuela y número de grados cursados, se tomaban menos en cuenta en el caso de los trabajadores manuales. Esto confirma los resultados anteriores, según los cuales la educación no era muy relevante para estas ocupaciones.

CUADRO 7
Otros criterios de contratación según los grupos ocupacionales
(porcentajes)

<i>Grupos</i>	<i>Cartas de referencia</i>	<i>Recomendación de compañeros</i>	<i>Referencias escolares</i>	<i>Consulta al patrón anterior</i>	<i>Grados escolares</i>
Profesionales	43	45	21	46	38
Empleados de oficina	47	49	30	44	29
Trabajadores manuales	54	54	21	46	19
$X^2 P < .05$			N=252		

Por otra parte, un alto porcentaje de empleadores dijeron usar otros criterios en la contratación de obreros calificados, tales como cartas de referencia, recomendaciones de compañeros de trabajo y la consulta con el patrón anterior. La tendencia mencionada fue notablemente menor al tratarse de los otros empleados. En el caso de estos últimos, pareciera que sus niveles educativos, superiores a los de los obreros, reemplazan tales requisitos ajenos a la escuela. Puede entonces decirse que aumenta la importancia de la educación como criterio de contrata-

ción conforme crece el nivel de educación que se requiere para determinado empleo. En ocupaciones que exigen bajos niveles educativos, los empleados procuran otros medios para asegurar la competencia de los trabajadores. Las preferencias de los empleadores a que antes aludimos por algún grado de educación en los obreros calificados sugieren, al ser confrontadas con la importancia relativa que atribuyen al entrenamiento que deben tener esos mismos obreros, que el tipo de experiencia educativa que requieren varía de acuerdo con la ocupación. Esto acontece al menos en la República Dominicana.

i) Criterios de promoción y aumentos salariales

Se pidió a los empleadores que de una lista de criterios considerados importantes para la promoción de sus empleados escogieran tres según su grado de preferencia. Lo mismo se hizo con los criterios para los aumentos de salario.

En el cuadro 8 se presentan en porcentaje los tres criterios, además de la educación, que escogieron los empleadores. Los resultados demuestran que en los tres principales grupos de categorías ocupacionales, la educación no es tomada en cuenta tanto como otros factores al decidir promover a los empleados. Tales hallazgos concuerdan con los que se encontraron en los Estados Unidos, según los cuales la lealtad a la empresa y el tiempo de servicios son los factores más importantes para la promoción (Freedman, 1969). Los datos del cuadro 8 apoyan indirectamente la hipótesis de que los trabajadores con más educación alcanzan las tasas más altas de cambio de empleo lo que disminuye su potencial de promoción (Berg, 1970).

CUADRO 8
Preferencias de los empleadores por algunos criterios
Promocionales, según grupos de empleo
(porcentajes)

<i>Criterios*</i>	<i>Profesionales</i>	<i>Empleados de oficina</i>	<i>Trabajadores manuales</i>
Antigüedad	54	51	56
Honradez y lealtad	60	70	60
Iniciativa	56	74	65
Educación	26	14	24

*Se computaron separadamente los porcentajes.

El cuadro 9 presenta los tres criterios que, según orden de preferencia, seleccionaron los empleadores para conceder aumentos de salario. Nuevamente se advierte en este cuadro que la educación juega un papel insignificante cuando se la compara con otros factores. Para aumentos salariales, los empleadores tienen más en cuenta la iniciativa y competencia de los empleados, seguidas por factores tales como la antigüedad en el servicio (que se traslapa con la experiencia), la honradez y la lealtad a la empresa. Cuando se comparan estos datos con los resultados anteriores sobre el papel que desempeña la educación en la contratación, se concluye que la educación es decisiva para conseguir un empleo, pero que su importancia se reduce al mínimo para avanzar posteriormente dentro del mismo.

CUADRO 9
Criterios que utilizaron los empleadores para elevar los salarios
(porcentajes)

<i>Criterios*</i>	<i>Primera selección</i>	<i>Segunda selección</i>	<i>Tercera selección</i>
Antigüedad	22	10	12
Honradez	19	36	18
Iniciativa	35	24	20
Lealtad	2	10	13
Entrenamiento	4	4	12
Experiencia	9	11	18
Educación	0.4	2	4
Otros	9.6	3	3

* La suma de las columnas es igual a 100. N = 215

La importancia que se atribuye a la iniciativa personal para lograr aumentos del salario parece contradecir los resultados de investigaciones realizadas en los Estados Unidos, según las cuales las características individuales desempeñan un papel de poca importancia para progresar dentro de la empresa. Freedman (1969: 110 y 122) afirma:

Al estudiar las variaciones de los salarios dentro de las empresas descubrimos que las características de los trabajadores tienen un limitado poder predictivo en la mayoría de los casos y que son mucho menos importantes que las variables organizacionales. Aunque las características personales constituyen un factor importante para pasar por los filtros de la empresa, una vez que han sido contratados los trabajadores, la posición y perspectivas de éstos quedan determinadas principalmente por la estructura de la empresa... La hipótesis de que los trabajadores reciben una paga de acuerdo a sus habilidades se convierte en criterio de contratación y deja de ser una mera característica laboral.

Esta contradicción no puede resolverse con los datos reunidos para el presente estudio. Lo más que podemos afirmar es que quizá la “estructura de la empresa” toma en cuenta las características individuales de los trabajadores y tiende a retribuir mejor a aquellos cuyas iniciativas se orientan hacia los objetivos de la empresa. Si esto fuera así, las características de los trabajadores deberían considerarse como una variable interviniente. Esta conclusión parece aceptable si se considera que en los Estados Unidos se llegó a los resultados antes señalados a partir de los registros que sobre los trabajadores lleva la compañía y no del comportamiento que atestiguaron los mismos empleadores.

j) Prácticas de reclutamiento

Se preguntó a los empleadores cuáles eran, a su juicio, los canales de que se valían los candidatos para saber que existían vacantes de trabajo. Según el cuadro 10, los contactos personales constituían la fuente primera de esa información (esto acontece, por lo menos, en el caso de los obreros calificados quienes, de paso, reciben ayuda considerable de sus compañeros de oficio). Para los empleados de oficina, los avisos en los periódicos fueron la principal fuente de información.

CUADRO 10
Canales que para información y reclutamiento utilizan los candidatos
y los empleadores, según grupos ocupacionales
(porcentajes)

Grupos	Candidatos*				Empleadores			
	Periódicos	Radio y TV	Contactos personales	Compañeros de trabajo	Periódicos	Radio y TV	Contactos personales	Compañeros de trabajo
Profesionales	24	-	80	-	23	-	84	18
Empleados de oficina	24	-	65	13	27	-	80	13
Trabajadores manuales	15	-	60	30	10	-	58	48
Promedio	20	-	68	22	20	-	74	26
	N = 200				N = 252			

* Los porcentajes se codificaron separadamente para cada canal.
 $\chi^2 P < .05$

A la pregunta hecha a los empleadores sobre qué medios específicos utilizaban en su labor de reclutamiento, respondieron también que los contactos personales constituían el método principal para intercambiar la información sobre el mercado de trabajo. Los avisos en los periódicos fueron también una vía importante para reclutar a los empleados de oficina; después de éstos, los profesionales son quienes más recurren al periódico; por el contrario, los trabajadores manuales apenas utilizan este canal de información.

Estos resultados insinúan la conclusión de que los empleos para los que se necesita más educación tienden a recurrir a los medios de comunicación, con el propósito de informar sobre vacantes que requieren como indispensable algún grado de escolaridad. Sin embargo, el hecho de que los empleados de oficina, mucho más que los profesionales, confíen en los anuncios de los periódicos, sugiere que a este respecto existen variaciones entre los distintos empleos. Por otro lado, resultaría extraño que en un país en desarrollo las transacciones en el mercado de trabajo no estuvieran marcadas por una atmósfera claramente personalista. En otra forma, el papel que juega la educación en la búsqueda de empleo tendría que determinarse examinando la hipótesis de que la educación de alto nivel está asociada con el mayor número de contactos y oportunidades (Jencks, 1972: 226-232).

k) Estrategias de negociación

La pregunta sobre las estrategias de negociación se incluyó a fin de determinar si los empleadores modificarían los requisitos de educación para el empleo en caso de que no fuera aceptado su ofrecimiento de salario. El cuadro 11 presenta las respuestas que dieron para los distintos grupos ocupacionales. La mayor parte de los empleadores manifestaron que anunciarían de nuevo la vacante en caso de que los candidatos no aceptaran la oferta de salario. Esta respuesta fue la más común al tratarse de los empleos de oficina. Ningún empleador indicó que reduciría las exigencias de educación. Por carecer de mayor

información, no puede determinarse si esta rigidez se debe a las características estructurales del empleo en cuestión o al exceso de oferta para el mismo. Probablemente se deba a ambas cosas.

CUADRO 11
Estrategia de contratación según grupos ocupacionales
(porcentajes)

<i>Respuestas*</i>	<i>Profesionales</i>	<i>Empleados de oficina</i>	<i>Trabajadores manuales</i>
Anunciar de nuevo la vacante	49	70	50
Emplear otros contactos personales	11	-	-
Mantener expuesta la tablilla que anuncia las vacantes	7	-	-
Escoger de entre los solicitantes	11	11	-
Elevar la oferta de salario	-	8	-
Reducir las exigencias de educación	-	-	-
Retirar la tablilla que anuncia las vacantes	22	11	50

* La suma de las columnas es igual a 100.

8. DISCUSIÓN

De los resultados que aquí presentamos se desprende claramente que la educación opera como criterio en las prácticas de reclutamiento que utilizan los empleadores (por lo menos, en la República Dominicana y para los empleos considerados). Empero, su importancia relativa frente a otros criterios varía según la fase de la secuencia del empleo que se examine. Aunque la educación parece ser un criterio de suma importancia en el momento de contratar a un candidato, su papel pierde relevancia en fases posteriores del ejercicio del empleo dentro de la empresa. La información recolectada sugiere que los empleados, cuando se trata de promover o mejorar el salario de los trabajadores, consideran la educación como un criterio menos importante que la lealtad a la empresa y el tiempo de servicios. Se encontró, que los trabajadores mejor educados reciben, dentro de una ocupación, mayores aumentos salariales en momentos posteriores a su contratación; la explicación debe hallarse en otros factores distintos de las calificaciones educativas.

Con base en el análisis de la jerarquía ocupacional que se desprende de los requisitos educativos y de las ofertas de salario que hacen los empleadores, se puede concluir que las exigencias más elevadas de educación para las distintas ocupaciones se deben a requisitos estructurales de las mismas. El hecho de que en todas las ocupaciones los trabajadores con mejor educación reciben ofertas de salarios más altos que aquellos que poseen menos educación, sólo puede atribuirse a convencionalismos de los empleadores cuyo origen puede fácilmente encontrarse en la estructura de valores que profesa la sociedad. La información recabada sugiere también que dentro de una determinada ocupación el trabajador mejor educado recibe ofertas de salarios más altos en el momento de obtener el empleo. No es posible aquí establecer si esto se debe a la mayor productividad de los trabajadores más educados o a prejuicios de los empleadores. Es interesante advertir que parecen existir niveles de educación necesarios para obtener un

empleo, los cuales difieren considerablemente de los niveles óptimos que, desde su perspectiva, establecen los empleadores. Sería útil que los planificadores del desarrollo nacional tomaran en cuenta este resultado en el momento de asignar a la educación unos recursos que se necesitan con tanta urgencia en otras áreas.

El presente estudio ha explorado el papel de la educación en el mercado de trabajo, desde la perspectiva de la demanda de mano de obra. Para tal fin, se desarrolló una base de evaluación distinta del análisis tradicional de los diferenciales del ingreso. Se confirmó aquí parcialmente la hipótesis que sostiene Blaug de que el valor económico de la educación reside en el servicio que presta a los empleadores como un filtro eficiente para seleccionar a los empleados. Esta circunscripción del valor “económico” de la educación a su uso como filtro en el proceso de la contratación, supone las tres explicaciones que ofrece el mismo Blaug sobre los efectos de la educación. Será indudablemente necesaria esta limitación si las etapas avanzadas del empleo se juzgan solamente teniendo como base el momento de la contratación inicial. Pero este enfoque global que considera como valor económico de la educación su papel de filtro no responde algunas preguntas cruciales, particularmente los conceptos de “capital humano”. Tal enfoque no explica el papel que acaso juegue la oferta de mano de obra en la determinación del valor económico de la educación, ya que restringe su utilidad a los beneficios que pueda obtener un actor en las transacciones del mercado de trabajo. Además, no toma en cuenta a la teoría económica ortodoxa que sostiene que los empleadores tienden a contratar a los trabajadores más productivos. De los resultados aquí presentados se puede inferir fácilmente que la educación influye en alguna medida en las decisiones de los empleadores; pero no queda claro si ello se debe a los efectos que la educación tiene quizá en la productividad.

Afirmar que el valor económico de la educación consiste en su papel de filtro, ayuda poco a comprender qué clase de experiencias educativas son más valiosas tanto para empleadores como para empleados. Al parecer, sería más útil precisar la validez relativa de las tres explicaciones individuales que ofrece Blaug. Parece aconsejable abordar el problema mediante estudios sobre la productividad del trabajador. Este enfoque permitiría examinar los insumos “sociológicos” y “psicológicos” que intervienen en la formación de las características productivas del trabajador, entre los que sin duda quedaría comprendida la educación. Sin embargo, no permitiría probar la validez de la “explicación económica” tomada en su sentido estricto, a menos que el diseño del estudio fuera longitudinal para así determinar la escasez relativa de diferentes tipos de mano de obra. Los resultados de nuestra investigación sugieren un enfoque intraocupacional en el diseño de estudios sobre la productividad.

La pregunta de más fondo que aquí se nos presenta es si los mercados de trabajo operan con competencia perfecta. Ya se ha dicho bastante como para sospechar que pueden existir serios impedimentos a la competencia, que podrían socavar la validez de la teoría económica ortodoxa. Esta sospecha podría aplicarse todavía más a los países

en vías de desarrollo donde, por ejemplo, los sistemas de información sobre el mercado de trabajo no son por regla general muy eficientes. A primera vista, parecería que el problema de si existe o no suficiente competencia en el mercado es una cuestión estrictamente económica. Pero, ¿de qué manera la presencia o ausencia de tal competencia afecta la decisión del individuo de obtener o no más educación? ¿La educación sería capaz de motivar a todos los individuos a convertirse en los trabajadores más productivos posibles? ¿Quiénes serían los más beneficiados?

APÉNDICE

CATEGORÍAS OCUPACIONALES Y OCUPACIONES SIMPLES

- I. Arquitecto, ingeniero arquitecto.
- II. Ingeniero civil.
- III. Agrónomos, veterinarios, ingenieros agrónomos.
- IV. Sociólogos.
 1. Matemáticos.
 2. Actuarios.
 3. Estadígrafos.
 4. Economistas.
 5. Sociólogos, psicólogos, antropólogos, historiadores, arqueólogos y especialistas afines.
 6. Otros especialistas en matemáticas.
 7. Otros especialistas en ciencias sociales y áreas afines.
- V. Abogados.
- VI. Técnicos.
 1. Supervisores.
 2. Topógrafos.
 3. Dibujantes técnicos no-profesionales.
 4. Biólogos técnicos de laboratorio.
 5. Operadores de equipo de comunicación.
- VII. Expertos en contaduría, contadores, auxiliares de contaduría y tenedores de libros.
- VIII. Mecnógrafas y operadores de equipo de oficina.
- IX. Plomeros, latoneros, laminadores, soldadores y similares.
- X. Electricistas, reparadores, instaladores y similares.
- XI. Operadores de maquinaria.

REFERENCIAS

Berg, Ivan

1970 *Education and Jobs: the Great Training Robbery*. New York: Praeger Publishers.

Becker, Gary

1964 *Human Capital*. New York: Columbia University Press.

Blaug, Mark

1968 *Economics of Education I*. Penguin Books.

1972 "The Correlation between Education and Earnings: What Does It Signify?", en *Higher Education*, vol. I, no. 1.

1974 *Education and the Employment Problem of Developing Countries*. Geneva: International Labour Office.

Bruno, J. y C. Van Zeyl

1974 "Educational Ideology in Venezuela". Mimeo.

Caine, Sidney

1964 "Education as a Factor of Production", en *Lloyd Bank Review*, Abril.

Carnoy, Martin

1967 "Earnings and Schooling in Mexico", en *Economic Development and Cultural Change*, no. 15, Julio.

Denison, Edward

1962 *The Sources of Economic Growth and the Alternative before Us*. New York: Committee for Economic Development.

Diamond, Daniel

1970 *Hiring Standards and Job Performance*. Manpower Research Monograph no. 18, U. S. Labor Department.

Edwards, Edgar (ed.)

1974 *Employment in Developing Nations*. Ford Foundation.

Freedman, Marcia

1969 *The Process of Work Establishment*. New York: Columbia University Press.

Griliches, Zvi

1970 "Notes on the Role of Education in Production Functions and Growth Accounting", en *National Bureau of Economic Research* (ed.), *Education, Income, and Human Capital*. New York: Columbia University Press.

1972 "Education, Income, and Ability", en *The Journal of Political Economy*, vol. 80, no. 3, part II.

1974 "Wages and Earnings of Very Young Men". Cambridge Mass.: Harvard Institute of Economic Research. Discussion Paper no. 391.

Harbison, F. y C. Myers

1964 *Education, Manpower and Economic Growth*. New York: McGraw Hill.

- Hicks, J. R.
1963 *The Theory of Wages*. New York: McMillan and Co. Ltd.
- Jencks, Christopher
1972 *Inequality*. New York: Basic Books.
- LaBelle, Thomas
1974 "Impacto de la educación no formal sobre el ingreso en la industria: Ciudad Guayana, Venezuela", en *Revista del Centro de Estudios Educativos*, Vol. IV, no. 4.
-
- 1975 "Non formal Education and Occupational Stratification: Implications for Latin America", en *Harvard Educational Review*, Vol. 45, no. 2.
- Myers, Robert
1973 "Logro académico, antecedentes sociales y reclutamiento ocupacional", en *Revista del Centro de Estudios Educativos*, Vol. III, no. 1.
- Organización Internacional del Trabajo
1973 *República Dominicana: más empleo con crecimiento rápido*. Ginebra: OIT.
- Psacharopoulos, George
1972 "Rates of Return around the World", en *Comparative Education Review*, febrero.
- Thomas, Lawrence
1956 *The Occupational Structure and Education*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Turnham, D. y I. Jaeger
1972 *The Employment Problem in Less Developed Countries*. OECD Employment Series.
- Solow, Robert
1957 "Technical Change and the Aggregate Production Function", en *Review of Economics and Statistics*, agosto.
- Schiefelbein, Ernesto
1975 "The Impact of Input-Output Educational Research on Developing Countries", en *Investment in Education: National Strategy Options for Developing Countries*. Washington, D. C.: International Bank for Reconstruction and Development.
- Schultz, Theodore
1963 *The Economic Value of Education*. New York: Columbia University Press.
-
- 1971 *Investment in Human Capital*. New York: The Free Press.
- Simmons, John
1974 *The Determinants of Earnings: Toward an Improved Model*. Working Paper no. 173, IBRID.
- UNESCO
1973 *Education: its Contribution to the Socioeconomic Balance of the Dominican Republic*. Paris.
- Lyons, L. y M. Zymelman
1966 *Economic Analysis of the Firm*. New York: Pittman Publishing.

