



LA EMPLEABILIDAD Y OTROS ELEMENTOS

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.

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.

¿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 suadamente como la “habilidad para obtener o conservar un empleo” (Campos 2003).

4 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.

La palabra empleabilidad surgió de la palabra inglesa employability, que proviene de la unión de las palabras: employ (empleo) y hability (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 reinsertarse al mercado laboral.

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).

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 (Brunner 2001).

El enfoque de la Fundación para el Desarrollo de la Función de Recursos Humanos 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”

10La 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.

12Conocimiento 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.

Estas competencias serían similares a las que Becker (1983) menciona como derivadas de la formación.

Brunner 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).

Se consideran 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 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 desempeño 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.

Berger y Luckman 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 familia. 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.

