



Empleabilidad, educación y equidad social

Employability, Education, and Social Equality

Empregabilidade, educação e equidade social

María Marta Formichella y Silvia London



Edición electrónica

URL: <https://journals.openedition.org/revestudsoc/8023>

ISSN: 1900-5180

Editor

Universidad de los Andes

Edición impresa

Fecha de publicación: 1 septiembre 2013

Paginación: 79-91

ISSN: 0123-885X

Referencia electrónica

María Marta Formichella y Silvia London, «Empleabilidad, educación y equidad social», *Revista de Estudios Sociales* [En línea], 47 | Septiembre 2013, Publicado el 01 septiembre 2013, consultado el 04 mayo 2021. URL: <http://journals.openedition.org/revestudsoc/8023>



Los contenidos de la *Revista de Estudios Sociales* están editados bajo la licencia Creative Commons Attribution 4.0 International.

Empleabilidad, educación y equidad social*

María Marta Formichella* - Silvia London*

Fecha de recepción: 28 de octubre de 2011
Fecha de aceptación: 10 de julio de 2012
Fecha de modificación: 28 de septiembre de 2012

DOI: <http://dx.doi.org/10.7440/res47.2013.06>

RESUMEN

Este trabajo analiza la vinculación de los conceptos de empleabilidad, educación y equidad social. Una importante porción de la sociedad posee limitaciones para ingresar y/o permanecer en el mercado laboral. Esta dificultad de ser “empleable”, entendida como la “habilidad para obtener o conservar un empleo”, se destaca en los grupos de individuos con mayores desventajas económicas. Estos individuos se encuentran *entrapados* por habitar en un entorno desfavorable para estudiar y adquirir competencias de empleabilidad. Esto perpetúa y acentúa las desigualdades sociales en el tiempo.

PALABRAS CLAVE

Empleabilidad, educación, equidad social.

Employability, Education, and Social Equality

ABSTRACT

This paper analyzes the link between the concepts of employability, education, and social equality. A large portion of society has limitations when entering or remaining in the job market. This difficulty in being “employable”, understood as the “ability to obtain or keep a job”, stands out in groups of individuals which have greater economic disadvantages. These individuals are caught in an environment that hinders studying and acquiring employability competences. This perpetuates and deepens social inequality in time.

KEY WORDS

Employability, education, social equality.

Empregabilidade, educação e equidade social

RESUMO

Este trabalho analisa a vinculação dos conceitos de empregabilidade, educação e equidade social. Uma importante parte da sociedade possui limitações para entrar e/ou permanecer no mercado laboral. Essa dificuldade de ser “empregável”, entendida como a “habilidade para obter ou conservar um emprego”, se destaca nos grupos de indivíduos com maiores desvantagens econômicas. Esses indivíduos se encontram estagnados por habitar em um ambiente desfavorável para estudar e adquirir competências de empregabilidade. Isso perpetua e acentua as desigualdades sociais no tempo.

PALAVRAS-CHAVE

Empregabilidade, educação, equidade social.

* Este artículo fue elaborado en el marco del proyecto de investigación “Salud y educación en los procesos de crecimiento y desarrollo. Análisis micro y macroeconómico”, financiado por la Secretaría de Ciencia y Técnica de la Universidad Nacional del Sur, Argentina.

♦ Doctora en Economía, profesora asistente de la Universidad Nacional del Sur, Argentina. Entre sus últimas publicaciones se cuentan: *Equidad educativa: análisis de la equidad educativa interna en la Argentina*. Madrid: Editorial Académica Española, 2012, y Educación y trabajo informal en la Argentina. *Revista Realidad Económica* 264 (2012): 116-137. Correo electrónico: mformichella@uns.edu.ar

♦ Doctora en Economía de la Universidad Nacional del Sur (Argentina), profesora asociada de la misma Universidad en el Departamento de Economía —IIESS— Conicet. Entre sus últimas publicaciones se cuentan: *La Teoría del Desarrollo Económico: un enfoque de Sistemas Complejos*. Madrid: Editorial Académica Española, 2012, y Mercado laboral e informalidad: impacto sobre el sistema educativo. *Perspectivas* 5, n° 1 (2011): 3-16. Correo electrónico: slondon@uns.edu.ar

Introducción

Una de las principales características del mundo actual es la importante variación sufrida en el mercado del trabajo: la globalización; el aumento de la competencia a través de la liberalización de los mercados y la caída de las barreras comerciales; las mejoras tecnológicas, que se evidencian cada vez con mayor velocidad; la intensificación de la mano de obra y la lucha empresarial por mejorar la productividad, y la calidad como pilar de la competitividad, exigen repensar las cualidades pretendidas en los trabajadores. Mientras que los métodos de producción actuales se encuentran adaptados a mercados permanentemente cambiantes y heterogéneos, los empleos requieren más conocimientos y una variedad creciente de tareas que pueden realizar los trabajadores, propiciadas por mejoras tecnológicas (Cinterfor – OIT 2005).

En función de estas transformaciones, se ha ido modificando el perfil de los empleados solicitados por las empresas y organizaciones. Se requieren trabajadores con bases muy sólidas en su educación científico-tecnológica y con capacidad de adquirir nuevos conocimientos de manera constante: las exigencias del mercado laboral han aumentado. A su vez, el contrato social ha cambiado, por lo que el “empleo para toda la vida” deja paso a una movilidad laboral casi permanente. En este escenario los trabajadores no sólo deben poseer cualificaciones necesarias para adquirir un empleo, sino ser lo suficientemente versátiles para mantenerlo. En consecuencia, la pérdida de un trabajo involucra la salida de un engranaje dinámico y exigente, donde la competencia por los puestos laborales plantea la reinserción como una tarea titánica (OIT 2011).

¿Cuál es la razón que hace a un individuo más fuerte que otro en el mercado laboral? La teoría del Capital Humano encuentra la respuesta en las calificaciones formales que un trabajador posee: sus “inversiones” previas en educación y otras capacitaciones. Bajo esta visión, la mayoría de los estudios se limitan al análisis del nivel educativo (escolarización) como indicador de las cualificaciones necesarias para acceder a un empleo. Sin embargo, los individuos, aun teniendo el mismo nivel de educación formal, no son iguales entre sí, lo cual plantea características distintivas que se destacan en el mercado laboral. Las diferencias pueden encontrarse en el *concepto de empleabilidad*, definido sucintamente como la “habilidad para obtener o conservar un empleo” (Campos 2003).

Para avanzar en esta idea, comprender sus implicancias y establecer sus relaciones con el bienestar de

una sociedad, este trabajo cuenta con tres partes: en la primera se presenta y analiza el concepto de empleabilidad, en la segunda se estudian sus principales determinantes: la educación y el desempleo, mientras que en la tercera parte se analiza el vínculo entre empleabilidad y equidad social. Finalmente, se presentan las conclusiones del trabajo.

El concepto de empleabilidad¹

La palabra empleabilidad surgió de la palabra inglesa *employability*, que proviene de la unión de las palabras: *employ* (empleo) y *ability* (habilidad) (Campos 2003). Las primeras publicaciones que la utilizaron surgen en la década de los cincuenta, haciendo referencia a la preocupación sobre la inserción de personas desamparadas en el mercado de trabajo (por ejemplo, los minusválidos). Luego, la empleabilidad comenzó a analizarse como el potencial de un individuo para acceder a un empleo y permanecer en él (De Grip, Van Loo y Sanders 1999). A partir de fines de los setenta, la perspectiva de empleabilidad aparece en Europa cuando se discute la capacidad de las instituciones para combatir el desempleo reinante, revelándose que existe un gran número de personas con una probabilidad casi nula de reinserirse al mercado laboral (Pérez 2005a).

Actualmente, la empleabilidad es entendida como la probabilidad de obtener una vacante en un mercado de trabajo específico a partir de los atributos con los cuales está dotado el buscador, que son los que le permiten superar los obstáculos que le impone el mercado (Campos 2002).

Una definición más amplia, citada por Pedro Weinberg² (2004, s. p.), es:

La empleabilidad abarca las calificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida.

En efecto, el fenómeno de la empleabilidad comprende diferentes capacidades básicas necesarias para aprender

1 Los apartados siguientes siguen de cerca a Formichella y London (2005).
2 Director del Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (Cinterfor – OIT).

y desempeñarse con eficacia en el lugar de trabajo, lo cual incluye la capacidad de comunicación y de relacionarse con el resto de los individuos, de resolver problemas concretos, de manejar procesos de organización y de trabajar en equipo, entre otras (Brunner 2001).

El enfoque de la Fundación para el Desarrollo de la Función de Recursos Humanos [Fundipe] (1999) va un poco más allá y establece que la empleabilidad está estrechamente vinculada al autodesarrollo del individuo, que debe asumir el compromiso de planificar su propia vida profesional, teniendo una actitud proactiva a la hora de buscar oportunidades. Esta visión se resume en la siguiente definición brindada por Fundipe: “La empleabilidad es la aptitud de una persona para tener un empleo que satisfaga sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y desarrollo a lo largo de su vida” (Fundipe, 1999, 8).

La capacidad de empleabilidad de un individuo está en función de la combinación de diferentes elementos, tales como la agilidad mental, los conocimientos, la actitud ante los cambios, la inteligencia emocional o la capacidad de relacionarse. Fundipe (1999) divide las habilidades relacionadas con la empleabilidad en los siguientes cuatro grupos:

Actitudes de la persona: actitudes necesarias para acceder al puesto de trabajo, tales como motivación, responsabilidad, predisposición a los cambios y capacidad de dar el primer paso.³ *Seguridad y competencia emocional del empleado:* capacidad para interactuar con los demás. *Inteligencia práctica o habilidades para la solución de problemas:* capacidades de comunicación, análisis y resolución de problemas, de uso de la tecnología, y de razonamiento verbal y numérico. *Conocimiento del entorno:* las habilidades para trabajar en equipo, comprender a los clientes o beneficiarios de la organización, conocer la actividad, ser capaz de autogestionar tareas y de aprender continuamente.

Brunner (2001) incluye en las competencias de empleabilidad las competencias genéricas (que no se relacionan con una ocupación específica),⁴ las transferibles (que se adaptan por medio de procesos de enseñanza y aprendizaje), las generativas (que permiten que continuamente

se creen nuevas habilidades) y las medibles (aquellas cuya obtención y cuyo desarrollo pueden ser medidos).

Este autor considera que serán más empleables aquellos individuos que puedan ser más eficientes en el uso de los recursos, de las capacidades interpersonales,⁵ de la información, de los sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos, y de la tecnología.

También se destaca la importancia de la seguridad que tenga el individuo en sí mismo. Fundipe (1999) establece que los individuos con baja valoración de sí mismos poseen menos probabilidad de alcanzar sus metas, en relación con quienes sí confían en su capacidad. Además, agrega que el fracaso del pasado hace que la persona tenga mayor aversión al riesgo, que la percepción positiva de su desenvolvimiento anterior se vincula positivamente con el desempeño siguiente, y que cuanto más exitoso ha sido un individuo en el pasado, más predisposición tiene a afrontar desafíos. Por último, las personas que son estimuladas mediante el elogio trabajan mejor que quienes son tratadas de incompetentes.

En suma, la empleabilidad es un concepto amplio que abarca diferentes facetas, muchas de ellas subjetivas y difíciles de cuantificar o medir, que incluyen el tipo de actitudes y cualidades que son propicias para obtener y conservar un empleo, más allá de un puesto de trabajo específico.

De acuerdo con lo anterior, surge la importancia de la diferencia entre aptitudes y actitudes. Una *aptitud* es la capacidad de una persona para determinada actividad, y una *actitud* es una disposición de ánimo.⁶ Si bien las aptitudes son necesarias para que una persona sea empleable (conocimientos que requiere el puesto de trabajo al que accede), también son importantes sus cualidades subjetivas, sus actitudes, las cuales obtendrá, no en el corto plazo, sino a lo largo de su vida mientras toma contacto con la sociedad que la rodea.

Berger y Luckman (1984) explican que los individuos se socializan de dos maneras. En primer lugar, la socialización primaria es la que el individuo experimenta en sus primeros años de vida y de aquellas personas que tienen contacto con él, que generalmente pertenecen a su fami-

3 De acuerdo con una encuesta realizada por Fundipe a los empresarios, la mayoría de éstos respondió que la condición primordial para emplear a una persona es que demuestre una actitud de que desea avanzar e invertir en su autodesarrollo, es decir que tenga voluntad.
4 Estas competencias serían similares a las que Becker (1983) menciona como derivadas de la formación general.

5 En algunos casos, personas muy capacitadas no logran alcanzar grandes metas, debido a que son deficientes en sus relaciones interpersonales (Fundipe 1999).
6 Diccionario de la Real Academia Española.

lia. Los niños reciben una imagen recortada de la realidad y creen que así es *la realidad*. Adquieren actitudes que sus mayores les transmiten, y modos de comportamiento familiares que ven como la única manera de hacer las cosas. Esto forma parte de la historia que cada individuo tiene de sí mismo.

En segundo lugar, el individuo está sujeto a la socialización secundaria, que se produce cuando el niño entra en contacto con otras personas fuera de su entorno familiar y comienza a involucrarse en instituciones sociales (escolarización, asistencia a un club, etcétera). Allí se enfrenta con otra porción de la realidad, se da cuenta de que el mundo de su casa no es *el mundo*, y empieza a ampliar su perspectiva. En la sociedad encuentra modos nuevos de comportamiento y reglas de convivencia, que comienza a conocer por medio del juego, y que luego aplica en su vida (Berger y Luckman 1984).

Así, las cualidades de los individuos se van formando a lo largo de su vida, y las características que el individuo posee de manera innata se van potenciando, atrofiando o complementando a medida que se va socializando. El ser humano logrará desarrollar actitudes que lo hacen más empleable, en la medida que su proceso de socialización sea favorable en su desarrollo.

Determinantes de la empleabilidad

Empleabilidad y educación

Se planteó que la empleabilidad de un individuo estará en función de cómo haya sido y sea su proceso de socialización, por lo que cobra importancia la educación, tanto formal como informal. La teoría económica que analiza el rol de la educación en el mercado de trabajo, especialmente en lo que concierne a la vinculación del nivel educativo con el de salarios, es la Teoría de Capital Humano. Ya se vislumbraban sus orígenes en los estudios de Adam Smith (1979 [1776]), quien analizó el concepto de los salarios diferenciales, y de Karl Marx (1978 [1867]), quien expuso que no todos los tipos de trabajo poseen la misma productividad.

La Teoría del Capital Humano en sí nació en 1962, de la mano del economista Theodore Schultz (Blaug 1976).⁷

7 Cabe aclarar que detrás del planteo de la Teoría de Capital Humano, además de subyacer las ideas de la teoría neoclásica de maximización de la utilidad y los beneficios—en un marco donde en el mercado operan mecanismos de equilibrio—, existe una serie de supuestos

Schultz (1960 y 1961) propone tratar la educación como una inversión en el hombre, debido a que ésta es una cualidad recibida por la persona, y sus consecuencias, como una forma de capital. La educación es parte integral de la persona; por lo tanto, no puede ser tratada como un bien cualquiera acorde a las instituciones del mercado: la persona no puede desprenderse de su capital por medio de una venta. Sin embargo, al prestar un servicio productivo y agregar valor al producto, se convierte en una forma de capital y afecta los salarios de los individuos. Schultz (1960 y 1961) concluye que las diferencias en educación ocasionan diferencias positivas en los niveles de salario. Explicita que los gastos para mejorar capacidades y aptitudes humanas aumentan la productividad del esfuerzo de trabajo y generan un mayor valor de retorno, siendo los jóvenes quienes poseen incentivos más altos para realizar esta inversión.⁸

En esta línea de pensamiento, Gary Becker (1983) puntualiza en la formación dentro del trabajo, y muestra claramente la influencia del capital humano sobre otras variables económicas, como el empleo o las retribuciones. Según Becker (1983), los trabajadores aumentan su productividad apropiándose de nuevas habilidades y perfeccionando, por medio de su trabajo, las que ya poseían. Contando con una formación general y con una específica, los individuos estarán más dispuestos a costear la formación general, y las empresas, la específica, ya que la primera eleva la productividad del individuo en un sentido amplio, y la segunda, sólo en la empresa en cuestión. En cuanto a salarios devenegados, las empresas pagan a todos los trabajadores con formación general el mismo salario, y a los que poseen formación específica, uno mayor.⁹

adicionales. Se supone que hay costos ligados a la formación y educación, que hay una relación evidente y conocida entre el costo de las mismas y la productividad de los individuos. También, que existen diversas alternativas de técnicas productivas, que necesitan diferentes trabajadores con distintos niveles de capacitación, y que los empleadores las evalúan cuando planifican la producción. Además, que los salarios son flexibles y varían cuando lo hacen la oferta y la demanda (Piore 1973).

8 Esto debido a que es mayor el tiempo de vida que les queda por delante y, por lo tanto, mayor el tiempo en que podrán disponer del mayor rendimiento derivado de su más alta productividad en el trabajo.

9 Podría parecer que la diferencia salarial tendría que darse en cuanto a la formación general, ya que las empresas compiten más por este tipo de trabajadores. Sin embargo, hay que tener en cuenta que la formación general eleva la productividad y los salarios en todas las empresas, y la específica no produce ese efecto. Además, cabe destacar que a las empresas les interesa más que no roten los trabajadores con formación específica, importándoles poco que lo hagan los de formación general, ya que ellos mismos la costean.

Becker (1983) se aproxima al concepto de empleabilidad al plantear que la productividad de los individuos depende de sus aptitudes y de su motivación e intensidad de su esfuerzo.

Jacob Mincer (1958) también analiza cómo la distribución personal de las retribuciones depende, entre otros factores, de la función de la distribución del capital humano y de sus rendimientos. Mediante un modelo simple demuestra cómo los niveles de ingresos varían según las ocupaciones, siendo mayores en trabajos para los que se requiere un mayor entrenamiento.

Afirma que los ingresos personales irán en aumento junto con la edad de los individuos y que se elevarán aún más en el caso de los trabajadores entrenados, hecho que aproxima al concepto económico de “aprender haciendo” (*learning-by-doing*). Según él, los individuos más educados (formados) acceden a mayores ingresos y mejores posibilidades de instrucción, obteniendo cada vez mayores habilidades y, por lo tanto, ingresos cada vez más altos, diferenciándose aún más de los ingresos de los trabajadores no capacitados. La brecha entre ambos grupos sigue creciendo, ya que, si bien los trabajadores no capacitados también ven incrementado su ingreso con la edad, ese incremento es menor que el que perciben los trabajadores capacitados.¹⁰

Un planteo alternativo es realizado por Kenneth Arrow (1973) y Michael Spence (1973), denominado “Hipótesis del procedimiento oculto de selección”: ante la falta de información completa y perfecta a la hora de conocer la productividad de los postulantes a un puesto de trabajo, el nivel académico alcanzado por los individuos es una manera efectiva de detectar los trabajadores más calificados. El nivel de estudios alcanzados es un determinante muy fuerte para las empresas a la hora de conocer la calificación de un trabajador:¹¹ debido a que el empleador no tiene la posibilidad de vislumbrar de una manera directa cuál es el producto marginal¹² del trabajador, recurre al análisis de un cúmulo de datos propios del individuo (nivel de educación, su experiencia laboral, su sexo y su raza, entre otros). A partir de éstos, decide qué empleados incorporará y qué salario ofrecerá.

Quienes tienen un grado más alto de educación tienen también un nivel más elevado de entrenamiento y habilidad. Por consiguiente, de acuerdo con este análisis, el grado de escolarización es usado como condición para la incorporación de un individuo a un puesto de trabajo (actúa como *filtro*), y la categoría alcanzada en cuanto a la formación académica es un paso hacia la obtención de trabajos mejor remunerados.

Ante la falta de información completa, a partir del momento en el que el nuevo trabajador ingresa a la empresa, el empleador remunerará al nuevo empleado de acuerdo con el producto medio de un conjunto de agentes con similar grado de educación, hasta que su propia selección esté afianzada. Se observa cómo los empleadores esbozan a los trabajadores las perspectivas de remuneración en función de los niveles de educación que ostentan.

Lo anterior coincide con el planteamiento realizado por Groot y Hartog (1994, citados por Riquelme y Razquín 1999), quienes expresan que las empresas, ante la dificultad de medir la productividad marginal, usan la educación como señal de la misma (Modelo de señal). Los empleadores actúan así en función de su experiencia, que les indica que el nivel de educación funciona correctamente como aproximación a las habilidades del individuo.

El modelo de “la fila” coincide con este argumento. Lester Thurow (1972) plantea que los empleadores “ordenarán” a los trabajadores según ciertas características, fundamentalmente el nivel de educación. Los trabajadores más capacitados estarían primeros en una fila imaginaria (por ejemplo, para realizar las entrevistas personales) y serían los preferidos. Complementariamente, Gordon, Edwards y Reich (1982), citados por Riquelme, Herguer y Magariños (1999), sostienen, a través de la teoría de la segmentación, que aspectos tales como la clase, la educación y la raza afectan la distribución de los trabajadores en los distintos segmentos del mercado de trabajo.

Por otra parte, Spence (1973) analiza cómo quienes accedan a ocupaciones mejor remuneradas, también serán quienes podrán invertir en capacitación para mejorar sus habilidades y volverse más productivos. Esto realimentará las expectativas de los empleadores respecto a los individuos con un grado mayor de estudios.

De los párrafos anteriores se desprende que, tanto desde el punto de vista de la Teoría del Capital Humano como del de la Teoría de la Señalización, y de la de la Fila, la educación es parte esencial de las caracte-

10 Este concepto es compatible con la Hipótesis del procedimiento oculto de selección, que se analizará líneas abajo.

11 Por ejemplo, en Argentina los empleadores comenzaron a usar el título secundario como señal a partir de la década de los ochenta; el secundario completo comenzó a ser el requisito indispensable para acceder a un trabajo (fuga hacia adelante) (Riquelme 2001).

12 Producto marginal: contribución del trabajador a la Producción Total de una empresa.

rísticas de *empleabilidad* de un individuo. Fueron los administradores y psicólogos industriales quienes emplearon el concepto de empleabilidad como una fase en la selección de personal (“puerto de entrada”). El lugar que cada trabajador ocupe en la “fila” dependerá, en parte, de su educación formal, y en parte, de otros atributos que para el empleador sean características de *empleabilidad* (raza, sexo, etcétera). Estos atributos dan al trabajador su “pase” o no a las entrevistas personales posteriores, siendo las actitudes de los individuos las que finalmente, junto con sus aptitudes, marquen el éxito o el fracaso en la obtención del puesto laboral. Así, la educación formal e informal es un factor fundamental en la definición de empleabilidad de un individuo, y a su vez, un importante elemento constitutivo del capital humano.

Es pertinente destacar que el concepto de *empleabilidad* incluye factores tangibles e intangibles, acentuando la característica *actitudinal* del individuo. Estas características actitudinales se manifiestan desde la propia infancia del individuo, generando un círculo de retroalimentación positiva durante su desempeño escolar. De esta forma, cobra importancia el *ambiente* en el que el individuo crece y estudia.

En suma, la educación, en cualquiera de sus manifestaciones, y el entorno en el que el individuo crece y se educa pueden propiciar o no el surgimiento de aptitudes y actitudes que lo hagan más empleable. Mientras que las aptitudes están más relacionadas con la *clase* de conocimientos que se impartan por medio de la educación (asociada a contenidos formales), las actitudes lo están con el *cómo*¹³ se transmiten esos conocimientos (en la educación formal) y el rol de la familia y del ambiente en este proceso.

Brunner (2001) realizó una recopilación de los principales estudios acerca de la obtención de competencias de empleabilidad. De manera sintética, sus resultados subrayan que es más fácil adquirirlas cuando su transmisión en el proceso de enseñanza se hace en forma explícita; que la empleabilidad es fácil de transmitir si los proce-

sos de enseñanza están debidamente organizados, y más fácil aún, si durante el proceso de instrucción se replican características propias del mundo laboral real. Por otro lado, numerosos estudios señalan la importancia del apoyo familiar en los procesos educativos y el consecuente éxito o fracaso de los mismos, así como el “ejemplo” que los individuos toman de los adultos de su entorno (ver, entre otros, Bolívar 2006).

Formar para la empleabilidad implica educar a los individuos para que “aprendan a aprender de manera permanente, a hacer y a ser”. Esto significa aprehender el significado de las cosas, es decir, obtener la cultura general que sirva para que la persona sea capaz de comprender los datos a los que accede. También implica la capacidad de crear y de tomar decisiones con criterio. El aprender a hacer se relaciona con la obtención de habilidades técnicas, mientras que el aprender a ser se vincula con el desarrollo de habilidades personales, tales como autoestima, responsabilidad, sociabilidad, valores, capacidad de escuchar, comunicarse y relacionarse con los demás, entre otras (Cinterfor – OIT 2005).

La práctica y la actitud para el aprendizaje deben comenzar en la infancia, en el hogar de cada individuo, y deben continuar en la escuela, en la universidad, etc. El aprendizaje continuo aparece como una necesidad (Fundipe 1999). De esta forma, el concepto de educación permanente encabeza una visión más moderna de la educación, donde hay un eje vertical que implica que ésta dura toda la vida de una persona, y un eje horizontal por el que todos los espacios en los que se involucra el individuo se vuelven educativos (Cinterfor – OIT 2005).

En síntesis, en el mundo actual la educación y la formación son los pilares de la empleabilidad de un individuo. Y se hace sumamente necesaria la presencia de contenidos nuevos y, sobre todo, de metodologías de aprendizaje y enseñanzas nuevas, pero la clave más importante está en la predisposición personal de elaborar un proceso de formación durante toda la vida, la cual se encuentra condicionada por el ambiente en el que el individuo nace y crece.

Empleabilidad y desempleo

Desde el punto de vista de la oferta laboral, el aumento de la empleabilidad de los individuos puede representar un gran avance para aquellos que de modo sistemático son desafortunados en la obtención de un empleo. Obviamente, la solución completa al desempleo requiere

13 Por ejemplo, no desarrollarán actitudes proactivas de la misma manera un grupo de individuos cuya educación escolar se basa en la participación, que un grupo de individuos al que sólo se le da una clase magistral y no se le dan el espacio ni la posibilidad para interactuar. Existen estudios empíricos que muestran que la enseñanza del *entrepreneurship* en estudiantes de nivel intermedio provoca efectos positivos sobre las cualidades relacionadas con el perfil emprendedor. Por ejemplo, el realizado por Rasheed (2000) (Newark, New Jersey Public, EE. UU.).

que existan puestos de trabajo originados en el aumento del Producto Social, aunque en varias ocasiones el desempleo es producto de puestos de trabajo que no pueden ser cubiertos, por la falta de individuos aptos para los mismos (Weinberg 2004).

Entonces, la inversión que se realice en pos de aumentar la empleabilidad de los individuos puede disminuir aquel desempleo causado por la falta de personal calificado. Sin embargo, también puede ser beneficiosa en un contexto de retracción del empleo, porque propiciaría que las oportunidades de acceso al empleo fueran más equitativas (Weinberg 2004). En este caso, si bien la mejora en la empleabilidad no se presenta como una solución para los individuos ante el problema del desempleo, sí se presenta como un mecanismo preventivo, ya que les permite pasar a ser “candidatos” de un puesto de trabajo que, de lo contrario, hubiera quedado excluido.

Con base en lo anterior, es importante ver qué ocurre con la empleabilidad de los desempleados, sobre todo cuando su estado de desocupación se prolonga en el tiempo. Pérez (2005a) establece que los desempleados de larga duración se alejan cada vez más del mercado de trabajo y se vuelven más dependientes de las políticas sociales.

Lo anterior sucede porque cuando el desempleo se prolonga por períodos mayores a un año provoca consecuencias en las personas que son más amplias que su pérdida de un ingreso regular. Los desocupados de larga duración van perdiendo sus conocimientos, pero, principalmente, van disminuyendo sus hábitos de trabajo, su capacidad de relacionarse y generar vínculos con el resto de los individuos, y su capacidad para adaptarse a los cambios, entre otras cuestiones. Esto hace que sus capacidades de empleabilidad sean menores, y que cada vez se vayan alejando más del mercado laboral y se vaya profundizando aún más su exclusión (Weinberg 2004).

En este sentido, Rus (2012) menciona que existe un costo emocional que experimentan los desocupados, y que dicho costo crece con el paso del tiempo. Rus cita dos autores que, muchos años antes que él, ya señalaban esta cuestión, quienes, con casi una década de diferencia —Alvaro en 1992 y Kulik en 2001—, afirman que se evidencia una relación muy importante entre el tiempo de duración del desempleo y las *actitudes* de los desempleados. Siendo que, como ya se ha explicado en este trabajo, las actitudes individuales son particularmente relevantes a la hora de analizar la empleabilidad de los sujetos. Entre otras, destacan la actitud

frente a la propia búsqueda de empleo: cuanto mayor es la motivación, más grande es la posibilidad de reinserirse en el mercado de trabajo.

Sin embargo, no opera sólo un mecanismo de disminución de conocimientos y habilidades en la baja probabilidad que tienen los desempleados de larga duración de volver a obtener un puesto de trabajo. Su empleabilidad también disminuye como consecuencia de la señalización negativa que implica permanecer mucho tiempo fuera del mercado laboral, ya que los empleadores, ante la falta de información perfecta sobre las habilidades de los individuos, toman esta cuestión como una indicación de baja productividad (Cid y Paz 2002).

De igual modo, Pérez (2005a) menciona que las empresas adicionan al conjunto de criterios que consideran a la hora de elegir a sus empleados el tiempo que llevan desocupados, favoreciendo la elección a los individuos que poseen desempleo de menor duración.

Este efecto señalización es el denominado *scarring effect*. Cabe aclarar que, si bien el efecto de la señalización negativa es más grave para los desempleados de larga duración, no es exclusivo de ellos, sino que afecta a todos los que se han visto inmersos en un episodio de desempleo. La idea es que quienes han atravesado una situación de desempleo se ven estigmatizados, reciben menos ofertas laborales, y, además, los empleadores les ofrecen empleos de menor calidad, es decir, empleos en los que los niveles de ingreso son menores, las condiciones laborales son más precarias y la inestabilidad en el puesto de trabajo es mayor (CEPAL 2009; Aguilar, Ramírez y Rodríguez-Prado 2010).

Ahora bien, ya sea por verdadera pérdida de habilidades, o porque opera una señalización negativa, o por ambas cuestiones al mismo tiempo, quienes se ven particularmente afectados son los jóvenes. Esto es así porque se ha comprobado que los individuos que atraviesan períodos de desempleo a edades tempranas ven condicionado todo su futuro laboral, viéndose inmersos en nuevos períodos de desempleo o de trabajo con bajos niveles de ingreso (De la Hoz, Quejada y Yáñez 2012).

A su vez, retomando la idea de socialización primaria, puede establecerse un efecto negativo en las familias de los desocupados de larga duración, ya que no sólo ellos van perdiendo sus atributos de empleabilidad, sino que también sus hijos van perdiendo la posibilidad de aprenderlos en el núcleo del hogar, lo cual se verá reflejado luego en sus actitudes.

Además, la cuestión del desempleo de larga duración se ve agravada por el hecho de que no sólo sucede que quien se ha encontrado desempleado por un período prolongado tiene dificultades para volver a tener un puesto de trabajo, sino que la duración de dicho puesto será probablemente menor a la del anterior, y, de ese modo, tendrá mayor riesgo de volver al estatus de desocupado (Aguilar, Ramírez y Rodríguez-Prado 2010).

CEPAL (2009) analiza cómo los sistemas laborales flexibles disminuyen la estabilidad laboral, y, junto con ello, al ser mayor la rotación entre diferentes puestos de trabajo, se ve dañada la cohesión social entre las personas (porque se hace frecuente la necesidad de adaptarse a nuevos grupos y entornos de trabajo), y también se afecta la posibilidad individual de acumular habilidades y conocimientos específicos (porque el período para desempeñarse en cada puesto es más corto). De este modo, es mayor la probabilidad de atravesar situaciones de desempleo, con todo lo que (como ya ha sido mencionado) esto implica sobre la empleabilidad futura de los individuos.

Por otra parte, si bien se destaca la importancia del concepto de empleabilidad a la hora de conseguir un trabajo, Beccaria (1999) disiente en parte de esta premisa porque considera que, en función del nivel de desempleo, dicho concepto se vuelve un tanto limitado. Este autor explica que la empleabilidad es relativa a la oferta y demanda de trabajo, y que si el porcentaje de desempleo es muy bajo, los últimos de la fila serán empleados, aunque se les pagará un salario menor por tener que capacitarlos. Considera que personas inempleables en un contexto de cierto nivel de desempleo pasan a ser empleables si ese porcentaje disminuye; por lo tanto, no serían inempleables en forma absoluta, sino menos empleables en forma relativa. En este mismo sentido, en un contexto de alto desempleo, los empresarios cobran mayor poder a la hora de elegir a sus empleados. Debido a que son muchos los que están en la “fila”, se exigen mayores requisitos a la hora de contratar, dando lugar a situaciones de sobreeducación (Pérez 2005b).

Por último, en cuanto a la relación de desempleo con empleabilidad, cabe mencionar la capacidad de generar autoempleo por parte de los individuos que poseen cualidades para ser empleables, siempre y cuando el contexto macroeconómico se los permita. El concepto de empleabilidad también puede considerarse respecto a la propia generación de trabajo (Fundipe 2000). En el caso del autoempleo, de nuevo se plantean como

determinantes el grado académico de los individuos, cómo han obtenido esa formación y qué actitudes y aptitudes han adquirido.

Un caso particular dentro del autoempleo es el caso de los emprendedores. En este punto cabe aclarar que no toda persona que comienza un nuevo negocio es un emprendedor (Drucker 1985). “Emprender es perseguir la oportunidad más allá de los recursos que se controlen en la actualidad” (Stevenson 2000).

El término *entrepreneur* (emprendedor) fue introducido a la literatura económica por primera vez en los inicios del siglo XVIII, por el economista francés Richard Cantillon (Castillo 1999), quien define al *entrepreneur* como el “agente que compra los medios de producción a ciertos precios y los combina en forma ordenada para obtener de allí un nuevo producto”. Y afirma que es él quien asume y soporta los riesgos que dominan el comportamiento del mercado (Thornton 1998).

La diferencia entre el emprendedor y el individuo común la establece su actitud. El emprendedor es una persona perspicaz, con capacidad de crear, impulsar y llevar adelante sus ideas (Kirzner 1998). El emprendedor no necesita certezas y observa el cambio como norma saludable (Drucker 1985); además, tiene capacidad de convocatoria y es líder. Persigue la oportunidad, se compromete rápidamente y se responsabiliza ante diferentes escenarios (Stevenson 2000). Los emprendedores son personas que sueñan y logran hacer realidad lo que imaginan, que pueden tomar una idea y hacerse responsables de innovar y obtener resultados (Pinchot 2003).

Joseph Schumpeter planteó, ya en 1911, la existencia de un desequilibrio dinámico causado por el empresario innovador, y llamó “destrucción creativa” a las tareas que realizan este tipo de empresarios (Drucker 1985). A su vez, Schumpeter (1942) define al emprendedor como una persona dinámica y fuera de lo común, que promueve nuevas combinaciones o innovaciones.

De lo anterior se deriva que las cualidades para ser empleable y para ser emprendedor son similares, pero no totalmente iguales. Podría decirse que ser empleable es condición necesaria, pero no suficiente, para ser emprendedor. Un emprendedor necesita actitudes extras, a las que hemos definido bajo la órbita de la empleabilidad, sobre todo las referidas a la asunción de riesgos. A su vez, cabe destacar que el concepto de empleabilidad es muy similar al de *intrapreneur*, término utilizado por Pinchot (2003) para hacer referencia a los emprendedores dentro de las empresas.

En síntesis, el aumento de la empleabilidad colabora ante el problema del desempleo mediante la mejora en las capacidades y productividad de los individuos, aunque no se presenta como una solución total al problema. A su vez, el desempleo de larga duración provoca efectos negativos sobre la empleabilidad. Por último, se destaca que las cualidades relacionadas con ésta son propicias para el autoempleo y colaboran en la aparición de individuos emprendedores.

Empleabilidad y equidad social

De acuerdo con lo analizado hasta el momento, el nivel educativo se plantea como uno de los más importantes determinantes de la empleabilidad. Pero no todos los individuos reciben la misma educación: los individuos más pobres poseen mayores dificultades para acceder a un nivel educativo alto; y puede concluirse que serán menos empleables (Formichella 2005).

Lo anterior se vincula estrechamente con la noción de equidad educativa. Formichella (2010) considera que existe equidad educativa si se evidencia igualdad en los resultados educativos, lo cual incluye el grado de empleabilidad de los individuos al concluir su paso por el sistema. Si no existe equidad en la educación, habrá individuos menos empleables que otros, lo cual contribuirá a la inequidad social. Y no sólo habrá individuos menos empleables, sino que dichos individuos serán los que provengan de hogares menos aventajados, por lo que puede pensarse que quedarán entrapados en un círculo de pobreza.

Tal resultado sucede porque un individuo pobre tendrá mayores dificultades para enfrentar los costos directos de invertir en educación, porque posee un menor nivel de ingresos,¹⁴ y también, para enfrentar los costos indirectos (costos de oportunidad de formarse y no trabajar): el aporte marginal que una persona pobre puede hacer a la economía del hogar puede marcar la diferencia entre subsistir o no. Es así como muchos jóvenes y niños abandonan el colegio y van en busca de trabajo, en general informal, o mendigan.

Por otra parte, quienes siendo pobres continúan asistiendo a la escuela poseen un muy bajo rendimiento, al no

estar bien alimentados,¹⁵ no contar habitualmente con ayuda y apoyo familiar en sus tareas y no poder concentrar su tiempo libre en el estudio, porque deben cuidar de hermanos menores,¹⁶ o realizar algún tipo de trabajo informal para subsistir. En muchos casos, la asistencia al colegio se reduce a la búsqueda de un comedor escolar, que puede llegar a representar el único alimento del día.

La marginación que muchas veces acompaña a la pobreza ocasiona fricciones en las familias de bajos ingresos y lleva a que sus integrantes, al sentirse frustrados, lleguen a relacionarse con problemas como la droga, el alcohol u otras enfermedades de esta índole. Los chicos pertenecientes a dichas familias viven el futuro como una posibilidad negativa, la sociedad no les brinda herramientas para pensar en él, y suelen manifestar un desinterés completo por el futuro, concentrando su energía en los acuciantes problemas del presente. Estas condiciones favorecen la aparición de trastornos en el aprendizaje y en la integración social. Estos niños también perciben, dentro de su socialización primaria, el grado de frustración social de sus propios padres, y aprenden cómo sobrellevarla de acuerdo con lo que realizan sus padres o mayores a cargo. Varios estudios sociológicos afirman que la delincuencia es, en muchos casos, aprendida en el seno del hogar, de la misma forma que es en ese ámbito donde se adquiere el respeto por el trabajo y las instituciones (Redondo *et al.* 1988).

Los individuos de menores recursos también tendrán mayores dificultades para adquirir el resto de las cualidades que hemos identificado como deseables para la empleabilidad. Mientras que su socialización primaria quizá no se desarrolle en un entorno propicio para la adquisición de dichas cualidades, su socialización secundaria (con una prácticamente única oportunidad en la escuela) se ve entorpecida por los obstáculos económicos y sociales señalados. Por ello, la búsqueda de la equidad en educación puede contribuir a que los individuos puedan revertir su situación de origen. Su búsqueda implica la necesidad de invocar dos principios aristotélicos: “Igual trato para los iguales” (equidad horizontal) y “desigual trato para los desiguales” (equidad vertical) (Morduchowicz 2003). Es

14 Además de este efecto del ingreso, en la mayor parte de los casos, la tasa de fecundidad de las familias pobres es más alta, lo cual hace que la inversión en educación por hijo sea menor que en el caso de una familia más reducida.

15 “En un estudio de 19 países se comprobó que el retraso en el crecimiento (poca altura en función de la edad, indicador de una malnutrición prolongada), la emaciación (poco peso en función de la altura, indicador de malnutrición durante un breve período) y el peso inferior al normal (poco peso en relación con la edad) son más elevados en los pobres en casi todos los países” (Informe sobre el Desarrollo Mundial, 2000-2001, Banco Mundial)

16 Ya que habitualmente pertenecen a familias numerosas en las que ambos padres trabajan o sólo hay un jefe familiar y éste se ausenta para trabajar.

decir, se debe prestar atención y tratar a cada individuo de acuerdo con su situación, lo cual implica la instauración de desigualdades a lo largo de la vida escolar (Llach 2006; Tedesco 2000).

Entonces, la consideración de la equivalencia en resultados complementa la idea de igualdad en las oportunidades. Se trata de que se establezcan las condiciones y se comprometan los recursos (materiales y no materiales) para que todos los individuos tengan la misma posibilidad de arribar a los resultados deseables (Morduchowicz 2003). En este sentido, para que todos los individuos en edad de egreso escolar alcancen un mismo resultado, incluido su nivel de empleabilidad, todos deberían tener acceso al sistema educativo, y una vez allí, sus diferencias en capacidades deberían ser compensadas. Una vez dentro del sistema, cada uno debería disponer de los recursos materiales (aulas, bancos, etc.) y no materiales (tiempo, apoyo psicológico, enseñanza, motivaciones, entre otros) necesarios para avanzar en su carrera escolar, y recibir algunos más que otros, en función de sus necesidades (desigualdades originarias).

Por el contrario, si las diferencias de origen no pueden ser compensadas, en un mundo donde el mercado laboral exige cada vez mayores habilidades,¹⁷ las personas menos aventajadas quedan imposibilitadas de encontrar un buen trabajo, y bien remunerado: su propia situación económico-social las ha impulsado a ingresar a este mercado sin estar suficientemente capacitadas. Sus posibilidades se reducen a empleos precarios de baja remuneración, y de esta manera, es muy probable que no logren salir de la pobreza. Como consecuencia, en su futuro adulto forman nuevos hogares pobres, siendo, por consiguiente, sus hijos pobres, repitiéndose el ciclo e impidiéndose la movilidad social (Birdsall, Londoño y O'Connell 1998; Briasco 1995).

Por otra parte, el ingreso temprano al mercado laboral no sólo les impide a los individuos pobres continuar con sus estudios, sino que al no poder acceder a un buen trabajo, tampoco accederán a posibilidades de capacitación. Mientras tanto, quienes sí logran obtener un buen traba-

jo verán ante sí un abanico de oportunidades concretas para aumentar sus habilidades, lo que les permitirá obtener ingresos aún mayores en el futuro. Así, puede observarse una parte del mecanismo que hace que se vaya incrementado la brecha de ingresos entre ricos y pobres (Mincer 1958). A su vez, si no acceden a un trabajo institucionalizado y formal, también tendrán más dificultades para adquirir cualidades de empleabilidad dentro del trabajo, entre otras desventajas.

De esta manera, puede observarse cómo la empleabilidad se encuentra sumamente ligada a la estructura de oportunidades de la sociedad. Los más desfavorecidos, pertenecientes a los sectores de más bajos recursos, tienen menores oportunidades de adquirir competencias de empleabilidad, lo que determina que ellos y su descendencia continúen perteneciendo a las capas más pobres de la sociedad (Weinberg 2004).

A pesar de lo señalado antes, puede ocurrir que la actuación mediante políticas gubernamentales sobre el ámbito educativo sea necesaria pero no suficiente para lograr compensar las diferencias en las capacidades de origen de los individuos. Quizá se requieran políticas vinculadas a otros ámbitos, para poder obtener los resultados deseados. Es de esperarse que, cuanto mayor sea el grado de desigualdad de origen, más limitada se encuentre la institución escolar para poder hacer frente a las compensaciones, y más necesaria se vuelva la aplicación de políticas sociales, en especial políticas que intenten modificar el entorno familiar de los individuos (Formichella 2010).

Conclusiones

El concepto de empleabilidad aparece como un concepto más amplio que el utilizado de manera habitual para estudiar la relación de las características de la fuerza laboral con el mercado de trabajo (capital humano). Presenta una estrecha vinculación con la educación, en todos sus sentidos, y con el desempleo: básicamente, la educación puede contribuir a aumentar la empleabilidad de los individuos, y la mayor empleabilidad puede favorecer la mitigación del problema del desempleo. Asimismo, el desempleo de larga duración provoca efectos negativos sobre la empleabilidad de las personas.

La empleabilidad tiene una fuerte consecuencia sobre la equidad social. La existencia de desigualdad en las oportunidades de los individuos para adquirir cualidades de empleabilidad parece perpetuar y acentuar las desigualda-

17 Esto se debe a que las empresas buscan los trabajadores más productivos, y, como enunciaron Arrow y Spencer, el nivel educacional sirve como mecanismo de selección, pero también, a que las empresas buscan individuos con las cualidades que hemos enunciado como deseables para ser empleables. Además, Beccaria (1999) agrega que cuando existe un alto porcentaje de desempleo, los empresarios tienen mayor poder para exigir mayores condiciones restrictivas a sus empleados, dando lugar al fenómeno de la sobreeducación.

des sociales en el tiempo. El desarrollo de una sociedad está ligado al bienestar de sus individuos: las inequidades de oportunidades conducen a un problema económico intergeneracional que involucra aspectos morales y éticos. La ruptura del orden social, asociada a altos niveles de desigualdad, es uno de los aspectos más difíciles de corregir en un Estado. De allí que la prevención y la igualación de oportunidades sean fundamentales para el desarrollo sostenible de un sistema económico.

La educación parecería ser el medio adecuado para tal fin. Sin embargo, es también la herramienta que permitiría perpetuar y acentuar las desigualdades. El resultado dependerá no sólo de los recursos que se destinen a la educación, y de los objetivos que los hacedores de políticas se planteen, sino también de la universalidad de la calidad en el sistema educativo y de las políticas sociales específicas que reduzcan los costos de oportunidad de los más pobres. No necesariamente debe existir un *trade-off* entre los objetivos sociales y los económicos. Por el contrario, ambos pueden ir en la misma dirección, sustentando un proceso de Desarrollo y Crecimiento Económico exitoso. El proceso es largo: los niños que ingresen hoy al sistema educativo comenzarán a exhibir sus cualidades de empleabilidad a partir de 2024.

Se ha abierto el camino para seguir investigando este tópico con mayor profundidad. Un imprescindible estudio futuro consistirá en la obtención de un indicador para medir la empleabilidad, que conduzca a un diagnóstico más preciso de la problemática considerada, con el fin de establecer políticas concretas para mejorar el estado presente y futuro de la oferta laboral. ☼

Referencias

1. Aguilar Ramos, María Isabel, Alfonso Ramírez y Beatriz Rodríguez-Prado. 2010. *Prestaciones de desempleo y reinserción laboral de los trabajadores*. Ponencia presentada en Anales del XIII Encuentro de Economía Aplicada. Universidad Paulo de Olavide, España.
2. Arrow, Kenneth. 1973. Higher Education as Filter. *Journal of Public Economics* 2, n° 3: 193-216.
3. Banco Mundial. 2001. *Informe sobre el Desarrollo Mundial 2000/2001. Lucha contra la Pobreza*. Washington: Editorial Banco Mundial.
4. Beccaria, Luis. 1999. Empleo, educación y pobreza. *Revista Observatorio Social* 3: 4-6.
5. Becker, Gary S. 1983. *Capital humano*. Madrid: Editorial Alianza.
6. Berger, Peter y Thomas Luckman. 1984. *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Editorial Amorrortu.
7. Birdsall, Nancy, Juan Lodoño y Lesley O' Connell. 1998. La educación en América Latina. La demanda y la distribución importan. *Revista de la CEPAL* 66: 39-52.
8. Blaug, Mark. 1976. El status empírico de la teoría del capital humano: una panorámica ligeramente desilusionada. En *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*, comp. Luis Toharia. Madrid: Editorial Alianza – Universidad Libros, 65-104.
9. Bolívar, Antonio. 2006. Familia y escuela, dos mundos llamados a trabajar en común. *Revista de Educación* 339: 119-146.
10. Briasco, Irma. 1995. *Algunos elementos sobre la relación educación y trabajo*. <<http://www.fundacion.uocra.org/documentos/recursos/articulos/Relacion-Educacion-Trabajo--IRMA-BRIASCO.PDF>>.
11. Brunner, José. 2001. *Competencias de empleabilidad*. <www.geocities.com/brunner_cl/empleab.html>.
12. Campos Ríos, Guillermo. 2002. Implicancias del concepto de empleabilidad en la reforma educativa. *Revista Iberoamericana de Educación*, 1-9.
13. Campos Ríos, Guillermo. 2003. Implicancias económicas del concepto de empleabilidad. *Revista de la Facultad de Economía-BUAP VIII*, n° 23: 101-111.
14. Castillo, Alicia. 1999. *Estado del arte en la enseñanza del emprendimiento*. Programa Emprendedores como creadores de riqueza y desarrollo regional INTEC Chile. <http://www.finam.cl/contenidos/aliciacastilloholley/estado_arte_emprendimiento.pdf>.
15. Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional – Organización Internacional del Trabajo (Cinterfor – OIT). 2005. *Educación y trabajo: una relación incluyente e inquietante*. <www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor>.
16. CEPAL. 2009. *Estudio económico de América Latina y el Caribe 2008-2009*. <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/4/36464/2009-483-EEE_2009-completo-WEB.pdf>.

17. Cid, Juan y Jorge Paz. 2002. *El desempleo y el empleo irregular como estigmas*. Asociación Argentina de Economía Política (AAEP). <http://www.aaep.org.ar/anales/works/works2002/cid_paz.pdf>.
18. De Grip, Andries, Jasper van Loo y Jos Sanders. 1999. *Employability in Action: An Industry Employability Index*. *Skope Research Paper* 5: 1-19.
19. De la Hoz, Fabio, Raúl Quejada y Martha Yáñez. 2012. El desempleo juvenil: problema de efectos perpetuos. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud* 10, n° 1: 427-439.
20. Drucker, Peter. 1985. *La innovación y el empresario innovador*. Barcelona: Editorial Edhasa.
21. Formichella, María Marta. 2005. *Educación y pobreza: una explicación de los círculos viciosos existentes entre ambas*. Ponencia presentada en Actas del II Congreso Nacional de Estudiantes de Economía de Postgrado. Universidad Nacional del Sur – Instituto de Economía, Argentina.
22. Formichella, María Marta y Silvia London. 2005. *Reflexiones acerca de la noción de empleabilidad*. <www.aaep.org.ar>.
23. Formichella, María Marta. 2010. *Educación y desarrollo: análisis desde la perspectiva de la equidad educativa interna y del mercado laboral*. Disertación doctoral. Universidad Nacional del Sur, Argentina.
24. Fundación para el Desarrollo de la Función de Recursos Humanos (Fundipe). 1999. *Informe sobre empleabilidad*. <www.fundipe.es/formatos%pdf/ifollempl%seguro.pdf>.
25. Fundación para el Desarrollo de la Función de Recursos Humanos (Fundipe). 2000. *Empleabilidad*. <www.fundipe.es/formatos%20pdf/informe%20seguro.pdf>.
26. Kirzner, Israel. 1998. *El empresario*. Madrid [edición digital]. <www.eumed.net/coursecon/textos/Kirzner_empresa.pdf>.
27. Llach, Juan José. 2006. *El desafío de la equidad educativa*. Buenos Aires: Editorial Granica.
28. Marx, Karl. 1978 [1867]. *El capital*, tomo I. México: Fondo de Cultura Económica.
29. Mincer, Jacob. 1958. Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. *Journal of Political Economy* 66, n° 4: 281-302.
30. Morduchowicz, Alejandro. 2003. *Discusiones de economía de la educación*. Buenos Aires: Editorial Losada.
31. Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2011. *Informe 2011: el desafío de la recuperación del empleo*. <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_elm/@trends/documents/publication/wcms_150442.pdf>.
32. Pérez, Pablo. 2005a. La reformulación del Programa Jefes y Jefas de Hogar y la (in)empleabilidad de los desocupados. En *Anales del V Encuentro Internacional de Economía*. Buenos Aires: Editorial CIEC, 61-63.
33. Pérez, Pablo. 2005b. Sobreeducación, desclasamiento y la compleja relación entre educación y empleo. En *Anales del V Encuentro Internacional de Economía*. Buenos Aires: Editorial CIEC, 63-65.
34. Pinchot, Gifford. 2003. *What Intrapreneurs Can Do?* <<http://company.pinchot.com/MainPages/BooksArticles/InnovationIntraprenuring/WhatIPcanDo.html>>.
35. Piore, Michael J. 1973. La importancia de la teoría del capital humano para la economía del trabajo; un punto de vista disidente. En *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*, comp. Luis Toharia. Madrid: Editorial Alianza – Universidad Libros, 105-114.
36. Rasheed, Howard. 2000. *Developing Entrepreneurial Potential in Youth of Entrepreneurial Education and Venture Creation*. <<http://usasbe.org/knowledge/proceedings/proceedingsDocs/USASBE2001proceedings-063.pdf>>.
37. Redondo Miró, Lourdes, Ángeles Luengo Martín, Jorge Sobral Fernández y José M. Otero López. 1988. Un análisis de la relación entre ambiente familiar y delincuencia juvenil. *Revista de Psicología Social* 3: 165-180.
38. Riquelme, Graciela y Paula Razquin. 1999. Mercado de trabajo y educación: el papel de la educación en el acceso al empleo. *Revista de Ciencias Sociales* 12, n° 16: 81-98.
39. Riquelme, Graciela, Natalia Herguer y Eliana Magariños. 1999. La educación y la formación para el trabajo en el Gran Buenos Aires: mercado de ilusiones de corto plazo. *Revista del Instituto de Investigaciones de Ciencias de la Educación* VIII, n° 15: 3-14.
40. Riquelme, Graciela. 2001. *La educación no formal y formal de los trabajadores: diferenciales para el área metropolitana, regiones y por ingresos*. Buenos Aires: Editorial INDEC – MECOVI.

41. Rus, Tomás. 2012. Efectos de la duración del desempleo en las actitudes hacia el trabajo de los mayores de 45 años. *Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID)* 8: 7-21.
42. Schultz, Theodore. 1960. Capital Formation by Education. *Journal of Political Economy* 68, n° 6: 571-583.
43. Schultz, Theodore. 1961. Investment in Human Capital. *American Economic Review* 51, n° 1: 1-17.
44. Schumpeter, Joseph. 1942. *Capitalismo, socialismo y democracia*. Barcelona: Editorial Folio.
45. Smith, Adam. 1979 [1776]. *Investigación sobre la naturaleza y las causas de la riqueza de las naciones*. México: Fondo de Cultura Económica.
46. Spence, Michael. 1973. Job Market Signaling. *Quarterly Journal of Economics* LXXXVII, n° 3: 355-374.
47. Stevenson, Howard. 2000. *Why the Entrepreneurship Has Won!* <www.usasbe.org/pdf/cwp-2000-stevenson.pdf>.
48. Tedesco, Juan Carlos. 2000. *Educación en la sociedad del conocimiento*. México: Fondo de Cultura Económica.
49. Thornton, Mark. 1998. *The Origin of Economic Theory: A Portrait of Richard Cantillon (1680-1734)*. <www.mises.org/cantillon>.
50. Thurow, Lester. 1972. Education and Economic Inequality. *The Public Interest* 28: 66-81.
51. Weinberg, Pedro. 2004. Formación profesional, empleo y empleabilidad. <<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/weinberg/index.htm>>.