

Guía N° 1: Trabajo en Pareja:

Objetivo: Conocer el Concepto de Empleabilidad y Aplicarlo.

Noción de Empleabilidad: una mirada desde la perspectiva de las organizaciones

Profesor: Leonardo Ruiz Lara. INSUCO- TALCA 2020

Una vez que usted haya leído este documento por primera vez, se recomienda que como segundo proceso haga un resumen del mismo, lo que le permitirá entenderlo mejor para luego proceder a contestar las siguientes preguntas en su cuaderno:

1. ¿Cómo viven las sociedades en la actualidad y cuál es el principal foco que las empresas están buscando en las personas para emplearlas?
2. Haga una definición del concepto Empleabilidad en concordancia con el documento.
3. ¿Cuál es el vínculo entre mercado laboral y empleabilidad? (Explique su respuesta)
4. ¿Cuándo una persona es Empleable?
5. ¿Cuál es la perspectiva, de empleabilidad, que más le llama la atención? (Explíquela)
6. ¿Cuál es la competencia clave para permanecer en una empresa y no perder el empleo?
7. ¿Cómo se visualiza usted en su practica profesional de fin de año? Refierase a la oportunidad de encontrar u puesto de trabajo en ese mismo centro de practica.

Las personas viven en grupos sociales que se construyen y vinculan por el intercambio de productos y servicios, la generación de estos supone la contribución de cada una de las personas para realizarlos en organizaciones de trabajo, además que las personas obtienen de su labor los medios para proveerse de los recursos que requieren en el día a día. Esta relación plantea que las sociedades son grupos cohesionados porque requieren satisfacer todo tipo de necesidades, para lo cual demandan acceso al trabajo, de tal manera que las satisfagan y, por

tanto, logren los medios de subsistencia.

En el mundo globalizado, las personas están siendo definidas por las competencias, antes que por los títulos obtenidos en las instituciones educativas. Actualmente, tienen que demostrar que sus competencias predicen eficiencia y eficacia para las organizaciones, y para sí mismas, un mayor acceso al trabajo, a la permanencia en el mercado laboral y al desarrollo de una carrera profesional.

En un principio, la empleabilidad parte del concepto del empleo y, más adelante, con las transformaciones del mercado laboral, este concepto se refiere a la capacidad de conseguir, conservar un trabajo y lograr desarrollar una carrera. Este fenómeno da cuenta de cómo la competitividad se ha convertido en una preocupación que también corresponde a las personas, y no solo es un apremio de las organizaciones.

1. Mercado laboral y empleabilidad

La empleabilidad, entendida como la capacidad que tiene un individuo para llenar las expectativas de perfil profesional que traza una organización con el objetivo de ocupar un puesto de trabajo determinado, resulta de mucho peso al momento de estudiar un fenómeno tan complejo como es el del empleo y el desempleo. La forma misma como se aborde la definición de empleabilidad determinará las relaciones entre empleador y empleado, y las competencias que debe tener una persona que desee hacer parte del mercado laboral ajustado a las necesidades y demandas de las organizaciones.

Sobre la definición de mercado laboral, Villa y Pries afirman que éste es un espacio de transacciones o contextos de intercambios entre quienes ofrecen y buscan un producto o un servicio (Spinosa, 2005). Su característica principal es el mecanismo de la oferta y la demanda. El mercado laboral se compone de las ofertas de oportunidad de trabajo de las diversas organizaciones.

La configuración laboral actual está exigiendo mayor competitividad y

flexibilidad para adaptarse de forma eficaz a los cambios que se presenten en el entorno y contexto organizacional. El entorno competitivo que tienen las empresas muestra la incapacidad de garantizar estabilidad a largo plazo en el empleo, fenómeno que se aprecia claramente en las formas de flexibilidad laboral que cada vez más regulan los vínculos entre el empleador y el empleado.

La empleabilidad surge como un concepto clave, el cual Thijssen define como un conjunto de factores relacionados con el contexto y con el individuo, que influyen de forma determinante en su posición futura en el mercado laboral (Spinosa, 2005). La noción anterior hace referencia a que una persona es empleable en la medida en que pueda utilizar efectivamente las competencias que ha desarrollado para competir con las demandas del contexto.

Durante la crisis de los años 1980, surgió el interrogante sobre cómo se podría generar empleo para las personas de una misma sociedad, a pesar de los altos índices de desempleo. Esta problemática generó una gran discusión en aquella época y sigue siendo tema actual de preocupación e investigación. La transformación en los procesos de trabajo por vía de la automatización y de las formas de movilizar la fuerza laboral, ha asegurado el incremento de la productividad con menos fuerza de trabajo ocupada (Spinosa, 2005).

De acuerdo con Drucker (1999), la empleabilidad es una combinación de aptitud, que se refiere a los conocimientos y habilidades, requisito mínimo que se convierte en condición necesaria, pero no suficiente, así como competencias emocionales, que muestran, a través de comportamientos observables, la capacidad de gestionar la relación con nosotros mismos y con los demás.

Por su parte, Neffa explica que la empleabilidad es definida como la posibilidad que tienen las personas desocupadas de encontrar un empleo en un periodo dado y el tiempo que demora en obtenerlo o no se convierte en una variable importante; es decir, que una persona que tenga un mayor nivel de empleabilidad requerirá menos tiempo para ocuparse nuevamente (Spinosa, 2005).

En el texto de Gamboa y otros (2007) se retoma una visión más sociológica y organizacional. Ellos afirman que la empleabilidad se aprecia como un nuevo mecanismo de protección en el mercado laboral, al proveer a los empleados la posibilidad de obtener un empleo en caso de pretenderlo y necesitarlo. De igual forma, como complemento a esta definición, Bagshaw plantea que el concepto de empleabilidad se caracteriza por la disponibilidad de las competencias y cualificaciones demandadas en el mercado de trabajo, lo cual proporciona a un trabajador una nueva forma de seguridad laboral (Gamboa, 2007). Estos autores, contribuyen desde otra perspectiva a la conceptualización de la empleabilidad, entendiéndola como un mecanismo que se caracteriza por proporcionar protección y seguridad en el ámbito laboral, siempre y cuando las personas posean unas competencias determinadas.

De igual forma, Groot y Massen Van Den Brink, plantean que la esencia de la empleabilidad está en la capacidad para encontrar y mantener un trabajo, pero para ello es clave, tanto la preparación como las actitudes o disposición que tenga el trabajador (Gamboa, 2007). En esta premisa se abarcan aspectos mencionados por otros autores, tales como la capacidad para encontrar y mantener el empleo y, a su vez, la preparación que se requiere para hacerse más competitivo laboralmente con herramientas adicionales, como por ejemplo, el conocimiento tecnológico e incluso de dominio de otros idiomas.

Otros autores como Hillage y Pollard definen la empleabilidad como la capacidad que tienen los individuos para obtener un empleo inicial, mantener el mismo, moverse entre roles dentro de la organización, obtener un empleo nuevo si se requiere, y asegurarse un trabajo adecuado y satisfactorio (Gamboa, 2007). En relación con esta definición, los roles que desempeñan las personas dentro de una organización y lo que les permite desenvolverse en el medio laboral, son aspectos relevantes


para complementar la definición de obtener, mantener y conservar el empleo. Esta concepción apunta también hacia la satisfacción del individuo con la ocupación que tiene y la organización para la cual trabaja.

Según Thijssen, la empleabilidad es la capacidad individual y personal para desempeñar una variedad de funciones en un mercado laboral determinado (Gamboa, 2007). Estas capacidades individuales son la fuente principal para poder conseguir un empleo, mantenerlo y desarrollarse en el ámbito laboral de manera competitiva.

Cabe mencionar también que las definiciones anteriormente planteadas son contribución al estudio del concepto de empleabilidad en el transcurso de los últimos años, que abarcan las concepciones de las organizaciones y el mercado laboral para dar a conocer cuáles son las variables a tener en cuenta para que una persona sea empleable dentro de una organización. Estar en sintonía con las demandas laborales actuales incrementa la posibilidad de ingresar, permanecer y crecer en el mundo laboral, que ya no se circunscribe sólo a una organización, un único tipo de vinculación, ni a un solo tipo de trabajo.

De acuerdo con Mertens, en las empresas hay dos tipos de aprendizaje que resultan estratégicos, uno es la capacidad para aprender y el otro el de un saber que sea utilizable; asimismo, que entre estos dos tipos de aprendizaje hay un condicionamiento mutuo que permite diversas caracterizaciones que van a plantear el logro de unos resultados alcanzados. Es así como, el concepto de competencia para la capacidad de aprendizaje parece la vía más idónea para el mercado laboral (1996, p. 34).

Sin embargo, para Le Boterf, las empresas no son las únicas preocupadas por las competencias, que hoy también son buscadas por las personas, dado que en el contexto actual económico el empleo estable se ha vuelto incierto y el tener una cantidad de competencias desarrolladas brinda la posibilidad de gestionar mejor la movilidad profesional y las



posibilidades de empleo. Es así como, “la persona competente es la que sabe construir a tiempo competencias pertinentes para gestionar situaciones profesionales que cada vez son más complejas (Le Boterf, 2000, pp. 41, 43).

La empleabilidad requiere entonces de unas competencias que le permitan al individuo mantenerse en el escenario laboral y una de ellas es la flexibilidad. Esta se entiende como una competencia que requiere, además de la capacidad para asumir el cambio, adaptarse a nuevos escenarios, lugares geográficos, nuevos grupos de trabajo, nuevas metodologías y herramientas, nuevas funciones, etc. Es así que esta flexibilidad implica disponer de aptitudes técnicas y de gestión para poder solucionar con rapidez los problemas que surjan.

Por su parte, la OIT en su Recomendación 195 sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos, define el concepto de empleabilidad como:

Las competencias y calificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a los cambios tecnológicos, de empleo o de condiciones en el mercado de trabajo (OIT, 2005, p. 4).