

**El sentido de la empleabilidad en el marco de los objetivos del
desarrollo sostenible en las instituciones de educación
superior**

**The sense of employability within the framework of the
objectives of sustainable development in higher education
institutions**

Ing. Melvin Leonardo López Franco, Mgs
Universidad de Guayaquil
Guayaquil-Ecuador
melvinleonardo@hotmail.com
ORCID <https://orcid.org/0000-0003-3065-215X>

Ing. Marcos Suriaga Sánchez, Mgs
Universidad de Guayaquil
Guayaquil-Ecuador
marco.suriagas@ug.edu.ec
ORCID <https://orcid.org/0000-0002-9708-7004>

Recibido 5 febrero 2017 – Aceptado 23 junio – 2017

Resumen

Para una mejor contextualización de la situación a nivel Internacional, no sólo del empleo en particular sino de otros ámbitos de desarrollo sostenible, vamos a introducir las líneas maestras de lo que ha supuesto la reciente aprobación por parte de NNUU de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), o Global Goals para el período 2015-2030.

La Educación Superior a nivel mundial se encuentra sujeta a enormes presiones, tanto de factores exógenos como endógenos, lo cual origina conflictos administrativos y organizacionales de distinta índole generando desconfianza en algunos sectores sociales y productivos sobre la real capacidad de las instituciones de Educación Superior en la generación de conocimientos mediante los procesos educativos e investigativos y a su vez de la transferencia de tecnología orientada al desarrollo local, provincial y nacional, esta es una situación crítica pero no imposible de reducir la incidencia negativa que ocasiona en las instituciones de educación superior.

Para hacer frente a la creciente demanda del mercado laboral en base a los objetivos de desarrollo sostenibles, la Secretaría Nacional de Educación Superior (Senescyt) junto con el Consejo de Educación Superior (CES), impulsa la revalorización de las carreras, y la reconversión de los Institutos de Educación Superior.

Palabras Clave: Conocimientos, Desarrollo Sostenible, Educación Superior, Mercado Laboral.

Abstract

For a better contextualization of the situation at international level, not only employment in particular, but in other areas of sustainable development, we will introduce the main lines of what has led to the recent approval by the UN of Sustainable Development Goals (ODS), or Global Goals for the period 2015-2030.

Higher global education is subject to enormous pressures, both exogenous factors and endogenous, which causes administrative and organizational conflicts of various kinds generating distrust in some social and productive sectors on the real capacity of higher education institutions in the generation of knowledge through educational and research processes and in turn oriented technology transfer to local, provincial and national development, this is a critical situation but not impossible to reduce the negative impact that results in higher education institutions.

To cope with the growing demands of the labor market based on the objectives of sustainable development, the Ministry of Higher Education (Senescyt) together with the Higher Education Council (CES), promotes the appreciation of the races, and the conversion of Institutes of Higher Education.

Keywords: Higher Education, Labour Market, Skills, Sustainable Development.

Introducción

Vivimos en un mundo en el que las cosas cambian a velocidad vertiginosa;

cambia la información, las comunicaciones, los recursos... La sociedad cambia y plantea nuevas exigencias ajustadas a nuevos tiempos. La sociedad del siglo XXI, sociedad del conocimiento, proclama vivir en un mundo global, donde prácticamente no existen fronteras para las comunicaciones, ni para la transmisión del conocimiento, ni de la información, ni para la economía, que hoy se describe como economía única.

Imagine un mundo donde todas las personas mayores reciben una pensión, donde todas las personas con discapacidades graves reciben prestaciones para vivir dignamente.

Imagine un mundo donde todas las mujeres se benefician de prestaciones por maternidad y subsidios familiares para que los niños puedan comer, estudiar y jugar; un mundo que ayuda a los pobres y a los desempleados. Un mundo donde nadie quede sea dejado atrás.

Este es el mundo que queremos para 2030: sin pobreza, con menos desigualdades, un mundo donde todos tengan acceso a la protección social.

Esto es posible. En los últimos años, se han realizado grandes progresos en el desarrollo de los sistemas de protección social. Varios países en desarrollo alcanzaron la cobertura universal o casi universal para todos. Se trata de proseguir por este camino.

La comunidad internacional está reconsiderando su enfoque de desarrollo y preparó una nueva serie de objetivos para 2030: los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones

Unidas. Esta nueva agenda llama a la acción, no sólo para combatir las diversas formas de pobreza, sino también para mejorar la distribución de los ingresos para que, a medida que los países prosigan su desarrollo, los frutos del crecimiento beneficien a todos.

Los ODS proponen el establecimiento a nivel nacional de sistemas de protección apropiados para todos, incluyendo los pisos de protección social, conforme fue adoptado por todos los países en 2012 y ratificado por las Naciones Unidas y el G20

Materiales y métodos

El significado de la empleabilidad cambia en función de las innovaciones e tecnológicas y sociales que afectan a las personas trabajadoras y a las empresas. En este mismo sentido, la formación de las personas trabajadoras se debe ajustar al modelo de funcionamiento de las empresas. Dado que este modelo está en continua formación estamos obligados a anticipar la demanda futura de la sociedad tanto a las empresas como a las personas trabajadoras. Los empleadores también podrán adaptarse a las capacidades de los demandantes de empleo. Es posible que si lo forma notable su creatividad.

La empleabilidad se basa en el tipo de relación que se da entre la persona y la empresa. Esta relación puede ser:

- La empresa ejerce una relación sostenida de dominio sobre el trabajador.
- La empresa y la persona buscan el aprovechamiento propio, conviviendo por imperativo legal,

pero se ignoran mutuamente dejando pendiente la construcción de más y mejor valor tanto por parte de la persona como por parte de la organización.

- La persona y la empresa, enriquecen de forma sostenida de esa relación

La cultura forma parte de nuestro ser y configura nuestra identidad. También contribuye a la erradicación de la pobreza y allana el camino a un desarrollo inclusivo, equitativo y centrado en el ser humano. Sin cultura no hay desarrollo sostenible.

Hacer que la cultura desempeñe un papel importante en las políticas de desarrollo no sólo constituye una inversión esencial en el futuro de nuestro mundo, sino que además es una condición previa para llevar a cabo con éxito procesos de mundialización que tengan en cuenta el principio de la diversidad cultural.

Constituye un importante paso adelante para el desarrollo sostenible en numerosos ámbitos, y más concretamente en el cultural, siendo esta la primera vez que en el programa internacional de desarrollo se hace referencia a la cultura en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) relacionados con la educación, el logro de ciudades sostenibles, la seguridad alimentaria, la protección del medio ambiente, el crecimiento económico, las pautas de consumo y producción sostenibles, y la promoción de sociedades inclusivas y pacíficas.

Este reconocimiento sin parangón no sólo satisface la petición de la Asamblea General de las Naciones Unidas y de los órganos rectores de la UNESCO, sino también las demandas formuladas por los Estados Miembros a nivel nacional.

Al instaurar sistemas de protección social universales, incluyendo los pisos de protección social, los países pueden garantizar que nadie quede excluido y que la prosperidad sea compartida. Las políticas de protección social desempeñan un papel esencial en la reducción de la pobreza y las desigualdades y favorecen un crecimiento inclusivo, valorizando el capital humano, apoyando la demanda interna y facilitando la transformación estructural de las economías nacionales.

Este es el momento oportuno. Hoy día, India es más rica de lo que era Alemania cuando estableció el seguro social para todos los trabajadores en los años 1980. Indonesia es más rica que Estados Unidos cuando la Ley de Seguridad Social fue aprobada en 1935. Y China más de lo que era Gran Bretaña en 1948 cuando fue instaurado el Servicio Nacional de Salud.

Resultados

Históricamente, los sistemas de protección social no fueron desarrollados por un sentimiento caritativo. No se trata de dar limosna a los más vulnerables. Se trata de sistemas integrales, concebidos de manera estratégica y puestos en práctica para incrementar la productividad invirtiendo en los trabajadores y en los niños que

constituirán la fuerza laboral de mañana, para garantizar el consumo nacional al incrementar el ingreso de los hogares, así como para reducir la inestabilidad política y promover la paz y la cohesión social.

Las claves de los grandes cambios que deben darse en la Sociedad, para poder crear un contexto que apueste por la generación de empleo sostenible e integrador. Observamos que - dependiendo de cómo se impulse un determinado modelo productivo y de cómo se fomente una nueva cultura empresarial, basada en el desarrollo de las personas- se requerirán una serie de habilidades y competencias que habrá que impulsar en las personas trabajadoras y en los jóvenes que quieran acceder a un nuevo entorno laboral, aún por construir.

A pesar de que las competencias técnicas tienen un gran valor en los itinerarios profesionales de los jóvenes, no son suficientes para ampliar la empleabilidad de éstos, y requerirán de competencias transversales como las que acabamos de mencionar. Conocer a las empresas y su cultura va a ser fundamental cuando hablemos de la empleabilidad. Porque del trabajo y conocimiento que obtengamos de las empresas podremos construir proyectos y programas que pongan en contacto a los jóvenes con ellas, y de esa cooperación saldrán nuevas oportunidades que acerquen a la juventud al mercado laboral.

El trabajo cambia, pero no cabe duda que lograr un puesto de trabajo es parte fundamental del desarrollo del

individuo y por ello, la preocupación por la inserción laboral, socio-profesional, la empleabilidad de todas las personas está en la base de todas las políticas y entre los objetivos últimos de la educación. La palabra empleabilidad ha pasado a ser un concepto usado casi por todos: ciudadanos, políticos, educadores, estudiantes, economistas, psicólogos, sociólogos,...

Precisamente por su importancia, a lo largo del presente capítulo se realiza una aproximación al término -qué se entiende por empleabilidad- así como su influencia tanto en las políticas comunes de la Unión Europea dirigidas a favorecer el empleo y la educación, como en la construcción de un Espacio Europeo de Educación Superior.

Como señala Echeverría (1995), en una sociedad como la actual, que experimenta profundos cambios en sus lógicas de producción y sistemas de organización, el proceso de inserción socio-profesional de todas las personas, pero de manera especial el de los jóvenes, depende cada vez más de una buena educación de base, acompañada de formación, orientación y empleo.

La empleabilidad de las personas se relaciona con mi actividad profesional; por lo tanto, no es un tema que considero para su estudio y análisis por primera vez. En mi larga experiencia trabajo en selección de personal profesional desde hace aproximadamente 30 años he podido detectar un cierto desfase entre la demanda de empleo y los profesionales que es factible conseguir en el mercado para satisfacerla.

El desafío surge como respuesta a las demandas del sector productivo en cuanto a las competencias que requiere de los futuros profesionales, considerando la dinámica cambiante del trabajo y la cada vez mayor necesidad de habilidades para obtener un primer trabajo, mantenerlo y desarrollarse en él; enfrentar eficazmente cambios en la condición laboral, reduciendo períodos de búsqueda y logrando inserciones laborales satisfactorias.

El significado de la empleabilidad cambia en función de las innovaciones económicas, tecnológicas y sociales que afectan a las personas trabajadoras y a las empresas. En este mismo sentido, la formación de las personas trabajadoras se debe ajustar al modelo de funcionamiento de las empresas. Dado que este modelo está en continua evolución, en la formación estamos obligados a anticipar la demanda futura de la sociedad, tanto a las empresas como a las personas trabajadoras. Los empleadores también podrán adaptarse a las capacidades de los demandantes de empleo y, si lo hacen, se incrementará de forma notable su creatividad.

El sello formativo a través de las Instituciones de Educación Superior está claramente establecido en la Misión y se vincula con la responsabilidad social asumiendo el compromiso de preparar profesionales competentes, dotados de espíritu emprendedor, que actúen participativamente en relación a la actividad productiva y, al mismo tiempo, buscan soluciones a los problemas que aquejan a su comunidad. La formación que apunta al logro del perfil sello se

vehicula a través de cursos formales y de actividades prácticas tales como ferias, encuentros, visitas. Las actividades prácticas son programadas y desarrolladas por los propios alumnos(as) con apoyo de facilitadores

Para una mayoría de autores (como se puede ver en el anexo) la *empleabilidad* se relaciona con el desarrollo de atributos, habilidades, capacidades o competencias que, como apunta (García-Manjón, J.V. (Coord.) , 2009), son valoradas en el mercado laboral. Es decir, “el denominador común de la empleabilidad es la utilidad de las competencias y su criterio es la remuneración” (Kohler, 2004, p.4).

Discusión

“La empleabilidad en términos generales es entendida como la probabilidad de obtener una vacante en un mercado de trabajo específico a partir de los atributos con los cuales está dotado el buscador y que son los que le permiten superar los obstáculos que le impone el mercado (Campos Ríos G., 2004).

La empleabilidad abarca las calificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida”

“El término empleabilidad es la capacidad de una persona de acceder a un puesto de trabajo, mantenerse en él y

reubicarse en otro caso de pérdida del primero. Una persona “empleable” posee los requisitos en términos de experiencia profesional, tiene los conocimientos que demandan los empleadores para su perfil y resulta atractivo para el mercado a los efectos de progresar en su carrera profesional.

Conclusión

Tenemos una ruta de objetivos claros y acciones a impulsar, cuenta las diferentes realidades nacionales, los distintos niveles de desarrollo prioridades que se vayan fijando en cada contexto. El problema de la empleabilidad es un problema global, aunque cada virulencia especial.

Con frecuencia se dice que la formación continua es la acción más relevante a la que se apela para conseguir aumentar la empleabilidad. Esta visión, muy fragmentaria, de la empleabilidad olvida que ésta se construye a la vez que se ejerce. La capacitación no rinde si no se acompaña de oportunidades. No se trata de ascender de puesto sino de enriquecer y mejorar cómo se hace, generando más valor por tiempo trabajado. Es decir, el ejercicio del propio desempeño es lo que nos hace adquirir más empleabilidad para la empresa en la que estamos, y con ello lograr un avance colectivo que redunda en posibilitar el desarrollo y sostenimiento de la misma.

Este enfoque que se está proponiendo es válido para los jóvenes estudiantes de las Instituciones de Educación Superior deben estar presente en todo el ciclo de vida laboral de las

personas. La empleabilidad y su gestión adecuada es fundamentalmente preventiva o proactiva, requiere un espacio de futuro sobre el que construir la empresa, la persona y la sociedad, aspectos que trabajan alineados. La empleabilidad de adultos y de jóvenes no son cosas distintas. Ambas dependen de la renovación mental y emocional de los modelos de relación en los diferentes ciclos de vida de las personas y las organizaciones.

1 Referencias

- 1 Campos Rios G. (2004). *Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad. Aportes*, VIII 23), 101-111.
- 2 García-Manjón, J.V. (Coord.) . (2009). *Hacia el EEES. El reto de la adaptación de la Universidad a Bolonia. La Coruña: Netbiblo*.
- 3 Kohler, 2004, p.4. (s.f.). *El Proceso de Bolonia y la empleabilidad: El impacto de la empleabilidad en el desarrollo curricular. Conferencia presentada en el Seminario de Bolonia de empleabilidad en el contexto del proceso de Bolonia, Celebrado en octubre de 2004 en Bled, Eslovenia*.