

Aportes para la discusión

Unidad de Evaluación Integral de la Calidad y Equidad Educativa

Contribuciones para pensar la noción de empleabilidad

Junio de 2016

La presente entrega de la serie Aportes para la Discusión fue elaborada por Valeria Dabenigno (Coordinación Operativa de Investigación Educativa) y Armando Belmes del equipo de Educación y Trabajo.

Este documento se propone sistematizar algunas reflexiones acerca de la “empleabilidad”, noción reiteradamente mencionada en agendas de investigación y de ámbitos de gobierno de la educación y del trabajo. Con tal propósito, se recuperan definiciones de la “empleabilidad”, se examinan algunos de sus supuestos y contexto de surgimiento y, finalmente, se ponen a consideración una serie de recaudos para la utilización del término.

Sin duda, se trata de un tema que puede inscribirse en una discusión más de fondo respecto de las articulaciones posibles y deseables entre los mundos de la educación y del trabajo, tema de interés para los decisores de políticas educativas y de Formación Profesional¹ (de ahora en adelante FP).

Cuestiones de definición

Comenzando por su significante, el sufijo “bilidad” indica “cualidad de”, por lo que una primera entrada al término puede ser definirlo como la cualidad de ser empleable (que no es lo mismo que la capacidad de “tener un

¹ En coincidencia con Riquelme (2002), la relación entre educación y trabajo, lejos de ser lineal es relativa y conflictual, producto de dos lógicas bien distintas. Si bien este no es el eje del presente documento, se espera producir algunos nuevos materiales que reflexionen sobre esta relación, situando la discusión en el ámbito de nuestra jurisdicción.

empleo”). En tal sentido, se sugiere así una cualidad que no es estática ni está definida de una vez y para siempre, sino que es el sujeto que la porta quien tiene que “ocuparse” de activarla, sostenerla, actuarla y actualizarla en función de un contexto laboral y económico que es cambiante.

Durante la década del noventa, el concepto de “empleabilidad” ha sido clave en materia de políticas de formación de las competencias básicas requeridas para acceder y mantener un puesto de trabajo a nivel local e internacional. El diseño de los programas de formación durante esos años asumía que esas competencias básicas demandadas por el mercado laboral, y transmitidas a través de la capacitación y reconversión de la fuerza de trabajo, garantizarían el acceso y permanencia en el empleo. La definición de “empleabilidad” de OIT recupera las múltiples dimensiones y aristas de esta noción:

La empleabilidad de una persona individual supone su capacidad para obtener y mantener un empleo y para mejorar su productividad y perspectivas de ingresos, compitiendo eficazmente en el mercado de trabajo, así como su movilidad profesional, su capacidad de «aprender a aprender» con vistas al nuevo mercado de trabajo y las nuevas oportunidades de empleo, de integrarse plenamente en la vida económica y social y, en general, de trabajar y vivir bien en una sociedad de conocimiento avanzado, de comunicaciones y de tecnología. Los activos de empleabilidad comprenden conocimientos, capacitaciones (capacidades) y actitudes (OIT, 2000, 18).



Existe concordancia entre estas estrategias de activación de la propia carrera laboral señaladas en la definición de OIT y la etimología de la palabra señalada en primer término.

Desde el enfoque de OIT una persona es empleable si es capaz de conseguir un trabajo, permanecer en él y saber cómo ir sosteniendo y mejorando su posición y carrera laboral². La mochila que carga el agente social trabajador es pesada: capacidad de estar en carrera y de reinventarse a lo largo de su trayectoria laboral, lo que supone un certero conocimiento y correcta lectura de las reglas de juego del mercado de trabajo y de las tendencias económicas. Es evidente que en sectores sociales en situación de vulnerabilidad social, no pueda darse por hecho este tipo de conocimientos y capacidad de anticipación.

Por otro lado, se afirma además que la empleabilidad generaría un aumento de la productividad y la competitividad.

¿En qué contexto se comenzó a hablar de “empleabilidad”?

La emergencia del término se produce en un contexto social y educativo donde se reconoce, desde hace por lo menos dos décadas, la necesidad de pensar en trayectos de formación y en procesos de educación permanente donde los sujetos tienen el imperativo (a costa de quedar “excluidos”) de continuar aprendiendo luego de haberse titulado en los niveles de enseñanza formales, tanto en ofertas de FP y capacitación del sistema educativo como en sus propios trabajos (capacitación on the job).

La necesidad de una educación permanente puede inscribirse en procesos de mayor alcance que los científicos sociales han definido

² Las grandes dimensiones de la empleabilidad pueden identificarse en esta definición de OIT: conocimientos, capacidades y actitudes para conseguir y sostener un empleo, mejorar la propia inserción (productividad y movilidad profesional) y adquirir nuevos aprendizajes para el desempeño laboral (esto si solo nos centramos en el trabajo y no abarcamos un aspecto más general como es la “capacidad de integración social” también considerada en aquella definición). Si bien este documento no se centra en el problema de la “medición” de la empleabilidad, cabe anticipar que aquella requeriría empezar precisamente desde las dimensiones señaladas y no desde indicadores directos y estáticos que recaben información de un único momento.

como “individualización de lo social”, procesos en los que los actores cada vez más son puestos como responsables de “gestionar” sus propias biografías y trayectorias, ante la pérdida de eficacia y del sentido de las regulaciones colectivas anteriores (entre otros, Rosanvallon 1995, Castel 2001). La individualización de lo social resulta entonces un buen paraguas interpretativo para “leer” cómo el desarrollo de la capacidad de lograr una inserción laboral continua, competente y apropiada (empleabilidad) aparece más como producto de los comportamientos individuales, que como resultado estructural del funcionamiento de la economía y del mercado laboral y de la toma de decisiones de políticas económica y educativa.

Por último, cabe apuntar que la discusión sobre la empleabilidad se funda en un consenso bastante extendido de valoración intrínseca y extrínseca de los aprendizajes generales (llámense como se llamen: competencias básicas, activos de base, habilidades, capacidades generales, según diferentes paradigmas³) dentro de toda formación, concebidos como recursos para potenciar dicha empleabilidad. De hecho, muchos aprendizajes generales ligados a, por ejemplo, saber trabajar con otros, investigar e interpretar información, trabajar colaborativamente, resolver problemas en situaciones reales, etc. (Dabénigno, 2012) son postulados entre las finalidades formativas de diferentes planes de estudio de los niveles de enseñanza formales (como es el caso de la Nueva Escuela Secundaria) y de ofertas de FP hoy vigentes en la ciudad; y es por eso que hablamos de una “valoración intrínseca” de los aprendizajes generales, visualizados como conocimientos necesarios

³ La noción de competencia laboral se sitúa a mitad de camino entre los saberes y las habilidades concretas (Gallart y Jacinto; 1997). Es un concepto unificador entre diferentes formaciones para el trabajo y la posibilidad de reconocerlas y certificarlas (Ibarrola, 2004). Puede ser definida como un conjunto identificable y evaluable de capacidades que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo, de acuerdo a los estándares históricos y tecnológicos vigentes (Avolio, Catalano y Sladogna 2004). Es el concepto más amplio y complejo de los tres: es la capacidad de aplicar los resultados del aprendizaje en un determinado contexto (educación, trabajo, desarrollo personal o profesional). Por su parte, capacidad es la aptitud con que cuenta una persona para llevar a cabo una tarea y es usual que se la asimile con el talento. Finalmente, habilidad, según el glosario Cedefop de la Comisión Europea (2008) es la capacidad de realizar tareas y solucionar problemas.



por sí mismos. En cuanto a su valoración extrínseca, esta se funda en el reconocimiento de que los aprendizajes generales son herramientas clave para facilitar el acceso y persistencia de los jóvenes y adultos en un mundo del trabajo incierto y cambiante.

Recaudos al hablar de “empleabilidad”

Finalmente, algunos recaudos y alertas sobre el uso de este concepto:

El peligro del corrimiento del Estado como formador:

Es usual situar la empleabilidad en relación con un conjunto de habilidades, competencias o capacidades (tratadas frecuentemente como sinónimos) demandadas por el mercado⁴. Esto tiene dos aristas polémicas en tanto corre el problema de lugar en dos sentidos:

- pone al mercado en el lugar de determinar los valores, objetivos y contenidos de la formación, desplazando al Estado en esa función, y,
- hace a las personas responsables individuales de la productividad y del acceso al empleo.

La consideración de la actual fragmentación del sistema productivo y mercado laboral: ¿empleables para qué sector? ¿son los sectores de punta los más intensivos en mano de obra calificada?

Para nutrir esta discusión cabe formular dos consideraciones adicionales que pueden resultar fértiles, para evitar un uso indiscriminado y/o descontextualizado del concepto:

⁴ La necesidad de vincular la formación con los requerimientos del mundo productivo para adecuar las prácticas y saberes a los avances científico-tecnológicos de las empresas no es novedosa, sino que responde a orientaciones de organismos internacionales de mediados de siglo pasado y se asocia a enfoques teórico

- Heterogeneidad del mercado laboral: el “mercado” no solo no es homogéneo, sino más bien complejo y fragmentado, con el agravante que los sectores más “de punta” demandan escaso personal altamente calificado y, por el contrario, aquellos intensivos en mano de obra ocupan personal de baja calificación. Además de ser dinámico (mucho más que los “tiempos educativos”, que tienen un carácter más lento y de largo plazo) y cambiante, por lo cual adecuar la formación a predicciones “inestables” es casi tan riesgoso como no hacerlo.

- Educación y productividad: la educación, por mucho que con justicia la valoremos, no es una variable causal de la productividad. La política educativa no define qué se produce ni cómo ni cuánto (y mucho menos cómo se distribuyen los resultados). La definición de una política de formación es más amplia y compleja que identificar un conjunto de habilidades para el desempeño laboral.

La consideración de que no toda inserción laboral es una relación salarial:

Una cuestión que pasa inadvertida, de alto impacto en la formación para el trabajo, es que en el uso del término empleabilidad se desliza y reduce el complejo concepto de trabajo al de empleo.

A diferencia del trabajo entendido como “fuente y sentido de experiencia, constituyente de la identidad individual y social” (Dacuña et al, 2006), el empleo se define exclusivamente como relación salarial, “trabajo abstracto, originado en el seno de la sociedad salarial como operación simbólica de inserción al mundo productivo y a la cultura” (Gorz, 1998). El trabajo es “el fundamento del orden social y determina ampliamente el lugar de los individuos en la sociedad. Es el principal medio de subsistencia y ocupa una parte esencial de la vida de los individuos. Trabajar es un hecho social total” (Méda, 2007).



En términos más concretos, si se considera el mercado de trabajo en la Ciudad de Buenos Aires, subsumir el trabajo a empleo implica, por lo menos, no considerar a un 23% de la población ocupada de la ciudad que realiza trabajos no asalariados (datos de CEDEM, 2014).

A MODO DE CIERRE

Si la formación para el trabajo estuvo formulada históricamente en forma predominante desde la oferta, como se señala más arriba, escaso fundamento tiene supeditarla a la demanda del mercado laboral, como criterio de toda decisión de formación.

El desafío, en términos de política educativa, consiste en develar los procedimientos que posibiliten identificar requerimientos formativos actuales y futuros enmarcados en las políticas públicas de desarrollo de la Ciudad y una mirada que contemple las transformaciones del mercado laboral y de la economía de la Ciudad, sin restringirla a la pretensión de una relación vis a vis entre la formación y un oficio y/o calificación.

La propuesta de trabajo supone el relevamiento de la experiencia internacional (en especial antecedentes de países y comunidades de la UE) en la definición de políticas de formación para el trabajo que involucren la participación de actores de distintas áreas de gobierno implicadas (trabajo, producción, desarrollo social, educación) que aporten al conocimiento de las complejas relaciones entre educación y trabajo en contextos geográficos específicos y amplíen las posibilidades y condiciones de inserción laboral de sus ciudadanos.

Bibliografía

Avolio, S., Catalano, A. y Sladogna, M. (2004). *Diseño curricular basado en normas de competencia laboral. Conceptos y orientaciones metodológicas*, MIF-FOMIN, BID, CINTERFOR.

Castel, R. (2001). "Empleo, exclusión y las nuevas cuestiones sociales", en *Desigualdad y globalización*. Buenos Aires: Manantial.

Coutrot, Th. (2001). "Trabajo, empleo, actividad", en De la Garza, Toledo y Neffa (comps.), *El trabajo del futuro. El futuro del trabajo*. Buenos Aires, CLACSO.

Dacuña, R., Parietti, L.; Rodríguez, A.; Tomino, G.; Álvarez, V. ; Michniuk, N. ; Telias, A. y Ayuso, L. (2006). "Los saberes del trabajo como fuente de sentido", en *Anales de la Educación Común*. Año II N° 5, pp. 86 a 91.

Dabenigno, V. (2012): *Reconocimiento de aprendizajes generales y aportes de la orientación para la inserción laboral y educativa. Percepciones de estudiantes en diversos contextos socio-educativos hacia el fin de su escolaridad secundaria*, Gerencia Operativa de Investigación y Estadística del Ministerio de Educación del GCABA.

Gallart, M. y Jacinto, C. (1997): "Competencias laborales: tema clave en la articulación educación-trabajo". En Gallart y Bertonecello (editores) *Cuestiones actuales de la formación*. Montevideo. CINTERFOR-OIT.

Gorz, A. (1998): *Misericordias del presente, riqueza de lo posible*, Buenos Aires: Paidós.

Ibarrola, M. de (2004): *Paradojas recientes de la educación frente al trabajo y la inserción social*. Buenos Aires: RedEtis (IPE-IDES).

Méda, D. (2007): "Qué sabemos sobre el trabajo". *Revista de Trabajo, Nueva Época*, Año 3, Número 4, pp. 17-32.

OIT (2000). *La formación para el empleo: la inserción social, la productividad y el empleo de los jóvenes*, Informe V de la 88va. reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo Ginebra 30 de mayo, 15 de junio de 2000.

Riquelme, G. (2006): " " en *Anales de la Educación Común*. Año II N° 5.

Rosanvallon, P. (1995). *La nueva cuestión social. Repensar el Estado providencia*. Buenos Aires: Ediciones Manantial.

