

Vida, Dinámica y Declive del Capital Humano: Una aproximación conceptual



Nicolás Osvaldo Didier Pino. Mg. en Políticas Públicas; Psicólogo. Investigador Asociado en Centro de Estudios de Empleabilidad e Inserción Laboral de Chile. Correo electrónico: ndidier@fen.uchile.cl

Cómo citar este artículo

Didier, N.O (2018). Vida, Dinámica y Declive del Capital Humano: Una aproximación conceptual. NOVUM, (8-1), p.p. 73-93.

Resumen

El Capital Humano como concepto y teoría, es un elemento clave para comprender las dinámicas de inversión y adquisición de habilidades en la fuerza de trabajo. Ya sea desde la sociología, la economía, la administración o la psicología del trabajo, permite establecer conexiones relevantes entre las habilidades y conocimientos de los sujetos y sus niveles de ingreso. Sin embargo, su racionalidad se ha visto cuestionada en las últimas dos décadas por la emergencia de fenómenos no lineales que afectan la relación educación-ingreso. Este artículo busca presentar una visión unificada de la literatura del capital humano, presentando una visión continua respecto del valor de conocimientos y habilidades, analizando las determinantes de valorización del capital humano, organizando cuales son los efectos contextuales que lo afectan. **Palabras Clave:** Capital Humano; Mercado Laboral; Educación.

Abstract

Human Capital as a concept, is the key element to understand the dynamics of investment and acquisition of skills in the workforce. Beyond their origins, in which the Human Capital theory considered the accumulation of knowledge and skills structured in the form of capital, the current trends are developing the phenomenon which runs through this capital over time, either at the individual level or at the level of economic phenomenon. This article seeks to generate a continuous view of the value of human capital, analyzing the determinants of his value, asking that the contextual effects that affect it. **Keywords:** Human Capital; Labor Market; Education.

1. Introducción

La teoría del capital humano, desde su incipiente formulación a principios de la década del cincuenta ha buscado dar forma y sentido a la adquisición de conocimientos y habilidades por parte de los trabajadores, generando nociones de articulación entre la educación formal y post formal y la toma de decisiones en el mercado laboral. Es dentro del contexto general como teoría que las aplicaciones han abordado diferentes niveles de análisis, desde la política pública de inversión en educación considerando variables como tasas de impuestos (Mendolicchio, Paolini, & Pietra, 2014), desarrollo económico (Greiner, 2008; Oketch, 2006) y desarrollo social (Currie & Moretti, 2003); tomando temas de ciencias de la administración (Young, Reimer, & Young, 2010; Simpson, Greller, & Stroh, 2002) hasta elementos derivados de la generación de valor (Tai & Chen, 2009; Isaac, Herremans, & Kline, 2009; Zula & Chermack, 2007). El sentido polisémico del desarrollo del capital humano ha dificultado la consolidación de una teoría uniforme, siendo de gran complejidad el poder definir con exactitud y de forma unívoca cuales

son las ramificaciones e implicancias para el análisis (Didier, 2013).

En la actualidad, con los cambios en la mundo del trabajo, como lo es la fuerte inclusión de las mujeres, el envejecimiento de la población y los cambios en los procesos de producción (Capelli, 1999; Howe & Strauss, 2000; Woodall, 2004; Strauss & Howe, 1991; Capelli, 2008; Newton, 2006; Terry, 2007; Toh & Quinlan, 2009), han generado una fuerte demanda de modelos conceptuales y teóricos para dar cuenta de cómo la fuerza de trabajo de un país se adapta a tales cambios. Es en este contexto donde emerge la empleabilidad como tema central para las políticas activas de mercado (McQuaid & Lindsay, 2005; Schimke, 2014), donde la reflexión se centra en como la acumulación del capital humano permite que la persona encuentre un empleo y sea capaz de mantenerlo a través del tiempo.

Como teoría ha sido muy influyente en la planificación de las políticas públicas de educación, donde comúnmente se trabaja la idea de cómo el estado y las familias invierten en la educación para observar los beneficios en el corto y

mediano plazo (Abbas & Foreman-Peck, 2008). En este aspecto la representación social respecto de la inversión en educación implica una estrecha conexión con la movilidad social, donde los diferentes actores (Estado, Sociedad Civil y Mercado) siguen la premisa original de la teoría de capital humano, la cual expresa que a mayor educación, mayores niveles de productividad de los trabajadores, por lo tanto, mayores ingresos (Mincer, 1958; 1962; 1974; 1997). En este sentido, la acumulación de evidencia relacionando los ingresos con los años de escolaridad es basta, y logra una fuerte base estadística para sostener la importancia de la acumulación del capital humano en el bienestar presente y futuro de los trabajadores (Hwang, Liao, & Huang, 2013). Tales efectos no sólo benefician a los trabajadores, dada la impronta de los gobiernos por producir desarrollo económico, por lo cual se busca instalar en la fuerza de trabajo las habilidades y conocimientos necesarios para las actividades económicas del país. Aunque de acuerdo a las observaciones de Temple (1999), en su revisión a través de comparaciones internacionales, en algunos países presentarían una conexión nula o muy débil entre la

educación y los salarios de los trabajadores. Esto último se encontraría relacionado con las formas de estructuración de la fuerza de trabajo, el mercado laboral y la cultura de dichas sociedades.

La evolución de la teoría del capital humano, he debido lidiar con formulaciones y reformulaciones en sus diferentes adaptaciones (Didier, 2013), lo cual ha generado serias dificultades para separar la comprensión teórica del concepto de los diseños de investigación, siendo operacionalizado como variable de diversas formas a través de las distintas elaboraciones teóricas. En este sentido, la búsqueda para la generación de una relación univoca entre la adquisición de habilidades y una recompensa económica futura, compitiendo con la teoría de la señal y la corriente del credencialismo educacional (Didier, 2014).

Dentro de este desarrollo teórico y competencia en la explicación de la relación educación-ingresos, este artículo busca organizar la literatura teórica desde la formulación de la teoría del capital humano hacia sus efectos no

lineales. De esta forma, este trabajo busca plantear una evolución temporal del desarrollo de las habilidades laborales, desde la creación del capital humano hasta su destrucción, generando una visión sinóptica sobre cada proceso. A través de esta estructuración se busca hacer sentido de la literatura de fenómenos del capital humano desde los inicios del 2000 en adelante, donde la elaboración teórica ha permitido vislumbrar como condiciones contextuales, sociales, económicas y culturales inciden directamente en la valoración económica de los conocimientos y habilidades de los trabajadores.

2. Creación del capital humano

Cuando se aborda la literatura del capital humano, el primer paso es recordar la noción más básica de su formulación, la cual refiere a la acumulación de conocimientos y habilidades de las personas lo cual puede ser administrado y considerado como un capital. Esta formulación se encuentra en gran parte presente en los primeros trabajos del area (ver: Becker 1962, 1964; Mincer 1958, 1962; Schultz, 1961; Johnson, 1960) y daba cuenta

de la necesidad y oportunidad de explicar la relación entre educación y sueldos, desde una perspectiva más certera y empirica.

En el trabajo de Becker (1964) se encuentra una distinción central sobre las habilidades humanas, la cual diferencia el capital humano general del específico. El capital humano general correspondería a los conocimientos y habilidades adquiridos a través de programas de formación de educación formal (Didier & Perez, 2013), mientras que el capital humano específico tenía relación directa con habilidades funcionales para determinados procesos productivos (Sullivan, 2010; Sturman, Walsh, & Cheramie, 2007; Groen, 2006). De acuerdo a la formulación del capital humano, La capacitación en habilidades específicas trae retorno en términos de aumento de la productividad, mientras que la capacitación en habilidades generales tiene impacto en el aumento de la productividad en diversos contextos (organizaciones y mercados) (Didier & Perez, 2012).

Con esto, podemos distinguir dos elementos para evaluar la proveniencia y creación del capital humano; el sistema de educación

formal de un país y la capacitación (pos formal o informal) que reciben los trabajadores. De esta forma, la literatura se ordena entre quienes analizan la formación de este tipo de capital dentro del esquema educacional de la sociedad y quienes se enfocan en los fenómenos derivados de la aplicación de políticas de activas de mercado, educación post secundaria y el desarrollo de habilidades en los trabajadores.

En general, la literatura ha asimilado en términos metodológicos la educación o los años de estudios con el capital humano. Sin embargo, como puede encontrarse en la propia literatura de capacitación, la conexión directa entre formación e ingresos no se haya determinada por el nivel educacional alcanzado, sino la pertinencia de las habilidades en posesión de los trabajadores (Didier & Perez, 2012; Didier, Perez, & Valdenegro, *Capacitación y Capital Humano: Análisis de las últimas dos décadas*, 2013).

Tradicionalmente, el mejor ejemplo utilizado para analizar el capital humano específico son las instancias de aprendizaje en el puesto de trabajo. De acuerdo a la

predicción de Becker (1962) las empresas no deben pagar por la formación de habilidades generales o transferibles (capital humano general), pero si deben hacerlo para desarrollar habilidades específicas en su fuerza de trabajo (Popov, 2014), puesto que estas se relacionan directamente con su capacidad productiva y el vínculo inversión-productividad es limpio y, la mayor parte de las veces, lineal. Ahora bien, la inversión en habilidades generales es desaconsejada, puesto que estas competencias son fácilmente transferibles a otras industrias y organizaciones, catalogándose como una inversión menos segura (Rees, 1979). Desde el punto de vista tradicional, la inversión en habilidades debe sopesarse de acuerdo a los retornos económicos de tal inversión y deben ser compensados en su tasa de riesgo, con políticas de retención de empleados (Balkin & Richebé, 2007).

De esta forma las habilidades divididas en generales y específicas poseen dinámicas de inversión distintas, donde las generales deben ser financiadas por los trabajadores en su adquisición; mientras que las específicas

debiesen ser financiadas por las organizaciones. Esta predicción teórica hacia mitad de los noventa comienza a ser cuestionada, por la inclusión de una variable de contexto: la imperfección de los mercados (Acemoglu & Pischke, 2000). Esta condición añade excepciones a las predicciones de Becker y Mincer, donde la inversión de las empresas en habilidades generales puesto que obtienen mejor información sobre las habilidades de los trabajadores durante este tipo de capacitaciones (Acemoglu & Pischke, 1998) o porque debido a la estructura del mercado, la organización es el único actor con el poder de compra o necesidad de tal habilidad (Acemoglu & Pischke, 1999). Esta fractura de la racionalidad original, genera una gran variedad de desafíos para la toma de decisiones respecto de capacitación, puesto que genera otros volúmenes de incertidumbre frente a los límites de las acciones para los actores del sistema de capacitación.

Para este esquema de análisis, solo se utilizarán las habilidades específicas, las cuales son fácilmente relacionables con el puesto de trabajo y las cuales poseen una mayor relación con la

propia actividad económica. Dentro de esta reflexión cabría pensar que las competencias calificables como capital humano general son de alguna forma inmutables o no sufrirían los mismos procesos que habilidades más específicas.

3. Inserción Laboral y Adecuación del Capital Humano

Regresando a la noción original de Becker (1962) el capital humano se muestra como una noción fuertemente contextual donde se establecen dos niveles de análisis: capital humano general y específico. 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.

Desde la creación del capital humano, basado en esquemas de formación formales o informales, el capital humano sufre procesos de adecuación a las demandas del mercado laboral. Este fenómeno ha sido estudiado desde una tradición sociológica y no económica, llamada *school-to-work-transition*, donde a través de modelos psicosociales se busca determinar las capacidades que requieren los sujetos para insertarse laboralmente de modo óptimo y analiza los fenómenos de

adecuación entre su formación y los requerimientos del mercado. Dentro de esta línea, se encuentra el trabajo en la definición de empleabilidad, una noción multidisciplinaria que da cuenta de la capacidad de los sujetos de encontrar y mantener un empleo dentro de un sistema económico dado.

Para poder calcular el valor de una habilidad y sus efectos en los ingresos de los trabajadores, se debe considerar la adecuación de las habilidades a los requerimientos del mercado. En la actualidad es posible observar en el debate de los investigadores en educación superior la noción de desajuste de habilidades. Este desajuste educacional, arroja tres fenómenos: subcalificación, sobrecalificación y la nominalidad del capital humano. Estas nociones teóricas dan cuenta de cómo el mercado reacciona frente a las habilidades presnetes en la fuerza del trabajo.

En términos sencillos, el desajuste educacional refiere al grado en que los niveles de educación de un sujeto difieren de los requerimientos para ocupar un puesto de trabajo (Kampelmann & Rycx, 2012). Esta literatura ha

crecido al alero de la preocupación surgida por la expansión de la participación de los sujetos en educación superior (McGuinness, 2006) y con la consecuente distorsión en la oferta debido al aumento del stock de habilidades y las preocupaciones por la calidad de la educación recibida (Didier, 2014). Es por esto que uno de los ejes de preocupación en la actualidad, al menos en la comunidad económica europea, es que esta inversión en capital humano no sólo sea para aumentar los niveles educativos presentes en la sociedad, sino que las habilidades formadas sean congruentes con las necesidades del mercado (Murillo, Rahona-López, & Salinas-Jiménez, 2012).

La subcalificación está fuertemente ligada a dos tradiciones: gestión y a la teoría credencialista. Originalmente desde la gestión de recursos humanos, que un trabajador estuviera subcalificado, implicaba simplemente que no poseía las habilidades para ejecutar un cargo o set de tareas requeridas como críticas para la organización o unidad dentro de esta. Los programas de mentoring e inducción, se hacían cargo de esta situación formando a un candidato

con potencial para que desarrollara estas habilidades faltantes, logrando la fidelización del trabajador tanto como el asegurar su correcto desempeño en el cuerpo de la organización. Por otra parte, la teoría credencialista ha propuesto una visión donde al hacerse más común poseer ciertos grados académicos y profesionales, los empleadores han subido los requerimientos del trabajo (Bills & Brown, 2011), sin que esto haya implicado un cambio en la complejidad del trabajo. En este sentido la subcalificación de los trabajadores está dada principalmente en como los empleadores definen los estándares del mercado de acuerdo a los ciclos económicos y el estado del sistema laboral (Hannan, Hövels, Berg, & White, 1995).

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 como la educación incide en la movilidad laboral (Bauer, 2002).

Por el otro lado, bajo la influencia de la teoría credencialista emerge la idea de la nominalidad del capital humano (Didier, 2014), la cual refiere a que el mercado no valide el valor de las habilidades de los trabajadores, ya sea por la proveniencia educacional de los grados académicos como la instancia bajo la cual fue desarrollada tal habilidad. En este contexto no sólo importa los requisitos para optar a una plaza de trabajo, sino que el reclutador y el empleador valoricen las habilidades del trabajador y su origen. En cuyo caso, establecen un criterio de confianza o desconfianza sobre los posibles niveles de ajuste del candidato a la organización o al perfil del cargo, con lo cual el valor del capital humano queda en entredicho.

La dinámica de la adecuación del capital humano, debe dar cuenta de factores extra laborales (como lo plantea el credencialismo educacional) como los propios movimientos y demandas del mercado laboral. La noción de desajuste genera la oportunidad de juzgar la contextualidad del valor de las habilidades, a razón de como el mercado reacciona frente a la oferta y demanda de habilidades.

4. Desvalorización del Capital Humano

Una de las temáticas emergentes en el ámbito de la investigación en la tradición teórica del capital humano son los fenómenos bajo los cuales las habilidades perderían su valor. Este cuerpo de literatura emergió hacia mediados de los años ochenta, haciéndose cargo de los sesgos a la contratación o la discriminación para la contratación de trabajadores, lo cual ha derivado hacia nuestros días como nociones bajo las cuales el capital humano es sujeto de depreciación, desuso y destrucción.

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 re-inserción laboral de un desempleado (Pavoni, 2009).

La depreciación es susceptible de ser analizada desde dos perspectivas: inflación credencialista desde el lado de la demanda y la propia nominalidad desde el lado de la oferta. Como se mencionó anteriormente, funcionalmente con

la ley de la oferta y la demanda, mientras más común se hace una habilidad menor será la disposición a pagar por parte de los posibles empleadores, comenzando poco a poco a suponerse como una habilidad necesaria para encontrar un empleo. En este sentido, la depreciación ocurre en simultaneo con la inflación credencialista, donde el empleador aumenta los requisitos para acceder al puesto de trabajo, sin que ello implique pagar más por la combinación de habilidades que esta contratando. Mientras ocurre este fenómeno, dada la imperfección de los mercados, el empleador tiene la opción de no confiar en la supuesta “adquisición de las habilidades” de los candidatos, castigando la inversión en la contratación bajo el pretexto del aumento del riesgo.

Por otra parte, en la misma lógica de depreciación del capital humano, se establece que suponiendo un nivel de análisis macro, la emergencia de la erosión del capital humano, comienza a dar cuenta de esta relación fuertemente contextual entre habilidades y requerimientos del mercado. 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.

El resultado de la erosión del capital humano, es que en un movimiento de carácter “orgánico” el mercado laboral deja de demandar una habilidad, tornándose irrelevante para los sujetos el encontrarse en posesión de tal habilidad (Taylor, 2013; Subbarao & Coury, 2004). Pudiera especularse que este tipo de análisis se centra primariamente en habilidades específicas, fuertemente dependientes de los procesos de avance tecnológico; sin embargo, como ha demostrado

las perspectivas históricas sobre el desarrollo económico, poco a poco podrían incluirse oficios (de trabajadores semicalificados) y posteriormente estudios superiores. Aunque esta idea de progresión en la erosión, debiese ser estudiada a mayor profundidad.

En concomitancia con la erosión y depreciación del capital humano, surge la hipótesis de la obsolescencia del capital humano, la cual aparece 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 posee 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, Experience vs. obsolescence: A vintage-human-capital model, 2014).

Desde la racionalidad individual, la obsolescencia del capital humano es una de las grandes variables que se deben considerar al momento de la toma de decisiones de capacitación. De acuerdo con el planteamiento de Kedler (2014) los trabajadores serán resistentes a invertir sus recursos y tiempo en la adquisición de habilidades relacionadas con la tecnología, por lo cual las organizaciones deberán ofrecer mejores opciones de compensación por el riesgo. Siguiendo con la línea expresada por Chari & Hopenhayn (1991), la contextualidad del capital humano, vincula directamente el valor de las habilidades con los procesos tecnológicos y sociotécnicos. De acuerdo a esta tendencia, podemos encontrar las derivadas hacia situaciones de empleo y desempleo, donde la obsolescencia tecnológica posee efectos directos sobre el valor de las habilidades, y por tanto, en la capacidad de los sujetos de generar recursos a partir de la posesión de estas (Higashi, 2002;

Pathirage, Amaratunga, & Haigh, 2007; Hairault, Langot, Ménard, & Sopraseuth, 2012).

Finalmente, la destrucción del capital humano surge como una insinuación dentro del trabajo de Alders (2005) y en el Beegle, De Weerdt, y Dercon (2010), donde en la concepción más amplia de capital humano (incluyendo el sub factor salud) es considerada. 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 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.

5. Integrando la dinámica del Capital Humano

Al construir la revisión de los fenómenos concomitantes al capital humano, se ha repasado la literatura representativa de las elaboraciones teóricas para la definición de un posible ciclo de vida de las habilidades de las personas. Dentro de una lógica longitudinal, el capital humano sufre procesos de transformación y adaptación hacia las demandas del mercado y de las transformaciones en los sistemas socioproductivos.

Con esta noción teórica, que enfatiza el valor de las habilidades catalogadas como capital humano específico se pueden sostener dos conclusiones: la necesidad de revisión sobre la linealidad de los ingresos y la educación; y las consecuencias para la planificación y desarrollo de carrera.

El primer aspecto a destacar es que la discusión sobre la relación no lineal entre años de educación e ingresos percibidos. Esta relación demostrada a través de los años se ha basado fuertemente en la equivalencia de la educación formal con el capital humano, lo cual ha generado distorsiones en cuanto al poder explicativo del capital

humano respecto de los ingresos. Esta relación, cuando se estudia a través de bases de datos secundarias con datos nacionales o de industrias específicas, que en general no consideran el nivel del capital humano específico, omitiendo dentro de los diseños empíricos de investigación la dimensión contextual de la acumulación de habilidades y conocimientos. Esta situación tiende a colocar e entredicho la predicción directa de los ingresos, puesto que gran parte de la generación de valor y de la productividad de un trabajador depende casi exclusivamente de su acumulación de capital humano específico.

Por otra parte, se halla el cuestionamiento desde la teoría credencialista (Smyth & McCoy, 2011; Bills & Brown, 2011; Mgobozi, 2004; Collins, 1978; Edwards, 2014) genera la posibilidad de incluir otros factores en la relación entre educación e ingresos, como lo es la valoración que hace la sociedad respecto de la proveniencia de la credencial educacional, como lo es el caso de las universidades de elite y sus efectos en la toma de decisiones de contratación. Desde esta perspectiva, la inversión en

educación encuentra moderados sus efectos por la función de segmentación social que poseen las instituciones educativas (a modo de una representación social respecto del estatus, nivel socioeconómico, acumulación de capital cultural, etc.).

La inclusión de miradas o patrones de análisis integrativos desde la economía, sociología, psicología del trabajo y ciencias de la administración pudieran dar cuenta de los factores que afectan la toma de decisiones en temas de selección, capacitación y remuneraciones asociadas a la valoración del capital humano y en específico de las habilidades que poseen los sujetos y que entran en el juego al ejercer un cargo dentro de la organización.

En cuanto a las implicancias de esta lectura respecto de la dinámica del desarrollo de carrera, se plantea una concepción directa sobre los alcances de la inversión en educación como forma de sortear las barreras de mercado, en sectores ocupacionales específicos. Esta concepción dinámica del ciclo de vida de las habilidades permite establecer horizontes temporales definidos para el retorno de la

inversión en educación, donde los incrementos marginales en los ingresos de los sujetos pueden ser a razón de la educación formal o post formal. En este sentido, la gestión de la carrera personal, debe responder a cual es la valoración de las habilidades del capital humano específico y no considerar en exceso, la educación formal para dar cuenta de estas competencias.

Dentro de esta lectura, las estrategias de inversión en educación a través de la llamada educación continua, han de verse matizadas por criterios de mediano plazo, incluyendo factores como los cambios tecnológicos, las variaciones en la composición de la fuerza de trabajo, la disponibilidad de habilidades en el mercado y elementos como la obsolescencia y depreciación del capital humano. Dadas estas consideraciones, los tomadores de decisiones en materias de políticas públicas debiesen ser capaces de considerar tales factores al momento de desarrollar estrategias de intervención en materias de empleo e ingresos en sectores vulnerables de la población.

Finalmente, la construcción de las nociones en torno a los fenómenos

no lineales relacionados al capital humano, abren la oportunidad para que los distintos actores que convergen en el mercado del trabajo optimicen sus decisiones. Lo cual lleva a colocar el foco en cuales son los criterios que habrán de posicionar cada uno de estos respecto de la inversión en educación y la valoración de ella como un atributo dentro del sistema social.

Referencias

- Abbas, Q., & Foreman-Peck, J. (2008). The Mincer Human Capital Model in Pakistan: Implications for Education Policy. *South Asia Economic Journal*, 9(2), 435-462.
- Acemoglu, D., & Pischke, J.-s. (1998). Why do firms train? Theory and evidence. *Quarterly Journal of Economics*, 113, 78-118.
- Acemoglu, D., & Pischke, J.-s. (1999). The structure of wages and investment in general training. *Journal of Political Economy*, 107, 539-572.
- Acemoglu, D., & Pischke, J.-s. (2000). Certification of Training and training Outcomes. *European Economic Review*, 44(4-6), 917-927.
- 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.
- Balkin, D. B., & Richebé, N. (2007). A gift exchange perspective on organizational training. *Human Resources Management Review*, 17(1), 52-62.
- 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 and Empirical Analysis*. 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.
- Bills, D. B., & Brown, D. K. (2011). New directions in educational credentialism. *Research in Social Stratification and Mobility*, 29(1), 1-4.
- Capelli, P. (1999). *The new deal at work: managing the market-driven workforce*. Boston, Massachusetts: Harvard Business School Press.
- Chari, V. V., & Hopenhayn, H. (1991). Vintage Human Capital, Growth, and the Diffusion of New Technology. *Journal of Political Economy*, 99 (6), 1142-1165.
- Collins, R. (1978). *The Credential Society*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Currie, J., & Moretti, E. (2003). Mother's education and the intergenerational transmission of human capital: Evidence from college openings. *The Quarterly Journal of Economics*, 118(4), 1495-1532.
- Didier, N. (2013). A través de las Nociones del Capital Humano. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 6(2), 7-15.
- Didier, N. (2014). Capital Humano Nominal, Empleabilidad y Credencialismo. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 7(2), 19-27.
- Didier, N., & Perez, C. (2012). Capital Humano y Genero en Chile: ¿Discriminación Laboral o Discriminación Positiva? *Revista de Estudios del Trabajo*, 43/44, 5-23.
- Didier, N., & Perez, C. (2012). Perfil del capacitando en Chile: Variables que incieden en el acceso. *RELET - 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: Analisis de las ultimas dos decadas. *Revista de Psicología*, 22(2), 87-99.
- Edwards, L. (2014). Discourse, credentialism and occupational closure in the communications industries: The case of public relations in the UK. *European Journal of Communication*, 319-334, 319-334.
- Fine, S. (2007). Overqualification and Selection in Leadership Training. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14(1), 61-68.
- 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.
- Gervais, M., Livshits, I., & Meh, C. (2008). Uncertainty and the specificity of human capital. *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.
- Greiner, A. (2008). Fiscal policy in an endogenous growth model with human capital and heterogenous agents. *Economic Modelling*, 25(4), 643-657.
- Groot, W., & Maassen van den Brink, H. (2000). Overeducation in the labor market: a meta-analysis. *Economics of Education Review*, 19(2), 149-158.
- Hairault, J.-O., Langot, F., Ménard, S., & Sopraseuth, T. (2012). Optimal unemployment insurance for older workers. *Journal of Public Economics*, 96(5-6), 509-519.
- Hannan, D., Hövels, B., Berg, S. V., & White, M. (1995). 'Early leavers' from education and training in Ireland, the Netherlands and the United Kingdom. *European Journal of Education*, 30(3), 325-346.
- Higashi, Y. (2002). Firm specific human capital and unemployment in a growing economy. *Japan and the world economy*, 14(1), 35-44.
- Higashi, Y. (2002). Firm specific human capital and unemployment in a growing economy. *Japan and the world economy*, 14(1), 35-44.

- Houston, D. (2005). Employability, skills mismatch and spatial mismatch in metropolitan labour markets. *Urban Studies*, 42(2), 221-243.
- Hwang, W.-Y., Liao, S.-Y., & Huang, M.-L. (2013). Real option, human capital investment returns and higher educational policy. *Economic Modelling*, 31, 447-452.
- Isaac, R. G., Herremans, I. M., & Kline, T. J. (2009). Intellectual capital management: pathways to wealth creation. *Journal of Intellectual Capital*, 10(1), 81-92.
- Johnson, H. G. (1960). The political economy of opulence. *Canadian Journal of Economics and Political Sciences*, 26(2), 552-564.
- Kambourov, G., & Manovskii, I. (2009). Occupational specificity of Human Capital. *International Economic Review*, 50(1), 63-115.
- Kampelmann, S., & Rycx, F. (2012). The impact of educational mismatch on firm productivity: Evidence from linked panel data. *Economics of Education Review*, 31(6), 918-931.
- Kedler, M. (2014). Experience vs. obsolescence: A vintage-human-capital model. *Journal of Economic Theory*, 150, 709-739.
- 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.
- McGuinness, S. (2006). Overeducation in the labour market. *Journal of Economics Surveys*, 20(3), 387-418.
- McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2005). The concept of employability. *Urban Studies*, 42(2), 197-219.
- Mendolicchio, C., Paolini, D., & Pietra, T. (2014). Income Taxes, Subsidies to Education, and Investments in Human Capital. *Journal of Public Economic Theory*, 16(1), 24-47.
- 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 Distribution. *The Journal of Political Economy*, 66(4), 281-302.
- Mincer, J. (1962). On-the-job-training: Costs, returns, and some implications. *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.
- Murillo, I. P., Rahona-López, M., & Salinas-Jiménez, M. D. (2012).

- Effects of educational mismatch on private returns to education: An analysis of the Spanish case (1995–2006). *Journal of Policy Modelling*, 35(5), 646-659.
- Oketch, M. O. (2006). Determinants of human capital formation and economic growth of African countries. *Economics of Education Review*, 25(5), 554-564.
- Pathirage, C. P., Amaratunga, D. G., & Haigh, R. P. (2007). Tacit knowledge and organisational performance: construction industry perspective. *Journal of Knowledge Management*, 11(1), 115-126.
- Pavoni, N. (2009). Optimal Unemployment Insurance, With Human Capital Depreciation, And Duration Dependence. *International Economic Review*, 50(2), 323-362.
- Popov, A. (2014). Credit constraints and investment in human capital: Training evidence from transition economies. *Journal of Financial Intermediation*, 23(1), 76-100.
- Rees, A. (1979). *The Economics of Work and Pay*. New York: Harper and Row.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. *American Economic Review*, 51, 1-17.
- Simpson, P. A., Greller, M. M., & Stroh, L. K. (2002). Variations in Human Capital Investment Activity by Age. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 109-138.
- 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.
- Tai, W.-S., & Chen, C.-T. (2009). A new evaluation model for intellectual capital based on computing with linguistic variable. *Expert Systems with Applications*, 36(2), 3483-3488.
- Temple, J. (1999). A positive effect of human capital on growth. *Economic Letters*, 65, 131-134.
- Young, P., Reimer, D., & Young, K. H. (2010). Effects of Organizational Characteristics and Human Capital Endowments on Pay of Female and Male Middle School Principals. *Educational Administration Quarterly*, 46(4), 590-616.
- Zula, K. J., & Chermack, T. J. (2007). Integrative Literature Review: Human Capital Planning: A Review of Literature and Implications for Human Resource Development. *Human Resource Development Review*, 6(3), 245-262.

