



CURSOS

ATALCLI 123



PRODUCTIVIDAD Y EDUCACIÓN

Cuando los seres humanos desarrollan una actividad que les apasiona tienden a ser buenos y exitosos trabajadores.

¿Es la formación de una persona la responsable de su nivel de productividad en la empresa? ¿O quizás el nivel educativo es sólo una señal para indicar que los individuos tienen el potencial de ser productivos? Estas interrogantes se han planteado de manera formal desde los años setenta y aun no existe un consenso definitivo.

Las ideas sobre el tema.

El premio Nobel de economía Michael Spence publicó en 1973 su teoría de la Señalización en el Mercado de Trabajo. Spence presentó un modelo donde describe lo que a su juicio es la dinámica en los mercados de trabajo donde los individuos intentan enviar una señal a los potenciales empleadores por medio de un determinado nivel de estudios. El modelo presenta dos suposiciones muy importantes: la primera es que adquirir la señal (el nivel de educación) es más costoso para los individuos menos productivos y la segunda, que las empresas ofrecen una propuesta a los individuos no por su productividad real (pues no la pueden observar hasta que ya está contratada la persona), sino por las señales que encuentran en el candidato.

Por su parte los defensores de la teoría del Capital Humano, fundada por el también premio Nobel Gary Becker, en su libro de 1.964, defienden la idea de que la formación aumenta el nivel de productividad de los individuos y no es meramente una señal o indicador de quién puede ser productivo. De hecho el término "capital" lleva consigo la connotación de elemento que sirve a la producción, tiene un costo y del cual se espera un retorno.

El puente entre las dos posturas.

Quizá el puente entre las dos posiciones (señales y capital humano) se puede construir considerando que como en muchas situaciones de la vida real y fuera del papel y la academia, no existen blancos y negros, ambas posiciones pueden tener aspectos válidos.

Existen áreas específicas donde el ejercicio de ciertas funciones va amarrado a un título que autoriza a desempeñarlas, ejemplos clásicos son: la contaduría, la ingeniería civil, la medicina y el derecho. Apartando este hecho, en áreas con menos restricciones para el ejercicio de funciones, hay evidencias a favor de las dos posturas presentadas, indicios que apoyan la teoría de la Señalización e indicios que apalancan la teoría del Capital Humano. En ocasiones vemos cómo la persona con más estudios (postgrados por ejemplo) no alcanza las posiciones más altas en una organización; esto se explica con facilidad porque la razón de ser de la empresa es la productividad, no el conocimiento per se. Por otro lado, es también un hecho confirmado por distintos estudios que los ingresos medios de las personas aumentan con la formación, de tal manera que existe evidencia que apunta a corroborar la relación entre formación y productividad personal. El punto clave parece ser pues, que la formación mejora la productividad de las personas, pero la relación entre las dos variables no es lineal. La productividad de un individuo se verá afectada por la formación y adiestramiento recibido pero sólo como un factor más, el resto dependerá de variados agentes como vocación, edad, salud, madurez y disciplina.

Para el conocido conferenciante sobre tópicos de motivación, liderazgo y éxito Marcus Buckingham, el punto clave para el rendimiento de las personas es hacer aquello que les gusta. Podemos afirmar pues que cuando los seres humanos desarrollan una actividad que les apasiona tienden a ser buenos y exitosos trabajadores, si esa condición se complementa con formación y educación en el área, el éxito está garantizado.

Ing. Manuel Chacón
