

# A falta de trabajo bueno es el empleo

por Alberto Farías Gramegna (UNMDP)

El próximo miércoles 11 de julio de 2018 en el horario de 13 a 15 horas, en el Aula de Tesis de la Facultad de Derecho de la UNMDP, con entrada libre, tendremos el gusto de presentar la conferencia "La formación universitaria de los RRHH profesionales en España: presente y perspectivas comparadas en el marco de los nuevos retos laborales del Tercer Milenio", que ofrecerán las doctoras Micaela Sánchez Martín, especialista en pedagogía y profesora de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación y Marta Gutiérrez Sánchez, vicedecana de Proyección Social y Estudiantil, ambas de la Facultad de Educación de la Universidad de Murcia, España, invitadas por la Cátedra de Psicología de la Personalidad de la Carrera de Trabajo Social, de la Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social, UNMDP, que dirijo.

Como profesor invitado, desde hace más de siete años vengo trabajando, investigando y escribiendo sobre temas de capacitación y empleo, en la Universidad de Murcia, junto al colega Dr. Tomás Izquierdo Rus, de la Facultad de Educación y más recientemente con el Dr. Enrique Pastor Seller de la Facultad de Trabajo Social.

A propósito del tema formación universitaria de los recursos humanos y su salida al mundo del trabajo profesional, que las colegas Sánchez Martín y Gutiérrez Sánchez, abordaran de manera detallada, hemos estado relevando en 2016 la autopercepción de factores potenciales de empleabilidad en estudiantes universitarios de la Fac.de Educación de la UM. Las conclusiones están en el artículo "Percepción de empleabilidad y de logro en la inserción laboral de los estudiantes universitarios", aceptado para su publicación en la Revista Española de Orientación y Psicopedagogía. En el pasado año, también llevamos adelante una encuesta binacional (UM-UNMDP) con estudiantes de las Carreras de Trabajo Social de ambas unidades académicas, para indagar el perfil socio-motivacional y el estilo auto-percibido de personalidad. La validación de este instrumento encuestal ha sido publicado en Interacción y Perspectiva Revista de Trabajo Social Vol. 7, (Universidad de Zulia) y sus resultados volcados en un nuevo artículo: "Análisis y evaluación comparativa de los perfiles de acceso del alumnado en la Titulación de Trabajo Social España (Murcia) y Argentina (Mar del Plata)", enviado para evaluar su publicación en el mismo medio.

Relevancia de la empleabilidad en el ámbito universitario

El concepto de "empleabilidad" en el ámbito universitario resulta especialmente importante puesto que, para la mayoría de los estudiantes egresados, el siguiente paso estará relacionado con la búsqueda de empleo. Caballero, García y Quintás (2008) consideran que la principal motivación por la que los alumnos llegan a la universidad se relaciona estrechamente con la mejora de las posibilidades de empleo laboral. En este sentido Kirves, Kinnune, De Cuyper & Mäkikangas (2014) mencionan la incidencia que tendría la empleabilidad percibida en el proceso profesional de trabajadores finlandeses y como ésta percepción va cambiando con el tiempo, con arreglo de las diferentes situaciones contingentes.

En un trabajo reciente (Bernal e Izquierdo, 2013, en prensa) se pone de manifiesto que es "muy importante que el alumnado universitario, sobre todo en los últimos cursos, tenga una adecuada percepción sobre su futura entrada en el mercado laboral. Para ello, es necesario que conozcan y tengan consciencia de los principales requisitos esperados por los empleadores que los contratarán". Encontramos, que se llama la atención sobre una pluralidad de variables observadas (edad, nivel de estudios, género, la "clase" social, apoyo social (red de inclusión), duración del desempleo, etc. consideradas como determinantes de las actitudes hacia el trabajo (Izquierdo y López, 2013). La actitud hacia las condiciones de empleabilidad y hacia el trabajo en general, las creencias sostenidas como pre-juicios derivados de factores de estructura y estilo de personalidad, (Farias,2012) situación vivencial contingente reactiva o evolutiva, mitos familiares, cultura grupal de pertenecía, ideologías, etc. juegan un papel muy importante a la hora de evaluar

objetivamente éxitos o fracasos en la búsqueda de empleo. Para Martínez-Rodríguez, (2009) a) Los modelos “neoclásicos” enfatizan como condicionante central de empleabilidad a las “leyes del mercado” b) Las teorías del “capital humano” y las “credencialistas” en general se detienen en el nivel educativo como factor principal. c) Los enfoques de la “correspondencia”, se orientan más a analizar la procedencia de clase y social, variables que incidirían fuertemente en la consecución de logros laborales diferenciales. d) Por su lado, la perspectiva estructural de mercado de trabajo, incluye los factores relacionados con las estructuras del mercado interactuando con los aspectos personales reforzadores de los logros laborales. e) los modelos que pudieran considerarse de base individual entienden al sujeto como “agente activo” (la redundancia enfatiza la idea, ya que la actividad es propia de la función de “agente”) de su propio proceso de inserción. En nuestros términos, el sujeto “empleable”, lo será no solo por su participación en el proceso, sino como protagonista del mismo, lo que significa un nivel cualitativo mayor. f) Por fin podríamos mencionar a las posturas “integrales” o integracionistas que sostienen explícitamente un modelo multidisciplinar, es decir que incluyen en igualdad de incidencia factores socio-individuales e históricos en la explicación de los logros laborales. Lo que, en nuestra opinión, resulta ciertamente funcional, a condición de que no resulte una respuesta meramente ecléctica, donde al explicar que todo incide, finalmente no se explique nada