

## REPRESENTACIONES Y ACCIONES DE LOS ALUMNOS UNIVERSITARIOS FRENTE A LA EMPLEABILIDAD

Erico Rentería Pérez\*, Verónica Andrade Jaramillo\*\*

### *Resumen*

El presente artículo da cuenta de los resultados de una investigación realizada en una universidad pública de la ciudad de Cali (Colombia), acerca de las representaciones y acciones de 30 estudiantes de tres carreras, frente al tema empleabilidad. Se basó en una investigación similar realizada en Brasil. Se aplicó un cuestionario y se utilizó la técnica de análisis de contenido. Se encontró que las acciones de los estudiantes están estrechamente ligadas a la modalidad de empleo; así mismo, se evidenció que investigan acerca de las exigencias del entorno, y de las

Fecha de recepción: 19 de julio de 2007  
Fecha de aceptación: 9 de agosto de 2007

---

\* Magíster Psicología Social, Pontificia Universidad Católica de São Paulo (Brasil). Doctorando Psicología: Psicología Social, Universidad de São Paulo (Brasil). Profesor Área de Psicología Organizacional y del Trabajo, Instituto de Psicología, Universidad del Valle (Colombia). [erenteri@univalle.edu.co](mailto:erenteri@univalle.edu.co)

\*\* Psicóloga, Pontificia Universidad Javeriana Cali. Maestranda, Maestría en Psicología, Psicología Organizacional y del Trabajo, Instituto de Psicología, Universidad del Valle. Asistente de Docencia, Instituto de Psicología, Universidad del Valle (Colombia). [veroanja@univalle.edu.co](mailto:veroanja@univalle.edu.co)

organizaciones. Los sujetos destacaron como fundamental el establecimiento de redes y adquisición de experiencia laboral antes de graduarse; y quedan en un segundo plano el aprendizaje de un segundo idioma y aspectos estéticos, tales como la presentación personal. Relacionan el hecho de ser empleable con las capacidades, habilidades y conocimientos que permiten a las personas acceder a un empleo. Al final, se encontraron diferencias entre las diferentes carreras asociadas al establecimiento de contactos, la realización de prácticas previas a la graduación y ampliar el campo de acción a través de estudios complementarios, entre otros.

**Palabras claves:** Empleabilidad, estudiantes universitarios, trabajo.

### *Abstract*

This article shows the results of an investigation carried out in a Santiago de Cali official university, about 30 different- careers-students' representations and actions on employability. It was based on a similar study performed in Brazil. A questionnaire was applied and the content analysis technique was used to interpret data. It was found that students' actions are closely connected to modality of employment. At the same time, they investigate about environment and organizational demands. The subjects emphasized the network establishment and work experience before being graduated as fundamental; the learning of a second language and esthetic aspects such as the personal presentation remain in the background. They related the fact of being employable with capacities, abilities and knowledge allowing a person to accede to a job. Finally, there are differences among careers and network establishment, the execution of practices before graduation, and expanding the field of action by complementary studies, among others.

**Key words:** Employability, university students, work.

## INTRODUCCIÓN

El artículo presenta los resultados de una investigación realizada en la Universidad del Valle, en Colombia, sobre representaciones y acciones de los alumnos universitarios frente a la empleabilidad basados en el estudio realizado por Marín, Martins y de Lara (2004) en Brasil. En Cali se llevó a cabo con estudiantes de últimos semestres de tres carreras en una universidad pública de la ciudad de Cali (ingeniería de sistemas, administración e historia), con el fin de indagar sus representaciones sobre la empleabilidad y las acciones que están llevando a cabo para ser empleables. La variación con respecto a la investigación Marín et al. (2004) se encuentra en que se investigan las exigencias del entorno, y de las organizaciones, los trabajos o campos ocupacionales donde se proyectan o sobre los cuales tienen la expectativa de vincularse.

Los supuestos que guiaron el estudio fueron que los estudiantes de últimos semestres realizan acciones para facilitar su entrada al mercado de trabajo, relacionadas con la adquisición de una segunda lengua, con uso de *software* y con el establecimiento de redes sociales; así mismo que las acciones realizadas son desconectadas entre si, sin existencia de estrategias explícitas para la empleabilidad y, por último, que existen diferencias entre las acciones y representaciones respecto al tema empleabilidad entre las carreras. Este tipo de acciones viene siendo destacado como clave más allá de las competencias técnicas o las ligadas al conocimiento disciplinar para efectos de la empleabilidad (Rentería, 2006; 2004)

Los resultados muestran que aunque los sujetos han considerado las dificultades que implica vincularse al mercado laboral hoy. Se evidencia que su manera de asumirlo sigue siendo a través de la perspectiva del trabajo en la modalidad de empleo. Los estudiantes que participaron en el estudio aún no consideran relevante adquirir habilidades comunicativas y tecnológicas que amplíen sus posibilidades de trabajo. Se encontró que reconocen la caducidad del conocimiento aprendido, y que la concepción de ser empleable se basa en la responsabilidad sobre el sujeto; sin embargo, sus acciones, así como sus argumentos para explicarlas, no dan cuenta, abiertamente, de estrategias, entendidas como planes sistemáticos que les permitan no depender sólo de las ofertas de empleo.

Respecto a las diferencias entre las carreras se encontró que los estudiantes de administración tienen mayor conciencia sobre la caducidad de los conocimientos, los de historia creen que la clave está en ampliar los campos de acción adicional a la docencia, y los estudiantes de ingeniería de sistemas prefieren estar conectados a las exigencias del entorno para responder a ellas. Estos aspectos ilustran, que además de la identidad profesional ligada a la disciplina existe la necesidad de la integración con los campos ocupacionales tradicionales o futuros ligados al mercado de trabajo actual.

### APROXIMACION CONCEPTUAL

El trabajo visto como dimensión fundamental para el desarrollo del ser humano, ha tenido variaciones profundas en su forma de actividad institucionalizada, por medio de la revolución industrial en el siglo XIX. Desde la actividad realizada, el trabajador - artesano generaba productos “únicos”, ya que eran creados con las manos, usando su experiencia y técnica. Con el desarrollo tecnológico de la primera revolución industrial (máquina a vapor), seguida por la segunda (motor *Diesel*), no era posible vislumbrar en cada uno de esos momentos, los cambios profundos que se darían en todos los modos de relación de los seres humanos, marcados por las labores industrializadas (Jahoda, 1987).

Con el surgimiento de las grandes industrias aparecen entonces conceptos tales como trabajo, cuya etimología proviene de la palabra *tripalium*, remitiendo a su acepción arcaica de instrumento de tres palos usado para el castigo corporal (Blanch, 1996); este concepto aparece representado en la modalidad de empleo donde se desempeña un oficio por el que se recibe algún tipo de retribución. Así mismo aparece el concepto de trabajador reemplazando a los de artesano, campesino y hasta siervo, con una categoría de trabajo que se da en una organización y donde debe cumplir una serie de tareas orientadas a la producción, a partir de reglas ligadas a la institucionalización de deberes y algunos derechos que dan cuenta de la pertenencia a una estructura fija, inmovible, paternalista y autoritaria, características propias de la mayor parte de las organizaciones del siglo XX interesadas, principalmente, en la mejora del desempeño (Malvezzi, 1999).

El desarrollo tecnológico y la competitividad creciente, marcada aún más en la década de los noventa (Malvezzi, 2005) debido a la globalización, permitió romper las fronteras a través de los sistemas de comunicación masivos, pasando del telégrafo, al teléfono, la radio, la prensa, la televisión, los computadores, los celulares y hasta el Internet, cambiando de manera definitiva los esquemas de trabajo de los seres humanos como lo describe Schvarstein (1998) en su caracterización de su concepción de posmodernidad. En la actualidad, tiempo y distancia se comprimen a través del mundo virtual, ya que se puede tener contacto con alguien “al otro lado del mundo en línea”; ya no es necesario acudir a un sitio específico para trabajar, o tener un horario y cumplir unas funciones planeadas para ser empleable. En estas nuevas realidades resulta más acertado desempeñarse a través del desarrollo de proyectos y cumplimiento de objetivos, y la consideración de la variabilidad de los ingresos; aspectos que no es necesario asumir en el caso de las representaciones sobre el trabajo en modalidad de empleo consolidados a lo largo del siglo XX en la sociedad industrializada y asalariada como forma de organización social.

Los cambios en las realidades del trabajo no sólo se deben a la ruptura de las fronteras a través de la virtualización, sino también al incremento de la población en edad de trabajar, que se ve obligada a presionar el mercado de trabajo tempranamente o que debe regresar a él; en Colombia esta población creció el 2% en el último trimestre del 2005 en relación con el mismo período del año anterior (DANE, 2005). Según lo expuesto por Arango y Posada (2002) la tasa de desempleo ha tenido una variación importante en los últimos 15 años en Colombia; en 1992 la tasa era del 10%, para 1994 del 7.5%, en 1997 del 12%, y para el año 2000 alcanzó la cifra del 20%, la más alta de los últimos 20 años; de acuerdo con el DANE (2005), la tasa de desempleo entre octubre y diciembre del 2005 era del 10.2%, similar a la del año 92, “mostrando” una reducción significativa del desempleo en relación con el año 2000. Sin embargo, estas nuevas estadísticas incluyen como empleados a independientes, subempleados y a personas que dejaron de presionar el mercado de trabajo por parar de buscar, y que se dedican a generar ingresos en condiciones que no cumplen los parámetros de dignidad planteados por la OIT (1999).

Este panorama ilustra de alguna manera, ante la disminución estructural de cupos de empleo (Bridges, 1997), el porqué las personas en edad económicamente activa se están ocupando en modalidades de trabajo de empleo y no empleo, tales como el *outsourcing* (tercerización en Colombia), prestación de servicios independientes y trabajo asociado. Sin embargo, es necesario tener en cuenta que así como disminuyó, “oficialmente”, la tasa de desempleo, también incrementó en un 2.9% en el último trimestre del 2005 (sin contar el acumulado de la última década) en relación con el mismo período del año 2004, la tasa de personas económicamente activas, ocupadas a través de actividades denominadas subempleo, que no cumplen con las condiciones mínimas de lo que se conoce como empleo digno, el cual se caracteriza entre otros aspectos por brindar acceso a las prestaciones sociales y acceder a circuitos económicos y sociales de producción y consumo (Blanch, 1996).

En relación con lo anterior, cada día existe un número mayor de personas que se incluyen dentro de las fuerzas productivas de todos los países, en especial en América Latina; pero los trabajos conocidos con el esquema tradicional de empleo no se multiplican como sucede con la natalidad. Por el contrario, las ofertas de empleo se reducen en el intento de las organizaciones por conservarse en el mercado competitivo, que demanda mejor calidad y rapidez de los productos y servicios a menor costo y mayores beneficios para los clientes (Bridges, 1997). Aparece además la tecnología de punta que le permite a las organizaciones mayor productividad sin la necesidad de seguir contando con un gran número de empleados para que esto suceda.

Con el anterior panorama es comprensible el esfuerzo por la institucionalización (o reinstitucionalización) de modalidades de trabajo distintas al empleo, como *outsourcing*, prestación de servicios profesionales independientes, y el trabajo asociativo (Celiberty & Martínez, 2000; Rodríguez, 2006), o la existencia de otras ocupaciones denominadas “subempleo”. Como indica Peiró (citado por Blanch, 1996) en su concepción de su definición de trabajo, este ya no está circunscrito al empleo y lo define como una actividad en la cual se invierte esfuerzos y energía, tendientes a producir un bien y/o un servicio para obtener un tipo de recompensa, ya sea física, psicológica o social.

Desde esta perspectiva, resulta limitante en la actualidad, pretender ingresar al mercado laboral exclusivamente a través del empleo, y si fuera de esta manera, no sería suficiente contar habilidades físicas para el desempeño de un puesto como sucedía en los primeros procesos de selección de personal durante los inicios de la consolidación de la industrialización. En este contexto se hace necesario aprender o desarrollar una serie de habilidades, conocimientos y experiencias, que les permitan a las personas acceder al mercado de trabajo, independiente de la modalidad a la que se adscriba, como lo indica Rentería (2004) “las personas deberán incorporar en sus vidas no sólo conceptos y contenidos específicos de su profesión u oficio, sino que deberán desarrollar estrategias y competencias suficientes y necesarias para afrontar su ingreso y permanencia al mercado laboral” (p. 4).

Es en este contexto donde resulta relevante el constructo *Empleabilidad*, que surge desde los años 20's (Gazier, 2001), pero que toma mayor protagonismo en los 80's, como una manera de solucionar las dificultades de instituciones y organizaciones, para suplir la demanda de empleo, haciendo énfasis en la responsabilidad que tiene el sujeto para emplearse (Hirata, 1997; Torres, 2000), en el sentido que se presenta una tendencia a la individualización (Beck & Beck) que centraliza en el sujeto la responsabilidad por su permanencia en el mercado laboral; esto puede relacionarse con lo expresado por Antunes (1999), al exponer que el nuevo escenario laboral es un gran proceso de precarización de los derechos del trabajo.

Frente a lo anterior surgen inquietudes como: ¿Qué hacen los sujetos para prepararse a las nuevas realidades del trabajo?, ¿en realidad depende de ellos acceder a un trabajo?, ¿qué responsabilidad tienen entonces las instituciones educativas y la familia en la formación de la nueva fuerza de trabajo?, o será pertinente preguntarse también ¿quién determina el mercado de trabajo?, ¿acaso no son los empleadores quienes imponen los perfiles de las personas a quienes les interesa contratar a conveniencia de las organizaciones?, ¿qué hacen las personas para conocer estas exigencias?, ¿qué hacen para ser empleables en el actual mundo del trabajo donde las posibilidades para conseguir un empleo son cada vez son menores?, ¿son conscientes de las dificultades a las que se enfrentan al in-

gresar al mundo laboral aquellos que aún no lo han hecho?, ¿están capacitados para esto?, ¿preparan estrategias de afrontamiento a estas nuevas realidades?. Frente a todas estas preguntas resulta necesario clarificar que se entiende por empleabilidad, y clarificar el foco sobre el que se realizó la presente investigación.

Empleabilidad proviene de la palabra inglesa *Employability*, la cual ha estado asociada al empleo, asumiendo este como “trabajo realizado en una organización concreta” (Rentería, 2004, p. 8). Según lo anterior, queda claro que ser empleable es tener un empleo, y no ser empleable es estar desempleado. En esta dirección se encuentra la propuesta de Sáez y Torres (1999), al considerar la empleabilidad como la capacidad de una persona para tener un empleo que satisfaga sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y de desarrollo a lo largo de su vida. A pesar de lo anterior, según las nuevas realidades que afrontan las personas, potencialmente, productivas respecto al bajo acceso al empleo, el constructo empleabilidad implica contemplar otras modalidades de trabajo. En esta perspectiva Casalli, Ríos Teixeria y Cortilla (1997), la empleabilidad es entendida como una condición de preparación para afrontar las demandas inmediatas y futuras del mercado de trabajo, sin especificar que este sea, únicamente, de empleo.

Otras acepciones indican la empleabilidad como la distancia existente entre las condiciones reales que tiene un sujeto para acceder a una ocupación y las condiciones óptimas que deben darse en un momento concreto, en función de las circunstancias del mercado de trabajo (Rentería, 2004). Por su parte, Torres (2000) considera que la empleabilidad es un constructo social que se basa en el capital humano y que se define como el saber de las personas utilizado a lo largo de su vida, con el fin de producir objetos, servicios o ideas en el contexto de trabajo o fuera de él. Esta última definición asume como sinónimos los términos trabajo y empleo, pero reconoce la existencia de otras modalidades por fuera de este ampliando la noción empleabilidad.

Esta se relaciona con elementos socioeconómicos y psicosociales, porque “implica el paso de la situación de desempleo a la de empleo” (Rentería, 2004,p.8) en el sentido de ser “empleado”, de estar implicado

en el mercado de trabajo independientemente de la modalidad. También se relaciona con elementos políticos e ideológicos (Hirata, 1997), ya que depende de las representaciones y discursos hegemónicos que tengan los empleadores frente al trabajo, los empleados, los cargos, los perfiles y las prácticas de selección.

Por su parte la organización nacional de aprendizaje para adultos de la confederación británica e industria - NIACE plantea que la empleabilidad es una cualidad de los individuos que se construye, socialmente, entre estos, las organizaciones y las instituciones. Por una parte los individuos, son los responsables de su formación y de aceptar las consecuencias de las decisiones que toman; por otro lado las organizaciones representan de manera explícita o implícita los conocimientos, habilidades, competencias y características que hacen a una persona empleable en razón del negocio. Por último ampliando el concepto de instituciones de la NIACE, es importante aclarar que dentro de estas se encuentran las escuelas, las universidades y los gobiernos, tienen el deber de asegurar o proyectar la empleabilidad para todos los ciudadanos (Rentería, 2001).

Todas las definiciones mencionadas tienen en común que la empleabilidad es un asunto individual, llamado saber, condición de preparación, habilidad o competencia que le permite al sujeto entrar o permanecer en el mercado de trabajo. Aunque la NIACE (1998), citada por Álvarez et al. (2004), considera la empleabilidad como una responsabilidad compartida entre individuos, organizaciones e instituciones, cuestión que resulta coherente al reflexionar acerca del poder de las dos últimas para condicionar el mercado laboral, es innegable la tendencia conceptual a poner sobre el sujeto la responsabilidad de ser empleable (Torres, 2000, Hirata, 1997; Rentería, 2001, 2006; Bauman, 2005). Esta conclusión se apoya, empíricamente, en los hallazgos de las investigaciones de Rentería (2006) y de Álvarez et al. (2004) donde, al analizar las versiones de empleadores, profesionales de alta empleabilidad<sup>1</sup> y profesionales de baja empleabilidad respecto a las dimensiones que definen la empleabilidad, coinciden en dar mayor importancia a los factores personales, específicamente, a la iniciativa, la flexibilidad y la capacidad para relacionarse y adaptarse, que a otros tales como los factores sociales y de

contexto (sexo, edad, raza, credo; cierre, creación y difusión de empresas, recortes salariales, reducción de cargos, oferta laboral, entre otros), sin desconocer que estos factores suelen ser usados como criterios de exclusión no oficializados en los procesos de selección o de retiro.

Lo anterior muestra una tendencia a un “prototipo de profesional” para el mercado de trabajo con características interdisciplinarias o multifacéticas, con competencias posibles de ser aplicados en los más diversos dominios, actividades y contextos en “cualquier” instante. Frente a este panorama, pareciera que las prácticas y modelos de trabajo cambiaron tan rápido que no han permitido “un cambio de concepciones que acompañen ese proceso y permitan el ajuste psicosocial de las personas, creando nuevos repertorios y posibilidades de posicionamiento” (Rentería, 2004, pag 3). ¿Será que la nueva fuerza de trabajo, es decir, quienes se están preparando para ingresar al mercado laboral están listos para asumir los retos de esta modernidad líquida, tal como lo expresa Bauman?

En este orden de ideas Malvezzi (1999) plantea que los trabajadores de hoy deben prepararse para discriminar contingencias –hacer diagnósticos- y tomar decisiones, crear las reglas en cada situación nueva más que seguirlas y ajustarse a las tareas cambiantes. Las dificultades que impiden a las personas ingresar o mantenerse en el mercado de trabajo actualmente, se relacionan con la necesidad de tener quien les guíe en el trabajo, y con el temor de desempeñar labores distintas a las contratadas, inicialmente, dos aspectos que no pueden garantizarse en las nuevas realidades del trabajo.

Con lo anterior, el planteamiento de Malvezzi (1999) sobre la necesidad de contar con profesionales tipo Agentes Económicos Reflexivos, resulta pertinente como exigencia concreta del mercado de trabajo al proponer que estos deben aportar valor agregado a su trabajo, comprometerse con los procesos y los resultados, monitorear su propio desempeño, proponer iniciativas, flexibilizarse para realizar nuevas tareas, actualizarse e incrementar sus competencias, considerar su realización personal, y ser críticos de su trabajo y la organización. Lo anterior representa un gran reto –así como la reflexión sobre las condiciones– para los nuevos profesionales, que deben salir de la academia a cumplir altas expectativas para ingresar y mantenerse en el mercado laboral.

Según el Instituto Colombiano de Educación Superior - ICFES (2002), la población de graduados de carreras de pregrado a nivel nacional para ese año fueron 77.258 personas, de las cuales el 32.6% egresaron de instituciones públicas, y el 67.4% de instituciones educativas privadas. Aunque se considera la educación superior como una ventaja competitiva ante otras personas que pertenecen a la población en edad para trabajar y económicamente productivas que carecen de ella, también es una realidad que la competencia entre los profesionales debe ser considerada. Cada semestre egresan más profesionales de instituciones en todo el país, así como todos aquellos que además se siguen capacitando y cuentan con niveles académicos superiores, sin mencionar su experiencia laboral.

Por lo anterior, de acuerdo con Enríquez y Rentería (2006), existe la necesidad de discutir la manera cómo las personas se posicionan frente al trabajo, que se da en un mercado competitivo donde muchos ofrecen el mismo producto: el trabajo profesional. Es así como se considera relevante investigar acerca de las acciones que están llevando a cabo los estudiantes de últimos semestres de estudios universitarios para convertirse en profesionales empleables y facilitarse la entrada al mercado de trabajo; así mismo es relevante conocer su concepción de la empleabilidad, y relacionar sus acciones con sus pensamientos para encontrar el grado de coherencia entre ambos elementos en relación con la manera como se preparan para afrontar las nuevas realidades del trabajo.

## MÉTODO

*Diseño.* Se llevó a cabo una investigación basada en Marín, Martins y de Lara (2004), realizada en una universidad pública con estudiantes de último año de carrera e indagó sobre las representaciones que los estudiantes tenían acerca de la empleabilidad, y las acciones que estaban llevando a cabo para desarrollarla. Los sujetos que participaron fueron 254 estudiantes de los últimos cursos de las carreras de Psicología, Ingeniería Civil y Administración de empresas en Brasil. En dicha investigación se aplicó un cuestionario compuesto de dos partes; la primera parte consistió en brindar a los estudiantes una lista de conceptos que según los autores definían la empleabilidad (algunos

más relacionados que otros, retomados de planteamientos de diversos autores), y los estudiantes debieron elegir cuales de estos eran importantes para ser empleable. La segunda parte consistió en una pregunta abierta referida a las acciones que estaban llevando a cabo para desarrollar la empleabilidad. Finalmente, se hizo un análisis de resultados a la luz del marco conceptual, y comparando las carreras. En esta investigación se encontró que existía por parte de los estudiantes alguna claridad frente al tema empleabilidad como problema de trabajo. Sin embargo, concluyeron que faltaba conocimiento respecto al concepto en sí. También que los estudiantes de las tres carreras convergen en que para ser empleable deben mantenerse actualizados, ser comunicativos y saber trabajar en equipo; igualmente refirieron que existen diferencias entre los conceptos y las acciones entre una carrera y otra.

En la investigación actual, realizada en Colombia, se conservó el interés de indagar acerca de las representaciones y de las acciones que llevan a cabo estudiantes de últimos semestres respecto al tema empleabilidad. En comparación con la investigación original existen dos diferencias fundamentales: La primera consiste en que el instrumento se aplicó de manera inversa, es decir, la primera parte de este indagó sobre lo que los estudiantes están haciendo para desarrollar la empleabilidad, y la segunda sobre qué es y qué debería hacer un profesional para serlo. Esta modificación se introdujo con el fin de disminuir el sesgo que existiera en los estudiantes si resolvían primero lo hipotético (lo ideal), antes que lo real (lo que está llevando a cabo), ya que al realizarlo en el orden contrario, podrían alterar sus respuestas para que su comportamiento se ajustara a lo que ellos creían debería hacerse.

La segunda modificación a la investigación original radicó en que las acciones consideradas como indicadores de desarrollo de empleabilidad, fueron analizadas a la luz de los resultados de las investigaciones de Rentería (2006) y de Álvarez et al. (2004) sobre Empleabilidad profesional en una perspectiva psicosocial del trabajo. De las cuales, inicialmente, se retomaron los indicadores que fueron considerados significativos desde las versiones de empleadores, profesionales de alta empleabilidad y profesionales de baja empleabilidad. Sin embargo, durante el registro de la información estas se redujeron ya que no todos

los indicadores fueron encontrados en las respuestas de los participantes. A continuación se presentan los que se usaron para realizar el análisis:

■ FACTORES PERSONALES:

I Comunicación

- a. Conocimiento de idiomas
- b. Manejo de PC y tecnología

II. Relaciones interpersonales

- a. Establecer redes y contactos

III. Pensamiento estratégico

- a. Toma en cuenta el entorno, la organización y el grupo de trabajo.

■ FACTORES PROFESIONALES:

I. Estudios

- a. Actividades extracurriculares
- b. Estudios realizados (títulos y actualizaciones)

II. Experiencia laboral

- a. Cargos y actividades realizadas (haber trabajado o trabajar)
- b. Búsqueda de trabajo

III. Factores de salud, seguridad y estética

- a. Apariencia física.

*Participantes.* Participaron 30 estudiantes de una universidad pública de la ciudad de Cali, de último semestre de los programas académicos de Historia, Ingeniería de Sistemas, y Administración de Empresas, conservando la base de la investigación original: humanidades, ingeniería, y administración. Los requisitos para la escogencia de los sujetos fueron la disposición de participar y pertenecer a últimos semestres de las carreras mencionadas; la aplicación del cuestionario se realizó abordando las personas a la salida de sus clases de final de semestre en las instalaciones de la universidad. Los participantes tienen edades comprendidas entre los 19 y los 30 años, y la mitad reporta haber trabajado o trabajar en actividades relacionadas con su profesión.

*El instrumento* es un cuestionario que se compone de dos partes; la primera contenía tres preguntas abiertas. La primera pregunta indagaba en

los encuestados las actividades que estaban llevando a cabo para garantizar su ingreso al mercado de trabajo, cuando se graduaran de su carrera. En esta misma pregunta incluía el interrogante “por qué”, para evidenciar posibles estrategias respecto a la empleabilidad, entendiendo estrategias como acciones seguidas de manera sistemática para el logro de un o unos objetivos articulados a una meta (Porter, 2005, 1997, 1996) La segunda y tercera preguntas indagaban sobre la representación que los estudiantes tienen acerca de la empleabilidad y el ser empleable. Por último, la segunda indaga sobre lo que los estudiantes consideran que debería hacer un profesional para garantizar su ingreso al mercado de trabajo. Este con el fin de caracterizar lo que los estudiantes consideraron como las acciones ideales que deberían realizarse para ser empleables como profesionales. Con la información recolectada en la segunda parte del instrumento, la cual fue entregada en otra hoja después de responder la primera parte, se realizó un contraste entre las acciones reales y la representación o concepto que los encuestados tienen acerca de qué debería hacerse.

Finalmente, el *análisis de la información* se llevó a cabo a través del análisis de contenido (Bardin, 1977), construyendo las categorías de análisis con base en las investigaciones mencionadas. En el análisis se tuvo en cuenta como regla de enumeración la frecuencia de respuesta por indicador, la relación entre acciones y argumentos para realizarlos, y la tendencia a preferir determinados indicadores por carrera.

## RESULTADOS

### Comparación de las acciones reales con las acciones hipotéticas

Las acciones que llevan a cabo los estudiantes para garantizar su ingreso al mercado de trabajo son establecer redes y contactos, tomar en cuenta el entorno y las exigencias de las organizaciones, adquirir preparación académica y tener o buscar experiencia laboral antes de graduarse, siendo esta última la más significativa (18 sujetos de 30).

Entre las acciones menos privilegiadas por los estudiantes se encuentran adquirir conocimientos de otros idiomas, aprender el manejo de tecnologías y la apariencia física; de estas tres acciones son las dos últimas las que cuentan con menos importancia relativa para los encuestados (0

de 30 en ambas). Es interesante este aspecto pues para los empleadores y los profesionales de alta empleabilidad son dos aspectos claves que se toman como implícito entre las condiciones actuales del mercado de trabajo (Rentería, 2006).

En comparación entre lo que hacen y lo que consideran que deberían hacer se encontró que, aunque en frecuencia baja, se incrementa la necesidad de aprender otro idioma de 1 a 5 (de lo real a lo ideal), se reafirman las acciones de establecer redes y contactos, y tomar en cuenta el entorno y las necesidades organizacionales (de 10 a 14 y de 10 a 12).

En el indicador estudios, resalta la diferencia entre lo que hacen y lo que debería hacerse, ya que las actividades extracurriculares no resultan ser importantes en el ideal (1 de 30 ideal, 4 de 30 real); así mismo incrementa la acción de realizar estudios adicionales de interés y de actualización pasando de 5 a 15. Por último en este punto de estudios, se destaca igualmente que para 6 de los encuestados es indispensable contar con una preparación sólida dentro de lo que debería llevar a cabo un profesional para garantizar su entrada al mercado laboral que en las acciones reales equivale a 0.

El indicador de experiencia laboral pasa de contar con 18 afirmaciones sobre acciones reales (quienes trabajan y quienes buscan trabajo en el área), a tener 11. Con esto pareciera que para los estudiantes es más importante establecer redes y contactos, que la experiencia laboral. Sólo un encuestado reporta la importancia de la buena presentación personal para que el profesional garantice su entrada al mercado laboral, similar a las acciones que ejecutan (0) sobre el tema.

En el terreno de lo que deberían aplicar los profesionales, sólo se encuentran 2 apreciaciones que no explicitan las acciones que deberían seguirse, una de un estudiante de historia y otro de administración; es menor en relación a las acciones reales, que en el discurso escrito de 30 personas encuestadas, 4 no dan cuenta de acciones específicas para vincularse al mercado laboral: “Las acciones que estoy llevando a cabo son un poco mínimas, en el sentido de que todo lo estoy haciendo poco a poco, es decir, primero enfrentarme al trabajo de grado, y después, pues es después...”

### Comparación de las acciones reales entre carreras

Los puntos que muestran en común los estudiantes de las tres carreras son que no llevan a cabo acciones relacionadas con el conocimiento de otros idiomas (a excepción de un estudiante de historia), el manejo de computadores y tecnología (exceptuando lo que por su carrera deban aprender los estudiantes de ingeniería de sistemas), el énfasis en la preparación académica del pregrado, y la apariencia física como aspectos relevantes para facilitar su ingreso al mercado de trabajo.

Como aspectos importantes se destaca que de los 10 encuestados que reportan establecer redes y contactos, 5 son de historia, 4 de ingeniería, y sólo 1 de administración. Así mismo, se encontró que la importancia del entorno es reconocida, principalmente, por los estudiantes de ingeniería (6 de los 10 que reportaron esta acción), 3 son de administración, y 1 de historia.

De las cinco acciones que dan cuenta de realizar estudios adicionales, son de los estudiantes de historia, quienes manifestaron que aprendiendo o ampliando temas complementarios podían ser más competitivos, por el escaso campo de acción de la carrera, según indican.

Respecto a la experiencia laboral, los estudiantes que menos la han tenido son los encuestados de la carrera de administración, y quienes más, los de la carrera de historia; para ellos implicarse en el mundo del trabajo antes de graduarse es indispensable para conseguir empleo. Otros se encuentran en la búsqueda, siendo en conjunto con quienes laboran, el indicador experiencia laboral como uno de los más destacados por todos los estudiantes (18 de 30 posibles).

Por último, sólo los estudiantes de administración lograron concretar las acciones en la totalidad de los 10 encuestados; para los de historia 2 no tenían claridad sobre las acciones que llevan a cabo e, igualmente, para los estudiantes de ingeniería de sistemas. Esto no significa que la efectividad acompañe a la identificación de las acciones.

## Comparación de las acciones ideales entre carreras

Respecto a lo que los estudiantes creen debería tener en cuenta un profesional para garantizar su entrada al mercado de trabajo se encontró que el manejo de tecnologías no resultan relevantes (a excepción de las observaciones hechos por los estudiantes de ingeniería que lo relacionan con cumplir las expectativas de las empresas), así como tampoco realizar actividades extracurriculares y la apariencia física. Para los tres grupos tiene igual importancia el entorno y las organizaciones; sin embargo, son sólo 12 de los 30 quienes lo refieren.

Como dato importante se encuentra que de los 30 encuestados sólo 2 refieren el hecho de crear empresa: “Crear y desarrollar un proyecto fuerte (idea de negocio) para ingresar como empleador”; los testimonios de los demás encuestados están referidos a ser empleados en organizaciones o instituciones.

Las diferencias respecto a las carreras se encuentran en los indicadores: establecer redes y contactos, de los estudiantes de administración ninguno lo reporta como una acción importante para un profesional garantizar la entrada al mercado laboral. En este indicador resaltan los estudiantes de ingeniería, quienes 9 de los 10 lo destacan como importante.

Aunque dentro de las tres carreras se reporta realizar estudios adicionales y de actualización como relevante, se destaca en los estudiantes de administración que 8 de los 10 lo mencionan; igualmente ninguno de ellos resalta la importancia de la formación del pregrado como relevante para garantizar la entrada del profesional al mercado de trabajo. Por último, ninguno de los estudiantes de historia destaca como importante la experiencia laboral en lo hipotético, distinto a lo que pasa en lo real, donde para 7 de los 10 resulta importante.

## Explicación de las acciones

De acuerdo con la información obtenida, no se evidencian de manera exhaustiva las posibles estrategias por parte de los encuestados, para dar cuenta de planes que les garanticen su ingreso al mercado laboral. Dentro

de lo hallado se encuentran explicaciones asociadas a aspectos que ellos consideran relevantes para esto. Entre los argumentos se encuentran en el caso de los estudiantes de historia: conocer gente y destacarse para conseguir campos de acción; estudiar un diplomado para acceder a otro poco explotado; ampliar conocimientos para obtener más oportunidades de ingreso al mercado; estudiar en otro país para abrir más puertas en lo laboral, dando clases privadas porque la dirección laboral de la carrera es esa; trabajar en investigación porque amplía más campos laborales; trabajar en educación porque es la opción más viable o la única en la carrera; realizar prácticas porque ayudan a la hoja de vida; llevar a cabo una maestría para mejorar conocimientos y habilidades; y finalmente, trabajar para interactuar con más gente. Entre estos argumentos, la mayor parte dan cuenta de la necesidad de ampliar los campos de acción, para lo cual se utilizan distintas acciones, desde un diplomado hasta conocer gente.

En el caso de los estudiantes de sistemas se encontraron argumentos como: realizar asesorías en informática para conocer el mundo real que es distinto del hipotético donde todo funciona; aprender cosas populares para formar una empresa propia más adelante; identificar los requerimientos organizacionales para aprender las tecnologías más exigidas; ser responsable, dinámico y participativo porque son perfiles básicos para obtener un trabajo; realizar la práctica para ganar experiencia laboral; y trabajar en oficinas independientes porque ayuda a promocionarse. Dentro de estos argumentos no se encuentran líneas comunes que se destaquen.

Para los estudiantes de administración de empresas los argumentos están referidos a desarrollar una comercializadora para aplicar los conocimientos; buscar empleo en trabajos afines para ponerlos en práctica; enviar hojas de vida porque es importante adquirir experiencia; y adquirir preparación académica para formarse mejor y ser más competitivo. En estos argumentos resulta importante aplicar los conocimientos, y encontrarse listo para trabajar.

### **Representación sobre la empleabilidad y el ser empleable**

Se encontraron 3 acepciones comunes entre los 30 estudiantes encuestados

respecto a la pregunta ¿Qué es la empleabilidad? La primera y que cuenta con mayor frecuencia se refiere a asociar la empleabilidad a la oferta de empleo por parte de las organizaciones e instituciones para contratar profesionales (11 de 30); seguido empleabilidad entendida como la capacidad de la persona para que la contraten (9 de 30), la tercera se refiere a la realización del trabajo, que implique responsabilidad y remuneración por esto (4 de 30); 3 de los 30 no saben a que se refiere el término, y 3 dieron respuestas distintas a los temas anteriores. La mayor parte de los estudiantes oscilan entre las dos primeras respuestas.

Sobre la representación acerca de ser empleable se encontró que 22 de los 30 estudiantes coinciden en discursos referidos a las capacidades, habilidades, atributos, condiciones, entre otros términos similares, que debe tener la persona para que la empleen. Es decir, se trataría de ser empleable como una cuestión individual. Complementariamente, 7 de los 30 consideran que se refiere a ser útil o cumplir requisitos organizacionales.

## DISCUSIÓN

Teniendo en cuenta los planteamientos conceptuales presentados antes sobre la tendencia en el mundo del trabajo ligadas a la disminución estructural del empleo (Bridges, 1997, Rentería 2004, 2006, Antunes, 1999) en condiciones dignas según como lo concibe la OIT (1999); es decir, como pleno empleo, con acceso a la red social de seguridad, con los derechos fundamentales garantizados y con asociaciones de beneficio recíproco entre organización, y gobierno, sólo dos estudiantes de los 30 reportaron la idea de crear empresas, y uno mencionó prestar servicios profesionales como una manera de garantizar su ingreso al mercado de trabajo. Esto da cuenta que aunque los encuestados tienen cierto grado de conciencia sobre las dificultades que implica vincularse al mercado laboral, como lo reportan en sus testimonios: *“mi carrera como salida laboral sólo está adscrita a la enseñanza”*, *“En este mundo globalizado y que ve al hombre como una máquina productora, ser empleable es estar dispuesto a soportar las imposiciones poco amables exigidas por el sector empresarial”*; sus acciones y repertorios de interpretación están relacionadas al trabajo desde la modalidad de empleo, manteniendo la expectativa que este

proporcione lo que necesitan y cumpla sus expectativas *“empleabilidad es... trabajar por una remuneración, desarrollar una serie de tareas, siendo recompensado por un salario”*.

Lo anterior se articula con lo planteado por Rentería (2001), respecto a que, aunque los modelos de trabajo han cambiado muy rápido, la respuesta y repertorios de quienes trabajan o lo pretenden para ajustarse a esta nueva realidad no se han desarrollado al mismo ritmo; las personas reconocen que el mercado de trabajo es más agresivo, competitivo, y que se deben actuar al respecto. Sin embargo, su manera de asumirlo sigue siendo similar a las acciones emprendidas por trabajadores de épocas anteriores, caracterizadas por la estabilidad, como lo comentan Malvezzi (2005) y Bauman (2005). La diferencia con esta manera de asumir los cambios del mercado laboral por parte de los estudiantes encuestados, radica en investigar las exigencias del entorno, y de las organizaciones o los trabajos a los que pretenden vincularse, para llevar a cabo acciones que les permitan acercarse a lo requerido, y tener mayores posibilidades de ser empleables: *“Leer los requerimientos que las empresas exigen para vincular a un ingeniero de sistemas, para aprender las tecnologías más exigidas”, “Teniendo en cuenta los requerimientos exigidos, estoy procurando capacitarme y adquirir más conocimientos para volverme más competitiva”*.

Los resultados encontrados en la presente investigación con relación a la de referencia, dan cuenta que los estudiantes de la universidad donde se realizó el estudio no han interiorizado –o aprendido– (Enríquez & Rentería, 2006) la importancia concreta de desarrollar competencias comunicativas y tecnológicas que amplíen sus posibilidades de trabajo, tales como aprender el manejo de tecnología de punta (a excepción de los estudiantes de ingeniería de sistemas para quienes es inherente a su profesión) y manejar otro idioma (siendo este uno de los aspectos menos mencionados por todos los estudiantes). Esto se relaciona con una lectura incompleta o inadecuada del entorno laboral y ocupacional por parte de los estudiantes, o por el poco fomento de esta dimensión de la proyección futura por parte de la institución, disminuyendo la competitividad a los estudiantes cuando egresen y se enfrentan en calidad de profesionales al mercado de trabajo.

Así mismo aparece como poco relevante el aspecto estético y de presentación personal, que es reportado por investigaciones anteriores como un elemento a considerar al momento ingresar al mundo laboral; sería importante dar cuenta a través de otras investigaciones el impacto que tiene la representación de la poca importancia de este aspecto, en el enganche de los profesionales egresados de la universidad investigada, en relación con estudiantes de otras instituciones para quienes si tiene alguna relevancia al momento de ingresar al mercado laboral. Es este sentido es interesante destacar la posición de una de las entrevistadas encargada de recursos humanos en una empresa en Brasil en el estudio de Rentería (2006): “mi papel es satisfacer el ego de los gerentes. Ellos siempre piden personas que creen que se parecen a ellos (...) aunque no sea cierto o el perfil sea alto”.

Respecto a la comparación entre la investigación de base y la presente, se encuentra una similitud en el tema de las redes y contactos, siendo uno de los aspectos más destacados por parte de los estudiantes encuestados, tanto en las acciones reales como en las hipotéticas; aspecto que se confirma entre los profesionales de alta empleabilidad en la investigación de Rentería (2006). Esto corresponde con lo que los estudiantes han aprendido que en el medio laboral de sus respectivas carreras, se emplean primero aquellos que tienen habilidad para crear y mantener relaciones sociales, antes que quienes han sido destacados en lo académico durante el pregrado; lo que a su vez podría explicar por qué dentro de las acciones de los encuestados no se destaca la necesidad de contar con una excelente formación académica de base, y en lo hipotético sólo 6 de los 30 lo destacan como necesario. Lo anterior puede resultar paradójico en relación con lo que se promueve en las instituciones educativas, las cuales están interesadas en la calidad de su educación, siendo importante que a través de la formación académica se promueva también el desarrollo de competencias relacionales que permitan a los estudiantes aprender a establecer y mantener redes y contactos efectivos en los mercados de trabajo donde se proyectan o desenvuelven.

Resulta significativo el hecho que los estudiantes privilegian dentro de sus acciones el adquirir experiencia laboral antes de graduarse como una manera de facilitar su ingreso al mercado de trabajo; sin embargo este

aspecto disminuye en lo hipotético, restándole importancia, y sobresale en esta dimensión la necesidad de realizar estudios complementarios y de actualización. Esto puede relacionarse con que los estudiantes reconocen que en el actual mundo del trabajo, la caducidad del conocimiento tiene períodos cada vez más cortos (Malvezzi, 2005), y que es indispensable renovarlos de manera constante. Lo anterior también se apoya con el hecho de que para las tres carreras, la experiencia laboral resulta ser una acción destacada, pero en lo hipotético privilegian tomar en cuenta el entorno, para saber en realidad qué es lo que se está requiriendo en la actualidad. Este aspecto es fundamental en la perspectiva de los empleadores que dan por sentado el conocimiento y las habilidades técnicas como “línea de base” en los procesos de selección y de allí su énfasis en los aspectos relacionales y estratégicos, que desde su punto de vista son los que aportan valor agregado en un contexto donde muchos ofrecen lo mismo (Rentería, 2006)

Acerca del tema empleabilidad y ser empleable, las representaciones de los estudiantes tienen relación con lo planteado conceptualmente. De acuerdo con la interfase propuesta por la NIACE (1998), citada por Álvarez et al. (2004) la empleabilidad contiene una dimensión de responsabilidad de las organizaciones, otra de las instituciones (educativas y gubernamentales) y una tercera que compete al individuo mismo. Los participantes definen la empleabilidad como la responsabilidad de las organizaciones y el mercado laboral en ofrecer empleo a los profesionales; así mismo se encuentra que se le atribuye al sujeto y sus capacidades la empleabilidad. Lo anterior apoya los datos de la investigación de base en donde se encontró que los estudiantes no contaban con total claridad acerca del tema, pero si reconocen la relación de empleabilidad en la mayor parte de los posicionamientos.

Pasando de la empleabilidad al hecho de ser empleable, el aspecto central que se destaca abiertamente entre los encuestados es la puesta de la responsabilidad sobre el sujeto como lo indica Torres (2000). Este argumento es apoyado por la definición de Casalli et al. (1997) al concebir empleabilidad como la condición de preparación para afrontar las demandas inmediatas y futuras del mercado de trabajo, así como también aparece en las propuesta de Sáez y Torres (1999) al exponer que

es “la capacidad que una persona tiene para obtener un empleo...”. Los estudiantes dan cuenta de esto con expresiones como: “*Es tener la capacidad y los conocimientos necesarios para competir dentro del mercado laboral y acceder a un trabajo digno*”, “*Tener conocimientos o habilidades que sean de utilidad para la empresa. Además de contar con facilidades de integración en un grupo de trabajo, mostrando posibilidades en la toma de decisiones que vayan en pro de un mejoramiento de las labores de la empresa*”.

Lo anterior muestra que los estudiantes de alguna manera tienen conciencia de que en el mundo actual del trabajo, la mayor parte de la responsabilidad para ser empleable recae en el individuo Beck y Beck-Gernsheim (2002), y que por tanto es este quien con sus acciones se garantiza en gran medida el ingreso al mercado laboral, según indican sus representaciones. Sin embargo, sus acciones, así como sus repertorios para explicarlas, no dan cuenta abiertamente de estrategias, entendidas como planes sistemáticos (Enríquez & Rentería, 2006), para lograr este objetivo, que les permitan no depender de las ofertas de empleo que brinde el mercado. Las estrategias halladas aparecen de manera desconectada y no referenciada (en el sentido de *Benchmarking*) respondiendo aisladamente a lo que consideran que debería hacerse para garantizar el ingreso. Lo anterior, para efectos de no pretender una generalización apresurada en el estudio, puede deberse a alguna de dos situaciones, la primera, a la dificultad por parte de los estudiantes de convertir en acciones los conceptos que se representan; o la segunda, debido a un limitante metodológico por el instrumento utilizado, donde los estudiantes omitieron o no consideraron la información al momento de responder.

Finalmente, es importante destacar que los posicionamientos de los estudiantes de las 3 carreras se basan en sus repertorios comprensivos, interpretativos y de actuación derivados de sus contextos sociales de interacción y de formación, siendo uno de ellos el de la institución educativa, donde han pasado más de 16 años de sus vidas como mínimo, y la última pregunta se refiere a: después de este proceso ¿qué sucede con las expectativas sociales sobre el qué van a hacer? La respuesta que no es responsabilidad de la academia únicamente, pero ante la cual debe replantear el desarrollo de competencias es: ingresar a la vida productiva. En este orden de ideas estudiar los repertorios representacionales sobre el

problema de la empleabilidad puede ser un punto de partida interesante para analizar la manera cómo los estudiantes se posicionan ante un fenómeno social del cual harán parte una vez terminen su formación y en muchas ocasiones antes.

## Referencias

- Álvarez, A., Bustos, D. & Valencia, M. (2004). *Empleabilidad profesional. Una aproximación a la psicología del trabajo*. Trabajo de Grado. Instituto de Psicología. Área de Psicología Organizacional y del Trabajo Cali: Universidad del Valle.
- Antunes, R. (1999). O mundo precarizado do trabalho e seus significados. En: Mesa redonda - Mercado informal, empregabilidade e cooperativismo: as transformações das relações de trabalho no mundo contemporâneo. *Cuadernos de Psicologia Social do trabalho*, 2 (1) 55-72.
- Arango, L. & Posada, C. (2002). El desempleo en Colombia. Banco de la República. Recuperado 14 de Septiembre de 2006, 5:30 pm en: <http://www.banrep.gov.co/docum/ftp/borra176.pdf>.
- Bardin. L.(1977). *Análise de Conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Bauman, Z. (2005). *Modernidad líquida*. México, FCE.
- Beck, U. & Beck- Gernshein (2002). *Individualization*. London: Sage.
- Blanch, J (1996). Psicología Social del Trabajo, en: Álvaro, J; Garrido, A & Torregrosa, J. *Psicología Social Aplicada*. Barcelona. MacGraw-Hill.
- Bridges, W (1997). *Cómo crear oportunidades de trabajo*. México: Prentice Hall.
- Casalli, A.; Ríos, I.; Teixeira, J. & Cortela, M. (1997). *Empregabilidade e Educação. Novos caminhos no mundo do trabalho*. São Paulo, EDUC - RHODIA, 287pp.
- Celiberty, A. & Martínez, S. (2000). Perfiles de competencias del psicólogo que trabaja en el campo organizacional en las modalidades de trabajo en empleo, outsourcing o prestación de servicios profesionales. Trabajo de Grado. Escuela de Psicología. Dpto de Psicología social y organizacional. Cali: Universidad del Valle.
- DANE (2005). Documentos técnicos sobre el mercado laboral. Balance de la evolución del mercado laboral colombiano, en el cuarto trimestre del 2005. Recuperado el 25 de septiembre de 2006 en: [http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/empleo/mercado\\_lab\\_colombiano/2005-IItrim-Empleo.pdf](http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/empleo/mercado_lab_colombiano/2005-IItrim-Empleo.pdf)
- Enríquez, A. & Rentería, E. (2006). Estrategias de aprendizaje para la empleabilidad y posicionamiento exitoso en el mundo del trabajo de

- profesionales recién graduados. Proyecto de investigación en finalización. Grupo de investigación en psicología organizacional y del trabajo, Instituto de Psicología, Universidad del Valle. Cali, Colombia
- Gazier, B. (2001). Employability. The complexity of a policy notion. In: Weinert, P.; Bauhens, M.; Bollérot, P.; Pineschi-Gapàne, M. & Walwei, U. (2001). *Employability: From theory to practice*. New Brunswick/London: Transaction Publishers, Cap I.
- Hirata, H. (1997). Os mundos do trabalho. En: Casli, A.; Rios, I.; Teixeira, J.; y Cortella, M. (orgs). *Empregabilidade e Educação. Novos caminhos no mundo do trabalho*. São Paulo, EDUC – RHODIA, 1997, Cap I
- ICFES (2002). Resumen Anual sobre Estadísticas de la Educación Superior. Bogotá: Subdirección de Monitoreo y Vigilancia. Grupo de análisis estadístico. Recuperado el 2 de Junio de 2006, 12:20 am de: [www.icfes.gov.co](http://www.icfes.gov.co).
- Jahoda, M. (1987). *Empleo y desempleo. Un análisis socio-psicológico*, Madrid: Ediciones Morata.
- Malvezzi, S. (1999). Psicología Organizacional. Da administração científica à globalização: uma história de desafios. En: Constança Gomes Machado; Madalena Melo; Vitor Franco; Nuno dos Santos. (Org.). *Interfaces da Psicologia*. I. Portugal, Universidade de Évora.
- Malvezzi, S. (1999). Empregabilidade e carreira. En: *Cadernos de Psicologia social do trabalho*, 2 (1), 55-72.
- Malvezzi, S. (1999). *El agente económico reflexivo*. *Desarrollo y Capacitación*, 49, 16/19. Buenos Aires.
- Marín, F., Martins Julio, L. & De Lara, K. (2004). Empregabilidade: o que os alunos universitarios entendem sobre isto?. En: *Psicología: Teoría e prática*, 6 (2): 63-73.
- OIT (1999). Trabajo digno en las Américas. Artículos Archivados. Recuperado 12 de septiembre de 2006, 8:30 pm en: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/magazine/31/decent.htm>
- Porter, M. (2005). Michael Porter on Strategy. En: *Leadership Excellence*, 22 (4), 14-14
- Porter, M. (1997). Estrategia competitiva. Técnicas para el análisis de los sectores industriales y de la competencia. México: Compañía Editorial Continental
- Porter, M. (1996). ¿What is Strategy? En *Harvard Business Review*, 74 (6), 61-78.
- Rentería, E. (2006). Empleabilidad: Versiones e implicaciones. Una lectura desde la psicología Social. Tesis de Doctorado en Psicología: Psicología Social, Departamento de Psicología Social y del Trabajo. Universidad de São Paulo. En fase de culminación.
- Rentería, E. (2004). *Empleabilidad: una lectura psicosocial*. En: Seminario Los Trabajos de la Globalización. Escuela Nacional Sindical ENS, Medellín.

- Rentería, E. (2001). El modelo educativo tradicional y los perfiles de competencias según las modalidades y tendencias del trabajo actuales. En: *Vinculación Universidad – Empresa a través del postgrado*. España. ed. AUIP.
- Rodríguez, S. (2006). Relación asociados–trabajadores y su organización cooperativa de trabajo asociado a partir de los sistemas de mediación simbólica. Disertación de Maestría. Maestría en Psicología. Énfasis en Psicología Organizacional y del Trabajo. Instituto de Psicología. Universidad del Valle. Cali, Colombia
- Sáez, F. & Torres, C. (1999). *Empleabilidad*. Madrid: Publicaciones FUN-DIPE.
- Schvarstein, L. (1998). *Diseño de organizaciones, tensiones y paradojas*. Argentina: Paidós.
- The National Organisation for Adult Learning (NIACE). In search of employability. A response by to the The Confederation of British Industry (CBI) discussion document. (online) 1998. Recuperado el 10 de junio de 2003, 10 :20 p.m. de, [www.niace.org.uk/Organisation/advocacy/Archive/Cbipaper.htm](http://www.niace.org.uk/Organisation/advocacy/Archive/Cbipaper.htm).
- Torres, O. (2000). *Empregabilidad negociada*. São Paulo, Atlas.