



¿Se puede medir la capacidad de conseguir empleo? La ecuación del talento

Factores. Las condiciones sociales y la motivación son elementos importantes para un proceso de selección laboral.

Un sociólogo busca explicar por qué unos jóvenes tienen mejores opciones de encontrar trabajo que otros de su misma condición. En ese intento, desarrolla una herramienta que podría cambiar la manera en que educamos a las generaciones del actual boom económico. Esta es la historia.

Eduardo Galeano, el inventor de la ironía forense latinoamericana, dice que la precariedad en el trabajo es tan universal como la gripe: se padece en todas partes y está en todos los niveles. “¿Quién se salva del terror a la desocupación? ¿Quién no teme ser un naufrago de las nuevas tecnologías, o de la globalización, o de cualquier otro de los muchos mares picados del mundo actual?”, se pregunta el autor uruguayo, célebre por sus disecciones lúcidas de la realidad. Estamos en la paradójica era en la que el Tercer Mundo ya no recibe aventureros en busca de ciudades perdidas sino desempleados en busca de una vacante laboral. La aplicación más utilizada de la era del iPad es el formulario de las agencias de empleos. Ante este horizonte, el dilema adquiere proporciones mundiales: si todos tuviéramos las mismas oportunidades, ¿Por qué unas personas tendrían más posibilidades de conseguir trabajo que otras? La respuesta incluye tantas variables que sólo puede partir de un cálculo matemático.

La idea nació hace unos cuatro años, cuando el sociólogo Javier Rodríguez Cuba recibió el pedido de examinar las condiciones en que egresaban unos estudiantes de informática en el Callao. El hermano Felipe Mercher, director del Instituto de Educación Superior Chaminade Marianistas, estaba intrigado ya que muchos de sus alumnos tenían problemas para conseguir trabajo. Rodríguez, quien lleva varios años investigando el tema de la educación, le propuso desarrollar lo que denominó un “Índice empleabilidad”, es decir: una escala que permitiera establecer cuáles son las condiciones reales de una persona para encontrar un trabajo, más allá de las tradicio-

nales calificaciones académicas. Era una idea parecida al reputado “Índice de competitividad” de los países pero aplicado a las personas que buscan empleo. “La ventaja de un índice es que puedes juntar 50 o 70 indicadores y resumirlos en un número”, explica el autor.

Rodríguez tenía una experiencia previa que demostraba la importancia de estos factores: años atrás había realizado una investigación para el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) sobre la formación impartida por institutos y centros de educación ocupacional en 13 provincias del país. El foco del estudio era establecer el factor más relevante para el éxito de esas instituciones y el destino laboral de sus egresados. El resultado, interesante: lo más valioso no fue la gestión ni la calidad de los profesores sino la red de contactos de la institución. Aquella que obtuvo el índice más alto había firmado, tan solo el último año, 72 convenios con empresas para

enviarles a sus egresados. De alguna manera, estaba más en contacto con la realidad. La nueva propuesta, el “Índice de empleabilidad”, podía descubrir un rasgo semejante entre los estudiantes del Callao.

El planteamiento resultó tan novedoso que tuvo el respaldo de la cooperación española. Con ese soporte, Javier Rodríguez pudo hacer el estudio en instituciones de similares características en tres países: además del Instituto Chaminade, viajó a España para repetir la experiencia en el Centro Integral de Formación y Empleo de la Fundación Tomillo, en Madrid; y luego a Venezuela, para hacer lo propio en el Instituto Universitario de Tecnología de Valencia (IUTVAL).

Experiencia triple

El estudio partió por establecer nuevas herramientas. “Este índice es una innovación. Lo que hicimos fue imaginar todo lo que uno necesita para conse-



Peruanos. Los jóvenes destacan por su flexibilidad para adaptarse a nuevas situaciones y una capacidad de aprendizaje superior a la de otros pares extranjeros.

“Estamos en la era en la que el Tercer Mundo ya no recibe aventureros, sino parados en busca de una vacante”

David Hidalgo



“Rodríguez propuso desarrollar un ‘Índice empleabilidad’, es decir, una escala que permitiera establecer las condiciones de una persona para encontrar trabajo”



© Plades

competencias (trabajo en equipo, facilidad para comunicarse), las actitudes (responsabilidad, perseverancia), los valores (honestidad, solidaridad), la personalidad (autoestima, asertividad), las condiciones sociales y la motivación personal.

Las herramientas de investigación fueron diseñadas y aplicadas con la ayuda de una psicóloga y otro sociólogo que se integraron al equipo. La primera fue un examen escrito, que era una adaptación de la prueba de ingreso de la Universidad Católica: diez preguntas de matemáticas y diez de comprensión de lectura, con respuestas de opción múltiple para marcar. En una segunda etapa, se hacía un ejercicio de observación: un profesor desarmaba un equipo de varias computadoras y luego se pedía a diferentes grupos de alumnos que arreglaran todo, mientras el evaluador iba registrando sus capacidades para trabajar en equipo y otras competencias; la tercera fase consistía en entrevistas a los profesores sobre los valores y la personalidad que observaban en los alumnos participantes y, la cuarta herramienta, era un cuestionario simple para los estudiantes, con preguntas sobre sus intentos de buscar trabajo o si sabían inglés. “En los tres lugares se aplicó el mismo tipo de herramientas, con ligeras adaptaciones”, refiere Javier Rodríguez.

El registro permitió una radiografía del estudiante que se alista para buscar trabajo. En el caso peruano, los jóvenes destacaron por su capacidad de aprendizaje y su flexibilidad para adaptarse a situaciones distintas. Además, mostraron buena disposición para actuar en equipo. Aunque el Instituto Chaminade —que ya no funciona como tal— brindaba formación profesional en informática, los alumnos más “empleables” tenían los más altos puntajes en comprensión de lectura y redacción pero resultados irregulares en matemáticas. Otro rasgo notorio, tenían padres con estudios superiores completos (al menos uno de ellos) y una red de contactos familiares con posibles fuentes de trabajo. Pero el rasgo fundamental, el que marcó la diferencia, fue la motivación para buscar empleo: Pedro Manuel, el estudiante que obtuvo el índice más alto, tenía un nivel aceptable en conocimientos pero una elevada autoestima y motivación para salir a buscar un puesto, tanto que, en el último año, había imprimido unas 30 veces su currículum y tuvo hasta 20 entrevistas de trabajo.

En el caso de los estudiantes españoles, la principal fortaleza radicaba en su capacidad de comunicación y organización. “A diferencia de los jóvenes peruanos, los españoles más empleables no logran siempre el máximo puntaje al momento de trabajar en equipo ni en liderazgo”, señala el estudio. Otro rasgo notorio fue que todos los encuestados

Futuro. Los resultados mostrados por el “Índice de Empleabilidad” ofrecen alternativas futuras de mejoras en el desarrollo de capacidades para obtener empleo.

guir empleo”, explica Rodríguez, sentado ahora en un ambiente de la Universidad Católica, donde por estos días lleva una maestría previa al doctorado que piensa realizar en el exterior. El tema de uno de sus trabajos académicos es, precisamente, el diseño de una política pública en educación. El estudio de la empleabilidad, como antecedente relevante, permite una mirada integral al proceso educativo para detectar las fallas y corregirlas. “La empleabilidad no es el empleo —como muchas veces se confunde—, sino la capacidad de conseguirlo”, señala el investigador.

Para el estudio, Rodríguez estableció un esquema de siete factores que explican la empleabilidad de una persona: las habilidades (razonamiento lógico y matemático, comprensión de lectura, capacidad de redacción, etc.), las



© Plades

Desempleo. La mayoría de adultos jóvenes no trabaja aún teniendo la formación adecuada.

en Madrid dedicaban al menos dos horas de la semana a buscar empleo por internet. Este último punto es significativo en comparación con los encuestados de Venezuela, que “no parecen ser muy activos en la búsqueda de trabajo”, según indica el informe de la investigación. “Aunque manifiestan realizar alguna actividad de búsqueda entre dos y tres días a la semana, no usan muchos medios para hacerlo (algunos se limitan a los diarios) y no se presentan con frecuencia a las entrevistas”.

La comparación final muestra que los españoles son los jóvenes más “empleables” de todo el universo de la investigación. Rodríguez lo atribuye a factores como la educación básica, que es de mejor calidad que las de sus pares latinoamericanos; a que los ingresos familiares más altos garantizan la cobertura de los servicios básicos en casa; pero, sobre todo, a su mayor acceso a tecnologías como Internet y su motivación para utilizarlas al momento de conseguir el trabajo.

El estudio no solo ha demostrado la efectividad del índice para obtener información tangible sobre algo que parecía tan subjetivo. La idea final es que esta ayude a producir cambios: “[...] estimamos que los resultados mostrados por el IE les permiten a las insti-

tuciones educativas evaluar la formación que están ofreciendo con miras a mejorar aquellos aspectos especialmente relativos a la formación de competencias para el empleo en sus estudiantes, y poner el acento en la motivación y en mecanismos y prácticas concretas”, se indica en las conclusiones.

El futuro urgente

En la pantalla de su laptop, Javier Rodríguez muestra un esquema que le pondría los pelos de punta a cualquier ministro de Educación: el gráfico presenta dos torres idénticas, divididas en tres colores cada una, que son porcentajes de calidad de los institutos de educación tecnológica en el Perú. El fragmento superior y más pequeño de cada torre se refiere a la calidad óptima; el segundo, algo más grande, a la calidad aceptable; y el tercero y más notorio, a la insuficiencia de calidad. La traducción es la siguiente: apenas dos de cada diez institutos tiene calidad óptima; cuatro rozan lo aceptable; y los otros cuatro son sencillamente deficitarios. Estos datos son de 1996, pero una simple vuelta por las calles de Lima puede dar una idea de que la cantidad de centros superiores aparecida desde entonces

no apunta necesariamente a una mejora. De hecho, en el Perú existen 100 universidades, mucho más que en un país como Francia, con el doble de población. Rodríguez estima que de ese grupo, apenas cinco o seis casas de estudio ofrecen una educación de calidad. Algo debe decir que el entusiasta puesto 64 en el índice de competitividad del país cae a 128 de 140 en lo que se refiere a educación bajo este esquema.

El creador del índice muestra otra cuadrícula de interés. Es un cuadro comparativo entre los censos de 1972 y 2007. Las escalas superpuestas muestran que ahora en el Perú hay menos niños y ancianos, pero más adultos jóvenes. La pirámide demográfica de antes es ahora casi una torre. “Ahora hay menos gente que no trabaja en relación a la que trabaja”, explica Javier Rodríguez. El investigador lo señala como una ventaja. “Muchos economistas explican que el crecimiento de los tigres asiáticos se debe a que entraron en este momento, pero habiendo capacitado a su juventud”. Cuando esos jóvenes entraron al mercado de trabajo, se disparó la producción y despegó la economía. El Perú podría repetir ese proceso, si se tomaran a tiempo las medidas que mejoren la educación que se imparte ahora. “Esta es nuestra oportunidad”, refiere Rodríguez.

“La ventaja de un índice es que puedes juntar cincuenta o setenta indicadores y resumirlos en un número”, explica el autor