

REFERENTES CONCEPTUALES

Los estudios sobre empleabilidad y su historicidad, muestran que como fenómeno puede ser identificado desde finales del siglo XIX (Gazier, 2001) con diferentes contornos, acepciones conceptuales y prácticas. No obstante, a través de la historia la pertinencia social del fenómeno ha resurgido cíclica y periódicamente (Gazier, 2001) dada su potencialidad para analizar, explicar o justificar las dinámicas de inclusión-exclusión de los individuos en los mercados de trabajo (Gazier, 2001; Weinert, Baukens, Bollérot, Pineschi-Gapàgne y Walwei, 2001; Hillage, y Pollard, 1998).

De manera general, la empleabilidad ha sido definida como una medida relativa y situacional, que da cuenta de las posibilidades de inserción, sostenibilidad y movilidad de las personas en los mercados de trabajo. Esta medida relativa, surge como resultado de la confluencia de múltiples dimensiones de orden contextual e individual que llevan a que, por segmentos de mercados de trabajo, contextos y momentos específicos, las personas puedan hacer parte de ellos o no (Botero y Rentería, 2019). Lo anterior abarca dinámicas contextuales y revela los recursos de la persona y la capacidad que tiene de hacer uso de ellos en su trabajo (Rentería y Malvezzi, 2008), lo que de manera individualizante orienta y da cuenta de quienes pueden estar incluidos a través de la actividad social del trabajo, brindando referencias para explicar la movilidad entre empleo, ocupación o actividad económico-productiva y desempleo, desocupación, exclusión.

Como noción instrumental autores como Weinert et al. (2001), Campos (2003), Gazier (2001) indican que la empleabilidad ha sido asociada a la capacidad relativa de un individuo para obtener empleo considerando la interacción entre sus características y el mercado de trabajo. Es decir, para efectos de esta investigación lo que se ha considerado como recursos individuales, y condiciones contextuales y organizacionales. Así mismo, analizar la empleabilidad en el campo concreto de los mercados de trabajo y de la inserción de quienes trabajan o buscan trabajar, requiere visibilizar los actores que generalmente se ubican en dos grupos: quienes deciden los criterios sobre a quién, cómo contratan y efectúan la contratación (los empleadores) y las personas de interés en el mercado de trabajo (los empleables).

A estos actores deben agregarse otros menos visibles, pero no menos importantes en la definición de la cuestión de la empleabilidad tales como los formadores, el estado, los “hacedores de políticas”, grupos gremiales de diversos intereses económicos, profesionales u ocupacionales, “difusores de información” entre otros (Riascos, 2012; Rentería 2008). La cuestión es que la tendencia a la responsabilización e individualización no puede ser manejada de forma diferente en tanto la empleabilidad sea asociada a competencia individual en la relación empleador – empleable, particularmente si se tiene en cuenta las “condiciones para estar preparado para afrontar demandas inmediatas o futuras” que otros definen y sobre las cuales los “empleables” difícilmente tienen algún control.

Esto llama la atención sobre una de las paradojas más importantes de la empleabilidad al asociarla al hecho de ser “competente” o “competitivo”, y es la cuestión de quiénes son actores, quiénes son autores y qué tanto es posible para unos o para otros en una relación dialéctica lograr aproximar la “simetría”. La cuestión de las voces de quién habla por quién (Spink, 2000), es el problema de fondo de la identificación no solo de quienes actúan el guion de las exigencias de flexibilidad y fluidez para la empleabilidad, sino de quiénes lo escriben o lo reproducen (Goffman, 1992) para que otros lo actúen o se posicionen (Davies y Harré, 1990) frente a los discursos hegemónicos instituidos alrededor de la construcción de la empleabilidad, lo cual se convierte en un problema de responsabilidad social importante por parte de los empleadores y de los actores de niveles sociales más amplios, y en un problema de repertorios de comprensión y actuación por parte de las personas para responder o posicionarse frente a las exigencias planteadas.

A partir de lo planteado, se puede decir que las interfaces entre la academia y los dispositivos de formación son fundamentales en el caso de la empleabilidad. Procesos de socialización y formación para el trabajo ligados a la academia (enseñanza básica, técnica, superior); así como aquellos que corresponden a prácticas sociales o culturales son claves, pues de ellos se derivan no solo los repertorios

interpretativos y posicionamientos para y sobre el trabajo, sino los repertorios de actuación de los que disponen las personas incluyendo opciones de desarrollo como las llamadas estrategias de aprendizaje para la empleabilidad (Enríquez y Rentería, 2007). Paradójicamente, en estas interfaces es importante llamar la atención sobre desfases entre perfiles de competencias de las personas y los requerimientos cada vez más volátiles y cambiantes de los mercados (Rentería, 2001, 2008; Rentería y Malvezzi, 2008; Rubery et. al. 2005; Bauman, 2002, 1999; Evers, Rush y Berdrow, 1998). Entonces si hay desfases: ¿cuáles son las condiciones que hacen empleables a unos y no a otros? ¿Qué hace que unos lo logren y otros no? Probablemente parte de la respuesta está en la revisión de los repertorios y representaciones sociales que se tienen sobre el trabajo, dónde y cómo se trabaja; así como cuáles son las relaciones posibles (Rentería y Malvezzi, 2008).

Es interesante que a pesar del peso que se da a la formación a través de lo académico, la empleabilidad implica exigencias para las personas que generalmente se asocian más a competencias o habilidades de tipo relacional, estratégico y metacognitivo que de tipo técnico o conocimientos puntuales (Enríquez y Rentería, 2007; Rentería y Enríquez, 2006; Knight y Yorke, 2003; Sarsur y Silva, 2002; Van Der Heijden, 2002; Gazier, 2001; Harvey, 2001; Weinert et al, 2001), ya que a través de estas se presupone transferencia, posibilidad de adaptación y aprendizaje permanente por parte de las personas. En cualquier caso, tienen que ver con cuestiones que implican, por parte de quien busca, conciencia sobre sectores de mercados orientados a la búsqueda de “flexperts” como lo propone Van Der Heijden (2002). Esto exige personas capaces de reconfigurar permanentemente sus repertorios y reorientar sus proyectos en función de exigencias presentes en los contextos de trabajo en que se mueven.

Teniendo en cuenta lo anterior, la empleabilidad debe considerar una serie de cuestiones psicosociales asociadas a las relaciones de trabajo de distinto orden y a veces difuso, que ponen en evidencia su carácter paradójico con condiciones y criterios, que puestos en práctica, revelan aspectos difíciles de

ser cumplidos por las condiciones sociales, económicas, históricas o culturales necesarias para poder lograrlos como se ha señalado en algunos apartes anteriores, así como otros aspectos positivos como lo sería el reconocimiento del trabajador como sujeto y actor de su relación con el trabajo. Es decir, aparece la noción de autonomía y de desarrollo propio que a su vez debe reconfigurar la respuesta a “¿quién soy?” en un contexto actual o potencialmente nómada que enfrenta cambios de referencias culturales y de identidad, de exigencias de competencias y, como tal, es desafiado a sobrevivir como “gerente de sí mismo” (Rentería y Malvezzi, 2008).

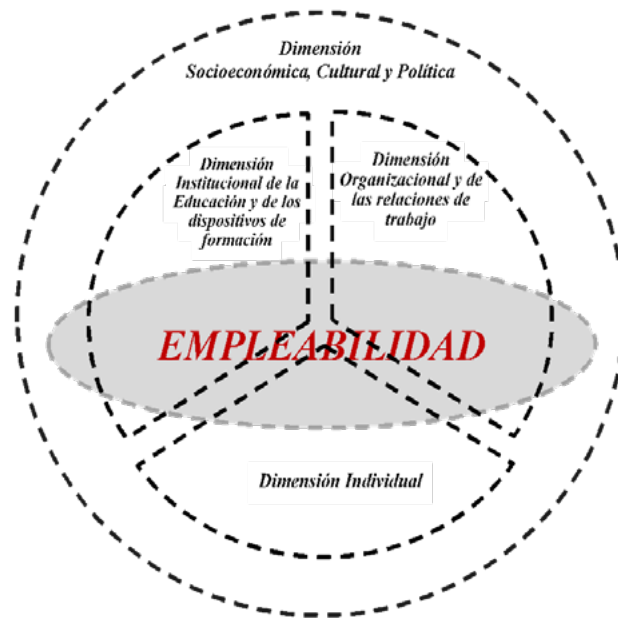
De alguna manera, esto implica una salida o “retorno” a un “trabajo con sentido completo” diferente para muchos en términos de significados y condiciones pues se debe estar al tanto de “todo” (Rentería, Malvezzi y Giraldo, 2017; Giraldo, 2016, 2012; Torres y Rentería, 2012). Es decir, las exigencias actuales en medio de contextos de cambios radicales, velocidad y fluidez posibilitan –sin desconocer los cuestionamientos presentados- oportunidades de crecimiento en las cuales se pone de presente la cuestión de la potencialidad y el desarrollo de ser a través de hecho social del trabajo (Rentería, 2019, 2012). Sin embargo, no se pueden desconocer los aspectos paradójicos al considerar las limitaciones reales a las cuales muchas personas se ven enfrentadas y por las exigencias problemáticas de la empleabilidad referidas anteriormente.

En este orden de ideas, la empleabilidad está ligada a prácticas de recursos humanos a través de criterios de selección, retención o despido (Valens, 2010; Rentería, 2008; Hirata, 1997), y a formas contractuales que, sin dejar de lado el empleo, incluyen relaciones tipo multiempleo (Rentería, 2019, 2001; Giraldo, 2012; Rubery et al. 2005) como servicios independientes, trabajo asociado y *outsourcing*, aunque la referencia sigue siendo la persona que será contratada y sobre ella recae la responsabilidad de ser vinculada, mantenerse o salir de

su trabajo. De acuerdo con Hirata (1997) esta relación se da básicamente por la cercanía y casi carácter de sinónimos en el uso práctico entre empleabilidad y competencias atribuidos en el ejercicio de recursos humanos en las organizaciones.

De allí que todas las potencialidades y cuestionamientos aplicables a competencias en el sentido de tener un carácter individual puedan aplicarse a la empleabilidad. Sin embargo, no debe desconocerse que esta última implica estar preparado para ingresar, permanecer o salir, mientras que el discurso hegemónico sobre competencias refiere generalmente personas trabajando. Es decir las posibilidades de desarrollo de potenciales como una cuestión de los incluidos dejando de lado los excluidos de los mercados de trabajo, de tal forma que la paradójicamente la empleabilidad refiere una condición de preparación para afrontar demandas actuales o potenciales, lo cual no significa que una persona preparada para ello esté necesariamente activa en el mercado de trabajo o no salga de él, en el sentido de competencias y conocimientos técnicos o especializados pues la diferencia se marca por cuestiones de tipo relacional o estratégico.

A partir de las consideraciones previas, el análisis de la literatura especializada sobre empleabilidad permite identificar cuatro abordajes recurrentes, que dan cuenta de diversas dimensiones y actores sociales implicados (Forrier, Verbruggen, y De Cuyper, 2015; Gazier, 2001; Holmes, 2013; Thijssen, Van der Heijden, y Rocco, 2008). La dimensión socio-económica, cultural y política; la dimensión institucional de la educación y de los dispositivos de formación; la dimensión organizacional y de las relaciones de trabajo, y la dimensión individual (Botero y Rentería, 2019; Botero, 2019). La figura 1 sintetiza las dimensiones identificadas y usadas como referentes para la lectura de la Empleabilidad profesional:



 Límite poroso que representa la relación entre dimensiones.

Figura 1. Dimensiones constituyentes de la empleabilidad

Fuente: Botero, 2019, y Botero y Rentería, 2019

Desde la dimensión socioeconómica, cultural y política, la empleabilidad representa un indicador de medida que da cuenta de dinámicas y condiciones de ingreso y movilidad de las personas en los mercados de trabajo. Su valoración promueve acciones conducentes a disminuir el desempleo, o facilitar la permanencia o salida de dicha condición. Se destaca el desarrollo de políticas públicas, regulación de condiciones de trabajo, programas de formación para el trabajo, subsidios para desempleados, entre otros (Lindsay, McQuaid, y Dutton, 2007; Thijssen et al., 2008). En este abordaje fundamentalmente práctico, resulta relevante la acción del gobierno y de los *policy makers* (McQuaid et al., 2005; Rentería y Malvezzi, 2008; Sin y Neave, 2014) que representan versiones públicas, así como académicas y técnicas que disertan sobre el asunto.

En la dimensión institucional de la educación y los dispositivos de formación, la empleabilidad surge como encargo social a las Instituciones de Educación Superior o de cualificación técnica, responsa-

bles de identificar las necesidades de los mercados de trabajo, y promover la formación de personas capaces de responder a las mismas. En consecuencia, adquiere relevancia la orientación de los currículos y planes de estudio al desarrollo de competencias para el trabajo; así como las prácticas pedagógicas y evaluativas, configurando una especie de sistema “tecnocrático” educativo orientado a la formación para el trabajo en segmentos muy específicos de los mercados de trabajo, más allá de una formación amplia del tipo “preparación para la vida” y no solo para el trabajo. Se destaca el rol del profesorado, los(as) estudiantes y los(as) egresados(as) (Ashton, 2014; Boden y Nedeva, 2010; Dacre Pool y Sewell, 2007; Green, Hammer, y Star, 2009; Mccowan, 2015; Moreau y Leathwood, 2006; Tomlinson, 2007).

En la dimensión organizacional y de las relaciones de trabajo, la empleabilidad se concibe como resultante de prácticas, criterios y procesos de evaluación de la gestión de recursos humanos que incluyen las formas de selección y contratación en

diferentes formas y modalidades de trabajo. El énfasis se centra en analizar brechas entre las exigencias de las organizaciones de trabajo, y la condición de preparación de los individuos que hacen parte de los mercados. Se destaca la importancia de los empleadores, responsables de procesos de gestión humana y las personas que buscan permanecer, hacer parte, o moverse en diferentes segmentos de los mercados de trabajo (Forrier et al., 2015; Guilbert, Bernaud, Gouvernet, y Rossier, 2015; Nauta, Vianen, Heijden, Dam, y Willemsen, 2009; Thijssen et al., 2008).

Finalmente, la dimensión individual acentúa el énfasis en la condición de preparación, acciones de carrera y recursos del individuo, que le permiten insertarse, sostenerse y movilizarse en los mercados de trabajo, con foco en su capacidad de adaptación. Este abordaje se destaca como corriente principal en las últimas tres décadas (Guilbert et al., 2015; Nauta et al., 2009; Thijssen et al., 2008), dando lugar a numerosos estudios orientados a identificar recursos individuales, relacionales y psicológicos que diferencian las personas en los mercados de trabajo, lo cual los sitúa como actores sociales primarios para la comprensión del fenómeno (Dacre Pool y Sewell, 2007; Fugate, Kinicki, y Ashforth, 2004; McQuaid et al., 2005; Rothwell y Arnold, 2007; Thijssen et al., 2008), toda vez que en la cotidianidad son las personas individuales como singularidades quienes “encarnan” el fenómeno de la empleabilidad.

Este abordaje multidimensional se adoptó en función de su potencial para dar cuenta del fenómeno de la empleabilidad, no solo desde la experiencia del grupo de investigación proponente de las investigaciones en referencia, sino del incremento de la literatura especializada sobre el asunto en los últimos 5 años (Botero y Rentería, 2019; Botero, 2019). Desde esta perspectiva se resalta la influencia recíproca, aunque asimétrica de aspectos estructurales e individuales, así como la participación de diferentes actores y agentes sociales (Clarke, 2008; Forrier, Sels, y Styne, 2009; Guilbert et al., 2015; Haasler, 2013; R. McQuaid y Lindsay, 2005; Rentería y Malvezzi, 2008; Sin y Neave, 2014; Thijssen et al., 2008; Tholen, 2013; Tomlinson, 2010; van der Klink et al., 2016; Williams, Dodd, Steele, y Randall, 2015). Partiendo de esta

aproximación multidimensional de la empleabilidad, se va más allá del individuo, y se incluyen diferentes, que abarcan instancias culturales, económicas y políticas, dispositivos de formación y organizaciones de trabajo.

Dentro de los antecedentes de investigación particulares que aportan al modelo conceptual, se encuentran trabajos desarrollados – como se ha referido anteriormente – desde el grupo de investigación Psicología Organizacional y del Trabajo de la Universidad del Valle, que han sido presentados, discutidos y compartidos a nivel nacional e internacional aportando al campo-tema (Spink, 2005) de la empleabilidad revisados sobre empleabilidad en egresados(as) universitarios, se resaltan aportes en relación con el abordaje institucional de la educación y el abordaje individual que permiten visibilizar la incidencia de aspectos curriculares y recursos personales. Rentería (2008) y Rentería y Malvezzi (2008) presenta la distinción alta, media y baja empleabilidad en un estudio en el cual se introducen, en un estudio con participantes de Colombia y Brasil; así como la consideración de condiciones contextuales, exigencias psicosociales y la cuestión de la empleabilidad como un recurso explicativo en épocas de cambio estructurales a nivel económico y de sistemas de producción. El estudio permitió identificar algunas características diferenciadoras de los profesionales de alta empleabilidad como referente derivado de trayectorias, biografías y condiciones que han facilitado estar en tal posición. Otro estudio sobre estrategias de aprendizaje para la empleabilidad de profesionales recién egresados(as) de instituciones de educación superior de cinco ciudades del país, identificó el uso de estrategias de carácter metacognitivo y relacionales como elemento común y diferenciador característico de profesionales auto clasificados como “exitosos”, siendo que otras competencias de orden técnico y cognitivo serían más características de profesionales auto clasificados como exitosos (Enríquez y Rentería, 2007).

De otra parte, se encuentran ejercicios investigativos como el realizado por Rentería y Andrade (2007) en el que se indagó sobre las representaciones y las acciones de estudiantes universitarios frente al tema

empleabilidad visibilizando de manera introductoria la necesidad de emprender o mantener acciones en pro del desarrollo de la empleabilidad; y la investigación de Aguilar (2011) que aproximó el uso de un modelo conceptual para entender y potencialmente promover la empleabilidad profesional, teniendo como referencia egresados(as) de una universidad privada de la ciudad de Bogotá en diferentes programas o campus, encontrando que es necesario mantener la consideración de diferentes dimensiones y recursos que facilitan o dificultan la inserción, reinserción y movilidad en función de recursos y condiciones vistos a la luz de modelo propuesto por Forrier y Sels (2003). Este último complementa la reflexión en el contexto colombiano con un llamado a continuar en la línea de reflexión conceptual con base empírica sobre la cuestión de la empleabilidad profesional.

Como parte del acervo que aporta al modelo, se considera relevante la investigación de Valens (2010), centró la atención en la dimensión organizacional y de las relaciones de trabajo, valorando la incidencia de los empleadores y los criterios empleados en los procesos de selección incluyendo la dimensión de ellos mismos como personas que trabajan, lo cual corrobora y amplía lo identificado por Rentería (2008) y por Rentería y Malvezzi (2008) en el sentido que en la práctica los criterios para establecer “quién es empleable”, o no, pasa necesariamente por acuerdos o pactos sociales en sectores específicos de mercados de trabajo, dando lugar a que una persona pueda ser empleable o tener un grado mayor o menos de empleabilidad en un contexto y no en otro.

Focalizando igualmente en versiones de diferentes actores sociales que objetivan, materializan y naturalizan verdades o discursos que configuran realidades en torno al trabajo y los principios que regulan la inserción, permanencia y reactivación de las personas en los mercados de trabajo, Riascos (2012) identificó cuestiones como el lugar que tienen los procesos de socialización, las trayectorias y posicionamientos en la constitución de dichos discursos, de forma articulada con las instituciones sociales, que estos actores integran a un espectro amplio de organizaciones como las de trabajo, de educación, políti-

cas, gremiales, y estatales con amplia injerencia en las dinámicas sociales, económicas y laborales que afectan de forma significativa la inserción social por y en el trabajo.

Como corolario de lo anterior en la línea de trabajo referida, la investigación realizada por Rentería, Giraldo y Malvezzi (2013) en la que se indagó sobre los recursos y condiciones de empleabilidad para la inserción y la movilidad de profesionales recién graduados de la Universidad del Valle, sede Cali; mostró que los recién egresados(as) se perciben y se encuentran dentro de segmentos de mercados de trabajo de sus campos de formación profesional en niveles de empleabilidad entre media y alta, siendo capaces de responder a demandas actuales y en proyección de mercados de trabajo por su preparación y formación sólida a nivel disciplinar; de igual manera, se identificó la experiencia previa al grado como diferenciador y facilitador de inserción y movilidad tanto a nivel de condiciones contextuales y organizacionales, como de recursos individuales, entre otros aspectos (Rentería, Malvezzi y Giraldo, 2017).

Por otro lado, a nivel de Latinoamérica estudios que indagan sobre la empleabilidad presentan interés en poblaciones específicas. La investigación de Rebolledo (2009) estudia la incidencia de las prácticas formativas de nivel laboral en la empleabilidad en la Provincia de Ñuble en Chile; así como Izquierdo (2006) en México indaga sobre los determinantes de la empleabilidad de los jóvenes universitarios y las alternativas para promoverla.

A nivel de Europa se encuentra un acervo en aumento de investigaciones como la de Rodríguez, Prades, Bernáldez y Sánchez (2010) quienes estudian la empleabilidad de los graduados universitarios en Catalunya, España; así mismo Álvarez y Miles (2006) se cuestionan sobre el papel de la empleabilidad en la satisfacción laboral de trabajadores temporales en España; Caballero, Vázquez, y Quintás (2009) trabajan en la influencia de los *stakeholders* de la universidad española en la empleabilidad. En esta misma lógica la investigación realizada por Etxeberria, Arrieta, Garmendia e Imaz (2009), indaga sobre

la empleabilidad y la formación de inmigrantes en la Unión Europea, llevando a cabo estudios en España, Francia y Países Bajos. Otros estudios sobre inserción laboral de jóvenes como el de Weller (2004), en el que se relacionan los altos índices de desempleo y la escasa oferta laboral, razón a la que atribuye la importancia de estudiar la temática especialmente en relación con las universidades.

Así mismo, entidades como el Centro Interamericano para el desarrollo del conocimiento en la formación profesional (CINTEFOR, 1998) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) trabajan las temáticas de Jóvenes, Formación y Empleo, en el trabajo de Alexim (2006) se llama la atención sobre temas de educación y su relación con el empleo juvenil en América Latina. Se encuentran también estudios sobre inserción laboral de poblaciones específicas

como el de Albert, García-Serrano y Toharia (2008) en España. En esta misma lógica se encuentra la investigación de Gutiérrez (2008) que trata sobre jóvenes cubanos, las políticas de empleo y subjetividad en relación con los programas de inserción laboral a través del sentido del trabajo. Estos estudios, al igual que todos los referidos a lo largo del libro desde la introducción, reflejan la importancia que adquiere el fenómeno y problema de la empleabilidad en épocas de cambio o transición de dinámicas económicas apoyadas en desarrollos tecnológicos que promueven exigencias a las personas en su relación con el trabajo, de allí que esta investigación muestra la relevancia social del estudio de la empleabilidad y ratifica el interés desde los posicionamientos de la Psicología Organizacional y del Trabajo por discutir sobre estos aspectos.

