

CAPITAL HUMANO NOMINAL, EMPLEABILIDAD Y CREDENCIALISMO

NICOLÁS OSVALDO DIDIER PINO*
CENTRO DE ESTUDIOS DE EMPLEABILIDAD E INSERCIÓN LABORAL, CHILE

Recibido: 17 de julio de 2014

Aprobado: 15 de octubre de 2014

Para citar este artículo:

Didier Pino, N. (2014). Capital humano nominal, empleabilidad y credencialismo. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 7(2), 19-27.

Resumen

Desde el año 2006 en Chile se han expresado diversos movimientos sociales en torno a la exigencia de modificaciones al sistema educacional, basándose principalmente en la segregación social resultante del esquema de financiamiento y desregulación de la calidad de sus instituciones educacionales básica, secundaria y superior. Dentro de este contexto, el capital humano se ha vuelto uno de los ejes clave de la discusión pública, al menos en términos argumentativos, mostrando una gran variedad de significados y comprensiones en los diversos actores públicos y privados. Más allá de la pluralidad de significados de la teoría del capital humano, el abordaje de las problemáticas de inversión pública en educación, genera una serie de preguntas y vacíos conceptuales que impiden clarificar de forma adecuada los criterios para el desarrollo de políticas públicas en este área. Este artículo se centra sobre los fenómenos socioeconómicos que sufre el capital humano en su transición desde el mundo educacional al laboral.

Palabras clave: Capital humano; empleabilidad; credencialismo; mercado laboral; dinámica laboral.

NOMINAL HUMAN CAPITAL, EMPLOYABILITY AND CREDENTIALISM

Abstract

Since 2006, the Chilean society has expressed various social movements around the need for changes to the education system, based primarily on the resulting social segregation due to the financial scheme and deregulation of the quality of its basic, secondary and higher educational institutions. Within this context the concept of human capital has become the key public discussion, at least in argumentative terms, showing a variety of meanings and understandings. Beyond the plurality of meanings of human capital theory, the approach to the problems of public investment in education, generates a series of questions and conceptual gaps that prevent adequately clarify the criteria for the development of public policy in this area. This article focuses on socio-economic phenomena suffering human capital in their transition from education to the labor world.

Key words: Human capital; employability; credentialism; labor market; labor dynamic.

El manejo del sistema educacional es uno de los ejes de mayor relevancia para la inversión pública en las economías occidentales que han abrazado el concepto de sociedad y economía del conocimiento. En los términos más amplios la inversión en educación permite a la sociedad perpetuar sus condiciones de producción y generar las bases para la competitividad nacional. Lo que ha conllevado la continua

comparación de las economías emergentes o en vías del desarrollo con las economías consolidadas o desarrolladas, generalmente considerando los estándares de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE).

En lo referente a las comparaciones entre Estados o en organismos multilaterales, se ha utilizado el marco del capital humano en su espectro más amplio y polisémico

* Psicólogo Laboral Organizacional de la Pontificia Universidad Católica de Chile, con estudios de post grado en Inteligencia de Negocios en la Universidad de Chile. Actualmente se desempeña como Gerente de Desarrollo en Ceartas Group e Investigador Asociado al Centro de Estudios de Empleabilidad e Inserción Laboral, donde ejerce el rol de Director del Laboratorio de Dinámica Laboral. Correo electrónico: ndidier@ceartas.org

como forma de homologación para la racionalidad en la inversión pública en ámbitos de salud, vivienda, trabajo y educación (ejemplo de esta noción más compleja de capital humano en Schultz (1997, 2002, 2003). Por ejemplo, los informes de la OCDE referentes a la inversión en educación, toman como base la relación entre el capital humano y el acceso a ingresos o fuentes de trabajo, para calcular los retornos sociales de tal inversión.

La noción de capital humano es compleja; se ha tornado en un punto de encuentro entre diversas disciplinas (Didier, 2013), las cuales le otorgan influencia en distintos campos e importancia relativa a variables en diversos fenómenos, en gran cantidad de contextos y niveles. Sin embargo, su sentido original estaba orientado directamente a observar la relación entre educación y trabajo, ya fuera desde el nivel individual como lo indica el trabajo de Gary Becker (1962, 1964) o a nivel de retorno público como lo planteó Jacob Mincer (1958, 1962). Tomando este punto de vista, centrado en la inversión en el desarrollo de habilidades como forma de acumular capital humano (Schultz, 1961) es que se puede aproximar a los fenómenos derivados de la adquisición de tal capital.

Desde una perspectiva más amplia, las continuas transformaciones sociales y económicas han colocado una presión hacia el Estado, ya sea desde la educación o desde el propio mundo del trabajo; pero también las demandas de y hacia los trabajadores respecto de competencias laborales cada vez es mayor. Desde presiones internas de la sociedad por mayor equidad hasta la presión por la comparación con los indicadores internacionales para el desarrollo de las políticas públicas, los movimientos sociales resultantes en los países en vías de desarrollo, son cada vez más relevantes en ámbitos políticos y de desarrollo económico. En este contexto las nociones de capital humano, empleabilidad y credencialismo educacional juegan roles de gran relevancia, ya sea a nivel individual, organizacional o estatal. El objetivo de este artículo es ahondar sobre la correspondencia entre estos tres conceptos y como sus interrelaciones inciden en los distintos niveles de los sistemas educacionales y laborales.

Los Fenómenos del Capital Humano

Usualmente la investigación en torno a la inversión en capital humano ya sea a través de educación, conocimientos o el desarrollo de habilidades, usa el esquema de habilidades desarrollado por Becker (1962) donde el capital humano se muestra como una noción fuertemente contextual donde se establecen dos niveles de análisis: capital humano general y específico. De acuerdo

al mismo desarrollo teórico del capital humano, el capital humano general es asimilable a las habilidades adquiridas a través de la educación formal y que no se encuentran directamente relacionadas con el trabajo (Didier & Pérez, 2012; Didier, Pérez, & Valdenegro, 2013). Por otra parte, el capital humano específico se relaciona directamente con la naturaleza del trabajo, estableciéndose diversos niveles. La especificidad del capital humano establece variados niveles de análisis en la explicación respecto de los ingresos de los trabajadores, por ejemplo Kambourov y Manovskii (2009) abordan el capital humano específico de la industria realizando la equivalencia de la industria y la ocupación, Gibbons y Waldman (2004) que utilizan el nivel de la tarea en su análisis o el trabajo de Higashi (2002) que utiliza la noción de capital humano específico de la empresa.

La especificidad del capital humano ocupa un gran espacio de la literatura dado que la existencia de diversos niveles permite desarrollar predicciones diferentes en términos del retorno de la inversión en formación. La discusión respecto de la utilidad de la inversión en capital humano se sintetiza en el argumento de Gervais, Livshits y Meh (2008), donde se califica al capital humano específico como más útil o funcional que el capital humano general, puesto que es más productivo y se encuentra directamente ligado con los ingresos del trabajador, pero, a diferencia del capital humano en general, no puede ser reasignado entre empresas.

Conforme ha ido evolucionando la teoría del capital humano, no sólo han aumentado sus ámbitos de influencia y especificidad, sino que también ha sido modificada para dar cuenta de excepciones e interacciones entre diferentes niveles, como es el caso de los siguientes fenómenos: sobrecalificación o sobreeducación, desajuste, erosión, depreciación, obsolescencia y destrucción. Cada uno de estos fenómenos del capital humano representa una veta de ineficiencia ya sea para el Estado a través de la Política Pública, para el Mercado en la sobre inversión en la generación de capacidades en el trabajador, o en el sujeto en términos de su estructura de carrera y patrones de inversión en educación.

La sobrecalificación puede ser definida como una situación donde un sujeto posee mayores niveles de calificación de la que el trabajo actual del sujeto realmente requiere (Fine, 2007). La sobrecalificación ha sido incluida en el estudio del desempleo y fenómenos asociados como lo es el subempleo (Maynard, Joseph, & Maynard, 2006), donde dados los requerimientos del mercado laboral el sujeto no encuentra una plaza de trabajo que incluya su jornada completa de trabajo. La sobrecalificación se ha

estudiado desde una perspectiva más bien subjetiva, donde a través de medidas indirectas en países occidentales han logrado establecer una estimación de sobrecalificación en el rango entre el 26% (Groot & Maassen van den Brink, 2000) y el 12% (Frenette, 2004). Desde un punto de vista multidisciplinario, la sobrecalificación derivada de la acumulación de capital humano, es un ámbito bien desarrollado en la literatura.

La sobrecalificación abre el espacio para la noción de desajuste en el capital humano, fenómeno que refiere a la incongruencia entre la oferta de habilidades en el mercado laboral con la demanda efectiva generada por el sistema productivo. La idea del desajuste de habilidades ha sido abordada por investigadores en materia de empleo, para dar cuenta de periodos de desempleo, lo cual refiere a una consideración desde el lado de la oferta pero no considera la reestructuración desde el lado de la demanda (Houston, 2005). Haciendo una lectura desde el trabajo de Skinner (2001), la hipótesis del desajuste de habilidades atribuye los fenómenos de desempleo y disminución de los ingresos en los trabajadores, a las transformaciones en los procesos productivos y en la disminución de los empleadores por competencia asociados a mayores niveles de calificación. Esta idea de desajuste permite entender el desarrollo de carrera laboral en los términos de cómo la educación incide en la movilidad laboral (Bauer, 2002).

La erosión del capital humano, es un fenómeno nombrado recientemente para definir el proceso por el cual el capital humano de una organización, o de un país, es subutilizado o cae en desuso debido a una variedad de factores económicos y sociales (Artene & Medinschi, 2012). Como una noción novedosa posee poca literatura e investigación empírica asociada, sin embargo, el concepto central da cuenta de los procesos por los cuales el capital humano se ve influenciado durante una crisis económica o momentos de saltos tecnológicos. Desde esta propuesta teórica, el desempleo no sólo representa un desbalance entre la oferta de la fuerza de trabajo y la necesidad del mercado, sino que también implica que el mercado deja de utilizar o demandar ciertas habilidades temporal o totalmente.

Originalmente, la depreciación del capital humano se ha introducido como una variable explicativa frente a las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres, al considerar las interrupciones en el desarrollo de carrera (Mincer & Ofek, 1982) del género femenino debido a situaciones familiares (Görlich & de Grip, 2008). Esta depreciación ocurre en cuanto el capital humano posee un valor contextual, entregado principalmente por la tecnología y el desarrollo social, concurrentemente a la planteado por

Alders (2005) en términos de la continua renovación de las habilidades. La depreciación del capital humano como un fenómeno posible, constituye una baja significativa en la disposición a pagar del mercado en términos de sueldo o remuneración frente a una habilidad que puede haber estado en desuso o se encuentra con una demanda a la baja. Dentro de las políticas de manejo del desempleo, la depreciación del capital humano es uno de los riesgos con los que los sistemas de protección social deben lidiar al momento de apoyar la reinserción laboral de un desempleado (Pavoni, 2009).

La hipótesis de la obsolescencia del capital humano, se expresa en el trabajo de Alders (2005) quien aduce que la introducción de nuevas tecnologías en los procesos productivos, pueden derivar en que ciertas habilidades ya no sean funcionales a la estructura económica de una organización o de una industria. De esta forma, las habilidades al igual que la tecnología poseen la cualidad de ser obsoletas, resaltando la noción contextual del capital humano. Por ejemplo, en el caso de la población de trabajadores maduros, la obsolescencia de las habilidades es una de las preocupaciones más altas en términos de los plazos de retorno de la inversión en acumulación del capital humano (Didier & Perez, 2013), donde en cambios de trabajo y situaciones de desempleo, la obsolescencia de las habilidades explican en gran medida las variaciones negativas en los ingresos de los trabajadores (Kedler, 2014).

Finalmente, la destrucción del capital humano surge como una insinuación dentro del trabajo de Alders (2005) y en el de Beegle, De Weerd y Dercon (2010), donde en la concepción más amplia de capital humano es considerada (incluyendo el subfactor salud). Ciertamente en la literatura no hay una definición formal respecto de lo que implica la destrucción del capital humano, siendo este concebido como habilidades de trabajo, por lo cual se pueden intuir tres condiciones posibles para este fenómeno: la desaparición de una habilidad dentro del mercado, como lo es el caso de antiguos oficios los cuales han sido reemplazados por la tecnología o por la desaparición de la necesidad; la pérdida del conocimiento que daba origen a la habilidad, como lo serían competencias derivadas de tradiciones culturales; o finalmente, la destrucción del capital humano en términos de que ya no hay sujetos capaces de realizar una tarea, lo cual implica también ciertas consideraciones respecto de la salud de los sujetos.

Credencialismo

Tomando una de las formas originales de la teoría credencialista, se encuentra el trabajo de Randall Collins

(1978), quien analizando el funcionamiento de la meritocracia en los Estados Unidos da cuenta de cómo la pertenencia a ciertas instituciones educacionales permite segregar puestos de trabajo y conservar la reproducción de la elite. De otro modo y aplicado al mundo del trabajo, la certificación de habilidades y su relación con el acceso a puestos de trabajo está dada por las creencias culturales, políticas y económicas que posea el empleador en la búsqueda de potenciales trabajadores, quienes deben compartir la matriz valórica del empleador (Mgobozi, 2004).

Al igual que con la teoría del capital humano, la teoría credencialista no genera consenso en su significado teórico ni en sus implicaciones en términos de fenómenos analizados. De acuerdo con Bills y Brown (2011) el credencialismo educacional posee tres acepciones básicas: a) puede referirse a la medida en que las sociedades asignan a las personas a puestos en la jerarquía profesional sobre la base de las credenciales o certificados educacionales; b) la tendencia persistente hacia cada vez requerir mayores niveles de calificación para optar a puestos de trabajo; y c) como un retorno no lineal respecto de la inversión en educación.

Desde el punto de vista sociológico, la teoría credencialista se hace cargo de las dinámicas emergentes de la adquisición de certificaciones en términos educacionales. En general, se contrapone a la visión economicista de la teoría del capital humano, tomando en cuenta las consecuencias de la certificación de habilidades en las dinámicas sociales y de empleo, tomando como base los componente psicosociales como atribuciones de estatus y características personales a quienes detentan ciertos títulos educacionales.

El credencialismo como cuerpo teórico se ha ido enriqueciendo en los últimos años al abordar dos fenómenos de gran relevancia para la economía del conocimiento: la empleabilidad como capacidad de los sujetos de adaptarse a las condiciones de mercado con la consiguiente certificación de habilidades; y las transiciones entre la escuela y el mundo del trabajo (Smyth & McCoy, 2011). En general se toma como ejemplo el diferencial de ingresos, acceso a empleo, calidad de la relación laboral, entre jóvenes de la misma edad, con diferencias en sus credenciales educativas.

El supuesto credencialista no sólo se entiende en términos de la imagen que la sociedad o el mercado laboral atribuye a la certificación del sujeto (Attewell & Domina, 2011), sino que también incluye la imagen y percepción respecto de la institución que la provee como también lo hace sobre las características que debe reunir el trabajador. Al volver sobre las definiciones de Bills y Brown (2011), el espectro

credencialista cubre desde cómo se forman las inequidades de ingresos entre trabajadores con la misma calificación o distinta; hasta elementos como el mercado laboral, obliga a cada vez más obtener mayores certificaciones para acceder a los puestos de trabajo que aseguren cierta calidad de vida. Como recuerdan Bol y van de Werfhorst (2011), las licencias y grados académicos fueron creados para generar la diferenciación entre grupos o barreras exclusivas entre la elite y los otros grupos (Brown, 1995).

De las definiciones propuestas por Bills y Brown (2011), la referente a los efectos de la educación en los ingresos percibidos por los sujetos, es un problema para el cual la teoría credencialista y la de capital humano poseen explicaciones competitivas. Mientras que la teoría credencialista propone que lo que importa son los grados académicos alcanzados, la teoría del capital humano propone que lo importante son los años invertidos en la educación, no el título obtenido. La idea del efecto no lineal del credencialismo, abre la oportunidad de observar las variaciones en el valor de un título profesional basado en sus competencias como en la valoración que hace el mercado respecto del grado académico del sujeto.

La dinámica de empleabilidad

Tal como lo mencionaba Alders (2005) o Bills y Brown (2011), la inversión en educación y su retorno están íntimamente ligados con la posibilidad de acceder a un puesto de trabajo. Esto deriva en una discusión sobre como las personas hacen frente a los desafíos que les propone el mercado laboral y cómo manejan sus carreras para optar a los mejores puestos de trabajo a su disposición.

Cuando Karasek (2004) aborda la agenda de desarrollo social y calidad del trabajo en Europa, plantea el dilema de la relación entre la educación y el trabajo a través del desajuste entre las habilidades de los sujetos y los requerimientos del puesto de trabajo. De acuerdo a su diagnóstico, la sobre educación de los trabajadores de la UE es atribuible a la visión credencialista, dado que la inversión en educación y adquisición de habilidades no está a la par con el desarrollo del sistema productivo. Esta es la incongruencia que trae al debate el concepto de empleabilidad, debido a que a pesar de ser otro concepto con una larga tradición (y una serie de modificaciones en su formulación) es gravitante en la formulación de políticas públicas en materia de relaciones laborales y políticas educacionales.

El concepto de empleabilidad ha sido un elemento central en la implementación y diseño de las políticas activas de mercado, en especial en la zona de la Unión Europea

y países con sistemas capitalistas coordinados. Desde una noción general, la empleabilidad es la capacidad de los sujetos de adquirir un primer empleo, mantenerlo y obtener uno nuevo (Hillage & Pollard, 1998). En la actualidad, se pueden observar tres grandes vertientes en el estudio de la empleabilidad: como dimensión para el desarrollo de políticas de empleo (para una extensa revisión del concepto revisar McQuaid & Lindsay, 2005), como articulador de la transición escuela-trabajo (Yorke, 2004) o como meta-habilidad requerida en el desarrollo de carrera (Forrier & Sels, 2003). Más allá del debate sobre su naturaleza, ya sea como habilidad del sujeto, característica del mercado o factor externo interviniente (Baker & Henson, 2010), la empleabilidad permite acercarse a la toma de decisiones respecto de la adquisición de competencias y conocimientos desde las perspectiva de los sujetos como la del mercado.

En términos de habilidad, la empleabilidad corresponde a la competencia no técnica requerida para desempeñarse en cualquier trabajo independiente del nivel o el tipo al que pertenezca (Ju, Zhang, & Pacha, 2012). De acuerdo a la visión de de Guzman y Choi (2013), las competencias requeridas para permanecer empleado en una economía globalizada son transversales a las ocupaciones y necesidades del mercado laboral, casi equivalentes en su forma al capital humano general (Didier, Perez, & Valdenegro, 2013). Estas competencias no sólo son una prioridad creciente para los trabajadores, sino también ha comenzado a emerger la preocupación por su presencia y extensión en asociaciones de empleadores (Sheldon, 2005).

Respecto de modelos más amplios respecto de la empleabilidad, se encuentra el trabajo de Fugate, Kinicki y Ashforth (2004), quienes en un nivel psicosocial describieron la empleabilidad a través de tres componentes interrelacionados: a) adaptabilidad; b) identidad de carrera; y c) capital humano y social. Estas dimensiones dan cuenta del proceso de los sujetos, desconectado del empleo, entregando una visión completa respecto del proceso desde una perspectiva individual. Aunque de acuerdo a la investigación realizada por McArdle, Waters, Briscoe, y Hall (2007), en términos de empleo y desempleo, la contribución de la acumulación de capital humano no es tan relevante como las características de las redes de apoyo de los sujetos, siendo los otros factores de gran importancia para mantener altos los niveles de empleabilidad.

Cerrando el Círculo: La emergencia del Capital Humano Nominal

Hasta el momento se ha traído a colación tradiciones teóricas y enfoques disciplinarios que buscan dar cuenta de

la relación en un sistema económico determinado, entre la educación y el mundo del trabajo. Ya sea desde la ciencia económica a través del capital humano, la sociología con la teoría credencalista, hasta la psicología del trabajo en el análisis psicosocial de la empleabilidad, las competencias presentes en el sistema productivo son centrales en las pretendidas economías de servicios de la sociedad del conocimiento.

Antes de entrar a la discusión respecto de la relación entre las tres tradiciones teóricas, es necesario incluir una variable de contexto: la imperfección del mercado y su relación con la inversión en educación. Esta relación fue estudiada por Daron Acemoglu y Jörn-steffen Pischke (1999) quienes analizaron como los principios y la racionalidad de inversión en capital humano es contravenida en mercados imperfectos, donde a diferencia de la predicción de Becker, las empresas invierten en el desarrollo de capital humano general (Acemoglu, 1997), mientras que los individuos invierten en capital humano específico. Estas ineficiencias no sólo se relacionan con el mercado del trabajo o el sistema educacional, sino que están directamente ligadas a las configuraciones del sistema económico, como lo plantea Schneider (2009).

Las condiciones planteadas dentro del capitalismo jerárquico como configuración económica predominante en Latinoamérica, implican una visión atomista de las relaciones laborales, una mano de obra con baja calificación, bajo o nulo poder de negociación, el predominio de oligopolios con alta concentración de la propiedad (Schneider, 2009). De esta forma, el mercado laboral funciona en una lógica reproductiva desde una perspectiva política e institucional, manteniendo las ineficiencias del mercado en términos de la estructura de propiedad y en el acceso a información.

Desde una perspectiva integradora, el problema del capital humano en los países en vías del desarrollo se relacionan directamente con la imposibilidad de sortear dos condiciones estructurantes del sistema productivo: a) la imperfección del mercado expresada en la existencia de oligopolios y falta de competencia en diversas industrias dentro de economías nacionales; y b) los efectos credencialistas en la cultura de los países con las subsecuentes representaciones sociales respecto del valor de los títulos educacionales.

La imperfección del mercado y la escasa calificación de la fuerza laboral contribuyen directamente a disminuir los niveles de competencia no solo en el desarrollo de la industria, sino en la escasa generación de posibilidades en los diferentes campos laborales. En este punto, es que se establece la dinámica de la sospecha en la tensión teórica entre la teoría del capital humano y el credencialismo,

donde el mercado laboral establece condiciones de demanda que pueden reconocer o no ciertas competencias o las fuentes de estas.

Desde un punto de vista individual, la tensión teórica entre las tradiciones presentadas se puede resumir en la distinción entre habilitación y certificación. Mientras que la teoría del capital humano considera que las competencias laborales (asimilables a la idea de capital humano específico) son adquiridas a través de la experiencia de trabajo y capacitación; el credencialismo asume que el mercado válida las competencias o estatus del sujeto basado en los títulos educacionales que el sujeto posea.

Para resolver la contradicción de los efectos de ambos enfoques, es posible plantear una noción intermedia: capital humano nominal. En este caso lo definiremos como la suposición que hace el mercado respecto del valor o funcionalidad de una competencia o habilidad, asignándole un precio o un equivalente monetario. Este valor se encuentra sujetos a los diferentes fenómenos del capital humano como la depreciación, obsolescencia o la destrucción, al mismo tiempo que depende de cual se la fuente de validación de tal habilidad.

El capital humano nominal puede responder a la condición de sospecha respecto de la formación que ha recibido un sujeto y por lo tanto, dar cuenta de las variaciones en el valor del trabajo. De esta forma en las decisiones de incorporación y desarrollo en los sistemas de recursos humanos, puede incluir la variable sobre cuán válido o real es la presencia de la habilidad en el sujeto. De esta forma al fijar estándares de sueldo, podrá ser usado como criterio para manejar el nivel remuneracional asociado a las competencias supuestas del trabajador.

El responder a la condición de sospecha respecto de la calidad de los procesos educativos y la capacidad de instalar competencias de las instituciones educacionales, permite hacerse cargo sobre las diferencias entre poseer el título y/o certificación y el poseer realmente la competencia. Desde el punto de vista del mercado, los profesionales y practicantes de recursos humanos deben desarrollar tecnologías para poder detectar las competencias que se requieren para el puesto de trabajo, al mismo tiempo de poder detectar si el trabajador se encuentra habilitado para poder desempeñar la tarea. Como ejemplo, se puede analizar el caso de Chile, donde los movimientos sociales de la última década han abordado las temáticas de calidad de la educación, colocando en entredicho como sociedad civil cuales son las habilidades y utilidad de la formación que se imparte en la educación superior. La condición de sospecha se expresó con mayor evidencia frente al cierre de Universidades privadas al verse envueltas en escándalos

de corrupción al comprar la acreditación como universidades (para mayor detalle, analizar el caso de la Universidad del Mar en Chile).

La idea de capital humano nominal permite releer las competencias de empleabilidad desde el contexto socioproductivo, donde el reclutador genera un perfil de cargo con los requerimientos de la organización y con la representación social sobre qué programa de estudios permite desarrollar la habilidad solicitada. En este caso, más allá de la concepción de competencia transversal de la empleabilidad, los fenómenos credencialistas generan una visión sesgada respecto de los procesos de toma de decisiones de contratación o selección de personal, donde la representación social incide en la percepción de las habilidades del sujeto.

La lectura credencialista del capital humano nominal, permite dar cuenta de las imperfecciones del mercado, ya sea desde el lado del Estado al fomentar la inversión en educación sin considerar la calidad de esta; o desde las organizaciones con sus procesos de administración de los recursos humanos; o por parte de los sujetos, donde sus procesos de empleo y desempleo se ven afectados por la representación que posee el mercado de sus habilidades. La nominalidad de las habilidades abre paso a la comprensión de los efectos de la desregulación de los sistemas educativos ya sea técnicos, profesionales o post formales; al mismo tiempo que permite una comprensión de los efectos de las representaciones del mercado laboral sobre el valor de una habilidad.

Por otra parte, permite analizar como las suspicacias entre los mundos de la educación y el trabajo, donde continuamente los tres actores de la economía (el Estado, el Mercado y la Sociedad Civil) se mantienen tomando decisiones respecto del valor del trabajo en torno a las cuestiones planteadas por el capital humano nominal. Finalmente, esta noción teórica permite abrir la discusión sobre las causas o efectos de la separación entre la habilitación y la certificación como dos conceptos que la educación une, pero el mercado laboral separa.

Conclusiones y Discusión

En la crisis en la que se encuentra la educación superior en la mayor parte de los países desarrollados y algunos en vías de desarrollo, con los pobres índices de inserción laboral a las que se ve enfrentada en la actualidad, la reflexión sobre las condiciones de empleabilidad de los sujetos se ha tornado cada vez más relevante. A través de la discusión de este artículo se ha buscado dar cuenta de la formulación teórica de las relaciones entre el mundo del

trabajo y la complejidad de cada sistema educacional y como estas presentan explicaciones respecto de porque frente a condiciones similares de calificación, los sujetos poseen resultados diferentes.

A modo de conclusión se plantean tres elementos que dan sustento a una discusión en la relación entre el mundo educacional y el laboral, basados en las tres teorías de interface visitadas anteriormente: a) las fuentes de información y las tradiciones de investigación que sustentan a cada teoría; b) el nivel conceptual en el cual se establece su poder explicativo; y c) los desafíos a la articulación entre el mundo del trabajo y el de la educación.

Cuando se mencionan las raíces teóricas de las tradiciones del credencialismo, empleabilidad y capital humano, se establece *de facto* una fuente de diferencias en términos del trasfondo explicativo que poseen los conceptos. En una revisión extensa sobre el alcance de los estudios sobre la acumulación del capital humano, es posible hallar que los análisis y sus modelos de resultados consideran el trabajo con bases de datos secundarias, a menudo de mediciones nacionales transeccionales como algunas de estudios longitudinales. Esto ha implicado la continua homologación entre años de educación y capital humano, mostrando una reducción de la extensión e intensidad del concepto, con lo cual si bien se ha logrado una importante robustez en los resultados, se ha perdido profundidad respecto de estos.

Del mismo modo, la hipótesis credencialista, desde el punto de vista sociológico, busca dilucidar la relación entre las variables de nivel educativo e ingresos. Esto ha generado dos tipos de análisis, uno que incluye una operacionalización del credencialismo como el alcanzar un título educacional (independiente del tiempo que haya sido requerido para obtenerlo) y otro que implica un análisis crítico respecto de las prácticas que defienden la pertenencia a determinados grupos de elite. Metodológicamente esto ha derivado en dos formas comunes de estudio: el análisis de la relación entre ingresos y educación a través de la variable de nivel educacional completo y el uso de bases de datos secundarias; y el uso de metodologías cualitativas para poder describir las dinámicas de inclusión y exclusión.

Asimismo, la amplitud de definición de la condición de empleabilidad de los sujetos, ha mostrado generalmente emerger de los datos desde la práctica de la política pública, en el caso de los programas de intermediación laboral o en la propia implementación de las políticas activas de mercado; mientras que la tradición de la psicología del trabajo, se basa en estudios en los cuales la empleabilidad es una cualidad percibida, como una expectativa de los sujetos o como juicio de sus supervisores. Esto deriva a

que sea estudiada a través de medidas de autoreporte y sea deducida de ciertas condiciones y situación del individuo dentro del contexto del sistema económico en el que esté inserto.

Al abarcar las predicciones que posee cada cuerpo teórico, es posible dar cuenta de un segundo elemento, que es el nivel de explicación en el cual sitúan al fenómeno. En el caso de la teoría del capital humano, desde un énfasis de políticas públicas y la planificación de mercados, donde se busca que los niveles de formación posean algún efecto no solo en términos de los ingresos para los trabajadores sino en los niveles de productividad de las organizaciones. En cambio la teoría credencialista postula un nivel de explicación cultural, lo que conlleva a plantear distintos sentidos comunes y representaciones sociales de lo que implica el acceder a un título educacional. Mientras que la literatura respecto de la empleabilidad posee una base imbricada al desarrollo de políticas activas de mercado y su influencia en el lado de la oferta, potenciando las cualidades y condiciones para que los sujetos accedan a empleo.

En términos objetivos y algo simplistas, mientras la noción de capital humano se enfoca en la valorización de la experiencia y conocimientos de los trabajadores en relación con su productividad; el credencialismo atribuye la valorización del tiempo y del trabajo de los sujetos al estatus que le reporta poseer determinados títulos educacionales, desnaturalizando el aporte de otros factores individuales como competencias específicas, habilidades cognitivas y rasgos de personalidad y su relación con los ingresos. Dentro de esta discusión, la tradición devenida del estudio de la condición o habilidad de empleabilidad, sólo se enfoca en la capacidad de encontrar o mantener el empleo; obviando otros factores como los ingresos devenidos poseer un empleo, su relación con las competencias laborales (dependientes del puesto de trabajo, organización o industria) o la misma calidad del empleo (dentro del contexto del desarrollo de su actividad económica).

Finalmente, en el escenario de transformaciones socio-productivas a las cuales se enfrenta la sociedad occidental, las nociones visitadas y revisitadas, vuelven a proveer un marco interpretativo respecto del valor del trabajo y la educación, donde la inversión pública y privada son puestas en el contexto de sus efectos para el Estado, el Mercado y la Sociedad Civil. Sin embargo, debido a la enorme variabilidad y complejidad de los fenómenos que conectan a la educación con el trabajo, el poder y nivel explicativo de cada concepto o teoría queda circunscrito exclusivamente a lo que pretende explicar: la conexión entre ingresos y educación; dinámicas sociales dominantes y su relación con la institucionalidad educacional; o las condiciones bajo

las cuales las personas pueden o no acceder a un empleo para luego poder o no, mantenerlo.

Referencias

- Acemoglu, D. (1997). Training and innovation in an imperfect labour market. *The Review of Economic Studies*, 64(3), 445-464.
- Acemoglu, D., & Pischke, J.-s. (1999). Beyond Becker: training in imperfect labour markets. *The Economic Journal*, 109(453), F112-F142.
- Alders, P. (2005). Human capital growth and destruction: the effect of fertility on skill obsolescence. *Economic Modelling*, 22(3), 503-520.
- Artene, A. S., & Medinschi, S. (2012). Proposed Solutions for Combating Human Capital Erosion in Rumania. *Annals. Economics Science Series*, 18, 452-455.
- Attewell, P., & Domina, T. (2011). Educational imposters and fake degrees. *Research in Social Stratification and Mobility*, 29(1), 57-69.
- Baker, G., & Henson, D. (2010). Promoting employability skills development in a research-intensive university. *Education + Training*, 52(1), 62-75.
- Bauer, T. K. (2002). Educational mismatch and wages: a panel analysis. *Economics of Education Review*, 21, 221-229.
- Becker, G. (1962). Investment in Human Capital A Theoretical. *Journal of Political Economy*, 70(5), 9-49.
- Becker, G. (1964). *Human Capital: A Theoretical Analysis, with Special reference to Education*. New York: Columbia Univ. Press.
- Beegle, K., De Weerd, J., & Dercon, S. (2010). Orphanhood and human capital destruction: Is there persistence into adulthood? *Demography*, 47(1), 163-180.
- Bills, D. B., & Brown, D. K. (2011). New directions in educational credentialism. *Research in Social Stratification and Mobility*, 29(1), 1-4.
- Bol, T., & van de Werfhorst, H. G. (2011). Signals and closure by degrees: The education effect across 15 European countries. *Research in Social Stratification and Mobility*, 29(1), 119-132.
- Brown, D. K. (1995). *Degrees of control. A sociology of educational expansion and occupational credentialism*. New York: Teachers College Press.
- Collins, R. (1978). *The Credential Society*. Chicago, IL: Chicago University Press.
- de Guzman, A. B., & Choi, K. O. (2013). The relations of employability skills to career adaptability among technical school students. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 199-207.
- Didier, N. (2013). A través de las nociones de Capital Humano. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 6(2), 7-15.
- Didier, N., & Perez, C. (2012). Perfil del Capacitando en Chile: Variables que inciden en el Acceso. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 17(27), 165-190.
- Didier, N., & Perez, C. (2013). Capacitación en Trabajadores Maduros: Consideraciones desde Chile. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 18(29), 187-206.
- Didier, N., Perez, C., & Valdenegro, D. (2013). Capacitación y Capital Humano: Análisis de la últimas dos décadas. *Revista de Psicología*, 22(2), 87-99.
- Fine, S. (2007). Overqualification and Selection in Leadership Training. *Journal of Leadership y Organizational Studies*, 14(1), 61-68.
- Forrier, A., & Sels, L. (2003). Temporary Employment and Employability: Training Opportunities and Efforts of Temporary and Permanent Employees in Belgium. *Work, Employment y Society*, 17(4), 641-666.
- Frenette, M. (2004). The overqualified Canadian graduate: the role of the academic program in the incidence, persistence, and economic returns to overqualification. *Economics of Education Review*, 23(1), 29-45.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 14-38.
- Gervais, M., Livshits, I., & Meh, C. (2008). Uncertainty and the specificity of human capital Martin. *Journal of Economic Theory*, 143(1), 469-498.
- Gibbons, R., & Waldman, M. (2004). Task-specific human capital. *The American Economic Review*, 94(2), 203-207.
- Görlich, D., & de Grip, A. (2008). Human capital depreciation during hometime. *Oxford Economic Papers*, 61 (Supplement 1), i98-i121.
- Groot, W., & Maassen van den Brink, H. (2000). Overeducation in the labor market: a meta-analysis. *Economics of Education Review*, 19(2), 149-158.
- Higashi, Y. (2002). Firm specific human capital and unemployment in a growing economy. *Japan and the world economy*, 14(1), 35-44.
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). Employability: developing a framework for policy analysis. *Research Brief*, 85.
- Houston, D. (2005). Employability, skills mismatch and spatial mismatch in metropolitan labour markets. *Urban Studies*, 42(2), 221-243.
- Ju, S., Zhang, D., & Pacha, J. (2012). Employability skills valued by employers as important for entry-level employees with and without disabilities. *Career Development for Exceptional Individuals*, 35(1), 29-38.
- Kambourov, G., & Manovskii, I. (2009). Occupational specificity of Human Capital. *International Economic Review*, 50(1), 63-115.
- Karasek, R. a. (2004). A Vacuum in Political and Economic Labor Policy? *Bulletin of Science, Technology and Society*, 24(4), 353-365.
- Kedler, M. (2014). Experience vs. obsolescence: A vintage-human-capital model. *Journal of Economic Theory*, 150, 709-739.
- Maynard, D., Joseph, T. A., & Maynard, A. M. (2006). Underemployment, job attitudes, and turnover intentions. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 509-536.

- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 247-264.
- McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2005). The concept of employability. *Urban Studies*, 42(2), 197-219.
- Mgobozi, I. (2004). Human Capital and Credentialism: The Sociological Explanation of Racial Inequalities in South Africa. *Current Sociology*, 52(5), 775-783.
- Mincer, J. (1958). Investment in Human Capital and personal income. *The Journal of Political Economy*, 66(4), 281-302.
- Mincer, J. (1962). On-the-job-training: Cost, returns, and some implications. *The journal of Political Economy*, 70(1), 50-79.
- Mincer, J., & Ofek, H. (1982). Interrupted Work Careers: Depreciation and Restoration of Human Capital. *Journal of Human Resources*, 17(1), 3-24.
- Pavoni, N. (2009). Optimal Unemployment Insurance, With Human Capital Depreciation, And Duration Dependence. *International Economic Review*, 50(2), 323-362.
- Schneider, B. R. (2009). Hierarchical Market Economies and Varieties of Capitalism in Latin America. *Journal of Latin American Studies*, 41(3), 553-575.
- Schultz, T. (1961). Investment in human capital. *The American economic review*, 51(1), 1-17.
- Schultz, T. (1997). Assessing the productive benefits of nutrition and health: An integrated human capital approach. *Journal of Econometrics*, 7(1), 141-158.
- Schultz, T. (2002). Wage gains associated with height as a form of health human capital. *The American Economic Review*, 92(2), 349-353.
- Schultz, T. (2003). Human capital, schooling and health. *Economics y Human Biology*, 1(2), 207-221.
- Sheldon, P. (2005). Employability skills and vocational education and training policy in Australia: An analysis of employer association agendas. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 43(3), 404-425.
- Skinner, C. (2001). Measuring Skills Mismatch: New York City in the 1980S. *Urban Affairs Review*, 36(5), 678-695.
- Smyth, E., & McCoy, S. (2011). The dynamics of credentialism: Ireland from bust to boom (and back again). *Research in Social Stratification and Mobility*, 29(1), 91-106.
- Yorke, M. (2004). Employability in the Undergraduate Curriculum: some student perspectives. *European journal of education*, 39(4), 408-427.