

¿ESTAR DESEMPLEADO ES LO MISMO QUE NO SER EMPLEABLE?



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

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

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:

1) 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.*

2) Seguridad y competencia emocional del empleado: *capacidad para interactuar con los demás.*

3) 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.

4) 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.*

Con respecto al desempleo, existen muchos estudios que intentan explicar sus causas. Entre ellos están los que lo atribuyen a causas estructurales (como la falta de inversión pública y privada), problemas de competitividad de las empresas o falta de actualización tecnológica. Pero también hay estudios que relacionan el desempleo con la falta o ineficacia de la comunicación entre oferta y demanda de empleo, o el desequilibrio entre lo que el mercado de trabajo requiere y las capacidades de la oferta.

Sea cual fuere la explicación considerada, el desempleo se presenta sin lugar a dudas como uno de los problemas macroeconómicos más importantes. Desde el punto de vista de la oferta laboral el aumento de la empleabilidad de los individuos puede representar un gran avance para aquellos individuos sistemáticamente desafortunados en la obtención de un empleo. Obviamente que la solución completa al desempleo requiere que existan puestos de trabajo originados en el aumento del producto, 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.

Entonces, la inversión que se realice en pos de aumentar la empleabilidad de los individuos puede favorecer a disminuir el 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 sentido, 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 le permite pasar a ser “candidato” de un puesto de trabajo que de lo contrario hubiera quedado excluido (FUNDIPE, 2000).

¿QUÉ OCURRE CON LA EMPLEABILIDAD DE UNA PERSONA DESEMPLEADA?



Otro punto a tener en cuenta tiene que ver con qué ocurre con la empleabilidad de los desempleados, sobre todo cuando su estado de desocupación se prolonga en el tiempo. Pablo Pérez (2005) 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.

Asimismo, 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.

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, caracterizados por:

- Los desocupados de larga duración van perdiendo sus conocimientos, -
- Van disminuyendo sus hábitos de trabajo
- Su capacidad de relacionarse y generar vínculos con el resto de los individuos
- Su capacidad para adaptarse a los cambios, entre otras cuestiones.

Todo esto hace que sus capacidades de empleabilidad sean menores, cada vez se vayan alejando más del mercado laboral y se vaya profundizando aún más su exclusión.

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 solamente 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 posteriormente en sus actitudes.**

Si bien se destaca la importancia del concepto de empleabilidad a la hora de conseguir un trabajo, bajo un contexto de alto porcentaje de desempleo, más probable será la existencia de desempleo de larga duración, y en esta situación dicho concepto se vuelve un tanto relativo. Beccaria (2005) manifiesta su duda sobre la denominación “inempleable” que se le pueda atribuir a un individuo. Considera 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 le pagará un salario menor por tener que capacitarlos. Entonces considera que personas desempleables en un contexto de 10 o 20 % de desempleo pasan a ser empleables si ese porcentaje disminuye, por lo tanto no serían desempleables en forma absoluta, sino menos empleables en forma relativa. En este aspecto disiente con la idea de Weinberg acerca de la existencia de un posible desequilibrio entre lo que el mercado de trabajo requiere y las capacidades de la oferta.

Además, en un contexto de alto desempleo los empresarios cobran mayor poder a la hora de elegir a sus empleados, como son muchos los que están en la “fila” exigen mayores requisitos a la hora de contratar, dando lugar a situaciones de sobreeducación.

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. Si bien cuando se habla del concepto de empleabilidad se destaca más por la posibilidad que le brinda a una persona de tener acceso a un puesto de trabajo ya existente, también puede considerarse este punto respecto a la propia generación de trabajo (FUNDIPE, 2000).

RECOMENDACIONES PARA EVITAR EL DESEMPLEO Y OPTIMIZAR EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES

El profesor de ética del IESE, Melé, señala 10 medidas éticas para evitar el desempleo y mejorar el desempeño de la empresa:

1. Crear una cultura empresarial de responsabilidad, de modo que el elemento central sea la función ético-social de la banca con razonables beneficios económicos y sociales. Los bancos cumplen su función social moviendo con prudencia el capital que los ahorradores depositan y facilitando el crédito que familias y empresas necesitan para crecer, generar empleo y, en consecuencia, riqueza. Es justamente esta función social lo que justifica el rescate bancario: la caída del sistema financiero habría tenido efectos devastadores no sólo sobre unas entidades concretas, sino sobre toda la actividad económica con riesgo de parálisis para el conjunto de la sociedad.



2. Actuar con transparencia, explicitando información relevante, incluso más allá de la legalidad. El efecto de la titularización de activos tóxicos, así como la colocación de acciones preferentes con información deficiente ha sido devastador, y conviene aprender la lección.



3. Administrar fondos con prudencia y transparencia. El dinero disponible no es sólo del consejo de administración, que con frecuencia sólo son propietarios de un pequeño porcentaje, sino también de miles de pequeños accionistas y ahorradores que se han visto perjudicados por las malas prácticas en este sentido.



4. Otorgar créditos con sentido de responsabilidad ético-social, considerando la actividad a la que van destinados y el valor social de la misma, por ejemplo en la generación de empleo y la creación de riqueza. Rentabilidad y solvencia no agotan la responsabilidad en la gestión de un banco.



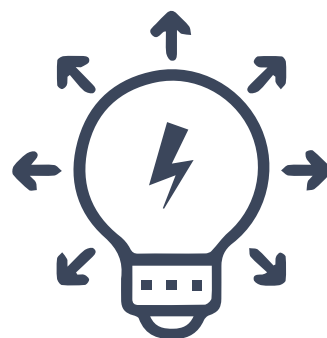
5. No utilizar la situación de poder, más información o mayor poderío negociador, abusando de las necesidades de otros. Por ejemplo: imponiendo cláusulas abusivas en hipotecas o abusando de la ignorancia de un ahorrador.



6. Evitar incentivos o presiones perversas para decisiones de inversión. Los clientes a menudo reciben asesoramiento de los empleados de la banca a los que pueden acudir por la confianza que les merecen. Una política corporativa impulsada desde la alta dirección del banco que presione a estos empleados, sin ninguna cautela, puede llevarles a colocar productos financieros que no sean los más convenientes a su perfil inversor.



7. Actuar con imaginación moral y sensibilidad social. La imaginación moral lleva a buscar soluciones creativas éticamente mejores que las usuales. ¿Por qué ha faltado sensibilidad social ante los problemas de devolución de las hipotecas y los consiguientes desahucios? ¿No es posible en muchos casos la dación en pago? La falta de agilidad en la resolución de un problema que afecta directamente a las necesidades básicas de miles de familias indica falta de sensibilidad social.



8. No cooperar a malos comportamientos ajenos, desde la colaboración en blanquear dinero a la ayuda técnica para realizar evasión fiscal fraudulenta a paraísos fiscales.



9. Actuar con sentido de buena ciudadanía: el banco ha de actuar y ser visto como un actor social, que no se despreocupa de los problemas de la sociedad, aunque no estén directamente incluidas en su misión. Muchos bancos ya dedican parte de sus beneficios en actuaciones sociales, muchas de las cuales difícilmente se cubrirían.



10. Asegurar el cumplimiento pero apuntar a la integridad. Tener códigos de conducta bien establecidos y aplicados y otros medios de auto-regulación puede ayudar, pero es necesario ir más allá de su cumplimiento.

