

Costes potenciales ante el déficit de señalización en la Licenciatura de Ciencias Económicas para la Empresa

MARKUS HAGEMEISTER

Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea

Resumen:

El desempleo existente entre los recién licenciados en España ha alcanzado un nivel récord comparado con el resto de los países en la Unión Europea. A su vez no hay ningún país en la Unión Europea que cuente con tantos estudiantes y licenciados como España. Este artículo no muestra los altos costes para los recién licenciados y el estado en general, sino se centra en los potenciales costes para las empresas en este país que conllevan estas circunstancias. Como base teórica este artículo aplicará los resultados de la Teoría de la Agencia para hacer ver que las titulaciones tanto universitarias como no universitarias pueden sufrir una deflación permanente del valor. Con ayuda del ejemplo de la situación de los recién licenciados en Ingeniería y Empresariales en España frente a Alemania este artículo muestra como la deficiente señalización de las titulaciones puede provocar los ya mencionados costes.

Palabras Claves:

Teoría de la Agencia, Recursos Humanos, Costes de Transacción, Gestión de la Empresa

Abstract:

Unemployment of recently graduated university students in Spain has reached a record level compared with the remaining members of the European Community. At the same time there is no state in the EC with such a high number of students and university graduates. This article tries to show that this fact involves high costs not only for university graduates and the Spanish community but also potential costs for Spanish businesses. The results of the principal-agent theory will be used as theoretical fundament for analysis. Based on the example of the labour market situation of engineers- as well as economic graduates, both in Germany and in Spain, this article shows how the Spanish industry is affected by decreasing signalling power, especially for Spanish university certificates.

Key Words:

Principal-Agent-Theory, Human Resource Management, Transaction Costs, Corporate Governance

1. INTRODUCCIÓN

El presente artículo persigue dos objetivos, tanto prácticos como teóricos:

1. Contribuir a la discusión actual sobre la reforma del sistema educativo español desde el punto de vista empresarial.
2. Mostrar un ejemplo para la aplicación de la teoría de la agencia.

El desempleo entre los licenciados en España ha alcanzado un nivel récord en comparación con el resto de los países en la Unión Europea. Al mismo tiempo, no hay ningún país en la Unión Europea (salvo Grecia) con tantos estudiantes y licenciados como España. (Comisión Europea, 2001) Este artículo intenta mostrar que estas circunstancias probablemente conllevan no sólo altos costes para la economía nacional y los licenciados, y entre ellos especialmente los recién licenciados que están en paro, sino también para las empresas españolas. A su vez propone posibles vías para disminuir estos costes. La hipótesis central expone que las titulaciones universitarias han perdido su función como referente para el mercado laboral en algunas carreras, es decir, la universidad española no cumple en estas con su obligación como institución de poner a disposición esta señal en el mercado laboral, con el resultado de potenciales costes para la empresa. Para alcanzar su objetivo este artículo aplica la Teoría de la agencia como base del análisis. En el segundo apartado se muestra porqué esta teoría se considera una base adecuada. Como manera de proceder se compara la situación de recién licenciados en Empresariales o Economía y recién licenciados en Ingeniería en España con la situación en Alemania, como país donde existe una escasez de licenciados en estas dos ramas (tercer apartado). El cuarto apartado muestra los potenciales costes para la empresa. Un resumen y algunas propuestas para una posible mejora se recogen en las conclusiones.

2. LA TEORÍA DE LA AGENCIA COMO MARCO TEÓRICO

2.1. Información asimétrica

La Teoría de la Agencia es un marco dirigido a problemas derivados de la distribución asimétrica de informaciones entre dos o más contratantes. Es decir, un contratante tiene más información que otro. Es fundamental para la Teoría de la Agencia la distinción entre el principal, que es quien da las órdenes, y el agente, que es quien recibe la orden para ejecutar acciones definidas. Asimismo el agente se compromete a ejecutar dicha acción como una persona que habitualmente se encarga de una acción similar. Es decir, por ejemplo:

- Cumplir sus obligaciones de forma oportuna
- Defender los intereses del principal
- No ocultar informaciones importantes que podrían influir sobre el contrato entre el principal y su agente.

Ahora bien, ¿cabe esperar que el agente actúe como espera el principal? En un mundo en el que existen formas de oportunismo no se puede contestar a esta pregunta sin que

surjan dudas (Brunner, Meckling, 1977). Especialmente hay que contar con el correspondiente comportamiento si el principal no está informado de las acciones y cualidades del agente de forma absoluta. Así existe una distribución de informaciones asimétrica. Teniendo en cuenta esto, la Teoría de la Agencia se centra en tres aspectos de la problemática de información asimétrica, que pueden surgir tanto ex ante como ex post a la contratación del agente:

- Acciones o informaciones ocultas (hidden actions o hidden informations)
- Intenciones ocultas (hidden intentions)
- Características ocultas (hidden characteristics). (Picot, Dietl, Franck, 1999)

Para nuestro caso parece de mayor importancia el caso de las «*características ocultas*» de un agente. (Akerlof, 1970)

2.2. Problema de las Características Ocultas (hidden characteristics)

Basándose en la posibilidad de ocultar informaciones sobre las características del agente el Problema de las Características Ocultas se define por los siguientes atributos:

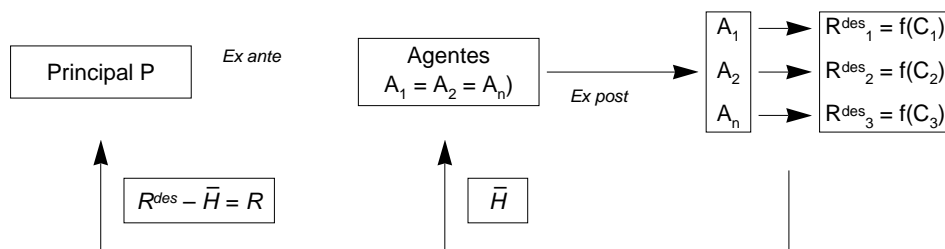
- El problema de información del principal es que la cualidad del contratante es desconocido para él.
- El punto de decisión es ex ante (antes de firmar el contrato). (Picot, Dietl, Franck, 1999).

El Problema de cualidades ocultas se puede ilustrar con el siguiente ejemplo. El principal P intenta contratar a un agente A. El agente A recibe un honorario fijo H, el principal se queda con el residuo R (lo que es la diferencia entre el resultado desconocido R^{des} y H). Desde el punto de vista del principal, ex ante todos los posibles agentes son iguales en cuanto a los costes que causan en el cumplimiento de su trabajo ($A_1 = A_2 = A_n$). Por lo cual, el principal tiene que fijar un mismo honorario \bar{H} para todos los agentes. Pero en realidad los agentes se distinguen con respecto a su cualidad. El problema es que el principal no puede averiguar (sin los correspondientes costes) las características de cada uno de los agentes, con el efecto de que los *verdaderos* costes que causan los agentes no son visibles para el principal. La cualidad (o calidad) del agente A_1 , por ejemplo, supera la del agente A_2 , etc. ($A_1 \triangleright A_2 \triangleright \dots \triangleright A_n$). Esto significa que para los costes C_i (con $i=1 \dots n$) con los cuales el agente i sea capaz de producir, se cumple:

$$C_n \triangleright C_{n-1} \triangleright \dots \triangleright C_1 (\Leftrightarrow A_1 \triangleright A_2 \triangleright \dots \triangleright A_n).^1$$

Debido a la distribución asimétrica de la información, para el principal resulta muy difícil, sino imposible, identificar a un agente con las características como A_1 , ya que el agente A_n no desea desvelar sus verdaderas características. Aunque agentes como A_1 y A_2 si tienen este estímulo, su credibilidad para el principal es cuestionable.

¹ Es decir, el agente A_1 es capaz de producir con costes menores que el agente A_2 , etc.



Fuente: Elaboración propia.

Figura 2.1

El Problema de las Características Ocultas

2.3. Soluciones a los problemas

Ahora bien, hay que preguntarse como puede solucionar el principal la problemática mencionada. Por una parte se puede solucionar desde el punto de vista del principal, disminuyendo la distribución asimétrica de información. Para lograr esto existen básicamente dos instrumentos adecuados:

- Búsqueda de Información (*screening*) (Klein, Leffler, 1981).
- La señalización (*signaling*) (Spence, 1974).

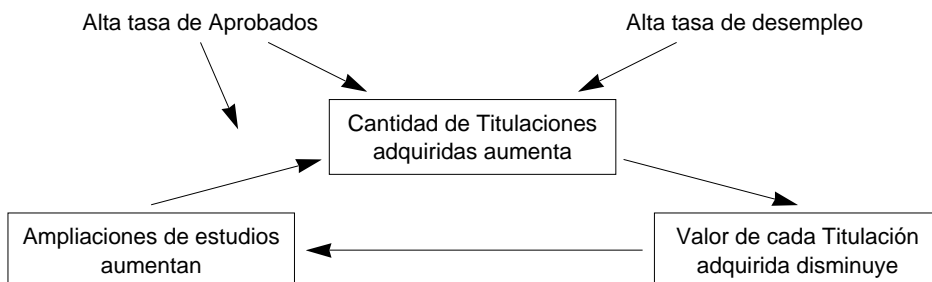
El principal puede disminuir la asimetría de información buscando informaciones sobre el o los agente(s). Dicho proceso se denomina *screening*. El problema surge cuando la búsqueda de información es costosa o demasiado compleja de realizar. Para la contratación de personal nuevo se puede esperar que solo en casos excepcionales (pe. para altos directivos) merezca la pena invertir muchos recursos para conseguir informaciones sobre el solicitante. Teniendo en cuenta la alta cantidad de recién licenciados que solicitan un primer puesto de trabajo, es evidente la limitación de este instrumento en nuestro caso. Otro instrumento para disminuir la asimetría de información es el llamado *signaling*. Para evitar que no sucedan transacciones, los mejor informados (en este caso los agentes) pueden superar este problema dando voluntariamente señales a la otra parte. En concreto existen varias formas del *signaling*, siendo dos las de mayor importancia:

- Creación de reputación
- Facilitar certificados

El mecanismo de reputación funciona mejor cuanto mayor es la frecuencia de los rendimientos y el tiempo de contratación. Para los recién licenciados este instrumento no tiene mucho valor, simplemente porque todavía no han entrado en el mundo laboral para poderse crear una reputación suficiente, que les permita señalar su calidad. Y antes de poder crearse una reputación en el mercado laboral, tienen que entrar en la vida laboral. Así, la última posibilidad, tanto para la empresa como para dichos solicitantes es la de ofrecer una certificación con su correspondiente titulación. De esta forma, este artículo defiende la hipótesis de que en España dicho mecanismo de señalización refiriendo a la licenciatura de Ciencias Económicas y Empresariales no es apropiado.

2.4. Punto de vista dinámico

Ampliando la perspectiva hacia todo el mercado de titulaciones, en el peor de los casos puede pasar desde una perspectiva dinámica, que si este mecanismo no funciona con eficacia, se entre en una espiral de devaluación de la señalización de las titulaciones.



Fuente: Elaboración propia.

Figura 2.2
El círculo vicioso

La Figura 2.2. muestra de forma simplificada este proceso. En un primer paso se centra en las titulaciones universitarias para simplificar el análisis. En un principio no haya diferencias en el valor de los títulos. Suponiendo ahora que la entrada a la universidad es fácil y existe una alta tasa de desempleo, es realista suponer que la cantidad de las titulaciones circulantes aumente, simplemente porque los jóvenes con bachillerato prefieren estudiar antes de quedarse sin empleo (si no existe ninguna otra forma alternativa eficaz de formación, como una formación profesional cualificada, todavía se agravará aún más la situación).² Pero si estudia mucha gente y la universidad permite conseguir la licenciatura con facilidad, el valor de cada título como señal en el mercado laboral disminuye. Esto implica la necesidad para el titulado de ampliar sus estudios para distinguirse de los demás. Como consecuencia aumenta el número de los títulos circulantes otra vez y el círculo vicioso empieza de nuevo. Como consecuencia queda un proceso inflacionista («titulitis»), en el cual cada vez hay que invertir más recursos para poder dar una señal excepcional al mercado laboral y las empresas cada vez pierden más la visión general del valor de los titulados. Matemáticamente se puede expresar este proceso de la siguiente manera. Para simplificar en principio solo se centra en las licenciaturas universitarias. La cantidad de los estudiantes universitarios en el periodo t se puede determinar con la siguiente expresión:

$$C_t^e = DES_t^{total} - DES_t^{sb} - Ba_t^{ne}$$

² El artículo esta suponiendo aquí implícitamente que se empieza con una carrera universitaria con el fin de acceder al mercado laboral. Naturalmente existen razones múltiples que justifican el que el alumno acuda a la universidad, p.e., prestigio, autorrealización, etc. Sin embargo no hay suficiente sitio aquí incluyendo todas las variables posibles. Además parece suficiente para el objetivo de este artículo concentrarse en el fragmento competitivo.

donde: C^e = Cantidad de los estudiantes universitarios
 Des^{total} = Desempleo total³
 Des^{sb} = Población sin acceso a la universidad
 Ba^{ne} = Población con acceso pero que no estudian

La cantidad de los recién licenciados de un periodo t (p.e. un curso universitario) se puede calcular asimismo:

$$C^l = C_t^e * Q_t^{aprob}$$

donde: C^l = Cantidad de recién licenciados
 Q^{aprob} = Tasa de aprobados

La forma para calcular la tasa de los aprobados Q^{aprob} depende del sistema universitario. Pero solamente para aclarar la lógica no es necesario centrarse aquí ya que el resultado es en todo caso el mismo.

La cantidad total de todos los licenciados en el mercado es por consiguiente:

$$C_t^l = (C^e * Q^{aprob})_t + (C^e * Q^{aprob})_{t-1} \dots (C^e * Q^{aprob})_{t-n}$$

$$\Leftrightarrow \sum_{t-n}^{t-1} (C^e * Q^{aprob})_{t-n}$$

Siguiendo la argumentación anterior, el valor de cada titulación depende de la totalidad de las titulaciones existentes en el mercado y la velocidad del llamado círculo vicioso. Expresándolo en una expresión formal:

$$V_t^l = C_t^l * V^{Pr} (-)$$

donde: V^{Pr} = Velocidad del Proceso
 V_t^l = Valor de un título en t

En el caso de que solo se tengan en cuenta las licenciaturas la velocidad del círculo se quedaría normalmente en el mismo nivel. El único caso en el que aumentaría esta velocidad sería cuando la duración media de los estudios disminuyese, por ejemplo por intervenciones políticas. Ampliando la perspectiva e integrando más titulaciones en el análisis (Masters, Doctorados, INEM, etc.), este proceso se agravaría con facilidad.

Es importante apuntar, que V^l tiene una relación inversa con C^l y V^{Pr} , asimismo:

$$V_t^l = (C_t^l * V^{Pr})^{-1}$$

o bien, $\hat{V}_t^l = 1 - (\hat{C}_t^l + \hat{V}^{Pr})$

Es decir, el cambio del valor de cada título depende tanto de los títulos que están ya en el mercado, como de la velocidad del círculo vicioso, con el resultado de que, cuanto más alta sea C^l y/o V^{Pr} , más se aproxime el valor a cero. La expresión económica sería: Cuando por un lado aumenta la oferta de títulos en el mercado laboral, pero por otro lado

³ Aquí el termino desempleado« incluye todas las personas sin trabajo que quieren trabajar y no son estudiantes universitarios.

la demanda sigue igual, y la velocidad del proceso es, por lo menos a corto plazo, una variable no modificable, la única forma de expresión es la «inflación» (\hat{V}) del valor.

Naturalmente es imposible medir una dimensión como V^t y se puede introducir más variables en el modelo, pero este modelo explica globalmente la estructura del problema. El objetivo sería por lo tanto influir sobre estas variables de forma que se pueda romper dicho proceso.

3. EL EJEMPLO DE LOS INGENIEROS FRENTE A LOS ECONOMISTAS

3.1. Situación en el mercado laboral

Comparando la situación de ambos grupos se obtiene el siguiente resultado:

Es significativo que en Alemania, aunque la tasa de los estudiantes de Ciencias Económicas y Empresariales regularmente supera la de los de Ingeniería (Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2001)⁴, la tasa del desempleo entre los Ingenieros supera la tasa del desempleo de los licenciados en Economía y Empresariales en el mismo periodo. Además se observa que la curva del desempleo entre los ingenieros era mucho más volátil respecto a la coyuntura (Bundesanstalt für Arbeit, 2001). Los primeros sueldos para los recién licenciados de ambos campos son al mismo tiempo iguales (Bundesanstalt für Arbeit, 2000; Bundesanstalt für Arbeit, 1999 a). En España, por otro lado se da otra situación. Aquí la tasa de los licenciados en ingeniería supera la de los licenciados en Ciencias Económicas y Empresariales (Instituto Nacional de Estadística, 2001)⁵ pero también parece que son preferentemente buscados por las empresas, si se aplica el caso del País Vasco al resto del país (pe. *El Correo*, 2002).⁶

3.2. Requisitos necesarios en el nuevo mundo laboral

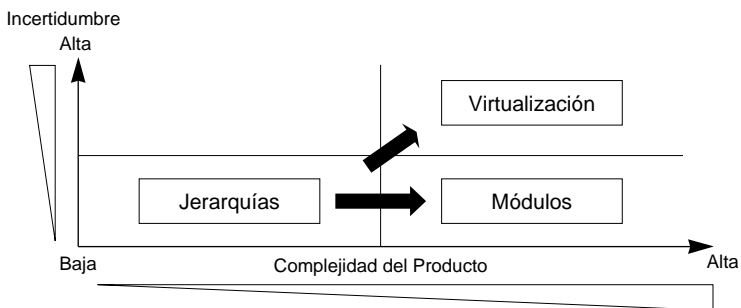
En este apartado se intenta dar una posible razón teórica de porqué las empresas alemanas contratan preferentemente recién licenciados en Ciencias Económicas y Empresariales frente a los de Ingeniería. Basándose en el entorno de la empresa, la integración de los mercados y nuevas tecnologías provoca un creciente dinamismo tanto en la inseguridad de dicho entorno como en la complejidad de productos y servicios. Esto implica un impulso hacia nuevos tipos de organización de empresas que se definen sobre todo por su flexibilidad y capacidad de actuar rápidamente ante cambios externos. Para la organización interna de una empresa esto significa la disminución de las jerarquías hacia una organización más modular (figura 4.1.). Esta incluye sobre todo trabajo en equipo, grupos de trabajos con autoridad para la toma de decisión y la responsabilidad sobre los re-

⁴ Datos disponibles de 1996-1999. Adicionalmente el Bundesministerium für Bildung und Forschung pronostica una tasa media de 10 por ciento de licenciados en Ingeniería frente al 30 por ciento anuales en Ciencias Económicas y Derecho de todos los licenciados universitarios para los años 2002-2004. (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2001).

⁵ Datos obtenibles de los cursos de 1998-2000.

⁶ El autor es consciente que para verificar esta suposición sería necesario un análisis más profundo, pero esto excedería el marco de este artículo y así quedaría como propuesta para otros estudios.

sultados. Estas circunstancias requieren un nuevo tipo de empleado, más aún en los puestos de alta calificación. (Picot, Reichwald, Wiegand, 2000).



Fuente: Höckels, p. 8.

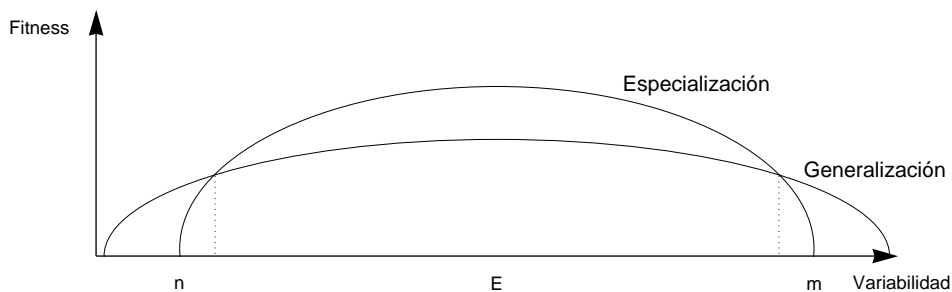
Figura 4.1

Tendencias en el Desarrollo Organizativo

3.3. Generalistas versus Especialistas

Ahora bien, la creciente complejidad del mundo y, a su vez, las nuevas formas de organización, provocan que los empleados deban saber adaptarse a nuevas situaciones con rapidez.

¿Qué tipo de empleado se persigue entonces? Suponiendo que hay dos posibles dimensiones, el generalista y el especialista, se puede responder con ayuda de la figura 4.2. a esta pregunta con facilidad. Los generalistas naturalmente son menos eficientes que los especialistas. Esta ventaja del especialista desaparece en el mismo momento en el que se le pide solucionar un paquete de problemas en un mundo dinámico e inestable. Las ventajas del especialista se centran en el intervalo de baja variabilidad del medio ambiente (n,m), mientras fuera se encuentran las ventajas de una generalización. Es decir, cuanto más dinámico es el entorno, más ventajas supone para los generalistas.



Fuente: Höckels, p. 8.

Figura 4.2

Generalización versus Especialización

3.4. Las ventajas de los Licenciados en Económicas y Empresariales

¿Cómo utilizar todo esto para explicar las ventajas de los licenciados p.e. en Ciencias Económicas y Empresariales frente a los Ingenieros en la búsqueda de trabajo en Alemania?

La respuesta es fácil teniendo en cuenta la diferente formación de los alumnos. Mientras que los Ingenieros reciben una formación técnica, los alumnos de Económicas y Empresariales reciben una formación donde adquieren conocimientos en casi todas las áreas que son de interés para una empresa⁷. Su amplia formación, que abarca tanto el campo social como el campo técnico y jurídico de las empresas, les ayuda a tener una visión de la empresa como sistema, en el que todos los subsistemas tienen que trabajar como una unidad. Esto les permite adaptarse y responder de forma flexible a la totalidad de las tareas, mientras los ingenieros poseen una perspectiva técnica, más centrada en su área. Es decir, ellos son comparativamente más especializados.⁸ Un indicio de la desventaja de los especialistas en este caso es la dependencia en la coyuntura, lo que es un índice de que no están capacitados por sus conocimientos relativamente poco diversificados encontrar otros campos donde trabajar (Bundesanstalt für Arbeit, 1999).⁹ Las ventajas de una formación generalista, por otro lado, se encuentran también en el campo de las ciencias naturales, en el que los físicos, como generalistas de las ciencias naturales, son los que tienen mayor facilidad de encontrar un trabajo tanto en Alemania (Bundesanstalt für Arbeit, 2001) como en Euskadi (*El Correo*, 2002b). Naturalmente hay que tener en cuenta que el campo donde trabajan los licenciados en Ciencias Económicas es mucho más amplio que para los Ingenieros. No obstante en Alemania la industria representa un campo mucho más importante para los Licenciados en Empresariales que en España y sigue siendo cada vez más importante (Backhaus, 1997).

3.5. La insuficiente señalización de la Licenciatura en Ciencias Económicas y Empresariales como posible fuente de las diferencias entre Alemania y España

Ahora bien, hay que preguntarse porqué la estructura del desempleo para los Licenciados en Economía y Empresariales y los Ingenieros en España y Alemania es diferente. Una posible explicación a este hecho la daría la diferente señalización de las titulaciones. Probablemente la licenciatura en Ingeniería posee una señal en España más fuerte porque mientras las notas del acceso de las dos carreras son parecidas¹⁰, la tasa de fracaso¹¹ en

⁷ John Post, Federal Express, escribió esta circunstancia de tal forma «I'm not hiring MBA students for the technology you learn while in school, but for your ability to learn about, use and subsequently manage new technologies when you get out». (Pearlson, 2001).

⁸ Y en realidad si se comparan las tareas en las que las empresas alemanas buscan licenciados en Ciencias Económicas, se ve que las áreas donde actúan son más amplias que las de los ingenieros (pe. Bundesanstalt für Arbeit, 2001).

⁹ Otro índice por lo que la ingeniería es una formación más especialista es que la Bundesanstalt für Arbeit reconoce 15 y el Instituto Nacional de Estadística 20 (solo licenciatura primero y segundo ciclo) diferentes tipos de ingenieros frente a las licenciaturas en Economía y Empresariales. (Bundesanstalt für Arbeit, 2001; Instituto Nacional de Estadística, 2001).

¹⁰ En la Universidad del País Vasco (U.P.V./E.H.U.) estimadamente una nota de 5 sobre 10 (con diez como máximo) en la selectividad para las dos carreras, según informaciones de la U.P.V./E.H.U. para el presente curso.

¹¹ Definido como la diferencia entre los estudiantes que empiezan a estudiar y los que realmente acaban.

esta carrera es comparativamente alta en comparación con la tasa en Economía. Con otras palabras parece que a las empresas les interesa más contratar a una persona con más capacidad de trabajo, de esfuerzo, facilidad de aprender etc., que los contenidos de sus estudios. Comparando la situación con Alemania, se verifica que tanto la tasa de fracasos como la duración entre los dos estudios son parecidas.¹² (Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2001) Por el contrario, en comparación de la carrera en empresariales, en Alemania el acceso para una carrera como Ingeniero no está limitado (Zentralstelle für die Vergabe von Studienplätze, 2002).¹³

4. LOS POTENCIALES COSTES PARA LAS EMPRESAS

4.1. Tipos de costes

Así ¿qué costes pueden surgir para la empresa? Para ello, hay que distinguir dos tipos de costes:

1. Los costes determinados
2. Los costes indeterminados

Los costes determinados son los costes que tienen una manifestación contable. Los costes indeterminados, al contrario, son los costes que no aparecen reflejados en las cuentas y, por esta razón, no son directamente visibles. Es obvio que a largo plazo los costes indeterminados se transforman en costes determinados.

4.2. Screening en vez de signalling

Como ya se ha dicho, este término hace referencia a la insuficiente señalización de la licenciatura en Ciencias Económicas y Empresariales en España. Según se ha descrito en el segundo apartado, este hecho significa la sustitución de la señalización por otro instrumento para solucionar el conflicto principal-agente: El screening. Es decir, las empre-

¹² Los licenciados del año 1999 necesitaban en ambas carreras una media de seis años y medio para conseguir su licenciatura mientras el fracaso en Ingeniería (calculado de tal forma: 1- la diferencia entre los recién licenciados del año 1999 y la media de los entrantes de los años 1997-1999) era de un 30 por ciento mientras en Ciencias Económicas era de un 46 por ciento. (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2001) Desgraciadamente no se podía conseguir más datos de los años anteriores para ver, que tasa se los recién licenciados del año 1999, que empezaron a estudiar —y suponiendo una duración media de los estudios de 6 años y medio— en el año 1992 terminó sus estudios con éxito. Otra debilidad de estos datos hay que tener en cuenta es que, estas cifras no dicen nada sobre la varianza de las tasas de fracaso y la duración de los estudios entre las distintas universidades. Fijándose en las diferencias de la nota mínima requerida para el acceso a la carrera en Ciencias Económicas (véase abajo) puede suponer que aquí hay diferencias en la calidad y en la dureza de los estudios. Por otro lado parece realista suponer que estas diferencias existen en ambas carreras, lo que neutraliza por este error.

¹³ Mientras el acceso para las carreras de Ingeniería no está limitada, la nota media en el bachillerato en Alemania para acceder a la carrera en Empresariales para el curso del invierno 2002/2003 es de 2.6 en una escala de 1 (máximo-«matrícula de honor») a 6 con una varianza entre 1,1 (Mannheim) y 3,2 (Osnabrück) (Zentralstelle für die Vergabe von Studienplätze, 2002).

sas aumentarían sus esfuerzos para buscar y elegir candidatos adecuados. Pero esto significa claramente más costes para las empresas.¹⁴ Los costes indeterminados pueden surgir si la empresa buscara indicadores substitutivos (pe. el nombre de la universidad, alumnos de profesores conocidos o simplemente «contactos»). En este caso la empresa sólo tendría en cuenta un segmento de todo el mercado laboral y no la gran masa de otros alumnos igualmente o mejor capacitados. En consecuencia esta política, en muchos casos sólo lleva a peores resultados.

4.3. Esfuerzo de señalización privada

Una segunda solución podría ser que los recién licenciados empezasen a reforzar su señalización. Pero como se ha demostrado en el apartado 2.4, esto puede desencadenar un círculo vicioso con el resultado de la inflación de titulaciones, como se puede observar con la cantidad de másters y titulaciones que están en el mercado ya. Además no garantizan necesariamente la aptitud de los recién licenciados para el puesto adquirido. La formación es simplemente una señal, —menciona Spence (1973)— es decir no aumenta la productividad marginal del titulado¹⁵. Pero dado que aquellos que no tienen señal quedan excluidos, existe un fuerte estímulo para obtener tantos títulos como sea posible, lo que puede provocar la deflación del valor de cada título. Una señalización deficiente provoca incertidumbre. Bajo estas condiciones se puede interpretar como una razón la preferencia por contratos laborales de corta duración¹⁶ como medida de seguridad para protegerse del posible oportunismo y contratos deficientes desde el punto de vista empresarial. Pero los contratos cortos pueden influir negativamente sobre la eficiencia y la eficacia de la empresa. La razón se encuentra en la especificación de la inversión en el capital humano (Williamson, 1979). Las inversiones específicas en el capital humano aumentan la productividad de un empleado exclusivamente en la empresa donde fue formado. La especificidad del capital humano se expresa según Williamson sobre todo en conocimientos idiosincrásicos. Los conocimientos idiosincrásicos son conocimientos intuitivos que sólo se pueden adquirir con la práctica («learning by doing»). La reproducción de estos conocimientos es imposible o, por lo menos, muy difícil. Según Quinn por lo menos las tres cuartas partes del capital de una empresa son conocimientos idiosincrásicos

¹⁴ Un ejemplo para la aplicación de screening son los Assessment Center, donde normalmente se contrata más a candidatos que, por sus estudios, no tienen mucha relación con el puesto ofrecido.

¹⁵ Spence investigaba mercados laborales en los que los empleados tenían información sobre la calidad de su producto (la productividad marginal). Debido a que los vendedores de productos de alta calidad pueden obtener un precio por encima de la media, ellos tienen el estímulo de realizar una actividad (en el caso de trabajo esta actividad es «formarse») que es para ellos menos cara de realizar que para los vendedores de productos de baja calidad. Los compradores reconocen que esta acción puede ser una señal sobre la calidad del producto —admitidamente una suposición bastante heroica que una buena formación no aumente la productividad marginal del solicitante. Como decía Puig Adam ya en 1945: «Ningún conocimiento puede ser condenado a inutilidad perpetua. Los únicos conocimientos que jamás se aplican son los que no se tienen. Cuantos más conocimientos se adquieran, mayor riqueza de útiles hallaremos en nuestro taller intelectual, mayores posibilidades tendremos de simplificar y abreviar nuestra tarea echando mano del útil adecuado en cada caso» (Rodríguez Castellanos, 2002).

¹⁶ España es uno de los países de la UE, donde existen más contratos de corta duración (Comisión Europea, 2001).

(Quinn, 1992). El cambio técnico y organizativo provoca asimismo que el capital humano deba de ser principalmente formado en el lugar de trabajo y no en organizaciones externas. Sobre todo en puestos de alta calificación, la adquisición de estos conocimientos supone mucho tiempo y la importancia del «on-the-job training» aumenta con el nivel de calificación: «Since the investment in on-the-job training is higher at higher educational levels, an upward adjustment is required» (Mincer, 1962). Cuando un empleado se va de la empresa, desaparecen con él todos sus conocimientos específicos, una gran parte del capital intangible de la empresa¹⁷. Más peligrosa todavía, como es nuestro caso, puede presentarse esta situación con una oferta de licenciados suficientemente alta, lo que permite a las empresas a corto plazo ahorrar costes tanto por bajar los primeros sueldos como por aumentar la flexibilidad operativa. A largo plazo esta política puede tener consecuencias fatales para el crecimiento sostenible de las empresas, porque facilita que las empresas dejen de invertir suficientemente en el capital humano y no vean la necesidad de mantener un empleado (y con él sus conocimientos específicos) también en tiempos de crisis.¹⁸

4.4. Otros Costes

Todo esto puede afectar negativamente la motivación de los empleados, lo que dificulta la implantación de una Cultura Corporativa eficaz, la cual es una necesidad básica para el éxito de cada empresa. Pueden producirse más costes indirectos porque los recién licenciados desaparecen del mercado laboral doméstico, viendo en el exterior un futuro más favorable. Naturalmente desaparecen los más móviles y flexibles, los que en muchos casos también son igualmente los más cualificados. Otro coste indirecto se podría encontrar en la preselección de los estudiantes. Como muestra un estudio realizado por Egailan para el País Vasco, sólo un 70 por ciento de los estudiantes elegían su carrera por vocación.¹⁹ A largo plazo esto puede afectar negativamente a la moral de los licenciados y ocasionar otros costes en la empresa. En el próximo epígrafe se ofrece propuestas para bajar mencionados costes.

¹⁷ Una indicación de que las empresas españolas todavía no tienen mucho interés en formar a sus empleados específicamente, es el hecho, de que la formación de los empleados tiene lugar normalmente fuera de la empresa, y esta destinada a gran número de empleados comparado con el resto de las empresas en la UE. (Nestler, Kailis, 2002).

¹⁸ Estados Unidos con su mentalidad del «Job Hop» es un buen ejemplo, por el hecho de que esta filosofía puede originar altos costes a las empresas a largo plazo por la pérdida de Know-How, y Japón, tradicionalmente un país donde todavía un empleado se define por la empresa donde trabaja, al contrario, es un buen ejemplo para una política opuesta (Hill, 2000).

¹⁹ En comparación con Alemania donde más del 85 por ciento de los estudiantes elegían estas carreras porque querían estudiarlas, como muestran datos de una encuesta entre estudiantes alemanes (Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2001). En un estudio reciente efectuado sobre universitarios de la U.P.V./E.H.U., un 70% afirman haber escogido la carrera por vocación, un 13% por las perspectivas laborales que tenía, y el resto porque la nota de acceso que tenían no les dejaba mejor opción (*El Correo*, 2002b) Por desgracia, no se han encontrado datos para el caso concreto de estudiantes de Ingeniería en comparación con estudiantes de Ciencias Económicas y Empresariales, lo que dificulta si no prohíbe la comparación directa entre estas dos ramas.

5. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

5.1. Resumen de los resultados principales

Este artículo ha ofrecido en el tercer epígrafe una posible explicación teórica porque en un entorno cada vez más dinámico la empresa prefiere reclutar generalistas en vez de especialistas. Por esto resultaría en Alemania, por su diversificada de conocimientos, más fácil para licenciados en Económicas y Empresariales, encontrar un trabajo que para Ingenieros.

Las razones son las siguientes:

- El mundo externo es cada vez más dinámico y la complejidad y los requisitos de los productos y servicios ofrecidos cambia constantemente, lo que implica la necesidad de pensar y actuar con extrema flexibilidad.
- Resulta más fácil especializar a un generalista que generalizar a un especialista, porque por su naturaleza un generalista posee conocimientos básicos en muchos campos, lo que facilita su profundización.
- Para una empresa no resulta eficiente generalizar a un especialista porque los conocimientos generales también sirven para otras empresas, lo que aumenta el valor del empleado en el mercado laboral a costa de la empresa formadora.
- Por el contrario, es razonable especializar a un generalista con conocimientos específicos para vincularle a la empresa formadora.

Además, este artículo ha mostrado que esto sólo suele ser verdad si la señal de las titulaciones de los licenciados en Ciencias Económicas y Empresariales y en Ingeniería es comparable. En este caso las empresas siguen el resultado teórico referido en el tercer epígrafe. En España este no parece ser el caso, con el resultado de que la empresa todavía prefiere contratar recién licenciados en Ingeniería porque confían más en la señal de sus estudios y con ello en su mayor capacidad de aprendizaje. La alta demanda de recién licenciados en el mercado laboral en España puede favorecer que las empresas no tengan la necesidad de invertir constantemente en su capital humano. A largo plazo este hecho puede estar vinculado a altos costes, tanto para los empleados como para las empresas, porque los conocimientos extremadamente específicos, llamados conocimientos idiosincrásicos desaparecen con el despido. Adicionalmente todo esto desmotiva tanto a los empleados como a los recién licenciados, los que, en parte por esta razón, abandonan el mercado de trabajo nacional.

5.2. Propuestas

Se ha mostrado que cuando la Universidad garantiza la función de la señalización, las empresas suelen buscar empleados coherentemente con la teoría. En el caso contrario tratan a los recién licenciados que sean capaces de mostrar mejor la señal, con el resultado de altos costes. Como muestra la actual discusión sobre el sistema educativo en España, parece que los responsables han entendido las citadas debilidades. Así, ¿Qué medidas existen para mejorar la situación? La solución que ofrece la Teoría de la Agencia sería sencilla. Las facultades de Economía y Empresariales tendrían que aumentar su tasa de suspensos.

Ya antes hay que dificultar el acceso a la universidad o simplemente el Bachillerato. Si el Bachillerato cumpliera su función como señal que ofreciese una formación adecuada con aptitudes dirigidas al estudio universitario, la discusión actual sobre los test para el acceso a la universidad en España no sería necesaria, porque este test no cumpliría ninguna función.²⁰ Además, según esta perspectiva hay que preguntarse si no es más útil endurecer algunas carreras universitarias en vez de disminuir la duración de los estudios.

Como ha mostrado este artículo, parece que para la empresa tiene al menos la misma importancia la habilidad para el aprendizaje, creatividad para solucionar problemas y, por tanto, la aceptación de la filosofía de su carrera como las materias que se aprenden en ella. Cambiar la forma de pensar es un proceso mucho más lento y requiere una capacidad mental más alta que el simple aprendizaje de materias. Es decir, las universidades deberían centrarse más en la facilitación de dichas formas de pensar. Exámenes de tipo Multiple Choice y clases magistrales no pueden ser caminos adecuados. Automáticamente de esta forma se endurecerían los estudios.

Por otra parte, hay que centrarse también en medidas que puede tomar la empresa española. Si la señalización de las titulaciones no tiene mucho valor, hay que intensificar el proceso de selección, como se puede observar por ejemplo con los llamados Assessment Center, que representan un instrumento para elegir candidatos de forma excesivamente intensa. El problema son los elevados costes de los Assessment Center, por lo tanto son las grandes empresas las que emplean este instrumento.

En consecuencia parece que, en vez de proporcionar a los recién licenciados más formación en instituciones estatales, como los conocidos programas del Instituto Nacional de Empleo (INEM) que sólo provocan que la inflación de títulos aumente («Titulitis») y que las empresas no estén obligadas a formar a sus empleados individualmente con el resultado de costes a largo plazo, la mejor opción consistiría en financiar las empresas directamente para que puedan: a) intensificar el proceso de selección y b) poder formar a sus empleados según su criterio. Para las empresas esto tendría la ventaja de que estos empleados adquieran conocimientos específicos, lo cual aumenta la dependencia de los empleados con relación a la empresa formadora. El INEM se quedaría con la función como intermediario neutral en el mercado laboral entre solicitante y empresa, posiblemente con propias medidas para comprobar las habilidades del solicitante y disminuir de esta forma el riesgo que surge por la asimetría de información ex ante de la contratación desde el punto de vista empresarial. La desventaja es que esta solución suena utópica por probable resistencia política.

Otra propuesta, esta vez sin necesidad de colaboración estatal, podría ser la integración del proceso de selección entre varias empresas. Al igual que en la producción se puede disfrutar de economías de escala, que permiten trabajar con menos costes de medios unitarios, aumentando así la cantidad de unidades producidas. En concreto varias empresas podrían organizar un Assessment Center para examinar intensivamente una gran cantidad de solicitantes.

Otra idea sería, a lo contrario, el Outsourcing de esta actividad a instituciones o empresas especializadas, lo que le permitiría elegir a la empresa buscadora entre varios per-

²⁰ Naturalmente existen carreras donde estos test de acceso si tienen sentido, p.e. en Medicina donde el alumno tiene que llevar no sólo una capacidad alta de aprendizaje sino también un carácter correspondiente a su futura profesión.

files de candidatos. Sería necesario, por supuesto, que este «agente de recursos humanos» tenga por su parte una señal de credibilidad fuerte. La experiencia de este tipo de agente y contratos a largo plazo podrían ayudar a la credibilidad del agente.²¹

5.3. Comentario Final

El autor es conciente de muchas de las debilidades de este artículo. Centrándose en la señalización de las titulaciones no incluye otros factores. El más importante de estos factores sería que implícitamente no se considera probables diferencias en la estructura industrial entre Alemania y España porque no se ocupa de probables diferencias en la demanda a ingenieros y/o economistas aquí. Al contrario iguala el artículo esta estructura si asume que las necesidades teóricas hoy en día y en el futuro próximo —empleados en el tercer capítulo— son las mismas. Tampoco considera como pueden influir tradiciones (en España la tasa de desempleo entre las mujeres todavía casi dobla la de los hombres [Comisión Europea 2001]), socio-demográficos, etc. sobre las variables analizadas.

Además hay que tener en cuenta que en España también han disminuido las tasas de estudiantes en los últimos años (Instituto Nacional de Estadística, 2001) y el mercado laboral español esta fuertemente regulado lo que puede influir directamente sobre el comportamiento de las empresas a favor de contratos de corta duración.

Finalmente es cierto que será difícil realizar las soluciones propuestas. Pero, como se ha mencionado antes, el objetivo de este trabajo era sobre todo dar una idea sobre los posibles costes del déficit en la señalización de la licenciatura en ciencias económicas y empresariales tratados y algunas posibles ideas generales para eliminarlos. Y a pesar de algunas suposiciones fuertes y a la falta de muchos datos, los resultados no están en contra de la hipótesis formulada al principio de este artículo. Tal vez sea muy interesante profundizar el tema con un estudio más amplio a fin de valorar las afirmaciones hechas en éste artículo como de ampliarlos mencionados resultados a otras titulaciones, como el sistema educativo en general.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BRUNNER K.; MECKLING, W.H. (1977): «The Perception of Man and the Conception of Government», *Journal of Money, Credit and Banking*, Vol 3, pp. 70-85.
- AKERLOF, G.A. (1970): «The Market for “Lemons”: Quality Uncertainty and the Market Mechanism», *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 84, pp. 488-500.
- BACKHAUS, Klaus (1997): *Industriegütermarketing*, München, Verlag Vahlen, p. 728.
- BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT (1999 a): *Arbeitsmarktinformationen für qualifizierte Fach- und Führungskräfte - Maschinenbauingenieurinnen und Maschinenbauingenieure*, Frankfurt a.M, p. 36.
- BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT (1999 b): *Studium und Arbeitsmarkt- Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen an der Schwelle zu neuen Arbeitsformen*, Frankfurt a.M., p. 9.

²¹ El éxito de los citados agentes de recursos humanos y/o de las ETT's puede servir como ejemplo de las citadas ideas.

- BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT (2000): *Arbeitsmarktinformationen für qualifizierte Fach- und Führungskräfte - Wirtschaftswissenschaftlerinnen und Wirtschaftswissenschaftler*, Bonn, pp. 16-17/25-29.
- BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT (2001): *Der Arbeitsmarkt für besonders qualifizierte Fach- und Führungskräfte*, Frankfurt a.M., pp. 1753/1708-1710/1681-1683.
- BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG FÜR FORSCHUNG (2001): *Grund- und Strukturdaten - Hochschulen*, Band 4, BMBF, Bonn, pp. 164-165/197/274-275.
- COMISIÓN EUROPEA (2001): *Las Cifras Clave de la Educación en Europa*, pp. 196, 104, 8, 196.
- EL CORREO (24/02/2002): *Los Licenciados más buscados*, *El Correo del Empleo* n.º 110, p. 3.
- EL CORREO (10/07/2002): *El empleo de los titulados de la UPV*. Resultados de un estudio realizado por Egailan para el Gobierno Vasco, sobre los licenciados en la UPV/EHU en 1998.
- HILL, Charles W.L. (2000): *International Business - Competing in the Global Marketplace*, Irwing-McGraw-Hill, pp. 82-83.
- HÖCKELS, Astrid (10/2000): *Möglichkeiten der Absicherung von Humankapitalinvestitionen zur Vermeidung unerwünschter Mitarbeiterfluktuation*, Institut für Genossenschaftswesen, Universität Münster, Working Paper N.º 20.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2000): *Enseñanza Universitaria de primer y segundo ciclo —avance del curso 2000-2001*, Gabinete de Prensa NP 213, p. 1.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2001): *Avance de la Estadística Universitaria de Primer y Segundo Ciclo, Curso 2000-2001*, <http://www.ine.es/daco/daco42/ensenan/dacoees.htm>.
- KLEIN, B.; LEFFLER, K.B. (1981): «The Role of Market Forces in Assuring Contractual Performance», *Journal of Political Economy*, Vol. 89, pp. 615-641.
- MINCER, J. (1962): «On-the-Job Training, Jobs, Returns, and some Implications», *Journal of Political Economy*, Vol. 70, pp. 50-79.
- NESTLER Katja, KAILIS Emmanuel (2002): *Betriebliche Weiterbildung in der Europäischen Union und Norwegen*, Statistik kurz gefasst, Eurostat, Vol. 3/2002, p. 3.
- PEARLSON, Keri E. (2001): *Managing and Using Information Systems: A Strategic Approach*, New York, John Wiley & Sons, p. ix.
- PICOT, A.; DIETL, H.; FRANCK, E. (1999): *Organisation - Eine ökonomische Perspektive*, Stuttgart, Schäffer-Poeschel Verlag, pp. 82-91.
- PICOT, A.; REICHWALD, R.; WIGAND, R. (2000): *Die Grenzenlose Unternehmung - Organisation und Management*, Wiesbaden, Gabler-Verlag, p. 428.
- QUINN, J.B. (1992): *Intelligent Enterprise. A Knowledge and Service Based Paradigm for Industry*, New York; según PROBST, G.; RAUB, S.; ROMHARDT, K. (1998): *Wissen Managen - Wie Unternehmen ihre wertvollste Ressource optimal nutzen*, Frankfurt am Main, p. 18.
- RODRIGUEZ CASTELLANOS (2002): *Gestión del Conocimiento y Finanzas: una Vinculación Necesaria*, Barcelona, Real Academia de Ciencias Económicas y Finanzas, p. 53.
- SPENCE, A.M. (1973): «Job Market Signalling», *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 87, pp. 355-374.
- SPENCE, A.M. (1974): *Market Signalling: Information Transfers in Hiring and Related Screening Processes*, Cambridge, MA.
- WILLIAMSON, Oliver E. (1979): «Transaction-Costs-Economics - The Governance of Contractual Relations», *Journal of Law and Economics*, Vol. 22, pp. 233-261.
- ZENTRALSTELLE FÜR DIE VERGABE VON STUDIENPLÄTZE (2002): *Numerus Clausus - Verteilungsgrenze*, <http://www.zvs.de>.