

La noción de empleabilidad: una mirada desde la perspectiva de las organizaciones*

Employability form the Companies' perspective

María Alejandra Gómez Vélez**

Recibido abril 16 de 2012, aprobado mayo 27 de 2012

Resumen

Es un estudio cuantitativo, de enfoque descriptivo. Se aplicó una encuesta a gerentes generales y responsables de áreas de Gestión Humana, de 146 organizaciones de la ciudad de Medellín - Colombia. Entre los resultados del estudio se encontró que la técnica de selección que más se utiliza y se privilegia es la entrevista individual; entre las razones por las que se despiden al personal se destacan la falta de compromiso, faltas al reglamento e incumplimiento de resultados. Sobre las competencias que más se valoran en el personal no calificado y semicalificado están: compromiso ético, trabajo en equipo, capacidad para el aprendizaje y disposición al aprendizaje; y en personal calificado: liderazgo, capacidad de análisis y adaptación al cambio. Las formas de contrato, según la duración, más utilizadas para personal no calificado son: contrato temporal y a término fijo (con fecha de terminación del contrato); y para el personal semicalificado y calificado son: a término indefinido y a término fijo.

Palabras clave: empleabilidad, competencias, empleo, mercado laboral, competitividad.

Abstract

This is a quantitative study in a descriptive approach. A survey was applied to 146 general managers and heads of Human Performance areas of Companies located in Medellín, Colombia. Among the outcomes of the Research, it was found that the selection technique mainly used and privileged is the individual interview. Among the reasons for which a person is fired predominate the lack of commitment, misdemeanor, and breaking of the goals proposed. In respect to the proficiencies that are most valued in non-qualified and semi-qualified personnel are included: ethical commitment, team work, and apprenticeship disposition; and in the qualified staff: leadership, analysis capability, and adaptation to changes. The most used types of contract for non-qualified personnel recruitment, according to duration, are: temporary and fixed term contract –including date of termination–; and as for semi-qualified an qualified staff, the types of contract are undefined and fixed.

Keywords: Performance, employment, labor market, competitiveness.

* Este artículo es producto de una investigación concluida que tuvo la participación de las Auxiliares de investigación: estudiante de Especialización en Gestión Humana: Natalia Acevedo; de pregrado en Psicología: Johana Muñoz, Ana María Henao Idárraga, Carolina Gómez Montoya, Camila Montoya Palacio y Luisa Fernanda Montoya Bernal.

** Docente Facultad de Psicología - Universidad Pontificia Bolivariana - Medellín, Colombia. Psicóloga, Especialista en Psicología Organizacional, Magíster en Ciencias Sociales, Doctoranda en Psicología de la Universidad Católica de Argentina. Miembro de la Red Interamericana de Factores de Riesgos Psicosociales Laborales - RIPSOL. Correo electrónico: alejandra.gomez@upb.edu.co

Introducción

Esta investigación partió de la necesidad de conocer la perspectiva de las organizaciones en su búsqueda de lograr competitividad a través de las personas que seleccionan, contratan y despiden, con base en las competencias que éstas poseen. Los resultados pretendían servir de insumo para un programa municipal de juventud llamado: “Inclusión, prevención de la violencia y empleabilidad juvenil”, pero, desafortunadamente, al momento de concluir la investigación el programa ya había sido cerrado por recortes en el presupuesto.

La declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, indica que las organizaciones y los trabajadores se ven forzados al cambio y ajuste permanente dadas las exigencias que plantea el contexto actual de globalización, que se caracteriza por las nuevas tecnologías, la generación continua de información, el intercambio de bienes y servicios, el incremento de los flujos de capital y financieros, la internacionalización del mundo de los negocios, de sus procesos y del diálogo, así como de la movilidad de trabajadores (OIT, 2008).

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.

Es crucial reconocer que, en estas circunstancias, es aún más necesario conseguir mejores resultados y que estos se repartan de manera equitativa entre todos a fin de responder a la aspiración universal de justicia social, alcanzar el pleno empleo, asegurar la sostenibilidad de sociedades abiertas y de la economía mundial, lograr la cohesión social

y luchar contra la pobreza y las desigualdades crecientes (OIT, 2008, p. 6).

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).

Finalmente, es conveniente mencionar que en Colombia existe la llamada Ley 789 de 2002, de empleabilidad, que entró en vigor en 2003. Su propósito inicial fue el de incrementar, en cerca de 270 mil, los puestos de trabajo durante su primer año de vigencia. La intención general de la ley era la de generar empleos que fueran permanentes, productivos y de alta calidad. Su implementación, sin embargo, no ha sido suficiente. Su incidencia en fenómenos como la informalidad laboral ha sido mínima, a pesar de que en términos globales, puede afirmarse que ha favorecido la estabilidad del empleo en el país (Gaviria, 2004; Núñez, 2005).

2. Competencias de empleabilidad

El origen del concepto de competencias dentro de las organizaciones se produce en el año 1973 con David McClelland, quien define que esta noción surge a partir de la insatisfacción frente a las medidas tradicionales (evaluación de conocimientos, aptitudes, entre otras) utilizadas en ese momento para predecir el rendimiento de una gestión. Por otra parte, en la década de los noventa se hizo una difusión considerable de la gestión por competencias y se convirtió en una referencia obligada para las organizaciones, según lo precisa Dirube (2004, p. 236).

Ahora bien, Mertens afirma que el concepto de competencia laboral, surgió en los años ochenta en algunos países industrializados, que presentaban mayores problemas para relacionar el sistema educativo con el productivo, como una respuesta ante la necesidad de impulsar la formación de la llamada mano de obra (1996, p. 3). De igual manera, agrega que hay una relación directa con las transformaciones productivas ocurridas en estos años, pues se buscan mayores estrategias para generar ventajas competitivas en el mercado globalizado, una dinámica de innovación en tecnología, una organización más eficiente del trabajo y la producción, además, de una mayor gestión de los recursos humanos, y la consideración de las perspectivas de los actores sociales y del Estado.

Las competencias son características fundamentales del ser humano e indican formas de comportamiento o de pensar, que responden a los requerimientos de situaciones y duran un largo período de tiempo, según Spencer y Spencer (Alles, 2005).

Para Ernst y Young (Alles, 2005) la competencia es la característica de una persona, ya sea innata o adquirida, que está relacionada con una actuación de éxito en un puesto de trabajo. Asimismo, Ansorena Cao (1996), por su parte, explica que la competencia es una habilidad o atributo de la conducta de un sujeto, que puede definirse como

características de su comportamiento, bajo la cual el comportamiento orientado a la tarea puede clasificarse de forma lógica y flexible.

Con respecto a las definiciones planteadas por los autores anteriormente citados, las competencias son características permanentes de las personas que se ponen de manifiesto cuando se concluye una tarea o un trabajo. Están relacionadas con la ejecución exitosa en una actividad, sea laboral o de otra índole, y con las formas de comportamiento y de pensar. Estas características pueden ser innatas o adquiridas y están relacionadas con la contribución de éxito en un puesto de trabajo.

Según Brunner (2000), en su revisión sobre competencias de empleabilidad, sitúa el surgimiento del concepto de competencias, particularmente en la relación entre educación y trabajo. La noción de empleabilidad se ha difundido rápidamente durante la última década. Para dicho autor, la OIT define este concepto como la capacidad de conseguir y conservar un empleo; la capacidad de sintonizar con el mercado del trabajo, de poder cambiar de empleo sin dificultades o de encontrar un puesto de trabajo.

Las competencias de empleabilidad son un conjunto de capacidades esenciales para aprender y desempeñarse eficazmente en el puesto de trabajo, incluyendo capacidades de comunicación, relación interpersonal, de resolución de problemas y manejo de procesos organizacionales y de organización de los propios comportamientos en función de los requerimientos del puesto de trabajo (Brunner, 2000).

Para Gardner, las competencias de empleabilidad como disposiciones requeridas para funcionar eficazmente en economías que cambian rápidamente y se hallan sujetas a una fuerte presión competitiva (Brunner, 2000).

De acuerdo con Rentería (2008), este concepto va mucho más allá de conseguir un empleo, significa un alto grado de apropiación de la persona, que depende de las preferencias del empleador y las condiciones mismas del empleado:

...la empleabilidad no puede ser definida solo en términos de habilidades o características ideales, sino como una *oportunidad relativa* de obtener o mantener diferentes tipos de trabajos en contextos instituidos y como tal no es sinónimo de perfil técnico requerido para realizar un trabajo (p. 323).

Según lo planteado por los autores mencionados, las competencias de empleabilidad se definen como saberes y habilidades transversales, es decir necesarias en todo tipo de empleo, que se manifiestan en la capacidad de resolver problemas, particularmente en el ámbito laboral, aunque también pueden ser desarrolladas para enfrentar la vida cotidiana. Hacen referencia a alcanzar logros que les permiten acceder al empleo y ser efectivos en los espacios en los que se desempeñan, y eso trae implícita la capacidad de adaptación y la de aprendizaje.

Señala Leonard Mertens que “la gestión por competencias adquiere importancia en aquellas organizaciones que visualizan al aprendizaje individual y colectivo como una línea estratégica para su desarrollo” (Saracho, 2005, p. 11), razón por la cual, no es únicamente requisito de las personas para acceder al empleo, sino también de las organizaciones para su competitividad.

Agrega Saracho que la combinación o sumatoria de las competencias que poseen las personas que integran a la organización se traducen en capacidad para alcanzar los objetivos organizacionales (2005, p. 244). Son las personas las que poseen las competencias y por lo tanto hay que gestionar el desarrollo de las mismas. Sin embargo, para Leboyer (2003), el empleado no solicita el estudio de sus competencias en la organización ante el temor de ver interpretado su solicitud como un signo de debilidad. Incluso, en momentos en los que las organizaciones necesitan incrementar su productividad mediante la eliminación de puestos de trabajos, el hecho de plantear una evaluación a alguien del personal sugiere el riesgo de ser percibido como el inicio de un trámite de despido y no como una estrategia para el desarrollo de competencias.

Es usual que la noción de competencias se refiera a las aptitudes, intereses y rasgos de la personalidad para representar parámetros según los cuales los individuos se diferencian unos de otros. No obstante, con mayor frecuencia, las exigencias de una vacante vienen definidas por términos de competencias. Por consiguiente, es importante precisar el estatuto respectivo de estos diferentes conceptos, así como las relaciones que pueden existir entre ellos (Leboyer, 2003).

3. Metodología

El diseño para esta investigación es de carácter cuantitativo y descriptivo. La muestra fue no probabilística y por conveniencia, con 146 empresas de tipo industrial, comercial y de servicios. La encuesta se aplicó a responsables de gestión humana y, en el caso de organizaciones que no tienen esta dependencia, se encuestó al Gerente, que hace sus veces.

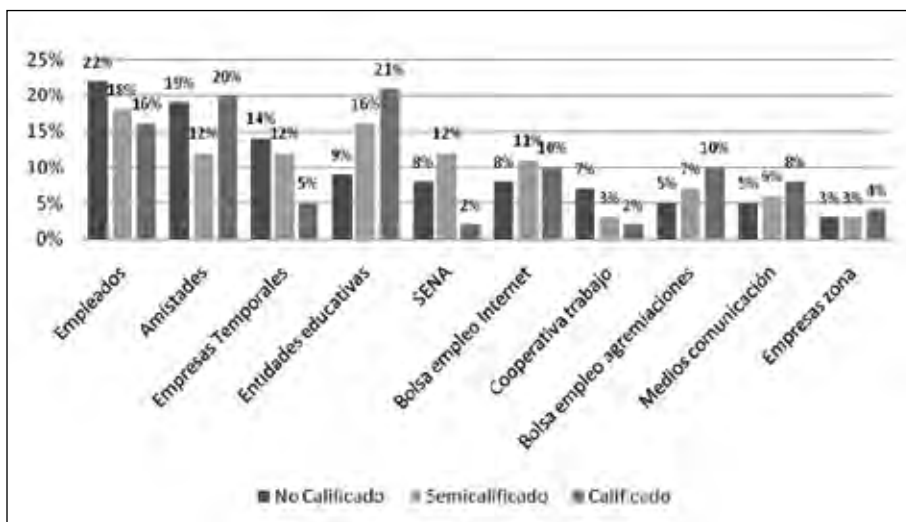
Se diseñó una encuesta por expertos en psicología organizacional de la Universidad Pontificia Bolivariana y en el área de administración de la Alcaldía de Medellín, del programa de juventud: “Inclusión, prevención de la violencia y empleabilidad juvenil”. La encuesta autoadministrada estaba constituida por 22 ítems y se sometió a la validación por cuatro expertos. La interpretación de la información se realizó con el software SPSS versión 15, el cual permitió llevar a cabo un análisis de cada variable, indagada por la naturaleza nominal de los datos.

4. Resultados

Se establecieron tres categorías para indagar sobre las características de los cargos, según su nivel de complejidad y calificación educativa, estas fueron: personal no calificado, personal semicalificado y personal calificado. Después del análisis de los datos se obtuvieron los siguientes resultados:

Acerca de los medios de reclutamiento más utilizados para los procesos de selección de personal no calificado se encuentran: el 22% los empleados y un 19% las amistades; para personal semicalificado: el 17% empleados y un 17% entidades educativas; y para el personal calificado: el 21% entidades educativas y un 20% amistades.

Gráfica 1. Medios de Reclutamiento

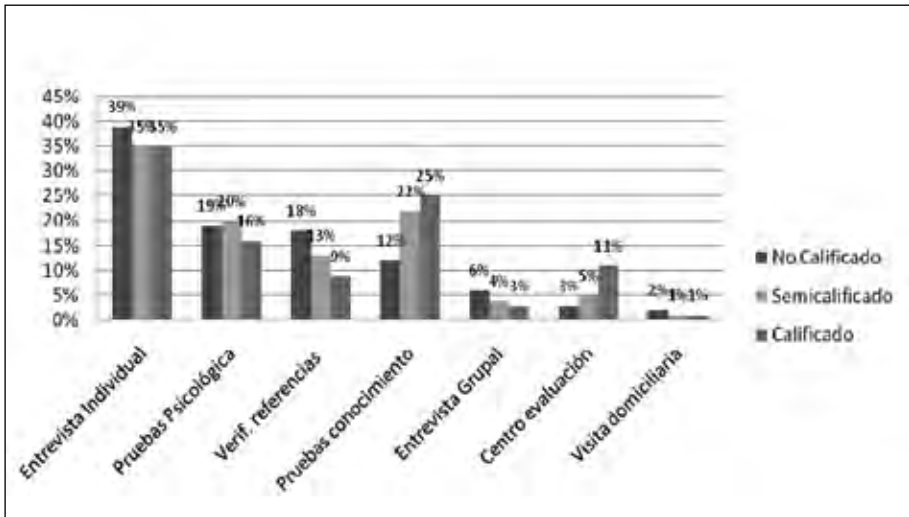


Fuente: elaboración propia.

Sobre las técnicas más utilizadas en los procesos de selección de personal no calificado se encuentran: entrevista individual 39%, seguido de pruebas psicológicas con un 19%; luego, la verificación de referencias 18%, pruebas de conocimiento 12%, entrevista grupal 6%, centro de evaluación 3% y visita domiciliaria 2%. En el personal semicalificado: entrevista individual 36%, seguido de pruebas de conocimiento con un 21%; luego, pruebas psicológicas 20%, verificación de referencias 13%, entrevista grupal 4%, centro de valoración 5% y visita domiciliaria 1%. En el personal calificado: entrevista individual 35%, seguido de

pruebas de conocimiento 25%; luego, pruebas psicológicas 16%, centro de valoración 11%, verificación de referencias 9%, entrevista grupal 3% y visita domiciliaria 1%.

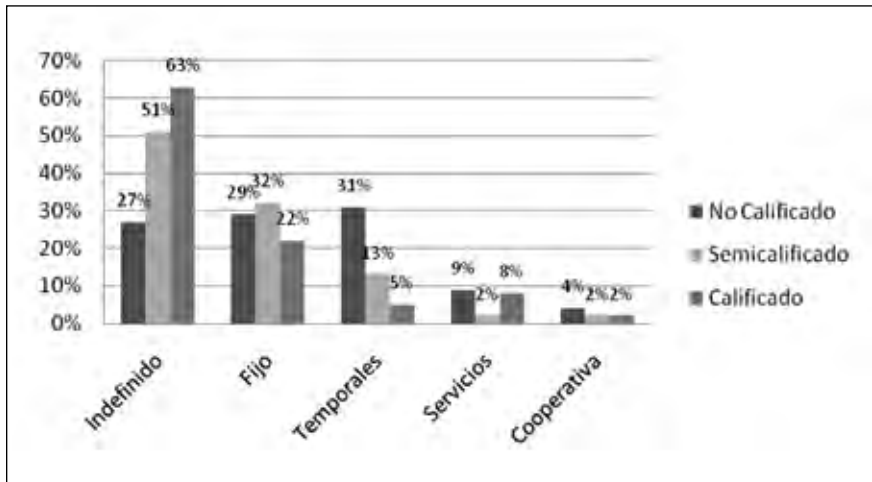
Gráfica 2. Técnicas de selección



Fuente: elaboración propia

Entre los tipos de contrato laboral frecuentemente usados para el personal no calificado se encuentran: temporal 31%, a término fijo 29%, a término indefinido 27%, por servicios 9% y por cooperativa 4%. Para el personal semicalificado: a término indefinido un 51%, a término fijo 32%, por empresas temporales 13%, servicios y cooperativa 2%. Para el personal calificado: contrato a término indefinido un 63%, a término fijo 22%, temporales 5%, servicios 8% y cooperativa 2%.

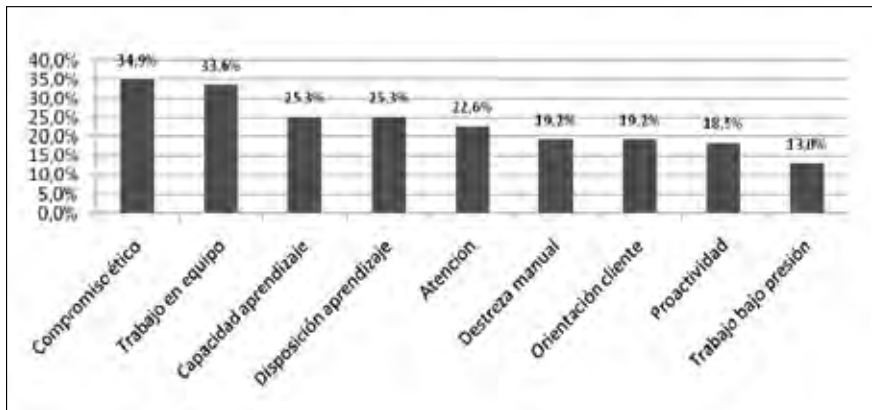
Gráfica 3. Tipo de contrato laboral



Fuente: Elaboración propia.

Con respecto a las competencias más deseables en el personal no calificado se encuentran: compromiso ético 34,9%, seguido de trabajo en equipo 33,6%; luego, disposición del aprendizaje y capacidad de aprendizaje 25,3%, atención 22,6%, destreza manual y orientación al cliente 19,2% respectivamente, proactividad 18,5% y trabajo bajo presión 13,0%.

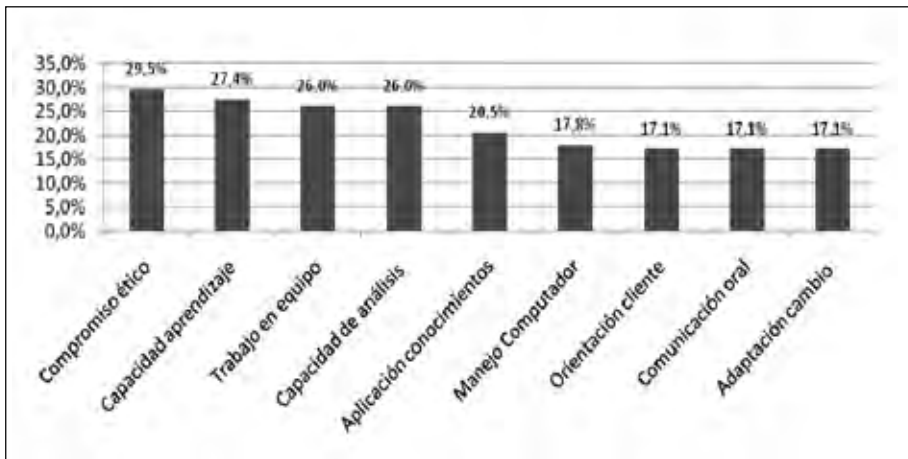
Gráfica 4. Competencias deseables para personal no calificado



Fuente: elaboración propia.

Entre las competencias más deseables en el personal semicalificado están: compromiso ético 29,5%, capacidad de aprendizaje 27,4%, trabajo en equipo y capacidad de análisis 26%, aplicación de conocimientos 20,5%, manejo del computador 17,8%, orientación al cliente, comunicación oral y adaptación al cambio 17,1%.

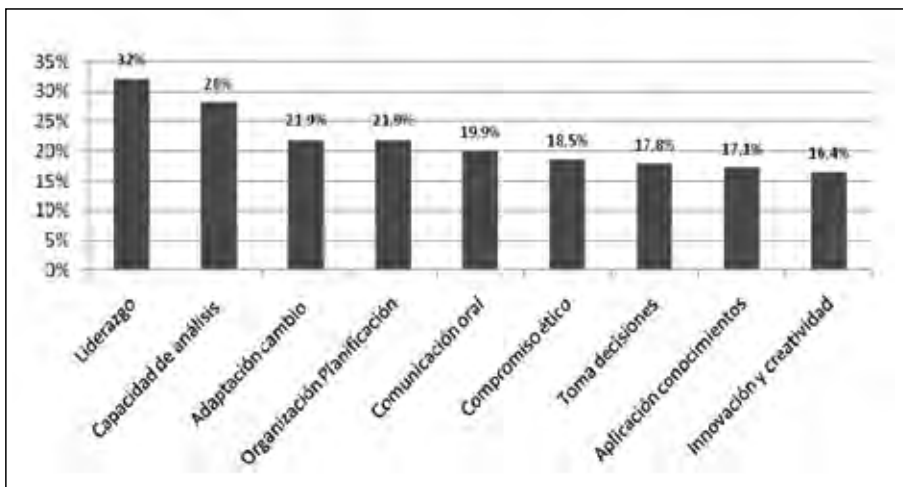
Gráfica 5. Competencias deseables para personal semicalificado



Fuente: elaboración propia

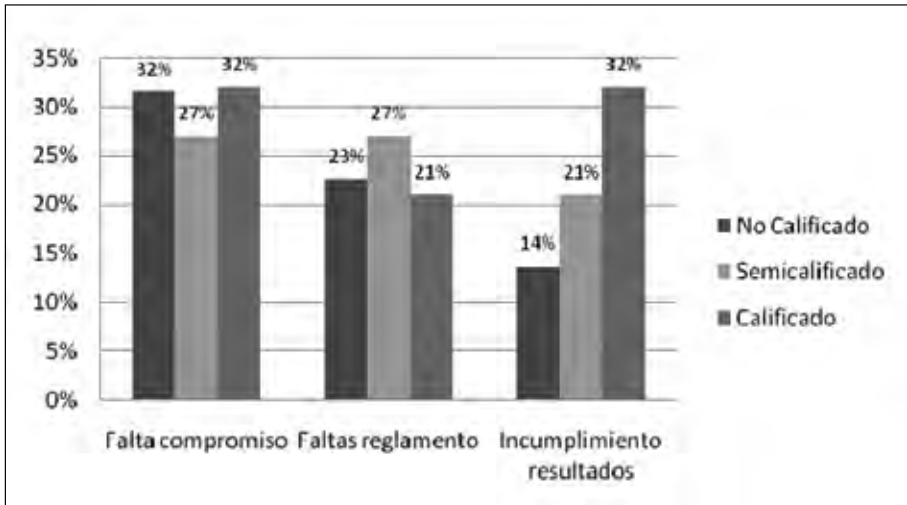
Las competencias más deseables en el personal calificado están: liderazgo 32%, seguido de capacidad de análisis 28%; luego, adaptación al cambio y la organización - planificación 21,9%, comunicación oral 19,9%, compromiso ético 18,5%, toma de decisiones 17,8%, aplicación de conocimientos 17,1%, e innovación y creatividad 16,4%.

Gráfica 6. Competencias deseables para personal calificado



Fuente: elaboración propia

Entre las razones más frecuentes que generan el despido de los empleados se cuentan para personal no calificado: falta de compromiso 32%, seguido de falta en reglamento 23% e incumplimiento en los resultados 14%. Para el personal semicalificado: incumplimiento de resultados y falta de compromiso 27% y faltas en reglamento 21%. Para el personal calificado son: falta compromiso e incumplimiento de resultados 32% y faltas al reglamento 21%. Cabe señalar que estas fueron las razones más elegidas por los representantes de las organizaciones; no obstante, tenían la posibilidad de elegir entre otras opciones de respuesta como: agresiones físicas y verbales, embriaguez, consumo de sustancias psicoactivas, deficiencias en conocimientos requeridos, deficiencia en trabajo en equipo, dificultades en la adaptación al cambio, dificultades en relaciones interpersonales, robo, personal sobrecalificado, etc.

Gráfica 7. Razones para el despido

Fuente: elaboración propia

Las razones más frecuentes por las que en las organizaciones deciden no contratar a un candidato y que no tienen relación con las exigencias propias del cargo son: con antecedentes judiciales 65%, seguido de presentación personal 44%; luego, impuntualidad 32%, timidez 18%, falta de fluidez verbal, embarazo y apariencia física 15%, aspectos sociales y políticos de la familia 9%, género 8%, mayores de 35 años 7%, dificultades en la pronunciación 6%, barrio en el que reside 5%, orientación sexual e institución educativa de procedencia 3%, raza 2%, menores de 25 años y discapacidad 1%. Cabe señalar que en la muestra se encontró que actualmente no se excluye a los padres y madres solteros.

Gráfica 8. Exclusión laboral (solo se obtuvo respuesta de una muestra de 100 organizaciones)



Fuente: Elaboración propia

5. Conclusiones

El mecanismo de la oferta y la demanda es la característica principal del mercado laboral, el cual está compuesto por las ofertas de oportunidad de trabajo de las diversas organizaciones que, a su vez, exigen mejoramientos permanentes e innovaciones para lograr la requerida competitividad, en un contexto que cada vez está más globalizado.

En el análisis de los resultados se observa que las organizaciones evaluadas de Medellín, aún no están realizando sus procesos de selección de personal de forma muy objetiva y eficaz, pues dejan en muchos de los casos la obtención de información a la que les ofrece la sola entrevista individual, y en el mejor de los casos, la acompañada

por los test psicológicos, pruebas de conocimiento y verificación de referencias.

Con respecto a los medios de reclutamiento utilizados para acceder a hojas de vida viables para los procesos de selección, la tendencia muestra que se privilegian las que llegan por los empleados, las amistades y, en casos que se requiere un conocimiento específico, las ofrecidas por entidades educativas. Cabe señalar que el privilegiar amistades y empleados hace parte de la búsqueda de seguridad, de tener un testimonio de quién es la persona que se candidatiza para el empleo, asimismo se hace por facilidad y agilidad, porque el testimonio de quien recomienda da ciertas garantías sobre el comportamiento de los candidatos.

De otro lado, actualmente las empresas buscan economizar en procesos como el tipo de contratación de empleados, para poder retirar personal según los cambios de productividad y otras situaciones contingentes. La modalidad de contrato temporal y flexible está siendo cada vez más utilizada. En el momento, se aprecia que se privilegia su uso con personal no calificado, mientras que para el personal semicalificado y calificado tiende a ser el contrato a término indefinido y fijo los de mayor uso; lo que para éstos últimos genera más estabilidad y seguridad laboral.

Entre las competencias más deseables para las organizaciones, en cuanto al personal no calificado y semicalificado, se encuentran: el compromiso ético, el trabajo en equipo, la disposición al aprendizaje y la capacidad de aprendizaje. Para el personal calificado es frecuente el liderazgo, la capacidad de análisis, la adaptación al cambio, la organización y planeación, y la comunicación oral.

Sobre las causas de despido más significativas que exponen las organizaciones estudiadas, se aprecian las relacionadas con la falta de compromiso, el incumplimiento de resultados y las faltas al reglamento. Además de un marcado interés por las competencias técnicas y de gestión, se requieren actitudes de mayor responsabilidad ante el trabajo

y las circunstancias cambiantes a las que se enfrentan las organizaciones hoy.

En relación con aquellas razones por las cuales las organizaciones no contratan a las personas, más allá de que tengan o no las competencias requeridas para un cargo, y que tienen un componente importante de exclusión social, se observan principalmente: las personas que tengan antecedentes judiciales, cuestionamientos sobre la presentación personal, el llegar tarde, presentar timidez, falta de fluidez verbal, estar en estado de embarazo, la apariencia física, etc. Estos se presentan como barreras con las que se encuentran las personas en su búsqueda para acceder al empleo. Algunas razones sugieren la búsqueda de seguridad vista desde la organización, y otras que, aunque no necesariamente afectan al desempeño de un puesto de trabajo específico, sí son causa de exclusión y marginación al mundo laboral. Es preciso resaltar que actualmente, según los resultados obtenidos, en el ámbito social no se excluye a las madres y padres solteros.

En síntesis, la forma como se visualice y se desarrolle el tema de empleabilidad en las personas, en las organizaciones y en la sociedad, determinará las relaciones entre estas y el desarrollo de cada una de ellas. Es fundamental trabajar por la mejora de las capacidades en función de las realidades y necesidades de todos, siempre en una dirección que permita construir equidad, oportunidades y bienestar mutuo.



Referencias

- Alles, M. (2005). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias*. Buenos Aires: Granica, 475 p.
- Ansorena, Á. (1996). *15 pasos para la selección del personal con éxito*. Barcelona: Paidós, 270 p.
- Brunner, J. J. (2000). Competencias de empleabilidad. Informe del Grupo de Estudios sobre Educación Superior y Sociedad, Unesco y Banco Mundial. Recuperado de: www.geocieties.com/brunner.
- Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su nonagésima séptima reunión, Ginebra, 10 de junio de 2008. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_099768.pdf
- Dirube, J.L. (2004). *Un modelo de gestión por competencias*. Barcelona: Gestión 2000, 246 p.
- Drucker, P. (1999). *Management Challenges for the 21st Century*. New York: Harper Collins, 224 p.
- Leboyer, L. C. (2003). *Gestión de las competencias: cómo analizarlas, cómo evaluarlas, cómo desarrollarlas*. Barcelona: Gestión 2000, 161 p.
- Gaviria, A. (2004). Ley 789 de 2002: ¿funcionó o no? Recuperado de: <http://www.banrep.gov.co/documentos/seminarios/pdf/Ley789-Gaviria.pdf>; http://74.125.155.132/scholar?q=cache:KnjaZ4Re-gJ:scholar.google.com/&hl=es&as_sdt=2000
- Gamboa, Juan P; Gracia Francisco J; Ripoll, Pilar y Peiró, José M. (2007). La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral. Valencia: Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas. Recuperado de: <http://www.ivie.es/downloads/docs/wpasec/wpasec-2007-01.pdf>
- Le Boterf, G. (2000). *Ingeniería de las competencias*. Barcelona: Gestión 2000, 461 p.
- Mertens, L. (1996). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. Montevideo: Cinterfor, 119 p.
- Núñez, J. (2005). Éxitos y fracasos de la reforma laboral en Colombia. Recuperado de <http://economia.uniandes.edu.co/es/layout/set/print/content/download/2090/12382/file/d2005-43.pdf>.
- OIT (2005). Recomendación 195 sobre el desarrollo de los recursos humanos. Ginebra: Organización internacional del trabajo. Recuperado de: http://www.oitcinterfor.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/dialogo/inf_act/rec195.pdf
- Saracho, J.M. (2005). *Un modelo general de gestión por competencias*. Chile: Editores Ril, 278 p.
- Rentería, E. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. Recuperado de: <http://sparta.javeriana.edu.co/psicologia/publicaciones/actualizarrevista/archivos/Rev%20Universitas%20Psicologica%207-2-01.pdf>
- Spinosa, M.A.A. (2005). Del empleo a la empleabilidad, de la educación a la educabilidad. Mutaciones conceptuales e individualización de los conflictos sociales. Recuperado de: <http://www.aset.org.ar/congresos/7/10003.pdf>