

Desafíos de la formación y la especialización: reflexiones desde la comunicación

Alejandra Gordillo

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHILECITO

agordillo@hotmail.com

Resumen

Cada vez con más frecuencia, la sociedad requiere de profesionales con un alto nivel de formación y especialización para que contribuyan a la eficiencia de los procesos a partir de la aplicación de sus conocimientos y de los aporte de su saber a la creatividad e innovación. Esto agrega valor tanto a las organizaciones que se nutren de su saber hacer, como a los profesionales, que atentos a esta realidad, han iniciado un proceso de credencialismo que los posiciona de manera diferencial en el mercado laboral. El artículo reflexiona también sobre las oportunidades y desafíos que esta dinámica plantea a los Comunicadores Sociales.

Palabras clave: comunicación, educación, organizaciones, credencialismo, cierre social.

La formación como recurso para mejorar la empleabilidad

Con frecuencia creciente, se advierte cómo las organizaciones contemporáneas crean una demanda laboral cada vez más especializada, tendiente a dar respuesta a necesidades y requerimientos productivos y comerciales competitivos e innovadores. Satisfacerla supone la necesidad de contar en el medio con profesionales con altos estándares de formación y actualización curricular. Esta situación impacta tanto en la sociedad como en los sujetos, que se ven permanentemente interpelados en su saber hacer (*know how*). Por ello, invita a reflexionar sobre la relación entre el proceso de profesionalización y acreditación de saberes del sujeto que ha adquirido un nivel de educación superior, y las probabilidades de mejorar sus condiciones de empleabilidad.

Se parte de presuponer que su formación contribuirá a una mejor inserción en el mundo del trabajo y le permitirá permanecer y crecer en ese mercado, en tanto demuestren sus aptitudes y competencias adquiridas como sujetos innovadores, creativos, flexibles y

adaptados a los cambios y transformaciones que operan en ese contexto de flexibilidad laboral que promueve la rotación y el aprendizaje permanente.

Este punto de partida es generador también de una inquietud acerca de la relación entre la educación (como bien económico o inversión que brinda competencias y credenciales para la acreditación de conocimientos y destrezas de gran calidad para la producción) y el logro de inserción, mantenimiento y progreso en el mercado laboral, aspiración a mejores niveles de ingresos y movilidad social ascendente. Esto, desde el punto de vista de los profesionales en relación de dependencia, puede implicar una motivación más para invertir en una mayor educación –entendida ya como especialización– que redundará en la ampliación de sus posibilidades de acceder a un trabajo mejor remunerado y lograr mayor ascenso social y económico. (Schultz, citado por Donoso Torres, 1999). Para las organizaciones, en tanto, puede implicar el desafío de captar y mantener esos recursos como un capital humano muy valioso al momento de crear condiciones de mayor competitividad en mercados altamente eficientes.

Ambos aspectos son derivaciones de una realidad socio-económica y cultural atravesada por el rol protagónico de la aplicación del conocimiento a innumerables aspectos de la vida cotidiana. Las economías industriales fueron apreciando cada vez más el saber y elevaron su apuesta mediante inversiones en educación, formación, investigación y desarrollo, programas informáticos y aplicación de sistemas de información y comunicación. Priorizaron la creación de conocimientos nuevos y sus aplicaciones, e incentivaron la creatividad y la innovación como valores agregados de la mayoría de los procesos productivos.

Una sociedad así concebida, en la que el conocimiento –su producción, difusión y aplicación– adquiere un rol protagónico, conlleva a que sujetos, organizaciones y comunidades comprendan que el aprendizaje es constante y que exige una predisposición a la flexibilidad que implican las alteraciones de las aplicaciones de sus resultados. Esta situación concierne tanto a los sistemas educativos como a los mercados laborales, a los modos de organización de las empresas y la actitud de los profesionales, que se ven interpelados por la dinámica de la formación permanente y la hiper especialización que derivan en credencialismo.

Como se sabe, el proceso de credencialismo puede ser iniciado por los profesionales, por propia iniciativa, como también ser el resultado de una actitud reactiva, para no quedar fuera de un sistema tan competitivo e innovativo, conformado por un tejido organizacional que lo sostiene y que ofrece posibilidades ciertas de alcanzar más y mejor empleabilidad al más acreditado. Un ámbito que, para muchas profesiones –como el caso de los Comunicadores

Sociales con orientación en Comunicación Institucional– es el idóneo para desplegar sus competencias.

Conscientes de esta realidad económica que introduce la sociedad del conocimiento, las organizaciones comienzan a admitir que la educación aporta a las ganancias de los sistemas productivos porque se refleja en un incremento de la “competitividad”, la rentabilidad y la productividad, condiciones que derivarán en la apuesta por la formación de Recursos Humanos. Los profesionales, cuanto más capacitados están, más valor económico aportarán a la actividad. De esta manera, invertir en su formación es una manera de apostar a resultados visibles a corto plazo; y cuanto más si la pretensión es que ese profesional sea, además, un capacitador interno, que impregne a la organización de colaboradores con más y mejor performance; es decir, de sujetos con criterio, capaces de improvisar o tomar decisiones llegado el momento.

Estar a la vanguardia de los nuevos desarrollos en todos los campos para ser competitivos, es el desafío de la mayoría de las organizaciones, pero sin el aporte insoslayable de los profesionales que contribuyen con su saber, esto resulta casi imposible. Por esto, la inversión en tecnología y los sujetos se justifica, desde la óptica de la acumulación de capital, porque aumentan las posibilidades de generar mayores flujos de valor. (Schultz citado por Donoso Torres, 1999)

Desde este punto de vista, se afirma que la educación aporta recursos para mejorar la empleabilidad y la productividad, pero también se observa cómo ese credencialismo estimula situaciones de cierre social por exclusión. En un contexto cada vez más especializado, las oportunidades de acceso se reducen a los más y mejores formados, dejando en evidencia una situación de inequidad para quienes no tienen posibilidades de estudiar e insertarse profesionalmente en la sociedad del conocimiento. Cuanto mayor es la especialización, más se reduce la oferta laboral. El campo de intervención del profesional se hace más acotado y más específico y la demanda más exigente. El aumento de competencias podría reducir los niveles de empleo, o al menos, de inserción laboral en cargos afines al nivel de formación alcanzado.

Frente a estas circunstancias, adquiere relevancia que las instituciones educativas de nivel superior conozcan las características del contexto en el que se insertarán los futuros profesionales y construyan lazos interinstitucionales que potencien más y mejores oportunidades de inserción laboral. En el caso específico de los Licenciados en Comunicación Social con orientación en Comunicación Institucional, la determinación de las características de la demanda real y potencial de las organizaciones es un insumo informativo que permite pensar

en posibles líneas de acción interinstitucional, porque permitirá promover sus competencias, destrezas y habilidades en este campo de conocimientos. Estas medidas pueden contribuir a una mejor y mayor inserción laboral en áreas específicas de Comunicación Institucional, por cuanto las organizaciones brindan el marco jurídico, administrativo y económico para su desempeño profesional.

Invertir en educación

Los nuevos modelos productivos impactan sobre los patrones de utilización de la fuerza de trabajo en una forma muy visible, especialmente en relación al tipo de calificaciones, saberes, destrezas, habilidades, información, actitudes, y atributos de personalidad que se vuelcan en el proceso productivo. La importancia del conocimiento no se limita solamente al conocimiento incorporado a la maquinaria o la infraestructura de producción; sino que el accionar mismo de los trabajadores, las prácticas en la situación de trabajo, tienden a incorporar elementos cognitivos, técnicos, sociales y personales de carácter novedoso. Estas nuevas formas de utilización de la fuerza de trabajo tendrían importantes efectos sobre el mercado de trabajo y especialmente sobre la consideración de los atributos educativos o de las credenciales formales de los trabajadores, de allí la relevancia excluyente que tiene la vinculación entre el sistema educativo y el productivo y entre la educación y el trabajo (Ibarola, 1994). Los empleados, inmersos en un sistema económico capitalista, que se rige por las leyes de la oferta y la demanda, deben competir en un contexto de libre mercado, ofreciendo mejores condiciones de formación –titulaciones, acreditaciones académicas– que lo habiliten para acceder a mejores condiciones de empleo, cuestión que exige de parte de aquel la consiguiente inversión en su propia capacitación.

Como parte de su compromiso con la formación, los profesionales reconocen la importancia de la actualización como una condición natural que los habilita para mantenerse proactivos frente a un mercado laboral cada vez más exigente, con procesos de producción de bienes y servicios que operan sobre la base del conocimiento y la información. Las organizaciones, por su parte, reconocen en ellos un capital humano imprescindible, que otorga valor agregado a los procesos productivos, haciéndolos más eficientes, innovadores y rentables, en la medida que aportan ideas, diseños, propuestas, oportunidades de mejora, eficiencia en el manejo de recursos materiales y temporales.

Se trata de Recursos Humanos capacitados para emplear eficientemente las tecnologías aplicadas a los procesos, a los productos y servicios; con competencias para diseñar procesos

de diverso tipo; estructurar y conducir esquemas de gestión y tomar decisiones. Sujetos que deben articular entre sí y abordar los problemas de manera interdisciplinaria para poder diagnosticar e intervenir combinando tecnologías duras (equipamientos con controles informáticos, nuevos materiales, biotecnología, medios de comunicación) con tecnologías blandas (gestión de los recursos humanos, formas flexibles de organizar procesos como sistemas de calidad, mejora continua, células de trabajo, etc.); una sinergia que dinamiza la estructura organizacional y la administración.

Cuando las organizaciones deciden invertir en la educación, lo hacen con vistas a lograr una mejor formación de los empleados, afrontando los costos derivados de las capacitaciones y asumiendo que eso redundará en un beneficio económico por el mejor rendimiento que ocasionarán las nuevas competencias adquiridas. Anthony Giddens (1986) plantea que en tanto y en cuanto los gastos para mejorar esas capacidades aumenten, también la productividad del valor del esfuerzo humano (trabajo) proporcionará una tasa positiva de rendimiento.

Considerar al profesional como un valioso recurso, es entender el rol central que juega como parte de los diversos procesos productivos, industriales, científicos, sociales, económicos, porque aporta tanto su *saber* como su *saber hacer*. Para las organizaciones capitalistas, son parte de los activos. Al pensarlos desde esta perspectiva económica, se despliegan dos dimensiones: la cuantitativa y la cualitativa. En la primera dimensión se incluyen el número de personas, la proporción de éstas que entra a realizar un trabajo útil y las horas trabajadas, el rendimiento, etc.; en la cualitativa, se consideran las habilidades, conocimientos y atributos similares, es decir aquellas variables intangibles que aportan valor y afectan la realización del trabajo productivo. La mejora de la capacidad humana es el objetivo de la inversión en capital humano, y una manifestación directa de la rentabilidad de esa inversión en la formación de hombres y mujeres, es el aumento de las ganancias que obtienen los propios trabajadores, al igual que el crecimiento general experimentado por la producción y en conjunto por toda la economía de un país (Schultz, 1999: 11).

También es posible que las organizaciones capitalistas opten por no invertir en la formación y ampliar el credencialismo de sus profesionales, sobre todo si en la decisión se consideran los costos que esto implica y la incertidumbre que plantea su continuidad, habida cuenta de que se está promoviendo la hiper especialización y su consiguiente demanda potencial por parte de la competencia. La formación es un capital personal que no puede ser apropiado, porque a diferencia del capital físico que está sujeto a las leyes de la propiedad y

del mercado, el capital humano y educativo es una propiedad intransferible del beneficiario. La capacitación que el capitalista paga puede ser aprovechada por otro capitalista que tiene al trabajador calificado a dejar la empresa que lo capacitó.

La reflexión sobre el tema no debe desconocer que las oportunidades de formación y de acreditación de competencias, y sus beneficios posteriores, están asociados a condiciones previas, externas al individuo, que también inciden y determinan las oportunidades de acceso y ascenso laboral. En este sentido, Anthony Giddens (1986: 7) señala que existe un círculo cerrado en el que los estudiantes de hogares relativamente privilegiados asisten a una escuela determinada y perpetúan sus cualidades: los buenos profesores se sienten atraídos por ellas y mantienen la motivación. Una institución educativa a la que asisten sobre todo niños de familias con pocos medios tendrá que trabajar mucho más para conseguir un resultado similar: aquellas experiencias que conforman trayectos académicos meritorios que acreditan la formación requerida en un mercado laboral que valora cada vez más la formación curricular y extracurricular para ocupar los reducidos puestos gerenciales. La oportunidad de alcanzar esa formación, reducida a unos pocos, se relaciona con situaciones de cierre social porque implican “la maximización de las recompensas que obtienen los poseedores de títulos escolares mediante un proceso de profesionalización que se concentra en la limitación a la obtención de los mismos, convirtiéndolos en recurso escaso y aumentando, así, las oportunidades del grupo restringido que goza de los privilegios legítimos asociados con el título” (Parkin, 1999:9).

Una forma de cierre social, como el credencialismo, a la que Parkin (1999) define como el uso exagerado de los títulos educativos como medio de controlar la entrada a posiciones clave en la división del trabajo, deja en evidencia una situación de desigualdad que requiere atención. En el mejor de los casos, el acceso a la formación superior posibilitará un reconocimiento social y económico a quienes lo posean, creando las condiciones de profesionalización. Las credenciales académicas se presentan entonces como recursos que facilitan a quienes las poseen el control de la oferta y la posibilidad de ocupar cargos mejor rentados y menos accesibles a las mayorías.

Desde una perspectiva positiva, las competencias que adquiere el sujeto con la educación le permitirían alcanzar más desarrollo económico, por las oportunidades de alcanzar empleos mejor remunerados. Podría entonces afirmarse que la formación es valorada por la oportunidad que proporciona a los individuos para desplegar sus capacidades y habilidades, constituyéndose en un medio que amplía democráticamente las posibilidades de acceso, igualdad y contribuye a disminuir las disparidades de riqueza y poder al proporcionarles a los

jóvenes capaces los conocimientos que les permitan alcanzar un sitio adecuado en la sociedad (Giddens, A. 1986).

Cuando el profesional puede invertir en su propia educación y apuesta individualmente a la adquisición de credenciales que lo habiliten para ocupar cargos mejor rentados y lograr la movilidad social ascendente, asume costos directos (matrícula, traslados, libros, alquileres) y costos de oportunidad, es decir, aquello que se pierde con la elección (estudiar y no poder trabajar). Por supuesto que ese aumento de la probabilidad de algunos (pocos) puede derivar en la reducción de las probabilidades de conseguir empleo por parte de aquellos que disponen de menos formación. Según Marcelo Gómez (2012), esa inversión se justifica si se considera que las estadísticas demuestran que dicha inversión en educación es rentable para los individuos: con las nuevas calificaciones y acreditaciones educativas obtenidas las diferencias de ingresos futuros son mayores y compensan de manera visible el gasto de inversión realizado tanto directo como el de "costo de oportunidad. Así, las remuneraciones de los niveles educativos más altos son también más altas, y los mayores títulos permiten acceder a los mejores empleos.

Claro está que los requerimientos de formación que habilitan las oportunidades laborales son diversos y difieren según el tipo de actividad. Algunas disciplinas exigen como condición *sine qua non* la actualización y el perfeccionamiento permanentes, condiciones imprescindibles tanto para insertarse como para permanecer en ella.

La situación del Comunicador Institucional

Durante el proceso de formación, el estudiante de Comunicación Social con orientación en Comunicación Institucional adquiere destrezas y capacidades para insertarse en organizaciones y abordar profesionalmente la comunicación, adecuando las prácticas a la especificidad de cada sistema social. Pero al momento de definir acciones deben considerarse ciertas cuestiones que son vitales para colaborar con la inserción del egresado en el mercado laboral: ¿se dispone de información sobre el entorno organizacional en el que estos futuros egresados habrán de incorporarse? ¿Cuánto se sabe a nivel organizacional sobre la formación de un Licenciado en Comunicación Social, sobre las funciones que desempeña, sobre los aportes de su disciplina a la actividad específica de ese organismo? Los responsables de la conducción de esas organizaciones, ¿identifican a la comunicación social y a la comunicación institucional como un fenómeno social que atraviesa los procesos de ese sistema organizacional? Si es así, ¿están dispuestos a incorporar a estos profesionales al *staff*? Por

otra parte, ¿qué aspectos de la gestión de la comunicación tienen lugar en el seno de esas organizaciones y cuáles son las metodologías y las tecnologías que implementan? ¿Cuál es la tendencia en la especialización que ese sistema está requiriendo?

Identificar las características contextuales donde despliega su oferta educativa una institución de nivel superior o universitario permite reconocer las particularidades de la potencial demanda de profesionales formados en esta disciplina, y postular acciones que promuevan la empleabilidad y movilidad social ascendente de sus egresados.

Un análisis que conjugue estas dos dimensiones aparece como una alternativa interesante –y también necesaria– para orientar las indagaciones, como una primera aproximación que permitirá posteriormente ahondar en la problemática y comprender más profundamente la realidad de la Comunicación en las Organizaciones en cada contexto. El desafío consiste en mostrar el aporte de un profesional formado en este campo de conocimientos, como sujeto capaz de lidiar con un fenómeno tan natural y, simultáneamente, tan complejo como la comunicación (como actividad humana, anclada en un sistema lingüístico de significantes y significados que aportan sentido y permiten la vinculación de los sujetos entre sí en un marco de comprensión y adhesión que aportan sentido a la trama socio cultural facilitando la convivencia). Es por esto imprescindible en los diferentes ámbitos de desarrollo del sujeto: intrapersonal, interpersonal, grupal, institucional, comunitario. Tan naturalizada está la comunicación que no es frecuente que se repare en ella como una práctica que requiere un abordaje profesional. Cuando está institucionalizada en una estructura administrativa permite la puesta en común, “adrede”, de mensajes expresados a través de diversos medios (oral, escrito, visual, audiovisual, gestual, tecnológico) utilizando un código (sistema de signos y símbolos compartido, comprensible para ambos integrantes del proceso comunicativo, emisores y receptores múltiples, complejos, diversos); con el fin de vincular a dos o más personas entre sí, a grupos o a organizaciones, o a la organización con la comunidad; generando una interacción, una interactuación, un vínculo comunicativo que participa a uno(s) con otro(s).

Se trata entonces de un proceso de interacción social que a medida que se incrementa, se complejiza, porque incluye procesos de interpretación que impactan en la conducta de un ser humano frente al estímulo de cada palabra, de cada expresión, de cada acción comunicativa.

Esta actividad social en la que se producen, transmiten y reciben interpretaciones y significaciones de la realidad, cuando se lleva adelante desde la faz organizacional-institucional requiere ser gestionada por un profesional idóneo, que comprenda las numerosas aristas de

este campo de conocimiento. El ejercicio de la Comunicación Institucional puede habilitar u obstruir los nexos comunicativos internos o externos, porque en su ejecución se ponen en juego procesos mentales, psicológicos, corporales y culturales; materializados en expresiones verbales, gestuales, posturales. Por esto, hablar de Comunicación es asumir un rico y complejo proceso individual y colectivo de interactuación, que trasladado al ámbito organizacional, pone en relación a sujetos que comparten espacios y procesos vinculados en una trama estructural y funcional de roles y funciones, de mensajes ascendentes, descendentes y transversales, que otorgan a la dinámica comunicacional mayor complejidad y especificidad. Es también en este ámbito de ejercicio profesional donde la especialización juega un rol central al momento de pensar la empleabilidad y la movilidad social ascendente.

Es quizás esta sociedad del conocimiento, la que está colocando a la comunicación en un rol protagónico, al mostrarla como recurso que puede facilitar los procesos internos y externos de un sistema organizacional que no distingue categorías, y la precisa, cualquiera sea su actividad, para el logro de sus objetivos. Es el nexo que vincula a diversas instituciones entre sí: hospitales, entes gubernamentales y no gubernamentales, clubes, asociaciones, sindicatos, iglesias, empresas, Universidades.

Cada una en su especificidad elige su norte, su misión, la que le otorgará sentido a la actividad integrada y conjunta de sus miembros, y de éstos con la sociedad; razones necesarias y suficientes para que se coordinen actividades y se definan roles y funciones que requieren ser comunicados. Ese principio de orden y de coordinación facilita la tarea de todos y cada uno para alcanzar con éxito el o los propósitos por los cuales fue creada, y en ese objetivo el rol del Comunicador juega un papel sustancial.

Por cierto, esta diversidad organizacional deja en evidencia la amplitud del campo de actuación de estos profesionales, porque justamente cada una de ellas justifica un diagnóstico, una planificación y una propuesta específica, a medida de sus necesidades. De esta manera, los procesos comunicacionales se ajustarán a los objetivos, tareas, roles, funciones y recursos que permitan alcanzar la misión; aportando sentido a las interacciones simbólicas y a los vínculos intersubjetivos que construirán cada cultura organizacional. Estos espacios de coexistencia de normas, costumbres, valores, creencias, principios marcan un estilo, una identidad, un modo de ser que le es propio a cada sistema organizacional, y es ése un terreno fértil donde el Comunicador Social puede aplicar sus competencias. Allí puede expresar lo invertido en formación, proyectar su especialización y ampliar su capital sociocultural. Ese espacio físico o virtual, le permite interactuar y relacionarse con otros campos de saber y

contribuir al logro de los objetivos organizacionales; y es justamente en la amplitud de ese mercado laboral aún por desarrollar, donde se presenta el desafío de ampliar la base de empleabilidad de innumerables *acciones de comunicación*.

La adquisición de competencias que faciliten su inserción en contextos mediados por tecnologías innovativas que vinculen a los sujetos y las organizaciones de manera vertiginosa e instantánea, es también un desafío para la capacitación y profesionalización permanente del Comunicador Social porque a la obsolescencia del conocimiento se suma la capacidad de ser creativo y proactivo en un ámbito que expone una competitividad máxima.

Un camino por recorrer

Es bien sabido que el acceso a la educación superior contribuye a la movilidad social ascendente y que la inversión en educación impacta en la economía de quien detenta esa formación y, por añadidura, en las organizaciones en las que despliegan su saber. Por supuesto, la sociedad no es ajena a sus beneficios, porque el conocimiento y su aplicación impregnan a todo el sistema.

La formación dinamiza y amplía las oportunidades laborales al brindar a los sujetos las destrezas y competencias que demanda el mercado de trabajo. Existen condiciones socio económicas previas –situación familiar, trayectos educativos diferenciados, formación extracurricular– que amplían a algunos las posibilidades de acceder a los mejores cargos. Esto conlleva un mayor interés en la inversión en educación por parte de los individuos. A su vez, las organizaciones admiten el valor económico que implica la formación permanente de sus Recursos Humanos, concebidos como uno de sus activos por las ventajas competitivas derivadas de la aplicación de sus conocimientos en los procesos y en la toma de decisiones.

Estas condiciones abren una expectativa tanto para los profesionales como para las instituciones de educación superior: para los primeros, porque amplía su rol en la organización como capacitador interno; para las segundas; porque les presenta el desafío de conocer la demanda de especialización de sus egresados y de la sociedad en su conjunto.

Priorizar la formación como recurso para mejorar la empleabilidad, invita a la reflexión sobre al menos dos aspectos: los saberes que deben impartirse para lograr una mayor oferta de empleados más y mejor capacitados; y por otro, reflexionar sobre las políticas educativas que garanticen la igualdad de oportunidades y las políticas de inclusión que favorezcan una mayor y mejor inserción, ampliando las bases de acceso al mercado laboral.

Bibliografía

- ALAIC. (2004) *VII Congreso. Papers Grupo de Trabajo de Comunicación Organizacional y Relaciones Públicas*, La Plata, Argentina en <http://www.eca.usp.br> (acceso febrero 2005)
- Álvarez, Héctor F. (2003) *Administración, un enfoque interdisciplinario y competitivo*. Córdoba (Argentina): Eudecor.
- Ávila González, Rafael (2004) *Crítica de la comunicación organizacional*. México: UNAM, Colección Posgrado.
- Baccin, Cristina (2003) "Comunicación institucional en Argentina: organizaciones gravitantes y opciones para el campo de conocimiento", *Boletín Temático ALAIC*, N° 11, junio de 2003: <http://www.eca.usp.br/alaic>
- Donoso Torres, R. (1999) *Mito y Educación, el impacto de la globalización en la educación en Latinoamérica*. Buenos Aires: Espacio.
- Filmus, Daniel (2000) *Estado, Sociedad y Educación en la Argentina en el fin de siglo*. Buenos Aires: Troquel.
- _____ (2001) *Cada vez más necesaria, cada vez más insuficiente. Escuela media y mercado de trabajo en épocas de globalización*. Buenos Aires: Santillana.
- Giddens, Anthony (1986) *Sociología*. Madrid: Alianza.
- Gómez, Marcelo (2000) *El mercado de trabajo para los graduados universitarios recientes*. Buenos Aires: UNTREF.
- _____ (2012) "Clases 7 – 12: Sociedad y Educación" de la *Maestría en Ciencias Sociales y Humanidades*. Universidad Nacional de Quilmes, Argentina.
- Parkin, Frank (1999) *El cierre social como exclusión. Sociología de la Educación*. Barcelona: Ariel.
- Ibarrola, María de (1994) "Enfoques sociológicos para el estudio de la Educación", en Torres C. y González R. G. (Coord.) *Sociología de la educación. Corrientes contemporáneas*. Buenos Aires: Miño y Dávila.
- Pineda, Migdalia (2001) "¿Qué investigar hoy sobre Comunicación en América Latina?", *Diálogos de la Comunicación*, N° 62, Federación Latinoamericana de Facultades de Comunicación Social (FELAFACS), pp. 77-83: <http://www.dialogosfelafacs.net/wp-content/uploads/2012/01/62-revista-dialogos-que-investigar-hoy-sobre-comunicaci%C3%B3n-en-americ-latina%EF%80%A5.pdf>
- Schultz, Theodore (1999 [1961]), "La inversión en capital humano" en Fernández Enguita, M. (Ed.) *Sociología de la Educación*. Barcelona: Ariel.