

Ensayo

CREDENCIALISMO, MOVILIDAD SOCIAL Y MERCADO LABORAL: UNA MIRADA CRÍTICA DESDE LA TERAPIA OCUPACIONAL EN CHILE

*Credentialism, Social Mobility, and the Labor Market:
A Critical Perspective from Occupational Therapy in Chile*

Fecha recepción: 20 de diciembre de 2025 / fecha aceptación: 2 de julio de 2026

Revista ContextO, ISSN (En línea) 2810-6660. Julio de 2026. N.º 17, pp. 115–128
Licencia CC BY 4.0. DOI: <https://doi.org/10.54761/contexto.num17.7>

 Felipe Esteban Valenzuela Cabezas
Terapeuta Ocupacional.
Investigador independiente, Chile.
Autor para correspondencia 

Resumen

Este ensayo crítico examina cómo las credenciales educativas, el origen social, las redes personales y ciertas prácticas de contratación condicionan el acceso a empleos profesionales de calidad en Chile. Su objetivo es discutir hasta qué punto estos mecanismos producen formas persistentes de cierre social y proponer una agenda de transformación desde la terapia ocupacional (TO), la justicia ocupacional y la evaluación contextualizada del desempeño.

El trabajo corresponde a un ensayo crítico documental sustentado en una revisión narrativa estructurada de literatura sociológica, económica, institucional y disciplinar. La argumentación se organiza en cuatro ejes: credencialismo; capital social y discrecionalidad en la selección; relación entre educación y movilidad; y aportes y límites de la TO. Se sostiene que la educación conserva un valor formativo y habilitante, pero no neutraliza por sí sola las desigualdades de origen ni garantiza transiciones equitativas hacia el trabajo. La expresión «estratificación cuasi-castal» se utiliza como metáfora heurística, no como equivalencia histórica literal, para problematizar la persistencia de barreras que fijan oportunidades y restringen el reconocimiento de trayectorias no lineales.

Como respuesta, se formula una agenda de seis líneas: transparentar y auditar criterios de selección; incorporar evidencias situadas de desempeño; articular credenciales con reconocimiento de experiencia; reducir la dependencia de redes informales y sesgos discriminatorios; fortalecer servicios de intermediación laboral; y desarrollar pilotajes interdisciplinarios con participación de la TO. Se concluye que el desafío no consiste en eliminar

los títulos, sino en exigir que cada filtro de acceso se justifique por su relación con las funciones reales del puesto, pueda ser revisado públicamente y se complemente con formas plurales de demostrar competencia. La eficacia de las propuestas requiere validación empírica, pilotajes sectoriales y evaluación de impacto. Su implementación debería priorizar sectores regulables y organizaciones públicas, con resguardos de accesibilidad, protección de datos y participación de actores laborales, profesionales y sociales.

Palabras clave

Terapia Ocupacional; empleo; movilidad social; justicia social; capital social

Abstract

This critical essay examines how educational credentials, social background, personal networks, and certain hiring practices condition access to high-quality professional employment in Chile. Its objective is to discuss the extent to which these mechanisms produce persistent forms of social closure and to propose a transformation agenda grounded in occupational therapy (OT), occupational justice, and contextualized performance assessment.

The paper is a critical documentary essay supported by a structured narrative review of sociological, economic, institutional, and disciplinary literature. The argument is organized around four axes: credentialism; social capital and discretion in hiring; the relationship between education and mobility; and the contributions and limitations of OT. The essay argues that education retains formative and enabling value, but does not by itself neutralize inequalities of origin or guarantee equitable transitions into work. The expression “quasi-caste stratification” is used as a heuristic metaphor, rather than as a literal historical equivalence, to problematize the persistence of barriers that constrain opportunities and restrict recognition of non-linear trajectories.

In response, the article formulates a six-part agenda: making selection criteria transparent and auditable; incorporating situated evidence of performance; linking credentials with recognition of experience; reducing dependence on informal networks and discriminatory biases; strengthening employment intermediation services; and developing interdisciplinary pilot programs with OT participation. The essay concludes that the challenge is not to eliminate degrees, but to require that each access filter be justified by its relationship to the actual functions of the position, be open to public review, and be complemented by multiple ways of demonstrating competence. The effectiveness of these proposals requires empirical validation, sector-specific pilot programs, and impact evaluation. Their implementation should prioritize sectors amenable to regulation and public organizations, with safeguards for accessibility and data protection and the participation of labor, professional, and social stakeholders.

Keywords

Occupational Therapy; employment; social mobility; social justice; social capital

Introducción

En Chile, la ampliación del acceso a la educación superior ha convivido con desigualdades persistentes en la calidad del empleo y en las oportunidades de movilidad social. La matrícula total de pregrado alcanzó 1.327.344 matrículas en 2025 y creció un 10,2 % en cinco años, lo que confirma la expansión de las trayectorias formativas (Subsecretaría de Educación Superior, 2025). Sin embargo, la existencia de más credenciales no implica automáticamente que el acceso al trabajo profesional se distribuya únicamente según conocimientos, habilidades y desempeño.

El problema no consiste en negar el valor de los títulos. Las credenciales pueden certificar aprendizajes, habilitar el ejercicio responsable de profesiones reguladas y entregar información relevante a quienes contratan. La dificultad aparece cuando funcionan como filtros rígidos o símbolos de pertenencia, cuando desplazan la observación de competencias demostrables o cuando se combinan con criterios opacos y redes informales que favorecen a quienes ya disponen de mayores ventajas sociales.

El objetivo de este ensayo es examinar críticamente cómo el credencialismo, el origen social, el capital social y ciertas prácticas de selección condicionan el acceso a empleos profesionales de calidad en Chile y discutir los aportes acotados que la terapia ocupacional (TO) puede realizar para promover formas de evaluación e inclusión laboral más justas. Se sostiene que estos mecanismos conforman patrones persistentes de cierre social. En ese marco, la expresión estratificación cuasi-castal se utiliza como una metáfora analítica: busca destacar la rigidez de algunas barreras y su capacidad de reproducir posiciones sociales, sin equiparar el mercado laboral chileno con sistemas históricos de castas ni afirmar que sus mecanismos sean uniformes en todos los sectores.

La pregunta es relevante para la TO porque el trabajo no es solo una fuente de ingresos. También es una ocupación central para la participación social, la construcción de proyectos de vida y el bienestar. Analizar cómo se distribuyen las oportunidades laborales obliga a desplazar la mirada desde la supuesta responsabilidad individual de cada persona postulante hacia la interacción entre capacidades, entornos, instituciones y relaciones de poder.

Criterios de elaboración y posicionamiento crítico

Este trabajo corresponde a un ensayo crítico documental. No es una investigación empírica ni una revisión sistemática. Su propósito no es estimar la prevalencia de una práctica laboral específica, sino articular evidencia y conceptos para construir una interpretación argumentada del problema. La elaboración se apoyó en una revisión narrativa estructurada, modalidad pertinente para integrar

perspectivas teóricas, evidencia empírica y documentos institucionales cuando se explicitan el propósito, los criterios de búsqueda y los límites interpretativos (Snyder, 2019; Sukhera, 2022).

La selección de fuentes se organizó por pertinencia para cuatro ejes: a) credencialismo y capital cultural; b) capital social, origen y prácticas de contratación; c) movilidad social e inclusión laboral en Chile y América Latina; y d) justicia ocupacional, desempeño e inclusión sociolaboral desde la TO. Se priorizaron investigaciones y documentos publicados entre 2016 y 2026, con énfasis en antecedentes directos para Chile e informes institucionales recientes. Se conservaron únicamente dos obras anteriores a ese período —Collins (1979) y Bourdieu (1986)— por su carácter fundacional para definir credencialismo y capital cultural; la caracterización del escenario contemporáneo se sustenta en literatura reciente. El análisis contrastó convergencias, discrepancias y vacíos entre estos cuerpos de literatura, distinguiendo tres niveles: evidencia empírica, interpretación crítica y propuestas de intervención o política pública.

La postura crítica se sustenta en dos marcos complementarios. El primero proviene de las teorías de reproducción y cierre social, que permiten examinar cómo las credenciales, las redes y el origen pueden transformarse en ventajas acumulativas. El segundo corresponde a la justicia ocupacional y al enfoque de capacidades, desde los cuales la posibilidad de participar en un trabajo digno no depende exclusivamente de atributos individuales, sino también de las oportunidades reales que ofrecen los entornos y de sus determinantes sociales y estructurales (Hammell, 2020, 2021, 2022).

Este encuadre impone una cautela importante: un ensayo crítico puede identificar tensiones, formular hipótesis interpretativas y proponer líneas de acción, pero no permite generalizar la magnitud de los mecanismos descritos ni demostrar por sí mismo la eficacia de las soluciones planteadas. Esa validación requiere investigación empírica posterior.

Desarrollo argumentativo

Credenciales: Entre señal formativa y mecanismo de cierre social

El debate sobre credenciales conserva dos antecedentes fundacionales. Collins (1979) planteó que la expansión de títulos no debe interpretarse solamente como una respuesta técnica a la complejidad del trabajo, porque también puede operar como mecanismo de diferenciación y exclusión. Bourdieu (1986) conceptualizó las credenciales como una forma institucionalizada de capital cultural: acreditan aprendizajes, pero también expresan trayectorias y recursos desigualmente distribuidos. Estas obras se utilizan aquí para delimitar el origen conceptual del problema, no para describir por sí solas el mercado laboral actual. En un análisis

contemporáneo de más de 21 millones de anuncios laborales del Reino Unido, Brown & Souto-Otero (2020) muestran precisamente que la relación entre credenciales y contratación no es uniforme y que también adquiere relevancia la preparación práctica para el puesto.

Aplicada al caso chileno, esta perspectiva permite problematizar la elevación progresiva de requisitos formales para acceder a ciertos puestos sin asumir que el fenómeno opere de igual manera en todos los sectores. La expansión de la educación superior es un avance relevante, pero puede coexistir con una competencia por señales educativas cada vez más exigentes. Cuando un posgrado, una institución de procedencia o una trayectoria lineal se utilizan como atajos para inferir idoneidad sin examinar el desempeño esperado, el título deja de ser una evidencia entre varias y puede convertirse en una barrera de entrada.

La crítica no debería conducir al extremo inverso de considerar irrelevante la formación formal. En profesiones reguladas y actividades de alta responsabilidad, las credenciales cumplen una función indispensable. El punto es más preciso: la evaluación laboral debería justificar qué formación es necesaria para cada función y complementarla con evidencias de experiencia, capacidades transferibles y desempeño situado. De lo contrario, el sistema corre el riesgo de confundir acumulación educativa con competencia efectiva.

Redes, origen social y discrecionalidad en la selección

El capital social alude a recursos e información a los que una persona puede acceder mediante sus relaciones. Las redes no son necesariamente negativas: pueden facilitar orientación, confianza y colaboración. El problema surge cuando sustituyen criterios públicos y evaluables, o cuando su disponibilidad depende fuertemente del origen social. En Chile, la evidencia reciente sobre prácticas de contratación y calidad del empleo obliga a examinar esta dimensión sin reducirla a decisiones individuales (Espinoza et al., 2025; Undurraga, 2019).

Undurraga (2019), mediante 43 entrevistas a personas vinculadas con procesos de contratación, analizó seis etapas de selección y documentó prácticas capaces de reproducir desigualdades. Más recientemente, Espinoza et al. (2025) examinaron el papel del capital social en la calidad del empleo de personas tituladas en Chile y mostraron la relevancia de las redes para estudiar la transición desde la educación superior hacia el trabajo. Estos antecedentes no permiten afirmar que toda contratación dependa de contactos, pero sí cuestionan la idea de que los procesos laborales sean completamente neutrales respecto del origen y las relaciones sociales.

La evidencia disponible tampoco autoriza afirmaciones absolutas. Brown & Souto-Otero (2020), a partir de anuncios laborales del Reino Unido, encontraron que las credenciales académicas formales tenían un papel diferenciador relativamente menor que la preparación práctica para el puesto. El hallazgo no puede trasladarse mecánicamente a Chile, pero aporta un contrapunto útil: la relevancia de los títulos, las habilidades y las redes puede variar según el contexto, el sector, la etapa del proceso y el indicador utilizado. A la vez, el metaanálisis de Lippens et al. (2023), basado en experimentos recientes de correspondencia, muestra que el trato desigual en contratación continúa siendo un problema documentado para distintos grupos. La respuesta no puede descansar en una explicación única ni en la confianza ciega en procedimientos aparentemente neutrales.

Este contrapunto es metodológicamente importante. Hablar de opacidad o privilegio no debería convertirse en una explicación totalizante. La investigación futura debe identificar con mayor precisión dónde, cuándo y mediante qué prácticas se reproducen desigualdades. Aun así, la evidencia acumulada permite sostener que la discrecionalidad no controlada y la dependencia de redes pueden restringir la igualdad de oportunidades.

Educación y movilidad: Una promesa condicionada

La educación continúa siendo una vía central para ampliar capacidades y mejorar oportunidades. No obstante, atribuirle por sí sola la capacidad de corregir desigualdades estructurales simplifica el problema. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2025b) advierte que la movilidad social en América Latina y el Caribe continúa limitada por brechas persistentes en educación y habilidades. En Chile, Espinoza et al. (2026), a partir de datos de 922 personas egresadas recientes de 17 universidades, encontraron que los estudios de posgrado desempeñaban un papel solo marginal en la mediación entre origen social y salarios; además, observaron que una proporción importante de la brecha se vinculaba con mecanismos directos de reproducción social. Este antecedente fortalece la necesidad de analizar la educación junto con las condiciones institucionales y laborales en que sus credenciales adquieren valor.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2023) propone situar la inclusión laboral como un eje central del desarrollo social inclusivo. Este enfoque es relevante porque distingue la mera inserción de la participación efectiva en empleos con ingresos adecuados, protección social y posibilidades de desarrollo. Martínez et al. (2022) también muestran que la estructura de clases en América Latina no puede comprenderse únicamente a partir del logro educativo individual, ya que intervienen mercados segmentados, posiciones ocupacionales y desigualdades acumuladas.

Desde esta perspectiva, la metáfora de una estratificación cuasi-castal cumple una función acotada: visibiliza la persistencia de barreras que tienden a fijar oportunidades según la posición de origen. No implica afirmar que la movilidad sea imposible ni que toda contratación esté predeterminada. Precisamente porque existen trayectorias ascendentes y sectores con prácticas más transparentes, resulta necesario estudiar qué instituciones reducen la dependencia del origen y cuáles la refuerzan.

Aportes y límites de la terapia ocupacional

La TO ofrece una contribución específica al debate cuando analiza la relación entre ocupación, salud, participación y entorno. Hammell (2020, 2021, 2022) plantea que las oportunidades ocupacionales están estructuralmente condicionadas y que la disciplina debe atender los determinantes sociales de la ocupación, la equidad y los derechos ocupacionales. En una formulación reciente, Smith (2024) propone considerar de manera explícita los determinantes sociales y ambientales de la ocupación para examinar factores que facilitan o restringen la participación. Desde esta perspectiva, la posibilidad de acceder a un trabajo digno no puede evaluarse únicamente a partir de elecciones individuales.

El Marco de Trabajo para la Práctica de Terapia Ocupacional también enfatiza el análisis integrado de ocupaciones, factores personales, contextos, patrones de desempeño y demandas de actividad (American Occupational Therapy Association, 2020). En Chile, Fernández Díaz et al. (2020) describen el aporte de terapeutas ocupacionales en inclusión laboral de personas con discapacidad, destacando intervenciones vinculadas a intermediación, análisis del puesto, ajustes y acompañamiento de procesos de participación laboral.

Estos antecedentes permiten proponer un aporte realista. La TO puede participar en estrategias de inclusión laboral, diseño de apoyos, análisis de barreras, valoración funcional situada y adecuación entre demandas de una actividad y posibilidades de desempeño. También puede contribuir a que las evaluaciones de competencias consideren el contexto y no reduzcan a las personas a una credencial o a un diagnóstico.

Sin embargo, sería excesivo afirmar que la disciplina ya dispone de instrumentos validados para reemplazar los procedimientos generales de selección de personal. Extender herramientas de evaluación ocupacional al ámbito amplio del reclutamiento requiere co-diseño interdisciplinario, pilotajes sectoriales, resguardos éticos y evaluación de validez, confiabilidad e impacto. El aporte de la TO se fortalece cuando se formula con precisión y no como una solución total al problema.

Propuestas para una agenda de transformación

El diagnóstico crítico perdería sentido si terminara en una descripción prudente de las desigualdades. Si las credenciales, el origen y el capital social pueden operar como barreras acumulativas, la respuesta no puede limitarse a exhortar a las personas a esforzarse más ni a acumular nuevos títulos. Se requiere rediseñar los criterios, las evidencias y los apoyos institucionales que organizan el acceso al empleo. Las propuestas siguientes recuperan una orientación transformadora, pero se formulan con un alcance verificable: deben implementarse progresivamente, comenzar por ámbitos donde exista capacidad de regulación o pilotaje y ser evaluadas por sus resultados.

1. Transparentar y hacer auditables los procesos de selección

Los organismos públicos y las instituciones que reciben financiamiento estatal deberían liderar la adopción de estándares de transparencia: perfiles de cargo con requisitos indispensables y deseables claramente diferenciados; etapas de selección conocidas; pautas de entrevista estructuradas; rúbricas con criterios explícitos; reglas sobre conflictos de interés; y registro de las razones que sustentan la decisión final. La transparencia no exige exponer datos sensibles de las personas postulantes, sino asegurar trazabilidad y posibilidad de revisión. Esta medida puede extenderse gradualmente a organizaciones privadas mediante estándares sectoriales, incentivos y auditorías periódicas de equidad. La evidencia contemporánea sobre selección muestra que las entrevistas estructuradas se encuentran entre los procedimientos con mejor desempeño predictivo, aunque ningún instrumento es infalible ni debe utilizarse sin revisión contextual (Sackett et al., 2022).

2. Sustituir la lógica de filtro exclusivo por evidencias situadas de desempeño

Los títulos deben conservar su valor cuando habilitan legalmente el ejercicio de una profesión o se relacionan de manera demostrable con las funciones del puesto. Fuera de esos casos, no deberían operar como una barrera automática. Se propone complementar los antecedentes formales con muestras de trabajo, simulaciones, portafolios, resolución de casos y entrevistas estructuradas vinculadas a tareas reales. La OCDE (2025a) denomina *skills-first* a los enfoques que priorizan competencias demostradas, independientemente del lugar o la vía mediante la cual fueron adquiridas. Su aplicación exige análisis de puestos, estándares comprensibles y formatos accesibles. Desde la TO, esta discusión puede

enriquecerse mediante la observación de demandas de actividad, entornos, apoyos y condiciones de participación, evitando confundir una medición descontextualizada con el desempeño efectivo (American Occupational Therapy Association, 2020).

3. Reconocer trayectorias no lineales y articular formación con experiencia

Chile no parte desde cero. El Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales reconoce formalmente conocimientos, habilidades, aptitudes y destrezas demostradas mediante procedimientos estandarizados, con independencia de la forma en que fueron adquiridas y de la existencia de un título formal (ChileValora, 2024). La agenda debería fortalecer esta lógica y ampliar su articulación con servicios de empleo, educación continua y sectores productivos. En cargos donde un grado académico no sea legalmente indispensable, conviene incorporar mecanismos híbridos: certificaciones por competencias, portafolios verificables, reconocimiento de aprendizajes previos y evaluación de experiencia. El objetivo no es degradar la educación formal, sino impedir que una trayectoria educativa lineal se transforme en la única puerta legítima de acceso al reconocimiento laboral.

4. Reducir la dependencia de redes informales y controlar sesgos discriminatorios

Las redes pueden facilitar información y apoyo, pero no deberían sustituir criterios públicos de selección. En Chile, la literatura ha documentado la relevancia de las prácticas de contratación y del capital social para comprender desigualdades en el acceso y en la calidad del empleo (Espinoza et al., 2025; Undurraga, 2019). Además de ampliar la difusión abierta de vacantes, se propone pilotear fases iniciales de revisión anonimizada cuando resulten pertinentes, omitiendo antecedentes que no sean necesarios para valorar la idoneidad; diversificar los comités evaluadores; declarar conflictos de interés; y registrar el papel de las recomendaciones personales. Estas medidas no constituyen una solución mágica: la discriminación puede reaparecer en etapas posteriores y por ello debe medirse. El metaanálisis de Lippens et al. (2023) refuerza la necesidad de evaluar sistemáticamente brechas y no presumir neutralidad por defecto.

5. Fortalecer la intermediación laboral como infraestructura pública de movilidad

La responsabilidad de lograr una inserción laboral justa no puede recaer exclusivamente en cada postulante. Se requieren servicios de intermediación capaces de traducir experiencia en perfiles de competencias, orientar trayectorias, identificar brechas de formación y conectar a las personas con oportunidades pertinentes. La CEPAL (2023) ha situado la inclusión laboral como un eje central del desarrollo social inclusivo. La OCDE también documenta experiencias de servicios públicos de empleo que utilizan perfiles de habilidades, herramientas de orientación y sistemas de recomendación para apoyar transiciones laborales (Brioscú et al., 2024). En Chile, cualquier modernización debería incorporar explicabilidad, protección de datos, alternativas no digitales y evaluación de sesgos, evitando que una solución tecnológica reproduzca la misma opacidad que pretende corregir.

6. Instalar pilotajes interdisciplinarios con participación activa de la terapia ocupacional

La TO no debe presentarse como la propietaria exclusiva de la solución ni como un reemplazo de la psicología organizacional, la gestión de personas o las políticas laborales. Su aporte específico reside en analizar la relación entre actividad, desempeño, entorno, apoyos y participación. Se propone desarrollar pilotajes interdisciplinarios en sectores seleccionados, comenzando por inclusión laboral de personas que enfrentan mayores barreras y por cargos donde sea viable observar desempeño situado. La experiencia chilena identifica contribuciones de terapeutas ocupacionales en intermediación, análisis de puestos, ajustes y acompañamiento de procesos de inclusión (Fernández Díaz et al., 2020). Estos pilotajes deberían evaluar acceso, permanencia a seis y doce meses, calidad del empleo, brechas por origen social, género o discapacidad, percepción de justicia y bienestar. El principio disciplinar es exigente: una política de inclusión no se demuestra por su intención, sino por su capacidad de ampliar oportunidades ocupacionales reales (Hammell, 2020, 2022; Smith, 2024).

Estas propuestas no constituyen un paquete cerrado ni pueden aplicarse de forma idéntica a todos los sectores. Su eje común es más básico y, al mismo tiempo, más desafiante: cada filtro de acceso debería justificarse por su relación con las funciones reales del puesto, ser susceptible de revisión y permitir que las competencias se demuestren por vías plurales. La investigación futura debe comparar modelos tradicionales y alternativos mediante pilotajes sectoriales, con indicadores de equidad, validez, permanencia y calidad del empleo.

Conclusiones

La tesis central de este ensayo no es que la educación haya perdido valor, sino que resulta insuficiente como promesa individual de movilidad cuando opera dentro de estructuras que distribuyen de manera desigual información, redes y oportunidades de reconocimiento. En Chile, las credenciales, el origen social y la discrecionalidad de ciertas prácticas de contratación pueden interactuar como mecanismos de cierre social. El problema no se resuelve aconsejando a las personas acumular nuevas certificaciones para competir en un escenario cuyas reglas permanecen opacas.

La metáfora de una estratificación cuasi-castal conserva fuerza precisamente cuando se utiliza con rigor. No describe literalmente una estructura histórica de castas ni pretende negar la existencia de movilidad. Permite visibilizar una tensión más concreta: en determinados circuitos laborales, las posiciones de origen y los vínculos pueden fijar ventajas acumulativas con una persistencia que contradice la narrativa de una competencia plenamente abierta. Su utilidad no reside en exagerar el diagnóstico, sino en impedir que las desigualdades estructurales se disfracen de fracasos individuales.

La consecuencia práctica es clara: el debate debe desplazarse desde la acumulación de títulos hacia la justificación de los filtros de acceso. Transparentar criterios, incorporar evidencias situadas de desempeño, reconocer aprendizajes adquiridos por vías diversas, controlar la influencia de redes informales y fortalecer la intermediación laboral no significa reemplazar un filtro por otro, sino exigir que las decisiones puedan explicarse, revisarse y evaluarse por su relación con el trabajo real y por sus efectos distributivos.

Desde la TO, esta discusión es disciplinariamente pertinente porque el trabajo constituye una ocupación central para la participación, la salud y la construcción de proyectos de vida. La disciplina puede aportar análisis de puestos, evaluación contextualizada, diseño de apoyos e incidencia interdisciplinaria, especialmente en poblaciones que enfrentan barreras de inclusión. Su contribución será más sólida si evita promesas maximalistas y se compromete con pilotajes, estándares éticos y evaluación de impacto.

Este ensayo no constituye una revisión sistemática, no estima la magnitud nacional de los mecanismos analizados y no demuestra la eficacia de las medidas propuestas. Su aporte es formular una posición crítica documentada y una agenda verificable. La pregunta que queda abierta para Chile no es si debe abandonarse el valor de las credenciales, sino cuánto tiempo más puede aceptarse que funcionen como atajos incuestionados cuando existen herramientas para valorar el desempeño de manera más transparente, contextualizada y justa.

Referencias

- American Occupational Therapy Association. (2020). Occupational therapy practice framework: Domain and process (4th ed.). *American Journal of Occupational Therapy*, 74(Suppl. 2), 7412410010. <https://doi.org/10.5014/ajot.2020.74S2001>
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In J. G. Richardson (Ed.), *Handbook of theory and research for the sociology of education* (pp. 241–258). Greenwood.
- Brioscú, A., Lauringson, A., Saint-Martin, A., & Xenogiani, T. (2024). *A new dawn for public employment services: Service delivery in the age of artificial intelligence* (OECD Artificial Intelligence Papers No. 19). OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/5dc3eb8e-en>
- Brown, P., & Souto-Otero, M. (2020). The end of the credential society? An analysis of the relationship between education and the labour market using big data. *Journal of Education Policy*, 35(1), 95–118. <https://doi.org/10.1080/02680939.2018.1549752>
- ChileValora. (2024). *Guía de evaluación y certificación de competencias laborales*. <https://chilevalora.gob.cl/wp-content/uploads/2024/12/Guia-de-Evaluacion-y-Certificacion-2024.pdf>
- Collins, R. (1979). *The credential society: An historical sociology of education and stratification*. Academic Press.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2023). *Panorama social de América Latina y el Caribe 2023: La inclusión laboral como eje central para el desarrollo social inclusivo*. CEPAL. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/68702-panorama-social-america-latina-caribe-2023-la-inclusion-laboral-como-eje-central>
- Espinoza, O., Miranda, C., Sandoval, L., Corradi, B., Loyola, J., & McGinn, N. (2025). The role of social capital in the job quality of Chilean university graduates. *British Educational Research Journal*, 51(5), 2555–2572. <https://doi.org/10.1002/berj.4189>
- Espinoza, O., Corradi, B., Sandoval, L., Miranda, C., & McGinn, N. (2026). The role of graduate education in the intergenerational reproduction of inequality in Chile. *Research in Social Stratification and Mobility*, 103, Article 101147. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2026.101147>
- Fernández Díaz, S. C., Mussuto Rienzi, G., Valenzuela Silva, M. de los Ángeles, & Bartolucci Zambra, C. A. (2020). El rol del terapeuta ocupacional: La inclusión

- laboral y la Ley 21.015 en Chile. *Revista Chilena de Terapia Ocupacional*, 20(2), 155–168. <https://doi.org/10.5354/0719-5346.2020.53305>
- Hammell, K. W. (2020). Action on the social determinants of health: Advancing occupational equity and occupational rights. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 28(1), 378–400. <https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoARF2052>
- Hammell, K. W. (2021). Social and structural determinants of health: Exploring occupational therapy's structural (in)competence. *Canadian Journal of Occupational Therapy*, 88(4), 365–374. <https://doi.org/10.1177/000841742111046797>
- Hammell, K. W. (2022). Securing occupational rights by addressing capabilities: A professional obligation. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, 29(1), 1–12. <https://doi.org/10.1080/11038128.2021.1895308>
- Lippens, L., Vermeiren, S., & Baert, S. (2023). The state of hiring discrimination: A meta-analysis of (almost) all recent correspondence experiments. *European Economic Review*, 151, Article 104315. <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2022.104315>
- Martínez, R., Holz, R., Vargas, L. H., & Espíndola, E. (2022). *Estratificación y clases sociales en América Latina: Dinámicas y características en las dos primeras décadas del siglo XXI* (LC/TS.2022/214). CEPAL. <https://hdl.handle.net/11362/48643>
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2025a). *Empowering the workforce in the context of a skills-first approach*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/345b6528-en>
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2025b). *Social mobility and inequality in Latin America and the Caribbean: Insights from education and skills*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/428fa0a6-en>
- Sackett, P. R., Zhang, C., Berry, C. M., & Lievens, F. (2022). Revisiting meta-analytic estimates of validity in personnel selection: Addressing systematic overcorrection for restriction of range. *Journal of Applied Psychology*, 107(11), 2040–2068. <https://doi.org/10.1037/apl0000994>
- Smith, D. L. (2024). Social and environmental determinants of occupation: An intersectional concept focused on occupational justice and participation. *Journal of Occupational Science*, 31(2), 209–215. <https://doi.org/10.1080/14427591.2023.2212676>

Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>

Subsecretaría de Educación Superior. (2025, 14 de julio). *5 años de crecimiento sostenido: Matrícula en educación superior creció un 5 % respecto a 2024*. <https://educacionsuperior.mineduc.cl/2025/07/14/5-anos-de-crecimiento-sostenido-matricula-en-educacion-superior-crecio-un-5-respecto-al-2024/>

Sukhera, J. (2022). Narrative reviews: Flexible, rigorous, and practical. *Journal of Graduate Medical Education*, 14(4), 414–417. <https://doi.org/10.4300/JGME-D-22-00480.1>

Undurraga, R. (2019). Who will get the job? Hiring practices and inequalities in the Chilean labour market. *Bulletin of Latin American Research*, 38(5), 575–590. <https://doi.org/10.1111/blar.12888>