

TODO LO QUE DEBERÍAS CONOCER SOBRE EMPLEABILIDAD



Se define la empleabilidad como un conjunto de diferencias individuales que predisponen a los colaboradores a adaptarse proactivamente a los cambios que experimenta su entorno laboral y de carrera. Es decir, desde este punto la empleabilidad facilita la identificación y realización de oportunidades de empleo tanto dentro como fuera de la organización para la que trabaja la persona en un momento dado.

Al mismo tiempo, hacemos mención de dos puntos importantes:

- Por una parte, la volatilidad e incertidumbre del entorno económico y tecnológico, que obliga a las empresas a dotarse de procesos, estructuras y sistemas de trabajo más maleables y abiertos, donde las disposiciones individuales influyen sobre el comportamiento y desempeño de las personas más que en contextos más rígidos y regulados.
- Por otra, el hecho de que el concepto de empleabilidad como disposición complementa otras definiciones de empleabilidad desde el lado de la oferta, como las que ponen el foco en las competencias de la persona o en la percepción de la propia empleabilidad.

Un tema importante, pero diferente de esta postura escrita es la idea de que empleabilidad también comprende características personales reactivas y

proactivas. Además de la capacidad de adaptarse reactivamente ante los cambios que surgen en su contexto laboral, las personas que muestran esa disposición tienden a mantenerse permanentemente preparadas para el cambio. Es decir, tienden a prepararse por anticipado para los cambios que prevén pueden venir en lugar de esperar a que estos sucedan. En consecuencia, los colaboradores con esta disposición no solo se implican en sus trabajos para adaptarse a los cambios del entorno, sino que también, de manera proactiva, crean y materializan nuevas oportunidades.



Las competencias que necesitas desarrollar

Nos parece interesante compartir información de un artículo referente a empleabilidad de Future for work Institute, dónde los autores plantean una forma de medir la empleabilidad que se sustenta en la idea de que ciertos aspectos de los que depende la empleabilidad de un individuo son independientes de su especialidad profesional. Asimismo, abordan la cuestión desde un enfoque competencial, entendiendo la empleabilidad como “la continua realización, adquisición o creación de trabajo mediante un uso óptimo de competencias”. De este modo, distinguen cinco competencias que actúan como prerequisites de la empleabilidad.

La primera competencia la denominan maestría ocupacional

- Numerosos autores, incluyendo a Boudreau, Boswell y Judge (2001), argumentan que la maestría es un elemento sustancial de la empleabilidad. También se puede ver como una dimensión del capital humano fundamental para la vitalidad de las organizaciones y cuya importancia no hace más que crecer en el contexto de la economía del conocimiento.

La segunda competencia la denominan anticipación y optimización

- No tiene que ver con la adaptabilidad en su acepción más básica, sino con prepararse para cambios laborales futuros de manera creativa con el fin de conseguir el mejor empleo y los mejores resultados de carrera posibles.

La tercera competencia es la flexibilidad personal

- Referida no tanto a la flexibilidad de la persona para adaptarse a cambios en el contenido de su trabajo como a su capacidad para adaptarse a nuevos trabajos y a nuevas organizaciones, y a cambios en el entorno laboral o en el mercado de trabajo fuera de su ámbito de influencia.

La cuarta competencia es el sentido corporativo

- Los colaboradores cada vez trabajan más en equipo, alineados con los objetivos de la organización y asumiendo una responsabilidad colectiva en la toma de decisiones. La idea de sentido corporativo extiende el concepto de ciudadanía organizativa a la participación en diferentes grupos de trabajo, como departamentos, equipos de proyecto, comunidades de práctica y otras redes. Va de compartir responsabilidades, conocimiento, experiencias, percepciones, objetivos, fracasos, etcétera.

La quinta y última competencia de este modelo de empleabilidad es la que sus autores denominan equilibrio

- Equilibrio entre los intereses en conflicto del propio trabajador (carrera, vida familiar, ocio, salud, desarrollo personal) y entre los intereses en conflicto de empleado y empleador. Una tarea no siempre fácil en un contexto donde tanto empresas como personas se enfrentan a múltiples paradojas.

Las habilidades que debes forjar

Por otro lado, las habilidades intrínsecas y extrínsecas también cumplen un papel importante al momento de desarrollar nuestra empleabilidad. La formación académica es el punto de partida y base de tu carrera profesional, pero para moverte y crecer en el mercado laboral también hay que adquirir y desarrollar una serie de habilidades profesionales que son las que mejorarán tu empleabilidad.

Acceder a un puesto de trabajo o prosperar dentro de una compañía requiere una mejora constante de tus capacidades y habilidades. El entorno empresarial es cambiante y competitivo. Por tanto, tendrás que tratar de destacar entre el resto de empleados y candidatos demostrando que reúnes las características que buscan.

Conocer cuáles son las habilidades profesionales que actualmente valoran más las empresas te servirá para planificar una estrategia de mejora. A continuación, te detallamos algunas de las más importantes:

Coherencia	<ul style="list-style-type: none"> En lo que se refiere a las habilidades intrínsecas, Triviño destaca en primer lugar, la coherencia. “No podemos ofrecer a los demás si nosotros andamos faltos de alimento”, afirma Yolanda Triviño. La conexión con uno mismo aporta coherencia y razón de ser.
Autenticidad	<ul style="list-style-type: none"> Es básico buscar el mantra individual de cada uno o la piedra angular con la que nos puedan identificar, para, con ello, aportar un valor diferencial. Por esto, para ser empleable en el futuro una habilidad necesaria es encontrar aquello “nos mueve o apasiona”.
Valores	<ul style="list-style-type: none"> Los valores de cada uno también hacen que esa persona sea única. Tal y como se destaca, “sin valores la persona no puede conectarse con uno mismo, no puede ser coherente consigo mismo y menos con el entorno”. Los valores son el puente entre las creencias y las acciones que se realizan.
Compasión	<ul style="list-style-type: none"> Otra de las habilidades a las que se no se le da importancia a priori y que, sin embargo, será esencial en el futuro es la compasión. Pero no es su concepto judeocristiano, sino en el concepto anglosajón, como unidad de las personas, fomentar lo que une a las personas, y permite ponerse en el lugar del otro.
	<ul style="list-style-type: none"> Por otro lado, en lo que se refiere a las cualidades extrínsecas que requiere el candidato que quiera

Fluir	<p>estar preparado para los requisitos del nuevo entorno laboral, se destaca en primer lugar: fluir. Sería dejarse llevar por la vida por una actitud de aprendizaje continuo.</p>
Multiculturalidad	<ul style="list-style-type: none"> • Los cambios y las nuevas tendencias en los mercados llevan a no pertenecer a ninguna frontera. Es necesario aprender de los demás y de las mejores prácticas que se llevan a cabo con cada código cultural específico.
Intergeneracional	<ul style="list-style-type: none"> • En 10 años, a los que se conoce como Millennials, estarán al mando de los nuevos puestos directivos. Esto creará un tipo de empresa en la que primará el equilibrio personal, sin jerarquías. Este nuevo paradigma convivirá con la generación X y con las nuevas generaciones como la Z.
Flexibilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Las empresas demandarán una gran capacidad de adaptación a los cambios continuos y a los factores. El miedo al cambio será una barrera limitante restando valor a la persona.
Inmersión tecnológica	<ul style="list-style-type: none"> • Este segmento destaca cómo el ser humano en 2050 estará compitiendo con la inteligencia artificial. El Ser Humano se verá remplazado en muchos puestos más operativos y podrá enfocarse a desarrollar sus cualidades más intrínsecas.
Redes de conexión	<ul style="list-style-type: none"> • Crear y desarrollar habilidades como la comunicación y las relaciones interpersonales es fundamental para crear una red de contactos que permita crecer y desarrollarse.
Creatividad e innovación	<ul style="list-style-type: none"> • Una de las habilidades profesionales más valoradas por los jefes y compañeros es saber crear o idear nuevas formas de hacer el trabajo. Esto significa ser un profesional abierto al entorno, receptivo a todo aquello que está a nuestro alrededor y saber aprovecharlo para crear e innovar en nuestro desempeño y consecución de objetivos.

Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Es la habilidad para expresar nuestra opinión, nuestras ideas y transmitir información, pero también está relacionada con nuestra capacidad para escuchar. La comunicación es una habilidad profesional que te permite hablar en público y moverte sin dificultad en entornos diferentes. Aquí también se incluiría la capacidad de comunicarse en otros idiomas, sobre todo en inglés.
Colaboración	<ul style="list-style-type: none"> • La disposición para colaborar con otros compañeros, departamentos e incluso empresas es esencial. Las compañías necesitan empleados con habilidad para trabajar en equipo, para compartir, participar, colaborar y ayudar. Habilidades todas ellas imprescindibles para la búsqueda de la mejora y alcanzar las metas fijadas.
Inteligencia emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Es un conjunto de habilidades que permiten expresar y entender las emociones. Permiten sentir empatía con las personas que tenemos a nuestro alrededor, saber escucharlas y saber relacionarnos en distintos grupos y contextos.
Toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> • No importa el puesto que desempeñe un empleado, siempre hay un momento en el que hay que tomar decisiones y ser resolutivo es fundamental. La mejora de la empleabilidad de un profesional tiene mucho que ver con su habilidad a la hora de tomar una decisión. Cuando decides algo se deja ver tu capacidad de análisis, cómo has realizado la búsqueda y valoración de las alternativas y qué te ha llevado a elegir una determinada opción.
Manejo de las redes sociales	<ul style="list-style-type: none"> • Esta es una de las habilidades profesionales que pone de manifiesto la calidad de cómo te mueves en los medios sociales y profesionales. Refleja tus dotes para usar y sacar partido a todos los medios tecnológicos que tenemos a nuestro alcance, a la vez que demuestra qué eres capaz de hacer con ellos.

Ahora, ¿cómo se si soy empleable?

La percepción de ser empleable proporciona a la persona confianza para iniciar un proceso de búsqueda de empleo o abordar un cambio profesional, mientras que alguien que siente que tendrá dificultades para encontrar un nuevo trabajo puede decidir no actuar aun cuando esté deseando cambiar de empleo.

Referente a las causas de esa percepción de empleabilidad, en ella influyen tanto factores situacionales como factores individuales. Entre estos últimos, uno de los antecedentes principales de la SPE es la autoeficacia, un factor que forma parte del capital psicológico (PsyCap) del individuo y que influye en su desempeño. De este modo, si hablamos un poco de la relación entre autoeficacia y empleabilidad cabe destacar su carácter bidireccional, es decir: un mayor nivel de autoeficacia incrementa la empleabilidad percibida del individuo, lo que, a su vez, induce al individuo a actuar. Si esta acción permite un cambio de trabajo, este éxito reforzará la autoeficacia de la persona y, en consecuencia, mejorará la percepción que tiene de su propia empleabilidad.

Otros estudios han explorado la posible relación entre la SPE de una persona y el contrato psicológico que la une a la organización, no hallando ninguna relación significativa entre ambos factores. Esto muestra que, en general, las personas con una alta empleabilidad percibida no se sienten en deuda con las empresas para las que trabajan por lo que su experiencia en esa organización haya podido aportar a su empleabilidad, aunque, por otro lado, también refuta los temores, bastante comunes entre directivos y profesionales de Recursos Humanos, de que las personas con un alto nivel de SPE tienen una menor intención de permanecer en la empresa que aquellas que se sienten menos empleables.

Tampoco se ha detectado ninguna relación significativa entre empleabilidad percibida y bienestar laboral. Pero, de lo que sí existen evidencias, es de una relación positiva y estadísticamente significativa entre la SPE de una personas y el grado en que esta asume la responsabilidad de su desempeño individual, posiblemente porque las personas con un alto nivel de SPE son conscientes de que el aprendizaje y la reputación personal que derivan de su desempeño son dos factores que impactan positivamente en su empleabilidad.

En todo caso, hay motivos suficientes para que las personas se preocupen de tomar conciencia y trabajar sus percepciones respecto a su empleabilidad y también razones para que las empresas ayuden a sus colaboradores en este sentido.

¿Y cómo puedo conocer mi nivel de empleabilidad y el de los colaboradores?

Existen instrumentos que pueden ser de ayuda para colaboradores y empleadores, de manera que les ayuda a reflexionar de manera estructurada sobre su nivel de empleabilidad y tomar conciencia de ella. Estos son avances tecnológicos, como los siguientes servicios:

- **Blunder**, una app que utilizando principios de gamificación permite a las personas de una organización tomar conciencia de lo que no saben pero deberían saber.
- **Emerj**, a través de la cual los empleados de una empresa pueden establecer de manera autónoma relaciones de mentoring que contribuyan a su desarrollo profesional.
- **PluralSight**, mediante la que los especialistas en tecnologías de última generación pueden comprobar si realmente están a la última.
- O, la app **Guide Your Talent**, diseñada para que cualquiera pueda evaluar su propia empleabilidad e identificar qué hacer para mejorarla.

¡Recuerda!

La empleabilidad real de una persona depende de cómo esta percibe su nivel de empleabilidad, lo que a su vez depende tanto de factores individuales como de factores situacionales. Esto ten en cuenta, con tu persona y la de los colaboradores de la empresa dónde laboras.