

# **Segmentación del Mercado y Movilidad Ocupacional**

**Gladys Parra de Vilchez**

Magíster en Educación. Especialista en Planificación  
e Investigación Educativa. Profesora Titular de LUZ

## **Resumen**

Frente a las teorías neoclásicas tradicionales surgen hoy día nuevas interpretaciones para explicar ‘las relaciones educación - empleo, escolaridad-ingreso y la movilidad ocupacional. En este artículo se muestran las teorías que explican la movilidad ocupacional en los mercados, centrándose la defensa de la teoría de los Mercados Segmentados, la cual sustenta que el Ingreso y la movilidad en un empleo no está en relación con el nivel educativo del trabajador, sino con su ubicación en diferentes segmentos laborales; y al mismo tiempo permite analizar las diferencias en el mercado de trabajo por el lado de la demanda, como consecuencia de las características mismas de las ocupaciones.

**Palabras claves:** Mercados Laborales, Mercados Segmentados, Movilidad Ocupacional.

Recibido: Enero de 1995 Aceptado: Febrero de 1995

## **Abstract**

In contrast to the traditional neoclassical theories, new interpretations of the relationship between education and employment, education and earnings, and occupational mobility have arisen. This article presents the neoclassical and the new theories that intend to explain the movements in the labour markets and focuses specifically on the Theory of Segmented Labour Markets. This theory affirms that earnings and mobility in employment are related to the position workers in different labour markets, and these differences are analysed from the point of view of demand.

**Key words:** Labour Markets, Segmented Markets, Occupational Mobility.

## **1. Capital humano y movilidad ocupacional**

La teoría del capital humano ha sustentado tradicionalmente los análisis de los mercados laborales haciendo énfasis en las variables económicas. Todo ello parte de la consideración de que la educación hace grandes y directas contribuciones al desarrollo y crecimiento económico de una sociedad tales como: las nuevas técnicas e ideas, las destrezas y habilidades desarrolladas en la fuerza de trabajo y el complejo de relaciones sociales, relaciones técnicas y de actividades que se generan entre: trabajadores, gerentes y consumidores.

El capital humano se define como las habilidades, talentos y conocimientos productivos de un individuo, medido en términos del valor de los bienes y servicios producidos (Thurow, 1978). Este capital humano puede incrementarse al igual que aumenta el capital físico, y entre las alternativas utilizadas para ello se encuentran la educación formal y la educación en el trabajo.

Para la medición de este capital humano, los teóricos encuentran ciertas dificultades. Existen factores de producción que pueden cuantificarse fácilmente por sus precios en el mercado, y su productividad se refleja en su precio de venta; sin embargo, no sucede igual cuando se trata del factor trabajo o mano de obra.. El hombre vende sus servicios productivos, y no a sí mismo; por lo que es preferible estimar el valor presente para decidir en cuanto a inversión humana y no su valor futuro.

Al tratar de explicar los movimientos de los profesionales: de un empleo a otro en el mercado, la Teoría del Capital Humano utiliza la vía de los costos que dicha movilidad representa tanto a nivel interno como a nivel externo. Es decir, sólo se consideran los factores económicos que afectan a la movilidad dentro de una ocupación.

De esta manera, debería diferenciarse conceptualmente el capital humano, cuando se trata de capital humano general y específico. El capital humano general comprende las inversiones que generan el mismo retorno en todas las ocupaciones; en tanto que, el capital humano específico estaría conformado por las Inversiones en capital humano que tienen un retorno mayor en una ocupación o tarea específica, y menor en cualquier otro lugar.

Se asume entonces que, a mayor inversión en capital humano específico menor movilidad entre un conjunto de empleos en el mercado (Greenberg y McCall, 1974). Igual se ha analizado la movilidad en relación con la edad del trabajador, y se afirma que los trabajadores jóvenes se mueven con mayor facilidad que los trabajadores de mayor edad. Los jóvenes tienden más a arriesgarse, dado que disponen de más tiempo para recuperar la inversión realizada.

## **2. Mercados ocupacionales segmentados**

Frente a los enfoques neoclásicos acerca del valor económico de la educación, bajo los cuales se concibe al sistema educativo y al sistema escolar económicamente, surgen nuevos enfoques alternativos a través de los cuales se refuerzan los análisis económicos de la educación con la ayuda de otras disciplinas sociales tales como la Psicología, la Sociología y la Antropología. Entre estos enfoques se encuentran los análisis Meritocráticos o Credencialista, Genetistas y las Teorías de los Mercados de Trabajo Segmentados.

El enfoque Meritocrático o Credencialista se sustenta en la hipótesis acerca de la educación como un mecanismo de selección o filtro, y la misma está profundamente enraizada en la Sociología Funcionalista. Sus partidarios pretendían, vía la educación, satisfacer las expectativas de ascenso y movilidad social de los grupos tradicionalmente marginados, modificando los criterios de selección sin transformar el carácter selectivo de educación misma. (Cuaderno del TICOM N2 27, 1983. p. 216).

Se trataba entonces de sustituir los criterios de selección de tipo adscrito, tales como el sexo, el origen social del estudiante, la raza, por otros de carácter adquirido, a saber, las aptitudes cognoscitivas, los logros académicos y las competencias técnico-profesionales del graduando. Estos últimos criterios de orden meritocrático pretenden garantizar el acceso de los poseedores de diplomas a un mercado laboral impersonal e incrementar la productividad, los ingresos y las oportunidades c, movilidad del trabajador.

Todo esto se plantea bajo el supuesto de que se iría a compatibilizar la igualdad de oportunidades educativas y la igualdad en la distribución de los ingresos, y al mismo tiempo se garantizaría la formación del recurso humano con las capacidades intelectuales, cognitivas y competencias profesionales exigidas por el sistema económico-social imperante, las cuales estarían legitimadas por el diploma escolar. Sin embargo, en muchos países se produjo una fuerte contracción de los mercados laborales conjuntamente con la explosión educativa, lo cual condujo a un proceso de devaluación de los títulos escolares. Para el caso venezolano esta contracción se evidencia para la década 75-85, y con ella se pone en entredicho la explicación neoclásica de la educación como determinante fundamental de las oportunidades de empleo en un mercado, los niveles de ingreso de los trabajadores y de las oportunidades de ascenso en la jerarquía social.

La escuela genética (\*), por su parte, atribuye a las capacidades intelectuales innatas del estudiante un papel preponderante en el éxito escolar y económico del individuo. Con esto se revalorizan y reimplantan los viejos criterios de selección escolar de tipo adscrito.

Bajo esta explicación psicológica se asume que las capacidades intelectuales es el factor que más afecta las diferencias de ingreso, status social futuro y nivel educativo alcanzado por el individuo. Los logros educacionales son un problema más de Capacidad intelectual heredada genéticamente que de motivación personal por el éxito.

Tanto el enfoque Meritocrático como el Genetista asumen las tesis economicistas respecto al valor de la educación, combinándolas con supuestos sociológicos y psicológicos de gran peso para la explicación de la relación logros académico-éxito económico y movilidad social del individuo. Ambas concepciones actúan como enfoques complementarios al enfoque meramente económico de la educación.

---

(\*) Véase Jensen (1969), Hernstein (1974) y Duncan (1961).

Finalmente, las Teorías de los Mercados Segmentados como un enfoque alternativo orientan sus análisis hacia los factores de tipo institucional que inciden en el acceso a los mercados ocupacionales y por ende en los ingresos y posición social de los individuos en una sociedad. Su énfasis se dirige por el lado de la demanda; es decir, de las características de la firma o empresa y los factores socio-psicológicos e institucionales que afectan el acceso de los trabajadores y profesionales a mejores posiciones ocupacionales y sociales, antes que por el lado de la oferta de graduados con determinadas competencias y habilidades y de su productividad en el empleo.

Entre las Teorías del Mercado Segmentado se encuentran tres tipos de explicaciones teóricas, a saber, las teorías de la discriminación racial, las teorías del mercado dual y las teorías radicales acerca del mercado ocupacional.

Las teorías de la discriminación racial acerca del mercado, expuestas por Becker y Thurow Lester a mediados de los 60 y quienes a su vez defendían la Teoría del Capital Humano, pretendieron explicar los diferenciales de ingreso entre los trabajadores a partir de las decisiones adoptadas en el interior de las firmas. Estas teorías quedan encerradas dentro del Paradigma Neoclásico, al sustentar sus explicaciones en supuestos tales como la libertad y la racionalidad individuales y la existencia de mercados que, aunque imperfectos, siempre alcanzarían el equilibrio por la vía de los precios. En síntesis, proponen la tesis de un mercado de trabajo discriminado, pero estructuralmente integrado. Las teorías del mercado dual, por el contrario, conducen sus análisis hacia la estructura y funcionamiento

de los mercados laborales en el contexto socioeconómico global. Conciben los mercados laborales como subsistemas, otorgándoles mayor peso al desarrollo estructural y ala descripción de los mecanismos retroalimentadores de la segmentación tanto a nivel micro, entre empresas, como a nivel macro, referido a la sociedad en su totalidad, (Cuaderno del TICOM N° 27, 1983. p. 219). De esta forma, estas teorías tienden a superar el enfoque tradicional neoclásico al buscar explicaciones más allá de la competencia perfecta de los mercados y la productividad marginal del trabajador. Se asume la segmentación del mercado como un fenómeno endógeno al sistema económico y dividen al mercado en un segmento primario y otro secundario.

Las teorías radicales asumen los supuestos del mercado dual, pero introducen un conjunto de categorías marxistas-estructurales al realizar análisis diacrónicos y sincrónicos de los mercados ocupacionales. Por un lado, se trata de explicar la segmentación laboral como resultado de esfuerzos conscientes de la clase dominante por imponer sus intereses; y por el otro, se introducen una serie de variables socio psicológicas, factores institucionales y político-económicos para explicar esta segmentación como parte del proceso de reproducción de las relaciones sociales capitalistas (Cuaderno del TICOM N2 27, 1983. p; 219). Entre los teóricos de estas teorías radicales se mencionan al Gordon, Reich, Edwards, Carnoy, Bowles y Gintis.

## **2.1. Mercados de trabajos diferenciados y movilidad ocupacional**

El mercado de trabajo, en una sociedad capitalista, se concibe como la instancia a través de la cual se efectúa la estratificación ocupacional de la fuerza de trabajo, se separa el trabajo manual del intelectual, se determina la retribución diferencial del trabajo a través de ingresos o sueldos diferenciados y se reproducen las relaciones sociales de producción dominante (Urquidi y Trejo, 1983. Cap. 18. p. 454).

La acreditación educacional diferenciada, mediante la cual se distribuyen y diferencian los individuos dentro de las diferentes ocupaciones en los sectores de la actividad económica, va a afectar de alguna manera, la distribución de la fuerza de trabajo entre los segmentos o estratos diferenciados en el mercado ocupacional, la asignación de las jerarquías ocupacionales y los niveles de remuneración del trabajador o del profesional. Se observa entonces la necesaria interacción entre educación y mercado de trabajo.

Para el caso Latinoamericano, señalan Urquidi y Trejo, estas interacciones son cada vez más claras por cuanto:

1. El mercado tiene una creciente diferenciación interna en segmentos ocupacionales distintos entre sí, y estos segmentos actúan como barreras o restricciones permanentes a la movilidad de la fuerza laboral entre los diferentes segmentos ocupacionales.

2. La segmentación del mercado se da a dos niveles: a) Dentro de cada organización o unidad productiva, y b) Entre organizaciones o sectores, de acuerdo a la ubicación de la fuerza laboral.

En la medida en que el acceso a los segmentos más privilegiados del mercado de trabajo y las diferencias salariales están afectadas por el nivel y tipo de escolaridad alcanzada, la credencial educativa se convierte en una necesidad para asegurar la movilidad ocupacional y social del trabajador. Todo estará, así, en función del valor que cada tipo de escolaridad tenga en el mercado de trabajo.

Por otra parte, las habilidades y conocimientos del trabajador afectan la movilidad del mismo de un mercado a otro. Si se diferencian habilidades específicas y generales requeridas para desempeñarse en cada tipo de mercado, se podría sustentar que al existir un mercado primario diferenciado de un mercado secundario, “mientras más habilidades específicas se requieran en el mercado, menos posibilidades tendrían los trabajadores con habilidades generales del mercado secundario de transitar hacia el mercado primario”. (Cuaderno del TICOM N2 27, 1983. p. 265). La carencia de ciertas habilidades se convierte así, en una barrera a la movilidad del trabajador en su ocupación, y todo ello se ve reforzado además por otros factores limitantes, tales como la discriminación de clases, de sexo y hasta político-ideológica.

La posible movilidad residual de un mercado a otro puede darse, sin embargo, a través del credencialismo de la educación formal. A tal efecto, se asume que aunque la movilidad difícil o escasa entre los mercados secundario y primario dentro de cada segmento laboral, la movilidad facilitada por la educación alcanzada tiende a ser alta y las diferencias monetarias o salariales se hacen uniformes o regulares.

Este planteamiento ha sido sustentado por Doeringer y Piore bajo una perspectiva más sociológica e institucional, al afirmar que la estabilidad laboral, típica de los mercados primarios depende de condicionantes económicos y del grado de asimilación e institucionalización de las subculturas profesionales internalizan los trabajadores y empleadores dentro de cada segmento laboral. Estas subculturas profesionales se desarrollan fundamentalmente en un mercado primario, altamente productivo, por lo que se afirma que la educación sólo tiene un rendimiento funcional real para el tipo de mercado primario, mientras resulta ineficiente e improductiva para el mercado secundario. (Cuaderno del TICOM, p. 273).

Según la Teoría de la Segmentación el mercado de trabajo no funciona homogéneamente, sino por el contrario es una instancia **heterogénea**, formada por mercados altamente desiguales, en la que la fuerza laboral no se distribuye de acuerdo a su nivel educativo, sin más bien en base a niveles dentro de la estructura u organización ocupacional. Estos niveles se corresponden a grupos tales como los profesionales, los técnicos, los obreros especializados y no especializados que participan en el proceso productivo. Al respecto, Markos Mamalakis (1981) señala que en América Latina se presentan mercados de trabajos diferenciados, separados, desiguales e independientes, y cada uno de ellos debe funcionar con eficiencia. Por ello se habla de la existencia de un orden plural de mercados laborales integrados por tres grandes segmentos: a) Mercado discriminado, b) Mercado Semiprivilegiado y c) Mercado Privilegiado. (Urquidi y Trejo, 1983. p. 196). Sin embargo, las políticas de empleo deben tender a crear un mercado integrado aunque no necesariamente homogéneo.

El mercado discriminado ofrece una mano de obra de baja calidad, por efecto del tipo y nivel de educación recibida y de las habilidades y el adiestramiento de sus trabajadores. En este tipo de mercado, la demanda de mano de obra es de baja o decreciente productividad y se presenta un desempleo abierto, un subempleo oculto y abierto y múltiples tipo de empleo.

Por otro lado, los mercados semiprivilegiados se caracterizan por una oferta de mano de obra educada, calificada y adiestrada, y por una demanda con características compatibles con los niveles medios de desarrollo nacional. Se incluyen acá los trabajadores independientes y por cuenta propia de las empresas agrícolas, comercio y minería y los

obreros y empleados de baja o mediana calificación. Estos mercados presentan desempleo y subempleo abierto (Urquidi y Trejo, 1983. p. 199).

Por último, el mercado de tipo privilegiado está fuertemente influenciado por las condiciones del mercado laboral en los países desarrollados. Cuenta con dotaciones desproporcionadas de recursos humanos, físicos, financieros y tecnológicos; y en él los trabajadores poseen un mayor y mejor adiestramiento que el resto de la población (Urquidi y Trejo, 1983. p. 197). En el caso de los países de América Latina estos mercados se presentan cuando el submercado nacional es sólo una extensión de los mercados de trabajo internacionales de los países desarrollados, o cuando el gobierno decide invertir o permite la inversión extranjera, privada o pública, en algunos sectores de la actividad económica. Ejemplo: Caso de los mercados de Minería de Exportación en Venezuela.

De acuerdo a la definición de Anneris Tovar y Dioscoro Negrette (1982), el mercado de trabajo expresa el nivel de desarrollo que históricamente han alcanzado las fuerzas productivas, tanto a nivel tecnológico como a nivel organizacional, y de sus características específicas dentro de cada formación económico-social.

En el contexto de nuestras realidades sociales capitalistas dependientes, la división del trabajo y la organización del proceso productivo responde a la lógica y presión del proceso de acumulación. Para el caso venezolano, esta acumulación responde a las condiciones propias de nuestra realidad: economía fundamentada en el petróleo, con un excedente interno generado de relaciones técnicas y sociales de producción capitalista y con tendencia a nacionalizar una división internacional del trabajo.

Al realizar un análisis histórico de las diversas formas de la división del trabajo bajo el modo de producción capitalista se devela la formalización e institucionalización del proceso de acreditación educativa formal, al pasar de un sistema de producción artesanal a un sistema manufacturero capitalista que promueve la necesidad de una escolaridad obligatoria y la acreditación de la fuerza laboral (Gómez, Víctor, 1979); con lo cual se le atribuye a la escuela la función y capacidad de calificar la fuerza de trabajo para la producción, y se ve al mercado de trabajo como un mecanismo eficaz para la adecuación entre una oferta de fuerza laboral diferencialmente acreditada y la demanda de habilidades y conocimientos por parte del sistema productivo.

## **2.2. Segmentación laboral**

El enfoque teórico de los mercados segmentados deja a un lado el individuo como unidad primaria de análisis y hace una consideración histórica del problema del mercado. Las teorías de la segmentación centran sus análisis en los grupos sociales, quienes se enfrentan a diversas situaciones en un mercado laboral que va a considerar sus preferencias y a restringir la selección efectiva de su ocupación. (Carter, Michael, 1980).

El mercado se convierte en la institución necesaria al sistema capitalista para la compra y venta de una fuerza laboral que es heterogénea y para su correspondiente distribución en ocupaciones. Por supuesto que la acreditación educativa formal desempeñará un papel cada vez más importante como criterio de selección de la fuerza laboral para las distintas ocupaciones; sólo que a mayor acreditación educativa formal se aumenta únicamente la **probabilidad** de acceso a determinadas ocupaciones con ciertos niveles de ingreso y posiciones dentro de la jerarquía social, sin llegar a ser considerada como determinante principal del ingreso personal del trabajador o profesional.

La división del trabajo no se concibe bajo estas teorías como una división puramente técnica, sino como una división social del trabajo determinada por el contexto de

las relaciones sociales de producción imperantes. Como consecuencia de esta división social del trabajo se produce la segmentación de la ocupación, la simplificación de las tareas, la separación entre trabajo manual e intelectual y la descalificación creciente de la fuerza de trabajo (Gómez, Víctor M. 1979). Todo ello como una expresión del control del factor capital sobre la producción y la fuerza de trabajo, por lo que se estructuran entonces mercados internos de trabajo que le permiten al trabajador hacer una **carrera**.

Las teorías de la segmentación intentan explicar el desarrollo de las instituciones u organizaciones mismas como resultado de las interacciones entre grupos y sociales con diferentes intereses. Segmentación implica, tal como lo indica Carter, Michael (1980), que el mercado de trabajo es fragmentado en grupos persistentes e identificables por ciertas características permanentes.

Todos los teóricos de la segmentación (Piore, Gordon, Reich y Edwards entre otros) tratan de sustentar que hay varios tipos de empleo en el mercado laboral, y cada uno tiene sus diferentes criterios de ingreso, ascenso, supervisión y promoción, condiciones de trabajo y niveles de salario.

Reich y Gordon (1973) han señalado cuatro procesos de segmentación dentro del mercado: 1) La segmentación en mercados duales; primarios y secundarios; 2) La segmentación del sector primario en sectores subordinados o rutinarios e independientes o creativos, 3) La segmentación provocada por la raza y 4) La segmentación por sexos. Estas divisiones tienen su origen en la fase de transición del capitalismo competitivo al capitalismo monopólico, reforzándose así los mecanismos del control y legitimación de las relaciones de dominación (Cuaderno TICOM N927, 1983. p. 278).

Otros autores han planteado clasificaciones de los segmentos del mercado que sólo incluyen tres segmentos, cada uno con sus propias características, a saber: “segmento primario independiente, segmento primario rutinizado y segmento secundario” (Carter, M. 1980. p. 31).

Las Teorías de la Segmentación del Mercado se orientan unas por una explicación tecnológica de la fragmentación del mercado de trabajo, como es el caso de Piore; y otras sustentan su explicación en la variante del control social, tal como lo hacen Reich, Gordon y Edwards.

Para los teóricos que argumentan el progreso tecnológico como causa de la segmentación laboral, la productividad aumenta a medida que aumenta la división del trabajo; ya que la primera es concebida como una combinación tecnológica entre capital y trabajo como factores técnicos de la producción. Entre tanto para quienes sustentan que la segmentación es una forma de mantener el control de la clase dominante sobre el proceso de producción, la productividad tiene su fundamento en las relaciones sociales de producción imperantes.

Carter y Carnoy (1980) manejan, por su parte, otro Modelo de Segmentación y dividen la estructura del empleo en cuatro segmentos diferenciados: a) El segmento de empleos relativamente bien remunerados y de alta educación; b) El segmento monopólico-sindicalizado; c) El segmento competitivo y d) El segmento artesanal. Cada uno de estos segmentos presenta características propias en cuanto a niveles de remuneración, requisitos de ingreso, patrones de promoción y características educativas y socio-demográficas particulares.

El segmento de alta educación coincide con las características del sector primario-independiente planteado por Gordon, Reich y Edwards, a saber: Ocupaciones Gerenciales y Administrativas de alto nivel, Científicos y Técnicos y algunas profesiones liberales. El

segmento sindicalizado comprende trabajos cuyos procesos de selección, promoción y remuneración están por Segmentación matizados por normas, contratos sindicales, y escalafones. En este segmento pueden incluirse los maestros y profesores de los diferentes niveles del sistema escolar, y puede afirmarse que el mayor atributo exigido en este grupo es la capacidad para ejecutar instrucciones a satisfacción de un empleador o supervisor. El trabajador debe ser disciplinado y el trabajo es regulado por normas y parámetros pre-establecidos (Gómez, y. 1979. p. 39).

El segmento competitivo comprende trabajos u ocupaciones de salarios bajos, empleos inestables, pocas oportunidades de promoción y mejoramiento y malas condiciones de trabajo. Como trabajos típicos de este sector se encuentran: los trabajos de oficina, secretariales, empleos de empresas del sector industrial y de servicios con bajos niveles de producción. Finalmente, el segmento artesanal incluye los trabajos artesanales que requieren habilidades manuales tradicionales y sólo se aprenden a través de una larga experiencia práctica.

En los países subdesarrollados y dependientes, las diferencias entre los segmentos son más arraigadas y profundas que en los países industrializados desarrollados. Estas diferencias en el mercado de trabajo son causadas, de acuerdo a la Hipótesis de la Segmentación, por las características mismas de las ocupaciones por el lado de la demanda laboral.

Por otra parte, la Teoría de la Segmentación sostiene que personas con los mismos requisitos de escolaridad y experiencia difieren significativamente en los salarios que perciben según sea el segmento en el cual desarrolla su actividad laboral. El salario tiene así un efecto estructural del mercado al cual puede acceder el trabajador (Briones, Guillermo. 1982. p. 15) y no es una función directa del grado de escolaridad alcanzado. De esta manera, la solución al problema de la redistribución del ingreso en las sociedades capitalistas dependientes no es sólo por la vía del incremento de los niveles de escolaridad obligatoria, sino por la vía de una modificación o transformación de la relación antagónica entre capital y trabajo (Carnoy M. 1980. p. 14).

En el caso de la economía venezolana, sus tendencias y su reinserción en el sistema capitalista mundial indican una orientación hacia la profundización de la segmentación de los merecidos de trabajo y de su heterogeneización dado el desarrollo de procesos tecnológicos intensivos en capital (Silva Michelena, J. A. 1980). Además, se observa la tendencia a consolidar un sector moderno calificado dentro de los mercados laborales y hacia la terciarización de los mercados tradicionales. La creciente diversificación y modernización de ciertos sectores productivos, caracterizada por la coexistencia de mercados duales, y la terciarización de la economía, agudizarán la heterogeneidad y segmentación de los mercados laborales.

El funcionamiento de un mercado laboral con estas características tenderá a acentuar la demanda de personal con los mejores y más altos niveles del sistema escolar en el sector moderno de la economía y esto hará cada vez más complejos los mecanismos de selección e ingreso a estos segmentos ocupacionales.

La segmentación contribuirá a limitar la movilidad de los trabajadores y a legitimar las relaciones sociales de dominación imperantes. Por lo que la variable educacional dejará de desempeñar el papel importante que hasta ahora ha jugado en la movilidad social de los trabajadores (Silva M., J.A. 1980. p. 162).

La Teoría de la Segmentación en síntesis, defiende que no existe asociación entre productividad laboral y determinados niveles y tipos de escolaridad, aunque pueden tener



un efecto importante. Las relaciones escolaridad-ingreso no dependen del perfil educativo de la fuerza de trabajo, sino de la ubicación del trabajador en diferentes segmentos del mercado laboral; por lo que las relaciones entre educación y empleo resultan así, de carácter político y no de tipo técnico-económicas.

### **Bibliografía**

- Carter, Michael. 1980. Segmentation Models of Labour Market en Carnoy M. y otros. **Education Work and Employment**. Vol. II. Part. 1. Cap. III. pp. 38-58.
- Carnoy, M. et al. 1980. **Education Work and Employment**. Vol. II. UNESCO, París, pp. 9-121.
- Cuadernos del Taller de Investigación para la Comunicación Masiva (TICOM). N2 127. 1983. **Enfoques predominantes en la Economía de la Educación**. Cáp. V. pp. 21 3-294. Teorías del Mercado Segmentado. México.
- Gómez, Víctor M. 1979. **Educación, Capacitación y Estructura Económica: El Marco Teórico**. México., pp. 13-44.
- Greenberg y McCall. 1974. Movilidad y Ubicación de los Docentes. **The Journal of Human Resources**. IX. N 4. Fall. pp. 480-498.
- Mamalasky, Marko. 1 983. Estrategias generales de empleo e ingreso. Cap. 8 en Urquidi y Trejo. **Recursos Humanos, Empleo y Desarrollo en América Latina**. Fondo de Cultura Económica. México. pp. 195-215.
- Piore, Michael. 1973. The dual labour market theory and implications en Gordon, David. **Problems of. Political Economy and Urban perspectives**. Lenintong. U.S.A.
- Silva Michelenea, José Agustín. 1 980. **Proyecto Educación y Desarrollo Nacional**. CENDES. UCV.
- Thurow, Lester. 1 978. **Inversión en Capital Humano**. Cap. 1 y 2. Editorial Trillas. México, 168 pp.
- Tovar, Anmeris y Negrette, Dioscoro. 1982. **Educación Superior y Mercado de Trabajo**. Proyecto CENDES-UCV. Mayo. 50 pp.
- Urquidi, Víctor y Trejo, Raúl. 1983. **Recursos Humanos, Empleo y Desarrollo en América Latina**. Cap. 3, 10, 13, 18. Lectura N2 51. México. Fondo de Cultura Económica. 2 Tomos. 491. pp.