

## CAPITAL HUMANO: DOS ENFOQUES

María Isabel Pueyo Roy

Universidad Privada Boliviana

mpueyo@upb.edu

(Recibido el 13 de marzo 2004, aceptado para publicación el 21 de mayo 2004)

### RESUMEN

El artículo presenta un resumen de la teoría existente sobre capital humano, considerando dos proposiciones que se complementan: la Teoría Neoclásica -educación como formación laboral o señalización al mercado de trabajo- y la Teoría Institucional o de mercados internos de trabajo. Se presenta el desarrollo de ambas teorías, los problemas que presentan y la complementariedad entre las mismas.

**Palabras Clave:** Capital Humano, Mercado de Trabajo, Formación Laboral.

### 1. INTRODUCCIÓN

Tradicionalmente, las teorías que analizan la inversión en capital humano se han considerado desde dos puntos de vista divergentes: Por un lado, el capital humano como un factor de producción (Teoría Neoclásica), que se rige por la necesidad de los individuos de maximizar sus beneficios. Por otro lado, se encuentra el análisis de la formación y capacitación como un elemento que se interconecta con otros muchos de su entorno y que se ve influido por los cambios que ocurren en éste (Teoría Institucional).

Ambas situaciones son ciertas, pero no ocurren de forma aislada. Los individuos buscan mejorar sus posibilidades laborales y salariales futuras, por lo cual deben elegir entre diferentes opciones para maximizar sus beneficios, ante restricciones de su presupuesto y tiempo disponible. Pero, ante un entorno cambiante y al carecer de información perfecta (y de recursos ilimitados), sus elecciones no son óptimas, además de que se ven influidos por condicionantes ajenas a su control<sup>1</sup>, que hacen que su capital humano pierda valor en el mercado de trabajo.

Este trabajo contrasta ambas teorías y detalla los avances teóricos y empíricos que se han efectuado en ambos aspectos, tratando de unificar estos criterios.

### 2. ANTECEDENTES

El estudio de la inversión en capital humano se analiza desde dos puntos de vista: El primero indica que el capital humano mejora la productividad, lo que en consecuencia eleva los salarios percibidos posteriormente [3], pero la inversión que los individuos efectúan en este tipo de activo, está en función de sus posibilidades económicas actuales y expectativas futuras, por lo que esta “adquisición” de productividad está condicionada a la situación económica inicial de la persona o familia en cuestión. El segundo indica que el capital humano es una señal de productividad que envía el trabajador al mercado laboral, para informar a las empresas sobre sus cualificaciones laborales [19]. En ambos casos y al existir información asimétrica en el mercado, el empleador no conoce la productividad del trabajador hasta que no transcurre un periodo de tiempo. Como el coste de señalización de los trabajadores disminuye con el nivel de productividad de éstos, el capital humano adquirido es una señal que puede indicar con bastante certidumbre su productividad y, a través de la experiencia, el empleador confirmará la productividad que puede asociarse a un nivel educativo determinado [15].

En cualquiera de los dos casos, los trabajadores deben decidir cuánto capital humano desean acumular en función de la señal de productividad que desean enviar y el salario que esperan recibir, y que estará fijado en base a la expectativa y experiencia del empleador sobre la productividad de los trabajadores de un nivel de cualificación determinado. El hecho de que el capital humano tenga significación, tanto como señalización al mercado laboral como para aumentar la productividad de los trabajadores, puede ocasionar distorsiones en la elección del nivel de capital humano específico, ya que puede no coincidir el tipo de educación que eleva la productividad de un trabajo -formación de mano de obra- con el tipo de educación utilizado como señal de productividad -educación general o especializada[15].

---

<sup>1</sup> En forma de cambios legislativos, acciones de los sindicatos, cambios en la economía o tecnológicos, etc.

Pero en una situación estática, los trabajadores cualificados y no cualificados pueden preferir mantener su nivel educativo. Un obrero no cualificado puede adquirir educación, siempre que sus gastos educativos sean menores que sus actuales expectativas de futuros ingresos, pero los costes de oportunidad le inhiben de hacerlo<sup>2</sup>. Esto crea un círculo vicioso, donde el subdesarrollo es causado por la falta de capital humano y donde las personas no invierten en este capital, debido al bajo nivel salarial de los obreros sin cualificación, que no les permite utilizar sus ingresos actuales para obtener créditos con este fin. Asimismo, sus activos no son lo suficientemente elevados para prescindir del salario mientras se forman. La solución a este dilema puede ser que el Estado establezca una educación pública gratuita y obligatoria, así como la subvención de la educación superior -universitaria- y es a esta situación a la que tienden muchos países desarrollados o en vías de desarrollo, siguiendo el ejemplo de países desarrollados.

### 3. EDUCACIÓN

La importancia de la formación en el mundo moderno es innegable, pero el estudio de estos aspectos es relativamente reciente, ya que fue durante la década de los años 60, cuando se realizaron los primeros estudios sobre capital humano, siendo uno de los pioneros Schultz, quien encuentra que el incremento de conocimientos y habilidades permite a un individuo acceder a mejores puestos de trabajo y remuneración, por lo que la formación constituye una inversión en capital humano cuyo precio se paga a través de unos costes directos<sup>3</sup> o indirectos<sup>4</sup> [16].

Posteriormente, Becker [2] amplía el modelo de Schultz, en sentido de que un individuo busca maximizar su inversión en capital humano, por lo que tiene que decidir entre diferentes posibilidades -trabajo, ocio o estudio- para utilizar eficientemente un bien escaso, el tiempo. En este sentido, cada persona asigna este bien en base a sus expectativas futuras, renta disponible, precio de los insumos y coste de oportunidad de cada actividad [20], [14].

Un individuo acumula capital humano cuando es joven, asistiendo a un centro educativo. Es durante este periodo de su vida, cuando más rentable a largo plazo será su inversión, ya que dispondrá de más años para rentabilizar la inversión efectuada. Su nivel de capital humano dependerá de la longitud de tiempo de la inversión, la efectividad o nivel de aprovechamiento y del stock de conocimientos acumulados en esa sociedad.

La elección del nivel de capital humano a recibir dependerá del coste de oportunidad de entrar más tarde en el mercado de trabajo, contra la expectativa de un salario superior por la mayor cualificación recibida [20], aunque la evidencia empírica indica que existe una elevada dispersión salarial en empleos con requerimientos de conocimientos similares, tanto en el mercado externo como interno de las empresas<sup>5</sup>, debido a la existencia de factores interdependientes, como son el empleo de larga duración, la existencia de salarios mínimos, contratos de trabajo temporales, etc., factores que distorsionan los mercados externos de trabajo que no se adecuan al modelo clásico de oferta y demanda y crean incertidumbre en cuanto al retorno que puede esperarse de una inversión en capital humano.

Una de las condicionantes más importantes a la hora de elegir el nivel de capital humano a adquirir, se encuentra en las condiciones del hogar y del entorno. La disponibilidad económica de la familia, acceso a financiamiento económico -becas, créditos y otros-, así como el coste de oportunidad del tiempo empleado en la formación, la distancia al centro de educación, el número de plazas disponibles -restricción de acceso-. El entorno, como factor influyente, tiene más importancia al determinar el nivel de educación a obtener en países en desarrollo que en los países desarrollados, debido a que la democratización de la educación en estos últimos proporciona mayores facilidades para estudiar -becas, mejores colegios y más cercanos a los hogares-. También es un factor más determinante en las mujeres que en los hombres, para decidir el nivel de formación que elegirán, ya que, en general, en países con bajos niveles adquisitivos, las familias priorizan el acceso de los varones<sup>6</sup> a un mayor nivel educativo, en detrimento de las mujeres, quienes suelen abandonar su educación para colaborar en el hogar, en tareas tradicionalmente "femeninas"<sup>7</sup> [5].

La igualdad de oportunidades para adquirir este tipo de capital se lograría proporcionando acceso a recursos necesarios con una tasa de interés igual para todos y sin que algunas personas obtengan tasas de interés preferenciales, distorsionando el mercado, o a través de becas de estudio. En esta situación, todo individuo invertirá en capital humano hasta que su tasa marginal de inversión fuera igual a su tasa de interés.

<sup>2</sup> Ya que no puede renunciar a percibir un salario, cubrir los costes de la formación o trasladarse a los centros educativos.

<sup>3</sup> En forma de matrícula, materiales, etc.

<sup>4</sup> A través del tiempo invertido y el coste de oportunidad de un salario no percibido mientras se recibe la formación.

<sup>5</sup> En estos últimos debido a diferencias salariales por antigüedad en la empresa.

<sup>6</sup> Quienes son tradicionalmente los proveedores en las familias.

<sup>7</sup> Cocina, cuidado de hermanos pequeños o ancianos, etc.

Pero igualdad de acceso a formación no implica necesariamente igualdad de oportunidades, ya que el coste de oportunidad de salarios no percibidos o la riqueza familiar también influye de forma significativa<sup>8</sup> a la hora de determinar el nivel de capital humano que se recibirá. Otro factor que hay que considerar es el aprovechamiento de esta inversión, ya que difícilmente será igual la habilidad entre dos personas cualesquiera, por lo que también hay que tomar en cuenta este coste a la hora de decidir el nivel de formación que se desea para uno mismo o para los hijos.

La productividad futura de los hijos sólo puede ser incrementada mediante un coste<sup>9</sup>, por lo que las familias deben priorizar sus expectativas futuras y repartir entre todos los hijos la inversión que pueden permitirse o elegir a uno de ellos que aparentemente podría rentabilizar mejor la inversión en detrimento de los demás miembros de la familia. Normalmente a mayor número de hijos, menor nivel de educación y menores posibilidades laborales posteriores para éstos, por lo que en la actualidad y en países desarrollados muchas familias deciden sustituir cantidad de hijos por calidad<sup>10</sup> en la formación de los mismos, ya que en familias numerosas los recursos escasos se distribuyen entre un mayor número de personas<sup>11</sup> por lo que el nivel de formación de los hijos no será el mismo en ambas situaciones [5].

El entorno social también influye en la adquisición de capital humano. En barrios con mayorías étnicas, el promedio de convergencia hacia la media de capital humano del país es más lento. La influencia y calidad de las habilidades del medio social influye en las habilidades y posibilidades laborales de la siguiente generación (Borjas, 92, [7] y 95, [8]), por lo que muchos padres “migran” de barrios con mayorías étnicas, para elevar su nivel social y mejorar de esta manera las oportunidades futuras, tanto de estudio, como laborales, para sus hijos.

De no existir este coste por la adquisición de capital humano, existiría una demanda ilimitada de formación. Este coste se justifica si los ingresos futuros aumentan en mayor proporción a los costes de la inversión realizada. Como los conocimientos adquiridos son intransferibles e inalienables, es este derecho de propiedad, el que incentiva a las personas a adquirir capital humano y aceptar estos costes, esperando futuros beneficios. Pero las imperfecciones del mercado (información) y la incertidumbre acerca de las ganancias futuras<sup>12</sup>, inhiben la adquisición de capital humano [16]. En contraposición, Lyungqvist [11] indica que el grado de diferenciación entre escalas salariales determina el grado de inversión en formación. En este sentido, en los países desarrollados, al existir poca diferencia entre niveles salariales, existe un seguro implícito contra el fracaso<sup>13</sup>, mientras que en países en desarrollo, donde existen grandes diferencias salariales, la inversión en capital humano es más arriesgada<sup>14</sup>, por lo que el coste de oportunidad también lo es, lo que redundaría en una menor inversión en capital humano.

En el caso de las mujeres, éstas, adicionalmente, deben tomar en cuenta el coste en tiempo que representa la educación y crianza de los hijos, por lo que a mayor renta familiar el número de hijos tiende a reducirse, ya que el coste de oportunidad del salario renunciado es demasiado alto [12], [6], [17], [18]. En contraposición, un alto nivel de fertilidad desanima la inversión en capital humano y físico [4].

La relación negativa que existe entre renta y fertilidad, confirma el alto coste de la inversión que se realiza en los hijos, por lo que las mujeres con elevado nivel de capital humano elegirán tener menos hijos, debido principalmente al alto valor de su tiempo y por el coste de no percibir elevados salarios potenciales [13]. Su preferencia será invertir más tiempo en capital humano, ya que les es más rentable que cualquier otra actividad [10].

#### 4. CAPACITACIÓN

El Modelo Neoclásico de Capital Humano -cuyo principal exponente es Becker- es muy útil para el análisis de este tipo de capital. Este modelo considera que el trabajador es otro componente más de la producción y asume que no existen factores internos a la empresa que desvirtúen el sistema productivo<sup>15</sup>. Sin embargo, no puede explicar el cambio

<sup>8</sup> En forma de acceso a otro tipo de inversiones en capital humano, como es la salud o la información.

<sup>9</sup> En forma de tiempo y esfuerzo de aprendizaje, valor de los insumos (matrícula, materiales, etc.) y el coste de oportunidad de la pérdida de posibles ganancias durante el tiempo de formación (retribuciones renunciadas).

<sup>10</sup> Calidad en sentido de mayores posibilidades y educación para un menor número de hijos.

<sup>11</sup> Pero también pueden acceder a ayudas por familias numerosas (becas), lo que determina que la inversión en capital humano por hijo sea variable. Otro caso es el de familias con rentas muy elevadas, donde se invertirá en capital humano de los hijos independientemente del número de estos.

<sup>12</sup> Ya que un incremento de capital humano no necesariamente implica una mejora económica posterior debido a la existencia de factores exógenos como son las imperfecciones del mercado (información o diferentes salarios para un mismo trabajo), o por condicionantes como la calidad de la formación recibida o el nivel de aprovechamiento del individuo en cuestión.

<sup>13</sup> Ya que pueden encontrar alternativas laborales bien remuneradas.

<sup>14</sup> Las diferencias salariales incentivan la adquisición de capital humano, pero si las diferencias son extensas, la dispersión aumenta el riesgo en este tipo de inversión.

<sup>15</sup> No toman en cuenta a las personas como individuos, que reaccionan de forma diferente ante los mismos estímulos, a los sindicatos u otras instituciones, así como las relaciones laborales, factores que influyen en el desarrollo y evolución de los sistemas productivos.

tecnológico, así como la existencia, dentro de un mismo contexto económico, de empresas similares que utilizan diferentes combinaciones de capital y trabajo.

Este modelo considera, asimismo, que los individuos adoptan decisiones racionales sin considerar a los demás agentes, con los que no tienen relación, aunque esto normalmente no es cierto. Además de existir fallos en la información, los otros agentes involucrados influyen en el comportamiento de los individuos a través de sus acciones, además que existen instituciones<sup>16</sup> que modifican las condiciones del entorno, por lo que las decisiones de las personas no son independientes de los cambios que ocurren a su alrededor.

Como contraparte a la Teoría Neoclásica, surge el Modelo Institucional de Capital Humano, cuyo principal aporte consiste en incorporar en el análisis económico, la interrelación que existe entre los agentes involucrados -empleador, empleados-, así como el efecto que los cambios institucionales y sociales ocasionan y el papel que el Estado y familia desempeñan en la evolución y desarrollo de los procesos económicos.

En este modelo la relación laboral deja de ser meramente mercantil, ya que intervienen factores sociales, culturales e institucionales, que influyen en el desarrollo de la cultura y costumbres empresariales. Asimismo, considera una relación entre experiencia laboral y salarios, por lo que la productividad no es el único factor a considerar, sino que también influyen en los ingresos, los acuerdos consensuales jurídicos o contractuales entre la empresa y los individuos o el sindicato que los representa.

De acuerdo con este Modelo Institucional, existe una segunda forma de adquirir capital humano y es mediante formación en el puesto de trabajo, a través de un aprendizaje “informal”. Este concepto de formación ha sido analizado a través del estudio de los mercados internos de trabajo, los cuales empiezan a estudiarse a fines de la década de los 50, información que fue posteriormente recopilada por Doeringer y Piore [9].

La formación en el trabajo implica generalmente una alta especificidad. No sólo implica contar con la cualificación necesaria para desarrollar las funciones que el puesto de trabajo exige, sino que también consiste en desempeñar el trabajo en equipo y poseer conocimientos del entorno laboral.

En este contexto, las cualificaciones para trabajar en equipo nunca serán exactamente iguales a las de otro trabajo, por similar que este sea, ya que implica la adaptabilidad a otras personas y costumbres establecidas, así como a la cultura organizacional existente. Otro factor a tomar en cuenta, es la especificidad de la tecnología, que está muy relacionada con la del trabajo y se refiere al conjunto de tareas que comprende un proceso productivo, así como la velocidad y precisión con que se ejecutan, factor determinante del coste de producción.

Un trabajador familiarizado con un proceso y equipo determinado, será más productivo que otro que desconoce las características de una máquina. Como el valor de la formación específica está en función de su rentabilidad en un trabajo determinado y no existen “clientes” potenciales para esa cualificación fuera de la empresa, es más difícil rentabilizar esta inversión en el mercado laboral, por lo que los trabajadores serán reacios a invertir en este tipo de formación. Para un trabajador, una inversión eficiente es aquella que efectúa en capital humano transferible, mientras que para la empresa lo es la inversión en formación específica [15].

El incesante desarrollo tecnológico aumenta la especificidad de las tareas, y equipos y eleva el coste de rotación de personal. Pero, al mismo tiempo, demanda personal más cualificado, con formación polivalente y capacitación continua en el trabajo, para que pueda aprender rápidamente el manejo de los nuevos equipos. Normalmente, la educación formal y complementaria se utiliza como un mecanismo de selección de personal, mientras que la formación en el trabajo proporciona las cualificaciones que la empresa requiere y que son un prerrequisito para el uso provechoso de la educación formal [71].

La formación específica tiene lugar en el puesto de trabajo y se realiza sobre la base de pruebas y errores. La instrucción la proporciona el supervisor o los trabajadores que se encuentran cerca del puesto de trabajo del personal nuevo, que sin dejar de desarrollar sus funciones, entrenan al nuevo trabajador. Pero, la formación en el trabajo conlleva un coste para las empresas, que se manifiesta en forma de pérdida o desperdicio de material, deterioro del equipo, reducción de la calidad y baja productividad del aprendiz y su instructor. A pesar de esto, este tipo de capacitación es más económico que la educación formal, ya que proporciona una formación más específica, adaptada al puesto de trabajo y sin exceso de instrucción, al tiempo que el trabajador se adapta a la cultura organizativa de la empresa y a las normas no escritas que imperan en esta. A su vez, el aprendiz debe soportar el coste de su baja productividad durante su formación, recibiendo salarios menores, con la esperanza de obtener remuneraciones más elevadas posteriormente.

---

<sup>16</sup> Sindicatos, por ejemplo.

Sin embargo, los sindicatos, en su afán de proteger a sus afiliados de la “competencia desleal”, que representan los aprendices debido a los salarios más bajos que perciben y que podría ocasionar que los empresarios despidan a los trabajadores de planta para contratar aprendices<sup>17</sup>, o al temor de que las empresas utilicen este hecho para lograr reducciones en los salarios, han logrado, mediante acuerdos con las empresas y el gobierno, establecer un salario mínimo para los trabajadores y elevar el sueldo de los aprendices, reduciendo de esta manera la diferencia entre ambos<sup>18</sup>.

Esto ocasiona tres situaciones: La renuencia de las empresas a proporcionar formación, ya que constituye un coste elevado al no asumir el aprendiz parte de los costes resultantes de la formación en forma de una diferencia salarial. En segundo lugar, que la formación que la empresa proporcione sea breve, informal y específica al puesto de trabajo y, por último, el que se haya incrementado considerablemente el número de los contratos temporales de trabajo. Esto último permite a las empresas ahorrar en costes, al no cancelar beneficios sociales a este tipo de empleados, pero también implica que no se proporciona formación al trabajador, por lo que es el gobierno o los propios interesados quienes deben asumir este costo<sup>19</sup>.

Sobre la base de los antecedentes ya descritos y de acuerdo a las tendencias económicas y tecnológicas actuales, existen dos opiniones contrapuestas en cuanto al tipo de formación que la empresa debe proporcionar:

- La primera indica que, ante la creciente necesidad de flexibilidad en la organización de las empresas para afrontar cambios en el entorno, los trabajadores deben contar con una formación polivalente, además de la capacitación técnica y específica al puesto de trabajo, lo que les facilitaría el aprender rápidamente y adaptarse a nuevos procedimientos y cambios tecnológicos. En definitiva, a aumentar su nivel de empleabilidad en el mercado laboral externo a la empresa, lo que convierte a este tipo de cualificación en transferible, por lo que muchas empresas no están dispuestas a proporcionarlo, ya que el trabajador puede renunciar en cualquier momento y los beneficios de esa formación adicional los recibiría otra empresa sin haber incurrido en los costes de la misma.

Sin embargo y debido a la existencia de fallos en la información, las empresas pueden estar dispuestas a proporcionar formación no específica, debido a que, al no proporcionar certificados “oficiales”, se crea una situación de información asimétrica en el mercado de trabajo externo y genera costes de transacción a otras empresas al carecer éstas de toda la información sobre las cualificaciones y productividad de los empleados. Bajo estas circunstancias las empresas proporcionarán cualificaciones polivalentes a sus trabajadores, lo que les permitirá posteriormente establecer sistemas de rotación interna y facilitará la adaptación de los empleados a nuevas tecnologías y/o a cualificaciones especializadas.

Otra situación en que una empresa proporcionará a sus empleados formación en cualificaciones transferibles, es aquella en la que puedan trasladar el coste de la enseñanza al consumidor, en un mercado estable y no competitivo, o cuando la demanda de mano de obra especializada -en esa rama- sea escasa, ya que en estos casos, la posibilidad de que ese trabajador renuncie una vez adquirido el conocimiento es muy reducida. Otra opción es que el gobierno subvencione parte de los costes en forma de becas para los aprendices, o mediante beneficios fiscales para la empresa en cuestión.

Una excepción la constituyen los puestos muy especializados y que difieren en gran medida de los ya existentes, ya que en este caso la formación requerida es completa, por lo que a la empresa le representa el mismo coste formar al personal internamente que contratarlo en el mercado externo de trabajo. En este caso, la disposición del trabajador para incrementar su formación depende de los rendimientos futuros esperados: Remuneración futura, ampliación de conocimientos e incremento de la calidad del trabajo.

- La segunda opinión indica que no se requieren grandes cualificaciones, ya que al estar el trabajo muy fragmentado, en tareas fáciles y repetitivas -en cadenas de montaje por ejemplo-, la formación que se requiere en cada una de ellas es mínima y fácil de aprender, además de que este tipo de formación es útil a las empresas, ya que el trabajador tenderá a permanecer en esta empresa, puesto que las habilidades aprendidas no le serán de utilidad en otra. Otro motivo es que al estandarizarse las máquinas, se reduce la necesidad de educación formal de los trabajadores, pero aumenta la de cualificaciones específicas, al ser cada vez más especializados los equipos y procesos [22]. Esto reduce, además, el coste de rotación de personal, ya que la formación para puestos más cualificados consiste en

<sup>17</sup> El contrato de aprendizaje es de muy reciente implementación, por lo que no podemos evaluar la efectividad de este sistema.

<sup>18</sup> Situación que se da principalmente en países desarrollados.

<sup>19</sup> Actualmente se introduce en el mercado laboral boliviano otra distorsión a través de la modalidad de graduación por práctica en empresas.

aprender sólo unas características adicionales a las ya dominadas, además de que permite al empresario conocer las habilidades del personal y su nivel de productividad.

Ambas opiniones son ciertas, dependiendo del método de producción utilizado. En la línea de montaje, al especializarse y subdividirse los puestos de trabajo estos requieren cada vez menor cualificación. Sin embargo, los grupos de trabajo (producción flexible) requieren una formación continua, además de que la nueva tecnología exige personal técnico cada vez más cualificado.

En cualquiera de los dos casos la reducción en la rotación de personal y las eficiencias técnicas logradas en reclutamiento, selección y formación de personal dentro de la empresa, representan una ventaja para ésta. Por este motivo la formación de recursos humanos en la empresa no debe ser considerada un coste sino una inversión que produce rendimientos en productividad y calidad [21].

## 5. CONCLUSIONES

Las necesidades actuales exigen una sólida formación polivalente, que debe complementarse con una capacitación en el puesto de trabajo para “adaptar” los conocimientos a la empresa y su cultura. Pero asimismo, se requiere un reciclaje continuo para asimilar los cambios tecnológicos y del entorno, y mantener la productividad y competitividad de la empresa a través de nuevas habilidades de sus trabajadores.

Se precisa, pues, una sólida formación polivalente inicial, a través de una adecuada adquisición de educación formal teórica y práctica, pero también una educación continuada para no perder el capital humano adquirido. Esto requiere que se establezca una mejor relación y mayor coordinación entre los agentes del mercado de formación: Centros educativos públicos y privados, empresas, sindicatos y estudiantes –trabajadores-, para poder dinamizar y agilizar los cambios en el Currículo de los centros de formación, conforme cambien los requisitos de las empresas, o ante cambios tecnológicos, legislativos y sociales del entorno local y mundial.

## 6. REFERENCIAS

- [1] G. Akerlof. “The Market for Lemons : Quality Uncertainty and the Market Mechanism,” *Quarterly Journal of Economics*, Agosto 1970.
- [2] G. S. Becker. “Investment in Human Capital : A Theoretical Analysis”, *Journal of Political Economy*, vol. 70, no. 5, pp. 9-49, 1962.
- [3] G. S. Becker. *El Capital Humano: Un Análisis Teórico y Empírico Referido Fundamentalmente a la Educación* . Editorial Alianza, 1983.
- [4] G. S. Becker et al. “Human Capital, Fertility and Economic Growth”, *Journal of Political Economy*, vol. 98, no. 5, pp. S12-S37, 1990.
- [5] J. R. Behrman et al. “Family Resources, Family Size and Access to Finance for College Education”, *Journal of Political Economy*, vol. 97, no. 2, pp. 398-419, 1989.
- [6] Y. Ben-Porath. “Economic Analysis of Fertility in Israel: Point and Counterpoint”, *Journal of Political Economy*, vol. 81, no. 2, part II, pp. S202-S233, 1973.
- [7] J. Borjas. “Ethnic Capital and Inter-Generational Mobility”, *Quarterly Journal of Economics*, vol. 107, no. 1, pp.123-150, 1992.
- [8] J. Borjas. “Ethnicity, Neighborhoods and Human Capital Externalities”, *The American Economic Review*, Vol. 85, No. 3, pp. 365-390, 1995.
- [9] P. B. Doeringer y M. J. Piore. *Los Mercados Internos de Trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Editorial Closas - Orcogen, pp. 55 – 202, 1971.
- [10] F. Fernandez Mendez de Andes. “Un Modelo de Determinación Simultánea de Inversión en Capital Humano, Actividad Laboral y Fecundidad : Algunos Interrogantes”, *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, No. 13-14, pp. 61-71, 1991.
- [11] L. Ljungqvist. “Wage Structure as Implicit Insurance on Human Capital in Developed vs. Under Developed Countries”, *Journal of Development Economics*, Vol. 46, pp. 35-50, 1995.
- [12] R. Michael. “Education and the Derived Demand for Children”, *Journal of Political Economy*, Vol. 81, No 2, part II, pp. S128-S164, 1973.
- [13] J. Mincer. (1963) “Labor Force Participation of Married Woman : A Study of Labor Supply”. Traducido en *Información Comercial Española*, No. 574, junio 1981.

- [14] J. Mincer. *The Production of Human Capital and the Lifecycle of Earnings : Variations on a Theme*. National Bureau of Economic Research, Cambridge, Working Paper No. 4838, 1994.
- [15] V. Salas. *Economía de la Empresa : Decisiones y Organización*. Editorial Ariel Economía, pp. 25-32, 297-304, 1996.
- [16] T. P. Schultz. "Investment in Human Capital", *American Economic Review*, Vol. LI, No1, pp.1-17, 1961.
- [17] T. P. Schultz. "Explanation of Birth Rate Changes Over Space and Time: a Study of Taiwan", *Journal of Political Economy*, Vol. 81, No. 2, parte 2., pp. S2-S13, 1973a.
- [18] T. P. Schultz. "The Value of Children : An Economic Perspective". *Journal of Political Economy*, Vol. 81, No. 2, parte 2, pp. S2-S13, 1973b.
- [19] M. Spence. "Job Market Signaling", *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 87, pág. 355-374, 1973.
- [20] N. L. Stokey, "Human Capital, Product Quality and Growth", *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 99, pág. 587-616, 1991.
- [21] F. Tarrago Sabate. "Reflexiones sobre la Formación en la Empresa", *Revista de Dirección, Organización y Administración de Empresas*, Pág. 45 – 49, 1994.
- [22] L. Toharia. "Un Test Histórico de la Teoría de la Eficiencia de los Mercados Internos de Trabajo", *Cuadernos de Economía*, Vol. 9, No. 25, pág. 355 – 380, 1981.