

Índice de empleabilidad de los jóvenes

Javier Rodríguez Cuba



ÍNDICE DE EMPLEABILIDAD DE LOS JÓVENES

Javier Rodríguez Cuba

**Centro de Investigaciones Sociológicas,
Económicas, Políticas y Antropológicas (CISEPA),
Universidad Católica del Perú**

Agosto de 2009

Serie Avances de Investigación n° 32 Publicación electrónica. ISSN: 1885-9135

Introducción

Las posibilidades de inserción de los jóvenes en el mercado laboral son, hoy en día y en cualquier lugar del mundo, una gran preocupación para ellos mismos y sus familias. Pero también es una preocupación para las instituciones que los educan y para quienes dirigen las políticas de formación para el trabajo. En realidad, como veremos, debiera ser una responsabilidad de toda la sociedad.

Esta investigación surge precisamente a partir de una inquietud del hermano Felipe Melcher, director del Instituto de Educación Superior Chaminade Marianistas (Callao, Perú), quien había observado que, a pesar de tener una educación de muy buena calidad, los jóvenes que terminaban sus estudios de informática en el instituto tenían ciertas dificultades para ingresar al mercado laboral. El hermano Melcher quería saber qué factores impedían o facilitaban a sus estudiantes conseguir empleo una vez que egresaban¹.

Intentando buscar una respuesta, nos propusimos crear un Índice de Empleabilidad (IE) de los jóvenes, una forma de cuantificar la empleabilidad que evaluara y resumiera diversos indicadores sobre las competencias y habilidades adquiridas por los jóvenes en su formación, y otros factores personales, económicos y sociales que también condicionan sus posibilidades para conseguir empleo.

El objetivo de la investigación era, en primer lugar, construir el Índice y probar su utilidad para medir la empleabilidad de los jóvenes. Pero también se trataba de explorar las posibilidades del IE de convertirse en un instrumento que oriente la labor de educadores y formadores. La investigación buscaba, además, demostrar la capacidad de adaptación del Índice a diferentes realidades, permitiendo con ello, una primera comparación de la empleabilidad de jóvenes de diferentes países.

Para estimar la empleabilidad de los jóvenes hemos creado y utilizado tres instrumentos. Para medir sus habilidades básicas (comprensión de lectura, redacción, razonamiento verbal y matemático) recurrimos a una prueba semejante a la que utilizan las universidades peruanas en sus exámenes de admisión.

Para indagar por los condicionamientos sociales y la motivación de los estudiantes por buscar empleo utilizamos un cuestionario que nos proveía de información sobre factores económicos, culturales, educativos, de acceso a Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs.), acceso a servicios de apoyo social, redes sociales y salud; así como una serie de

¹ El Instituto Chaminade Marianistas tiene un enfoque educativo centrado en la empleabilidad y su Misión es "impulsar el desarrollo de las personas según los principios de la educación marianista, acrecentando su empleabilidad a través de una formación técnica integral de calidad, promoviendo la inserción laboral preferentemente de las personas de menores recursos económicos del Callao". Instituto Chaminade Marianistas, Memoria 2006, p.5.

indicadores que reflejaban la predisposición a la búsqueda de empleo e información, y la actitud de estos jóvenes frente a la formación para el trabajo.

Para evaluar el grado de desarrollo de sus competencias y actitudes utilizamos un registro de observación en una situación laboral simulada. Se observaron competencias como trabajo en equipo, liderazgo, comunicación y actitudes como responsabilidad, iniciativa, creatividad, entre otras.

Estos tres instrumentos se aplicaron a jóvenes estudiantes del Instituto Chaminade Marianistas, en Perú, del Centro Integral de Formación y Empleo que tiene la Fundación Tomillo en Madrid, España y, finalmente, del Instituto Universitario de Tecnología de la ciudad de Valencia (IUTVAL), en Venezuela.

Toda la información recogida se cuantificó y resumió en un Índice que luego nos ha permitido hacer comparaciones entre grupos de estudiantes de diferentes ciclos de una misma institución educativa, y entre instituciones de diferentes países.

Desde nuestra perspectiva, la empleabilidad es la prolongación de la educación, y no sólo de la Educación Técnica y de la Formación Profesional (ETFP) sino de la Educación en general. La empleabilidad es un nexo entre el mundo educativo y el mundo laboral que permite potenciar a ambos, pues una institución educativa que se preocupe por la empleabilidad de sus estudiantes está obligada a adecuar permanentemente la formación que ofrece y mejorar su calidad, mientras que una empresa que sepa reconocer la empleabilidad de sus trabajadores está valorando objetivamente la formación recibida por estos y contribuyendo al desarrollo económico del conjunto de su sociedad.

Esperamos pues que el IE sirva a las instituciones que han lo han probado en el marco de esta investigación para orientar su labor educativa en la perspectiva de formar para la empleabilidad y para saber incluso qué necesita cada estudiante para mejorar sus condiciones para conseguir trabajo.

El presente informe de investigación tiene tres grandes partes: una en que se discuten los antecedentes y aportes teóricos que sustentan el estudio, otra en que se describe la metodología empleada para la construcción del Índice de Empleabilidad y una final en que se analizan los resultados de la investigación realizada con jóvenes de los tres Institutos de Educación Superior Tecnológica en Perú, España y Venezuela.

Conviene precisar que, aunque abunde en información estadística y parezca lo contrario, esta investigación es un estudio de casos y no tiene un diseño experimental, es decir, en ningún momento se pretende que los jóvenes que participaron en este estudio representen a todos sus compañeros del mismo ciclo de estudios, a todos los estudiantes de la institución educativa a la que pertenecen o, mucho menos, a los jóvenes de su país en general.

I. Aportes teóricos para entender la empleabilidad

Una de las recomendaciones de la Comisión de Alto Nivel de la Red de Empleo para la Juventud (Youth Employment Network / YEN), formada en la cumbre del milenio en las Naciones Unidas en el año 2000 y presentada en OIT en Ginebra en julio del 2001, culmina su exhortación sobre el tema del empleo y la educación de los jóvenes aludiendo a la empleabilidad:

“En el mundo hoy, hay demasiadas personas que no tienen la educación necesaria y el entrenamiento pertinente para acceder a los buenos trabajos productivos y hay demasiados trabajos improductivos con pobres remuneraciones. (...) A las personas jóvenes les falta a menudo el acceso a los servicios de información sobre el mercado de trabajo y necesitan apoyo para afianzar el trabajo decente y productivo. Es tiempo de romper el círculo vicioso de educación y capacitación de mala calidad, trabajos pobres y pobreza. Todos los países necesitan repasar, volver a pensar y reorientar su educación, entrenamiento profesional y políticas sobre el mercado laboral para facilitar desde la escuela la transición al mundo del trabajo y dar a las personas jóvenes –particularmente aquellos que son perjudicados debido a incapacidad o quién enfrenta la discriminación debido a la raza, religión o etnicidad–, una ventaja en la vida activa. Cada país debe fijar sus objetivos y metas basados en la actuación de las mejores prácticas para la inversión en la educación y capacitación y dar medidas para fortalecer la **empleabilidad**, llevando empleo y justicia social para el joven.”²

La extensión de la cita se justifica no sólo porque muestra la preocupación de las Naciones Unidas y de la OIT sobre el tema, sino porque nos permite situarlo –con mucha precisión– en el contexto social global actual.

En un contexto mundial de escasez y deterioro de la calidad del empleo y de la educación, en un contexto de incesante cambio tecnológico, la empleabilidad o capacidad de los jóvenes para conseguir un empleo decente y/o adaptarse a los cambios en el trabajo, debe ser interés no sólo de los individuos, sino también de las instituciones de formación y las empresas, así como del Estado y la sociedad en su conjunto.

La innovación tecnológica y los cambios en la forma de organización del trabajo en el mundo actual han puesto al ser humano y a sus destrezas y conocimientos en el centro de la actividad productiva. De este modo, la formación de las personas, especialmente de las personas jóvenes, se ha convertido desde hace algunas décadas en el eje del desarrollo económico y social de los países. Es desde esta perspectiva que nos interesa la empleabilidad de los jóvenes.

² Recomendaciones de la Comisión de Alto Nivel de la Youth Employment Network, Asamblea General de las Naciones Unidas, documento A/56/422, 28 setiembre 2001. Numeral 20, p.6. En: <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/youth/yen/recom.pdf> Consulta 30.06.2009. Esta versión en español no usa el término “empleabilidad”, como lo hace la versión presentada en OIT.

Pero el tema de la empleabilidad no sólo está cada vez más presente en documentos de organismos internacionales. En Internet podemos encontrar el día de hoy 5,568 blogs que utilizan el término empleabilidad³, generalmente para aconsejar estrategias para optimizar sus fortalezas a quienes buscan empleo, o para ofrecer servicios de reclutamiento de personal a diversas empresas. Lo cierto es que el término empleabilidad se usa cada vez con más frecuencia pero se discute poco su significado y alcances.

1. Definiciones de empleabilidad

Como acertadamente advierte Lee Harvey en una ponencia presentada en 1999 en la University of Central England en Birgminham⁴, la definición de empleabilidad que se adopte determinará su operacionalización, es decir, que, según se adopte una u otra definición, tendremos diferentes conjuntos de dimensiones e indicadores⁵. Por eso, es importante arribar a una definición precisa del concepto de empleabilidad y reflexionar sobre las implicancias de los términos escogidos.

Harvey define la empleabilidad de un joven que ha terminado su educación superior como:

“...la propensión del graduado de exhibir **atributos** que los empleadores anticipan que serán necesarios para el efectivo funcionamiento futuro de su organización (empresa).”⁶

Como el mismo autor explica, esto supone que:

- a) La empleabilidad está referida a individuos que están buscando trabajo,
- b) Los empleadores tienen una idea de qué atributos son necesarios,
- c) La conveniencia de los atributos deseados en los graduados está ligada a requerimientos futuros,
- d) Los empleadores tienen mecanismos para determinar que los graduados exhiban o tengan los atributos apropiados.

El punto “a” es importante pues establece un primer límite a cualquier medición de la empleabilidad de una persona y es que el individuo quiera trabajar. Si el o la joven no tiene la intención de buscar empleo, por más

³ En <http://blogsearch.google.com.pe/?hl=es&tab=wb&q=empleabilidad>. Consulta 30.06.2009.

⁴ Harvey, Lee: *Employability: developing the relationship between higher education and employment*. Scarman House, Warwick University, 28 October, 1999. Ponencia presentada en el quinto seminario de Quality in Higher Education organizado por el Center for Research into Quality, University of Central England in Birgminham.

⁵ Ob. Cit. p.8 En un cuadro, Harvey explica que si empleabilidad fuera definida como “la habilidad de los graduados para conseguir empleo”, las dimensiones e indicadores a tomar serían muy diferentes que si optamos por la definición que propone más adelante.

⁶ Ob. Cit. p.4

buenos atributos que tenga, no será “empleable” o, en términos cuantitativos, su empleabilidad será igual a cero.

En ese sentido, conviene precisar que un índice que mida la empleabilidad de las personas es un indicador de los atributos que lo hacen **potencialmente** empleable. Su empleabilidad real dependerá antes que nada de cuán fuerte sea su decisión de buscar y conseguir empleo⁷. Y si queremos acercar un índice a la realidad, deberíamos incluir esta voluntad de buscar activamente trabajar como un requisito para que el índice no sea cero. A este deseo de querer trabajar, a esta intencionalidad manifiesta de buscar empleo, podemos llamarle “iniciativas personales pro-empleo”.

En el otro extremo, un segundo límite a la potencial empleabilidad de las personas está obviamente dado por el mercado laboral. Es decir, si no existe un puesto de trabajo en el mercado laboral para la especialidad o la formación que tiene el graduado, por más buena que sea esa formación, no encontrará empleo.

Esto sirve para precisar, como lo hace Harvey⁸, que las tasas de empleo efectivo de los graduados no son un indicador de sus habilidades de empleabilidad, ni de las actividades tendientes a desarrollarlas realizadas por la institución educativa.

Dicho de otra forma, no esperemos encontrar una correlación entre la empleabilidad de los jóvenes graduados y su éxito para conseguir empleo en la realidad. Desarrollar sus habilidades de empleabilidad contribuirá a que los jóvenes graduados mejoren sus **probabilidades** de conseguir empleo, pero no es garantía de ello. Empleabilidad y empleo son dos cosas diferentes.

Y esto tiene que ver con los puntos “b”, “c” y “d” que contiene la definición de Harvey. Según ésta, se supone que los empleadores tienen una idea sobre qué atributos son necesarios. Pero en la realidad esto no siempre es así. Los “atributos” considerados por los empresarios y empleadores son habilidades, capacidades y competencias que en muchos casos pueden ser muy complejas. Siempre un empleador tendrá una idea de las características que debe tener el trabajador que está buscando pero eso no significa que pueda expresar su idea de manera suficientemente clara. Normalmente cada empleador la expresa de diferente manera y, por lo tanto, no siempre con certera precisión o, por lo menos, no en los términos en que las expresaría un educador o un especialista en formación de recursos humanos.

Tanto más difícil puede ser anticipar lo que se necesitará en el futuro. Las empresas modernas dedican algo de tiempo a tratar de prever el futuro,

⁷ Los jóvenes, especialmente, suelen postergar la búsqueda de empleo argumentando que están dedicados a continuar sus estudios. Sin embargo, al respecto es bueno recordar que la tendencia de los jóvenes en el Perú en años recientes ha sido a una reducción drástica de la inactividad económica, es decir, cada vez hay más jóvenes trabajando o buscando trabajar. (ver Rodríguez Cuba y Serpa, 2004).

⁸ Harvey, Ob. Cit. p.10.

especialmente las condiciones económicas que deberán enfrentar, pero no todos los empleadores logran visiones prospectivas detalladas de las características que deberán poseer sus trabajadores.

También pueden contarse entre los atributos ciertas actitudes y motivaciones poco “visibles”, con lo que surge el problema de ¿cómo se determina que los candidatos al puesto de trabajo tengan los atributos requeridos? Algunas habilidades (como las de razonamiento matemático o lectura) son sencillas de reconocer, pero otras pueden simplemente no ser percibidas por los empleadores. Los mecanismos perfectos para determinar el perfil, las habilidades y competencias de un candidato a un puesto de trabajo, no existen. De este modo, tampoco podemos esperar que exista un indicador infalible y absolutamente exacto de la empleabilidad de las personas.

Finalmente, existen también una serie de “condiciones” poco explícitas o inconscientes que pueden afectar las decisiones de un empleador. Como señala Harvey:

“...presumimos que el reclutamiento (colocación) de los graduados es una actividad racional. Sin embargo, a pesar de la coincidencia entre los empleadores respecto a los atributos que ellos buscan, el proceso de reclutamiento de los graduados en cada empresa es, en la práctica, idiosincrásico, prejuicioso, restrictivo y a veces bizarro”⁹.

En el Perú, por ejemplo, los prejuicios raciales, de género y de estrato social, se exhiben sin tapujos en los avisos periodísticos en los que las empresas solicitan trabajadores. Encubiertos bajo términos como “buena presencia”, algunos empleadores peruanos esconden su racismo y otras formas de discriminación social y de género y son el mejor ejemplo de lo poco racional que puede ser el proceso de conseguir un empleo.

Aunque es difícil predecir el rol que juegan estos elementos “irracionales” al momento de conseguir un empleo, un índice que intente cuantificar la empleabilidad de las personas debe tomarlos en cuenta si quiere aproximarse lo más posible a lo que ocurre en la realidad.

Otra definición del concepto de empleabilidad que sintoniza con la expuesta por Harvey -centrada en los atributos de los graduados- y que la complementa, es aquella que proponen los holandeses Grip, Loo y Sanders¹⁰:

“Empleabilidad se refiere a la **capacidad** y la **disposición** de los trabajadores para permanecer atractivos para el mercado laboral (factores de oferta), para reaccionar y anticipar los cambios en las

⁹ Harvey, p.10.

¹⁰ Grip, Andries de; Loo, Jasper van; Sanders, Jos: The Industry Employability Index: taking account of supply and demand characteristics. **International Labour Review**, Vol.143 (2004), N° 3. Los dos primeros autores pertenecen al Research Centre for Education and Labour Market, Faculty of Economics and Business Administration, Maastricht University.

tareas y en el ambiente de trabajo (factores de demanda), facilitada por los instrumentos de desarrollo de recursos humanos disponibles para ellos (instituciones).”¹¹

Grip, Loo y Sanders llegan a esta definición después de hacer una revisión histórica sobre el significado de empleabilidad desde principios del siglo XX hasta nuestros días. Ellos encuentran que hay 3 aspectos centrales en el concepto moderno de empleabilidad: la **disponibilidad** y las **habilidades** para ser tan **pro-activos** como sea posible de modo de permanecer atractivos para el mercado de trabajo.

Las habilidades mencionadas por los holandeses forman parte de los atributos de Harvey –aunque ya hemos visto que entre los atributos también deberían contarse esas condiciones irracionales como los prejuicios que aparecen al momento de tomar un empleado- y, por otro lado, la disposición subraya esa intencionalidad que Harvey ya había señalado como un supuesto imprescindible en el individuo que quiere hacerse empleable. Hasta aquí las dos definiciones expuestas muestran puntos comunes.

Merece destacarse especialmente otro punto en común: la importancia que le otorgan a la disposición o voluntad (*willingness*) de las personas en el tema de la empleabilidad. De Grip, Van Loo y Sanders sostienen que: “A thorough analysis of the literature reveals that three aspects are central to the modern concept of employability: employability is about employees who are **willing** and able to be as pro-active as possible to remain attractive for the labour market.”

Recuérdese que Lee Harvey, después de definir empleabilidad, precisaba que su definición suponía, en primer término, que existían individuos buscando trabajo (“*employability relates to individuals seeking work*”¹²).

Esto es importante pues establece una primera condición para cualquier medición de la empleabilidad de una persona y es que el individuo quiera trabajar. Si el o la joven no tiene la intención de buscar empleo, por más habilidades y competencias que tenga no será “empleable” o, en términos cuantitativos, su empleabilidad será igual a cero.

La empleabilidad de los jóvenes dependerá en gran medida de cuán fuerte sea su decisión o voluntad de buscar y conseguir empleo. Así pues, el índice que estamos diseñando debe incluir esta voluntad de buscar activamente trabajar como un componente central de la empleabilidad.

Pero, ¿cómo medir voluntades y disposición? ¿Cómo podemos medir la motivación de los jóvenes por buscar empleo? Si entendemos la motivación como los “estados y procesos interiores que impulsan, dirigen o sostienen la actividad de un individuo”¹³, ¿cómo medir lo que se sitúa al interior de una persona? ¿Cómo dimensionar lo que no podemos ver?

¹¹ Ob. Cit. p. 216

¹² Harvey, ob. cit. p.4

¹³ Diccionario de Psicología, Natalia Consuegra, Bogotá, ECOE ediciones, 2004.

Salvador Montilla, del Servicio Andaluz de Empleo, explica que “si entendemos la búsqueda de empleo, fundamentalmente, como una conducta motivada, también podemos entender, supuestamente, la relación de ésta con el desarrollo de acciones de búsqueda y con la inserción profesional de los desempleados, es decir, que aquellas personas que presentan un alto nivel de **disposición interna** hacia la acción de búsqueda de empleo desarrollarán más conductas y encontrarán trabajo antes que, aquellos otros, con niveles de disposición medios o bajos.”¹⁴

Esto significa que no pretenderemos ver lo que ocurre al interior de las personas sino más bien las conductas y acciones que “exteriorizan” la voluntad y motivación internas. En este caso, el Índice buscará registrar las acciones y comportamientos que reflejan esa motivación por el empleo.

La Fundación Gaztelán cuenta, entre las principales actitudes relacionadas con la empleabilidad, al “...interés por obtener un puesto de trabajo: tener ganas por incorporarse al mundo laboral, predisposición a cambiar estilos de vida, ampliar disponibilidad de horarios, **dedicar tiempo a realizar acciones que le acerquen al mercado de trabajo**, a buscar trabajo, etc.”¹⁵. El primer indicador que considera Gaztelán en su modelo de medición es la “motivación por buscar trabajo”. Este tipo de acciones son nuestros indicadores de motivación.

Vale la pena notar aquí que Gaztelán menciona también el valor que se le concede al trabajo y lo que representa en la vida de la persona como otra actitud o factor personal de la empleabilidad: “si la persona cree que el trabajo le aporta autonomía personal y económica, status social y posibilidad de desarrollarse personalmente, se implicará en su búsqueda y posteriormente en su mantenimiento.”¹⁶ Lo mencionamos porque pareciera que, mientras el interés por obtener un trabajo puede observarse en acciones concretas, el valor que se le concede al trabajo quizá sólo pueda ser explorado mediante entrevistas o escalas de medición.

En todo caso ya sabemos que nuestro centro de atención estará en las acciones y conductas que manifiestan o reflejan la motivación y disposición por buscar empleo. El tiempo dedicado a la búsqueda de empleo, las capacitaciones profesionales que complementan su formación básica, la iniciativa de haber obtenido los documentos que certifican su formación o de haber elaborado su Currículum Vitae, las acciones por buscar información, etc. A estas conductas y acciones que reflejan el deseo de los jóvenes de querer trabajar, a estos hechos objetivos que denotan la

¹⁴ “Una aproximación a la motivación en procesos de orientación laboral”. Revista de Empleo, N° 5, febrero del 2004.

¹⁵ Fundación Gaztelán, Diagnóstico de empleabilidad p. 11. Ubicarlo en la biblioteca virtual de Sieres, Categoría “intervención y orientación sociolaboral” en: http://www.sieres.org/v_portal/apartados/pl_biblioteca.asp?te=88&f=1&ct=37&vtp=5&vsp=8 Consulta 30.06.2009.

¹⁶ Ob.cit. p. 11.

intencionalidad manifiesta de buscar empleo, le hemos llamado "Iniciativas Personales Pro-empleo".

Pero existen definiciones más recientes de empleabilidad que, no sólo van más allá del punto de vista económico, sino que se articulan con categorías más propias de la formación profesional y de la teoría educativa contemporánea.

La Organización Internacional del Trabajo definía la empleabilidad en el año 2000 como: *"...uno de los resultados fundamentales de una educación y formación de alta calidad y de la ejecución de varias otras políticas. Abarca las **calificaciones, 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"*¹⁷.

Esta definición de empleabilidad encierra dos dimensiones: la primera como **capacidad personal** o individual y la segunda como **resultante social**.

La empleabilidad es una capacidad de las personas –y en esto resulta muy útil que la definición de OIT sea tan precisa- que les permite:

- 1) Conseguir
- 2) Conservar
- 3) Cambiar
- 4) Mejorar... su trabajo.
- 5) Adaptarse al cambio.
- 6) Insertarse en el mercado de trabajo.
- 7) Integrarse a la sociedad (lo que llamamos "inclusión social").

Las 4 primeras categorías se refieren a formas de relación entre las personas y su trabajo. Sin embargo, las categorías 3, 4 y 5 están relacionadas con una de las características fundamentales del trabajo en estos tiempos: **el cambio permanente**. Este cambio en el mundo del trabajo también debe ser una dimensión importante a considerar.

De algún modo, la capacidad 6 resume a todas las anteriores (y ese debe ser el concepto a usar al definir las dimensiones del Índice a crear). Sin embargo, nos hemos permitido diferenciar "inserción" de "integración" para subrayar el papel de integración social o inclusión social –opuesto al de exclusión social- que tiene el trabajo para el ser humano.

Como bien señala Pedro Daniel Weinberg, ex director de CINTERFOR-OIT, la cuestión de la empleabilidad debe ser vista tanto en una dimensión individual como en una dimensión social:

¹⁷ Resolución sobre el Desarrollo de Recursos Humanos. Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, 88ª reunión. Ginebra, junio de 2000. Párrafo 9.

"La cuestión de la empleabilidad se desplaza así del plano individual en lo que a responsabilidades refiere. Si ella refiere a *las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente y adaptarse a los cambios tecnológicos, de empleo o de condiciones en el mercado de trabajo*¹⁸, lo que podemos extraer es que es fundamentalmente en el plano de las personas que podemos constatar su mayor o menor desarrollo. Pero no se deriva de ello una asignación de responsabilidad exclusiva a esas mismas personas. Si se deriva, en cambio, que la educación y la formación, base de los procesos que permiten desarrollar la empleabilidad, constituyen derechos humanos fundamentales, entre otros motivos, porque son el requisito imprescindible para el ejercicio a otro derecho fundamental: el derecho a un trabajo decente."¹⁹

Una definición de empleabilidad debe recoger esta fuerte relación entre educación y empleo. Como explica Weinberg (los subrayados son nuestros):

"...en un orden de jerarquía, la empleabilidad se consigue a partir de la adquisición y desarrollo de **competencias y cualificaciones**, debiendo los miembros (Estados) definir y aplicar, en colaboración con los interlocutores sociales (mediante el diálogo social), políticas de educación, formación y aprendizaje permanente que aseguren la sincronía entre objetivos de orden tanto económico como social. **Las políticas que facilitan el aprendizaje permanente**, junto a una gama de políticas en otros planos, deberían apuntar, entonces, tanto el establecimiento de **procesos de desarrollo económico y social sostenible, como a la creación de oportunidades de trabajo e ingresos decentes**. Sin embargo, para volver plausible tal tarea, es preciso tomar en cuenta que ella tendrá lugar en un contexto de una economía en proceso de globalización y de una sociedad que cada vez más se basa en el saber y la adquisición de conocimientos, pero **que presenta serios déficit en materia de inclusión y desarrollo social**."²⁰

Este contexto, que combina globalización y exclusión social, debe incorporarse a cualquier definición de empleabilidad que se asuma. Nuestra idea es que el concepto de empleabilidad que se adopte incorpore también la dimensión social, el componente de inclusión social que forma parte intrínseca del trabajo humano²¹.

¹⁸ Weinberg está usando de modo casi textual (líneas en cursiva) la más reciente definición de empleabilidad contenida en la Recomendación 195 de la OIT sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos: educación, formación y aprendizaje permanente (junio del 2004).

¹⁹ Weinberg, Pedro Daniel. Formación profesional, empleo y empleabilidad. Ponencia presentada al Foro Mundial de Educación. Porto Alegre, julio de 2004, página 11.

²⁰ Ob, Cit. P.10.

²¹ La carta encíclica *Laborem Exercens* sostiene que: "...mediante el trabajo el hombre no sólo transforma la naturaleza adaptándola a las propias necesidades, sino que se realiza a sí mismo como hombre, es más, en un cierto sentido "se hace

2. La perspectiva elegida

El Business & Management Dictionary²² define el término “employability” como:

“The **potential** for obtaining and keeping **fulfilling work** through the development of **skills** that are transferable from one employer to another. Employability is affected by **market demand for a particular set of skills** and by **personal circumstances**. Employees may take responsibility for developing their own employability through learning and training, or, as part of the **psychological contract**, employers may assist their employees in enhancing their employability. An important factor in employability is the concept of **lifelong learning**.”

Reparemos en algunos conceptos de esta definición. Esta “potencialidad” es un aspecto de la empleabilidad que resulta siendo central en el diseño del Índice que nos hemos propuesto. Potencial significa que puede suceder, que es posible, que puede existir, pero que sólo existe en potencia. En filosofía se llama “potencia” a la capacidad de una cosa para cambiar de estado. La empleabilidad es, entonces, el potencial o las posibilidades de ser empleado o conseguir un trabajo pleno -un trabajo decente en términos de la OIT-. Un estado o situación que, aunque no exista, puede darse.

Al estimar la empleabilidad de los jóvenes estaremos estimando posibilidades, no hechos o situaciones definidas que son absolutamente cuantificables. Estaremos midiendo una fuerza latente, calculando algo que no existe sino en potencia. Esta perspectiva respalda la tesis de Lee Harvey en el sentido de que las tasas de empleo (reales y concretas) que logran los graduados no es un indicador de las habilidades de empleabilidad desarrolladas en los centros de educación superior. En otras palabras, tener alta empleabilidad no es garantía absoluta de que el joven podrá conseguir trabajo.

Y esto ocurre porque la posibilidad real de conseguir empleo no sólo depende de las habilidades y competencias (incluyendo actitudes y valores) de los jóvenes sino también –como señala el diccionario- de la demanda real del mercado “por un particular conjunto de habilidades”. Nuestro Índice de Empleabilidad no incluye directamente esta demanda del mercado por un particular conjunto de habilidades como un indicador o una variable. Sin embargo, la demanda del mercado está reflejada, de algún modo, en la consulta que se hizo al inicio de la investigación a un cierto número de empresarios de Lima acerca de qué competencias demandarían ellos de los jóvenes, encuesta que nos proveyó de valiosa información para poder seleccionar las competencias que evaluaríamos en nuestros instrumentos.

más hombre”.” (acápite 9). Y luego explica que esta perspectiva del hombre como sujeto del trabajo lo lleva a integrarse a la sociedad: “Todo esto hace que el hombre concilie su más profunda identidad humana con la pertenencia a la nación y entienda también su trabajo como incremento del bien común elaborado juntamente con sus compatriotas...” (acápite 10).

²² Bloomsbury Business Library, Londres, 2007.

Si se quiere, el Índice de Empleabilidad que proponemos se centra en primer lugar, en las habilidades y competencias que hacen potencialmente empleable a un joven.

Pero además de esto, el diccionario nos recuerda que existen circunstancias personales que influyen sobre la empleabilidad. Esas circunstancias pueden ser, según hemos explicado ya, condicionamientos sociales (economía familiar, educación, redes sociales, etc.) y también características psicológicas (motivación, autoestima, etc.). Ambos tipos de factores han sido considerados en nuestro Índice y constituyen uno de los aspectos más originales de esta medición pues la mayoría de estimaciones de la empleabilidad conducidas por psicólogos se limitan casi siempre a las competencias del individuo y su motivación²³.

La definición del Business & Management Dictionary menciona además la responsabilidad de los empleadores de mejorar o aumentar la empleabilidad de sus trabajadores –como parte de un “contrato psicológico”-, cosa a la que ya nos habíamos referido cuando mencionamos la posición de Weinberg acerca de la responsabilidad colectiva que encierra la empleabilidad.

De este modo, para la construcción de nuestro Índice de Empleabilidad recogemos los aportes de OIT y de Pedro Daniel Wienberg, de Harvey y de Grip, Loo y Sanders. Esto significa partir de las habilidades y competencias de los jóvenes, incluir un fuerte acento en la motivación por buscar empleo y agregar los factores sociales, económicos y culturales que ciertamente influyen sobre esta potencial condición de ser empleado.

3. Lineamientos para la construcción del índice

Siguiendo la propuesta de Weinberg -quien sigue a su vez las precisiones de la OIT en su Recomendación 195 (del año 2004) sobre el Desarrollo de Recursos Humanos-, podemos resumir los componentes de la empleabilidad en las siguientes cuatro dimensiones:

- 1) **Capacidades**, que incluye las capacidades básicas (incluso las llamadas “destrezas básicas” según la Comisión SCANS²⁴).
- 2) **Competencias**, que incluye las 3 dimensiones (cognitiva, procedimental y actitudinal) destacando entre ellas la competencia de aprender a aprender.
- 3) **Factores personales** y culturales, entre los que se encuentran las **motivaciones** e intereses así como los **obstáculos internos**.
- 4) **Estructura de oportunidades**, entre las que están la familia, la escuela, el Estado y el mercado.

²³ Es el caso, por ejemplo, del modelo de medición de la empleabilidad desarrollado por la Fundación Gaztelán de España.

²⁴ Ver el aporte de la Comisión SCANS algunos párrafos más adelante en este mismo acápite.

La Recomendación 195 de la OIT sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos (**de junio del 2004**) define empleabilidad –en una versión más sintética en relación a la del año 2000- como: *“las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a los cambios tecnológicos, de empleo o de condiciones en el mercado de trabajo.”*²⁵.

La Recomendación 195 de OIT menciona también la capacidad de protegerse a sí mismo y proteger a sus compañeros. Y menciona también la capacidad de adaptación a los cambios en el mundo del trabajo que en realidad más que capacidad parece otra competencia. Pero, ¿qué entendemos por competencia? ¿En que se diferencian las capacidades de las competencias?

Existe un gran debate y abundante literatura acerca del concepto de “competencia”²⁶. Pero para fines del presente estudio asumiremos la definición de competencia que propone la profesora peruana Luisa Pinto. Según Pinto, competencia es “la capacidad para actuar con eficiencia y satisfacción en relación a sí mismo y al medio natural y social.”²⁷

Luisa Pinto precisa además que “las competencias son **macrohabilidades** que integran tres tipos de saberes o aprendizajes: **conceptual** (saber), **procedimental** (saber hacer) y **actitudinal** (ser).”

Algunas de las competencias que Pinto considera básicas para la educación primaria, pero que podrían considerarse para ser reforzadas en niveles educativos superiores, son:

- Comprende y expresa mensajes orales.
- Lee comprensivamente.
- Maneja estrategias de investigación.
- Elabora una autoimagen positiva.
- Actúa asertivamente en sus relaciones con sus pares.
- Actúa asertivamente con grupos heterogéneos, reconociendo y valorando las diferencias.
- Razona lógicamente.
- Calcula.
- Maneja la noción de tiempo histórico.

²⁵ OIT, Ginebra, 2005.

²⁶ Sobre el surgimiento del concepto de competencia laboral puede verse el libro de Leonard Mertens: Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos. CINTERFOR /OIT, Montevideo, 1996.

²⁷ La autora señala que existen muchos significados del concepto “competencia” pero ella asume el enfoque pedagógico y los aportes de Robert White (sicólogo dedicado al estudio de la motivación). Para White, “el término **competencia** designa **la capacidad del individuo para interactuar eficazmente con su medio**, para lo que debe tener un repertorio amplio de conocimientos y habilidades, que le permitan un nivel alto de ejecución o dominio y satisfacción en el control de su ambiente y de su propio destino.”

Para la socióloga Sylvia Schmelkes, "competencia" abarca cuatro componentes (no sólo tres): información, conocimiento, habilidad y valores. La **información** "se entiende como algo respecto de lo cual se dialoga, con interpelación de la realidad." El **conocimiento** es el "proceso de comprensión, apropiación, procesamiento y aplicación de la información"²⁸.

Schmelkes considera necesarias las siguientes habilidades en jóvenes y adultos:

- Lecto-escritura
- Cálculo
- Razonamiento (análisis, síntesis)
- Habilidad de participación
- Habilidad para vivir en organización.
- Habilidad para buscar información.

En relación a los **valores**, Schmelkes menciona que "así como la información se adquiere en diálogo, el conocimiento confrontándolo con la práctica, y la habilidad en la práctica misma, los valores sólo se reafirman cuando se viven. De allí que el mayor reto de la educación de adultos consista precisamente en consolidar o crear espacios y estructuras que permitan la vivencia de los valores necesarios."

Considera que algunos de los valores que conviene trabajar en la educación de jóvenes y adultos son:

- Respeto
- Autoestima
- Afecto
- Creatividad
- Sentido de pertenencia
- Responsabilidad
- Solidaridad
- Estilo democrático

Otro bloque de valores que la autora propone es el de aquellos que se refieren al entorno natural (respeto y protección del medio ambiente, etc.). Finalmente menciona los valores que tienen que ver con el futuro y los proyectos de vida. "Como puede apreciarse, el aspecto valoral aparece como el elemento esencial de la noción de competencia."

Otra fuente importante para definir una relación de capacidades y competencias es el informe de la Comisión SCANS que, a pesar de haber sido elaborado a inicios de los años 90, continúa teniendo vigencia²⁹.

²⁸ Schmelkes, Sylvia, *Competencias base para la construcción del currículum de la educación de adultos*. México, enero de 1996.

²⁹ La **Comisión SCANS** (Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills) fue formada en 1990 por la Secretaría de Trabajo de los Estados Unidos de Norteamérica con el propósito de analizar los cambios en el mundo del trabajo y las implicaciones que estos tienen para el aprendizaje. Para ello se entrevistaron durante un año con empresarios, empleadores públicos, directores de personal,

El informe de la Comisión SCANS “identifica **cinco competencias** que junto con la base tripartita de **destrezas y cualidades personales**, forman hoy el núcleo de la capacidad requerida para el trabajo.”

Las cinco competencias prácticas son:

Gestión de Recursos: Identifica, organiza, proyecta y asigna recursos.

- Tiempo: Escoge actividades pertinentes a la meta, organiza actividades por orden de importancia, asigna el tiempo, y prepara y sigue programas de implementación de tareas.
- Dinero: Usa o prepara presupuestos, hace pronósticos, mantiene los archivos, hace ajustes para realizar los objetivos.
- Materiales e instalaciones: adquiere, almacena, asigna y usa los materiales o el espacio eficientemente.
- Recursos humanos: evalúa las destrezas y asigna el trabajo en la forma debida, evalúa la realización y proporciona retroalimentación.

Relaciones Interpersonales: Trabaja con otros.

- Participa como miembro de equipo: contribuye al esfuerzo del grupo.
- Enseña destrezas nuevas a otros.
- Sirve a los clientes: trabaja para satisfacer las expectativas de los clientes.
- Ejerce liderazgo: comunica las ideas para justificar su posición, persuade y convence a otros, cuestiona responsablemente procedimientos y normas existentes.
- Negocia: trata de llegar a acuerdos que involucren el intercambio de recursos, armoniza los intereses divergentes.
- Trabaja con diversidad de personas: trabaja bien con hombres y mujeres provenientes de diversos orígenes.

Gestión de la Información: Adquiere y utiliza datos

- Adquiere y evalúa información.
- Organiza y mantiene información.
- Interpreta y comunica información.
- Usa las computadoras para procesar información.

Comprensión de Sistemas: Entiende las interrelaciones complejas

- Entiende los sistemas: sabe cómo funcionan los sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos, y sabe operar eficazmente con ellos.
- Controla y corrige la realización de tareas: distingue tendencias, prevé los impactos en las operaciones del sistema, diagnostica desvíos en la realización del sistema y corrige fallas de funcionamiento.

sindicalistas, trabajadores, empleados de oficina, educadores y especialistas de diferentes partes del país.

- Mejora o diseña los sistemas: sugiere modificaciones en los sistemas existentes y desarrolla sistemas nuevos o alternos para mejorar la realización de tareas.

Manejo de Tecnologías: Trabaja con una variedad de tecnologías

- Selecciona la tecnología: selecciona los procedimientos, instrumentos o equipo, lo que incluye las computadoras y tecnologías relacionadas.
- Aplica la tecnología a la tarea: entiende en general el propósito y los procedimientos indicados para el comienzo y la operación del equipo.
- Mantiene y repara equipo: previene, identifica o resuelve problemas del equipo, lo que incluye las computadoras y otras tecnologías.

Las tres áreas básicas según la Comisión SCANS son:

Destrezas (o habilidades) básicas:

- Lectura
- Redacción
- Aritmética / Matemática
- Escucha
- Expresión

Destrezas racionales (aptitudes analíticas):

- Pensar innovador
- Toma de decisiones
- Solución de problemas
- Visualización
- Saber aprender
- Razonamiento

Cualidades personales:

- Responsabilidad
- Autoestima
- Sociabilidad
- Autocontrol
- Integridad / Honradez

Por otro lado, Lázaro González García es un investigador español que propone algunas otras competencias importantes que también podemos tomar en cuenta:

“Las experiencias europeas de transición de los jóvenes a la vida adulta y profesional,..., han demostrado que **aquellas competencias que son fundamentales para el pleno desarrollo de la personalidad humana, lo son también para la inserción en la sociedad y en la vida profesional.** Muchas de las profesiones actuales exigen, en efecto, conocimiento y **confianza en uno mismo, capacidad de iniciativa,** capacidad de **razonamiento lógico** en la toma de decisiones o en la solución de problemas, **capacidad de asumir las propias emociones,**

desarrollo de unas aptitudes físicas y **capacidad de comunicarse** o de **colaborar con los demás**.³⁰

González añade que "Resulta imprescindible también que la escuela básica dé a conocer e inicie el entrenamiento sobre las nuevas tecnologías de la información, fundamentalmente la **informática y las tecnologías de la imagen**."

Al referirse a la formación profesional, González señala que debe existir continuidad y coherencia "entre la enseñanza obligatoria, la formación profesional inicial, el empleo y la formación continua en la vida laboral."

"Otro objetivo importante de las comunidades que aspiran a relanzar su economía o a mejorar su competitividad es el de conseguir que un sector importante de su mano de obra alcance cualificaciones de tipo intermedio, que son las más demandadas y reconvertibles en una situación de renovación tecnológica."

Según González, las nuevas tecnologías imponen las siguientes calificaciones:

- Capacidad de autoaprendizaje
- Comprensión del proceso
- Capacidades de observación, interpretación y reacción con toma de decisiones.
- Capacidad de deducción estadística.
- Comunicación verbal, oral o visual.
- Capacidad de tomar iniciativas.
- Habilidades para el Trabajo en Grupo.
- Polivalencia y versatilidad.

Como puede observarse, hay muchas coincidencias entre las competencias que proponen los diferentes autores. Intentar cuantificar la empleabilidad de los jóvenes supone tomar en cuenta la mayor parte de las competencias, capacidades, habilidades y actitudes o valores mencionados.

4. Las dimensiones de la empleabilidad

Basados en la literatura revisada sobre el tema -y expuesta en los acápites anteriores- y en una encuesta a empresarios y gerentes de empresas dedicadas a la gestión de recursos humanos de la ciudad de Lima³¹, definimos una relación de variables de empleabilidad a partir de las cuales se construirían los instrumentos. Esta relación constaba inicialmente de 37 variables³² agrupadas en 7 grandes bloques o dimensiones: 6 habilidades

³⁰ González García, Lázaro. *Nuevas relaciones entre educación, trabajo y empleo en la década de los 90*; Revista Iberoamericana de Educación N° 2, mayo-agosto de 1993.

³¹ Ver Anexo: encuesta a empresarios.

³² En realidad, al comenzar la investigación confeccionamos una relación con un número mucho mayor de variables que incluía competencias como "Comprensión de sistemas", "Solución de problemas" y "Toma de decisiones" o actitudes muy

básicas, 8 competencias, 4 actitudes, 2 valores, 5 cualidades o factores de personalidad, 7 factores sociales y económicos y 5 aspectos relativos a la motivación para buscar empleo que puede mostrar un/a joven.

Estas dimensiones y variables de la empleabilidad que elegimos para confeccionar el Índice son:

Habilidades básicas

1. Comprensión de lectura
2. Redacción
3. Razonamiento verbal
4. Razonamiento lógico (juegos lógicos verbales y matemáticos, incluyendo estadísticas)
5. Matemática (aritmética, álgebra y geometría)
6. Idiomas

Competencias

1. Comunicación
2. Planificación y organización (gestión de recursos)
3. Gestión de información
4. Capacidad para aprender
5. Flexibilidad (adaptación al cambio)
6. Trabajo en equipo
7. Liderazgo
8. Persuasión

Actitudes

1. Responsabilidad
2. Innovación (creatividad)
3. Iniciativa (proactividad)
4. Perseverancia

Valores

1. Integridad (honestidad)
2. Solidaridad (responsabilidad social)

Factores de personalidad (cualidades personales)

1. Confianza en sí mismo (autoestima)
2. Desarrollo de relaciones (empatía)
3. Tolerancia a la presión
4. Autocontrol
5. Asertividad

específicas como "Interés por aprender en el puesto de trabajo" y "Cortesía y amabilidad", pero luego de una exploración conceptual y de una evaluación de la realidad de los jóvenes definimos las 37 variables mencionadas.

Factores socio-estructurales

1. Factores económicos
2. Factores sociales y culturales
3. Educación básica y complementaria
4. Acceso a recursos para buscar empleo (TICs.)
5. Acceso a servicios del Estado
6. Redes sociales
7. Enfermedades y/o discapacidades

Motivación para buscar trabajo (iniciativas personales pro-empleo)

1. Predisposición a la búsqueda
2. Actitud ante la formación para el trabajo
3. Documentación (obtención y organización de su...)
4. Experiencia laboral
5. Búsqueda de información

La solidaridad o responsabilidad social se observó en el caso de Perú mediante el número de participaciones de los estudiantes en actividades de proyección social que suele realizar el Instituto Chaminade Marianistas. Sin embargo, los estudiantes de los centros educativos de los otros dos países no hacían este tipo de actividades por lo que se descartó usar este aspecto en el índice. Esto no significa que la solidaridad o responsabilidad social que muestra una persona, especialmente un joven no sea un factor importante en la determinación de sus posibilidades de conseguir empleo, elemento a tener en cuenta en futuras aplicaciones del Índice.

La asertividad también fue descartada porque iba a ser estimada mediante una escala pero era necesario adaptar y validar este instrumento a la realidad de cada país y eso excedía el tiempo y costo de la investigación. Esto no significa que en futuras aplicaciones del Índice no puedan añadirse nuevos instrumentos o descartarse algunos de los usados en esta prueba piloto.

Finalmente, el acceso a servicios del Estado (salud, seguridad social, etc.) fue registrado en los 3 países durante la investigación pero al ser tan diversos estos servicios en cada país resultaba muy difícil procesar la información por lo que se descartó su uso en la confección del Índice final.

De este modo, el Índice de Empleabilidad que hemos confeccionado utiliza sólo 34 grandes variables.

II. Metodología para la construcción del Índice de Empleabilidad

Se describe a continuación las variables específicas e indicadores, los instrumentos y el proceso de construcción y ponderación del Índice de Empleabilidad.

1. Variables e indicadores

Los bloques o dimensiones de habilidades básicas, competencias, actitudes, valores y factores de personalidad no se desagregaron más, pero en el caso de los bloques relativos a los factores sociales y la motivación para buscar empleo se precisaron las variables y los indicadores que se detallan en el cuadro a continuación:

Dimensiones	Variables	Indicadores
VI. Factores socio estructurales		
Factores económicos	Trabajadores en la familia	Número de personas que viven en casa (incluyendo al encuestado)
		Estudia (para cada persona en la casa)
		Número de personas que trabajan en el hogar
	Ingresos familiares	Ingreso Mensual (para cada persona en la casa)
		Aporte al hogar (para los que aportan)
	Calidad de la vivienda	Material predominante (piso, paredes, techo)
		Número de habitaciones para dormir
		Servicios Básicos
	Factores sociales y culturales	Grupo étnico
Lugar de nacimiento del entrevistado, padres y abuelos		
Lengua materna aprendida en la niñez, el, padres y abuelos		
Identificación con algún grupo étnico		
Migración		Tiempo de residencia en la ciudad
Nivel educativo de los Padres		Nivel educativo de los padres
Sexo		Sexo
Edad		Edad
Educación	Calidad de la educación escolar	Tipo de Colegio donde estudió
		Costo mensual del colegio (Si es No Estatal)
		Número de alumnos por salón
		Número de alumnos en el colegio
		Número de computadoras en el colegio
	Estudios adicionales	Número de Programas Educativos que ha estudiado
		Instituto o Centro de estudios
		Duración de la carrera o programa

		Carrera o especialidad
		Gasto mensual
		Horas semanales de clase
		Número de Cursos de capacitación certificados a los que asistió
		Centro de capacitación
		Número de horas invertidas en cursos de capacitación certificados
		Dinero invertido en cursos de capacitación certificados
Acceso y uso de "TICs"	Acceso a herramientas vinculadas al aprendizaje	Internet en casa
		Cable
		Televisor
	Acceso a herramientas vinculadas a la búsqueda de trabajo	Internet en casa
		Teléfono Fijo
		Celular
	Computadora	Vehículo motorizado
	Uso de Internet	Computadora en casa
Lugar de acceso a Internet		
Uso que le da a Internet		
		Frecuencia de uso
Acceso a servicios sociales	Acceso a servicios de salud	Afiliación a algún sistema de prestaciones de salud
	Acceso a servicios de "Apoyo Social"	Servicios de apoyo social en las cercanías del hogar
	Programas de empleo	Participación en programa "Projovent" del MTPE
		Participación en programa de formación o empleo de la Municipalidad
	Participación en algún otro programa público de empleo	
	Programas de formación	Participación en programa público de formación profesional
Redes sociales	Relaciones familiares que favorecen el acceso al empleo	Número de familiares que sirvan de contacto para conseguir trabajo
		Experiencia laboral dentro de la familia
		Número de amistades o familiares dueñas de un negocio
	Compañeros de estudio	Número de contactos para conseguir trabajo de las personas con las que estudio en el colegio

		Número de contactos para conseguir trabajo de las personas con las que estudio después del colegio
	Compañeros de trabajo o ex-trabajos	Número de contactos para conseguir trabajo de las personas con las que trabaja en su trabajo actual
		Número de contactos para conseguir trabajo de las personas con las que trabajo en trabajos anteriores
	Grupos socio-culturales	Numero de grupos/instituciones a las que pertenece
Salud y discapacidad	Salud	Enfermedades crónicas
		Días perdidos por causa de una enfermedad
	Discapacidad	Tiene o no tiene alguna discapacidad
VII. Iniciativas personales pro-empleo (motivación por buscar trabajo)		
Predisposición a la búsqueda (willingness)	Métodos utilizados para la búsqueda de empleo	Utilización de bolsas de trabajo y similares (últimos 3 meses)
		Otros métodos utilizados para la búsqueda de empleo (últimos 3 meses)
	Tiempo dedicado a buscar empleo	Días a la semana dedicados a la búsqueda de empleo (últimos 3 meses)
	CVs. entregados	Número de CV impresos entregados (últimos 3 meses)
	Visitas a Empresas/Instituciones	Número de Entrevistas de Trabajo (últimos 3 meses)
Actitud ante la formación para el trabajo	Esfuerzo e inversión en capacitación	Número de Cursos de capacitación certificados a los que asistió
		Número de horas invertidas en cursos de capacitación certificados
		Dinero invertido en cursos de capacitación certificados
		Número de conferencias a las que asistió en los últimos 3 meses
Documentación adecuada	Curriculum Vitae (actualización y adaptación del CV)	Tiene CV (creo que todos tienen, si es así, no nos sirve)
		Nº de veces que ha actualizado su CV (últimos 3 meses)
		Nº de "versiones" de su CV (adaptadas a diferentes empleadores)
Empleo	Prácticas	Total de horas de practicas (especificar unidad de tiempo)
		Lugares donde se llevaron a cabo las prácticas
	Experiencia laboral	Trabaja actualmente
		Número de empleos tenidos (formales e informales, incluye actual)
		Que tareas desempeñaba
		Tareas corresponden con su formación

		Cuántos meses trabajó
Búsqueda de Información	Búsqueda de info. en relación a Oferta educativa	Fuentes de información (Últimos 3 meses)
		Frecuencia con que acude/revisa (Últimos 3 meses)
	Búsqueda de info. sobre Empleos ofrecidos	Fuentes de información (Últimos 3 meses)
		Frecuencia con que acude/revisa (Últimos 3 meses)
	Búsqueda de info. en relación a: Realidad del país	Fuentes de información (Últimos 3 meses)
		Frecuencia con que acude/revisa (Últimos 3 meses)

2. Los instrumentos

Para recoger información para construir el Índice se diseñaron tres instrumentos. A continuación describimos cada uno.

a. Prueba de Habilidades Básicas

La prueba de Habilidades Básicas buscaba medir las habilidades relativas a la comprensión de lectura y el razonamiento verbal y matemático de los jóvenes del modo más objetivo posible. Para ello se recurrió a la experiencia en construcción de pruebas de esta naturaleza que ya tenía la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Esta prueba se construyó a partir de una prueba similar que usa la universidad para evaluar a los jóvenes que han terminado la educación secundaria y quieren empezar sus estudios superiores. La adaptación de la prueba se hizo manteniendo los mismos aspectos de la prueba original (comprensión de lectura, razonamiento verbal y matemático) pero reduciendo el nivel de dificultad (aprovechando que cada prueba aplicada lleva un índice de dificultad según el porcentaje de respuestas correctas obtenidas por los jóvenes que la desarrollaron) y reduciendo también el número de preguntas de 120 a 80.

La prueba piloto de este instrumento se hizo con 12 alumnos del Instituto Chaminade en Lima y se comprobó que discriminada con mucha precisión los niveles de desarrollo de sus habilidades pero que resultaba un poco agotadora y que era innecesariamente larga (duraba casi 3 horas) por lo cual se decidió reducir aún más el número de preguntas hasta llegar a 65 (con lo que su aplicación se reducía a 2 horas), eliminando siempre las preguntas con mayor grado de dificultad (ver Anexo Instrumentos).

La adaptación de este instrumento para su aplicación en España significó la eliminación de toda la sección de habilidades relativas a las matemáticas. Según los profesores del Centro de Formación de la Fundación Tomillo, sus estudiantes no tenían las habilidades para desarrollar los problemas matemáticos propuestos en la prueba debido a su historia de deserción de la educación secundaria y a otras condiciones sociales que les han impedido un estudio sostenido de las matemáticas. Se decidió así eliminar la parte de matemáticas de la prueba para los estudiantes españoles. Por eso es que, en el índice de empleabilidad, los estudiantes de España tienen cero en los cuatro aspectos de matemáticas. En Venezuela se aplicó la prueba completa, incluyendo la sección de matemáticas.

Las otras dos secciones (comprensión de lectura y razonamiento verbal) de la prueba se mantuvieron iguales para el caso de su aplicación en otros países.

b. Guía de Observación de Competencias

Para registrar las competencias de los jóvenes se optó por construir una guía de observación. Este instrumento requirió revisar en primer lugar la literatura sobre definiciones de competencias y se eligieron los trabajos de

Martha Alles para orientar estas definiciones y la selección de las competencias a evaluar.

En base a dos publicaciones de la experta en competencias laborales, Martha Alles³³, se construyó en primer lugar una Guía de definición de competencias que conjugaba la definición de cada competencia con definiciones de 4 ó 5 grados de desarrollo de la competencia y ejemplos de lo que podía observarse en los jóvenes. Al establecerse diferentes grados de desarrollo de una competencia pensamos que sería posible asignarles valores cuantitativos.

En base a esta Guía se construyó luego un formato para el registro de las observaciones que mantenía la definición de cada competencia seleccionada y una explicación inicial y general de los 4 grados de desarrollo que podían encontrarse (A, B, C y D). El formato ponía además un ejemplo para los grados extremos (A y D) que sirviera de orientación para los observadores (ver Anexo Instrumentos).

Cabe precisar que este instrumento no sólo registra las competencias propiamente dichas sino también incluye las actitudes, valores y los factores de personalidad que influyen en la empleabilidad de los jóvenes.

Para probar la guía se optó en primer lugar por entrar a una sesión de clase en el Instituto Chaminade y filmar lo que allí ocurría pero esta metodología se desechó luego porque el audio en el video no permitía discriminar quién estaba hablando en las actividades grupales de los estudiantes.

Luego se pensó observar directamente las clases pero se comprobó que en la mayor parte de sus cursos los estudiantes están trabajando solos frente a un ordenador –pues son estudiantes de informática-, sin interactuar entre ellos. Frente a esto se optó por proponerles una situación laboral simulada y preparada de antemano. Estas situaciones obligaban a los jóvenes a poner en juego las competencias que queríamos observar.

Además de registrar las competencias en la situación simulada se entrevistó a las profesoras del curso de desarrollo personal y/o tutoras y a algunos profesores de cursos de informática, para obtener un segundo registro de cada alumno sobre el nivel de sus competencias y para preguntarles sobre valores como la integridad y competencias como capacidad de aprendizaje que se observan sólo en el largo plazo (ver Anexo Observación de competencias).

El instrumento de observación de competencias se mantuvo igual para su aplicación en España y Venezuela y el procedimiento de aplicación fue el mismo que en el Perú.

³³ Alles, Martha. *Gestión por competencias: el diccionario*. Buenos Aires: Granica, 2003. Y *Diccionario de Comportamientos. Gestión por competencias*. Buenos Aires 2004. Ediciones Granica S.A.

c. Cuestionario sobre condiciones sociales y motivación

Para evaluar las condiciones sociales y motivación de los jóvenes al momento de buscar empleo se confeccionó un cuestionario. Para ello, primero se elaboró un cuadro donde cada aspecto de cada una de las dos dimensiones fue asociada a una serie de variables e indicadores (un "árbol" de variables e indicadores), luego se tradujeron los indicadores en preguntas y finalmente se redactaron las preguntas y se ordenaron de una manera temática lógica para dar forma al cuestionario.

Finalmente, se construyeron indicadores para 35 variables sociales y relativas a la motivación. El cuestionario final consta de más de 60 preguntas en cualquiera de sus tres versiones (ver Anexo).

El cuestionario en su primera versión fue probado con 12 estudiantes de diversos ciclos del Instituto Chaminade. La prueba piloto permitió reformular algunas preguntas y mejorar el formato y la distribución de las preguntas pero no se añadieron ni se eliminaron preguntas en lo sustantivo.

Para su aplicación en España y en Venezuela, el cuestionario recibió adaptaciones sugeridas por el equipo de profesores de Tomillo y de IUTVAL, respectivamente. Se trató de cambios en la formulación de las preguntas para adaptarlas a la realidad social, educativa y laboral de cada país. Sin embargo, el sentido de las preguntas siguió siendo el mismo.

3. Las poblaciones estudiadas

Los jóvenes que aceptaron participar en este estudio eran estudiantes de tres instituciones educativas: el Instituto Chaminade Marianistas en el Callao, Perú; el Centro Integral de Formación y Empleo de la Fundación Tomillo en Madrid, España y, el Instituto Universitario de Tecnología de la ciudad de Valencia (IUTVAL) en Venezuela.

El Instituto Chaminade Marianistas del Callao y la Fundación Tomillo en Madrid fueron las instituciones promotoras de la investigación y comprometieron la participación de sus estudiantes desde el principio. El Instituto Universitario de Tecnología de la ciudad de Valencia fue propuesto por tener un población similar en características y porque nos interesaba comparar a los jóvenes peruanos con otros jóvenes latinoamericanos y no sólo con europeos pensando que la realidad de la formación técnica y el empleo pudiera ser muy diferente de un continente a otro.

Estos jóvenes fueron seleccionados a partir de cuatro características comunes. En primer lugar, debían tener un rango de edad similar de modo que pudieran tener igual desarrollo de competencias y de "experiencia" laboral y social en general. En ese sentido, el 84% de los jóvenes a los que se les aplicaron las pruebas tiene entre 17 y 23 años de edad.

La segunda característica debía ser la pertenencia a estratos sociales de escasos recursos económicos. Además de que las instituciones educativas

participantes estaban orientadas hacia ese sector social, se registraron los ingresos familiares de los alumnos y se observó que no se alejaban del ingreso mínimo vital de cada país³⁴.

En tercer lugar, los jóvenes debían estar estudiando Educación Superior Técnica o Tecnológica. Esto ocurría en caso de los estudiantes del Perú y Venezuela. En el caso de España, el nivel del Centro Integral de Formación y Empleo de la Fundación Tomillo en Madrid no corresponde precisamente con el de Educación Superior³⁵, sin embargo, se decidió trabajar con ellos porque la experiencia de la Fundación Tomillo era un antecedente directo de este estudio (ver Anexo Herramienta Tomillo) y porque sus jóvenes estudiantes cumplían con los otros requisitos. En cuarto y último lugar, todos los jóvenes debían estudiar la misma especialidad: informática.

Aunque se aplicaron pruebas a un número mayor de estudiantes, finalmente sólo 83 jóvenes completaron las tres pruebas³⁶: 30 de Perú, 32 de España y 21 de Venezuela. En cada país, una parte de ellos estaba iniciando su formación y la otra estaba terminando.

No se prestó atención particular al sexo de los jóvenes pues dependíamos de los estudiantes matriculados en cada institución y sabíamos que generalmente hay más estudiantes varones que mujeres en la especialidad técnica de informática. Finalmente, más del 70% fueron varones y se distribuyeron por país según se indica en el cuadro 1.

Cuadro 1: Estudiantes encuestados por país según sexo

País de residencia		Sexo del encuestado		Total
		Femenino	Masculino	
Perú	Count	12	18	30
	%	40.0%	60.0%	100.0%
España	Count	3	29	32
	%	9.4%	90.6%	100.0%
Venezuela	Count	9	12	21
	%	42.9%	57.1%	100.0%
Total	Count	24	59	83
	%	28.9%	71.1%	100.0%

4. La construcción y ponderación del Índice

El primer paso consistió en traducir todos los datos obtenidos en las pruebas y en el cuestionario a valores numéricos. Los puntajes obtenidos en la prueba de habilidades permanecieron tal cual se habían recogido, es

³⁴ En el caso del Perú, los jóvenes tienen un ingreso familiar per cápita en promedio de 347 soles.

³⁵ En España la formación que se imparte en los Centros de Formación como el de Tomillo dura 2 años mientras que en los países latinoamericanos, la formación en los institutos tecnológicos dura 3 años.

³⁶ Como las pruebas se aplicaban en diferentes, las inasistencias redujeron el número total de jóvenes con pruebas completas.

decir, se habían asignado 4 puntos a respuestas correctas, cero a respuestas en blanco y menos un punto a respuestas erradas. Esta forma de calificar hizo que algunos jóvenes tuvieran puntajes negativos.

Los puntajes de la prueba de competencias, a pesar de tratarse 4 grados de desarrollo, habían dado decimales pues como ya se explicó, el puntaje definitivo por cada competencia se obtenía de promediar el puntaje asignado por un observador externo en una situación simulada con el asignado por la tutora o el profesor en una entrevista. Como un porcentaje de estas apreciaciones no coincidía plenamente se promediaban las dos observaciones y eso hacía aparecer puntajes con decimales (ver Anexo Observación de competencias).

Los valores de las competencias iban de cero a tres en donde "cero" era el nivel insatisfactorio y "3" el nivel de desempeño superior. En los casos en que no coincidían las observaciones aparecían los valores con ".5". Estos valores se multiplicaron por dos para evitar los decimales y se mantuvieron así en la base de datos.

Las respuestas del cuestionario sobre aspectos sociales y motivación se tradujeron a valores numéricos dependiendo del tipo de respuestas. Las respuestas que establecían una gradación (como "nivel educativo del padre" en donde las alternativas eran 6 e iban desde "primaria incompleta" hasta "superior completa") se mantuvieron con el puntaje tal cual se obtuvo.

A las respuestas binarias, del tipo "Tienen Internet en casa" o "tiene hijos" y en las que las respuestas posible sólo son dos (sí o no) se les asignó los valores de 1 y 2 en donde el 2 representaba la condición que más favorecía la empleabilidad (en el ejemplo: "si tiene Internet"=2, "si tiene hijos"= 1).

En las preguntas en que la respuesta era una cantidad se mantuvieron los números tal cual se obtuvieron (por ejemplo, número de contactos en el trabajo que pueden ayudar a conseguir empleo).

También hubo tres tasas que se construyeron a partir de otras variables. Estas tasas fueron: ingreso mensual familiar *per cápita*, número de personas por dormitorio en el hogar y cantidad de computadoras por alumno en los colegios donde estudiaron. Estas tres tasas también mantuvieron sus valores numéricos originales.

El segundo paso en el proceso fue limpiar las bases de datos. Esto significó eliminar aquellos estudiantes que no habían completado los tres instrumentos. Luego debíamos eliminar los vacíos o datos perdidos, que no habían sido obtenidos a través del cuestionario (las pruebas no tenían pérdidas porque cuando los observadores externos no registraban un grado para alguna competencia en particular, duplicábamos el valor asignado por la profesora en la entrevista). En algunos casos estos valores fueron considerados "ceros" (por ejemplo, si no habían respondido sobre el número de contactos en el trabajo o en el centro de estudios), y en otros casos se llenaba con el valor promedio para su país (por ejemplo: ingresos familiares).

El tercer paso fue hallar un factor de conversión para pasar los valores originales a un índice o valor relativo de cero a cien para cada una de las variables. Este factor de conversión se obtenía de dividir el rango de variación de cada variable (la diferencia entre el valor mínimo y el valor máximo obtenido) entre 100.

El valor índice se obtenía de restar el valor original menos el mínimo valor presentado por la variable y luego dividir todo eso sobre el factor de conversión de la variable:

$$(V_o - V_{\text{mín}}) / \text{Factor de conversión}$$

Sin embargo, teníamos 3 tipos de valores mínimos: cuando eran iguales a cero, mayores que cero o menores que cero (como en el caso de algunos resultados de la prueba de habilidades). De este modo las formulas para obtener el índice debían ser tres:

Cuando $V_{\text{mín.}} = 0$, el índice = $V_o / \text{Factor Conv.}$

Cuando $V_{\text{mín.}} > 0$, el índice = $(V_o - V_{\text{mín.}}) / \text{Factor Conv.}$

Cuando $V_{\text{mín.}} < 0$, el índice = $(V_o + V_{\text{mín. Absoluto}}) / \text{Factor Conv.}$

Una vez definidos los índices (o valores relativos de cero a 100) para cada variable, se obtuvo el Índice de Empleabilidad de cada estudiante calculando el promedio de los índices de todas las variables. El Índice de Empleabilidad de cada estudiante es así un promedio simple de índices de 77 variables.

Este primer índice es el Índice de Empleabilidad sin ponderar (ver Anexo Índices). Finalmente, el último paso fue ponderar el índice para corregir desviaciones originadas en el diferente número de variables que podían estar midiendo cada aspecto.

Para fijar los pesos de cada variable se utilizaron las recomendaciones de los autores revisados sobre cada tema en la parte del marco teórico y se observaron los valores registrados en el trabajo de campo para apreciar la riqueza de cada variable.

Para ponderar las variables se agruparon estas en 13 bloques: uno de competencias, uno de habilidades, 5 de motivación o disposición para la búsqueda de empleo y 6 de condiciones sociales. Así se procedió a asignar los siguientes pesos a cada variable:

	Peso	Variable
Sociales	1	Sexo del encuestado
	2	Años en ciudad (30 es "no migrante")
	3	Nivel educativo del padre
	3	Nivel educativo de la madre
	2	<i>Grupo étnico de pertenencia</i>
	1	El encuestado tiene hijos
	12	
Economía	3	Ingreso mensual familiar per capita en \$ PPP
	1	Material empleado para la construcción de la vivienda
	2	Número de personas por dormitorio
	2	Cantidad de servicios básicos cubiertos
	8	
Acceso a TICs	2	Internet en el hogar
	2	Disponibilidad de medios de comunicación en el hogar
	2	Computadora en el hogar
	1	Acceso a vehículo motorizado
	2	Lugar donde usa Internet
	2	Uso que le da a Internet
	3	Horas por semana que el encuestado usa Internet para buscar trabajo
14		
Salud	1	Numero de días que no pudo realizar sus actividades por una enfermedad
	1	
Educación	1	Alumnos por salón de clase en el colegio
	1	Cantidad de computadoras por alumno
	1	Cantidad de cursos de capacitación certificados que ha seguido el encuestado
	3	
Redes Sociales	1	Cantidad de contactos conseguidos en el colegio para conseguir empleo
	1	Cantidad de contactos conseguidos en los centros de estudio
	1	Cantidad de contactos conseguidos en el trabajo actual
	1	Cantidad de contactos conseguidos en trabajos del pasado, remunerados y no remunerados
	1	Cantidad de negocios familiares en los que el encuestado ha trabajado
	1	Cantidad de familiares dueños de negocios
	2	Cantidad de familiares que pueden servir de contactos para conseguir trabajo hoy en día
	2	Pertenencia a algún club o grupo social, deportivo, cultural o comunal
10		
Motivación	1	Instituciones a las que ha acudido buscando trabajo
	1	Métodos empleados para buscar trabajo
	3	Días a la semana que el encuestado ha realizado alguna actividad para buscar empleo durante el último mes (para los que no trabajan)
	3	Cantidad de entrevistas solicitando empleo durante los últimos 12 meses
	3	Cantidad de curriculum vitae impresos y entregados en los últimos 12 meses
	11	
Capacitación	1	Cantidad de charlas y/o conferencias asistidas en los últimos 3 meses
	1	Participación en algún programa de formación o empleo
	2	

Experiencia Laboral	3	Cantidad de prácticas pre-profesionales
	2	Tareas que realiza en su trabajo actual (corresponde o no con su formación)
	2	Cantidad de tiempo (en meses) que lleva trabajando
	3	Cantidad de trabajos remunerados que el encuestado ha tenido en el pasado
	3	Tareas que realizaba en trabajos remunerados anteriores (corresponde o no con su formación)
	3	Tiempo en meses que duró su último trabajo
	1	Cantidad de trabajos no remunerados que el encuestado ha tenido en el pasado
	1	Cantidad de tiempo (en meses) que realizó trabajos no remunerados
	18	
C.V.	1	Veces que el curriculum vitae ha sido actualizado en los últimos 12 meses
	1	Cantidad de versiones de curriculum vitae que tiene el encuestado
	2	
Información	1	Temas sobre los que busca información
	1	Veces por semana que el encuestado busca empleos ofrecidos
	2	
Competencias	3	Competencia Comunicación
	1	Competencia Planificación y Organización
	1	Competencia Gestión de Información
	2	Competencia Capacidad para aprender
	1	Competencia Flexibilidad
	2	Competencia Trabajo en Equipo
	1	Competencia Liderazgo
	1	Competencia Persuasión
	2	Actitud Responsabilidad
	1	Actitud Innovación (Creatividad)
	1	Actitud Iniciativa (Proactividad)
	1	Actitud Perseverancia
	2	Personalidad Confianza en si mismo
	1	Personalidad Desarrollo de relaciones
	1	Personalidad Tolerancia a la presión
	1	Personalidad Autocontrol
	3	Valores Integridad
25		
Habilidades	3	Idiomas
	2	Comprensión de Lectura
	1	Juegos Lógicos
	1	Estadística
	2	Razonamiento Verbal
	2	Redacción
	1	Mix de matemáticas
	1	Aritmética
	1	Algebra
	1	Geometría
	15	

Finalmente, y siguiendo siempre las reflexiones de los autores revisados, se asignaron pesos también a cada uno de los bloques o dimensiones de la empleabilidad para obtener el Índice ponderado final:

Peso	Bloque
1	Sociales
1	Economía
2	Acceso a TICs
1	Salud
1	Educación
2	Redes Sociales
2	Motivación
1	Capacitación
1	Experiencia Laboral
1	C.V.
1	Información
3	Competencias
1	Habilidades

De este modo, un primer resultado directo de este trabajo fue la obtención de un Índice de Empleabilidad sin ponderar para cada uno de los jóvenes estudiantes participantes del estudio y un IE ponderado por bloques ³⁷.

III. Resultados de la investigación

Los resultados de la investigación se presentan a tres niveles. En un primer nivel analizamos a los estudiantes como individuos o comparándolos con sus compañeros de grupo en cada instituto investigado. Con ello intentamos responder a la pregunta ¿cómo son los estudiantes más empleables? ¿Qué competencias los distinguen? ¿Qué características los hacen más empleables?

En este primer nivel de análisis presentamos los **índices sin ponderar** obtenidos a partir de los puntajes logrados en las pruebas de habilidades y de competencias por los jóvenes participantes del estudio. En relación a los datos sociales se menciona la información directamente recogida en los cuestionarios.

En un segundo nivel realizamos una comparación entre grupos de un mismo instituto, es decir, comparamos al grupo de jóvenes que recién comienzan sus estudios con aquellos que ya están culminando su formación técnica. La pregunta que buscamos responder aquí es si los estudiantes que terminan son más empleables que los que recién empiezan. Esperábamos que así ocurriera, pues esta era, en cierto modo, una de las hipótesis principales del estudio.

Finalmente, en un tercer nivel de comparación, analizamos los resultados entre estudiantes en conjunto de los tres países involucrados en la

³⁷ El Índice de Empleabilidad tiene entonces dos formas de utilización: una, por cada individuo que es evaluado y, otra, por la institución formativa.

investigación. En esta parte intentamos saber, no sólo quiénes son más empleables, si los jóvenes de Perú, España o Venezuela; sino cuáles son las diferencias según el país de procedencia y si existen ciertas condiciones sociales de cada país que afectan especialmente la empleabilidad de sus jóvenes. Para el segundo y tercer niveles de análisis utilizamos los índices por bloques sin ponderar y los índices ponderados finales.

1. ¿Cómo son los jóvenes más empleables?

1.1 Competencias y habilidades más desarrolladas

a. En Chaminade

Los estudiantes con mayor empleabilidad del Instituto de Educación Superior Chaminade Marianistas tienen un buen desempeño en casi todas las competencias laborales evaluadas -17 competencias en este estudio-, pero su desempeño es más que bueno y superior -los más altos niveles de siete probables- en dos competencias en particular: capacidad para aprender y flexibilidad.

Cuadro 2: Puntajes en competencias para los jóvenes más empleables, Perú.

ID	9	17	109	129	132	136	145
Comunicación	83	100	83	83	83	83	33
Planificación y Organización	33	50	50	67	67	67	50
Gestión de Información	67	67	67	100	67	83	67
Capacidad para aprender	100	83	50	100	67	67	100
Flexibilidad	100	40	100	100	80	60	80
Trabajo en Equipo	100	100	75	75	75	100	75
Liderazgo	100	83	83	83	67	67	67
Persuasión	100	83	50	33	33	67	33
Responsabilidad	80	80	80	100	60	80	80
Innovación (Creatividad)	67	50	67	67	33	67	67
Iniciativa (Pro actividad)	100	100	67	100	83	100	50
Perseverancia	100	75	75	75	50	50	50
Confianza en sí mismo	83	100	100	83	100	100	67
Desarrollo de relaciones	100	80	80	80	80	60	80
Tolerancia a la presión	67	83	67	100	33	100	83
Autocontrol	67	67	67	83	33	67	50
Integridad	50	100	75	100	50	100	100

La capacidad para aprender está asociada a la asimilación de nueva información y su eficaz aplicación. Se relaciona con la incorporación de

nuevos esquemas o modelos cognitivos al repertorio de conductas habituales³⁸.

Esta capacidad para aprender está muy ligada a la otra competencia en que destacan: la flexibilidad. La flexibilidad es la capacidad de adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones, con personas o grupos diversos. Supone entender y valorar posturas distintas o puntos de vista encontrados, adaptando su propio enfoque a medida que la situación cambiante lo requiera. Adaptarse significa estar abierto a aprender. Ambas competencias están muy relacionadas y se complementan.

Los estudiantes más empleables del Instituto peruano también destacan en sus habilidades para trabajar en equipo y para comunicarse. Y a todas estas competencias le suman actitudes de responsabilidad, confianza en sí mismos e iniciativa.

También es una constante en este tipo de estudiantes mostrar un alto sentido de la integridad, es decir, la capacidad de actuar en consonancia con lo que se dice o se considera importante. Incluye comunicar las intenciones, ideas y sentimientos abierta y directamente y estar dispuesto a actuar con honestidad. Este sería el perfil básico de un estudiante con alta empleabilidad en el caso del Chaminade Marianistas.

Ahora bien, si estos jóvenes son empleables, no lo son sólo por sus competencias sino también por sus habilidades básicas. Todos los estudiantes más empleables obtuvieron bastantes buenos puntajes en sus habilidades para la comprensión de lectura, la redacción y el razonamiento verbal y matemático.

Cuadro 3: Puntajes en habilidades para los jóvenes más empleables, Perú.

	ID	9	17	109	129	132	136	145
Comprensión de Lectura	58	67	42	56	89	100	56	
Juegos Lógicos	60	29	43	49	74	63	100	
Estadística	69	44	69	94	25	50	50	
Razonamiento Verbal	77	87	54	85	79	59	95	
Redacción	100	45	26	74	29	76	89	
Mix de matemáticas	7	7	7	0	60	87	20	
Aritmética	100	25	67	83	100	100	100	
Álgebra	86	29	43	86	43	86	100	
Geometría	100	50	0	100	20	20	20	

Llama la atención que algunos tuvieron los más altos puntajes en comprensión de lectura y redacción, áreas en las que no se esperaba encontrar un gran desempeño entre técnicos dedicados a la informática. Esto es interesante pues resulta conveniente entonces que los institutos de formación profesional y tecnológica alienten la lectura y la escritura como parte de una formación integral que además mejora la empleabilidad de los jóvenes estudiantes.

³⁸ Definición adaptada de los diccionarios de Martha Alles.

Por el lado de las matemáticas los resultados no son uniformes, es decir, algunos de estos estudiantes con altos índices de empleabilidad tuvieron un pobre rendimiento en algunas áreas de las matemáticas; pero otros obtuvieron los puntajes más altos demostrando no haber perdido sus habilidades con la aritmética, el álgebra y la geometría.

Parece no existir una correlación entre este tipo de habilidades básicas y las competencias para el empleo en los estudiantes analizados pues hemos encontrado casos de estudiantes con muy altos puntajes en las pruebas de habilidades básicas que, sin embargo, no exhiben un nivel de desarrollo de sus competencias muy por encima del promedio del grupo. Y viceversa, estudiantes con desempeños superiores en sus competencias para el trabajo, pero con habilidades básicas no mucho más afianzadas que el resto de sus compañeros.

b. En Tomillo

Los estudiantes más empleables del centro de formación de la Fundación Tomillo de España concentran sus fortalezas en sus competencias para la comunicación y la planificación u organización del trabajo.

Cuadro 4: Puntajes en competencias para los jóvenes más empleables, España.

ID	162	163	169	170	173	174	189
Comunicación	100	100	67	100	100	67	100
Planificación y Organización	100	100	67	100	100	67	83
Gestión de Información	67	100	67	100	100	67	83
Capacidad para aprender	67	100	67	100	100	67	67
Flexibilidad	60	100	60	100	60	60	60
Trabajo en Equipo	50	50	50	100	50	50	50
Liderazgo	100	67	67	67	67	67	83
Persuasión	100	67	67	67	67	67	67
Responsabilidad	60	100	60	100	100	100	80
Innovación (Creatividad)	67	67	67	100	67	67	67
Iniciativa (Proactividad)	67	67	67	100	67	67	100
Perseverancia	50	100	50	100	50	100	75
Confianza en sí mismo	100	100	67	67	100	100	83
Desarrollo de relaciones	60	60	60	100	60	60	60
Tolerancia a la presión	67	100	67	67	67	100	67
Autocontrol	67	100	67	67	67	100	33
Integridad	100	100	50	100	100	50	50

Del mismo modo que los jóvenes peruanos, los estudiantes españoles con alta empleabilidad acompañan estas competencias con una actitud de responsabilidad para enfrentar sus tareas, a la que suman una buena dosis de confianza en sí mismos e integridad. Estas serían las características más acentuadas en el perfil de los jóvenes españoles más empleables.

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. No sabemos si esto se debe a que la institución educativa no promueve especialmente estas competencias o a factores culturales que caracterizan a cada país³⁹ y sobre los que volveremos en el tercer capítulo de estos resultados.

Con respecto a sus habilidades básicas no hay áreas en que todos destaquen. Algunos de los estudiantes de Tomillo más empleables destacan en comprensión de lectura y otros estudiantes en sus habilidades con la estadística⁴⁰, pero no hay un área en que todos muestren un buen rendimiento.

Cuadro 5: Puntajes en habilidades para los jóvenes más empleables, España.

ID	162	163	169	170	173	174
Comprensión de Lectura	100	36	33	36	33	67
Juegos Lógicos	74	40	71	63	63	63
Estadística	50	94	100	31	19	94
Razonamiento Verbal	80	62	82	56	48	77
Redacción	82	61	87	74	37	34
Mix de matemáticas(*)	0	0	0	0	0	0
Aritmética(*)	0	0	0	0	0	0
Algebra(*)	0	0	0	0	0	0
Geometría(*)	0	0	0	0	0	0

(*) No hicieron la parte de matemáticas de la prueba de habilidades básicas

Quizás la única característica constante es su manejo de un idioma diferente al de su lengua materna. Aunque conviene precisar que quizás este conocimiento de otra lengua no sea de un buen nivel pues muchos de los estudiantes españoles sólo la han aprendido en el colegio y, según testimonio de sus profesores en el centro de formación de Tomillo, el nivel de inglés con el que terminan la secundaria suele ser bastante rudimentario⁴¹.

c. En IUTVAL

Los jóvenes venezolanos del IUTVAL con mayor índice de empleabilidad destacan, al igual que los peruanos, por su capacidad para aprender y su flexibilidad al resolver problemas laborales pero también exhiben una fortaleza especial en su capacidad para gestionar información. Quizás esto se deba a que estas competencias se desarrollan mucho en la especialidad de informática.

³⁹ Es probable que en Europa exista una tendencia general a hacer el trabajo en forma individual, mientras que en América Latina tendemos a trabajar más de forma colectiva.

⁴⁰ Recuérdese que los jóvenes de Tomillo no hicieron la prueba de matemáticas.

⁴¹ En base a esta experiencia, sugerimos que una próxima versión del Índice de Empleabilidad incluya una prueba de evaluación del nivel de manejo del inglés.

Cuadro 6: Puntajes en competencias para los jóvenes más empleables, Venezuela.

	ID	197	200	211	221	222
Comunicación		100	83	100	83	67
Planificación y Organización		83	83	67	83	83
Gestión de Información		100	100	33	100	100
Capacidad para aprender		100	100	100	100	100
Flexibilidad		100	100	80	100	100
Trabajo en Equipo		75	75	75	75	50
Liderazgo		100	100	100	83	50
Persuasión		100	83	100	100	67
Responsabilidad		80	100	80	100	100
Innovación (Creatividad)		100	83	100	100	83
Iniciativa (Pro actividad)		100	100	100	67	67
Perseverancia		75	100	75	100	100
Confianza en sí mismo		100	67	100	100	83
Desarrollo de relaciones		80	100	80	80	60
Tolerancia a la presión		67	67	50	67	67
Autocontrol		67	67	50	83	83
Integridad		100	100	50	100	100

Sin embargo, los jóvenes venezolanos también tienen rasgos particulares que explican su empleabilidad. Una actitud innovadora o creativa, la perseverancia para realizar sus tareas, la capacidad de persuadir y la confianza en sí mismos son algunos otros rasgos en los que los estudiantes venezolanos más empleables ponen el acento. Responsabilidad e integridad, como en los otros dos países, completan el conjunto de sus características.

Por el lado de sus habilidades básicas no encontramos un patrón constante. Algunos jóvenes destacan por su habilidad para la comprensión de lectura y otros para el razonamiento verbal, algunos rindieron muy bien en aritmética y otros en suficiencia de datos y otro tipo de ejercicios matemáticos.

Cuadro 7: Puntajes en habilidades para los jóvenes más empleables, Venezuela.

	ID	197	200	211	221	222
Comprensión de Lectura		47	44	78	80	78
Juegos Lógicos		29	40	20	20	69
Estadística		31	25	25	38	63
Razonamiento Verbal		36	18	44	90	36
Redacción		21	37	29	61	61
Mix de matemáticas		33	27	80	33	33
Aritmética		33	83	25	33	33
Algebra		43	29	29	43	43
Geometría		20	60	0	20	20

1.2 Características sociales y motivación de los jóvenes más empleables

a. En Chaminade

Evaluando los datos obtenidos en la investigación podemos observar ciertas características sociales comunes a todos los estudiantes con mayor empleabilidad del Instituto de Educación Superior Chaminade Marianistas del Perú.

En primer lugar, casi todos los estudiantes que mostraron buen desempeño en relación a sus competencias laborales y sus habilidades básicas, tienen también padres con altos niveles educativos. Tanto el padre como la madre de estos alumnos tienen, generalmente, educación superior completa. Si no ambos, al menos uno de los padres ha alcanzado educación superior incompleta o, en conjunto, los niveles educativos del padre y la madre son superiores al promedio de los padres estudiados.

Cuadro 8: Algunas características sociales y evidencias de motivación en los jóvenes más empleables, Perú.

ID	17	109	129	132	136
Nivel educativo del padre	Secundaria Completa	Primaria Incompleta	Superior Completa	Secundaria Completa	Superior Incompleta
Nivel educativo de la madre	Secundaria Completa	Primaria Completa	Superior Completa	Superior Completa	Secundaria Incompleta
Ingreso mensual familiar <i>per capita</i> en dólar PPP	205	479	342	217	157
Cantidad de contactos en el colegio para conseguir empleo	5	1	0	2	0
Cantidad de contactos en los centros de estudio	4	0	5	2	2
Cantidad de contactos en el trabajo actual	0	0	0	20	0
Cantidad de contactos en trabajos anteriores	0	0	4	3	0
Cantidad de familiares que pueden servir de contactos para conseguir trabajo	2	3	6	4	4
Métodos utilizados para buscar empleo en los últimos 12 meses.	Periódico + Amistades o Familiares	Periódico + Internet	Internet	Periódico + Internet + Entrevista + Amistades o Familiares	Periódico + Internet + Entrevistas
Días a la semana que el encuestado ha realizado alguna actividad para buscar empleo durante el último mes	1	2	6	3	1
Cantidad de entrevistas solicitando empleo durante los últimos 12 meses	0	4	0	20	1
Cantidad de <i>curriculum</i>	0	15	2	30	2

<i>vitae</i> impresos y entregados en los últimos 12 meses					
Trabaja actualmente	no	no	no	si	no
Veces por semana que el encuestado busca empleos ofrecidos	2	1	0	7	1

Parece lógico pensar que la educación de los padres influye positivamente en el desarrollo de competencias para el empleo en los jóvenes. Pero esto parece ocurrir a pesar que no todos estos estudiantes con alta empleabilidad han acudido a colegios de buena calidad. Si esto es verdad, significa que ciertas actitudes y capacidades que sirven para el empleo se forman en la familia antes que en la escuela.

En segundo lugar, estos estudiantes con mayor empleabilidad declaran casi siempre tener familiares que les pueden servir de contacto para conseguir trabajo hoy en día. Un número de familiares mayor que el resto de sus compañeros. No se trata siempre de familiares dueños de negocios o empresarios, sino simplemente de parientes que pueden avisarles de un empleo.

Las redes de contactos son muy importantes para la empleabilidad de los jóvenes pero, en el caso de estos estudiantes competentes, estas redes no pasan por los contactos obtenidos en el colegio o en el instituto donde estudian, sino sobretodo por la familia y los empleos anteriores. Este rasgo que distingue a los jóvenes peruanos no se manifiesta en los jóvenes españoles -como veremos más adelante-, pues quizás recurrir a la familia para buscar trabajo sea una tradición más frecuente en América Latina que en Europa.

Dependiendo del tipo de trabajo que hayan tenido los jóvenes peruanos, los contactos son mayores. Quienes trabajaron de taxistas o vendedores trabajaron solos y sus contactos son nulos; pero los que trabajaron en alguna empresa formal, tienen siempre un mayor número de contactos al momento de buscar otro empleo.

En tercer lugar, los estudiantes más empleables del Instituto estudiado también destacan por hablar inglés y hacerlo bastante bien⁴². Más allá de que su dominio de otro idioma les pueda servir para encontrar empleo, el haberlo aprendido refleja el interés de estos jóvenes en ampliar su formación más allá de lo que ofrece la educación que han tenido pues, en el Perú, el aprendizaje de otro idioma no es un objetivo que la educación básica garantice.

Por otro lado, no hemos encontrado que exista una situación económica especialmente favorable en las familias de estos estudiantes con habilidades

⁴² Como se sabe, no tomamos una prueba de inglés pero si preguntamos sobre centros de estudios donde se aprendió el idioma y tiempo dedicado a ello.

y competencias más desarrolladas⁴³. Algunas familias de este tipo de alumnos tienen ingresos *per cápita* mucho más altos que el promedio del grupo estudiado, pero otras están muy por debajo.

Entre las acciones que reflejan motivación de los jóvenes para buscar empleo está el hecho de que la mayoría de ellos está siempre buscando información sobre empleos, cursos y realidad nacional a través de distintos medios (periódicos, teléfono, amigos) entre los que destaca cada vez más la Internet.

La importancia de la motivación en la empleabilidad queda reflejada en el caso de Pedro Manuel. Este joven obtuvo el más alto índice no ponderado de empleabilidad entre los estudiantes peruanos. Su rendimiento en las pruebas de habilidades básicas no fue de los mejores pero fue bastante bueno.

Sin embargo, Pedro Manuel no destaca por sus competencias. En la mayoría de ellas se observó que había desarrollado un nivel bueno o que estaba pasando del "mínimo necesario" al "bueno". En todas excepto en confianza en sí mismo. Pero véase qué importante es la confianza en sí mismo para sostener la búsqueda de empleo y la motivación.

Pedro Manuel está profundamente motivado por obtener trabajo pues, no sólo había realizado un número mayor de prácticas o pasantías profesionales que sus compañeros, sino que tenía un trabajo en el que aplicaba sus conocimientos de informática.

No contento con ello, Pedro Manuel manifestó visitar agencias laborales y usar diversos métodos y fuentes de información para buscar empleo, imprimió su CV hasta 30 veces durante el año pasado para entregarlo en empresas y tuvo hasta 20 entrevistas de trabajo en ese lapso de tiempo.

Por si eso fuera poco, Pedro Manuel participa de diversos grupos sociales y culturales en su comunidad. Un joven dinámico que a pesar de no haber desarrollado al máximo sus competencias, tiene suficiente motivación para mejorar –y superar a otros compañeros- en sus posibilidades de hallar empleo.

b. En Tomillo

En el caso de los estudiantes de Tomillo en España, aquellos con más alto índice de empleabilidad se caracterizan por tener un buen número de contactos, especialmente los contactos obtenidos en su centro de formación actual. Estos contactos pueden ser profesores o directivos de la institución pero también compañeros de estudios.

⁴³ El indicador de correlación de Pearson no encontró correlación significativa entre las variables relativas a Competencias y aquellas relativas a la situación económica de los jóvenes participantes del estudio.

Cuadro 9: Algunas características sociales y evidencias de motivación en los jóvenes más empleables, España.

ID	162	169	170	173	189
Nivel educativo del padre	Secundaria Completa	Secundaria Completa	Superior Incompleta	Primaria Completa	Secundaria Completa
Nivel educativo de la madre	Superior Completa	Superior Completa	Primaria Incompleta	Secundaria Incompleta	Secundaria Completa
Ingreso mensual familiar per capita en dolar PPP	757	721	433	656	635
Cantidad de contactos en el colegio para conseguir empleo	16	5	0	0	0
Cantidad de contactos en los centros de estudio	4	3	11	6	3
Cantidad de contactos en el trabajo actual	0	4	0	0	1
Cantidad de contactos en trabajos anteriores	7	4	0	10	1
Cantidad de familiares que pueden servir de contactos para conseguir trabajo	5	2	0	10	3
Métodos utilizados para buscar empleo en los últimos 12 meses.	Periódico + Teléfono + Internet + Entrevista + Amistades o Familiares	Internet	Periódico	Periódico + Teléfono + Internet + Entrevista + Amistades o Familiares	Periódico + Internet + Entrevista + Amistades o Familiares
Días a la semana que ha realizado alguna actividad para buscar empleo durante el último mes	3	4	0	0	3
Cantidad de entrevistas solicitando empleo durante los últimos 12 meses	3	5	0	0	2
Cantidad de curriculum vitae impresos y entregados en los últimos 12 meses	40	15	6	8	40
Trabaja actualmente	si	si	no	no	si
Veces por semana que el encuestado busca empleos ofrecidos	0	2	0	5	2

Otro rasgo particular que favorece su empleabilidad son los contactos en su centro de trabajo. De los 32 estudiantes de Tomillo que participaron en la investigación, sólo 3 se encontraban trabajando al momento de entrevistarlos. Pero justamente esos 3 estudiantes se pueden contar entre el grupo de jóvenes con mayor empleabilidad.

Pero, más allá de que estén trabajando actualmente, todos los jóvenes españoles con alta empleabilidad dedican al menos dos horas a la semana a buscar trabajo utilizando Internet. Esta motivación para buscar empleo es una característica que tiene en común los jóvenes españoles más empleables y es, sin duda, un factor importante a tener en cuenta en cualquier país cuando se trata de empleabilidad.

Un rasgo que debemos destacar entre los jóvenes más empleables en España es su condición de “no migrante” o de antiguo residente en la capital de España. La mayoría de estos jóvenes han nacido en Madrid y si no han nacido allí llevan más de 10 años en la ciudad. ¿Significa esto que los jóvenes migrantes o hijos de migrantes tienen menos posibilidades de conseguir empleo en España? En el grupo de 32 estudiantes de Tomillo que participaron en la investigación, había hasta 11 jóvenes (34%) con menos de 10 años de haber llegado a Madrid, sea que vinieran de países latinoamericanos o de la antigua Europa del este. Sin embargo, sólo uno de ellos tenía un bajo nivel de empleabilidad.

Por otro lado, a diferencia de los jóvenes del Perú, los españoles con más empleabilidad no siempre tienen padres con altos niveles de educación. En algunos casos, sus padres sólo han alcanzado la primaria o la secundaria incompleta⁴⁴.

c. En IUTVAL

En el caso de los estudiantes del IUTVAL en Venezuela, se repiten algunos rasgos encontrados en los jóvenes peruanos. En primer lugar, casi todos los estudiantes con alto índice de empleabilidad tienen también padres con altos niveles educativos. Tanto el padre como la madre de estos alumnos tienen, generalmente, educación superior completa.

Al igual que los peruanos, los jóvenes venezolanos más empleables tienen también un gran número de contactos, no sólo entre sus familiares sino también de su colegio y centro de estudios a los que se añaden los contactos conseguidos en sus centros de trabajo.

Cuadro 10: Algunas características sociales y evidencias de motivación en los jóvenes más empleables, Venezuela.

ID	197	200	221	222
Nivel educativo del padre	Superior Completa	Superior Completa	Superior Completa	Superior Completa
Nivel educativo de la madre	Superior Completa	Superior Incompleta	Primaria Incompleta	Superior Completa
Ingreso mensual familiar per capita en dólar PPP	77	77	168	143
Cantidad de contactos en el colegio para conseguir empleo	5	2	3	20

⁴⁴ Esto ocurre a pesar que el promedio de educación alcanzado por los padres de los jóvenes estudiados en España supera la secundaria completa mientras que en el caso de los padres peruanos el promedio es algo inferior a ese mismo nivel.

Cantidad de contactos en los centros de estudio	1	6	2	13
Cantidad de contactos en el trabajo actual	6	2	5	5
Cantidad de contactos en trabajos anteriores	12	3	2	0
Cantidad de familiares que pueden servir de contactos para conseguir trabajo	7	15	3	2
Metodos utilizados para buscar empleo en los ultimos 12 meses.	Periodico + Telefono + Amistades o Familiares	Periodico + Amistades o Familiares	Periódico	Periódico
Días a la semana que el encuestado ha realizado alguna actividad para buscar empleo durante el último mes	2	1	3	3
Cantidad de entrevistas solicitando empleo durante los últimos 12 meses	7	0	0	0
Cantidad de curriculum vitae impresos y entregados en los últimos 12 meses	6	5	0	0
Trabaja actualmente	si	si	si	si
Veces por semana que el encuestado busca empleos ofrecidos	5	1	0	0

En sentido, la tendencia es que los más empleables tengan trabajo actual –a diferencia de los peruanos-, o hallan trabajado antes, con lo que sus contactos se incrementan.

Los jóvenes más empleables en Venezuela no parecen ser muy activos en la búsqueda de trabajo, aunque manifiestan realizar alguna actividad de búsqueda entre 2 y 3 días a la semana, no usan muchos medios para hacerlo (algunos se limitan a los diarios) y no se presentan con frecuencia a entrevistas de trabajo.

Por otro lado, del mismo modo que en el caso peruano, no encontramos en el caso de los jóvenes venezolanos más empleables una correlación entre la situación económica de su familia y su empleabilidad.

2. ¿Los estudiantes que terminan son más empleables que los que recién empiezan?

Una de las preguntas centrales de esta investigación era si los estudiantes que terminan son más empleables que los que recién empiezan. Esta pregunta era de particular interés para el Instituto de Educación Superior peruano que, como ya explicamos, tiene entre sus propósitos principales educar para la empleabilidad.

En los tres países, en las tres instituciones educativas que participaron en la investigación, los estudiantes que están terminando su formación obtuvieron, en promedio, índices de empleabilidad mayores que aquellos que recién inician sus estudios.

Sin embargo, esto no siempre ocurre porque los estudiantes que terminan hayan desarrollado más sus habilidades básicas y sus competencias para el

trabajo. En cada país, los factores que influyeron en esta empleabilidad han sido diferentes.

En general, podemos pensar que la motivación que exhiben los jóvenes por buscar empleo y las acciones que realizan para conseguirlo son una de las principales causas de que aumente su empleabilidad hacia el final de su formación. Es lógico esperar que los jóvenes que se acercan a la culminación de sus estudios y al comienzo de su vida laboral, estén más inquietos por tener un CV y distribuirlo, por asistir a agencias de empleo y ferias laborales, por dedicar más tiempo a la búsqueda a través de Internet y de diversos métodos.

También encontramos que, en general, los estudiantes que terminan ya han tenido prácticas y mayor experiencia laboral, todo lo cual favorece el incremento del número de contactos y redes sociales que permiten alcanzar un empleo.

Para esta parte del análisis se utilizaron los índices de empleabilidad por bloques sin ponderar, recuérdese que luego, cada uno de estos bloques recibe una nueva ponderación para obtener el índice final.

1.1 Diferencias entre los que inician sus estudios y los que terminan en el Instituto Chaminade Marianistas

Los jóvenes del Instituto Chaminade Marianistas que terminan sus estudios son en promedio más empleables que los que recién empiezan. Esto se debe, entre otros factores, a que al terminar su carrera, han desarrollado más algunas habilidades básicas, pero, extrañamente, no sus competencias para el trabajo.

El grupo de estudiantes que terminó sus estudios en diciembre del 2008 obtuvo, en promedio, un puntaje significativamente mayor en la prueba de habilidades básicas (comprensión de lectura, la redacción y el razonamiento verbal y matemático) que sus compañeros que iniciaban sus estudios. Como era de esperarse, los tres años de estudios que dura la carrera de computación no sólo sirven para aprender habilidades técnicas específicas, sino también para afianzar esas habilidades básicas que debería tener todo joven al terminar la secundaria.

Pero, ¿qué habilidades se desarrollaron más? Pensábamos que por tratarse de estudiantes de informática serían las habilidades matemáticas las más desarrolladas durante los tres años de estudio en el instituto. Pero el puntaje en la parte de razonamiento matemático resultó ser prácticamente el mismo en los estudiantes del primer ciclo y en los del último ciclo de estudios. Los resultados de la evaluación en habilidades matemáticas como geometría, álgebra y aritmética fueron bastante pobres en ambos grupos.

Por el contrario, en los aspectos de comprensión de lectura y habilidades para el razonamiento verbal sí se aprecian diferencias significativas entre los grupos de estudiantes mencionados. ¿Significa esto que la formación técnica en computación no desarrolla el pensamiento lógico matemático? No

necesariamente, pues la prueba apuntaba a áreas de las matemáticas como la geometría y el álgebra -que quizás tienen poca relación directa con la informática-, y contenía poco sobre habilidades lógico matemáticas en general.

Pero subsiste la pregunta, si estos estudiantes técnicos de computación no llevan muchos cursos de "humanidades", ¿cómo es que desarrollan sus habilidades para la comprensión de lectura y el razonamiento verbal? ¿El instituto pone énfasis especial en estas habilidades? ¿Puede ser que, con la edad y las lecturas espontáneas, los estudiantes de informática desarrollan más estas habilidades básicas?

Por otro lado, habíamos dicho que las competencias de los jóvenes que terminan no estaban más desarrolladas en comparación con los que empiezan los estudios. Por el contrario, los resultados de la evaluación de competencias y actitudes para el empleo (comunicación, gestión de recursos, gestión de información, trabajo en equipo, responsabilidad, innovación, etc.) muestran que, en promedio, los estudiantes de primer ciclo tienen un nivel mayor de desarrollo de competencias que los estudiantes que terminaron la carrera.

¿Por qué ocurre esto? ¿Es que el grupo de "nuevos" estudiantes tiene ya un buen desarrollo de competencias proveniente de su formación escolar? La primera explicación probable que se nos ocurre es que quizás el instituto le dedica poco tiempo a la formación de competencias para el trabajo. Tal vez esto ocurra porque el desarrollo de competencias laborales debe ser transversal, es decir, debe darse en todos los cursos –incluyendo los de corte técnico específico- y por todos los profesores en todo momento y no sólo en un curso en particular durante unas pocas horas a la semana.

Pero ¿existe alguna competencia en particular en que los que terminan exhiban un desarrollo mayor que los que recién empiezan? Sólo una: integridad. Esto no nos sorprende pues el instituto Chaminade Marianistas tiene entre sus rasgos distintivos la formación de valores y, aunque la integridad puede definirse como la capacidad de actuar en consonancia con lo que se dice o se considera importante⁴⁵, también se asocia a una actuación honesta, a un comportamiento coherente. Y esto está en el centro de una formación en valores.

Pero el factor más importante que explica la mayor empleabilidad de los jóvenes que terminan su formación es su motivación por buscar empleo y las acciones que realizan para conseguirlo.

Como puede verse en el cuadro 11, los jóvenes que están terminando su formación están constantemente buscando empleo a través de Internet o de otras formas de intermediación laboral (agencias de empleo, etc.), actualizan y distribuyen su CV y ya han sostenido varias entrevistas solicitando empleos específicos.

⁴⁵ Definición tomada de los diccionarios de Martha Alles.

Estos estudiantes, en promedio -no todos-, ya han tenido prácticas o pasantías y un cierto número de experiencias laborales. Más o menos formativas, estas experiencias les han permitido aumentar sin duda el número de contactos para conseguir empleo, ampliando sus redes sociales mucho más allá de la familia.

Cuadro 11: Promedio de IE de los jóvenes por grupos que inician y terminan sus estudios según dimensiones de la empleabilidad, Perú.

	Inician	Terminan
Sociales	63	56
Economía	44	51
Acceso a TICs.	33	51
Salud	94	94
Educación	15	32
Redes Sociales	13	21
Motivación	11	31
Capacitación	11	14
Experiencia Laboral	15	29
C.V.	11	36
Información	36	57
Competencias	58	51
Habilidades	41	45
IE Final Ponderado(*)	34	43

(*) Este IE final no es el resultado de un promedio simple de los datos anteriores sino un promedio ponderado (ver acápite II. 4)

En el caso particular de los estudiantes que culminaron sus estudios en el Chaminade, hay también un mayor acceso a TICs (computadora e Internet en el hogar y en su centro de trabajo, etc.), factor que quizás esté asociado a una cierta mejor condición económica de sus familias⁴⁶.

Por otro lado, puede verse (cuadro 11) que no hay diferencias entre los jóvenes que inician y los que acaban sus estudios, en términos de salud: ambos grupos eran bastante sanos; pero sí habían diferencias en educación escolar: los que acaban sus estudios habían tenido mejor calidad de educación en sus colegios. Finalmente, las condiciones sociales de los jóvenes que recién inician sus estudios (migración, grupos étnico, nivel educativo de los padres) son más favorables que las de aquellos que estaban terminando.

1.2 Diferencias entre los que inician sus estudios y los que terminan en Tomillo

Los estudiantes del Centro Integral de Formación y Empleo de la Fundación Tomillo en Madrid que están terminando su formación tienen más empleabilidad, en promedio, que sus compañeros de primer año.

⁴⁶ El hecho de que estos estudiantes trabajen puede haber ayudado a que la condición económica de sus familias mejore.

Aunque sus habilidades básicas no están más desarrolladas que en el caso de los estudiantes que recién comienzan a estudiar, sus competencias para el trabajo sí son más fuertes. Este grupo de estudiantes que terminan sus estudios destacan por sus competencias para gestionar información y su iniciativa; aunque no tiene muchos líderes la mayoría mostró saber trabajar en equipo.

Cuadro 12: Promedio de IE de los jóvenes por grupos que inician y terminan sus estudios según dimensiones de la empleabilidad, España.

	Inician	Terminan
Sociales	52	57
Economía	59	53
Acceso a TICs.	61	69
Salud	92	95
Educación	32	25
Redes Sociales	18	19
Motivación	25	39
Capacitación	43	52
Experiencia Laboral	22	22
C.V.	19	40
Información	21	61
Competencias	52	56
Habilidades	35	31
IE Final Ponderado(*)	41	48

(*) Este IE final no es el resultado de un promedio simple de los datos anteriores sino un promedio ponderado (ver acápite II. 4)

Pero, del mismo modo que ocurre con los jóvenes peruanos, la mayor parte de la diferencia en el IE entre los que terminan y los que recién inician sus estudios, radica en su motivación por buscar información, tener actualizado su CV y haber pasado entrevistas solicitando empleo, así como en su mayor acceso a Internet y otros medios de comunicación (teléfono, etc.) lo que les permite una búsqueda constante de empleo.

Llama la atención que los jóvenes españoles que están al final de su formación no han tenido más experiencia laboral que los jóvenes que recién comienzan sus estudios. Pero esto se confirma al observar que sus redes sociales no son mucho mayores que los más jóvenes.

Finalmente, el grupo que termina proviene de familias con mayores desventajas sociales que los que inician los estudios. Su economía familiar y la calidad de su educación básica así lo muestran.

1.3 Diferencias entre los que inician sus estudios y los que terminan en IUTVAL

Los jóvenes del Instituto Universitario de Tecnología de Valencia (IUTVAL) en Venezuela que están culminando su formación en informática también

tienen en promedio mayor empleabilidad que sus compañeros que recién inician sus estudios⁴⁷.

En este caso, el hecho de que tengan un mayor IE se explica en primer lugar porque muestran un mayor desarrollo de sus competencias y habilidades básicas.

Cuadro 13: Promedio de IE de los jóvenes por grupos que inician y terminan sus estudios según dimensiones de la empleabilidad, Venezuela.

	Inician	Terminan
Sociales	57	70
Economía	37	41
Acceso a TICs.	38	54
Salud	98	100
Educación	12	18
Redes Sociales	17	20
Motivación	23	18
Capacitación	21	16
Experiencia Laboral	29	35
C.V.	19	21
Información	38	25
Competencias	62	70
Habilidades	30	44
IE Final Ponderado(*)	38	42

(*) Este IE final no es el resultado de un promedio simple de los datos anteriores sino un promedio ponderado (ver acápite II. 4)

También muestran estos estudiantes mayor experiencia laboral que sus compañeros del grupo inicial. Esta experiencia laboral se traduce en un fortalecimiento de sus redes sociales, es decir, tienen un mayor número de contactos a los que pueden recurrir para conseguir trabajo, entre los que se cuentan los contactos establecidos en el trabajo actual y en trabajos anteriores.

Sin embargo, este grupo de estudiantes salientes no parece estar especialmente motivado por buscar empleo. No acuden a agentes de intermediación laboral, no dedican nada de tiempo a la búsqueda en Internet ni han realizado entrevistas solicitando empleo en los últimos doce meses.

La mayoría tampoco ha entregado su CV en los últimos meses ni asiste con frecuencia a conferencias o a otros cursos complementarios de capacitación.

Su acceso a TICs. (computadora en el hogar, Internet, etc.) es otro de los factores que explica su mayor empleabilidad. Y entre los factores sociales, este grupo que termina tiene en común que sus padres y madres han

⁴⁷ En IUTVAL se hallan en la actualidad (2009) en un proceso de cambios institucionales en donde el Instituto está pasando a ser una universidad tecnológica por lo que los jóvenes que recién empiezan sus estudios lo están haciendo con un nuevo currículo.

completado educación superior. Ya hemos visto que este ha resultado ser un factor con poderosa influencia sobre la empleabilidad de los jóvenes.

3. Comparación entre países

Comparando los promedios de índices de empleabilidad obtenidos por los jóvenes en cada país (Cuadro 14) podemos observar que los jóvenes españoles, en conjunto, son más empleables que los jóvenes de los otros dos países ¿Qué hace más empleables a los jóvenes de España que participaron en este estudio? ¿Son más competentes? ¿Tienen ciertas condiciones sociales que favorecen su empleabilidad?

Cuadro 14: Promedio de IE de los jóvenes sin ponderar y ponderado por países.

	Perú	España	Venezuela
IE s/pond.	42.54	43.45	42.32
IE ponderado	39.54	42.51	38.78

En primer lugar, los jóvenes españoles no son los de mejor promedio en sus competencias y actitudes para el trabajo. Al contrario, tienen el promedio más bajo de los tres países (ver cuadro 15). Los jóvenes venezolanos muestran el mejor promedio en sus IE por bloques y destacan en sus competencias de comunicación, capacidad para aprender y confianza en sí mismos. Además, según la opinión de sus profesoras, tienen en promedio un buen sentido de la integridad y de la responsabilidad.

Tampoco son los jóvenes españoles los que tienen más afianzadas sus habilidades básicas para la lectura, el razonamiento verbal y matemático. Entre los tres países, son los jóvenes peruanos quienes mejor salieron en la prueba de habilidades, aunque, como ya se explicó, eso no significa que en términos absolutos su desempeño fuera muy bueno en esta prueba.

Cuadro 15: Promedio de IE ponderado de los jóvenes por países según dimensiones de la empleabilidad.

	Perú	España	Venezuela
Sociales	58.75	53.31	59.18
Economía	48.20	58.04	37.79
Acceso a TICs	43.53	62.61	40.99
Salud	94.10	92.31	98.17
Educación	25.47	30.08	13.22
Redes Sociales	17.68	17.97	17.70
Motivación	22.93	28.25	21.80
Capacitación	12.92	44.53	20.24
Experiencia Laboral	23.59	21.61	30.27
C.V.	26.00	23.67	19.17
Información	48.89	29.76	35.71
Competencias	53.96	53.24	63.53

Habilidades	43.57	34.49	32.67
IE Final Ponderado(*)	39.54	42.51	38.78

(*) Este IE final no es el resultado de un promedio simple de los datos anteriores sino un promedio ponderado (ver acápite II. 4)

Cabe mencionar respecto al punto de las habilidades que, el bajo nivel exhibido por los jóvenes venezolanos se ve refrendado por los bajos indicadores de calidad de la educación básica de este país, recogidos a través de los datos proporcionados por los estudiantes sobre sus colegios⁴⁸. Los jóvenes españoles en cambio, muestran evidencias de haber tenido una educación básica de mejor calidad que la de los jóvenes latinoamericanos.

La mayor empleabilidad de los jóvenes españoles se explica por su acceso a las TICs, sus ventajas económicas y su dinamismo y motivación para buscar empleo. El acceso a TICs es particularmente alto en España en comparación con los otros dos países; la gran mayoría de los jóvenes españoles tienen computadora en el hogar (obtuvieron un puntaje de 84.37 sobre 100) y conexión a Internet (96.87 sobre 100) y también acceden a Internet desde sus centros de estudios y de trabajo y la usan activamente para buscar trabajo. Además de esto, los jóvenes españoles tienen más acceso a la telefonía móvil y a medios de transporte que facilitan la búsqueda de empleo.

Los ingresos familiares *per cápita* de los jóvenes españoles son comparativamente más altos pero, además, los servicios básicos en sus hogares se encuentran siempre cubiertos cosa que en los países latinoamericanos no siempre ocurre. En este caso, estos factores sociales han condicionado favorablemente la empleabilidad en España.

Oro factor que marca la diferencia a favor de los jóvenes españoles son su actitud hacia el empleo que se ve reflejada en iniciativas prácticas y concretas para buscar empleo. No sólo le dedican más tiempo a la semana a la búsqueda de trabajo sino que utilizan diversos medios para ello: Internet, periódicos (diarios), agencias de empleo y contactos personales. Este interés en el empleo también se refleja en que complementan su formación asistiendo a charlas y conferencias o realizando otros estudios más cortos.

Las redes sociales no son una fuente de diferenciación entre jóvenes de los tres países, es decir, en conjunto los jóvenes de los diferentes países estudiados tienen un número de contactos para el empleo bastante similar.

IV. Conclusiones

Quisiéramos presentar las conclusiones de este estudio a dos niveles. En primer lugar referirnos al Índice de Empleabilidad y a sus características y méritos como metodología o herramienta de medición. Y en segundo lugar,

⁴⁸ El número promedio de alumnos por aula en los colegios de los jóvenes venezolanos era 36 y un gran número de estos colegios no tenían computadoras.

a los resultados de su aplicación a jóvenes de tres instituciones de educación tecnológica en tres países diferentes.

El **Índice de Empleabilidad** (IE) ha mostrado ser una forma útil y acertada de cuantificar la potencial capacidad de los jóvenes de insertarse en un empleo. Al ser presentados los IE obtenidos por sus estudiantes a profesores y tutoras de las instituciones educativas que participaron en el estudio, se han podido reconocer las principales características de los jóvenes participantes en la perspectiva de la empleabilidad.

Al ser el IE un indicador que resume multiplicidad de dimensiones y variables (competencias, habilidades básicas, motivación, factores personales, económicos y sociales) y a al ser ponderado, evita desde su construcción cualquier sesgo que pudiera aparecer al estimar alguna de las dimensiones señaladas.

Resulta especialmente destacable la originalidad del IE al haber creado sus propios instrumentos para cuantificar dimensiones difíciles de observar como las competencias para el trabajo, y al haber “traducido” la motivación de los jóvenes en relación al empleo en una serie de indicadores bastante objetivos de acciones e iniciativas prácticas y concretas para buscar trabajo.

Además, el IE ha demostrado ser fácilmente adaptable a la realidad de diferentes países. Los instrumentos de medición de habilidades básicas y de registro de competencias para el trabajo han mostrado ser de uso universal, mientras que el cuestionario que sirve para cuantificar aspectos sociales y de motivación ha podido ser modificado sin mayores problemas para adecuarse a los términos en los jóvenes viven su empleabilidad en cada país en donde se probó el IE. Se trataron de adaptaciones de forma más que de fondo.

En relación a los resultados de la aplicación del IE a jóvenes estudiantes de informática de tres instituciones de educación tecnológica en Perú, España y Venezuela, podemos presentar las siguientes conclusiones.

En primer lugar, los jóvenes más empleables tienen siempre un alto nivel de desarrollo en sus habilidades básicas (comprensión de lectura, redacción, razonamiento verbal y matemático) y de sus competencias para el trabajo. En cada país destacan en un conjunto variables de estas competencias. En Perú, los jóvenes más empleables del Instituto Chaminade Marianistas destacaron por su capacidad para aprender y su flexibilidad, en España los jóvenes de Tomillo destacaron por su capacidad de organización.

Pero, en general, las competencias que aparecían con puntajes altos en los grupos de jóvenes más empleables de los tres países eran las de comunicación y trabajo en equipo.

Es muy importante destacar que a estas competencias siempre se añadían la responsabilidad y la integridad como dos características constantes en los jóvenes con alta empleabilidad.

Sin embargo, el perfil del estudiante empleable no estaría completo si no destacamos las iniciativas de búsqueda de empleo que reflejan una fuerte motivación del joven con empleabilidad. En todos los países donde aplicamos el IE encontramos que los jóvenes más empleables lo son fundamentalmente porque tienen comportamientos que muestran una predisposición a la búsqueda de empleo e información y una actitud positiva que los impulsa a actualizar sus CV, hacer prácticas profesionales, buscar en Internet y en otros medios de intermediación laboral. Que los lleva a complementar su capacitación con otros cursos y conferencias; a participar de la vida social de su comunidad (grupos culturales, parroquiales, etc.) y a buscar experiencias de trabajo, a veces no necesariamente ligadas a sus estudios, pero que constituyen maneras de ampliar su red de contactos.

Una segunda conclusión que se desprende de la aplicación del IE es que en las tres instituciones educativas que participaron en la investigación, los estudiantes que están terminando su formación obtuvieron, en promedio, índices de empleabilidad mayores que aquellos que recién inician sus estudios.

Sin embargo, la mayor empleabilidad de los jóvenes que están por egresar de las instituciones educativas no se debe siempre a que han desarrollado más sus habilidades básicas⁴⁹ y sus competencias para el trabajo. Nuevamente aquí aparece la disposición y la motivación como los principales factores explicativos. La motivación que exhiben los jóvenes por buscar empleo y las acciones que realizan para conseguirlo son una de las principales causas de que aumente su empleabilidad hacia el final de su formación.

A esto se añade que, los jóvenes que están terminando sus estudios, normalmente han realizado prácticas y pasantías en empresas y/o tienen una mayor experiencia laboral, todo lo cual favorece el incremento del número de contactos y redes sociales que permiten alcanzar un empleo.

Una tercera conclusión resultante de la aplicación del IE en diferentes países es que los jóvenes españoles, en conjunto y en promedio, tienen mayor empleabilidad que los jóvenes de los otros dos países.

La mayor empleabilidad de los jóvenes españoles se explica fundamentalmente por las facilidades que tienen para acceder a las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs.), sus ventajas económicas y su dinamismo y motivación para buscar empleo.

La computadora y la Internet están presentes en el hogar, en el centro de estudios y de trabajo con mucha mayor nitidez en España que en los países latinoamericanos y esto favorece a los jóvenes europeos que deciden usar las TICs. para buscar trabajo.

Lo cierto es que si los jóvenes españoles no tuvieran actitudes positivas frente a la búsqueda de empleo no tendrían mayor empleabilidad que los

⁴⁹ Suponemos que sí desarrollan más sus habilidades técnicas específicas, en este caso relativas a la informática, pero esto no fue incluido en la estimación del IE.

latinos. Nuevamente aquí se destaca la importancia de la motivación y de las iniciativas concretas que propician la búsqueda de información y el incremento de redes sociales como mecanismos para mejorar la empleabilidad en el caso de los jóvenes.

Estos resultados presentados son de utilidad para cada uno de los jóvenes evaluados pues les permite identificar competencias y actitudes fuertes y débiles. Pero además, estimamos que los resultados mostrados por el IE les permiten a las instituciones 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 de los jóvenes que canalicen una buena disposición frente a la búsqueda de empleo y que le saque el mejor partido a sus primeras experiencias laborales, atenuando ciertas limitaciones sociales y económicas que aunque no son decisivas, siempre actúan en contra de la empleabilidad.

Bibliografía

Alles, Martha

2004 Diccionario de Comportamientos. Gestión por competencias. Buenos Aires. Ediciones Granica.

2003 Gestión por competencias: el diccionario. Buenos Aires: Granica.

Banco Mundial

2009 Informe sobre el desarrollo mundial 2009. Una nueva geografía económica. Tabla 1: Key indicators of development, p. 352

En: http://siteresources.worldbank.org/INTWDR2009/Resources/4231006-1225840759068/WDR09_22_SWDIweb.pdf
Consulta 30.06.2009.

Cinterfor/OIT

2005 *Recomendación 195 de OIT. Temas, enfoques y actores de la formación profesional*. Montevideo: CINTERFOR/OIT, 2005. 153 p. (Trazos de la Formación, 24).

2006 *La nueva Recomendación 195 de OIT. Desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente*. Montevideo: CINTERFOR/OIT, 2006. 94 p. (Trazos de la Formación N° 22)

Comisión Nacional de la Juventud (CONAJU)

2005 Lineamientos de Política Nacional de Juventudes. Lima, CONAJU, 2005.

González García, Lázaro

1993 *Nuevas relaciones entre educación, trabajo y empleo en la década de los 90*; Revista Iberoamericana de Educación N° 2, mayo-agosto de 1993.

Grip, Andries de; Loo, Jasper van; Sanders, Jos

2004 *The Industry Employability Index: taking account of supply and demand characteristics*. International Labour Review, Vol.143 (2004), N° 3.

Harvey, Lee

1999 *Employability: developing the relationship between higher education and employment*. Scarman House, Warwick University, 28 October, 1999. Ponencia presentada en el quinto seminario de Quality in Higher Education organizado por el Center for Research into Quality, University of Central England in Birgminham.

Instituto Chaminade Marianistas

2007 Instituto Chaminade Marianistas, Memoria 2006. Callao.

Juan Pablo II

1981 Carta Encíclica *Laborem Excercens* del sumo Pontífice Juan Pablo II sobre el trabajo humano en el 90 aniversario de la Rerum Novarum. Lima, Centro de Proyección cristiana,

Ministerio de Trabajo y Promoción Social (MTPS) e Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI)

1996 *Estudio de las características cuantitativas y cualitativas de la producción de servicios de capacitación en trece provincias del Perú*, documento inédito producido para el Banco Interamericano de Desarrollo como parte

de los estudios de lanzamiento del programa Projoven, Lima 1996.

Naciones Unidas

2001 Recomendaciones de la Comisión de Alto Nivel de la Youth Employment Network, Asamblea General de la Naciones Unidas, documento A/56/422, 28 set.

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

2005 *Recomendación sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos: educación, formación y aprendizaje permanente* (Recomendación 195). Ginebra, 2005.

Programa de Desarrollo de las Naciones Unidas (PNUD)

2007 *Informe sobre el Desarrollo Humano 2007-2008*. Lima 2007.

Pinto, Luisa

1999 *Currículo por competencias: desafío educativo*. Revista Tarea N° 43, Lima, marzo 1999, pp.10-17.

Rodríguez Cuba, Javier y Serpa, Juan Carlos

2004 Empleabilidad y educación de calidad para los jóvenes. Proyecto preparado para el CONAJU. Lima, documento inédito, enero del 2004.

Rodríguez Cuba, Javier

1995 *De profesional a taxista. El mercado laboral de técnicos y profesionales en los 90*. Asociación Laboral para el Desarrollo (ADEC-ATC), diciembre 1995. 160 pp.

Rodríguez Trujillo, Nelson

La medición de las competencias. Psico Consult C.A. Caracas, Venezuela.
En: http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/doc/otros/sel_efe/ii.htm

SASE-IPAE

1999 Competencias necesarias para la creación y gestión exitosa de pequeñas y micro empresas en el Perú. Informe final (inédito). Lima, marzo de 1999.

Schmelkes, Sylvia

1996 *Competencias base para la construcción del currículum de la educación de adultos*. Extracto de una ponencia presentada en el seminario taller de UNESCO/CEAAL sobre "Los nuevos desarrollos curriculares de la educación de jóvenes y adultos de América Latina", México, enero de 1996.

Vargas Zuñiga, Fernando

2004 *Competencias clave y aprendizaje permanente*. CINTERFOR/OIT, 2004. 181pp. (Herramientas para la transformación N° 26).

Weinberg, Pedro Daniel

2004 *Formación profesional, empleo y empleabilidad*. Ponencia presentada al Foro Mundial de Educación. Porto Alegre, julio de 2004.

Bajo el título «Avances de Investigación», se editan en formato electrónico, para su acceso libre desde la página web de la Fundación, los resultados iniciales de los proyectos que han sido objeto de financiación a través de la Convocatoria de Ayudas a la Investigación, Becas de Estancias Cortas o informes realizados por encargo directo de la Fundación y de su Centro de Estudios.

Fundación Carolina

C/ General Rodrigo, 6, cuerpo alto-4º piso
Edif. Germania
28003 Madrid
informacion@fundacioncarolina.es

CeALCI

C/ Guzmán el Bueno, 133-5º dcha
Edif. Britannia
28003 Madrid
cealci@fundacioncarolina.es