



LA EMPLEABILIDAD: COMPETENCIA Y FORMACIÓN

Nagib Yassir García

En la actualidad, muchos investigadores y estudiosos del enfoque basado en competencias, coincidimos que vivimos en una gran aldea global, donde se gestan de manera permanente, en el contexto de todas las naciones del mundo, cambios con una rapidez sin precedente, transformaciones en el orden económico, social, cultural y político. Los rápidos adelantos tecnológicos, particularmente en el sector de la información y de las comunicaciones, vienen facilitando las transacciones financieras y un intercambio cada vez mayor de productos y servicios, con lo cual se evidencia la existencia de un mercado internacional cada vez más competitivo y exigente. Esto se agudiza con la liberación de los mercados, el desmantelamiento progresivo de las barreras comerciales, la firma de acuerdos multilaterales de comercio y la aparición de nuevas agrupaciones comerciales, la reubicación de la producción y la circulación internacional de capital y de mano de obra, y últimamente y con mayor énfasis la asociación de países de la región y fuera de ella tratando de liberar las barreras arancelarias, para encontrar fórmulas que les permitan una interacción más fluida, principalmente en el orden económico. La nueva economía mundial, basada en una mayor utilización de los mecanismos de mercado y en un comercio liberalizado, asigna un cometido destacado al sector privado, sin descuidar las estatizaciones de empresas y servicios que se vienen produciendo en los últimos 10 años en América Latina, lo cual vienen trastocando las relaciones entre estos dos sectores de la economía.

Recibido: 30/05/2012

Aceptado: 18/06/2012

En este contexto mundial, la situación del desempleo es verdaderamente alarmante por no decir crítica en el mundo entero, pero particularmente en los países tercermundistas. Cifras proporcionadas por el Informe de la riqueza Mundial 2004, confirman que un total de 70 mil personas, se inscribieron en el grupo de privilegiados en el mundo, con fortunas de más 30 millones de dólares en activos financieros. En Europa, señala el mismo informe, los millonarios poseen activos por el orden de los 8,7 billones de dólares. Según informe de la Comisión Económica para la América Latina y el Caribe (CEPAL), creció 2.1% la riqueza en Latinoamérica y El Caribe, esto se debe, entre otros indicadores al desarrollo de las producciones especializadas. The Wal Street Journal, señalaba que existen en Estados Unidos personas súper ricas, llamadas también “personas de alto valor neto”, de estas, el uno por ciento de los millonarios controlan un tercio de la riqueza del país.

En consecuencia, podemos preguntarnos, qué es la empleabilidad? Se puede decir que es una mayor oportunidad y capacidad de engendrar los tipos de competencias que permitan a las personas encontrar, crear, conservar y enriquecer su puesto de trabajo y pasar de uno a otro, obteniendo a cambio una satisfacción personal, económica, social y profesional. Esto supone para cada individuo más posibilidades de aminorar el impacto a lo largo de su vida laboral que se produce en la transición de la escuela al primer empleo, de reincorporarse en un tiempo perentorio a otro trabajo después de un periodo de desempleo, de tener movilidad entre e intra empresas, entre la formación y el trabajo, entre un empleo asalariado y el trabajo por cuenta propia también supone amoldarse a la evolución de la exigencias, a los cambios bruscos en los contenidos de los puestos de trabajo.

Por consiguiente, las personas han de tener acceso a una oferta diversificada de medios de formación, en los niveles primarios, medios y universitarios, a unos servicios de orientación y de información sobre el mercado de trabajo, a un apoyo financiero para la formación inicial y la recurrente, al reconocimiento del valor de sus calificaciones obtenidas hasta ese momento y a la certificación de competencias que hayan adquirido y que vayan adquiriendo de manera formal o no formal, y sobre todo, a una buena perspectiva de empleo y remuneración.

Bajo la mirada de universidades, tecnológicos, empresas, instituciones de formación y el propio ciudadano y profesional, estos abruptos cambios, afectan directamente el empleo, y su relación con las competencias y la formación. El desempleo viene aumentando desde 1973, en la mayoría de los países industrializados, y desde 1990 ha habido una brusca erupción del desempleo en masa en las economías de mercado. Actualmente este es uno de los mayores indicadores de pobreza y estabilidad de los hogares. En América Latina, estimaciones de la Organización Internacional (OIT), el índice de desempleo del 2010, alcanzó el 7,4%, con una tendencia de reducción para el 2011, del 7.2 y 7.3. Según informe de la OIT, Alrededor de 24.000.000 millones de jóvenes están desocupados y la tasa de desempleo promedio de la región es de 20%.. Los jóvenes que logran llegar al mercado de trabajo tienen una inserción precaria, con trabajo sin protección, sin contratos y por lo tanto sin estabilidad, y por lo general perciben muchos menos de lo que gana un adulto. Esta situación está generando un círculo vicioso intergeneracional de la pobreza, y donde sus repercusiones se dejan sentir en los jóvenes, cuando adquieren mejor capacidades que sus padres, debido a avance del campo educacional, sin embargo, ello no se traduce en mejores remuneraciones cuando ellos entran en el mercado de trabajo.

Estas cifras nos permiten reflexionar sobre algo que se ha venido generalizando en toda Latinoamérica y a nivel mundial, la creciente cifra de desempleados en todos los niveles, con énfasis en los niveles de formación media, obrero sin calificación o semicalificados. No se trata de la desaparición de determinados empleos o empresas en determinadas regiones, es el propio concepto de empleo, como lo habíamos venido manejando y comprendiendo, el que está desapareciendo en todo el mundo. Si las condiciones que crearon el empleo está alterándose, desapareciendo, el también disminuirá y tenderá a desaparecer. En este sentido, se piensa que no es que el trabajo esté desapareciendo, sólo que la manera de realizarlo está cambiando. Las grandes organizaciones se están reestructurando en redes de empleo, por lo menos en los sectores globalizados de la economía. Las unidades productivas innovadoras de la organizaciones del trabajo están cambiando sus estructuras, construidas sobre empleos o puestos de trabajo por áreas, que necesitan ser realizados por sus equipos internos, sea por subcontratos con trabajadores autónomos, subcontratos con otras empresas o trabajo domiciliario a tiempo parcial.

Las respuestas a los profesionales y jóvenes en el nuevo contexto estructural están relacionadas con procesos caracterizados por la globalización, la privatización y la desregulación. La globalización significa apertura global y financiera, y está acompañada de cambios tecnológicos. Se puede observar de igual manera que América Latina, ha pasado a ser de una de las regiones más protegidas del mundo a una de las más abiertas y ello ha sucedido en un plazo muy breve. El segundo proceso es la privatización y el aumento de la importancia de los mercados en las asignaciones de recursos. Esto indica disminución del tamaño y traslado de la función del gobierno al sector privado. Por último, se registra un tercer proceso de desregulaciones que significa menos intervenciones en el campo del comercio, la cual abarca particularmente el mercado de trabajo.

Otro motivo de preocupación, es la calidad de los puestos de trabajo disponibles. Se está recortando la seguridad del empleo. Este es cada vez más un régimen de tiempo parcial y por unidades de producto en los países industrializados, y en el sector no estructurado de los países en desarrollo. En estudios realizados al respecto aparece una pregunta central al respecto, y es si la formación que recibe el individuo garantiza su empleo. La tendencia parece indicar que no es así, ya que depende de otros factores las cuales hemos venido analizando. En todo caso resulta evidente que la empleabilidad agudiza la necesidad de dotar a los individuos de la formación pertinente, las calificaciones y las competencias necesarias para poder encontrar trabajo o para crear el suyo propio, y a las empresas de personal calificado, motivado y dedicado a las labores productivas para seguir siendo organizaciones competitivas con un camino que conduzca a objetivos más claros para progresar. En este sentido, viene surgiendo una clase de micro empresarios, al margen de las regularizaciones y normalizaciones, el comercio informal, que representa en nuestro país el 51% de la población productiva. Por otro lado, micro empresarios, emprendedores que vienen creando sus propias empresas, dentro del marco de las regulaciones del estado.

En la mayoría de la literatura, hay coincidencia en que el creciente desempleo a nivel global está acompañado de un endurecimiento de las competencias entre trabajadores activos, de un creciente número de aspirantes a puestos de trabajo y de un estrechamiento del mercado laboral, que invita a los empresarios a revisar sus estrategias de

reclutamiento de personal, particularmente considerar a los jóvenes en esas políticas de ingreso. No es suficiente que pretendamos reconstruir los currículos de las instituciones educativas del nivel medio y superior, sino reconstruimos las propias organizaciones generadoras de trabajo hacia estructuras de empleos más flexibles y apegados a los cambios sociales, económicos y políticos, y no descontextualizadas de estas realidades. Estas dos ideas centrales rigen la formación-inserción. La primera es un ajuste dinámico que permitiría aproximar los niveles de calificación de los recién egresados del sistema educativo con las demandas de los potenciales empleadores, mediante una apropiada formación permanente, la segunda idea central, es considerar que la formación profesional eleva la productividad del trabajo-retorno de inversión del capital humano. Ante los problemas planteados, por el desempleo, los gobiernos tienden a intervenir directamente o no con la intención de favorecer su inserción, en el primer caso se habla de una inserción *ayudada*, por oposición a la regulada por el mercado de trabajo.

También, hemos venido observando en la contratación de personal, universitario o técnico, que este se hace mediante organizaciones sindicales, que no tienen ninguna o muy poca relación emocional con la visión y misión de la propia universidad, y que obedece más a intereses clientelares y familiares que a las propias actitudes y competencias que le conceden perfil para el cargo que va asumir o está asumiendo, Bracho (2010), *empleabilidad, el gran desafío de la Educación Superior*, 1ra ed. Barquisimeto Venezuela, LINCE, Diseño e Impresión.) señala que aunque las organizaciones no son un fenómeno exclusivo de la modernidad, tienen una inherencia social directa, las cuales buscan una meta común, en este sentido, dependemos cada día más de organizaciones sociales formales, para la solución de problemas, para la satisfacción de necesidades y para la atención y canalización de las expectativas de sus miembros.

Asimismo, se puede evidenciar el incremento de la población de trabajadores jóvenes, con edades y competencias para incorporarse al mercado de trabajo, formados en instituciones universitarias y de formación profesional media. Esta explosión demográfica notoria en países llamados del primer mundo, y los del tercer mundo, viene generando restricciones laborales, debido a la situación de oferta y demanda de los mercados, caracterizado como indica Bracho (op. cit.): dificultad extrema para conseguir trabajo, competencia

entre los candidatos para obtener un empleo, orientación hacia la supervivencia, aceptación de cualquier oportunidad, reducción de pretensiones salariales, temor a perder el empleo actual y mayor apego a la empresa, baja incidencia en los problemas de ausentismo.

Las competencias profesionales que exige hoy el mundo del trabajo presuponen una combinación de calificaciones teóricas y técnico-profesionales, asentadas sobre una base coherente de aptitudes, actitudes e ideales. Es pues indispensable una plataforma de sólida educación general para la formación y el trabajo subsiguientes. La enseñanza profesional y la formación inicial deberían tener sus fundamentos en unas competencias y calificaciones *nucleares* que faciliten el acceso a una amplia familia de oficios o profesiones y la empleabilidad ulterior por las empresas. Esa competencia *nuclear* Yassir (2003) debería entrañar la combinación adecuada de calificaciones teóricas e informáticas, sociales e interpersonales, intelectuales y empresariales. La formación recurrente debería fundarse progresivamente en esa competencia *nuclear*, para fomentar la polivalencia de los trabajadores, haciendo hincapié no sólo en una estrecha especialización técnica sino también en unos conocimientos teóricos y prácticos que puedan llevar consigo de un puesto de trabajo a otro o de una empresa a otra.

En consecuencia, la flexibilidad y la movilidad en el seno de los mercados laborales así como la formación permanente, pueden ser factores de trabajo de promoción de empleo y generación de beneficios de productividad. Sin embargo, la flexibilidad, la movilidad y la formación puedan contribuir directamente a la inserción o reinserción laboral. Los trabajadores en algunos sectores, deben aumentar su empleabilidad, bien sea por la movilidad interna o por despido anticipado. Se plantean igualmente algunos criterios para mantener en alto el índice de empleabilidad, tales como: beneficiar a los trabajadores con una buena formación inicial, media o superior, lo más general y polivalente posible, adquirir calificaciones de gran profundidad y transferibles facilitadas por los empleadores, concebir la formación como una actualización regular de conocimiento a lo largo de la vida, como se denota en algunas profesiones, tales como los médicos, pilotos, técnicos en computación.

En cuanto a la débil empleabilidad, esta se debe fundamentalmente a un insuficiente nivel de formación e inadecuación de esa formación

a las características de las ofertas de empleo (orientación profesional ineficaz) y al nivel de productividad, considerada inferior por los empleadores en el momento de la contratación, tales como la falta de experiencia profesional.

En el contexto latinoamericano, las tendencias más recientes con relación a la inserción de los profesionales y jóvenes al mercado laboral, muestran, según lo siguiente: (a) El incremento de las exigencias de requisitos de escolaridad, para puestos donde hasta hace poco, se requerían niveles de escolaridad muy inferior, (b) alta *precarización* de las condiciones de empleo, reforzada por legislaciones que contemplan contratos temporarios y de tiempo parcial dirigido a los jóvenes, (c) cambios en los criterios de selección de personal, que actualmente enfatizan las competencias generales de pensamiento lógico y analítico, interactivos y sociales más que competencias específicas.

Por otra parte, en la última década han surgido nichos laborales con características muy diversas en cuanto a su aplicación, alrededor del mundo, la promoción de empleos, hacia el mantenimiento, conservación y protección de los ambientes naturales y hacia una economía verde en los ambientes poblacionales (políticas verdes) ha venido progresando vertiginosamente. El cambio climático y el uso excesivo de recursos escasos plantean la exigencia de políticas proactivas que contribuyan a evitar lo peor y a sentar las bases para un desarrollo sostenible. Por ello, las estrategias innovadoras, que son tan necesarias para alcanzar estos objetivos, solo pueden dar resultados si existe un total compromiso de empresas y trabajadores (Foro de Aprendizaje sobre Empleos Verdes, abril 2011, (Organización Internacional del Trabajo)

La conferencia realizada durante el año 2009, la OIT, adoptó lo que se llamó “Pacto Mundial para el Empleo”, cuyo objetivo central fue proteger a los trabajadores y estimular la recuperación económica, en esa reunión donde estaban representadas 183 naciones con 4000 delegados, podemos extraer algunas conclusiones: que todos están de acuerdo en un nuevo orden económico, una nueva postura para enfrentar la crisis de desempleo, pobreza y desigualdad, alineadas con el trabajo decente que aspira toda persona contratada o empleada. Debe cambiar el papel de la empresa en cuanto las políticas laborales,

donde incluyan mayores oportunidades de empleo, protección para los trabajadores, mantener las personas en sus trabajos, mantener la preocupación por la igualdad de género.

Por otra parte, el potencial de los empleos verdes se pone de manifiesto en todos los niveles del desarrollo económico, en sectores diferentes y en diferentes tipos de empresas, tanto en áreas rurales como urbanas. Los marcos nacionales para la transformación de los empleos actuales y la creación de nuevos empleos son tan importantes como la aplicación de estrategias a nivel local. Los responsables de las políticas y los profesionales que actúan a nivel local deben crear vínculos adecuados y buscar sinergias que contribuyan a la obtención de mejores resultados.

Finalmente ubicando la empleabilidad y sus dos factores que coadyuvan en mejorar su desarrollo en el mundo globalizado y del trabajo, en una perspectiva epistemológica generalista, a fin de abarcar mediante una visión cosmogónica al mismo, podemos caracterizarlas bajo los siguientes enfoques:

Para el modelo conductista, las competencias son características de las personas expresadas en comportamientos: conductas y actitudes, que están causalmente relacionadas con un desempeño en un cargo o rol de trabajo: “Lo que debe ser”. Su fundamento epistemológico es empírico-analítico Neo Positivista y enfatiza en comportamientos clave de las personas para la competitividad de las organizaciones. Es un modelo basado en el Fordismo y Taylorismo, donde la producción y no el hombre es lo más importante. Se considera en este ensayo, porque aun se mantienen formas de esclavitud laboral, donde el hombre es un objeto y no sujeto que coadyuva de manera ostensible al desarrollo de la propia organización donde labora, al mantenimiento de él y de su propia familia y al desarrollo social, económico y político de una nación.

Para el modelo funcional, la competencia es la capacidad para realizar actividades y lograr resultados en una función productiva determinada, según criterios de desempeño. “Lo que se debe hacer”. Su fundamento epistemológico es el funcionalismo y enfatiza en el conjunto de atributos que deben tener las personas para cumplir con los propósitos de los procesos laborales-profesionales, enmarcados en funciones definidas. Estas funciones están definidas en la relación

de funciones y actividades de cada cargo al cual es contratado un trabajador. Es un referente en el marco de las actividades laborales y sus desempeños en la organización. Esta concepción, tomadas en muchos casos a ultranza, limita la actividad del trabajador y sus competencias a un recetario de tareas, y en muchos casos imposibilita su actuación ante situaciones inminentes y de necesaria actuación.

Para el modelo constructivista, las competencias están relacionadas con todas las actividades relacionadas con lo vocacional o laboral, basada en un proceso de construcción de representaciones mentales por niveles de complejidad crecientes. La competencia se construye no solo de la función que nace del mercado, y sus imbricaciones con el resto de los factores que confluyen en el desarrollo de una organización y de un país, sino que concede igual importancia a la persona, a sus objetivos y posibilidades. El fundamento epistemológico es el constructivismo y enfatiza en las habilidades, conocimientos, actitudes y destrezas para resolver dificultades en los procesos laborales-profesionales, desde el marco organizacional. Este enfoque, mencionado en muchas tesis doctorales y de grado, con mucha frecuencia incomprendida y aplicada en las esferas de la academia y del trabajo. Se ha acuñado en múltiples trabajos, pero en la realidad nos dejamos llevar por el automatismo, la inercia del pensamiento y la indiferencia. En lugar del desarrollo del pensamiento analítico, sintético y complejo, que da lugar a la creación e innovación.

En un estudio más reciente Tobón (2008) asume un cuarto enfoque, añadiendo a los anteriores el enfoque complejo. El enfoque complejo para este autor, enfatiza en asumir las competencias como procesos complejos de desempeño ante actividades y problemas con idoneidad y ética, buscando la realización personal, la calidad de vida y el desarrollo social y económico sostenible y en equilibrio con el ambiente. Su fundamento epistemológico es el Pensamiento Complejo, con soporte en los estudios de Morin.

Por tanto, las competencias en este enfoque son asumidas como Procesos complejos de desempeño con idoneidad en determinados contextos, integrando diferentes saberes (saber ser, saber hacer, saber conocer y saber convivir), para realizar actividades y/o resolver problemas con sentido de reto, motivación, flexibilidad, creatividad, comprensión y emprendimiento, dentro de una perspectiva

de procesamiento metacognitivo, mejoramiento continuo y compromiso ético, con la meta de contribuir al desarrollo personal, la construcción y afianzamiento del tejido social, la búsqueda continua del desarrollo económico-empresarial sostenible, y el cuidado y protección del ambiente y de las especies vivas.

Este es un enfoque multifocal, interdisciplinario y multidisciplinario, ya que toma en cuenta, como lo he sostenido durante este ensayo, las multidimensiones del ser humano, en el plano personal, familiar, académico y laboral. Donde, todas las dimensiones confluyen para conformar un ser humano que pueda dar respuestas a las necesidades como un ente transformador de su entorno, familiar, local, nacional e internacional.

Referencias

Bracho (2010), *Empleabilidad, el Gran Desafío de la Educación Superior*. 1ra ed. Barquisimeto Venezuela, LINCE, Diseño e Impresión.

Organización Internacional del Trabajo (2010). *Informe de Gestión*.

Organización Internacional del Trabajo (2011). *Foro de Aprendizaje sobre Empleos*.

Tobón, S. (2008). *Formación Basada en Competencias*. 3ra. Edición. Colombia: Ecoediciones.

Yassir, N. (2003) *Construcción y Validación del Perfil General Profesional de Competencias para la Formación del Técnico Medio*. Tesis Doctoral.

NAGIB YASSIR GARCÍA: Doctor en Educación-UC.
Postdoctor en Ciencias de la Educación-UC. Director de
Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias de la
Educación. nyassir18@yahoo.com.mx