

VERSIONES DE EMPLEABILIDAD PROFESIONAL¹

Mónica Valencia Jáuregui²
Universidad del Valle

Resumen

Este estudio se basó en la profundización de la realidad actual del profesional desde las versiones de Empleabilidad que tienen los actores sociales: empleadores y profesionales empleables y “no empleables” de la ciudad de Cali, respecto a lo que incide en el acceso y mantenimiento en el mercado laboral en diferentes modalidades de trabajo (empleo, servicios profesionales, outsourcing, cooperativas de trabajo asociado (CTA) y empresas asociativas de trabajo (EAT). Los Resultados mostraron que las versiones tienden a ser coincidentes entre los diferentes actores sociales independientemente de la modalidad del trabajo en la que se encuentren. La Empleabilidad está influenciada por factores personales y de contexto como lo plantea la literatura, pero es un constructo influido en mayor proporción por los factores personales. Esta es una versión que legitima la “responsabilización” que los entes sociales atribuyen al profesional respecto a su Empleabilidad. Además, se encontró que el discurso de los profesionales está enmarcado por la incertidumbre propia del proceso de cambio e inestabilidad que afecta el mundo laboral. Esto evidencia la compleja situación de las dinámicas del trabajo hoy, las cuales exigen cada vez más a los profesionales y los obliga a cuestionar su contexto, a autoevaluarse, autogestionarse y dimensionar otras formas de trabajo diferentes al empleo, el cual es cada vez más escaso.

Abstract

This dissertation is based on the study that deepens the present reality of the professional from the employability versions that social actors have: employers, employable and “non employable” professionals from Cali city, related to aspects that affects the access and maintenance in the labor market in different work modalities (employ, professional services, outsourcing, and associated cooperatives of work and associative companies of work). The results showed that versions tend to be coincident between the different social actors Independent of the work modalities. The employability is influenced by personal and context factors as literature raises, but is a construct influenced in a big proportion of the personal factors. This version legitimizes the “responsabilization” that social actors attribute to the professional respect to the employability. Besides, it was found that this professionals discourse is determined for the uncertainty of the change process and instability that affects the world of the work. It demonstrates the complex situation of the new work dynamics, demand more to the professionals and forces them to question their context, to assess themselves, to self-manage and considere other work ways different to employ, which is more and more scant.

Palabras Clave: Psicología de Trabajo, Modalidades de Trabajo, Empleabilidad, Relación Hombre-Trabajo.

Key Words: work Psychology, work modalities, Employability, man-work relationship.

¹ Este documento es el resultado del trabajo investigativo realizado con Adaneys Álvarez Ramírez y Diana María Bustos como requisito para la obtención del título de Psicólogas de la Universidad del Valle. Este fue dirigido por Erico Rentería.

² Para comunicarse con los autores pueden escribir a: mvalencia@cincel.com.co

INTRODUCCIÓN

La interrupción, la incoherencia y la sorpresa son hoy día condiciones comunes de nuestra vida. Por tanto, las mentes dejarán de ser alimentadas por lo que dura, pues el contexto está enmarcado por cambios repentinos y estímulos constantemente renovados. Se presenta una sucesión indeterminable de discontinuidades que suponen un “orden” que genera nuevas dinámicas humanas. En este sentido, Bauman (2001) quien utiliza la metáfora “de lo fluido” y “de lo líquido” para describir nuestro tiempo, es la que mejor refleja la experiencia actual.

Dentro de este contexto, Sennett (2000) plantea dos tradiciones o tendencias en el mundo del trabajo: por un lado, la que se consolidó con el capitalismo y se caracteriza por proyectos laborales a largo plazo dentro de una organización, categorías jerárquicas rígidas y está en decrecimiento. Por otro lado, la tendencia actual que exige una continúa reinención, aprendizaje permanente, proyectos a corto plazo y trayectorias fragmentadas. Esta última se fortaleció (y continúa fortaleciéndose) en el mundo contemporáneo.

De esta manera, el trabajo flexible, cambios en la rutina, horarios no rígidos, la adaptación, el trabajo por proyectos y el trabajo en red, el aprendizaje continuo y la innovación, son algunas características del capitalismo flexible que enmarcan la economía mundial hoy día.

Teniendo en cuenta este panorama, la Empleabilidad surgió como un constructo que busca dar respuesta a las demandas que tiene el mercado de trabajo actualmente, el término se ha vuelto popular desde los años 90 (Rentería, 2008). De este modo, la Empleabilidad pone en interrelación la dimensión personal y la dimensión socioeconómica del trabajo en un nuevo enfoque de políticas que enfatizan en el desarrollo de las competencias y las capacidades personales en el contexto laboral (Homs y García, 1999, citado por Curiel, 2003).

El Ministerio del Fomento de la Educación Superior, el Entrenamiento y el Empleo encabezado por Farren (2002) realizó un importante estudio sobre la Empleabilidad y el desempleo de larga duración en Irlanda del Norte. Éste consistió en encontrar los factores que hacen empleables a individuos y a grupos, al igual que los obstáculos que impiden el ingreso de éstos al mercado de trabajo. En este sentido, se realizó una detallada descripción de los factores que determinan la empleabilidad y que se explican a través de cuatro niveles:

- a) Atributos personales
- b) Circunstancias personales
- c) Individuo frente al mercado laboral
- d) Aspectos estructurales del contexto

Las dimensiones propuestas en esta investigación (Farren, 2002) constituyeron un referente importante para el estudio de las versiones de Empleabilidad de los profesionales, en tanto que se consideró fundamental partir de un modelo que incluyera tanto la dimensión personal como la contextual, como factores influyentes en el ingreso y/o mantenimiento de los profesionales en el mercado laboral.

Teniendo en cuenta las anteriores dimensiones, se buscó profundizar en las versiones de Empleabilidad que tienen profesionales: Empleadores, Empleables y “No Empleables”, de diferentes Modalidades de Trabajo (Empleo, *Outsourcing*, Servicios Profesionales y Trabajo Asociado). De este modo, se hizo énfasis en las versiones existentes sobre empleabilidad, enfocada en quién ingresa y se mantiene en el mercado de trabajo. Es claro que estas versiones son una resultante social del conjunto de actores que directamente o indirectamente consolidan y legitiman factores de exclusión o inclusión en un momento donde es evidente la disminución estructural de los cupos de empleo, lo cual incide en una reducción de opciones reales para que los individuos

puedan acceder a los circuitos de la economía (Rentería y Malvezzi, 2008).

De acuerdo con lo anterior, en este caso se exploró la versión de tres actores sociales. Los Empleadores al ubicarse en una posición de poder son los actores que influyen en la determinación de quién es Empleable, es decir, de quién ingresa o no al mercado laboral. Estos juegan un papel esencial en la dinámica socioeconómica del mundo del trabajo. Por otro lado, los Empleables, sujetos que responden a las exigencias del contexto y son los que aportan las condiciones disponibles del recurso humano al mercado laboral. Y finalmente, los “No Empleables”, se definieron para esta investigación, como aquellos actores que no han podido acceder al mercado de trabajo por razones de poca oferta y/o por factores de exclusión demandados tanto por la sociedad, como por los empleadores y las instituciones.

Pese a la reducción de posibilidades de trabajo en modalidad de empleo, los profesionales, que por lo general han tenido el soporte de modelos tradicionales de educación dirigidos a reforzar los puestos de trabajo fijos, estables, continuos y jerarquizados (Rentería, 2000); deben responder a las exigencias y realidades del mundo laboral; ello ha dinamizado otras modalidades de trabajo distintas al empleo, tales como Servicios Profesionales, Outsourcing y Trabajo Asociado (Empresas Asociativas de Trabajo y Cooperativas de Trabajo Asociad).

La NIACE (1998) -The National Organisation for Adult Learning- propone que la Empleabilidad a pesar de ser una responsabilidad individual o capacidad personal es ante todo un concepto construido socialmente entre:

Individuos quienes deben ser responsables de su formación y de aceptar las consecuencias de las decisiones que tomen.

Organizaciones quienes emplean la fuerza de trabajo de las personas al servicio del negocio e inculcan valores y actitudes particulares. Esto significa a su vez, que de

muchas maneras la Empleabilidad es definida por los empleadores quienes tienen una particular responsabilidad sobre la definición de quién ingresa o no al mercado laboral.

Instituciones (escuelas, colegios, universidades, agencias benefactoras y agencias gubernamentales locales y nacionales) quienes tienen incidencia en el aseguramiento de la Empleabilidad para todos los ciudadanos.

De esta manera, la Empleabilidad es una resultante social de un conglomerado de actores (profesionales empleables y “no empleables”, empleadores e instituciones) que directamente consolidan y crean condiciones de trabajo o que indirectamente las legitiman, está conformada por versiones que desde la narrativa y realidades de sus protagonistas, configuran al profesional que puede, o no, ingresar y/o mantenerse en el mercado de trabajo.

El objetivo central que tuvo esta investigación respecto a la exploración de versiones de Empleabilidad que tienen los empleadores y profesionales en la ciudad de Cali sirvió para aportar a la perspectiva de investigaciones que se aproximan al constructo de Empleabilidad desde un enfoque psicosocial y un abordaje cualitativo, el cual como lo planteó Krippendorff (1990), permite obtener descripciones e interpretaciones a profundidad de los fenómenos sociales como fenómenos simbólicos que refieren necesariamente a significados, valoraciones e intenciones.

MÉTODO

La determinación de los sujetos de investigación se realizó a partir de un muestreo no probabilístico de sujetos-tipo, en este sentido, los sujetos de esta investigación son profesionales y empleadores de la ciudad de Cali que hacen parte de diferentes modalidades de trabajo tales como: Empleo, Servicios Profesionales, *Outsourcing* y Trabajo Asociado. Los sujetos de investi-

gación constituyeron tres categorías claves de actores sociales:

Empleadores: incluyó a gerentes, jefes de áreas y personas encargadas y con incidencia en la selección de personal en la empresa. En la modalidad de No Empleo, los empleadores fueron los dueños o gerentes quienes tienen el poder e influyen en la asignación del personal.

Empleables: correspondieron en ese momento a los profesionales que se encontraban dentro del mercado laboral en diferentes modalidades de trabajo en un periodo mínimo de un año.

“No Empleables”: fueron profesionales que, aunque intentaron entrar al mercado de trabajo en un tiempo mínimo de siete meses, no habían podido ubicarse, ni habían realizado ninguna actividad laboral remunerada.

En este orden de ideas, se escogieron 27 profesionales de diferentes modalidades de trabajo: 11 Empleadores (cinco dentro de la modalidad de Empleo y seis en la modalidad de No Empleo) y 11 profesionales Empleables (cinco en Empleo y seis en No Empleo), y por último, cinco “No Empleables”.

Como principales características de los sujetos se estableció un promedio de edad de 38 años, egresados de diferentes universidades del suroccidente colombiano como el Colegio Odontológico Colombiano, ICESI, Pontificia Universidad Javeriana, Universidad Autónoma de Occidente, Universidad Cooperativa de Colombia, Universidad Libre, Universidad de San Buenaventura, Universidad Santiago de Cali y Universidad del Valle. Por otro lado, estos profesionales eran egresados de carreras como ingenierías, ciencias sociales, económicas, administrativas, contables y de salud y sus campos de ocupación representan los principales sectores laborales tales como sector servicios, financiero, comercial y de producción.

En este estudio se utilizó la entrevista en profundidad como una técnica que permite recolectar información detallada por medio de una situación interpersonal cara a cara (Kerlinger, 1990). Además, desde un punto de vista psicosocial es una práctica discursiva de interacción negociada y de posicionamiento que permite recrear y reconstruir prácticas y versiones en el cotidiano (Spink, 1999). De este modo en esta investigación se exploró el cotidiano profesional que crea y consolida versiones sobre quiénes son incluidos o excluidos del mercado laboral.

La importancia de abordar esta dimensión construccionista de la realidad social radica en la complejidad de la dinámica que se evidencia en las concepciones y significados del trabajo y, más específicamente, en la forma como se construye y legitima el discurso de la empleabilidad: entendido como resultado de un conjunto de actores sociales que al negociar prácticas, factores y condiciones, remiten finalmente a la responsabilización de una realidad legitimada.

A continuación se establecen las categorías e indicadores que sirvieron para guiar el análisis sobre las versiones de empleabilidad de los distintos actores estudiados. El modelo presentado para esta investigación comprende dos dimensiones principales: La Dimensión Personal y La Dimensión Social y de Contexto.

1. *Dimensión Personal:* en este factor se abordaron a las competencias claves que debe poseer el profesional empleable: Comunicación, Flexibilidad, Iniciativa, Relaciones Interpersonales, Pensamiento Estratégico, Autoconcepto e Influencia. Estas han sido caracterizadas por Martínez y Celiberti (2000) y Ayerbe, Montoya y Viveros (2002), en sus trabajos investigativos realizados en el contexto de la ciudad de Cali. También se tuvieron en cuenta otros estudios como los de Malvezzi (1999); Vargas (1998); Rui (2003) y Farren (2002). Por otro lado, además de las competencias,

dentro de la dimensión personal, se incluyeron: los factores profesionales (experiencia laboral y educación) y los factores de salud, seguridad y estética. A continuación se especifican cada uno de los factores.

Competencias

Comunicación: Conocimiento de idiomas, riqueza y fluidez verbal, justifica sus puntos de vista con argumentos precisos, buena sintaxis y ortografía en la producción de textos, Manejo de PC y tecnología, registra y esquematiza la información recibida.

Flexibilidad: Modifica la propia conducta después de cometer errores, se adapta a tareas y contextos nuevos, escucha, analiza, debate y acepta diferentes ideas.

Iniciativa: Genera ideas y explora alternativas efectivas.

Relaciones Interpersonales: Mantiene relaciones cordiales en su trabajo, establece redes y contactos, llega a acuerdos en diferentes situaciones y tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los otros.

Pensamiento Estratégico: Identifica y analiza lógica, sistemáticamente y estructuralmente las diferentes variables de una situación para proponer estrategias de intervención, toma decisiones en cualquier situación de trabajo, administra el tiempo, establece prioridades y crea un plan de trabajo, toma en cuenta el grupo, la organización y el entorno, realiza seguimiento a su gestión, define y cumple las metas en términos concretos de la relación costo-beneficio, utiliza el feedback como herramienta permanente.

Autoconcepto: Habla bien de sí mismo, reconoce capacidades y límites propios, realiza un manejo adecuado de sus emociones, acepta la responsabilidad por sus acciones.

Influencia: Logra y comprende su propio impacto sobre los otros, utiliza mecanismos de persuasión y disuasión para incitar cambios en las personas.

Factores profesionales

Educación: Estudios realizados, conoce y pone en práctica diferentes técnicas, tecnologías y procedimientos según la situación; actividades extracurriculares realizadas, educación de acuerdo con la edad, nivel de exigencia académica de la institución educativa.

Experiencia Laboral: Cargos y actividades realizadas, ingresos, años de experiencia, tiempo de inactividad laboral.

Factores de salud, seguridad y estética

Condición de Salud física, condición psicológica, antecedentes penales, apariencia física, presentación personal adecuada al lugar y a la ocasión.

Dimensión Social y de Contexto: en esta categoría se exploraron factores sociales y de contexto, entre los cuales se enmarcan elementos más de tipo estructural: las características sociodemográficas y los factores del entorno (transformación y políticas de trabajo, políticas de educación, políticas económicas y conflicto interno).

Características Sociodemográficas: Sexo, edad, raza, credo, estrato, institución educativa de procedencia, estado civil, ciudad de procedencia, tipo de familia, lugares de trabajo.

Transformación del Trabajo: Creación, cierre, fusión de empresas, nuevas tecnologías de trabajo, nuevas formas organizativas de trabajo, alto índice de oferta de profesionales, oferta laboral, reconocimiento del trabajo profesional por parte de las organizaciones.

Políticas de Trabajo: Tiempo de jubilación, recortes de salarios, prestaciones sociales, cambios en las jornadas de trabajo.

Políticas de Educación: Apertura de cupos para estudio, aumento de jornadas de estudio, tecnificación de la educación, créditos y convenios educativos, reformas curriculares, diversificación de la formación respecto a las áreas ocupacionales.

Políticas Económicas: Índice de inflación, valorización de la moneda, creación de impuestos, apertura económica.

Conflicto Interno: problemáticas del país como: Grupos Insurgentes, narcotráfico, corrupción, pobreza.

Los datos obtenidos en las entrevistas en profundidad fueron analizados mediante el método de análisis de contenido, el cual no fue enfocado como un cómputo de cualidades sino como la existencia de un método para “extraer” el contenido y el significado de la información recolectada (Krippendorff, 1990; Bardin, 1994).

De igual manera, Holsti citado por Krippendorff (1990) plantea el análisis de contenido en función de tres finalidades principales; la primera de ellas hace referencia a la descripción de las características de la comunicación (qué se dice, cómo se dice y a quién se dice); la segunda está orientada a formular inferencias en cuanto a los antecedentes de la comunicación (por qué se dice algo) y la última consiste en formular inferencias en cuanto a los efectos de comunicación (con qué efectos se dice algo).

El análisis de contenido como un método de tratamiento de información se organizó de la siguiente forma: la unidad de registro seleccionada para el análisis fue el tema correspondiente al sistema categorial, dentro de las reglas de enumeración utilizadas para dar orden y valor a las unidades de registro fueron la frecuencia y la intensidad.

Se estableció la frecuencia como regla de numeración con el objetivo de establecer cuál es la categoría que más predominio tenía en el discurso de los profesionales en términos de aparición y la intensidad con el fin de conocer la fuerza con que se manifestaban las categorías.

Para la codificación se establecieron las siguientes reglas:

- La intensidad no depende numéricamente de la frecuencia.

- Se consideró en intensidad dos valores: (1) cuando sólo se menciona el indicador y, (2) cuando aparecen adjetivos que cualifican sea de manera superlativa, calificativa, de género, etc. las afirmaciones hechas por las personas.

- En el detalle de la categoría pueden ser coocurrentes diferentes indicadores de una misma categoría; estos se contabilizan de forma independiente.

Ejemplo: “La comunicación en cuanto poder expresarse con las palabras precisas es muy importante al igual que el inglés” .

Categoría:

<i>Comunicación</i>	<i>F: 1</i>	<i>I: 4</i>
Habla Inglés	1	2
Fluidez	1	2

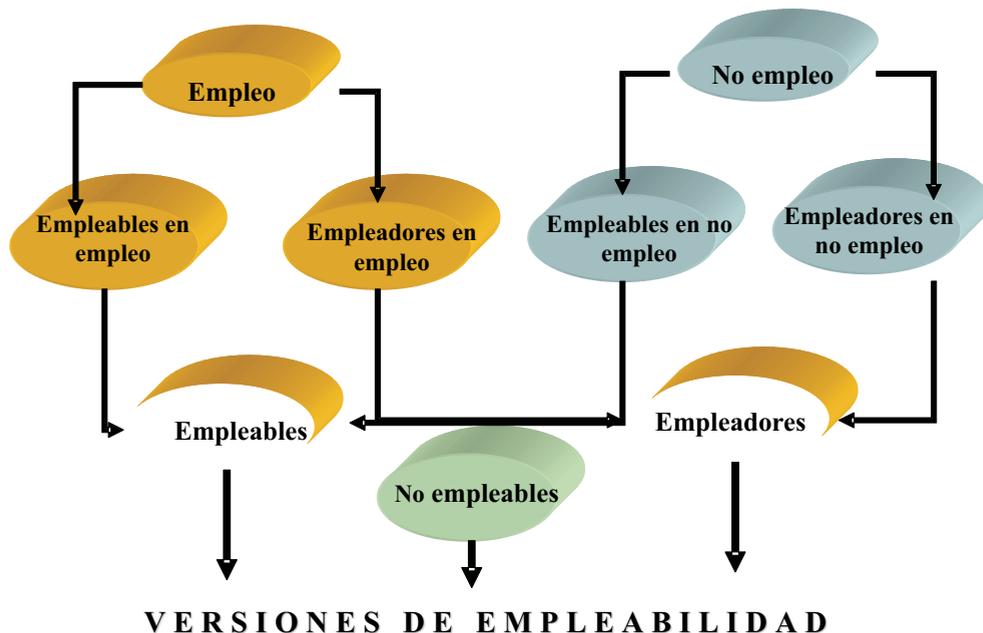
- La frecuencia general encontrada en las respuestas encontradas en el texto producido con una persona durante la situación de entrevista, no corresponde necesariamente a la suma de los indicadores relativos al marco conceptual y no da cuenta de todas las categorías de manera exhaustiva.
- Cuando en un párrafo se cruzan varias categorías la frecuencia será necesariamente lo correspondiente a las múltiples categorías de análisis.

Para dar validez a los resultados de ésta investigación, se realizó en primer lugar un análisis cuantitativo y cualitativo de cada entrevista con el fin de comparar la variación en la codificación. Posteriormente se cruzó la información por actores sociales y modalidades de trabajo como se puede observar en el Gráfico No. 1.

RESULTADOS

Entre los resultados generales encontrados en relación con la versión de empleabilidad que tienen los actores sociales (empleadores, empleables y “no empleables”) se encuentra la coincidente importancia que se le da a los factores personales. Se le otorga especial énfasis a las competencias:

Gráfico 1. *Cruce de información por modalidad de trabajo y actor social.*



relaciones interpersonales, iniciativa y flexibilidad (Tabla 1). De esta manera, los entrevistados cuando describieron un profesional empleable hacían énfasis en aspectos como: establece redes y contactos, genera ideas y explora alternativas más efectivas y se adapta a tareas y contextos nuevos. Lo anterior corrobora cómo las transformaciones que hoy en día afectan el mercado de trabajo exigen a los profesionales poseer características más de tipo relacional que les permitan ser flexibles y adaptarse a los cambios que el medio le demanda constantemente.

Igualmente se observa que los factores sociales y de contexto son tenidos en cuenta en una menor proporción lo que nuevamente sustenta que la empleabilidad obedece cada vez más a una exigencia de tipo individual. Este tipo de tendencias han hecho que los profesionales deban asumirse como agentes económicos reflexivos dirigiendo su carrera profesional y laboral (Malvezzi, 1999), procurando ser competitivos y efectivos para mantenerse en el mercado laboral.

Tabla 1. *Resultados Generales de las Versiones de Empleabilidad por Categorías*

Categorías	Frecuencia	Intensidad
Factores personales.	81%	85%
Factores Sociales y de Contexto.	19%	15%

Empleadores en Empleo y No Empleo

Al revisar los resultados obtenidos tanto por frecuencia e intensidad en el discurso se observa que los empleadores en Empleo y No Empleo resaltan, considerablemente, dentro de los Factores Personales, las competencias como el principal factor que permite el ingreso y el mantenimiento de los profesionales en el mercado de trabajo. La competencia que se destacó en los dos actores fue: Relaciones Interpersonales.

Dentro de la anterior competencia, la frecuencia e intensidad más alta se encuentra en los indicadores que refieren al establecimiento de redes y contactos y a

mantener relaciones cordiales con otros. Los empleadores en empleo destacan este indicador pues ellos solicitan profesionales que puedan ser capaces de trabajar con otros para alcanzar objetivos del cargo, del área, de la organización (según la tendencia del mercado laboral en empleo hacia la conformación de equipos de trabajo).

Esta competencia relacional en el discurso de los empleadores en modalidad de empleo acerca de los profesionales empleables está más ligada, al interior de la organización, en mantener buenas relaciones a nivel laboral, mientras que para los empleadores en no empleo, lo más importante es poder crear vínculos hacia el exterior que le permitan tener mayor movilidad y posibilidad de negocios. Asimismo, el establecimiento de redes es un elemento de referencia importante para el profesional en cuanto que le permite establecer vínculos estratégicos con personas que ayudan a configurar y ampliar su círculo social.

No obstante, se encontró una diferencia importante entre las competencias señaladas por los Empleadores de No Empleo y Empleo. Por una parte, los primeros resaltan más la competencia de pensamiento estratégico que los segundos. Y por otra parte, en cuanto al factor social y de con-

texto, los Empleadores en No Empleo le dan menos importancia a las características sociodemográficas que los empleadores en Empleo. A continuación se observan en la Tabla 2, los resultados más destacados en estos actores sociales.

Empleables en Empleo y No Empleo

Se observa en los resultados que los profesionales empleables en empleo y en no empleo destacan en el discurso con mayor énfasis los factores personales ligados a las competencias (61% Empleables y 66% No Empleables).

Sin embargo, existen diferencias en cuanto a los resultados obtenidos entre el Profesional Empleable en Empleo y en No Empleo, mientras que el primero coloca en segundo lugar los factores del entorno, en No empleo los Empleables resaltaron los factores profesionales (Tabla 3). Esto puede explicarse ya que los Empleables en Empleo son más vulnerables a la transformación en el mercado de trabajo, tales como cierre y fusión de empresas, aspecto que podría implicar más fácilmente la salida del profesional del mercado de trabajo.

En los empleables en no empleo, priman los factores profesionales, ya que la actualización permanente y una experien-

Tabla 2. *Resultados de las Versiones de Empleabilidad que tienen los Empleadores*

Empleadores en Empleo	Empleadores en No Empleo
Relaciones interpersonales (25%)	Relaciones interpersonales (32%)
Flexibilidad (14%)	Pensamiento estratégico (29%)
Iniciativa (13%)	Educación (18%)
Educación (11%)	Flexibilidad (17%)
Características Sociodemográficas (10%)	Iniciativa (13%)

Tabla 3. *Resultados de las versiones de Empleabilidad que tienen los Empleables.*

Empleables en Empleo	Empleables en No Empleo
Competencias (66%I)	Competencias (60%I)
Factores del Entorno (11%I)	Factores Profesionales (15%I)
Factores Profesionales (8%I)	Factores del Entorno (14%I)
Características Sociodemográficas (13%F, 8%I)	Características Sociodemográficas (9%F, 8%I)
Factores de Salud y Seguridad (7%I)	Factores de Salud y Seguridad (3%I)

cia laboral que le brinde conocimientos en el sector puede sustentar en parte su éxito. Mientras que el factor de educación para los Empleables en Empleo en muchas ocasiones se puede convertir en un “elemento de riesgo” pues entre más calificados más costosos entre la gran oferta profesionales, dificultando en algunos casos su ingreso al mercado de trabajo.

Se encuentra tanto empleables en no empleo y empleo los mismos indicadores como características sobresalientes de empleabilidad; estos indicadores se refieren totalmente a factores personales relacionados con competencias, siendo los más destacados: establece redes y contactos; se adapta a diferentes tareas y contextos nuevos y genera ideas y explora alternativas más efectivas.

Generar ideas y explorar alternativas más efectivas, indicador de la competencia Iniciativa, se caracterizó más en empleables en empleo, puesto que según lo expresado, les permite tener reconocimiento dentro de la misma organización y tener presentes otras potenciales oportunidades de trabajo. A continuación un anexo un apartado de una de las entrevistas realizadas a un empleable en empleo.

A: Y usted por qué piensa que lo tienen tanto en cuanta allá... qué hacía usted como ... de extra ...

B: Darle valor agregado al puesto.

A: Y cuál era el valor agregado?

B: Mirá, mi puesto, todos los puestos que yo ocupaba eh... son puestos que tienen o que han sido nuevos que solamente tienen unas funciones limitadas y me dice a mí “Usted tiene que hacer esto”, eh... por lo regular siempre me voy un poquito más allá, eh... a mí nadie me dijo que tenía que hacer el análisis de cargos de... salarios ... eso le competía a la jefe de Gestión humana y lo hice yo...

Se encuentra en el discurso del empleable en no empleo una tendencia mayor de

la subcategoría flexibilidad, enfatizando en el indicador: se adapta a diferentes tareas y contextos nuevos. Esto puede explicarse ya que el sujeto en este caso es su propia empresa y tiene que moverse en el mercado en búsqueda de oportunidades de negocio en contextos de incertidumbre. Lo anterior se ejemplifica en lo expresado por un empleable en no empleo:

A: Qué le ha permitido a Usted mantenerse en el mercado?

B: Yo, mirá yo creo que siempre he tenido en mi mente que el trabajo hay que crearlo, o sea si aquí no hay pues en otra parte hay...ser como fluido.

Es importante tener en cuenta que en el discurso de los sujetos entrevistados, la flexibilidad está estrechamente ligada a la iniciativa, puesto que según la exigencia actual, el trabajador emergente (Malvezzi, 1999) además de tener la facultad de dar valor agregado a su actividad, aumentando el capital social e intelectual ya sea de la organización donde labore o de su propio negocio; también debe crear una ruptura de los esquemas clásicos facilitando el aprendizaje permanente que le permita nuevos repertorios y conocimientos.

No Empleables

Estos actores sociales dieron relevancia dentro de los Factores personales: Relaciones Interpersonales, Comunicación, Iniciativa y en relación con los Factores Sociales y de Contextos: Características Sociodemográficas y Transformaciones del Trabajo (Tabla 4).

Tabla 4. Resultados de las versiones de Empleabilidad que tienen los No Empleables.

“No Empleables”
Relaciones Interpersonales (24%)
Características Sociodemográficas (16%)
Transformación del Trabajo (15%)
Comunicación (10%)
Iniciativa (10%)

Un elemento diferenciador entre el discurso de empleabilidad de los Empleables y “No Empleables” se encuentra en la subcategoría que tiene que ver con las Características Sociodemográficas. Los “No Empleables” hacen más énfasis en este aspecto, como condición especial para ingresar al mercado de trabajo.

Un aspecto a destacar es la diferencia que surgió en cuanto a la competencia de flexibilidad. Esta fue una de las principales divergencias entre Empleadores y “No Empleables” respecto a la Empleabilidad. De este modo, los Empleadores le asignaron un tercer lugar de importancia a la competencia de Flexibilidad, mientras los “No Empleables” un octavo lugar anteponiéndole aspectos sociodemográficos (Estrato, Institución Educativa de Procedencia y Edad), transformación del trabajo, comunicación, salud, seguridad y estética.

DISCUSIÓN

Los resultados y la literatura en general muestran que los profesionales deben responder a los cambios tecnológicos, reducción estructural del empleo, un mundo globalizado y además, deben estar preparados para la alta competencia en el mercado de trabajo, desarrollando estrategias para responder a las exigencias de un medio complejo, incierto y de continuos cambios (Sennett, 2000 y Bauman, 2005). De esta manera, ante este contexto es importante el estudio de la empleabilidad.

En cuanto a las versiones de los discursos de Empleabilidad de los profesionales, se destacó en los Empleadores en las Modalidades de No Empleo y Empleo la competencia de Pensamiento Estratégico, aunque los primeros resaltan esta competencia en mayor grado que los segundos. Lo anterior obedece a que los profesionales Empleables, desde la perspectiva de los Empleadores en No Empleo, deben tener una tendencia mayor a abrir un mercado propio, ser agentes de su propio negocio, planeando,

organizando y teniendo en cuenta las diferentes variables del entorno para lograr ser competitivos (Malvezzi, 1996, Ayerbe et al., 2002).

La Competencia de Pensamiento Estratégico se ha convertido hoy en día en una característica especial para los profesionales pues actualmente se exige la reflexión y el análisis de las oportunidades de negocio, conociendo el entorno y teniendo una visión global del mercado. Malvezzi (1999) plantea la necesidad de un agente económico reflexivo que oriente su gestión hacia el desarrollo de carrera lo cual le permite mantenerse en “sintonía” con el mercado laboral.

En cuanto al factor social y de contexto, que se refiere a las características sociodemográficas, todos los actores sociales en Empleo le dan mayor importancia a este factor que los profesionales en No Empleo. Esto puede explicarse para el caso del Empleador en Empleo, por su alta influencia de aspectos estructurales y culturales de la organización, los cuales refleja una imagen, estatus, valores, entre otros; de igual forma, el Empleador en Empleo tiene que responder a diferentes fuerzas que confluyen en su figura: responder a las exigencias del cargo y a las expectativas de su jefe o los jefes de las distintas áreas. Por otro lado, se encuentra que la mayoría de los Empleadores en No Empleo han pasado por la modalidad de empleo y conociendo las barreras sociales que ahí se encuentran, ahora tienen la libertad de poder instaurar otro tipo de limitantes que impacten de forma directa en los resultados esperados (Rentería, 2001).

Existen diferencias en cuanto a lo que se considera importante para la Empleabilidad, el Profesional Empleable en Empleo coloca en segundo lugar los Factores del Entorno mientras que los Profesionales en No Empleo, consideran en segundo grado de importancia los Factores Profesionales. Esto puede explicarse en cuanto que los primeros son más vulnerables a la transforma-

ción de las organizaciones y de las formas de vinculación, tales como cierre o fusión de empresas, la expansión del desempleo estructural y procesos de tercerización. (Antunes, 2001)

Para los profesionales Empleables en No Empleo, los factores profesionales ocupan un segundo lugar de importancia, lo que puede explicarse por la exigencia de una actualización permanente y una experiencia laboral que le brinde conocimientos en el sector. Mientras que el factor de educación para los Empleables en la Modalidad de Empleo puede convertirse en algunos casos en un “elemento de riesgo” pues entre más calificados más costosos entre la gran oferta profesional. De esta manera, como una gran paradoja, el contexto cada vez solicita profesionales más especializados pero para muchos, cumplir esta condición puede dificultar su ingreso al mercado de trabajo (Malvezzi, 1999 y Bauman, 2001).

De igual forma, se encontró que tanto los Empleadores como los Empleables presentan los factores personales como un aspecto importante entre las condiciones y características que deben existir para lograr empleabilidad. Dentro estos factores, se destacaron las competencias como: Relaciones Interpersonales, Flexibilidad e iniciativa; las cuales la literatura y las investigaciones han demostrado que tienen un papel importante para hacer frente a las nuevas exigencias del mundo del trabajo en contextos de incertidumbre, incoherencia e inestabilidad (Bauman, 2000, Ayerbe et al. 2002).

Los No Empleables aunque presentan en su discurso una dinámica similar a los otros actores sociales, estos atribuyen una importancia mayor a los factores del entorno como aspectos influyentes en lo que hace a una persona Empleable o no. De igual manera, los No Empleables dan menor importancia a los factores personales en comparación con los otros actores, específicamente en lo que refiere a la competencia de flexibilidad. Lo anterior puede darse

como una forma de explicar su condición de desempleo, y en algunos casos, puede convertirse en una dificultad para la adaptación en un mercado laboral flexibilizado, ya que se encontró de manera reiterativa un discurso que parte de esquemas de trabajos fijos ligados al empleo y la búsqueda constante de estabilidad que permita la previsión y control del futuro profesional (Sennett, 2000).

Por otro lado, se encontró en el discurso de los profesionales Empleables en No Empleo una tendencia a dar relevancia a la Competencia de Flexibilidad. Esto se explica por la exigencia más evidente de estos profesionales a adaptarse a contextos de incertidumbre, que salen habitualmente de los marcos del empleo como estructura rígida que regula tiempo, espacio, posición jerárquica y salario. Como plantea Malvezzi (1999), el trabajador emergente debe tener la facultad de dar valor agregado a su actividad, aumentando el capital social e intelectual ya sea de la organización donde labore o de su propio negocio. La flexibilidad está presente en la iniciativa en el hecho de que lleva a aportar más de lo exigido; lleva a crear una ruptura de los esquemas clásicos.

Para todos los profesionales, la competencia de Relaciones Interpersonales es destacada. Esto puede explicarse por la importancia que el nivel relacional tiene en el mundo del trabajo: establecimiento de alianzas, redes y habilidad para lograr empatía con otros. Como plantea Campos (2000), las competencias de tipo relacional prevalecen sobre las técnicas, pues estas últimas pueden ser adquiridas más fácilmente mediante el entrenamiento. Por su parte, las relaciones interpersonales responden a la sociedad de la información como red de contactos que permiten ampliar repertorios estratégicos de acción que facilitan el acceso al mercado laboral y, además, como estrategia de apoyo de aprendizaje (Rentería y Enríquez, 2006).

Si se compara el aspecto de Factores Profesionales como la Educación en relación con las otras subcategorías, ésta no determinaría un factor preponderante en la Empleabilidad profesional, no quiere decir esto que no sea importante, sino como lo retoma Campos (2000) referenciando a Thurow (1972), la educación se convierte en una condición básica frente al mercado laboral.

En general se observó que las versiones de Empleabilidad de los profesionales en las diferentes Modalidades de Trabajo son similares en la medida en que se reconocen aspectos personales y sociales como influyentes. Entre los factores personales se destacaron las competencias y de los aspectos sociales sobresalieron las características sociodemográficas y las transformaciones del trabajo. Estos resultados tienen correspondencia con las investigaciones realizadas por Farren (2002) en Inglaterra y Sáez y Torres (1999) en España, que plantean dimensiones personales y contextuales como determinantes de la empleabilidad.

En este sentido, esta investigación complementa anteriores estudios desde la versión de los profesionales. Desde estas versiones se colocan como protagonistas las condiciones personales como elementos fundamentales para la empleabilidad. Esto corrobora lo encontrado en la literatura donde se argumenta la transformación que hoy en día tiene el trabajo, el cual exige al profesional poseer características más de tipo relacional que le permitan ser flexible y adaptarse a los cambios que el medio le demanda. De igual manera, sustenta que la empleabilidad obedece cada vez más a una exigencia de tipo individual.

Estos resultados contrastan lo enunciado en la literatura respecto a la empleabilidad como un constructo negociado colectivamente pues son los factores personales los que la legitiman. Este reduccionismo de la Empleabilidad refleja la tendencia a la individualización (Beck, 2003 y Torres,

2000) que centra en el sujeto la responsabilidad por su carrera profesional y por su ingreso y mantenimiento en el mercado laboral.

Este aspecto se explica en la medida que la empleabilidad es un constructo desarrollado socialmente por actores que recrean condiciones y/o que legitiman versiones sobre qué debe poseer un profesional para ser incluido en los circuitos socioeconómicos y productivos. Es importante tener en cuenta que la Empleabilidad y los criterios de inclusión y exclusión, al ser constructos legitimados en el cotidiano, se convierten en prácticas a las que no se adjudica responsable directo o autor visible.

Los profesionales hacen evidente en sus versiones las numerosas paradojas que encuentran en el mercado laboral respecto a la empleabilidad: alta exigencia de formación pero pocas oportunidades de trabajo para las personas más calificadas; amplia experiencia laboral pero rangos de edad cada vez menores; múltiples funciones a cambio de salarios más bajos. Estas contradicciones reflejan la inestabilidad y la complejidad de cambio de paradigmas a nivel social, económico y político que trae consigo la globalización y el desarrollo tecnológico.

La Empleabilidad como “estar en sintonía con el medio” lleva a los profesionales a tener en cuenta las dinámicas del entorno cada vez más complejo y adecuarse a este, considerar el aprendizaje y la formación como elementos permanentes para la adaptación a las nuevas realidades de trabajo que, como se mencionó anteriormente, no todas las personas se encuentran en condiciones para afrontarlo. Por tales razones, Se considera fundamental continuar en el ejercicio investigativo hacia la comprensión de estas dinámicas para generar estrategias de movilización a la inclusión de las personas y reducir la exclusión en el mercado de trabajo, marcado por los continuos cambios y dinámicas fluidas donde el tiempo más que el espacio juega un papel predominante.

Además, este panorama trae implicaciones psicosociales y socioeconómicas graves en cuanto a la calidad de vida y el desarrollo

de los profesionales al no poder acceder a condiciones dignas de trabajo (Bauman, 2000; Rentería, 2006).

Referencias

- Acosta, S. (2002). *Aplicación de un programa de reorientación laboral en personas mayores de 40 años en situaciones de no empleo*. Trabajo de grado (Psicóloga), Instituto de Psicología, Departamento de Psicología Social y Organizacional, Universidad del Valle, Cali, Colombia.
- Antunes, R. (2001) *Os sentidos do trabalho. Ensaio sobre e afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo.
- Ayerbe, C., Montoya L. A. y Viveros, B. (2002). *Competencias para la empleabilidad en empresarios profesionales independientes*. Trabajo de grado (Psicólogos). Documento inédito. Instituto de Psicología, Departamento de Psicología Social y Organizacional, Universidad del Valle, Cali, Colombia.
- Bardin, L. (1994) *Análise de Conteúdo*. Lisboa: Ed. 70.
- Bauman, Z. (2005). *Modernidad Líquida*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Bauman, Z. (2000). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Ed. Gedisa. Barcelona.
- Beck, U. y Beck-Gernsheim, E. (2003). *La Individualización. El individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas*. Barcelona: Paidós.
- Campos, G. (2000). Implicaciones del Concepto de Empleabilidad en la Reforma Educativa. *Revista Iberoamericana de Educación*. (On line) Recuperado el 8 de noviembre de 2008, de <http://www.rieoei.org/deloslectores/573Campos.PDF>.
- Celiberti, A. y Martínez, S. (2000) *Perfiles de Competencias del Psicólogo Organizacional según la Modalidad de Trabajo*. Trabajo de grado (Psicólogos), Documento inédito. Instituto de Psicología. Departamento de Psicología Social y Organizacional, Universidad del Valle, Cali, Colombia.
- Curiel, M. T. (2003) *El concepto de empleabilidad: nuevas perspectivas para la orientación*. (On line) Recuperado el 10 de noviembre de 2006, de <http://www.arrakis.es/~aclpp/asociacion/novedades/boletin3.htm>.
- Farren, S. (2002). *Taskforce On Employability And Long-Term Unemployment: A Discussion Document*. Inglaterra e Irlanda del Norte: Ministry of Higher and Further Education, Training and Employment. (On line) Recuperado el 10 de noviembre de 2008, de <http://www.delni.gov.uk/docs/pdf/ACF4B1.pdf>.
- FUNDIPE. Empleabilidad- Reflexiones para una mejora de la empleabilidad. Recuperado el 10 de noviembre de 2006, de <http://www.fundipec.es/Formatos%20PDF/INFORMEE%20Seguro.pdf>.
- Guzmán, C (2003). *La Sociedad de la Información con objetivos de Inclusión y Equidad*. México: Fundación Centro Gumilla
- Jahoda, M. (1987). *Empleo y desempleo: un análisis socio-psicológicos*. Madrid: Ed. Morata.
- Kerlinger, F. (1988). *Investigación del Comportamiento*. México: McGraw-Hill.
- Krippendorff, K. (1990) *Metodología de Análisis. Teoría y práctica*. Buenos Aires: Ed. Paidós Comunicación.
- Malvezzi, S. (2001). *A formação do empreendedor*. Material del curso Competencias y Sociedad del Conocimiento.

- Especialización en procesos psicosociales para la efectividad organizacional. Cali: Universidad del Valle, 2001.
- _____ (1996) El agente económico reflexivo. *Desarrollo y capacitación*, 49, 16/19, Buenos Aires.
- _____ (1999) Empregabilidade e carreira. En: Mesa redonda – Mercado informal, empregabilidade e cooperativismo: as transformacoes das relacoes de trabalho no mundo contemporaneo. *Cadernos de Psicologia Social do trabalho* 2 (1). 55-72. Sao Paulo.
- _____ (2001) La Gestión de la Información para la Gestión del Conocimiento. Material del curso Competencias y Sociedad del Conocimiento. Especialización en procesos psicosociales para la efectividad organizacional. Cali: Universidad del Valle.
- Rentería Pérez, E. (2001) *El modelo educativo tradicional y los perfiles de competencias según las modalidades y tendencias del trabajo actuales*. Vinculación universidad – empresa a través del postgrado. Salamanca: Ediciones AUIP.
- _____ (2002). *Aspectos psicosociales del trabajo como actividad económico productiva*. Presentación en diapositivas. Documento de circulación interna. Instituto de Psicología. Cali: Universidad del Valle.
- Rentería, E. (2007). Empleabilidad: Una Lectura Psicosocial. *Revista Colombiana de Estudios Del Trabajo*, 1, 37-54.
- Rentería, E. & Enríquez, A. (2007) Estrategias de Aprendizaje para la Empleabilidad en el Mercado del Trabajo de Profesionales recién Egresados. *Universitas Psychologica*, 6 (1), 89-103.
- Rui, A. (2003) *Os desafios da empregabilidade*. *Head of Training & Development*. (On line) Recuperado el 10 de noviembre, de URL:http://superemprego.sapo.pt/pt/artigos_de_opinioao/artigo_rui_alves7.htm.
- Sáez, F., y Torres, C. (1999). *Empleabilidad*. Madrid: Publicaciones FUNDIPE.
- Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter*. Barcelona: Editorial Anagrama.
- Spink, M. J. (1999). *Práticas Discursivas e Produção de Sentidos no Cotidiano*. São Paulo: Ed. Cortez.
- The National Organisation for Adult Learning NIACE (1998). *In search of employability. A response by NIACE to the The Confederation of British Industry (CBI) discussion document*. (On line). Recuperado el 10 de noviembre de 2006, <http://www.niace.org.uk/Organisation/Advocacy/Archive/Cbipaper.htm>.
- Vargas, F. (Sin Fecha). *La formación por competencias. Instrumento para incrementar la empleabilidad*. Recuperado el 8 de noviembre de 2006, de, http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/vargas/for_comp/index.htm