



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE GERENCIA
POSTGRADO EN GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
Y RELACIONES INDUSTRIALES

Trabajo de Grado de Maestría

CARACTERÍSTICAS DE EMPLEABILIDAD EN UNA MUESTRA DE PROFESIONALES
VENEZOLANOS. VALIDACIÓN DE LA TEORIA DE EMPLEABILIDAD DE JOSE A. MINARELLI.

presentado por
Antonacci Rivas, Ana Rosa
para optar al título de
Magister en Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Industriales

Tutor
Esteves Tovar, Euridice

Caracas, agosto de 2003

UCAB
RHRI

T.G.M.

Características de Empleabilidad en una muestra de profesionales venezolanos.
Validación de la Teoría de Empleabilidad de José A. Minarelli

2003

RECONOCIMIENTO

Son muchas las personas que contribuyeron al logro de esta meta, sin embargo mi reconocimiento es para quienes me facilitaron el acceso a los evaluadores que se encontraban en sus empresas.

Mi reconocimiento también para la Lic. Carolina Chacón, quien contribuyó con este trabajo en sus diferentes etapas.

Igualmente, una mención especial de reconocimiento para mi tutora la Lic. Euridice Esteves, por su apoyo a lo largo de estos años, y por sus observaciones que enriquecieron y mejoraron el producto final.

AGRADECIMIENTO

A mi esposo, por impulsarme a iniciar este objetivo y apoyarme a lo largo del camino para lograrlo.

A mi familia, por su apoyo constante.

DEDICATORIA

A MI ESPOSO:

Ricardo

A MIS PADRES

Y HERMANO:

Rafael, Mercedes
y Giovanni

INDICE GENERAL

	pp.
RECONOCIMIENTO.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
INDICE GENERAL.....	v
INDICE DE TABLAS.....	ix
INDICE DE GRÁFICOS.....	xi
INDICE DE ANEXOS.....	xiii
RESUMEN.....	xiv
INTRODUCCIÓN.....	15
 CAPITULO I	
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	19
Enunciado del Problema.....	19
Objetivos de Estudio.....	19
Objetivo General.....	19
Objetivos Específicos.....	19
Justificación e Importancia del Estudio.....	20
 CAPITULO II	
REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA.....	22

El Empleo.....	22
La Carrera Profesional.....	28
Empleabilidad.....	36
La Situación Venezolana.....	63
CAPITULO III	
METODOLOGÍA.....	71
Tipo de Investigación.....	71
Diseño de Investigación.....	71
Población y Muestra.....	72
Variables.....	75
Instrumentos.....	79
Cuestionario para el Empleador.....	79
Cuestionario para Validación Externa.....	80
Procedimiento.....	83
Procesamiento y Análisis de la Información.....	84
Glosario de Términos.....	86
CAPITULO IV	
RESULTADOS.....	90
Variables relevantes en Venezuela para la contratación de postulantes.....	90
Jerarquización de las variables según su importancia en la decisión de contratación.....	91
Importancia de la intensidad de las variables en la decisión de contratación.....	92
Descripción de la muestra de evaluadores.....	93
Descripción de la muestra de postulantes.....	104

Influencia de las características demográficas de los postulantes en la decisión de contratación.....	117
Relación entre las características demográficas de los postulantes y las variables de empleabilidad.....	117
Decisión de ingreso según las variables de empleabilidad	120
Otras variables que influyen en la decisión de contratación de los postulantes.....	120
CAPITULO V	
ANÁLISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS...	123
Variables relevantes en Venezuela para la contratación de postulantes.....	123
Jerarquización de las variables según su importancia en la decisión de contratación.....	124
Importancia de la intensidad de las variables en la decisión de contratación.....	124
Descripción de la muestra de evaluadores.....	125
Descripción de la muestra de postulantes.....	130
Influencia de las características demográficas de los postulantes en la decisión de contratación.....	137
Relación entre las características demográficas de los postulantes y las variables de empleabilidad...	138
Otras variables que influyen en la decisión de contratación de los postulantes.....	148
CAPITULO VI	
CONCLUSIONES.....	150

CAPITULO VII	
LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES.....	154
Limitaciones.....	154
Recomendaciones.....	155
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	157
ANEXOS.....	161

INDICE DE TABLAS

N°	Contenido	pp.
1	Frecuencia postulantes aceptados y rechazados.....	74
2	Definición de variables.....	76
3	Variables relevantes.....	90
4	Orden de Importancia de las variables.....	91
5	Frecuencia sexo del evaluador.....	93
6	Frecuencia edad del evaluador.....	94
7	Frecuencia profesión del evaluador.....	95
8	Frecuencia nivel educativo del evaluador.....	96
9	Frecuencia estado civil del evaluador.....	97
10	Frecuencia hijos del evaluador.....	98
11	Frecuencia nivel de cargo del evaluador.....	99
12	Frecuencia sector de la empresa del evaluador.....	100
13	Frecuencia tipo de empresa del evaluador.....	101
14	Frecuencia antigüedad del evaluador.....	102
15	Frecuencia estabilidad laboral del evaluador.....	103
16	Frecuencia sexo del postulante.....	104
17	Estadísticos descriptivos edad del postulante.....	105
18	Frecuencia profesión del postulante.....	106
19	Frecuencia nivel educativo del postulante.....	107
20	Frecuencia estado civil del postulante.....	108
21	Frecuencia hijos del postulante.....	109

22	Frecuencia número de hijos del postulante.....	110
23	Frecuencia nivel del cargo del postulante.....	111
24	Frecuencia área funcional del postulante.....	112
25	Frecuencia sector de la empresa del postulante.....	113
26	Frecuencia tipo de empresa del postulante.....	114
27	Estadísticos antigüedad en el cargo actual del postulante	115
28	Frecuencia estabilidad laboral del postulante.....	116
29	Competencia profesional – características demográficas	117
30	Adecuación vocacional – características demográficas...	118
31	Idoneidad – características demográficas.....	118
32	Salud física y mental – características demográficas.....	119
33	Reservas financieras – características demográficas.....	119
34	Relaciones sociales – características demográficas.....	120

INDICE DE GRÁFICOS

N°	Contenido	pp.
1	Distribución ingreso de los postulantes.....	74
2	Distribución de evaluadores por sexo.....	93
3	Histograma edad del evaluador.....	94
4	Distribución de evaluadores por profesión.....	95
5	Distribución de evaluadores por nivel educativo.....	96
6	Distribución de evaluadores por estado civil.....	97
7	Distribución hijos evaluadores.....	98
8	Distribución evaluadores por nivel de cargo.....	99
9	Distribución de evaluadores por sector de la empresa..	100
10	Distribución de evaluadores por tipo de empresa.....	101
11	Histograma antigüedad cargo actual evaluador.....	102
12	Distribución de evaluadores por estabilidad laboral.....	103
13	Distribución de postulantes por sexo.....	104
14	Histograma edad postulantes.....	105
15	Distribución de postulantes por profesión.....	106
16	Distribución de postulantes por nivel educativo.....	107
17	Distribución de postulantes por estado civil.....	108
18	Distribución hijos postulantes.....	109
19	Histograma número de hijos postulantes.....	110
20	Distribución de postulantes por nivel de cargo.....	111
21	Distribución por área funcional postulantes.....	112

22	Distribución por sector de la empresa postulantes.....	113
23	Distribución por tipo de empresa postulantes.....	114
24	Histograma antigüedad postulantes.....	115
25	Distribución estabilidad laboral postulantes.....	116

INDICE DE ANEXOS

N°	Contenido	pp.
1	Cuestionario para el Empleador.....	162
2	Cuestionario para Validación Externa.....	168
3	Confiabilidad del Cuestionario para el Empleador.....	173
4	Orden de importancia de las variables.....	175
5	Influencia de las características demográficas de los postulantes en la decisión de contratación.....	178
6	Características demográficas de los postulantes y las variables de empleabilidad.....	189
7	Decisión de ingreso del postulante según las variables de empleabilidad.....	219

RESUMEN

La finalidad de la presente investigación fue conocer si las Bases de Empleabilidad propuestas por José Augusto Minarelli son válidas en una muestra de profesionales venezolanos.

Así mismo, se pretendía conocer si existían adicionalmente, otras variables que los evaluadores venezolanos toman en consideración al momento de decidir sobre la contratación de los postulantes.

Se realizó un estudio exploratorio y descriptivo ya que en Venezuela no se han efectuado investigaciones similares anteriormente. Se midieron las variables del estudio en la muestra, a través de evaluadores que utilizaron el Cuestionario para el Empleador, elaborado por la investigadora para tal fin.

Los resultados encontrados señalaron que las Bases de Empleabilidad propuestas por José Augusto Minarelli, se aplican parcialmente en la muestra de profesionales venezolanos ya que lo primordial en la decisión de contratación fue la presencia de las variables: Competencia Profesional, Adecuación Vocacional e Idoneidad. Fueron consideradas importantes, mas no primordiales las variables: Salud Física y Mental, Recursos Financieros / Fuentes Alternativas de Ingreso y, Relaciones Sociales.

Adicionalmente los evaluadores mencionaron la importancia de otras variables en los postulantes para la decisión de contratación: Flexibilidad o Adaptabilidad a nuevas situaciones, Buen Vocabulario, Nivel Intelectual, Disponibilidad para viajar constantemente, Disponibilidad para residenciarse en otra región o país e Iniciativa.

Las variables fueron ordenadas por los evaluadores según su relevancia en la decisión de contratación de la siguiente forma: Competencia Profesional, Adecuación Vocacional, Idoneidad, Salud Física y Mental, Recursos Financieros / Fuentes Alternativas de Ingreso y Relaciones Sociales.

Existen algunas características demográficas de los postulantes que moderan el comportamiento de las variables de empleabilidad: edad, profesión, estado civil, tener hijos, nivel del cargo al cual aspira, sector de la empresa a la que postula, estabilidad laboral, nivel educativo, tipo de organización y área funcional a la que opta.

INTRODUCCION

La presente investigación tiene como finalidad conocer cuáles son las variables que influyen en un empleador cuando toma la decisión de contratar a un candidato. Es decir, conocer si existen algunas variables cuya presencia es crítica para que un empleador decida darle el empleo a un candidato o no dárselo. Por otra parte, se pretende conocer no sólo la existencia de las variables, sino el orden de importancia que le otorgan los empleadores en la toma de decisión de contratación.

Este estudio se encuentra enmarcado en el área de Psicología Industrial, dentro del tema de Cambio Organizacional y más específicamente, Transición de Carrera -Outplacement- el cual, abarca todo el proceso y el método empleado para orientar a un individuo una vez que es desvinculado de su empleo y comienza la etapa de transición hacia su reinserción laboral.

Por otra parte, y en lo que respecta a su punto de partida, este estudio se fundamenta en las Bases de la Empleabilidad, expuestas por José Augusto Minarelli en 1995. Se pretende conocer si las variables expuestas por el autor, son tomadas en cuenta en una muestra de entrevistadores venezolanos y, adicionalmente la jerarquización que les otorgan para tomar la decisión de contratación o no del candidato entrevistado.

No se encontraron investigaciones anteriores que estudien este tema, ni que se planteen el objetivo antes expuesto, ni que involucren estas variables, por lo cual el presente es un estudio de tipo exploratorio.

Las variables a ser estudiadas, y partiendo de la teoría expuesta por José Augusto Minarelli, en 1995 son: Adecuación Vocacional, Competencia Profesional, Idoneidad, Salud Física y Mental, Reserva Financiera/ Fuentes Alternativas de Ingreso y Relaciones Sociales.

En cuanto al valor práctico que se deriva del presente estudio, es importante destacar que al conocer las variables que toman en cuenta los entrevistadores, así como la importancia que le otorgan a cada una en la decisión de contratación, permitirá orientar más eficientemente los Programas de Reinserción Laboral para los sujetos que ya estén en el mercado de trabajo y, en edades más tempranas se podrá orientar más eficientemente la preparación académica a fin de que los individuos que egresen de los institutos de educación superior ya conozcan el concepto de empleabilidad y la aplicación personal que darán al mismo. Se les facilitará el ingreso al mercado de trabajo si conocen las variables en las cuales deben tener fortaleza.

Igualmente, se trata de conocer si existe relación entre características personales de los entrevistadores y el énfasis que otorgan a la presencia de las variables en la toma de decisión de contratación.

Del mismo modo, se pretende conocer si estas variables son diferentes en diferentes tipos de empresas para las cuales se decide la contratación.

Se explora la posibilidad de la existencia de otras variables diferentes a las planteadas por José Augusto Minarelli en el contexto venezolano en el cual fue realizada la presente investigación.

En cuanto al valor heurístico de esta investigación, cabe reseñar que la misma puede constituirse en motivo de nuevas investigaciones que tomen como referencia a ésta para corroborarla, refutarla o ampliarla en otras muestras, o bien, introduciendo nuevas variables al estudio.

Esta investigación se presenta por capítulos, a fin de dividir los temas para su mayor comprensión.

En el primer capítulo se efectúa el planteamiento del problema de la investigación, enunciando además los objetivos del estudio y su justificación e importancia.

En el segundo capítulo se presenta la revisión bibliográfica efectuada, la cual se divide en cuatro grandes temas: El empleo, su evolución y las nuevas formas de trabajo. La carrera profesional, el desarrollo de carrera, la seguridad profesional y la desvinculación. La empleabilidad, y sus bases. Y finalmente, cómo estos temas se encuentran a la luz de la situación venezolana para el momento de este estudio (2002-2003).

El tercer capítulo presenta la metodología que se ha seguido en este estudio, el tipo de investigación, su diseño, población, muestra, variables, instrumentos, procedimiento y, procesamiento y análisis de la información.

El cuarto capítulo presenta los resultados obtenidos.

El capítulo quinto presenta el análisis e interpretación de los resultados obtenidos.

En el capítulo sexto se presentan las conclusiones de este estudio.

Y por último, se exponen las limitaciones y recomendaciones que se generan de este estudio.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

ENUNCIADO DEL PROBLEMA

El problema de investigación estudiado consistió en:
¿Las Bases de la Empleabilidad presentadas en la Teoría de Empleabilidad de José Augusto Minarelli (1995), son válidas en una muestra de profesionales venezolanos?

OBJETIVOS DE ESTUDIO

Objetivo General

Validar mediante un enfoque crítico la aplicabilidad de las Bases de la Empleabilidad identificadas en la Teoría de la Empleabilidad de José A. Minarelli (1995), en una muestra de profesionales venezolanos.

Objetivos Específicos

1. Describir los contenidos de cada una de las características que son relevantes en Venezuela, para que los empleadores decidan la contratación de un profesional.

2. Establecer la jerarquización de las variables de empleabilidad, en función de la influencia que ejercen en la decisión de contratación por parte del empleador.
3. Establecer la intensidad en que deben estar presentes las variables de empleabilidad para que los evaluadores tomen la decisión de contratación.
4. Establecer si existe relación entre las características demográficas de los postulantes y las variables de empleabilidad.

JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL ESTUDIO

Ha sido conveniente realizar esta investigación ya que ha permitido identificar aquellas características que deben ser desarrolladas por los profesionales venezolanos que están en la búsqueda de empleo, ya que en la medida en que más desarrollen estas características aumentarán su probabilidad de encontrar un puesto de trabajo acorde con su experiencia, nivel salarial y preferencias.

Una vez identificadas estas características de empleabilidad, se pueden generar recomendaciones para los centros de formación a fin de que fortalezcan, en los profesionales en formación, estos aspectos que más tarde les facilitarán insertarse en el mercado laboral.

Igualmente ha sido de importancia para establecer algunas otras características que, aun cuando no son críticas en la toma de decisión de contratación, sí son tomadas en cuenta por los evaluadores venezolanos al momento de contratar al personal.

CAPITULO II

REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

EL EMPLEO

En los últimos veinte años, la economía en el mundo se ha visto impactada por el fenómeno de la globalización, con lo cual las empresas han debido cambiar sus estructuras para ser cada vez más competitivas, y también han debido cambiar los conceptos relacionados con el empleo. Ya las empresas no son la única fuente de estabilidad y bienestar permanente para los trabajadores.

Ya en la década de los 80 el desempleo era un fenómeno sólidamente observado y según refiere Keynes en 1986, aunque las depresiones más profundas parecían haber dejado de ser una amenaza importante para las economías avanzadas de mercado, el desempleo masivo seguía acosando a las economías de mercado de aquel tiempo. De hecho, en el mundo industrializado el número de trabajadores desempleados había alcanzado niveles históricos en esos años.

El razonamiento que tradicionalmente se aplicaba era que trabajar es ganarse la vida en actividades estrictamente ligadas al empleo, preferiblemente en una empresa grande que le garantizara al profesional la

satisfacción de sus necesidades hasta que se jubilara. Esta era la situación perfecta para cualquier profesional.

La falta de preparación de mucha gente para enfrentar tantos cambios no constituye una sorpresa. La mayoría no imaginaba vivir ese tipo de transición. Tradicionalmente, los profesionales han sido preparados, sea por la familia o sea por las escuelas y organizaciones, para cultivar el empleo por un tiempo prolongado como un bien social. Han sido formados para ver el empleo como única fuente de trabajo y de obtención de remuneración.

Actualmente el mercado laboral cambia constantemente debido a que las empresas constantemente cambian para responder a las exigencias de competitividad de los mercados.

Debido a estos cambios, las formas y esquemas que tradicionalmente han conectado y legitimado las relaciones laborales empleado-empendedor han cambiado, y entenderlo así es indispensable para enfrentar exitosamente la búsqueda de empleo.

Tal como lo afirma José Minarelli (1995),

“las relaciones de trabajo ya no son más duraderas como antiguamente. Los empleos para toda la vida ya no existen más. Los períodos de permanencia en las empresas son cada vez más cortos, debido a que aumentan las exigencias en términos de profesionalismo. La empresa ya no es más la familia grande, sí es el lugar donde los profesionales actúan en la producción de bienes y en la prestación de servicios”. (pág. 17).

El mismo autor continúa afirmando, “como consecuencia del redimensionamiento de las empresas, el empleo puede ser eliminado o la

función extinta de una hora para otra. Vivimos con el fantasma de los despidos esperándonos”. (pág. 18).

Esto ha traído como consecuencia que las empresas han descentralizado en muchos casos sus tomas de decisiones, por lo cual los ejecutivos se han encontrado con mayor autonomía y por lo tanto, las exigencias en cuanto al nivel de desempeño son mayores.

“Algunos economistas afirman que, en el futuro, la gran mayoría de los trabajadores no tendrá más un único empleador, sino que prestará servicios para varios empleadores. Se arriesgan a decir que, si esa tendencia del mundo del trabajo se confirma, el desempleo tenderá a desaparecer”. (José A. Minarelli, 1995, pág. 18).

Actualmente, se observa un cambio en el patrón de relación de empleo, donde han surgido modalidades de empleo diferentes a las tradicionales, lo cual exige a los empleados mantenerse actualizados constantemente para, en la mayoría de los casos, vender su trabajo por hora o por día. Es común actualmente que el trabajador venda sus servicios ofreciéndose como servicio externo (outsourcing), para diferentes compañías.

Las organizaciones están buscando los talentos que necesitan para competir en un mercado crecientemente competitivo y los individuos están buscando mantener su empleabilidad en el largo plazo, con uno o más empleadores.

Ofrecer reforzar la empleabilidad de los trabajadores surge como alternativa en las empresas para lograr la fidelidad del empleado, cuando en

la década de los 80, comienzan a destruirse todos los modelos de empleo de por vida. El supuesto motivador de la empleabilidad está en asegurar el desarrollo de las capacidades de la persona en el empleo, para hacerlo apto a los desafíos de la competitividad y la globalización.

Existen también otras formas de trabajo actualmente, como es la de los “agentes libres”, se aplica a aquellos empleados que se concentran en asegurar su empleabilidad a largo plazo, sin sentirse obligados con una organización en particular. Prestan particular atención a su formación y desarrollo y las organizaciones para retenerlos deben proveerles de estas oportunidades. Este tipo de empleado debe tener mayor control de su propia formación, por lo cual se les debe permitir diseñar sus propios programas de formación. La formación a lo largo de toda la vida es importante para ellos, que buscan oportunidades para aprender y para llevar esos conocimientos a la práctica.

Según afirman Rose Opengart y Darren Short en la revista técnica “Conocimiento & Dirección” (Enero 2002), se identifican tres grupos específicos de trabajadores que operan como agentes libres: empleados con alto potencial, empleados con alta tecnología y empleados jóvenes al margen de sus campos de trabajo.

Igualmente, ante los cambios en el concepto de empleo y trabajo, cabe destacar el concepto de Autoempleo, que surge como alternativa ante la falta de empleo en las empresas. Consiste en idear una actividad que produzca ingresos económicos. Puede no requerir de un capital de trabajo. “Su principal objetivo consiste en solucionar un problema de empleo”. (Martha A. Alles, 2000. pág. 77).

Así mismo, esta autora (2001), plantea como alternativa laboral de los últimos tiempos el Emprendimiento, el cual, generalmente consiste en una iniciativa propia y sí involucra la utilización de un capital de trabajo.

La realidad actual del empleo ha cambiado y actualmente, formar un profesional con la mentalidad de que debe procurar un empleo fijo de por vida, los hará fracasar. Hoy se exige del profesional que sea flexible y adaptable a las situaciones cambiantes. Se trata de un cambio repentino de conceptos y comportamientos. Lo cual es difícil, ya que se contrapone a muchas décadas de educación y entrenamiento hacia un concepto de empleo ajustado a una realidad que era diferente.

Actualmente, la seguridad del profesional no depende del tener un empleo, sino de la posibilidad de conseguir trabajo y remuneración en cualquier momento. Es lo que se llama empleabilidad: la capacidad de prestar servicios y de obtener un trabajo remunerado.

Los profesionales de hoy para ser empleables necesitan reforzar sus cualidades técnicas, gerenciales, intelectuales, humanas y sociales, para solucionar con rapidez los problemas. Actualmente, las herramientas más importantes de los profesionales que venden su propio trabajo son los conocimientos actualizados, poseer habilidades múltiples y buena reputación.

El profesional de hoy en día no puede esperar por un puesto de trabajo, ya que cada vez son más escasos, sino que necesita tomar la iniciativa de ofrecer y vender sus servicios, convirtiéndose en empresario de su propio talento.

Es fundamental reforzar en los profesionales en formación, la idea de que la seguridad profesional depende de su capacidad de generar trabajo permanentemente, y con éste su respectiva remuneración. El profesional de hoy en día debe convertir su carrera en una carrera a prueba de recesiones, adaptada al mundo cambiante actual, y que responda específicamente a las nuevas tendencias laborales.

Un profesional con empleabilidad tiene sus oportunidades de actuación ampliadas por el gran atractivo que ejerce sobre contratantes potenciales, debido a su posibilidad de ajustarse a las nuevas demandas empresariales.

José A. Minarelli (1995), afirma que mucha gente piensa que el mercado de trabajo está constituido solamente por vacantes a ser ocupadas, y que esto ya no es verdad. El mercado de trabajo está hecho de problemas por resolver que, algunas veces, no están traducidos en la forma de vacantes.

El profesional de hoy debe buscar los problemas para ofrecer soluciones, es allí donde están las oportunidades de vender su trabajo y obtener remuneración por éste. Cabe destacar entonces la necesidad de que el profesional de hoy refuerce todas sus habilidades para “venderse a sí mismo”.

Hoy en día las empresas buscan reducir sus gastos fijos, para mantener la competitividad. Se sale afuera a buscar profesionales que ofrezcan sus servicios y asesoría, gente especializada.

Las empresas se deben preocupar por atraer y retener a los mejores; comunicar los objetivos y la visión de la organización; generar mecanismos de participación en las decisiones; brindar feedback sobre el desempeño; lograr un equilibrio personal-profesional del empleado y generar confianza.

LA CARRERA PROFESIONAL

El empleo lo ofrece el empleador, quien tiene una empresa que produce bienes o servicios y, el empleado es aquel que vende su trabajo a un empleador.

Según refiere Martha Alles (2001), un empleado es una persona que tiene un empleo, y “una persona tiene empleo cuando su tarea en una organización contribuye, de algún modo y eficientemente, al objetivo de esa organización; en caso contrario, se está disfrazando, con un empleo, un seguro desempleo”. (pág. 14).

Tradicionalmente, el trabajador recibía un trabajo remunerado, con todas las garantías sociales, a cambio de su dedicación y lealtad hacia el empleador. Los profesionales le confiaban su carrera a las empresas y se volvían dependientes de éstas. Y muchas veces las empresas no se ocupaban de la actualización profesional de los empleados, por lo cual la relación de dependencia era cada vez mayor porque después de muchos años de servicio los profesionales se encontraban con que no estaban actualizados y por tanto no eran atractivos para ofrecer sus servicios a otras empresas.

La seguridad profesional no depende exclusivamente de la capacitación técnica, sino de un conjunto de factores profesionales, humanos

y sociales. Tal como lo refiere José A. Minarelli en 1995, para conquistar la seguridad profesional y financiera se debe invertir en la autogestión de carrera y en la construcción de bases propias, sustentadas por seis pilares: adecuación vocacional, competencia profesional, idoneidad, salud física y mental, reserva financiera / fuentes alternativas de ingreso y, relaciones sociales.

Tal como lo afirman D. Angel y E. Harney (1997), "...cuando los individuos son empleables, el resultado final es que los individuos disfrutan su trabajo, están focalizados, son promovibles y económicamente independientes". (pág. V).

Las mismas autoras antes citadas afirman que el éxito de un profesional depende de que éste sea su propio desarrollador de carrera.

También afirman, que el Desarrollo de Carrera es el proceso por el cual el candidato persigue su meta de carrera a largo plazo o su trabajo soñado. El primer paso en el Desarrollo de Carrera es encontrar un trabajo que asegure un nivel de entrada a la carrera.

Según estas autoras, esto es diferente a la ocupación de un cargo, lo cual es el proceso cuando un empleador especialista brevemente revisa lo que el empleado ha realizado en el pasado y lo ubica en un puesto donde el candidato puede seguir utilizando esas habilidades. El foco está limitado a ocupar un puesto, sin consideración de los intereses del candidato y las metas a largo plazo o sueños de éste.

Continúan las autoras exponiendo que por otro lado está la planificación de la vida y del trabajo, siendo éste el proceso por el cual el

candidato investiga cuál habilidad le gusta utilizar, cuáles campos le fascinan y cuáles metas personales lo motivan, para identificar o crear un trabajo que coincida con sus intereses. El propósito de la planificación de la vida y trabajo es que el candidato encuentre disfrute en su trabajo. El resultado es un “trabajo soñado”.

El éxito de un profesional depende más de que se le enseñe a cómo ser su propio desarrollador de carrera, a que las empresas lo hagan por él.

El profesional actual debe ser dueño de su propia carrera y conducirse hacia el logro de las metas profesionales que él mismo se haya planteado alcanzar. Esto lo favorece ya que el mercado laboral actual valoriza y prefiere a quienes tienen iniciativa.

Por otra parte, debido al cambio constante en las empresas y la alta rotación de profesionales en las mismas, éstas ya no pueden hacerse cargo del desarrollo de carrera del personal a su servicio.

Actualmente, la antigüedad en la empresa no es un valor per se, sólo se vuelve rentable cuando va acompañada de capacitación, exposición internacional y conocimiento global del negocio. Al profesional actual le debe interesar el desarrollo personal y académico a largo plazo, lo cual hace posible capitalizar la antigüedad, y no la antigüedad per se.

Tal como lo afirma Herbert Steinberg (2000), las organizaciones ahora comienzan a constatar que la capacidad demostrada por las personas para auto examinarse y reciclarse, tiene mucha relación con el desempeño. Y es allí donde la reflexión personal se transforma en una cuestión organizacional, y no sólo de interés para la persona.

Ya se sabe que las organizaciones, cada vez más, dependen de personas creativas, flexibles y atentas a los movimientos tecnológicos, a los fenómenos sociales y a las nuevas direcciones del comportamiento humano.

Según refiere Martha Alles (2001), en el esquema de años anteriores, cuando las empresas eran las únicas responsables del desarrollo de carrera de sus funcionarios, también eran responsables de mantener su empleabilidad. En el esquema actual, donde la persona cambia a varias empresas en el transcurso de su vida laboral, ella es responsable de las decisiones de cambio que asume y, desde esa óptica, también es responsable de su carrera y de su empleabilidad.

Quienes son más empleables y con mayor potencial, pueden adaptarse rápidamente a un nuevo cargo o una nueva estructura jerárquica, o a cambiar de carrera. Ser empleable implica estar preparado para cambiar de cargo, de empresa y/o de carrera.

Ante las incertidumbres del entorno de las empresas, los profesionales deben comprender que la seguridad de empleabilidad es el fundamento adecuado para el desarrollo de su carrera profesional.

En muchas corporaciones, los directivos trabajan en función de su curriculum vitae. Los nombramientos que antes podían ser considerados en función de su valor político para promociones, se valoran ahora por su importancia para el curriculum vitae, contemplada en términos de cómo situarán a la persona en el mercado de trabajo externo o cómo proporcionarán un aprendizaje que ayude a la persona en el negocio que espera emprender en el futuro.

Incluso las compañías que quieren conservar por largo tiempo a sus empleados, solamente pueden hacerlo si mantienen a las personas progresando y aprendiendo a través de un programa de capacitación, manteniéndolas empleables dentro de la misma corporación. El perfeccionamiento continuo y la búsqueda de nuevas oportunidades en la misma compañía, es lo que puede mantener a un profesional empleable dentro de la misma. Esta visión es esencial para las compañías después de una reestructuración a fin de dar cabida a los profesionales dentro de la nueva estructura.

Para ajustarse a las exigencias de la economía global, las organizaciones se modifican con rapidez y no pueden más garantizar el empleo hasta que el profesional se jubile, como sucedía anteriormente. Sin embargo, la inestabilidad y el cambio no son, necesariamente, fuentes de amenazas. Cada nueva etapa abre una variedad de oportunidades que deben ser descubiertas y descifradas a la brevedad. El paso primero y fundamental es tomar conciencia de que el cambio puede producirse en cualquier momento, por cualquier motivo.

Actualmente, la seguridad de tener trabajo la obtiene el profesional que luce atractivo a los ojos de los empleadores, de acuerdo con sus necesidades momentáneas. Y curiosamente, esas necesidades momentáneas del empleador son generalmente creadas por los cambios que eliminaron la seguridad de los trabajos fijos.

Hoy en día, es necesario que el profesional comprenda que la seguridad profesional cambia con la misma velocidad con la cual las

empresas se modernizan, rediseñando los procesos de producción y el perfil de los profesionales para conducirlos.

Tal como lo afirma Cristina Mejías (1998), el profesional no debe ser conformista. No se debe dejar arrastrar por las circunstancias ni apoltronarse suponiendo que con su título o puesto ya todo está ganado, tenga o no un buen empleo, debe tomar en cuenta la posibilidad de cambio, debe estar siempre preocupado por su vida laboral. Siempre debe buscar desarrollarla.

Durante muchos años, el empleo por tiempo prolongado representó la base segura sobre la cual se podía asentar toda una vida. Era común ingresar a una empresa desde niño y salir de ésta jubilado. Pero cada día esa realidad se ve más distante. El tiempo de permanencia en las empresas ha disminuido y la rotación ha aumentado.

Todos, sin excepción, están preocupados por el futuro y por la disminución de los empleos en las grandes empresas y también con los cambios profundos en el mundo del trabajo.

Por lo tanto, las nuevas formas de seguridad de empleo descansan sobre una base de seguridad en ser empleable. La seguridad ya no deriva de estar empleado, sino de ser empleable.

Para salir exitoso de los retos, el profesional cuenta con todos sus conocimientos y toda su capacidad de desempeñar algún tipo de trabajo y el modo de hacerlo. Sus herramientas son sus conocimientos, sus habilidades intelectuales y operativas y su capacidad de resolver problemas. Con éstas el profesional ejecuta, vence obstáculos, disputa mejores posiciones y lucha por sus propósitos.

El objeto de explorar las propias habilidades y talentos e imaginar nuevos usos y aplicaciones para los conocimientos y experiencias del profesional, es corregir la ruta de su carrera y emprender cambios que sean deseables o necesarios.

El profesional tiene que reportar, antes que todo, a sí mismo. El es el responsable por su producción y por las condiciones objetivas de producción.

Actualmente, la carrera post-empresarial es una mezcla de principios profesionales y empresariales, asentados sobre puestos de trabajo más contingentes. En el sentido de que son temporales, cubiertos mediante contratos con escasos beneficios.

En una era post-empresarial en que las corporaciones necesitan flexibilidad para cambiar y reestructurarse, es un error esperar de los empleadores la promesa de la seguridad de un empleo de larga duración. Pero la seguridad de la empleabilidad, el conocimiento de que el trabajo de hoy incrementará el valor de la persona en términos de oportunidades futuras, eso sí lo pueden brindar las empresas. La seguridad de la empleabilidad deriva de la posibilidad de acumular capital humano, destreza y reputación, que se puede invertir en nuevas oportunidades cuando se presenten.

Desde este punto de vista, una compañía es atractiva en cuanto proporcione oportunidades de aprendizaje y en cuanto brinde posibilidades a las personas de mantenerse empleables.

Como consecuencia de las dificultades económicas, las organizaciones proceden a reestructurar y a reducir su nómina para optimizar su efectividad y competitividad. Sin embargo, se construye, en medio de la crisis mundial de empleo, un nuevo tipo de concepto: más importante que tener empleo es tener empleabilidad.

Atado a un concepto antiguo de trabajo, el profesional “dinosaurio” encuentra espacio en las empresas más atrasadas. Pero fatalmente deberá confrontar, más temprano o más tarde, la modernización. Debido a que hoy en día, todas las organizaciones, desde las microempresas hasta las grandes corporaciones, operan dentro una situación inestable desde el punto de vista tecnológico y económico.

Tal como lo plantea Cristina Mejías (1998), las empresas deben estar preparadas para sufrir cambios y resulta inevitable que la vida de sus miembros se vea afectada por esos cambios, hay que tener en cuenta siempre la posibilidad de que el propio puesto se desvanezca. Suponer que una vez que uno ha ingresado a una empresa pasará en ella sus años hasta la jubilación, como si esto fuera una ley natural, es un error. “Quedar desvinculado es algo que puede suceder en cualquier momento”. (pág. 29).

Gran parte de las personas transforman el trabajo en su principal razón de existir y, cuando la forma tradicional de empleo desaparece, caen en el vacío. Es una ruptura profesional y, lo que es más grave, psicológica. Los despidos dejaron de ser tabú y se vuelven cada vez más frecuentes debido a los procesos de reestructuración de las empresas. Cuando se habla de empleabilidad, lo que se recomienda es no transformar el empleo en la mayor actividad de la vida. O, peor aun, en la única.

Un profesional empleable, sea empleado o desempleado, debe adoptar una actitud de autoprotección y evitar decaer emocionalmente cuando el empleo salga de escena.

Para lograr este nuevo enfoque, el profesional empleable debe enfrentar los problemas como oportunidades, entender que la pérdida de empleo puede significar más tiempo disponible para atender sus propios intereses, encarar la ausencia del empleador como una oportunidad para descubrir su autonomía y tener varios empleadores o tomadores de servicio y, transformar la falta de rutina en un estímulo para la creatividad, la renovación y el crecimiento.

En síntesis, el profesional que busca trabajo debe encontrar quién necesita de lo que él tiene para ofrecer, aquel que tenga un problema para el cual él representa una solución. Una persona que busca empleo o trabajo debe ofrecer las herramientas y el bagaje de experiencias que posee para resolver problemas, para ayudar a otros a poner en práctica planes e ideas. Los clientes sólo compran productos o servicios útiles que aporten resultados inmediatos.

EMPLEABILIDAD

Cada día es mayor la competitividad que existe en el mercado de trabajo, lo cual obliga a los empleados a desarrollar todas las destrezas necesarias para conseguir un desempeño exitoso que les permita subsistir dentro del mundo laboral actual caracterizado por altas exigencias. No sólo cada vez son mayores las destrezas que se requieren, sino también otro tipo de características no relacionadas con el conocimiento técnico y que también son características deseadas por los empleadores, es decir, definen a un

individuo como empleable, deseable para ser contratado. Al conjunto de todas estas características las denominaremos empleabilidad.

Desde esta perspectiva, se debe vislumbrar que el siglo XXI demanda al trabajador actitudes, habilidades y conocimientos, en ese orden. La competitividad de hoy exige disponer de una mano de obra cada vez más flexible, adaptable a los cambios y formada en la polivalencia.

La empleabilidad es la condición de ser empleable, esto es, de conseguir empleo con los conocimientos, habilidades y actitudes intencionalmente desarrollados por medio de la educación y el entrenamiento, sintonizados con las nuevas necesidades del mercado de trabajo.

Con relación al origen del concepto de empleabilidad, podemos observar que es un término muy nuevo, que aun no aparece en el Diccionario de la Real Academia Española. Pero pasó a ser citado en libros, en artículos y, principalmente, en las conversaciones entre profesionales.

“En los Estados Unidos, el término equivale a Employability: la condición de dar empleo a quien sabe, la habilidad de tener empleo”. (c.p. José A. Minarelli, 1995, pág. 37).

Cristina Mejías (1998), refiere la empleabilidad como la visión que debe tener el profesional de considerarse como un producto, que debe ser colocado o recolocado en el mercado laboral, y luego ponderar los modos de presentar ese producto y convencer al empleador de que lo compre.

Esta misma autora, (c.p. “Conocimiento y Dirección”, Enero 2002), amplía más el concepto y expone:

“Se supone que la empleabilidad es un concepto que se aplica a las personas y a las organizaciones. La forma en que afecta a las organizaciones es en todo aquello en que la organización debiera procurar ser un lugar de trabajo nutrente. A cambio de la estabilidad que ya ninguna organización puede ofrecer, las organizaciones todavía vivas y dinámicas a nivel global procuran ofrecer puestos y funciones de trabajo nutritivos, que colaboren a aumentar la empleabilidad de la persona que presta sus servicios a la organización”. (pág. 53).

Según refiere Martha Alles (2001), la empleabilidad “es la mayor o menor posibilidad (chance) de encontrar otro empleo. Y esto depende, fundamentalmente, de las capacidades técnicas y actitudinales que cada uno ofrezca al mercado laboral”. (pág. 58).

Para Jérôme Gautie, (“Les politiques de l’emploi. Les marges étroites de la lutte contre le chômage”, Librairie Vuibert, París, 1993), la empleabilidad es un concepto ambigüo, ya que desde un punto de vista estadístico, la empleabilidad se define, para los individuos de un grupo determinado, como la posibilidad de salir del desempleo hacia el empleo en un determinado período; ésta varía, por consiguiente, en función inversa a la duración del desempleo. (c.p. Martha Alles, 2001).

Cabe destacar también el planteamiento de esta misma autora (2001), cuando señala el papel de el Estado en la empleabilidad de las personas, ya que es el Estado quien maneja las políticas de Educación y las políticas del Ministerio del Trabajo. Si bien, cada persona es responsable de su propia

empleabilidad, el Estado debe ofrecer educación a los ciudadanos y suficientes plazas de trabajo para el desempeño de los mismos.

En la revista técnica especializada en el tema de empleabilidad, se expone el concepto como:

“las calificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían, e integrarse más fácilmente al mercado del trabajo en diferentes períodos de su vida. La empleabilidad es, sencillamente, encontrarse en sintonía con las demandas laborales actuales”. (“Conocimiento & Dirección”, Enero 2002, pág. 8).

Destaca esta misma fuente sin embargo, que en contextos de depresión económica, la empleabilidad y la posibilidad de desarrollo se coartan.

Motivación, responsabilidad y determinación son actitudes necesarias. La empleabilidad se relaciona con la posibilidad de ir a donde está el trabajo, y no esperar a que éste llegue.

El perfil laboral contemporáneo exige flexibilidad. Requiere, además, actualizar los conocimientos profesionales y cultivar actividades alternativas.

Según afirma Cristiano Rattazzi, “Las habilidades que debe tener una persona para ser empleable hoy en día incluyen el trabajo en equipo como elemento fundamental. Y también saber aplicar todas las definiciones de un manual de operaciones”. (c.p. “Conocimiento & Dirección”, Enero 2002, pág. 32).

Vanesa Rosenthal, (c.p. “Conocimiento & Dirección”, Enero 2002), considera la empleabilidad como:

“la capacidad de una persona para tener un empleo que satisfaga sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y desarrollo a lo largo de su vida. Desde este punto de vista, la empleabilidad debe ser entendida como una combinación de actitudes, habilidades y mentalidad abierta para la resolución de problemas, calificación y formación continua en el desempeño de las tareas ocupacionales”. (pág. 46).

Desde siempre, se han observado las diferencias individuales en los seres humanos en cuanto a su ejecución y éxito en las labores que desempeñan. Existen ciertas características en los individuos que ocasionan que algunos se destaquen en su desempeño individual, al parecer son características que nacen con la persona y otras son adquiridas a lo largo de su formación.

Estos individuos exitosos son los mismos individuos que al encontrarse en búsqueda de un nuevo empleo presentan características que los definen más elegibles o empleables que otros.

Sin embargo, también existen individuos que han tenido un desempeño laboral promedio o poco satisfactorio, con altos niveles de rotación, cambio de área de trabajo, bajos niveles de salario, entre otros. En fin, son individuos que si hasta ahora habían tenido un desarrollo de carrera poco satisfactorio, con la crisis de empleos, en donde cada vez son más altos los niveles de exigencia en cuanto a desempeño y en cuanto a requisitos para ocupar un puesto de trabajo, han sido los primeros en quedar cesantes y son los mismos a quienes se les dificulta reinsertarse en el mercado laboral. C. Mejías (Entrevista personal, Septiembre 30, 2002).

Surge entonces la interrogante del por qué algunos individuos que se encuentran cesantes no logran reubicarse en el mercado laboral y, en cambio existen individuos que están trabajando y aun sin buscarlo le surgen nuevas alternativas de empleo.

A esta inquietud responde José A. Minarelli (1995), afirmando que existen ciertas características personales que definen a algunos individuos más empleables que otros, las cuales, según él constituyen las bases de la empleabilidad y consisten en: Adecuación Profesional, Competencia Profesional, Idoneidad, Salud Física y Mental, Reserva Financiera y Fuentes Alternativas de Ingreso y por último, Relaciones Sociales.

Como consecuencia, actualmente existe un estímulo mayor para que las personas tengan una formación más generalista, para que posean conocimiento más amplio y múltiples habilidades, lo que permite a éstas actuar en diversas ocupaciones y diferentes ramos de actividad.

Tal como lo refiere José A. Minarelli (1995), en los Estados Unidos, hace veinte años, del seis a ocho por ciento de las personas en proceso de reinserción profesional en empresas que brindan servicios de Outplacement, acababan abriendo su propio negocio o trabajando por cuenta propia. Hoy en día, ese número supera el veinte por ciento.

Y continúa el mismo autor indicando que en Brasil, el índice es equivalente. La mayor parte del trabajo en Europa, en los Estados Unidos y en Japón, que representan dos tercios o más de la mano de obra de todos los países, se concentra en el sector de servicios. Y la mayoría de personas

que actúan en el área de servicios, lo hace de manera autónoma o tercerizada, sin empleo.

Esta opción tiene ventajas y desventajas. Obliga al profesional a cuidar de su formación y su perfeccionamiento, a estar al día con las novedades del mercado y de la profesión, así como a gerenciar su propio talento, a vender su servicio.

Los puestos de trabajo ya no se encuentran en las grandes empresas, sino en las empresas pequeñas y medianas que prestan servicios especializados.

Para ajustarse a las exigencias de la economía global, las organizaciones se modifican con rapidez y ya no pueden garantizar el empleo a los profesionales para que desarrollen carrera, como sucedía anteriormente. Por las compras y alianzas que realizan las empresas, cada vez es más escasa la cantidad de profesionales que pueden desarrollar carrera en una sola empresa. Como resultado, los empleadores comienzan a adoptar una política de preparar a sus funcionarios para que estén en condiciones de tener trabajo cuando dejen la organización.

Si el profesional comprende el concepto de empleabilidad, sabrá que ya no debe tener esperanzas en ocupar un puesto en una organización y que va a perdurar allí hasta que se jubile, sino que lo que debe hacer para desarrollarse profesionalmente y tener remuneración siempre es vender sus servicios a las empresas. Buscar constantemente clientes y así podrá trabajar siempre. El profesional debe aceptar la idea de que es necesario adaptarse a los nuevos tiempos para sobrevivir.

En este caso, quien desea especializarse en nuevas tecnologías va a necesitar de un esfuerzo extra y abrir espacio para el estudio, antes de volverse obsoleto junto con la empresa donde trabaje. Aprender da trabajo y es garantía de trabajo en el futuro.

Tal como lo refiere Herbert Steinberg (2000):

“Es necesario descubrir lo que da y lo que no da satisfacción. Es preciso conocer lo que está en el bagaje personal y profesional e intentar vislumbrar las oportunidades. Es importante promover esa auto-evaluación y completarla cotejando el perfil con la realidad del mercado. Repensando de vez en cuando la vida y la carrera, aun cuando la ejecución resulte diferente de lo que fue previsto, pues un plan debe ser flexible, el individuo debe estar cuidando de mantener alta su empleabilidad”. (pág. 39).

Según exponen D. Angel y E. Harney (1997), existen cuatro categorías de empleos, la categoría en la cual se ubica un cargo, no está determinada por el tipo o nivel de la posición, sino en cómo el candidato ve el trabajo en relación con su ruta de carrera: Trabajos de Supervivencia, Trabajos de Nivel de Entrada a la Carrera, Trabajos de Transición y el Trabajo Soñado.

Trabajos de Supervivencia, son posiciones que ofrecen un significado sólo para sobrevivir con poca o ninguna satisfacción laboral u oportunidad de progreso. No están en el campo de interés (campo de carrera), del candidato. El candidato no debería estar en un trabajo de supervivencia por más de un año, y debería evitar moverse de un trabajo de supervivencia a otro de la misma categoría.

Trabajos de Nivel de Entrada en la Carrera, son posiciones que le permiten al candidato empezar una ruta de carrera dentro de su campo de carrera. El candidato debería utilizar este tipo de trabajo para empezar a

construir un networking profesional, encontrar un tutor y probar que él es el tipo de empleado que la compañía necesita de manera que él pueda progresar.

Trabajos de Transición, son posiciones que el candidato mantiene cuando se mueve de su trabajo de nivel de entrada en la carrera a su trabajo soñado. Son siempre trabajos en el campo de carrera del candidato. Son siempre un paso más allá de la última posición que obtuvo, o le enseñan alguna habilidad necesitada para perseguir su trabajo soñado.

Trabajos soñados, son posiciones en las cuales coinciden los intereses del candidato con los de la organización, utiliza las habilidades que le gusta utilizar y la organización lo ayuda a obtener sus metas personales. Son trabajos divertidos para el candidato.

Desde este enfoque planteado por las autoras antes mencionadas, cabe destacar que cuando se plantea el tema de empleabilidad se refiere a la empleabilidad en función del trabajo soñado. Es decir, el profesional debe ser empleable para el trabajo para el cual está preparado y el que desea realizar.

Según plantea la revista técnica Conocimiento & Dirección (Enero 2002), las estrategias a seguir para ser empleable son: Asegurar la empleabilidad (evaluando constantemente las habilidades que se poseen). Crear un puesto alternativo (limitarse a un área o sector particular también limita las oportunidades). Conocer las propias habilidades clave (lo esencial es conocer fortalezas y habilidades e identificar las principales para aspirar a una amplia gama de trabajos y proyectos). Prepararse para áreas de competencia (el reconocimiento de las propias fortalezas e intereses permitirá identificar las áreas en las que se quiere y puede contribuir, y optar

por la posición más conveniente). Asegurarse un lugar en el mercado (manteniendo activa la red de contactos). Actuar tipo A, ser tipo B (es decir, ser capaz de sentirse bien con su desempeño independientemente del reconocimiento que reciba). Desarrollar elasticidad emocional (afrontar de la misma manera los éxitos y los fracasos). Mantenerse culturalmente informado. Ser un buen comunicador. Fortalecer las finanzas personales (es la mejor fuente de protección y seguridad ya que no puede confiarse en la continuidad en el empleo). Actuar como local y pensar como visitante (tener una visión de la organización desde afuera le permite crear nuevas soluciones). Recompensarse por los logros alcanzados.

La problemática de la empleabilidad no es un tema fácil de manejar en un contexto de crisis y altas tasas de desempleo. En sus orígenes la empleabilidad nació por la necesidad que tenían las empresas por atraer y retener talentos, hoy en día, para mantener empleable al personal no sólo se trata de una mejora para los empleados en sí, sino fundamentalmente, para mantener el nivel de competitividad de la empresa en el mercado.

Según refiere Oscar Moreno (2000), es un hecho que para una gran mayoría de personas graduadas de la universidad en las últimas dos décadas, sus profesiones no las han llevado al nivel de vida esperado, ya sea porque los resultados económicos de su trabajo no han respondido a sus expectativas o porque los trabajos que han venido realizando no corresponden a su idea de realización personal o porque la reorganización del aparato productivo, presionado por la globalización, los está dejando de lado.

Es decir, para el esquema actual de trabajo, no basta con tener una profesión para ser exitosos. El profesional de hoy aspira tener los logros de los profesionales de antes, trabajando igual que lo hicieron ellos, pero este

enfoque no da el mismo resultado que antes. Se está enfrentando una realidad con las herramientas de otra realidad. Tal como lo plantea el autor antes referido, simplemente, los tiempos han cambiado, y hoy las cosas se hacen de manera diferente, la realidad se enfrenta de otro modo, no es suficiente tener más conocimientos académicos, ni más títulos.

Hoy en día pareciera que el éxito va acompañado de un cambio de actitud, que se refleja en la adquisición de otras conductas, adicionales a lo académico. Pareciera ser ésta la vía para conseguir actualmente los objetivos vitales.

Plantea el mismo autor, que las creencias que guiaron a los profesionales en épocas anteriores ya no son válidas del todo: “Con una buena profesión se alcanza un nivel de vida cómodo; se gana dinero; como soy un buen profesional, la empresa me necesita; para esto estudié y esto es lo que sé”. (pág. 38).

Actualmente, aunque se tenga una profesión, cada persona piensa diferente, actúa distinto, tiene distintas necesidades y, sobre todo, muchos talentos que no pueden encasillar y dejar dormir, sólo porque no corresponden al esquema de la profesión que se estudió. Además de poseer la carrera, existe una amplia gama de talentos en cada persona.

La verdadera inteligencia radica en adecuar los talentos y conocimientos al entorno para obtener de éste lo que se desea.

Entre los enfoques de Empleabilidad, se encuentra el de las autoras Debra Angel y Elisabeth Harney, quienes plantean en 1997, las siguientes características de empleabilidad: Actitud (personalidad), Imagen (presentación y apariencia personal), Motivación (metas), y Seriedad (honradez).

Igualmente, se encuentra el enfoque de Martha Alles en el año 2001, en el cual plantea los siguientes factores como componentes de la empleabilidad de una persona: Competencias Duras (los conocimientos de las personas). Competencias Blandas (las aptitudes entrenables). Actitud de Búsqueda (y el entrenamiento para la misma). El Mercado (la oferta de trabajo).

La misma autora antes citada, amplía el concepto e incluye los siguientes elementos para considerar en la empleabilidad: Capacidades técnicas actualizadas, idiomas, perfil gerencial y de liderazgo, capacidad para generar buenas relaciones interpersonales, capacidad de consecución de objetivos, propios y de su equipo de trabajo, compenetración con el plan estratégico de la compañía, resultados obtenidos, grado de cumplimiento de objetivos y cómo hizo para cumplirlos, disponibilidad para traslados, potencial, posibilidad de ser back up del jefe.

Más específicamente, la misma autora antes citada, plantea que para el nivel ejecutivo además son críticos los siguientes elementos en la empleabilidad: No tomarse la vida con comodidad (95% de esfuerzo y 5% de suerte). Pasión por lo que se hace (el placer que se siente por la tarea y la profesión elegidas). La capacitación (postgrados formales o dentro de la tarea). No olvidarse de la globalización (aspecto que se relaciona con la disponibilidad para trasladarse e idiomas). El planeamiento de la propia carrera (no dejar las cosas al azar). La buena salud.

Según plantea la revista técnica “Conocimiento y Dirección” (Enero 2002), los parámetros que definen la empleabilidad son los siguientes: “Adecuación Vocacional (satisfacción personal). Competencia Profesional (continua formación). Idoneidad (encajar con el puesto de trabajo). Salud

Física y Mental. Recursos Alternativos (formación amplia y variada). Relaciones Interpersonales (trabajo en equipo)". (pág. 9).

Según refiere Glauco Frascaroli, "lo más importante es que el empleado tenga ganas de trabajar, de crecer, y demuestre destreza en su desempeño. Que sea una persona honesta es fundamental, y debe querer trabajar en la empresa. La persona debe ser dinámica y activa." (c.p. "Conocimiento & Dirección", Enero 2002, pág. 38).

Para Vanesa Rosenthal,

"las bases de la empleabilidad consisten en una serie de habilidades: Sociales (relaciones interpersonales, autoconfianza, creatividad y espíritu emprendedor), Prácticas (comunicación, resolución de problemas, capacidad de análisis y síntesis y conocimiento y manejo de tecnologías), Interacción con el Entorno (aprendizaje, orientación al cliente, trabajo en equipo y orientación a resultados). Y, además una serie de Actitudes (motivación, integridad, iniciativa y flexibilidad)". (c.p. "Conocimiento & Dirección", Enero 2002, pág. 46).

Cristina Mejías (c.p. "Conocimiento & Dirección", Enero 2002, pág. 53), refiere:

"Desde el punto de vista de la persona, la empleabilidad ciertamente tiene relación con la edad y la especialidad laboral de cada uno de nosotros. Es absolutamente distinto plantearse el trabajar para incrementar una alta empleabilidad en la franja de los 20 a los 30 años que en la franja de los 45 a 55. Sin embargo, y sin la menor duda, es esta última franja la que más requiere trabajar sobre el concepto. La franja de los 20 a 30 años...prácticamente ya traen incorporados los conceptos esenciales de la empleabilidad".

Como requisitos de empleabilidad, esta misma autora, en esta misma fuente, incluye la salud física y mental, y la flexibilidad. Esta última referida a

la capacidad de las personas de convivir con los cambios en una muy rápida adecuación psicológica y de aplicación de nuevas combinaciones de los recursos para enfrentar nuevas situaciones.

Se consideró necesaria y oportuna la revisión de lo planteado por diferentes autores en lo que consideran las bases de la empleabilidad, cabe destacar sin embargo, que la presente investigación toma como referencia las características de empleabilidad formuladas por el autor José Augusto Minarelli en su obra de 1995.

Al precisar el concepto de empleabilidad, según lo plantea José A. Minarelli (1995), la misma se sustenta sobre la base de seis pilares que, sólo si funcionan en conjunto dan como resultado lo que se denomina empleabilidad. Estos seis pilares son: adecuación vocacional, competencia profesional, idoneidad, salud física y mental, reserva financiera y fuentes alternativas de ingreso y, relaciones sociales.

La unión de todos estos pilares dan seguridad al profesional, confieren empleabilidad, lo cual es, la capacidad de generar trabajo, de trabajar y de obtener remuneración.

Si esos pilares son fuertes y están interconectados, la plataforma de la empleabilidad estará nivelada y firme. Lo mismo funciona con relación a la carrera, esos pilares necesitan estar cohesionados y articulados.

De nada sirve tener adecuación profesional, competencia o estar actualizado en su profesión, si no se es idóneo, si no se poseen relaciones, su salud está débil o si no dispone de reservas financieras. En nada beneficia poseer recursos financieros si no se es idóneo, o si se es competente e idóneo pero desconocido.

La estabilidad de la base se cae cuando un pilar es más débil. Por ello es necesario mantener fuertes y equilibrados todos los pilares. Si se debe enfrentar una desvinculación, será esa estructura la que permitirá que el individuo se mantenga empleable.

A continuación se profundizará en la descripción de los seis pilares de la empleabilidad, según lo expuesto por José A. Minarelli en 1995. (P.p. 50-74).

Adecuación Vocacional

Para estar motivado y permanecer en el trabajo, es necesario estar en la profesión cierta. Ejercer una actividad que corresponda con su vocación. Es feliz el profesional que encuentra una ocupación que corresponde con sus aptitudes, sus intereses y sus posibilidades. Este profesional encuentra placer en trabajar porque cada día encuentra gratificación y realización.

Cuando alguien trabaja en un área ligada a su vocación está constantemente motivado, lo cual es esencial para el éxito en el trabajo auto-empresariado, sin jefe, sin estructura inductora, sin cadena de mandos, de control y de refuerzo.

La cercanía entre el trabajo desempeñado y la vocación es fundamental para que la persona tenga iniciativa, para que todos los días tenga ánimo, energía y disposición. La voluntad de buscar el trabajo e, inclusive que ocurra el ajuste vocacional.

Este primer pilar fortalece la empleabilidad en la medida en que la ocupación se corresponde con las aptitudes, facilidades, gustos e intereses del profesional.

El profesional debe hacer un esfuerzo por acercarse y quedarse en un área de actuación que se corresponda con sus preferencias. Lo ideal sería que esto se estableciera desde la universidad, que el individuo fuera en busca de áreas donde pudiera actuar con todo su interés y facilidad.

En el transcurrir de la carrera, el profesional debe alinear, siempre que sea posible, su trabajo con su vocación. Así, éste produce más, vive feliz y se vuelve creativo.

Este pilar contribuye a la empleabilidad en forma muy natural, ya que en una entrevista de empleo, la gente tiende a hablar acerca de lo que le gusta hacer o de lo que hace bien, más que explicar cómo coincide con las necesidades de un empleador.

Competencia Profesional

Competencia es sinónimo de capacitación profesional. Con ésta se compite en el mercado. Comprende los conocimientos adquiridos, las habilidades físicas y mentales, la capacidad de actuar y la experiencia. Se desarrolla mediante la formación escolar, el adiestramiento recibido, lo que se aprende por sí mismo y por la vivencia cotidiana.

Tal como lo refiere José A . Minarelli (1995), las empresas de primera sólo contratan profesionales igualmente de primera. Quien descuida su calificación y actualización pierde la atraktividad, no despierta la atención. Se vuelve un profesional de segunda o de tercera. Para permanecer en el mismo lugar el profesional debe andar al ritmo de los cambios, en el caso contrario, se irá desactualizando.

Gran parte de los desvinculados son personas que se acomodaron en sus empleos. Son personas honestas, trabajadoras, pero que se pararon y

fueron descendiendo lentamente. Un día percibieron que estaban desactualizadas. Casi la totalidad de quienes no consiguen recolocarse incurrir en ese error. Aprender es parte de la rutina de vivir. La curiosidad y el interés son fundamentales.

El profesional, empleado o no, tiene que ir detrás de la información. Comprar libros y revistas especializadas en las áreas de su interés, frecuentar cursos, charlas, seminarios y exposiciones.

Debe tener la humildad de aprender con las personas de su ambiente, al igual que con aquellas que no pertenecen a su ambiente profesional. Debe volver a utilizar la habilidad de hacer preguntas y de oír. Aprender constantemente. Esa educación permanente es absolutamente necesaria. Quien procede así se vuelve más preparado. Puede descubrir y aplicar soluciones adicionales a las ya aplicadas. La persona inquieta, curiosa, aquella que busca saber el por qué de las cosas, desarrolla esa capacidad de aprender continuamente.

Otro aspecto a ser cuidado es la divulgación. El profesional adecuado a los nuevos tiempos necesita posicionarse como un solucionador de problemas a la disposición del mercado. Y el mercado necesita saber de su existencia y de su competencia.

Por eso el profesional debe ser su propio empresario, vender su trabajo constantemente, actuar como un vendedor. Es necesario saber promoverse, hacer su marketing personal.

Hoy, el profesional, además de la competencia técnica y gerencial, necesita de competencia en comunicación y ventas.

El razonamiento de mercadeo que se aplica a las transacciones en el mercado de trabajo consiste en que el profesional es un prestador de servicios. Su compromiso es prestar un servicio que encaje, resuelva, funcione, y dé resultados para el tomador de ese servicio o cliente. El cliente es la razón y la fuente de trabajo y de remuneración.

Buscar un nuevo empleo es un trabajo como cualquier otro: requiere conocimiento, actitud positiva y habilidad de comunicación. Conseguir un contrato con un cliente, también. No basta estar frente a frente con el interlocutor. Quien escucha al profesional tiene que saber de qué es capaz. Sin divulgación, nadie va a saber que el individuo existe.

Sea por escrito, sea hablando, el profesional necesita divulgar su repertorio de conocimientos, habilidades y experiencias. Se debe hacer un inventario y divulgar lo que pueda interesar a cada interlocutor en particular.

Muchos profesionales tienen preconceptos con relación al comercio, a la actividad de venta. Pero la venta es una actividad esencial en la vida humana, sin ésta no hay solución para los problemas humanos, sean de oferta, o sean de demanda. En la medida en que el profesional entienda que la venta es una actividad tan natural como comunicarse y vivir, éste venderá con más naturalidad.

La venta no debe confundirse con engaño, deshonestidad, con alguien intentando sacar dinero a otro. En realidad, es un acto en el cual el profesional ofrece su competencia, su capacidad y su experiencia para ayudar a otras personas a resolver problemas.

En este aspecto, el profesional necesita aprender y aplicar los conceptos básicos de marketing sin los cuales no conseguirá promover el

intercambio de su capacitación por trabajo, contrato o empleo. Y, consecuentemente, salario u honorarios.

Todo lo que tiene valor puede tener precio y, como resultado, ser objeto de pago. Si la contribución del profesional tiene valor, éste puede ofrecerla a otros, establecer un precio y ganar dinero con esto. La actividad profesional requiere, en alguna medida, pago. Sin éste, el propio mercado y los clientes desvalorizan su contribución. Obtener dinero es una prueba de competencia.

Otro aspecto a ser considerado es la presentación personal, que es un cuidado asociado a la comunicación. Un cliente, un empleador, la persona en la organización a ser atendida, sólo va a comprar, recomendar o aceptar una propuesta cuando sienta confianza en la persona que está vendiendo. Esa confianza comienza a ser conquistada por la imagen del profesional.

El físico, la vestimenta, la manera como el profesional prestador de servicios se comporta, los instrumentos y objetos de trabajo también son examinados. La competencia entra en el campo después. Una buena presentación permite que el profesional comunique su competencia.

Para vender su propio trabajo, el profesional debe presentarse bien vestido, comunicarse francamente, hablar de sus habilidades, relatar sus experiencias, mencionar sus clientes y dar referencias. En su apariencia el profesional necesita adecuarse a los patrones convencionales de su profesión.

Idoneidad

El tercer pilar que sustenta al profesional, proporciona seguridad y garantiza la empleabilidad es su idoneidad.

Se refiere a que el profesional sea correcto, honesto, que conduzca su vida y su trabajo dentro de principios legales y éticos. Tendrá a su favor la consideración, el aprecio, la admiración y la confianza de las personas.

Alguien sólo es contratado si es idóneo, sólo será recomendado si es honesto, sólo será presentado, elogiado o invitado si es correcto, confiable. Esta es una cuestión que no admite medio término, el profesional lo es o no lo es.

Los valores básicos, como la honestidad, el respeto al prójimo, el respeto al límite entre el derecho y el deber de cada uno, están resurgiendo y se encuentran en un proceso acelerado de revalidación.

Afirmar algo, y tener la seguridad de que su palabra no será puesta en duda es un gran atributo. Es algo inherente al profesional y que lo ayuda a conseguir trabajo.

Aquel profesional que es competente, que tiene la ocupación adecuada a su vocación, siempre encuentra trabajo, siempre encuentra quien lo represente, dé buenas referencias y haga recomendaciones. Las buenas referencias surgen de un trabajo bien hecho y de una conducta correcta, ejemplar. Es por medio de éstas que surgen nuevos trabajos.

Cuanto más y mejores referencias tenga un profesional, más oportunidad de ser contratado tendrá.

Salud Física y Mental

Este aspecto merece cuidado permanente. Le permiten al profesional vivir y trabajar.

Cuidar de la salud y buscar continuamente el equilibrio entre el trabajo y el placer, entre la obligación y la diversión, entre el papel profesional y los otros papeles que se desempeñan en la vida. La gran sabiduría está en colocar el trabajo en su debido lugar.

Quien sólo trabaja no tiene tiempo, ánimo ni condiciones de ejercer los otros papeles. El que desea administrar su empleabilidad, su carrera, que quiere lo mejor para su vida, debe luchar para obtener ese equilibrio.

El cuerpo humano consume energía todo el tiempo. Esa energía es producida por la máquina humana, que necesita ser tratada convenientemente, es decir, tener una alimentación adecuada, hacer ejercicios.

El ejercicio mental garantiza que el cerebro continúe activo y productivo. Y el ejercicio físico contribuye para que los músculos adquieran tonicidad, rigidez y conserven la capacidad de responder a las solicitudes. Un cuerpo ligero y saludable está mejor preparado para enfrentar los desafíos del día a día con más prontitud.

Una persona saludable se relaciona con otras personas de forma igualmente saludable, transmite una imagen mejor, interactúa de manera favorable, despierta la confianza de su interlocutor, reflejándole una imagen de energía.

El cuidado con el cuerpo no es simplemente una moda, sino una contingencia, un beneficio y una ventaja para el profesional.

Caminatas regulares y ejercicios que renueven los depósitos de energía son imprescindibles, pues, además de la energía necesaria en el día a día, será necesario enfrentar períodos de mayor desgaste, cuando se

necesitará de una carga extra de energía. De allí la necesidad del condicionamiento físico, que aumenta la resistencia, la fuerza muscular y los depósitos de energía del cuerpo.

Conociendo sus restricciones físicas, el profesional puede respetar sus límites, desarrollando un programa de condicionamiento y de cuidados físicos adecuados a sus necesidades. Por ello, es importante que el profesional se someta a chequeos periódicos, seguir las recomendaciones médicas que alertan contra la vida sedentaria y contra los peligros del fumar, la bebida, las drogas en general y de todo lo que pueda poner en riesgo su salud.

Los efectos de la falta de actividad sobre el cuerpo son: poca flexibilidad y fuerza muscular, exceso de peso y baja resistencia. Los beneficios de los ejercicios y de la buena alimentación elevarán la autoestima, la creatividad, la capacidad de trabajar y de realizar proyectos.

Tal como lo menciona Herbert Steinberg (2000), en ciertos momentos es muy nutritivo parar para reflexionar, pensar, descansar, ver las cosas desde otra perspectiva o dimensión. Avalar lo que se es o lo que se puede ser, crear una nueva condición para el equilibrio mental, físico y espiritual.

Sin duda, y referido por el mismo autor (2000), “El sabático favorece el fortalecimiento de las personas y, por ello, tiene todo que ver con la empleabilidad.” (pág. 36).

Continúa afirmando el mismo autor antes citado, que el profesional es el primer responsable, si no el único, por su salud física y psicológica y por su inserción y estabilidad social. Las emociones y hábitos tóxicos deben ser evitados y combatidos. Paradójicamente, cuidar de la calidad de vida pierde toda connotación hedonista y pasa a ser una de las pocas garantías que el empleado puede ofrecer a la organización.

Tal como lo refiere Cristina Mejías (1998), usualmente las personas que están en búsqueda de trabajo adoptan una postura muy tensa y rígida, cargada de tensión y nerviosismo, sin embargo, una postura más flexible, puede ayudar más. “Una sonrisa, (en el momento de la entrevista), los hubiera ayudado más que la postura rígida que tan frecuentemente suelen adoptar”. (pág. 20).

Reserva Financiera y Fuentes Alternativas

La pérdida del empleo significa el fin de la entrada de sueldo. Para la actualización profesional, para cuidar de la salud, encontrar tiempo y espacio para hacer ejercicios o para tomar vacaciones y viajar, es necesario dinero. Un dinero que ya no está entrando.

Por ello, el profesional necesita tener una reserva, sea para las emergencias que pueden ocurrir en el día a día, sea para el período post-desvinculación.

Esa reserva es hecha mes a mes, con sacrificio y persistencia. Las reservas son una conveniencia, una defensa, un pilar más que garantiza la empleabilidad.

Quien vive del salario está sujeto a situaciones difíciles, como cualquier otra persona. Pero puede evitar que su dignidad sea afrontada, su idoneidad quebrantada, que sus principios sean transgredidos, en función de la defensa del empleo.

No es difícil, dentro de una organización, que un profesional encuentre situaciones de enfrentamiento o situaciones con las cuales no está de acuerdo, pues una negativa o una duda pueden ofrecer riesgos a su

estabilidad en el empleo. El profesional debe pensar en esto, necesita hacer una reserva que lo sustente ante cualquier contratiempo.

Esa reserva puede ser hecha sacando una parte de los gastos del día a día, o incluyendo un ítem en su presupuesto. Esa cantidad será retirada apenas el trabajador reciba su salario. Un dinero a ser guardado en común acuerdo con la familia, y que sólo podrá ser usado en caso de emergencia, sea profesional, sea en caso de salud y que no podrá ser utilizado de otro modo.

Generalmente esa reserva tiende a ser formada por pequeñas cantidades, que pudiera ser el diez por ciento de lo que se gana en un mes. Por lo tanto, el profesional debe correr paralelamente, necesita saber planear, actuar, ir en busca de fuentes alternativas de ingreso.

El empleado, el consultor, el empresario, en fin, todo profesional debe buscar una fuente alternativa de rentas, que puede ser un segundo empleo, la realización de trabajos esporádicos, una inversión productiva, lo que sea.

Lo que más asusta a un profesional en la fase de transición, en el período que sigue a la pérdida de empleo, es la falta de ocupación. Sin contar, la falta de ingresos. La visión de los ahorros disminuyendo mes a mes, y la ausencia de nuevos recursos, es simplemente aterradorante. Una ocupación y su respectivo ingreso siempre tranquilizan al profesional.

Muchos profesionales alimentan el sueño del negocio propio, que no necesariamente debe ser una industria grande. Ese negocio propio significa solamente una unidad productiva, una unidad de prestación de servicios. Un negocio propio puede tener cualquier dimensión. Puede ser una inversión productiva en conjunto con alguien o bajo la administración de alguien, de un

tercero que cuide de la inversión. Esa es una forma de sociedad que permite una vida con mayor autonomía, gracias al ingreso adicional.

Si el profesional tiene la iniciativa, identifica problemas que lo lleven a proponer soluciones a quien debe decidir, si tiene el valor para consultar a otro, saber de su interés en recibir una ayuda profesional a cambio de pago, entonces éste se encontrará lleno de ocupaciones remuneradas, periódicas o no.

Relaciones Sociales

Quien conoce personas adquiere informaciones, y quien tiene informaciones tiene acceso. El acceso y las informaciones son la garantía de un diálogo más productivo y de un probable negocio. Por lo cual otro gran patrimonio de un profesional son sus relaciones sociales.

Una persona cuidadosa registra sus relacionados, los cultiva, se muestra solidaria, atenta y colaboradora. Procediendo así, puede valerse de éstos siempre que sea necesario.

Normalmente, por no conocer el valor de los relacionados, las personas dejan de registrarlos. Y sin este registro, el profesional no puede utilizarlos cuando se llega la ocasión, es decir, cuando los necesita.

Las relaciones se pueden considerar un capital social, ya que tienen un valor y pueden solucionar problemas. Es una noción de capital asociada a capital financiero. Este capital social, muchas veces más importante que el dinero, no se le cuida igual que al dinero. Muchas veces es desperdiciado, menospreciado y, cuando es necesario recurrir a éste, no se sabe dónde está.

El profesional no debe desprenderse de la dirección, del teléfono, ni del nombre de quien puede ayudarlo. No puede encontrar el valor para dirigirse a esa persona, si nunca respondió a cualquier invitación para una visita, así sea social.

Quien nunca visitó, devolvió llamada, no fue solidario ante un pedido de ayuda, no se puede sentir cómodo al momento de sacar ese capital social, al momento de pedir una información, una ayuda o una orientación.

Lo interesante es que ese capital social es gratuito, lo recibimos como un obsequio de la vida, va siendo guardado diariamente y aumenta a medida que el profesional se encuentre abierto a las relaciones, a medida que se exponga, converse, a medida que se interese por otros.

Cuando adopta esa actitud de valorización, de preocupación, de interés, y cuida bien de una relación, el profesional se vuelve poseedor de un pilar importantísimo, principalmente durante los momentos críticos.

Estas, generalmente se presentan como oportunidades que surgen frente al profesional y que éste no sabe explorar.

En los momentos críticos de un profesional en transición de carrera, la compañía, la orientación, las sugerencias, los consejos y las informaciones de otras personas de sus relaciones van a ser decisivos.

José A. Minarelli (1995), recomienda que el profesional registre todas las relaciones que establece, que forme un banco de datos y que practique su marketing de relaciones o marketing interpersonal.

Siempre que se toma la iniciativa de saludar o felicitar a las personas, de enviarles algún presente o de visitarlas, se está tratando bien al capital social.

En términos profesionales, es importante que las personas que conozcan al profesional sepan dónde está, o qué hace, que acompañen su evolución profesional, conozcan sus realizaciones. De nada le sirve disponer de muchos amigos si no sabe lo que éstos están haciendo, o si éstos no saben lo que el profesional está haciendo o dónde puede ser encontrado.

Un profesional disponible, un prestador de servicios, necesita exponerse, hablar de su trabajo. Si no lo hace, los demás no van a saber de su disponibilidad. En particular, en el caso de los profesionales disponibles, es oportuno que las personas sepan, principalmente aquellas con las que tenga una relación profesional más cercana, que está sin empleo o que busca cambiar el actual.

Lo recomendable, según el autor antes citado, es que los profesionales que están en transición de carrera, hagan un inventario de su carrera, decidan lo que quieren, actualicen su curriculum vitae y sólo entonces comiencen a comunicarse con sus relacionados. Y no adoptar una conducta de desespero, repartiendo su curriculum vitae por todos lados indiscriminadamente.

Al contactar a sus relacionados, es de total preferencia y más eficaz, para el profesional, el contacto personal y directo. Este es el famoso trabajo de networking, una forma de continuar conectado a su red de relaciones.

Tal como lo afirma Cristina Mejías (1998), Networking, red de contactos, es el proceso de construir amistades profesionales con colegas, supervisores, clientes, vendedores, competidores, y aquellos que se

encuentran en campos relacionados, lo cual resulta en acceso a la información, conocer gente influyente y oportunidades de carrera.

La mayoría de los profesionales obtienen sus contactos a través del empleo. Esos contactos se pierden cuando no se posee la dirección o teléfono personales. Por lo tanto, es necesario, tener los datos personales de cada uno, no sólo los de su trabajo actual.

En el caso de la desvinculación, el profesional debe informar a aquellos con quienes se relaciona profesionalmente, dejar claro dónde puede ser encontrado, y mantener el contacto con esas personas para que no se olviden de éste.

José A. Minarelli (1995), recomienda que el profesional transforme una relación de trabajo en amistad siempre que lo juzgue necesario, pues esas relaciones serán útiles para su sustento profesional, dando referencias e informaciones respecto a éste.

Este es un pilar que funciona más en armonía con los otros cinco. El profesional mantiene sus relaciones si continúa siendo considerado un profesional idóneo, si tiene una apariencia saludable, si actúa en el área que le gusta, si se está sustentando financieramente, si su competencia no está siendo cuestionada y si está actualizado.

LA SITUACIÓN VENEZOLANA

La situación mundial de crisis de empleos se irradia a la situación venezolana, cuyo entorno económico y posibilidades de empleo se ven agravados aun más por el aspecto político que ha generado en los últimos meses, mayor cantidad de cierre de empresas y por ende, mayor desempleo en todos los niveles de la población.

Para sobrevivir, las empresas han debido disminuir de tamaño (downsizing), y producir mejores productos por menor precio, para sobresalir en medio de la competitividad del mercado y a la vez, ser rentables.

La Ley Orgánica del Trabajo vigente en Venezuela, desfavorece la creación de puestos de trabajo ya que favorece considerablemente al trabajador en las relaciones contractuales, creando pasivos laborales que para las empresas en crisis se convierten en deberes imposibles de cumplir, por lo cual las mismas optan por contratar el mínimo de personal necesario para mantenerse operativas.

La Encuestadora Datanálisis, expone en su Encuesta Omnibus y Estimaciones (Abril 2003), que al cierre del mes de Marzo de 2003 se sumaron a la cifra de desempleados 409.875 personas provenientes de la población económicamente activa, con lo cual el índice de desempleo alcanza el 22,3% de la población. La cifra del Instituto Nacional de Estadística para Mayo de 2003 es de 19,7%. La cifra que expone el Banco Central de Venezuela para el cierre del año 2002 es 16,2%. En todos los casos, las cifras presentadas son alarmantemente altas si tomamos en cuenta que en una economía sana lo esperado es un 5%.

De estos datos podemos observar que el desempleo actualmente es una situación que afecta a la población económicamente activa. Situación que, según Luis Vicente León (Febrero 2003), Director de la Encuestadora Datanálisis, se debe en gran parte a la difícil situación por la que atraviesa la producción nacional, con dificultad para la adquisición de materia prima y lo más determinante es un marco jurídico desfavorable acompañando de una incertidumbre total acerca de las perspectivas para el mundo empresarial a corto, mediano y largo plazo.

Continúa el mismo exponente afirmando que el desempleo actual que se está viendo en Venezuela es un problema que abarca todo el ámbito nacional. Se observa en las principales ciudades y, los que habían venido siendo centros de desarrollo y producción, se han visto disminuidos a su mínima expresión. Muchas de las compañías transnacionales han cerrado sus centros de producción por los altos costos de ésta en el país, prefiriendo traer los productos ya elaborados en los países vecinos y comercializarlos en Venezuela.

Situación ésta que ha traído como consecuencia el cierre de plantas de producción, con la consecuente desvinculación del personal.

También afirma el Director de la Encuestadora Datanálisis, que el desempleo en Venezuela no sólo se debe a la crisis económica, sino también a una disminución de los puestos de trabajo por efectos de la globalización y avances tecnológicos. Situación que se observa no sólo en Venezuela, sino que es un fenómeno que afecta a muchos países del mundo.

Ciertamente, es de todos conocidos que por efecto de la globalización y debido a la necesidad de las empresas de disminuir sus costos, éstas han cambiado, y constantemente están cambiando sus estructuras, convirtiéndose cada vez en empresas con menos personal a fin de tener menos costos operativos y por lo tanto, ser más competitivas y rentables.

Esta realidad en Venezuela se ha venido sintiendo desde hace ya varios años, sin embargo, podemos observar en las cifras anteriormente presentadas, cómo cada vez se convierte en más aguda la situación del desempleo.

Esto ha generado gran cantidad de mano de obra calificada y no calificada en el mercado laboral, en búsqueda de la oportunidad para reinsertarse en un puesto de trabajo, los cuales por ser cada vez más escasos, exigen el cumplimiento de requisitos cada vez mayores para los aspirantes a ocupar esas posiciones.

En los países en franco proceso de recesión económica, como es el caso actual de Venezuela, las empresas sufren una fuerte disminución de sus ventas, por lo cual deben reducir sus costos a fin de mantener cierto nivel de rentabilidad y, el mecanismo que se inicia es el de disminuir la producción, con la consecuente disminución de personal.

Cabe destacar, sin embargo, el papel que debe cumplir el Estado Venezolano en la generación de empleos, ya que es éste quién debe desarrollar políticas de educación eficientes y generar plazas de empleo, tal como lo afirma Martha Alles (2000).

Ante esta situación, las empresas sólo contratan al personal imprescindible, y debido al alto nivel de demanda de trabajo, las empresas aumentan sus niveles de exigencia para contratar personal. Es entonces cuando observamos individuos que a pesar del desempleo existente son capaces de recibir buenas ofertas de empleo, mientras que otros permanecen desempleados.

Indudablemente ante esta situación económica actual de Venezuela, las características de empleabilidad deben ser reforzadas con urgencia por aquellos profesionales que se encuentren en búsqueda de empleo. A fin de elevar su posibilidad de ser contratados.

Es de hacer notar, la importancia de que el profesional en Venezuela venda sus servicios y gerencie su propio talento. La seguridad de los profesionales en el país depende cada vez más de su habilidad para producir trabajo constantemente, ofreciendo soluciones a clientes que puedan comprar sus servicios. El profesional debe buscar constantemente clientes, a fin de procurarse trabajo constante. Esto es ser empleable, tener las condiciones para conseguir empleo.

Es por ello que los profesionales que se encuentran en búsqueda de empleo deben comprender que en la realidad actual de Venezuela, tener una profesión no es suficiente para conseguir empleo, sino que deben adaptarse a las necesidades del mercado, ofreciendo sus servicios a varias empresas simultáneamente como personal contratado (outsourcing).

En el entorno mundial, y Venezuela no escapa a esa realidad, las fuentes de trabajo se encuentran no en las grandes empresas, sino en las pequeñas y medianas empresas que ofrecen servicios muy especializados, y esto es algo que deben tomar en cuenta los profesionales que buscan ofrecer sus servicios.

Llama la atención cómo ha surgido en este entorno económico, la alternativa del autoempleo, el cual según lo expresa Martha Alles (2000), es una alternativa de ocupación en la cual no se requiere de capital de trabajo. Efectivamente, ésta ha sido una alternativa para los trabajadores venezolanos, y por ello podemos observar en este sentido el crecimiento del empleo informal. El cual según las cifras de la Encuestadora Datanálisis, para finales de Marzo de 2003 alcanzaba el 40% de la población ocupada.

También existen en nuestro país otras alternativas al desempleo como son los emprendimientos, son alternativas de trabajo bajo la forma de negocio propio y en este sentido hemos visto cómo han proliferado, entre otros, las franquicias. Ya que es una modalidad que ofrece a los emprendedores alguna garantía de éxito por ser un negocio ya probado. Sin embargo, la mayoría de estas franquicias son importadas y por tanto sus costos de adquisición son altos.

El costo de adquisición de las franquicias más comunes que operan en Venezuela actualmente va desde los US \$ 20.000,00 hasta los US \$ 60.000,00. A este costo el franquiciado debe agregar el costo de maquinarias y equipos, local, personal, materiales y materia prima. El retorno de la inversión se asegura generalmente para después de dos a tres años operando. (Cámara Venezolana de Franquicias, 2002).

El emprendimiento, y tal como lo afirma Martha Alles (2000), siempre requiere de una inversión de capital, por lo cual es una alternativa de empleo cada vez más difícil para los venezolanos.

Otra alternativa de empleo en Venezuela es bajo la modalidad de Teletrabajo, es decir, trabajar para una empresa pero sin ocupar sus instalaciones, es trabajar desde la casa u oficina propias. Generalmente se utiliza para cargos relacionados con ventas o investigaciones.

Ante este entorno, es importante destacar la importancia de que los profesionales venezolanos sean concientes de que ellos deben ser los desarrolladores de su propia carrera y no dejar ésta en manos de las empresas. Y estar siempre preparados para el cambio, y más aun, para obtener remuneración sin tener un cargo fijo.

Los profesionales venezolanos deben comprender que ante este entorno, son ellos los responsables de mantenerse siempre empleables. Y generar condiciones de autoprotección ante el desempleo, como es por ejemplo el tener fuentes alternativas de ingreso.

Cabe destacar en este sentido, y tal como lo refieren D. Angel y E. Harney (1997), la posibilidad de considerar los diferentes tipos de trabajo que ellas plantean, ya que en la situación económica actual de Venezuela, es muy probable que los profesionales deban tomar cargos que no se corresponden con su “trabajo soñado”, pero que pueden ser una alternativa de empleo durante un tiempo. Las autoras exponen, que los trabajos que ellas denominan de supervivencia, aquellos que no se relacionan con la carrera del profesional, no deberían ser ocupados por más de un año.

En Venezuela se han venido ofreciendo Programas de Transición Laboral, para aquellos trabajadores que han sido desvinculados de sus puestos de trabajo y, sobre todo son programas dirigidos a los profesionales, en quienes se enfatiza la importancia de comprender esta realidad del Mercado de Trabajo en Venezuela, a fin de poder ampliar sus posibilidades de reinserción laboral.

En estos Programas de Transición Laboral, en forma general se procura reforzar en los participantes las características de empleabilidad, pero se realiza sin un conocimiento exacto de aquellas que son importantes para el mercado laboral venezolano.

Por lo novedoso del tema de la Empleabilidad en Venezuela, cabe destacar que en el entorno nacional no se han desarrollado investigaciones

sobre el mismo. Sin embargo, es importante señalar que este tema cada día toma más importancia en el país por lo crítica que se ha convertido la situación del desempleo en éste.

CAPITULO III

METODOLOGÍA

La presente metodología está basada fundamentalmente en lo expuesto por Kerlinger (1975) y (1981) y por Hernández, Fernández y Baptista (1991).

TIPO DE INVESTIGACIÓN

Se realizó este estudio mediante una Investigación de Campo, ya que se identificó el comportamiento de las variables abordando directamente a los sujetos de estudio.

El instrumento diseñado para explorar las variables del estudio fue aplicado directamente a los sujetos a cargo de efectuar las entrevistas de selección pre-empleo y decidir la contratación o no de un individuo, sobre la base de los resultados de la entrevista efectuada.

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Se trata de una investigación de tipo Exploratoria-Descriptiva, ya que se indagó en los evaluadores su percepción de las variables de empleabilidad en los sujetos.

Es exploratoria ya que el objetivo fue examinar un tema que no ha sido abordado antes en Venezuela y por tanto no se conocía cuáles eran las variables relacionadas con el problema de investigación planteado.

Esta investigación parte de la base de la teoría planteada por José A. Minarelli, 1995, sin embargo se quiso investigar si esta teoría es aplicable o no a una muestra de profesionales venezolanos.

Es descriptiva debido a que se pretendió describir y en lo posible medir de forma independiente las variables. No se estableció relación Dependencia-Independencia o Causa-Efecto entre las variables.

POBLACIÓN Y MUESTRA

Se consideró como población a todos los profesionales que presentaban un nivel de instrucción mínimo de Técnico Superior Universitario y que habían participado en algún proceso de selección de personal durante el último año (Marzo 2002 a Marzo 2003), por una empresa formalmente constituida perteneciente a cualquiera de los tres sectores de la economía: industria, manufactura o servicios.

Se exigió este nivel de instrucción ya que las características de empleabilidad expuestas por J. Minarelli (1995), se refieren a individuos que cuenten con, por lo menos, este nivel.

Se consideró para la toma de la muestra el período (Marzo 2002 a Marzo 2003), ya que es un período en el cual, por las estadísticas de desempleo manejadas para esta investigación y presentadas en la misma, se

conocía que la crisis económica, con su consecuente desempleo, había estado presente.

Por lo tanto, los puestos de trabajo eran cada vez más escasos y por ello, el nivel de exigencia en los requisitos de ingreso era elevado, lo cual garantizaba que los individuos contratados en el último año, habían sido contratados por las características que presentaban, y no por azar.

Se realizó un muestreo no probabilístico ya que se eligió como objeto de estudio sólo a los sujetos que presentaban las características: nivel de instrucción superior y, haber participado en procesos de selección de una empresa en el último año, período Marzo 2002 a Marzo 2003.

Este muestreo se realizó con sujetos voluntarios ya que se dificultó el acceso a la información en las empresas. Por lo cual la muestra estuvo delimitada a las empresas que permitían acceder la información. Se tomaron muestras en empresas que operan en el Área Metropolitana de Caracas: Empresa de Transporte de Valores (solicitó no ser identificada), Policía del Estado Miranda; EMA Partners Venezuela, C.A.; Adecco Venezuela, C.A.; Cines Unidos, C.A.; Farmatodo, C.A.; Laboratorios Roche, S.A.; Unilever Andina, C.A.; BP Venezuela; ChevronTexaco LatinAmerica.

Se tomó como muestra a individuos que, habiendo participado en los procesos de selección de las empresas, habían sido contratados e igualmente individuos que no habían sido contratados, a fin de determinar si las variables de empleabilidad son determinantes en la decisión de contratación. Es decir, si su presencia en los individuos favorece la decisión de contratación, y si su ausencia favorece la decisión de no contratación.

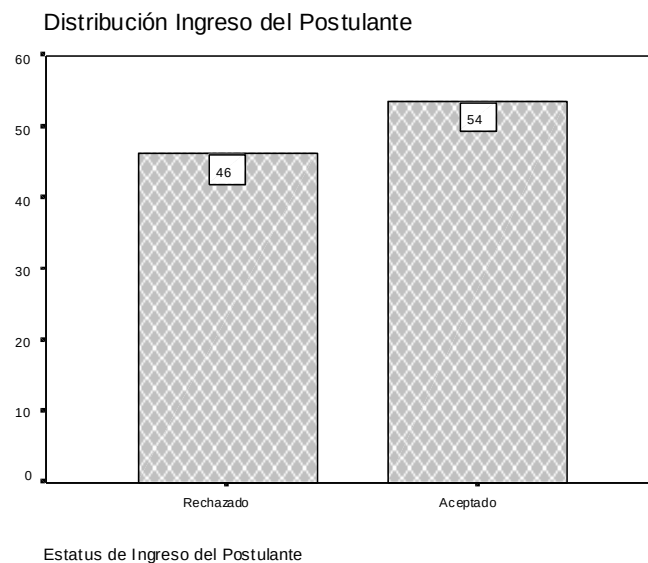
La muestra total estuvo compuesta por 108 personas postulantes a un puesto de trabajo, quienes fueron evaluados con el instrumento de esta investigación, por un total de 13 evaluadores pertenecientes a las empresas mencionadas anteriormente.

Cincuenta (50) postulantes fueron rechazados, y cincuenta y ocho (58) postulantes fueron aceptados para el puesto de trabajo al cual aspiraban.

Tabla 1. Frecuencia Postulantes Aceptados y Rechazados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rechazado	50	46,3	46,3	46,3
	Aceptado	58	53,7	53,7	100,0
	Total	108	100,0	100,0	
Total		108	100,0		

Grafico 1



VARIABLES

Las variables del estudio son: Adecuación Profesional, Competencia Profesional, Idoneidad, Salud Física y Mental, Reserva Financiera / Fuentes Alternativas de Ingreso y, Relaciones Sociales.

Fueron definidas por José Augusto Minarelli (1995), de la siguiente forma:

Tabla 2 Definición de Variables

Variable	Definición Nominal	Definición Conceptual	Definición Operacional
Adecuación Profesional	Estar ocupado en la profesión cierta, ejercer una actividad que corresponda con la vocación.	Ocupar un cargo relacionado con la profesión estudiada, con sus aptitudes e intereses.	- Motivos por los cuales escogió la profesión estudiada - No desear cambiar de profesión - Equilibrio entre la vida personal y profesional - Desempeño en áreas relacionadas con su profesión
Competencia Profesional	Es sinónimo de capacitación profesional, con ésta se compite en el mercado. Comprende los conocimientos adquiridos, las habilidades físicas y mentales, y la experiencia.	Es la capacitación profesional, incluye la educación universitaria, los cursos de adiestramiento profesional y la experiencia profesional.	- Número de años y cualidad de la experiencia profesional - Haber obtenido aumento salarial por desempeño - Realización de al menos un curso de actualización profesional en el último año. - Haber sido promovido en su último empleo.

Idoneidad	Se refiere a que el profesional sea correcto y honesto, que conduzca su vida y su trabajo dentro de principios legales y éticos.	Contar con la consideración, aprecio, admiración y confianza de las personas.	- Arriesgarse a perder buenos negocios o el empleo por defender su honestidad. - Considerar honestidad como una cualidad y no como una característica romántica e ingenua. - Conseguir empleos por referencias de colegas o ex-jefes. - Actuación siempre regida por las leyes y la ética.
Salud Física y Mental	Consiste en cuidar de la salud y buscar continuamente el equilibrio entre el trabajo y el placer, entre el papel profesional y los demás papeles en la vida.	Cuidar de la salud, realizar ejercicio físico y mantener una dieta balanceada. Tener un tiempo establecido para esparcimiento.	- Relación peso-estatura adecuada. - Lucir dispuesto en lugar de cansado. - Realizar ejercicio físico por lo menos 2 veces por semana - Estado de salud general Bueno.

Reserva Financiera y Fuentes Alternativas de Ingreso	Se refiere a que un profesional debe tener una reserva, sea para las emergencias que pueden ocurrir en el día a día, o sea para el período de cesantía. También debe contar con alguna actividad paralela que le genere ingresos.	Es un dinero guardado y que sólo podrá ser utilizado en caso de emergencia. Realizar actividades extras que le generen ingresos.	- Incluir en el presupuesto mensual un renglón para el ahorro. - Realizar una actividad remunerada paralela al empleo formal. - Contar con reserva financiera para sostenerse de 3 a 6 meses sin empleo. - Percibir ingresos que le permitan cubrir sus necesidades básicas.
Relaciones Sociales	Se refiere a que quien conoce personas adquiere informaciones y aumenta sus contactos. Este acceso a las informaciones son la garantía de un diálogo más productivo y de una oportunidad de negocio.	Asistencia a eventos sociales, familiares, profesionales o comunitarios.	- Recomendación para un empleo por alguna amistad. - Membresía en alguna Asociación, frecuentando sus reuniones. - Cultivar relaciones sociales con visitas, llamadas, correos y regalos. - Mantener registro organizado de amistades y contactos.

INSTRUMENTOS

1. Cuestionario para el Empleador
2. Cuestionario para Validación Externa

1. Cuestionario para el Empleador

Se deseaba conocer en los evaluadores la identificación o no de las variables de estudio en los individuos evaluados. Como también la jerarquía asignada a las variables en el momento de tomar la decisión de contratación de los individuos.

La medición de las variables se realizó desde la percepción del evaluador, el individuo que tomó la decisión de la contratación en las diferentes empresas donde ingresaron cada uno de los evaluados.

Se diseñó un instrumento que permitió medir las variables en la muestra. El cuestionario elaborado se denominó Cuestionario para el Empleador. (Ver anexo 1).

El instrumento que permitió validar en una muestra de profesionales venezolanos “Las Bases de la Empleabilidad” propuestas por José Minarelli (1995), consistió en un cuestionario que contiene una lista de chequeo con las seis variables propuestas por el autor. La forma de operacionalizar cada variable para plasmarla en un cuestionario fue tomado de lo expuesto por el autor al presentar su teoría. Las variables fueron sometidas a un sorteo a fin de determinar el orden en que serían presentadas en el cuestionario. Sólo se respetó la condición de no presentar tres veces contiguas la misma variable, a fin de evitar las respuestas por deseabilidad social.

El Cuestionario estuvo constituido por 24 ítems, 4 ítems para medir cada variable. Incluye una Escala tipo Likert a fin de medir la intensidad con que cada variable está presente en cada sujeto. Adicionalmente, cuenta con una columna en la cual el sujeto debe marcar el orden que da a cada variable, según la importancia que le otorga a cada una en la decisión de contratación. El cuestionario contaba con unas líneas adicionales a fin de que los evaluadores pudieran reportar otras variables diferentes a las señaladas, si este fuera el caso. Se les solicitó que definieran operacionalmente las nuevas variables a fin de estandarizar el significado de cada una. Esto permitía el conocimiento de las nuevas variables que pudieran ser introducidas por los evaluadores.

2. Cuestionario para Validación Externa

Una vez elaborado el instrumento, y antes de ser aplicado a los evaluadores, el cuestionario fue sometido al juicio de cinco expertos en el área de Relaciones Industriales y Medición del Comportamiento, a fin de establecer su validez aparente.

El cuestionario aplicado a los expertos se denominó Cuestionario para Validación Externa (Ver anexo 2). Su objetivo era recabar en primer lugar datos de identificación del evaluador enfatizando los datos de preparación académica y experiencia profesional, a fin de asegurar su nivel de experticia en el tema. Posteriormente, se le indagaba acerca de la presentación de las instrucciones del cuestionario, la pertinencia y presentación de los datos de identificación del evaluador y del sujeto evaluado, se le preguntaba sobre la comprensión, disposición y ordenamiento de las preguntas y de las

respuestas que debían ser emitidas por los evaluadores, por último se les otorgaba un espacio en blanco para que emitieran cualquier sugerencia con respecto al cuestionario.

Los jueces sugirieron incluir los datos de: estudios de postgrado, estado civil y número de hijos, no sólo para los evaluados, sino también para los evaluadores. A fin de establecer si tales características personales pueden o no influir significativamente en el peso que otorguen a cada variable en la decisión de contratación.

Igualmente se añadió la indagación de fecha de ingreso y egreso en los tres últimos empleos a fin de establecer la estabilidad laboral, tanto de los evaluados como de los evaluadores. Dicha estabilidad se podía relacionar con las variables del estudio.

Sugirieron agregar al tipo de empresa la categoría mixto, ya que sólo estaba la categoría público y privado.

Las preguntas habían sido diseñadas con formato de respuestas abiertas, a fin de explorar con mayor detalle todas las posibilidades de respuesta. Los expertos coincidieron en que por ser éste un estudio exploratorio era más conveniente la utilización de una escala de puntuación, a fin de facilitar el análisis y conocer el comportamiento exacto de las variables planteadas. Consideraron que el análisis de contenido de respuestas abiertas hubiera podido distorsionar la atención del investigador por el carácter exploratorio del estudio, por lo cual era más conveniente centrarse en las variables ya definidas.

Paralelamente, el cuestionario se aplicó a una muestra pre-piloto de diez sujetos, a fin de conocer la comprensión de las preguntas, la comprensión de las instrucciones, tiempo de llenado del cuestionario, adecuación del tamaño de los espacios para ser llenados, dudas entre los participantes, grado de rechazo que genera y cualquier otro aspecto que pudiera surgir en la aplicación de los cuestionarios.

Posteriormente, y una vez incorporadas todas las modificaciones surgidas del juicio de expertos y de la aplicación pre-piloto, se aplicó el cuestionario a una muestra piloto de 40 sujetos, 20 que habían sido contratados recientemente y 20 que no habían sido contratados recientemente. En la aplicación a esta muestra piloto no se presentaron inconvenientes con el llenado del cuestionario por parte de los evaluadores.

Los resultados fueron sometidos a análisis estadísticos para determinar la confiabilidad de la escala, se procedió a calcular el Alfa de Cronbach, que reportó un valor de 0,78, lo cual es indicativo de una alta consistencia interna entre los 24 ítems que conforman la escala. Los cálculos pueden apreciarse en el anexo 3.

Vale destacar que el ítem que más contribuye a la estimación de la confiabilidad de la escala es el ítem 14, ya que si este ítem fuera eliminado, el Alfa de Cronbach disminuiría hasta 0,76. Al contrario, el ítem 4 es el que contribuye en menor medida a la estimación de la confiabilidad, ya que si este ítem fuera eliminado, el Alfa de Cronbach aumentaría hasta 0,79.

Se estableció así que el cuestionario estaba discriminando los factores entre sí y a su vez se estableció la correspondencia de cada ítem con el factor que debía medir.

Realizado este análisis, se consideró que el cuestionario ya estaba listo para ser aplicado a los sujetos que constituían la muestra de esta investigación.

PROCEDIMIENTO

Una vez que el Cuestionario para el Empleador fue sometido a la prueba pre-piloto, piloto y juicio de expertos, se le realizaron todas las modificaciones surgidas de estas pruebas.

Se seleccionó la muestra participante para este estudio de acuerdo a conveniencia, ya que el acceso a la información por parte de las empresas estuvo restringido.

Se procuró que en la muestra participaran empresas del sector industrial, manufacturero y servicios. Así mismo, se procuró que fueran empresas del sector público, privado y mixto.

El Cuestionario para el Empleador fue distribuido entre aquellas personas que realizan las entrevistas de selección para el personal de nuevo ingreso. Son aquellos a quienes se les denomina evaluadores a lo largo de esta investigación.

Se les instruyó para que respondieran el cuestionario basándose en la información obtenida de postulantes que habían estado en proceso de selección en el lapso comprendido desde marzo de 2002 hasta marzo de 2003. Igualmente, se les pidió que colocaran en la muestra a postulantes que

habían sido seleccionados por la empresa, así como otros que, aun cuando asistieron al proceso de selección, no habían sido seleccionados.

Una vez que los evaluadores habían respondido los cuestionarios, los mismos fueron procesados mediante una base de datos, para posteriormente utilizar el programa de Procesamiento Estadístico SPSS para Windows, cuyos resultados fueron analizados posteriormente.

PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

La información proveniente de los Cuestionarios fue procesada a través de métodos estadísticos.

Para obtener la medida de la Confiabilidad del instrumento, se procedió a calcular el Alfa de Cronbach, el cual indica la consistencia interna entre los 24 ítems que conforman la escala.

Igualmente, es un estadístico que permite identificar el ítem que más contribuye a la estimación de la confiabilidad de la escala, ya que si este ítem fuera eliminado, el Alfa de Cronbach disminuiría. También permite identificar el ítem que contribuye en menor medida a la estimación de la confiabilidad, ya que si este ítem fuera eliminado, el Alfa de Cronbach aumentaría.

Para determinar la validez de la escala se procedió a someterla al juicio de expertos.

Con la finalidad de determinar si existen diferencias significativas entre el grupo de postulantes que ingresaron y aquellos que no ingresaron y los

puntajes obtenidos para cada factor medido, se procedió a calcular un Análisis de Varianza ANOVA (F).

Para determinar si existen diferencias significativas entre los factores de empleabilidad evaluados y las características de los postulantes, se procedió a calcular la relación entre estas variables. Para variables dicotómicas se obtuvo un valor de T de Student según los seis factores propuestos. Para variables con más de dos categorías se calculó un Análisis de Varianza ANOVA (F). Por último, para las variables continuas (de intervalo o de razón), se procedió a calcular la correlación de Pearson (r), entre la variable a estudiar y cada uno de los factores evaluados.

En todos los casos, una vez realizado el ANOVA y si se observaban diferencias significativas, se realizaron análisis post hoc para conocer entre cuáles variables estaba la diferencia. Debido a que todos los grupos tenían cantidades diferentes de sujetos en cada grupo, se aplicó el análisis post hoc mediante la prueba de Scheffé.

Para determinar el orden de importancia otorgado a cada factor al momento de seleccionar como elegibles a los candidatos evaluados, se procedió a realizar un análisis descriptivo del orden de importancia otorgado por los evaluadores a cada ítem en cada uno de los casos.

Al tener el orden promedio otorgado en cada uno de los ítems, se calculó una media de los puntajes obtenidos por los cuatro ítems que conforman cada factor para obtener de esta manera una ordenación estimada de la importancia otorgada a cada factor evaluado.

De esta forma, se obtuvo el orden estimado de importancia a cada uno de los factores.

A fin de realizar el análisis descriptivo de los evaluadores y de la muestra de entrevistados, se calcularon frecuencias, porcentajes y gráficos de barra para todas las variables implicadas en el estudio de las muestras, excepto para las variables edad y antigüedad en el puesto actual, variables para las cuales se obtuvo un gráfico de histograma.

En la descripción de las muestras se utilizó el cálculo de Desviación Típica, se obtuvieron las medidas de forma de la distribución de los datos en las variables continuas, con el respectivo cálculo de su dispersión. De igual forma se obtuvo el valor de la Curtosis, la cual indica la distribución de los valores con relación a la media.

Se realizó un análisis de las características de los evaluadores y su relación con la decisión de contratación o no del postulante, con la finalidad de determinar si existe diferencia significativa entre las variables controladas en el presente estudio y la decisión de contratación. Para esto se utilizaron tablas de contingencia y Chi cuadrado en el caso de las variables categóricas, y se utilizó la prueba T de Student para el caso de las variables continuas. Se obtuvo el margen de error para cada estimación estadística (p).

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Cambio Organizacional: Es cuando se observa una diferencia específica en las características que presentaba la organización. Puede referirse entre

otras características, a su visión, misión, estructura, normas, procedimientos o tamaño.

Desempleado: Individuo que momentáneamente no realiza un trabajo, pero que está en búsqueda activa del mismo.

Desempleo: Es la ausencia de una actividad, que pudiera o no ser realizada bajo subordinación, y por la cual se percibe una remuneración.

Desvinculación: Es equivalente a despido. Se refiere al hecho en el cual las empresas retiran parte de su personal.

Downsizing: Se refiere a la disminución de tamaño de las empresas. Siempre implica una reducción de su personal.

Empleabilidad: Es la condición de ser empleable, es decir, de conseguir empleo por sus conocimientos, habilidades y actitudes intencionalmente desarrolladas por medio de la educación y entrenamiento sintonizados con las necesidades del mercado de trabajo. Es la capacidad de prestar servicios y de obtener trabajo y remuneración.

Empleado: Es sinónimo de trabajador. Aquel que vende su trabajo a un empleador.

Empleo: Es sinónimo de estar ocupado. Es realizar un trabajo de forma persistente en el tiempo.

Franquicia: Es un emprendimiento que se fundamenta en la experiencia de otros en el mismo tipo de negocio. El franquiciado paga dinero por obtener provecho de esa experiencia.

Networking: Es una red de contactos, se refiere al proceso de elaborar un listado de todas las personas conocidas.

Outplacement: Recolocación o reubicación de una parte del personal de la organización en otras empresas, de acuerdo con su perfil profesional y su plan de carrera.

Outsourcing: Externalización de servicios. Modalidad de contratación en que una organización exterioriza determinadas actividades de la empresa, susceptible de funcionar independiente, con el objetivo de reducir costos y mejorar los servicios.

Población Económicamente Activa: Aquellos individuos que han cumplido la mayoría de edad y están aptos para trabajar.

Recesión Económica: Es la fase descendente del ciclo económico y es el período en el cual el Producto Interno Bruto (PIB), real disminuye, al menos, durante dos trimestres consecutivos.

Rotación: Movimiento de ingreso y egreso de personal en una empresa.

Ruta de Carrera: Es parte de un plan elaborado por el individuo en el cual se especifican todos los pasos a seguir para llegar a una posición determinada.

Sector Formal de la Economía: Es toda la economía que gira en torno a las actividades generadas por las empresas formalmente constituidas.

Sector Industrial: Conformado por el conjunto de empresas cuyo negocio es la extracción de materia prima para la producción.

Sector Informal de la Economía: Es toda la economía que gira en torno a las actividades generadas por personas naturales.

Sector Manufacturero: Conformado por el conjunto de empresas cuyo negocio es la transformación de materia prima en productos elaborados, en condiciones de ser utilizado directamente por el consumidor.

Sector Servicios: Conformado por el conjunto de empresas cuyo negocio es ofrecer los productos ya elaborados, al consumidor.

Trabajo: Realización de una actividad, bajo subordinación o no, y por la cual se percibe una remuneración.

Transición de Carrera: Es el proceso que transcurre desde que los individuos son desvinculados de las organizaciones hasta que inician una actividad remunerada.

CAPITULO IV RESULTADOS

VARIABLES RELEVANTES EN VENEZUELA PARA LA CONTRATACIÓN DE LOS POSTULANTES

Tabla 3 Variables Relevantes

Variable	Media Aceptados	Media Rechazados	Valor T	<i>p</i>
Competencia Profesional	7,83	9,24	2,17	0,03
Adecuación Vocacional	7,20	8,36	2,32	0,02
Idoneidad	7,41	8,80	2,69	0,008
Salud Física y Mental	6,71	7,32	1,17	0,24
Recursos Financieros	9,84	10,90	1,64	0,10
Relaciones Sociales	9,49	10,02	0,70	0,48

**JERARQUIZACIÓN DE LAS VARIABLES SEGÚN SU IMPORTANCIA EN LA
DECISION DE CONTRATACIÓN**

Ver Anexo 4.

Tabla 4 Orden de Importancia de las Variables

Orden Estimado	Factor de Empleabilidad	Media
1	Competencia Profesional	7,5928
2	Adecuación Vocacional	8,6360
3	Idoneidad	9,5017
4	Salud Física y Mental	12,5764
5	Recursos Financieros	16,0497
6	Relaciones Sociales	18,1539

**IMPORTANCIA DE LA INTENSIDAD DE LAS VARIABLES EN LA DECISIÓN DE
CONTRATACIÓN**

Escala de Puntuación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
1	1.166	45	45
2	104	4	49
3	259	10	59
4	1.063	41	100

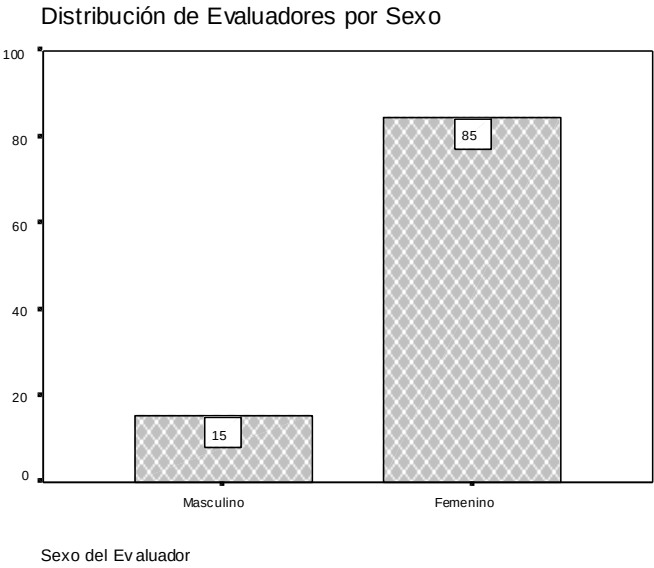
DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA DE EVALUADORES

1. Sexo

Tabla 5 Frecuencia Sexo del Evaluador

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	2	15,4	15,4	15,4
	Femenino	11	84,6	84,6	100,0
	Total	13	100,0	100,0	
Total		13	100,0		

Gráfico 2



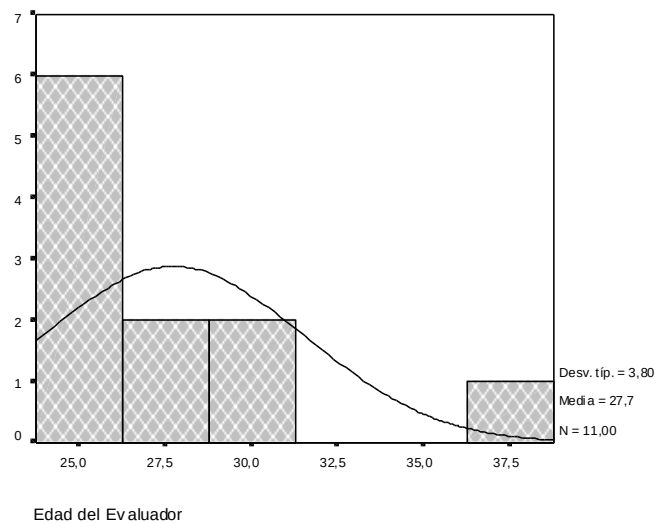
2. Edad

Tabla 6 Frecuencia Edad de l Evaluador

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulad
Válido	25,00	3	23,1	27,3	0
	26,00	3	23,1	27,3	54,5
	27,00	1	7,7	9,1	63,6
	28,00	1	7,7	9,1	72,7
	29,00	1	7,7	9,1	81,8
	30,00	1	7,7	9,1	90,9
	38,00	1	7,7	9,1	100,0
	Total	11	84,6	100,0	
Perdidos	,00	2	15,4		
	Total	2	15,4		
Total		13	100,0		

Gráfico 3

Histograma Edad del Evaluador

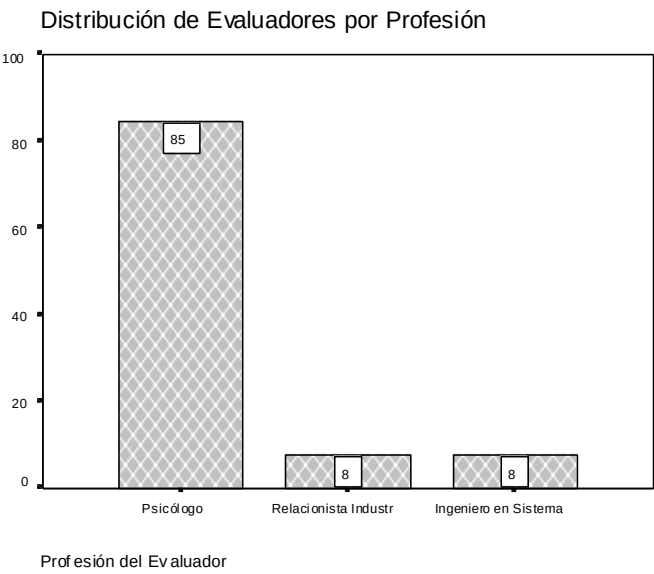


3. Profesión

Tabla 7 Frecuencia Profesión del Evaluador

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulad
Válido	Psicólogo	11	84,6	84,6	0 84,6
	Relacionista Industrial	1	7,7	7,7	92,3
	Ingeniero en Sistemas	1	7,7	7,7	100,0
	Total	13	100,0	100,0	
Total		13	100,0		

Gráfico 4



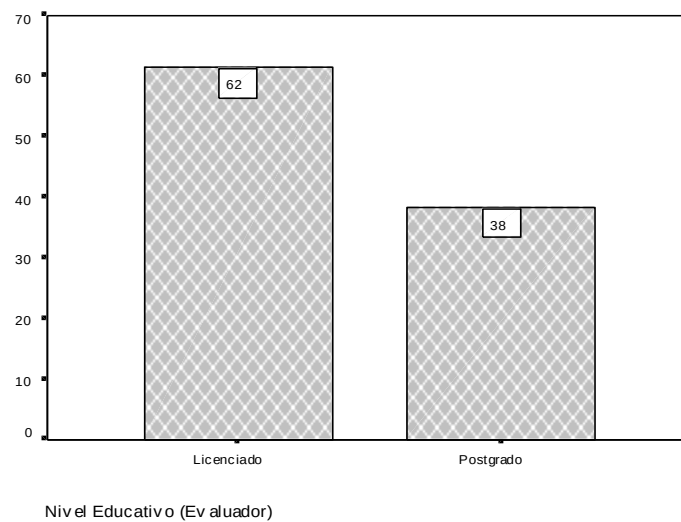
4. Nivel Educativo

Tabla 8 Frecuencia Nivel Educativo (Evaluador)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Licenciado	8	61,5	61,5	0 61,5
	Postgrado	5	38,5	38,5	100,0
	Total	13	100,0	100,0	
Total		13	100,0		

Gráfico 5

Distribución de Evaluadores por Nivel Educativo

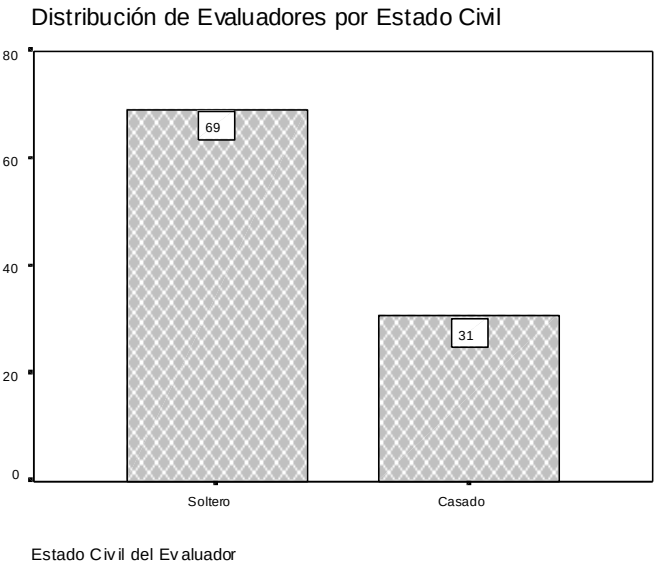


5. Estado Civil

Tabla 9 Frecuencia Estado Civil del Evaluador

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Soltero	9	69,2	69,2	69,2
	Casado	4	30,8	30,8	100,0
	Total	13	100,0	100,0	
Total		13	100,0		

Gráfico 6

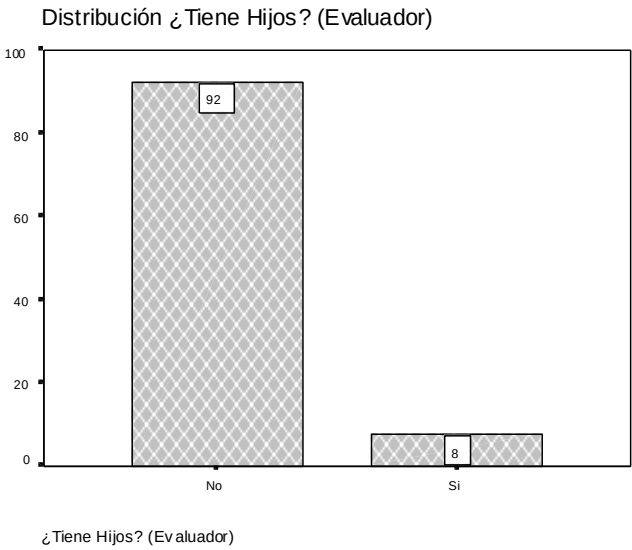


6. Hijos

Tabla 10 Frecuencia Hijos Evaluadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	12	92,3	92,3	92,3
	Si	1	7,7	7,7	100,0
	Total	13	100,0	100,0	
Total		13	100,0		

Gráfico 7

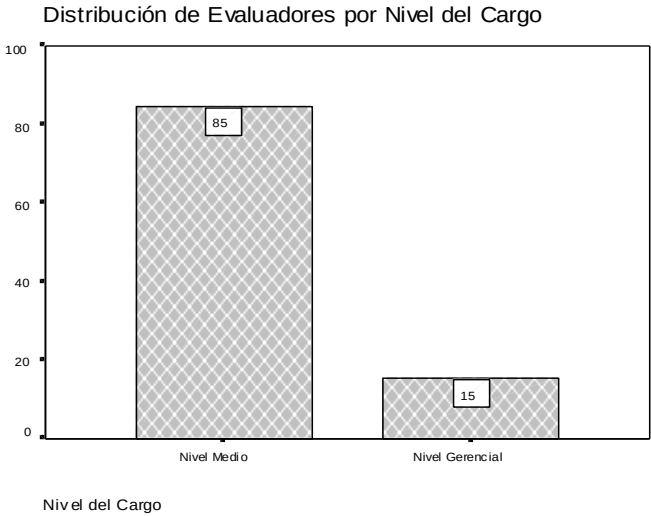


7. Nivel del Cargo

Tabla 11 Frecuencia Nivel del Cargo (Evaluadores)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulad
Válido	Nivel Medio	11	84,6	84,6	84,6
	Nivel Gerencial	2	15,4	15,4	100,0
	Total	13	100,0	100,0	
Total		13	100,0		

Gráfico 8



8. Área Funcional

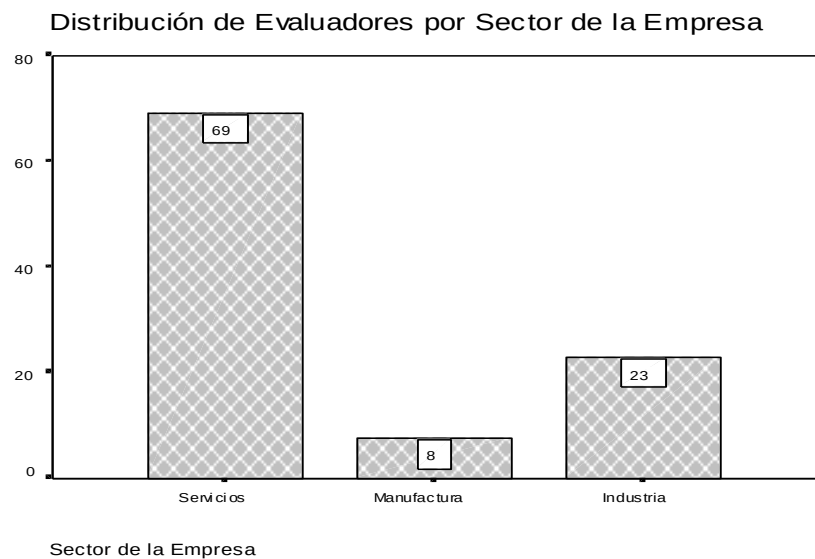
El 100% de los evaluadores se desempeña en el área de Recursos Humanos.

9. Sector de la Empresa

Tabla 12 Frecuencia Sector de la Empresa

		Frecuenci	Porcentaj	Porcentaj válido	Porcentaj acumulad
Válido	Servicio	9	69,2	69,2	69,2
	Manufactur	1	7,7	7,7	76,9
	Industri	3	23,1	23,1	100,0
	Total	13	100,0	100,0	
Total		13	100,0		

Gráfico 9

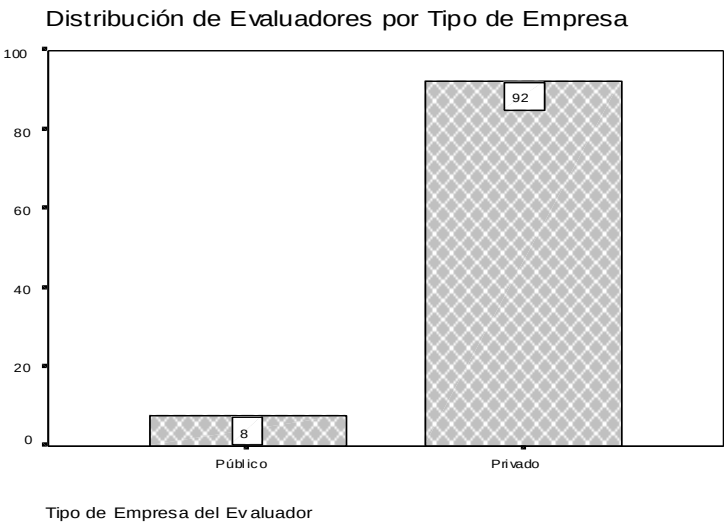


10. Tipo de Organización

Tabla 13 Frecuencia Tipo de Empresa

		Frecuenci	Porcentaj	Porcentaj válido	Porcentaj acumulad
Válido	Públic	1	7,7	7,7	7,7
	Privad	12	92,3	92,3	100,0
	Mixto	0	,0	,0	100,0
Total		13	100,0		

Gráfico 10



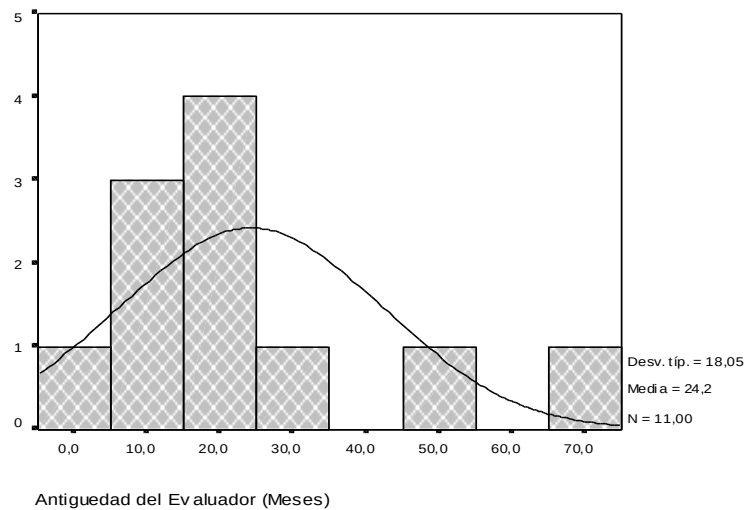
11. Antigüedad en el cargo actual

Tabla 14 Frecuencia Antigüedad del Evaluador

Antigüedad en Meses		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	1	7,7	9,1	9,1
	11	1	7,7	9,1	18,2
	13	1	7,7	9,1	27,3
	14	1	7,7	9,1	36,4
	18	1	7,7	9,1	45,5
	21	1	7,7	9,1	54,5
	24	2	15,4	18,2	72,7
	25	1	7,7	9,1	81,8
	48	1	7,7	9,1	90,9
	66	1	7,7	9,1	100,0
	Total	11	84,6	100,0	
Perdido	Perdido del sistem	2	15,4		
	Total	2	15,4		
Total		13	100,0		

Gráfico 11

Histograma Antigüedad en Cargo Actual Evaluador (meses)

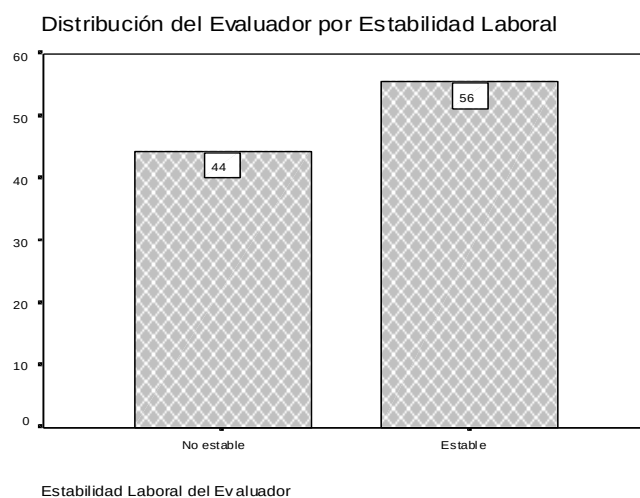


12. Estabilidad Laboral

Tabla 15 Frecuencia Estabilidad Laboral del Evaluador

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No estable	4	30,8	44,4	44,4
	Estable	5	38,5	55,6	100,0
	Total	9	69,2	100,0	
Perdidos	Perdido del sistema	4	30,8		
	Total	4	30,8		
Total		13	100,0		

Gráfico 12



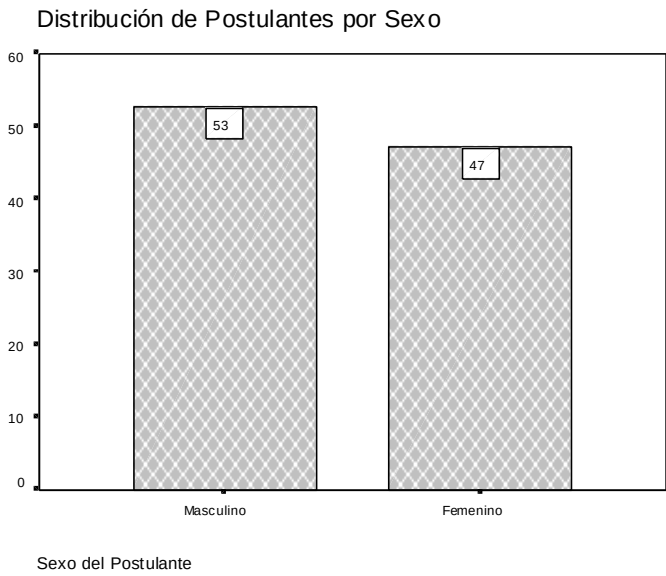
DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA DE POSTULANTES

1. Sexo

Tabla 16. Frecuencia Sexo del Postulante

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	57	52,8	52,8	52,8
	Femenino	51	47,2	47,2	100,0
	Total	108	100,0	100,0	
Total		108	100,0		

Gráfico 13

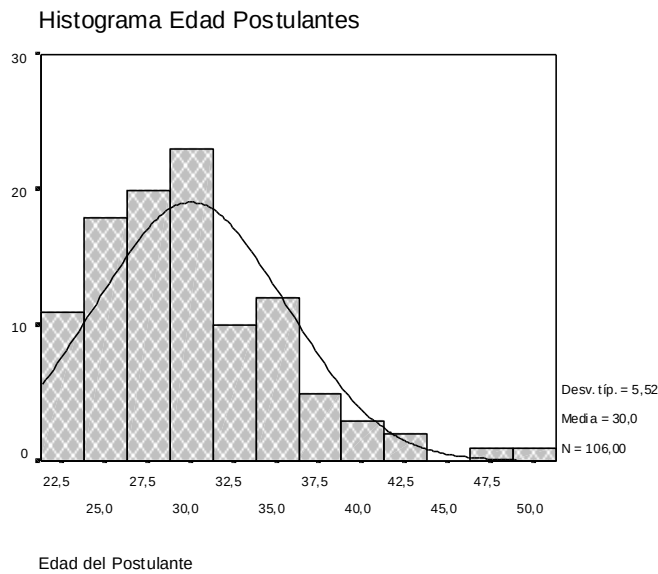


2. Edad

Tabla 17 Estadísticos descriptivos Edad del postulante

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.	Asimetría		Curtosis	
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Error típico	Estadístico	Error típico
Edad I	106	22,00	49,00	29,981	5,522	,996	,235	1,160	,465
	106								

Gráfico 14



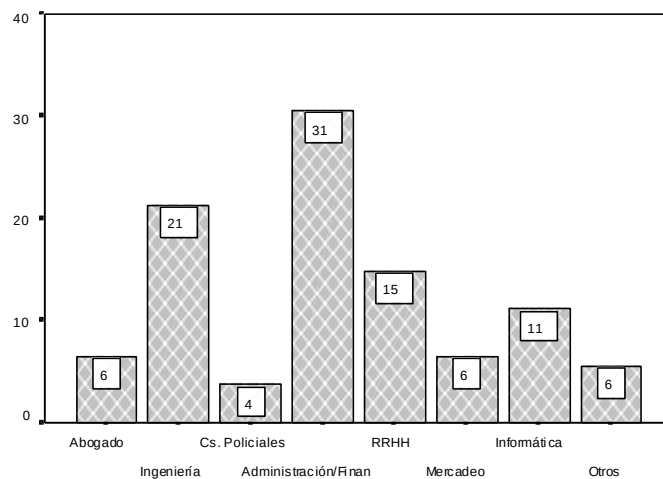
3. Profesión

Tabla 18 Frecuencia Profesión del postulante (Por área funcional)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Abogado	7	6,5	6,5	6,5
	Ingeniería	23	21,3	21,3	27,8
	Cs. Policiales	4	3,7	3,7	31,5
	Administración/Finanzas	33	30,6	30,6	62,0
	RRHH	16	14,8	14,8	76,9
	Mercadeo	7	6,5	6,5	83,3
	Informática	12	11,1	11,1	94,4
	Otros	6	5,6	5,6	100,0
	Total	108	100,0	100,0	
Total		108	100,0		

Gráfico 15

Distribución de Postulantes por Profesión



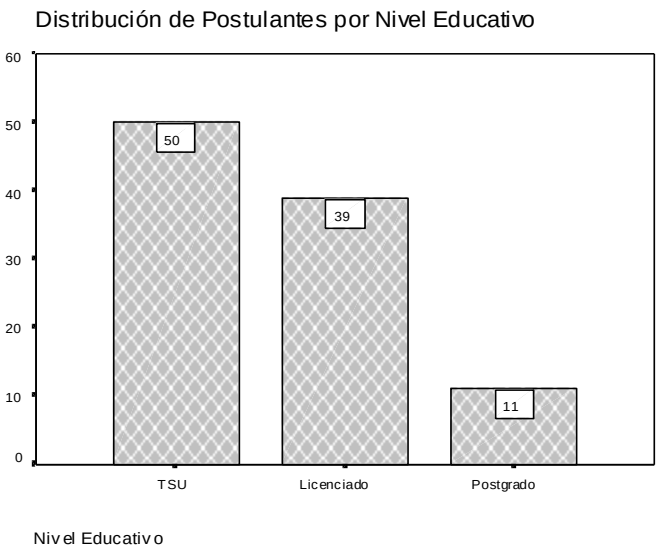
Profesión del postulante (Por área)

4. Nivel Educativo

Tabla 19 Frecuencia Nivel Educativo (Postulantes)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	TSU	54	50,0	50,0	50,0
	Licenciado	42	38,9	38,9	88,9
	Postgrado	12	11,1	11,1	100,0
	Total	108	100,0	100,0	
Total		108	100,0		

Gráfico 16

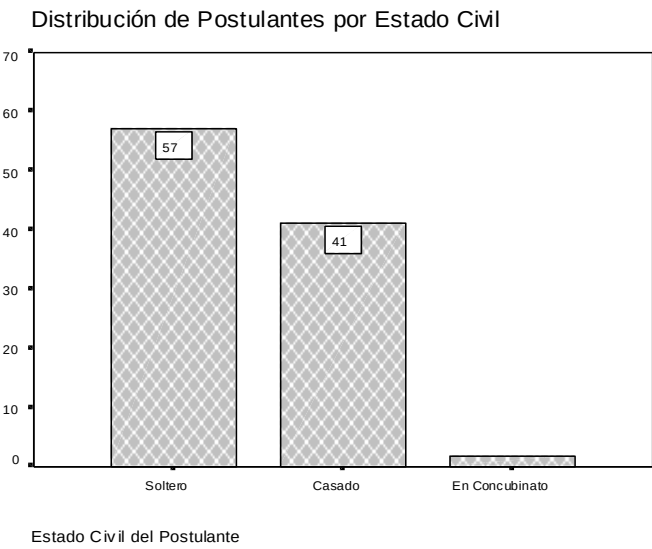


5. Estado Civil

Tabla 20 Frecuencia Estado Civil del Postulante

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulad
Válidos	Soltero	61	56,5	57,0	57,0
	Casado	44	40,7	41,1	98,1
	En Concubinato	2	1,9	1,9	100,0
	Total	107	99,1	100,0	
Perdidos	Perdidos	1	,9		
	de tema				
	Total	1	,9		
Total		108	100,0		

Gráfico 17

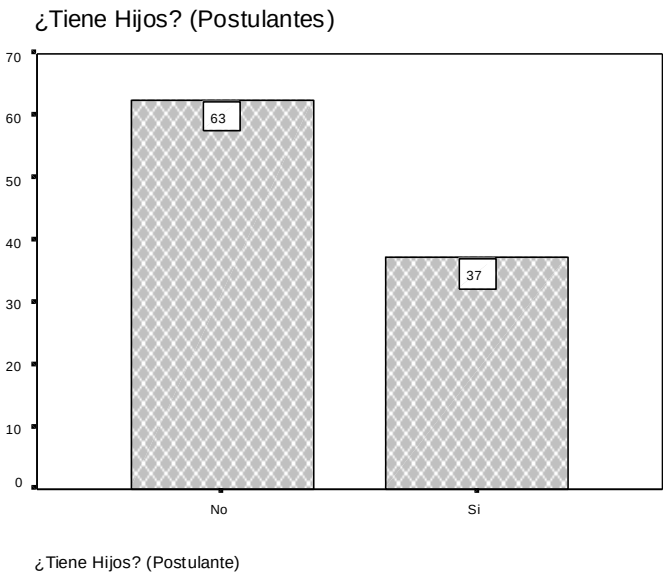


6. Hijos

Tabla 21 Frecuencia Hijos (Postulante)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No	67	62,0	62,6	62,6
	Si	40	37,0	37,4	100,0
	Total	107	99,1	100,0	
Perdidos	Perdidos del sistema	1	,9		
	Total	1	,9		
Total		108	100,0		

Gráfico 18

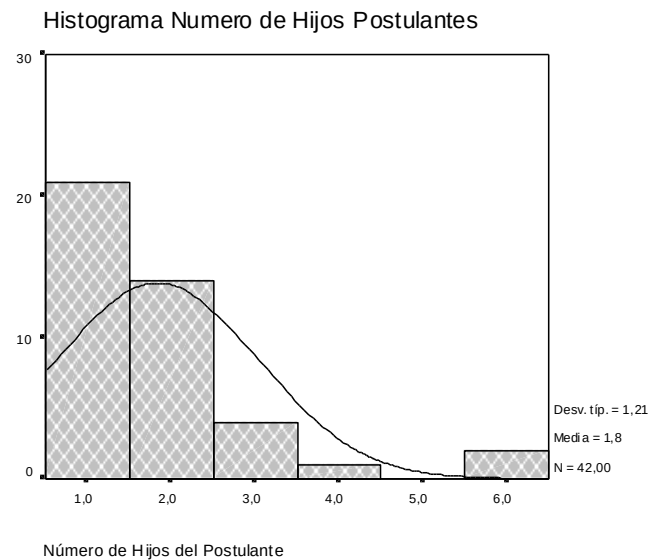


7. Número de hijos

Tabla 22 Frecuencia Número de Hijos del Postulante

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	21	19,4	50,0	50,0
	2	14	13,0	33,3	83,3
	3	4	3,7	9,5	92,9
	4	1	,9	2,4	95,2
	6	2	1,9	4,8	100,0
	Total	42	38,9	100,0	
Perdidos	Perdidos del sistema	66	61,1		
	Total	66	61,1		
Total		108	100,0		

Gráfico 19

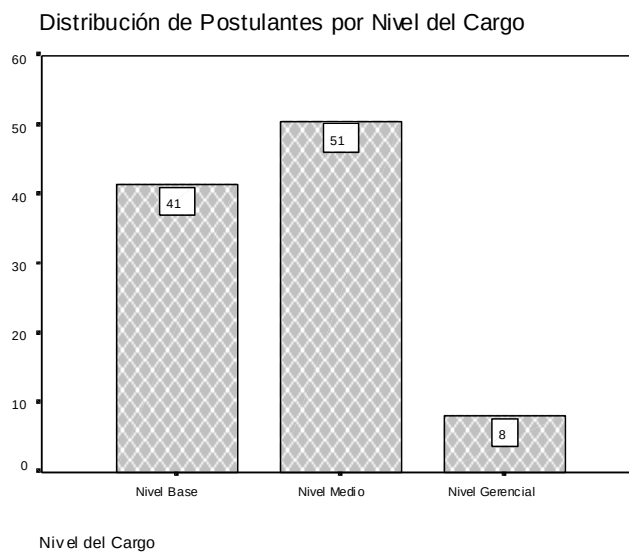


8. Cargo al cual se postula

Tabla 23 Frecuencia Nivel del Cargo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Base	41	38,0	41,4	41,4
	Nivel Medio	50	46,3	50,5	91,9
	Nivel Gerencial	8	7,4	8,1	100,0
	Total	99	91,7	100,0	
Perdidos	Perdidos del sistema	9	8,3		
	Total	9	8,3		
Total		108	100,0		

Gráfico 20



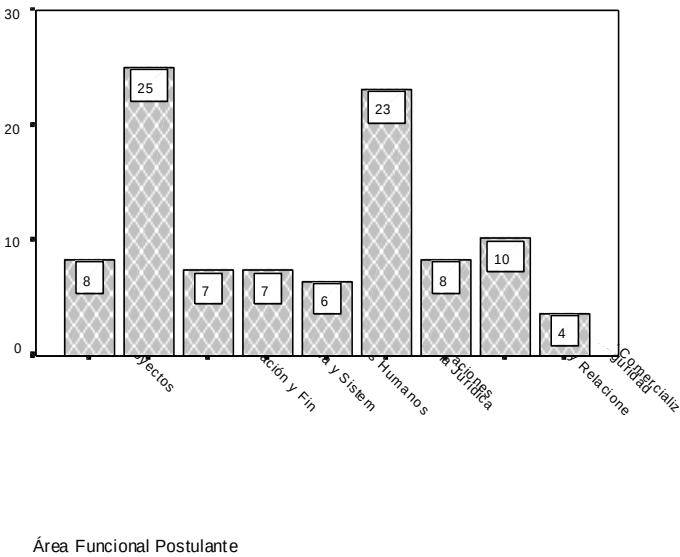
9. Área funcional a la cual se postula

Tabla 24 Frecuencia Área Funcional Postulante

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Proyecto	9	8,3	8,3	8,3
	Administración	27	25,0	25,0	33,3
	Finanzas	8	7,4	7,4	40,7
	Informática	8	7,4	7,4	48,1
	Sistema	8	7,4	7,4	54,6
	Recursos Humanos	7	6,5	6,5	54,6
	Consultoría	25	23,1	23,1	77,8
	Jurídica	9	8,3	8,3	86,1
	Operaciones	11	10,2	10,2	96,3
	Mercadeo y Relaciones Públicas	4	3,7	3,7	100,0
	Ventas y Comercialización	108	100,0	100,0	
	Seguridad	108	100,0	100,0	
	Total	108	100,0	100,0	
	Total	108	100,0	100,0	

Gráfico 21

Distribución Área Funcional Postulante



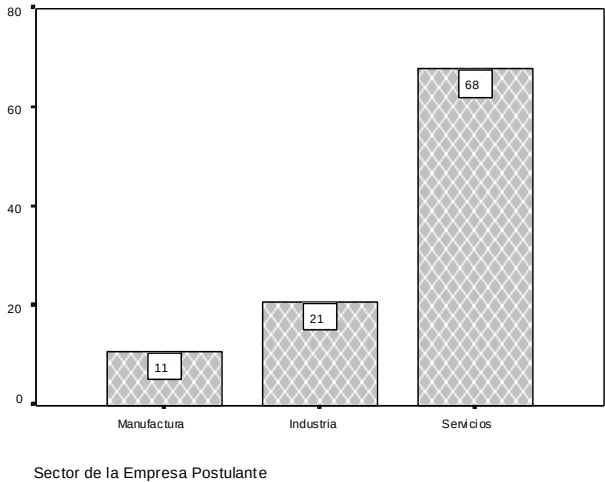
10. Sector de la Empresa a la cual se postula

Tabla 25 Frecuencia Sector de la Empresa

		Frecuenci	Porcentaj	Porcentaj válido	Porcentaj acumulad
Válido	Manufactur	11	10,2	11,0	11,0
	Industri	21	19,4	21,0	32,0
	Servicio	68	63,0	68,0	100,0
	Total	100	92,6	100,0	
Perdido	Perdido del	8	7,4		
	Total	8	7,4		
Total		108	100,0		

Gráfico 22

Distribución Sector de la Empresa Postulante

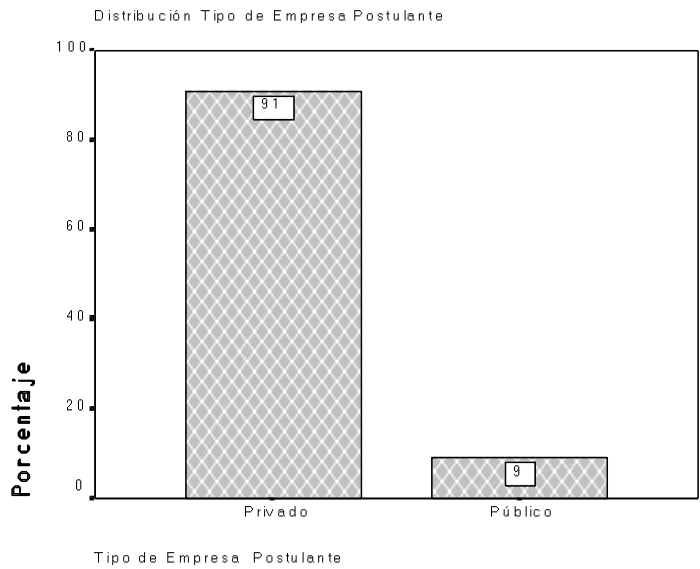


11. Tipo de Empresa a la cual se postula

Tabla 26 Frecuencia Tipo de Empresa

		Frecuenci	Porcentaj	Porcentaj válido	Porcentaj acumulad
Válido	Privad	90	83,3	90,9	90,9
	Públic	9	8,3	9,1	100,0
	Total	99	91,7	100,0	
Perdido	Perdido del	9	8,3		
	Total	9	8,3		
Total		108	100,0		

Gráfico 23

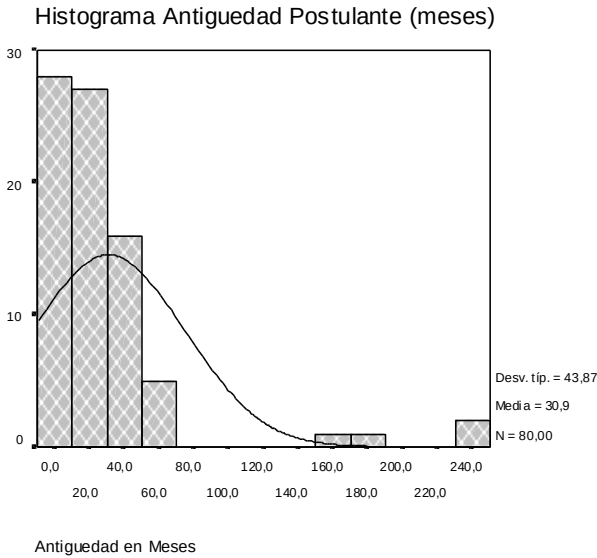


12. Antigüedad en el cargo actual

Tabla 27 Estadísticos Antigüedad en el cargo actual (Postulantes)

	N		Media	Mediana	Moda	Desv. típ.	Asimetría		Curtosis	
	Válido	Perdido								
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Error	Estadístico	Error
Antigüedad en Meses	80	28	30,8	20,0	4	43,8	3,51	típ. ,26	13,31	típ. ,53

Gráfico 24

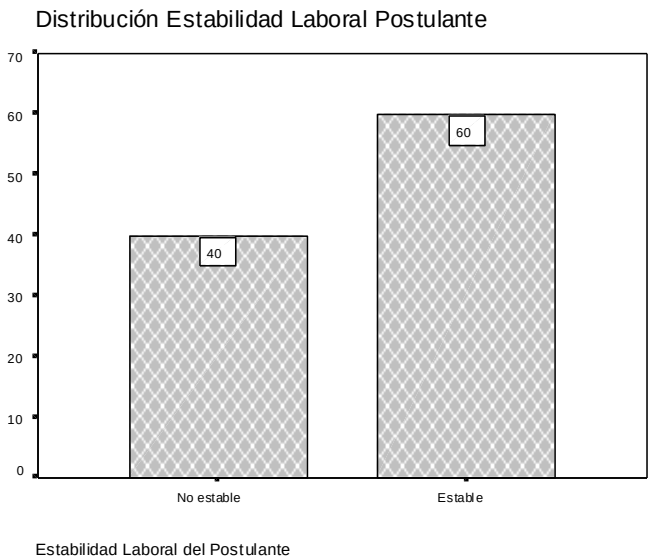


13. Estabilidad Laboral

Tabla 28 Frecuencia Estabilidad Laboral

		Frecuenci	Porcentaj	Porcentaj válido	Porcentaj acumulad
Válido	No	26	24,1	40,0	40,0
	Establ	39	36,1	60,0	100,0
	Total	65	60,2	100,0	
Perdido	Perdidos sistem	43	39,8		
	Total	43	39,8		
Total		108	100,0		

Gráfico 25



INFLUENCIA DE LAS CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS DE LOS POSTULANTES EN LA DECISIÓN DE CONTRATACIÓN

Ver anexo 5.

RELACIÓN ENTRE LAS CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS DE LOS POSTULANTES Y LAS VARIABLES DE EMPLEABILIDAD

Ver Anexo 6.

Competencia Profesional

Tabla 29 Competencia Profesional – Característica Demográfica

Característica Demográfica	Valor de Asociación	Diferencia de Medias	Significación Estadística
Edad	$r = -0,335$		0,05
Profesión: Ingeniería y Ciencias Policiales		1,6087	0,997
Estado Civil: Casado		1,7031	0,042
Tener Hijos	$T = -3,513$		0,001
Nivel de cargo: Gerencial	$F = 3,76$		0,027
Empresa sector Industrial	$F = 6,978$		0,01
Laboralmente Estable	$T = -4,211$		0,000

Adecuación Vocacional

Tabla 30 Adecuación Vocacional – Característica Demográfica

Característica Demográfica	Valor de Asociación	Significación Estadística
Edad	$r = -0,278$	0,05
Profesión: Ingeniería	$F = 5,145$	0,048
Nivel Educativo: Licenciatura	$F = 5,966$	0,004
Nivel de Cargo: Medio	$F = 3,47$	0,035
Empresa: Pública	$T = 2,813$	0,006

Idoneidad

Tabla 31 Idoneidad – Característica Demográfica

Característica Demográfica	Valor de Asociación	Significación Estadística
Estado Civil: Casado	$F = 3,527$	0,033
Tener Hijos	$T = -2,532$	0,013
Nivel de Cargo: Medio	$F = 4,421$	0,015
Empresas Industriales y Manufactureras	$F = 6,784$	0,002
Laboralmente Estable	$T = -2,611$	0,011

Salud Física y Mental

Tabla 32 Salud Física y Mental – Característica Demográfica

Característica Demográfica	Valor de Asociación	Significación Estadística
Profesión: Ingeniería e Informática	F = 2,55	0,018
Empresa Sector Industrial	F = 4,931	0,009
Cargo Área Informática y Operaciones	F = 3,351	0,002

Recursos Financieros y Fuentes Alternativas de Ingreso

Tabla 33 Recursos Financieros – Característica Demográfica

Característica Demográfica	Valor de Asociación	Significación Estadística
Edad	r = -0,216	0,05
Nivel Educativo: Licenciatura y Postgrado	F = 6,799	0,002
Nivel de Cargo: Medio	F = 9,831	0,000
Empresa sector Industrial	F = 3,193	0,046

Relaciones Sociales

Tabla 34 Relaciones Sociales – Característica Demográfica

Característica Demográfica	Valor de Asociación	Significación Estadística
Profesión: Ingeniería	F = 3,836	0,044
Nivel Educativo: Licenciatura	F = 8,635	0,000
Estado Civil: Casado	F = 5,104	0,033
Nivel de Cargo: Medio	F = 9,604	0,000
Empresas Industriales y Manufactureras	F = 16,826	0,000

DECISIÓN DE INGRESO SEGÚN LAS VARIABLES DE EMPLEABILIDAD

Ver Anexo 7.

OTRAS VARIABLES QUE INFLUYEN EN LA DECISIÓN DE CONTRATACIÓN DE LOS POSTULANTES

Flexibilidad o Adaptabilidad a nuevas situaciones

Frecuencia Evaluadores	Porcentaje de Evaluadores	Orden Asignado
3	23%	3,3,5

Buen Vocabulario

Frecuencia Evaluadores	Porcentaje de Evaluadores	Orden Asignado
1	8%	7

Nivel Intelectual

Frecuencia Evaluadores	Porcentaje de Evaluadores	Orden Asignado
2	15%	1,1

Disponibilidad para viajar constantemente

Frecuencia Evaluadores	Porcentaje de Evaluadores	Orden Asignado
2	15%	2,6

Disponibilidad para residenciarse en otra región o país

Frecuencia Evaluadores	Porcentaje de Evaluadores	Orden Asignado
1	8%	2

Iniciativa

Frecuencia Evaluadores	Porcentaje de Evaluadores	Orden Asignado
1	8%	2

CAPITULO V

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

VARIABLES RELEVANTES EN VENEZUELA PARA LA CONTRATACIÓN DE LOS POSTULANTES

Se encontraron diferencias significativas entre los dos grupos (contratados/ no contratados), y las variables Competencia Profesional, Adecuación Vocacional e Idoneidad.

Los postulantes que son evaluados con más puntaje en la variable Competencia Profesional, es decir, que son evaluados como más competentes profesionalmente tienen una mayor probabilidad de ser aceptados para el puesto de trabajo al que han optado.

Los postulantes que son evaluados con una mayor adecuación vocacional tienen una mayor probabilidad de ser aceptados para el puesto de trabajo al que han optado.

Los postulantes que son evaluados con una mayor idoneidad tienen una mayor probabilidad de ser aceptados para el puesto de trabajo al que han optado.

No se encontraron diferencias significativas entre los grupos de contratados y no contratados y la presencia de las variables Salud Física y Mental, Recursos Financieros y Fuentes Alternativas de Ingreso y, Relaciones Sociales.

Las diferencias significativas entre los dos grupos que producen la decisión de contratación, a su vez están moderadas por la interacción de otras variables de corte demográfico como se verá más adelante en este análisis.

JERARQUIZACIÓN DE LAS VARIABLES SEGÚN SU IMPORTANCIA EN LA DECISIÓN DE CONTRATACIÓN

Las variables consideradas más importantes, son aquellas que justamente han sido calificadas con mayor puntaje en los postulantes que ingresaron.

Esto significa que los evaluadores le dan más importancia a la presencia de las variables de Competencia Profesional, Adecuación Vocacional e Idoneidad. En ese orden, al momento de tomar la decisión de contratar a un postulante.

En cuarto lugar está la variable de Salud Física y Mental. En quinto lugar la variable de Recursos Financieros y Fuentes Alternativas de Ingreso y, por último, la variable de Relaciones Sociales.

IMPORTANCIA DE LA INTENSIDAD DE LAS VARIABLES EN LA DECISIÓN DE CONTRATACIÓN

No se encontró relación entre los dos grupos (contratados/ no contratados), y las intensidades con que se presentan las variables en los postulantes, ya que los evaluadores sólo utilizaron las puntuaciones extremas de la Escala Likert construida para establecer los diferentes grados de presencia de las variables en los postulantes.

Esto indica que para la decisión de contratación de los postulantes, los evaluadores no hacen discriminaciones finas en cuanto a las variables del estudio, sino que hacen una evaluación gruesa donde sólo ven presencia- ausencia de las variables.

Esto quizás se deba a la premura en la contratación de los postulantes, donde las empresas no tienen capacidad para contratar personas y luego adiestrarlas, sino que prefieren tomar aquellas que tengan ya las variables en cuestión que garanticen de alguna manera el éxito del postulante una vez que sea contratado.

DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA DE EVALUADORES

Esta descripción se realizó para observar si habían características demográficas de los evaluadores que podían ser relacionadas con las variables del estudio. Debido a que participó un número reducido de evaluadores trece (13), no fue posible realizar estadísticos que permitieran establecer tales relaciones.

Sin embargo, se considera oportuno presentar la descripción de las características de los evaluadores ya que aun cuando no se obtuvieron estadísticos, sí se pudieron observar algunos datos interesantes que se analizan a continuación.

1. Sexo

El 15,4% de los evaluadores son de sexo masculino y el 84,6%, de los evaluadores que participaron en este estudio son del sexo femenino.

Esto se corresponde con la realidad que se observa en los Departamentos de Recursos Humanos, donde generalmente la mayoría de los integrantes son de sexo femenino, ya que tradicionalmente las carreras relacionadas con Recursos Humanos son mayormente estudiadas por mujeres.

2. Edad

En cuanto a la edad, se tiene que el evaluador con menor edad tiene veinticinco (25) años y el de mayor edad tiene treinta y ocho (38) años, específicamente se tiene 23,1% de evaluadores con veinticinco (25) años, 23,1% de evaluadores con veintiséis (26) años, y 7,7% de evaluadores para cada una de las edades de veintisiete (27) a treinta (30) años de edad, 7,7% de evaluadores con treinta y ocho (38) años, y 15% de casos perdidos, es decir, dos evaluadores que no reportaron su edad.

Es decir, que la mayoría de los evaluadores son de edad joven, 25 y 26 años. Esto se corresponde con el hecho de que generalmente quienes ocupan los cargos operativos de Recursos Humanos es personal recién graduado de la universidad.

Los evaluadores que participaron en este estudio ocupan cargos operativos, relacionados con el reclutamiento y selección de personal.

3. Profesión

En el caso de la profesión de los evaluadores, se obtuvo que el 85% pertenecen a la profesión de psicólogos, un evaluador es Relacionista Industrial, y un Ingeniero en Sistemas.

Esto se corresponde con la realidad que generalmente se observa en las empresas, donde los que ocupan los cargos de Reclutamiento y Selección de personal generalmente son profesionales de Psicología ya que son los más indicados para realizar las pruebas psicotécnicas a los postulantes.

4. Nivel Educativo

En cuanto al nivel educativo de la muestra de evaluadores, se tiene que el 61,5% posee al menos un título de licenciado y el 38,5% ha completado estudios de postgrado.

Relacionado también con la edad, ya que al ser jóvenes es más factible que sean de recién egreso de la universidad y no han culminado aun estudios de postgrado.

5. Estado Civil

El 69,2% de los evaluadores reportan estar Solteros, y un 30,8% de los evaluadores afirman estar casados. Esto tiene sentido sobre todo si se

observa que las edades de los evaluadores indican una muestra de profesionales jóvenes.

6. Hijos

De todos los evaluadores encuestados, sólo uno de ellos posee hijos, lo cual se corresponde con un 8% de la muestra de evaluadores, el 92% de los evaluadores reporta no poseer hijos actualmente.

Esto tiene sentido si partimos de la base de que los evaluadores son profesionales jóvenes.

7. Nivel del Cargo

En el caso del nivel de cargo del evaluador se tiene que el 84,6% se ubican en un nivel medio, el cual puede estar compuesto por un alto porcentaje de tareas operativas y no necesariamente implica supervisión de personal. El 15,4% se ubica en un nivel de cargo gerencial.

8. Área Funcional

La totalidad de los evaluadores se desempeña en el área de Recursos Humanos. Todos trabajan en el Departamento de Recursos Humanos y su función principal consiste en realizar las entrevistas de selección, evaluaciones psicotécnicas, evaluaciones curriculares, así como todas las tareas relacionadas con la selección del personal que se postula para ocupar las vacantes existentes.

9. Sector de la Empresa

Con relación al sector al cual pertenece la empresa donde trabaja el evaluador, se tiene que el 69,2% labora para una empresa del sector Servicios, 7,7% de ellos trabaja para una empresa del sector Manufactura y el 23% lo hace para una empresa del sector Industrial.

Esto se corresponde con la realidad actual de la economía en Venezuela, donde la mayoría de las empresas activas actualmente, pertenecen al sector servicios.

10. Tipo de Organización

En cuanto al tipo de organización para la cual trabaja el evaluador, en relación con el origen del capital de la organización, se tiene que el 92% de los evaluadores trabajan para organizaciones de capital privado, el 8% trabaja para empresas del sector público. Ninguno de los evaluadores trabaja en empresas de capital mixto.

Por presentar mayor facilidad en cuanto al acceso a la información requerida y la colaboración para el estudio, resultaron más accesibles las empresas del sector privado.

11. Antigüedad en el cargo actual

El 73% de los evaluadores mantienen al menos 24 meses en su cargo actual, y el 27% poseen una antigüedad en su cargo actual mayor a 24 meses, más específicamente, el evaluador con menos antigüedad en su

cargo presenta 2 meses en el mismo y el evaluador con mayor antigüedad presenta 66 meses en el mismo.

Se observa que la mayoría de los evaluadores presentan poca antigüedad en su cargo actual, esto es comprensible si se toma en cuenta que la mayor parte de los evaluadores son profesionales jóvenes.

12. Estabilidad Laboral

Al obtener información sobre la antigüedad de los evaluadores en su empleo tanto actual como 3 últimos empleos, se evaluó la estabilidad laboral del evaluador, se consideraron laboralmente estables a aquellos evaluadores con permanencia mayor o igual a 24 meses en sus trabajos. De manera que el 44,4% de los evaluadores pueden considerarse no estables laboralmente, frente a un 55,6% quienes podrían considerarse estables laboralmente de acuerdo al criterio antes mencionado.

Este aspecto guarda relación con el hecho de que la mayoría de los evaluadores son profesionales jóvenes de poca antigüedad en sus cargos.

DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA DE POSTULANTES

1. Sexo

La muestra de postulantes es bastante equivalente en cuanto al género sexual. Del total de ciento ocho (108), postulantes, cincuenta y siete (57), son de sexo masculino, lo cual corresponde con el 53%, y cincuenta y uno (51), de los postulantes que participaron en este estudio son del sexo femenino, lo cual se corresponde con el 47% de la muestra.

Era importante controlar en la muestra la equivalencia en esta variable a fin de evitar resultados sesgados por el factor sexo, en la muestra.

2. Edad

En este caso, a diferencia del análisis de la edad en los evaluadores, se calcularon una serie de estadísticos descriptivos ya que el número de sujetos evaluados lo permitió.

De manera que con relación a la edad de los postulantes se tiene que en promedio los postulantes tienen 30 años de edad, con una dispersión moderada (Desv. Típica = 5,522). En cuanto a las medidas de forma de la distribución de los datos en la variable edad, se tiene que la misma se encuentra asimétrica, teniéndose una mayor dispersión para los valores superiores a la media, es decir, la curva se encuentra coleada hacia la derecha (Asimetría = 0,996), de igual forma el valor de la Curtosis (Curtosis = 1,16), indica que la mayor parte de los valores se reúnen en torno a la media, es decir, presenta una forma más bien leptocúrtica.

Esto indica que la mayoría de los postulantes está en edades cercanas a la media, que es 30 años, y mientras más nos alejamos de esa media, menos postulantes se encuentran, muy pocos de ellos son los que tienen edades mayores a ese promedio encontrado. La edad mínima de los postulantes es de 22 años, y la máxima encontrada es de 49 años.

3. Profesión

La profesión más frecuente en los postulantes es la referida al área de Administración y Finanzas representada por el 30,6%, seguido por el área de Ingeniería con el 21,3%, en tercer lugar según la frecuencia encontrada, está el área de Recursos Humanos con el 14,8% de la muestra total; en el área de Informática se ubicó el 11,1% de los postulantes, y los que poseen profesiones de Abogado y en el área de Mercadeo, eran un 6,5% para cada una de esas profesiones.

El 3,7% de los postulantes eran profesionales en el área de las Ciencias Policiales, y el 5,6% de los postulantes se desempeñaban en otras profesiones de mínima frecuencia en la muestra, tales como farmacéutico, hotelería y turismo, y ciencias fiscales.

Cabe destacar, sin embargo, que los análisis de este estudio se realizan sobre las profesiones que presenta la muestra, la cual no abarca todo el universo de profesiones que existen.

4. Nivel Educativo

En cuanto al nivel educativo de la muestra de postulantes, se tiene que el 50% posee al menos un título de Técnico Superior Universitario, el 38,9% ha completado estudios de Licenciatura, y el 11% presentan estudios de Postgrado. De manera que el 100% de los postulantes han realizado estudios superiores bien sea de 3 años (Técnico Superior Universitario) ó 5 años (Licenciatura / Ingeniería).

Esta característica fue controlada para este estudio ya que las características de empleabilidad presentadas por José A. Minarelli (1995), que son las que se estudiaron en esta investigación, se refieren a

profesionales de al menos 3 años de estudios superiores. Por ello no hay bachilleres, ni niveles menores a ese, en esta muestra.

Llama la atención que en la muestra, mientras más alto es el nivel educativo, menos porcentaje de postulantes se encuentran. Esto se corresponde con la realidad de la población en general, donde a medida que se eleva el nivel de escolaridad, son menos las personas que lo alcanzan.

5. Estado Civil

El 56,5% reporta estar soltero, el 40,7% afirma estar casado, y el 1,9% de los postulantes mencionó que estaba en concubinato para el momento en que asistió a la entrevista de pre-empleo.

Estos resultados indican una muestra heterogénea en cuanto al estado civil. Sin embargo, se deja entrever que la mayoría de los postulantes son aun de edad joven, por lo cual es razonable que aun estén solteros.

6. Hijos

El 62,6% de la muestra reporta no tener hijos, mientras que el 37,4% menciona que sí tiene hijos.

Esto se relaciona con la edad reportada de la mayoría de los postulantes que conforman la muestra de este estudio, siendo jóvenes lo cual explica el que aun la mayoría no tenga hijos.

7. Número de hijos

El 19,4% de los postulantes tiene un hijo, el 13% tiene dos hijos, el 3,7% reporta tener tres hijos. El 0,9% tiene cuatro hijos, el 1,9% tiene seis hijos.

El 61% de la muestra no reportó este dato. Al preguntarse a los evaluadores sobre esta información, la mayoría reportó no haber contestado este dato ya que los postulantes no tenían hijos. Lo cual es congruente con la edad y estado civil de la mayoría de los postulantes.

8. Cargo al cual se postula

En cuanto al nivel de cargo para el cual los postulantes estaban optando al momento de participar en este estudio, se tiene que el 46,3% se postulaba a cargos de nivel medio, el 38% se correspondía con candidatos a puestos de nivel base en la organización, y un 7,4% se trata de postulantes a nivel gerencial.

Se observa que el mayor porcentaje se concentra en cargos de nivel medio, lo cual se corresponde con que son aun jóvenes y sin embargo son profesionales.

9. Área funcional a la cual se postula

Al momento de contabilizar a los postulantes de acuerdo al área funcional a la cual optaban dentro de la organización, se tiene que el 25% lo hacía para el área de Administración y Finanzas, el 23% se ubicaba en el área de Operaciones de la empresa, el 10,2% para el área de Ventas y Comercialización.

El 8,3% se postuló para el área de Proyectos, 8,3% para el área de Mercadeo-Relaciones Públicas. El 7,4% de los postulantes se postuló tanto para el área de Recursos Humanos como para Informática y Sistemas; para el área de Consultoría Jurídica se postuló el 6,5% de la muestra, y un 3,7% optaron para el área de Seguridad.

Se puede considerar una muestra heterogénea en cuanto a las áreas para las cuales se postularon.

10. Sector de la Empresa a la cual se postula

Con relación al sector al que pertenece la organización a la cual el postulante estaba optando al momento de ser entrevistado, se tiene que del total que proporcionaron información de la empresa a la cual optaban, el 68% correspondían al sector Servicios, el 21% se ubicaba en el sector Industria y el 10,2% en el sector Manufactura.

Este dato tiene estrecha relación con la empresa a la cual pertenecen los evaluadores, coincidiendo la información por completo.

Cabe destacar nuevamente que en el entorno económico nacional, la mayoría de las empresas operativas actualmente pertenecen al sector servicios. Por lo cual fue en este sector donde se facilitó la participación de la muestra y además es el más representativo de las empresas que actualmente contratan personal.

11. Tipo de empresa a la cual se postula

En el caso del tipo de organización de acuerdo al origen del capital, se tiene que el 90,9% de las empresas para las cuales optaban los postulantes eran empresas del sector privado, el restante 9,1% estaban optando para cargos en empresas del sector público. Ninguno optaba por cargos en empresas mixtas.

Cabe destacar que para este estudio se facilitó la participación de las empresas del sector privado.

12. Antigüedad en el cargo actual

La antigüedad del postulante en el cargo actual, o en el último cargo en el caso de los que no trabajan actualmente, expresada en meses, se presenta en una distribución que se aleja de ser una distribución normal, la dispersión de los datos en la distribución es pronunciada, de manera que el hecho de que en promedio los postulantes tengan 31 meses de antigüedad en su cargo actual, o en su último cargo debe ser visto con reservas ya que existen datos extremos que sobreestiman el valor de la media.

Tal afirmación se confirma con las medidas de forma obtenidas, indicando que la distribución es asimétrica, teniéndose una mayor dispersión para los valores superiores a la media, es decir, la curva se encuentra marcadamente coleada hacia la derecha, presentando una distribución con un apuntalamiento pronunciado, la mayor parte de los valores se reúnen en torno a la media, es decir, presenta una forma marcadamente leptocúrtica.

Es decir, que la mayor parte de los postulantes presenta una antigüedad corta (4 meses), sin embargo existen algunos datos extremos

que hacen que la media obtenida sea de 31 meses. Con lo cual se corrobora una alta rotación en los últimos puestos ocupados por los postulantes.

13. Estabilidad Laboral

El 40% de los postulantes que reportaron su antigüedad en cargos anteriores, se podrían considerar como no estables laboralmente en vista de que el criterio es que se hayan mantenido por al menos 24 meses en alguno de sus tres últimos empleos. De igual manera el 60% de los postulantes se consideraron estables laboralmente.

Este dato guarda relación con la antigüedad en los últimos cargos ocupados, donde se observaba una alta rotación.

Es muy probable que esa alta rotación en los últimos cargos se deba a retiros no voluntarios.

INFLUENCIA DE LAS CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS DE LOS POSTULANTES EN LA DECISIÓN DE CONTRATACIÓN

Se encontró que existen diferencias significativas en cuanto a la decisión de contratación del postulante y el tiempo de antigüedad en el cargo actual o último cargo, para el caso de postulantes actualmente desempleados. Para este cálculo se eliminaron cuatro casos aberrantes que aumentaban ficticiamente la media de la variable antigüedad.

En promedio, los sujetos aceptados tenían una menor antigüedad que los sujetos rechazados por el evaluador.

Para el resto de las variables medidas, no se encontraron diferencias significativas. Es decir, pareciera que las otras variables demográficas del postulante no influyen en la decisión de su contratación.

RELACIÓN ENTRE LAS CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS DE LOS POSTULANTES Y LAS VARIABLES DE EMPLEABILIDAD

Competencia Profesional

A continuación se presentan las características demográficas que moderan la influencia que puede tener esta variable en la decisión de contratación del postulante, por parte del empleador.

Tal como lo refiere José A. Minarelli (1995), competencia es sinónimo de capacitación profesional. Comprende los conocimientos adquiridos, las habilidades físicas y mentales, la capacidad de actuar y la experiencia. Se desarrolla mediante la formación escolar, el adiestramiento recibido, lo que se aprende por sí mismo y por la vivencia cotidiana.

En primer lugar, se tiene que la edad está asociada significativamente con esta variable. Se obtuvo un nivel de asociación moderado pero el mismo es estadísticamente significativo, además tal asociación es negativa, lo cual indica que los evaluadores tendían a contratar a los postulantes de mayor edad por su competencia profesional, en otras palabras, a menor edad del postulante la decisión de contratación depende menos del factor competencia profesional.

En segundo lugar, se tiene que de acuerdo a la profesión del postulante se encuentra una tendencia a ser contratado más por su competencia profesional, específicamente, a pesar de que en el análisis post hoc aplicado para obtener la información acerca de en cuáles grupos de profesionales hay diferencias, no se obtienen diferencias significativas, podría decirse que las diferencias de medias más pronunciadas están entre los grupos Administración y Finanzas e Ingeniería, donde este último grupo tiende a ser contratado más por su competencia profesional que el grupo de postulantes del área de Administración y Finanzas; de igual forma hay una marcada diferencia en la media de puntajes del factor competencia profesional entre los Abogados y los profesionales dentro de las Ciencias Policiales, siendo estos últimos contratados por los evaluadores más por su competencia profesional que los Abogados.

Cabe destacar aquí que este estudio se basa en las profesiones que presentaron los postulantes que conforman la muestra de este estudio, por lo cual no se estudió todo el universo de profesiones existentes.

El estado civil del postulante es otra de las características en las cuales se encontraron diferencias significativas, específicamente, que el postulante estuviera casado implicaba que la decisión de contratación era tomada por parte del evaluador predominantemente por la competencia profesional, a diferencia de los de estado civil soltero, quienes eran contratados menos por su competencia profesional.

De igual forma, se tiene que los postulantes que tienen hijos son contratados más por su competencia profesional en comparación con aquellos que no los tienen.

Con relación al nivel de cargo al que opta el postulante se encontraron diferencias significativas con respecto a los puntajes en competencia profesional, sin embargo al observar las diferencias de media por grupo no se encuentran diferencias significativas entre los grupos, pero es importante destacar que la mayor diferencia es entre el nivel de base y el nivel gerencial, donde este último grupo es contratado más por su competencia profesional que el primero.

Con respecto al sector de la empresa a la cual opta el postulante se encontraron diferencias significativas en los puntajes de competencia profesional, y al observar las diferencias de media por grupo se tiene que la mayor diferencia es entre las empresas del sector servicios e industria, donde en este último grupo la decisión de contratación es tomada más por la competencia profesional del postulante.

Por último, la estabilidad laboral del postulante incide significativamente en el nivel de competencia profesional percibido por el evaluador, específicamente, los postulantes considerados como estables laboralmente a su vez eran contratados predominantemente por su competencia profesional.

Adecuación Vocacional

Tal como lo refiere José A. Minarelli (1995), la adecuación profesional se refiere a estar en la profesión cierta. Ejercer una actividad que se corresponda con la vocación del individuo. Es ejercer una ocupación que se corresponde con las aptitudes e intereses.

La edad mantiene una asociación significativa con esta característica, específicamente el valor del coeficiente de correlación es moderadamente

bajo e inverso, pero estadísticamente significativo; de manera que los postulantes con mayor edad son contratados predominantemente porque se les considera más congruentes con su vocación que los de menor edad, y viceversa.

De acuerdo a la profesión del postulante, hay una tendencia a ser contratado por la Adecuación Vocacional que reflejan en la entrevista. Específicamente, podría decirse que la diferencia se encuentra entre los grupos Recursos Humanos e Ingeniería, donde este último grupo tiende a ser contratado más por considerárseles profesionales más congruentes o adecuados a su profesión que el grupo de postulantes que se desarrollan en el área de Recursos Humanos.

Otra de las características medidas en el postulante y que moderan las diferencias en la variable Adecuación Vocacional, es el nivel de educación, específicamente se observa que los evaluadores contratan a los postulantes que poseen al menos un nivel de Licenciatura principalmente por su mayor adecuación vocacional, en comparación con los que poseen nivel de Técnico Superior Universitario.

En relación al nivel de cargo al que opta el postulante se encontraron diferencias significativas con respecto a los puntajes en Adecuación Vocacional, sin embargo al observar las diferencias de media por grupo no se encuentran diferencias significativas entre los grupos, pero es importante destacar que la mayor diferencia es entre el nivel de base y el nivel medio, donde este último grupo es contratado más por su adecuación vocacional que el primero.

Por último, el tipo de organización en cuanto al tipo de capital que prevalece en ella, se tiene que los postulantes que optaban a una empresa del sector privado eran contratados menos por su adecuación vocacional que los postulantes que lo hacían en una empresa del sector público.

Idoneidad

Tal como lo refiere José A. Minarelli (1995), la idoneidad se refiere a que el profesional sea correcto, honesto, que conduzca su vida y su trabajo dentro de principios legales y éticos.

En relación al factor idoneidad, se tienen cinco (5) características demográficas que moderan su puntuación. En primer lugar, se tiene que de acuerdo al estado civil del postulante, existen diferencias significativas en los puntajes de esta variable, específicamente, que el postulante estuviera casado implicaba que el evaluador tomaba la decisión de contratación por considerar que el postulante presentaba adhesión a principios y valores morales así como que era confiable, a diferencia de los de estado civil soltero, en quienes la decisión de contratación era menos influenciada por el ser correctos y confiables.

De igual forma, se tiene que los postulantes que tienen hijos son contratados más por considerarse apegados a valores y principios morales en comparación con los que no los tienen.

En relación al nivel de cargo al que opta el postulante se encontraron diferencias significativas con respecto a los puntajes en idoneidad, sin embargo al observar las diferencias de media por grupo no se encuentran diferencias significativas entre los grupos, pero es importante destacar que la

mayor diferencia es entre el nivel de cargo base y el nivel medio, donde este último grupo es contratado más por su apego a valores éticos que el primero.

En cuanto al sector de la empresa a la que opta el postulante se encontraron diferencias significativas en los puntajes de idoneidad y, al observar las diferencias de media por grupo se tiene que la mayor diferencia es entre las empresas del sector servicios e industria y manufactura, en el sentido de que para los postulantes que optaban a puestos en empresas del sector servicios, la decisión se basaba menos en el ser correctos y confiables, apegados a valores éticos que los que optaban a los sectores industria o manufactura.

Por último, la estabilidad laboral del postulante incide significativamente en los puntajes de esta variable de acuerdo a la decisión de contratación del evaluador, específicamente, los postulantes considerados como estables laboralmente a su vez eran contratados principalmente por ser más confiables y congruentes con valores éticos básicos, que los no estables laboralmente.

Salud Física y Mental

Tal como lo refiere José A. Minarelli (1995), la salud física y mental es lo que permite al profesional vivir y trabajar. Es cuidar de la salud y buscar continuamente el equilibrio entre el trabajo y el placer, entre la obligación y la diversión, entre el papel profesional y los otros papeles que se desempeñan en la vida.

La puntuación en esta cuarta variable, es moderada por tres (3) características demográficas. Una primera característica se refiere a la

profesión y aún cuando no se obtienen diferencias significativas podría decirse que las diferencias de medias más pronunciadas están entre los grupos de Abogados e Ingeniería así como Informática, donde para estos dos (2) últimos grupos la decisión de contratación se basa más por ser percibidos como profesionales más ocupados de su salud física y mental que el grupo de postulantes que se desarrollan en el área del Derecho.

Con respecto al sector de la empresa a la que opta el postulante se encontraron diferencias significativas en los puntajes de salud física y mental y al observar las diferencias de media por grupo, se observa que la mayor diferencia es entre las empresas del sector servicios e industria, donde para los postulantes que optan a cargos en este último grupo la decisión de contratación da más importancia a la salud física y mental, que los que optan a cargos en el sector servicios.

Por último, los puntajes en esta variable presentan diferencias significativas de acuerdo al área funcional a la que opta el postulante. A pesar de que en el análisis post hoc aplicado para obtener la información acerca de en cuáles grupos por área funcional hay diferencias, no se obtienen diferencias significativas, podría decirse que las diferencias de medias más pronunciadas están entre los grupos Recursos Humanos, Consultoría Jurídica e Informática, donde en este último grupo la decisión de contratación tiende a tomar en cuenta que sean profesionales más saludables que el grupo de postulantes que optan a un cargo en el área de Recursos Humanos y Consultoría Jurídica; de igual forma hay una marcada diferencia en la media de puntajes del factor salud física y mental entre los que optan a áreas de Recursos Humanos y Consultoría Jurídica en comparación con los que optan al área de Operaciones de la empresa,

siendo estos últimos contratados por los evaluadores tomando en cuenta más la salud física y mental, que en los primeros.

Recursos Financieros y Fuentes Alternativas de Ingreso

Tal como lo refiere José A. Minarelli (1995), los recursos financieros y fuentes alternativas de ingreso se refieren a tener una reserva, sea para las emergencias que pueden ocurrir en el día a día, sea para el período post-desvinculación. Y a que todo profesional debe buscar una fuente alternativa de rentas, que puede ser un segundo empleo, la realización de trabajos esporádicos o una inversión productiva.

En cuanto a esta variable, se tiene que la edad está asociada significativamente con la misma. Específicamente, el valor de asociación obtenido indica un nivel de asociación moderado bajo pero el mismo es estadísticamente significativo, además tal asociación es negativa, lo cual indica que los evaluadores son influenciados en su decisión de contratación de los postulantes de mayor edad cuando perciben que éstos poseen reservas financieras y fuentes alternas de ingreso económico, en otras palabras, a menor edad del postulante, menos se basa la decisión de contratación en la percepción del evaluador de que éstos poseían reservas financieras y/o fuentes alternas de ingreso.

Otra de las características del postulante que moderan las diferencias en el factor Recursos Financieros, es el nivel educativo, específicamente se tiene que los evaluadores basan su decisión de contratación de postulantes que poseen al menos un nivel de Licenciatura y Postgrado en el que posean fuentes alternas de ingreso y reservas financieras, más que en aquellos con un nivel de Técnico Superior Universitario.

En relación al nivel de cargo al que opta el postulante, se encontraron diferencias significativas con respecto a los puntajes en recursos financieros y fuentes alternativas de ingreso. Al observar las diferencias de media por grupo se tiene que la diferencia es entre el nivel de cargo base y el nivel medio, donde la decisión de contratación de este último grupo es más influenciada por la percepción del evaluador de que éstos poseen reservas financieras y/o fuentes alternas de ingreso, más que en aquellos que optan a cargos de niveles base en la organización.

Por último, con respecto al sector de la empresa a la que opta el postulante, se encontraron diferencias significativas en los puntajes de recursos financieros y fuentes alternativas de ingreso. Al observar las diferencias de media por grupo se tiene que la mayor diferencia es entre las empresas del sector servicios e industria, donde la decisión de contratación de postulantes que optan a cargos en este último grupo está más favorable hacia aquellos que el evaluador considera con reservas financieras y/o fuentes alternas de ingreso.

Relaciones Sociales

Tal como lo refiere José A. Minarelli (1995), las relaciones sociales se refieren al profesional que registra sus relacionados, los cultiva, se muestra solidario, atento y colaborador. Es un cuidado que le permitirá al profesional utilizarlos cuando los necesite.

En primer lugar, existe relación entre la profesión del postulante y esta variable, hay una tendencia a que la decisión de contratación sea tomada por considerar al profesional como alguien preocupado por interactuar con otras

personas, establecer nuevos vínculos y mantener los que posee. Específicamente, la diferencia se encuentra entre los grupos Administración y Finanzas e Ingeniería, donde la decisión de contratación de los Ingenieros tiende a ser influenciada por percibir que estos profesionales tienden a interactuar con otras personas, establecer nuevos vínculos y mantener los que poseen, en comparación con el grupo de postulantes que se desarrollan en el área de Administración y Finanzas.

Otra de las características medidas en el postulante y que moderan las diferencias en la variable Relaciones Sociales, es el nivel educativo. Específicamente, se observa que los evaluadores toman su decisión de contratación de postulantes que poseen al menos un nivel de Licenciatura, cuando perciben que estas personas presentan una mayor tendencia a interactuar con otras personas, establecer nuevos vínculos y mantener los que poseen, en comparación con aquellos que poseen un nivel de Técnico Superior Universitario.

En relación al estado civil del postulante, existen diferencias significativas en los puntajes de esta variable. Específicamente, que el postulante estuviera casado implicaba que la decisión de contratación tomaba en cuenta que el postulante presentara una mayor orientación a interactuar con otras personas, establecer nuevos vínculos y mantener los que posee, a diferencia de los de estado civil soltero, para quienes las relaciones sociales eran menos tomadas en cuenta en la decisión de contratación.

Otra de las características demográficas que moderan los puntajes en esta variable es el nivel de cargo al que opta el postulante. Al observar las diferencias de media por grupo se tiene que la diferencia se encuentra entre

el nivel de cargo base y el nivel medio, donde para este último grupo la decisión de contratación tomaba en cuenta la orientación a interactuar con otras personas, establecer nuevos vínculos y mantener los que posee, en comparación con los de nivel base.

Una última característica que modera esta variable se refiere al sector de la empresa a la cual opta el postulante, y al observar las diferencias de media por grupo se tiene que la mayor diferencia es entre las empresas del sector servicios e industria y manufactura, en el sentido de que los postulantes que optaban a puestos en empresas del sector servicios era tomado en cuenta en la decisión de contratación el que estuvieran menos orientados a interactuar con otras personas, establecer nuevos vínculos y mantener los que poseen, en comparación con los que optaban a cargos en las empresas de los sectores industria o manufactura.

OTRAS VARIABLES QUE INFLUYEN EN LA DECISIÓN DE CONTRATACIÓN DE LOS POSTULANTES

Los evaluadores comentaron que en su decisión de contratación de un postulante toman en cuenta los siguientes factores que no estaban contemplados en el cuestionario de evaluación: Flexibilidad o Adaptabilidad a nuevas situaciones, Buen Vocabulario, Nivel Intelectual, Disponibilidad para viajar constantemente, Disponibilidad para residenciarse en otra región o país e Iniciativa.

De todas las variables adicionales que se encontraron, cabe destacar que la Flexibilidad o Adaptación a nuevas situaciones, fue la variable que más se mencionó por los evaluadores.

Llama la atención cómo los evaluadores agregan variables que se relacionan con la globalización de las empresas en la actualidad, donde los trabajadores deben presentar características que les permitan desenvolverse en ambientes multiculturales e incluso, puedan trabajar en otros países si fuera necesario. Por lo cual enfatizan la disponibilidad de viajar, la flexibilidad y adaptabilidad y el dominio de idiomas.

Cabe destacar la opinión de Paúl Rosillón donde recoge los requisitos del profesional en Venezuela actualmente “El personal de hoy debe ser amante de la tecnología, con suficiencia de conocimientos en economía, mercado y estrategia, con alto grado de sensibilidad e intuición y expertos en entender la dinámica del comportamiento organizacional en toda su dimensión”. Recursos Humanos. Prioridad del Nuevo Milenio, 2002. (Pág. 28).

Al detallar esta impresión se pone de manifiesto cómo en Venezuela definitivamente se le da prioridad en la contratación a aquellos postulantes que dominen diferentes áreas del negocio y se presenten capaces de cumplir diferentes funciones.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES

1. Las Bases de la Empeabilidad presentadas por José Augusto Minarelli en su teoría de Empeabilidad de 1995 son aplicables parcialmente a una muestra de trabajadores venezolanos. De los seis pilares de empleabilidad planteados por este autor, se encontró diferencias estadísticamente significativas entre los grupos de postulantes aceptados y rechazados y los factores de Competencia Profesional, Adecuación Vocacional e Idoneidad ($T = 2,17$; $p = 0,03$ / $T = 2,32$; $p = 0,02$ y $T = 2,69$; $p = 0,008$ respectivamente).
2. No se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre el ser aceptado o rechazado y los factores de Salud Física y Mental, Recursos Financieros / Fuentes Alternativas de Ingreso y, Relaciones Sociales. Es decir, los evaluadores toman en cuenta estos factores al evaluar a un postulante, sin embargo, no son factores determinantes en la decisión de contratación.
3. El orden de los factores de acuerdo a la importancia que se le otorga a cada uno al momento de seleccionar como elegibles a los candidatos es:
 - a. Competencia Profesional
 - b. Adecuación Vocacional

- c. Idoneidad
- d. Salud Física y Mental
- e. Recursos Financieros / Fuentes Alternativas de Ingreso
- f. Relaciones Sociales

4. En este estudio no se observaron diferencias en cuanto a la intensidad en que deben presentarse las variables para la decisión de contratación por parte de los evaluadores.
5. Otras variables que fueron encontradas relevantes en Venezuela al momento de evaluar un postulante y decidir su contratación son: Flexibilidad o Adaptabilidad a nuevas situaciones, Buen Vocabulario, Nivel Intelectual, Disponibilidad para Viajar constantemente y Disponibilidad para residenciarse en otra región o país e Iniciativa.
6. No se encontró relación estadísticamente significativa entre los grupos de evaluadores que aceptaban o rechazaban candidatos y las variables de: sexo, edad, profesión, nivel educativo, estado civil, ser padres, número de hijos, nivel del cargo que poseen, área en la cual se desenvuelven, sector de la empresa en la que laboran y, tipo de empresa en la cual laboran.
7. El factor de Competencia Profesional es considerado primordial en la toma de decisión de contratación, fundamentalmente en los candidatos que presentan mayor edad, los que provienen de las carreras de Ingeniería y Ciencias Policiales, los candidatos casados, con hijos, aquellos que aspiran a cargos a nivel gerencial, principalmente cuando aspiran a cargos en empresas del sector industrial y cuando se les considera laboralmente estables.

8. El factor de Adecuación Vocacional es considerado primordial en la toma de decisión de contratación fundamentalmente en los candidatos que presentan mayor edad, los que provienen de la carrera de Ingeniería, los que presentan un nivel por lo menos de licenciatura, aquellos que aspiran a un cargo de nivel medio y aquellos que aspiran a cargos en empresas del sector público.
9. El factor de Idoneidad es considerado primordial en la toma de decisión de contratación fundamentalmente en los candidatos que son casados, tienen hijos, optan por cargos de nivel medio, cuando son percibidos laboralmente estables y cuando optan a cargos en empresas del sector industrial o manufacturero.
10. El factor de Salud Física y Mental es considerado importante aunque no primordial, en la toma de decisión de contratación fundamentalmente en los candidatos que provienen de las áreas de Ingeniería, Informática y Operaciones; y cuando optan por cargos en empresas del sector industrial.
11. El factor de Recursos Financieros y Fuentes Alternativas de Ingreso es considerado importante aunque no primordial, en la toma de decisión de contratación fundamentalmente en los candidatos de mayor edad, cuando presentan educación superior al menos de nivel licenciatura y post grado, para los que postulan a cargos de nivel medio y aquellos que postulan a cargos en empresas del sector industrial.

12. El factor de Relaciones Sociales es considerado importante aunque no primordial, en la toma de decisión de contratación fundamentalmente cuando son profesionales provenientes de la carrera de Ingeniería, cuando los candidatos presentan nivel de educación superior por lo menos de licenciatura, cuando son casados, para los que aspiran a cargos de nivel medio y aquellos que aspiran a cargos en empresas del sector industrial o manufacturero.

CAPITULO VII

LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES

LIMITACIONES

1. El 84,6% de los evaluadores son de sexo femenino. Esto puede haber sesgado los resultados obtenidos, sin embargo esta muestra de evaluadores es representativa de la realidad en Venezuela donde históricamente los cargos relacionados con la función de Recursos Humanos en las organizaciones son mayormente ocupados por mujeres.
2. La situación política y económica que se presentó en Venezuela en el período en que se realizó este estudio afectó la posibilidad de obtener mayor colaboración de las empresas, y por tanto de lograr una muestra más variada, tanto de evaluadores como de evaluados.
3. La recolección de los datos para este estudio se realizó en medio de circunstancias de conmoción nacional y de grandes restricciones operativas en las empresas, por lo cual se considera que el factor de stress que esto generó en los evaluadores y en los evaluados pudo influir en sesgar los resultados obtenidos.

RECOMENDACIONES

1. A los Centros de Educación Superior:

- 1.1. Replantearse la función que cumplen y el tipo de formación que proporcionan, considerando que actualmente, las personas para ser empleables deben tener una formación más generalista, ser flexibles, adaptables a los cambios y desarrollar habilidades múltiples, lo que permitirá a éstas actuar en diversas ocupaciones y diferentes ramos de actividad.
- 1.2. Desarrollar y/o fortalecer en los alumnos las características de Adecuación Vocacional, Competencia Profesional y la Idoneidad, a fin de aumentar su empleabilidad y por tanto, su posibilidad de inserción en el mercado laboral.
- 1.3. Desarrollar instrumentos, similares al utilizado en este estudio, que permitan conocer los factores de empleabilidad que deben ser reforzados en cada estudiante a fin de aumentar su empleabilidad en el mercado de trabajo que deberán enfrentar.
- 1.4. Trabajar en los alumnos el elemento actitudinal a fin de que ellos comprendan que aun cuando logren un puesto fijo en una empresa y cuando alcancen su “trabajo soñado”, no deben “apoltronarse” en los cargos, sino permanentemente ser promotores de su propio desarrollo de carrera y de mantenerse empleables siempre.

2. A las empresas, a fin de fomentar la empleabilidad de sus trabajadores de todos los niveles, impartir programas de adiestramiento en todas las áreas

del negocio (Operaciones, Finanzas, Recursos Humanos, Mercadeo y Ventas). Con esto se lograría en ellos una formación generalísta que les permita mayor posibilidad de encontrar otras ocupaciones cuando sean desvinculados de sus actividades actuales.

3. Al Estado Venezolano, desarrollar políticas de gobierno que:

3.1. Aumenten la autonomía y la capacidad de trabajo de las personas, en detrimento del empleo tradicional, cada vez más escaso en una economía que se vuelca sobre la prestación de servicios tercerizados.

3.2. Fomenten en las empresas la implantación de otras modalidades de trabajo que permitan a los profesionales empleables brindar sus servicios, modalidades diferentes al empleo fijo dentro de la empresa, como son entre otros, el teletrabajo y el outsourcing.

4. A las empresas consultoras en el área de Recursos Humanos, incorporar en los Programas de Transición de Carrera (Outplacement), el adiestramiento dirigido a desarrollar y/o fortalecer las variables de empleabilidad en los trabajadores a fin de facilitar su reinserción laboral.

5. A otros investigadores:

5.1. Ampliar esta investigación para considerar otros factores de empleabilidad planteados por otros autores.

5.2. Realizar esta investigación procurando mayor variedad y número de evaluadores que participen en el estudio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alles, Martha Alicia. Empleo: El Proceso de Selección. Buenos Aires, Ediciones Macchi, 2a. Edición, 2001

Alles, Martha Alicia. Mujeres, Trabajo y Autoempleo. Otro camino frente al desempleo y el desarrollo de carrera. Buenos Aires, Ediciones Granica, 2000

Angel, Debra L. Y Harney Elisabeth E. Nadie es Inempleable: Soluciones creativas para superar las barreras al empleo. California, USA, Worknet Publications, 1997

Cámara Venezolana de Franquicias. Guía de Franquicias 2002. Caracas, Grupo Editorial Producto, 2002

Chiavenato, Idalberto. Administración de Recursos Humanos. Santafé de Bogotá, McGraw Hill Interamericana, 2a. Edición, 1998

Chi-Yi Chen. Mercado Laboral. Teorías y Políticas. Caracas, Publicaciones Universidad Católica Andrés Bello, 1998

Conocimiento & Dirección. Publicación para la Gestión del Capital Humano. Buenos Aires, Enero 2002

Craig, James R. y Metze, Leroy P. Métodos de la Investigación Psicológica. México, Editorial Interamericana, 1982

Ferran Aranaz, Magdalena. SPSS para Windows. Programación y Análisis Estadístico. España, McGraw Hill Interamericana, 1996

Garay, Juan. Legislación Laboral Práctica. Caracas, Librería Ciafré, 1999.

Hernández Sampieri, Roberto, Fernández Collado, Carlos y Baptista Lucio, Pilar. Metodología de la Investigación. México, McGraw – Hill Interamericana de México, 1991

Kerlinger, Fred N. Enfoque Conceptual de la Investigación del Comportamiento. México, Nueva Editorial Interamericana, 1981

Kerlinger, Fred N. Investigación del Comportamiento. Técnicas y Metodología. México, Nueva Editorial Interamericana, 2ª Edición, 1981

Keynes, John M. Teoría General de la Ocupación, el Interés y el Dinero. México, Fondo de Cultura Económica, 2ª Edición, 1986

León, Luis Vicente. (Conferencista). (Febrero 2003). La realidad del desempleo en Venezuela (Notas personales). Caracas: Cámara Venezolano Americana de Comercio e Industria.

Mejías, Cristina. Claves para Buscadores de Empleo. Buenos Aires, Ediciones Aguilar, 1990

Mejías, Cristina. Entre Usted y Yo. Técnicas para su Marketing Personal. Buenos Aires, Grupo Editorial Planeta, 3ª Edición, 1998

Minarelli, José Augusto. Cómo Tener Trabajo y Remuneración Siempre. Editora Gente, 10ª Edición, 1995

Moreno Cano, Oscar. Cómo Sobrevivir Sin Empleo y Triunfar. Buenos Aires, Ediciones Aguilar, 1a. Edición, 2000

Página de Banco Central de Venezuela [documento www] disponible en URL <http://www.bcv.gov.ve>

Página de Diccionario de la Real Academia Española [documento www] disponible en URL <http://www.rae.es>

Página de Encuestadora Datanálisis [documento www] disponible en URL <http://www.datanalisis.com>

Página de Instituto Nacional de Estadística [documento www] disponible en URL <http://www.ine.gov.ve>

Recursos Humanos. Prioridad del Nuevo Milenio. Año 4, N°15 y 16. Caracas, La Asociación de los Recursos Humanos, 2002

Ribeiro, Lair. Crea Tu Futuro. Viajar en el Tiempo. España, Ediciones Urano, 1a. Edición, 1996

Samuelson, Paul y Nordhaus, William. Economía. Madrid, McGraw Hill, 15ª Edición, s/f

Schiller, Bradley R. Principios Esenciales de Economía.
Caracas, McGraw – Hill Interamericana de Venezuela, 1996

Steinberg, Herbert. Sabático. Un Tiempo para Crecer. Sao
Paulo, Editora Gente, 2000

Zamora, Francisco. Introducción a la Dinámica Económica.
México, Fondo de Cultura Económica, 2ª Edición, 1962

ANEXOS

CUESTIONARIO PARA EL EMPLEADOR

INSTRUCCIONES

Ante todo le agradecemos por participar en esta investigación, la cual aportará información valiosa para ayudar a muchas personas que se encuentran en búsqueda de empleo. La misma constituye un Trabajo Especial de Grado y para el logro exitoso de ésta, la información que Ud. pueda suministrar es indispensable.

El presente cuestionario tiene por objeto recabar información acerca de las características, tanto personales como profesionales, que según su percepción, presentaba _____, quien fue evaluado para el cargo _____ durante el proceso de selección. Igualmente encontrará algunas preguntas de carácter general referidas al mismo candidato.

Se le agradece que sea objetivo y veraz al responder, no existen respuestas buenas o malas. Por otra parte, si no cuenta con ninguna información sobre alguna pregunta, indíquelo así en el espacio asignado para la respuesta.

Toda la información que Ud. suministre será tratada confidencialmente y utilizada estrictamente para fines del presente estudio.

Para indicar su respuesta, a cada planteamiento que se le presenta usted va a responder marcando con una equis (X), en el espacio indicado para la escala, según lo siguiente:

1. Totalmente de acuerdo
2. Parcialmente de acuerdo
3. Parcialmente en desacuerdo
4. Totalmente en desacuerdo

Si fuera el caso de que no posee la información, le pedimos lo indique colocando N/A en el espacio asignado para la respuesta.

Posteriormente, le pedimos que ordene todas las respuestas según el orden de importancia que Ud. le atribuye a ésta en la decisión de contratación o no contratación. Debe incluir inclusive aquellas variables que Ud. adicionó en la parte final del cuestionario.

Los resultados de este estudio nos permitirán, entre otras cosas, orientar los programas de Reinserción Laboral en función de las características que sean descubiertas como relevantes para que los individuos tengan mayor posibilidad de ser contratados por las empresas.

Recuerde, no hay respuestas buenas o malas.

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Datos de Identificación del Empleador:

1. Datos Personales

1.1. Sexo: Femenino _____ Masculino _____

1.2. Edad: _____

1.3. Profesión: _____

1.4. Estudios de Post Grado: _____

1.5. Estado civil: _____

1.6. Número de hijos: _____

2. Datos de la Empresa donde Ud. labora

2.1. Nombre de la Empresa: _____

2.2. Sector: Público _____ Privado _____ Mixto _____

2.3. Tipo de Empresa:
Industria _____ Manufactura _____ Servicios _____

2.4. Fecha de ingreso: _____

3. Datos de su cargo actual

3.1. Denominación del cargo: _____

3.2. Area: _____

3.3. División: _____

3.4. Departamento: _____

4. Historia de sus tres últimos empleos, excluyendo el actual

4.1. Empresa: _____
Fecha de ingreso: _____ Fecha de egreso: _____

4.2. Empresa: _____
Fecha de ingreso: _____ Fecha de egreso: _____

4.3. Empresa: _____
Fecha de ingreso: _____ Fecha de egreso: _____

Datos de Identificación del entrevistado:

1. Datos Personales

1.1. Sexo: Femenino _____ Masculino _____

1.2. Edad: _____

1.3. Profesión: _____

1.4. Estudios de Post Grado: _____

1.5. Estado civil: _____

1.6. Número de hijos: _____

2. Datos de la Empresa donde labora o, de la última Empresa donde laboró

2.1. Nombre de la Empresa: _____

2.2. Sector: Público _____ Privado _____ Mixto _____

2.3. Tipo de Empresa:
Industria _____ Manufactura _____ Servicios _____

2.4. Fecha de ingreso: _____

3. Datos de su cargo actual o, de su último cargo

3.1. Denominación del cargo: _____

3.2. Area: _____

3.3. División: _____

3.4. Departamento: _____

4. Historia de sus tres últimos empleos, excluyendo el actual, o el último que obtuvo

4.1. Empresa: _____
Fecha de ingreso: _____ Fecha de egreso: _____

4.2. Empresa: _____
Fecha de ingreso: _____ Fecha de egreso: _____

4.3. Empresa: _____
Fecha de ingreso: _____ Fecha de egreso: _____

5. Este candidato ingresó a la empresa? Sí _____ No _____

CUESTIONARIO											
							Escala				Orden
							1	2	3	4	
1. A usted le pareció que el candidato era honesto al punto de que por defender su honestidad, corría el riesgo de perder buenos negocios o el empleo.											
2. Por costumbre, todos los meses el evaluado incluía en su presupuesto personal un renglón para ahorros.											
3. Si en algún momento el entrevistado hubiera podido cambiar de profesión, Ud. cree que lo hubiera hecho.											
4. El candidato desarrollaba alguna ocupación paralela a un empleo formal.											
5. El entrevistado contaba con una reserva financiera que le permitía sostenerse de 3 a 6 meses sin empleo.											
6. La contextura (relación peso-estatura), del evaluado le pareció adecuada (ni gordo ni flaco).											
7. A usted le pareció que para el candidato la honestidad es una característica romantica e ingenua y no una cualidad moral.											
8. A lo largo de su carrera, el evaluado se había desempeñado mayormente en áreas relacionadas con su profesión.											
9. El entrevistado había conseguido empleos anteriores por referencias de colegas o ex-jefes.											
10. Usted consideró al evaluado como un experto en su área debido a los años y la cualidad de la experiencia con la cual contaba.											
11. El evaluado percibía ingresos que le permitían cubrir sus necesidades básicas.											
12. En su último empleo el entrevistado obtuvo algún aumento salarial por desempeño.											
13. El candidato ha realizado al menos un curso de actualización en su área de desempeño, durante el año anterior al proceso de selección al cual nos estamos refiriendo.											
14. En cuanto a su disposición física, el entrevistado lucía generalmente dispuesto, en lugar de cansado.											
15. El evaluado fue promovido de cargo en su último empleo.											
16. Alguna vez, el candidato había sido recomendado para un empleo por alguna amistad.											
17. Usted consideró que el candidato mantenía un adecuado equilibrio entre su vida personal y profesional.											
18. El evaluado seleccionó su actual profesión porque le gustaba.											
19. A usted le pareció que la actuación del entrevistado siempre está regida por las leyes y la ética.											
20. El candidato realizaba algún ejercicio físico al menos dos veces a la semana.											
21. El evaluado era miembro activo de alguna asociación, frecuentando regularmente sus reuniones y eventos.											

[illegible]

Cuestionario para Validación Externa

1. Datos de Identificación del Experto:

Profesión: _____
Años de Graduado: _____
Estudios de Post Grado: Sí _____ No _____
Especialidad: _____
Años de Ejercicio Profesional: _____
Cargo Actual: _____
Empresa: _____

2. Datos sobre el Cuestionario para el empleador:

2.1. Instrucciones:

2.1.1. Le parece que el texto es: Claro _____ Confuso _____
Especifique: _____

2.1.2. Existe información no necesaria: Sí _____ No _____
Especifique: _____

2.1.3. Falta información importante: Sí _____ No _____
Indique: _____

2.2. Datos Personales:

2.2.1. Su redacción es: Clara _____ Confusa _____
Indique: _____

2.2.2. Su distribución es: Adecuada _____ No adecuada _____
Indique: _____

2.2.3. Los datos solicitados son pertinentes al objetivo: Sí _____ No _____
¿Eliminaría alguno? Cuál (es): _____
¿Agregaría alguno? Cuál (es): _____

2.3. Cuestionario:

2.3.1. Las instrucciones iniciales le parecen: Claras _____ Confusas _____
Especifique: _____

2.3.2. A continuación detalle su percepción sobre la redacción (Clara o Confusa) de cada pregunta:

Pregunta	Redacción	¿Cómo la mejoraría?
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		
16		
17		
18		
19		
20		
21		
22		
23		
24		

2.3.3. Indique a continuación aquellas preguntas que no entendió, especificando en detalle qué le causó confusión.

Pregunta	¿Qué le causó confusión?
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	
21	
22	

23	
24	

2.3.4. ¿Qué opina acerca de la utilización de los espacios en blanco para colocar otras variables?

Clara _____ Confusa _____

Especifique: _____

2.4. Comentarios Adicionales:

Confiabilidad

ANALISIS de CONFIABILIDAD - ESCALA (A L P H A)				
Estadísticas para la escala	Media 55,7412	Varianza 90,1703	Desv. Estandar 9,4958	N de Variables 24
Item-total estadísticos				
	Media de la escala Si el item es borrado	Varianza de la escala si el item es borrado	Correlación Total del Item Corregido	Alpha si el item es borrado
ITEM1	53,6118	82,0737	,3813	,7703
ITEM2	52,9765	82,4518	,3902	,7701
ITEM3	53,5059	83,7053	,2909	,7757
ITEM4	52,6118	88,2403	,0445	,7899
ITEM5	52,8235	82,7661	,3806	,7707
ITEM6	54,2706	86,7711	,2032	,7794
ITEM7	53,7412	82,2179	,4378	,7679
ITEM8	53,5882	80,1737	,4117	,7681
ITEM9	52,9176	85,8622	,2004	,7803
ITEM10	53,5059	81,1101	,4787	,7652
ITEM11	53,3294	82,0331	,4110	,7688
ITEM12	53,4118	79,7689	,4887	,7635
ITEM13	53,4941	82,1339	,3420	,7727
ITEM14	53,9765	80,0947	,5332	,7620
ITEM15	53,3647	79,1154	,4387	,7661
ITEM16	53,2353	82,3964	,4003	,7696
ITEM17	53,8353	86,7583	,1776	,7809
ITEM18	53,9529	84,0692	,3704	,7719
ITEM19	53,9059	83,9196	,3664	,7720
ITEM20	53,0941	85,7053	,1687	,7831
ITEM21	52,3059	89,0006	,0277	,7880
ITEM22	54,1882	86,0594	,2711	,7766
ITEM23	53,1412	84,8846	,2096	,7808
ITEM24	53,2588	85,0751	,2121	,7803
Coeficientes de Confiabilidad				
N de casos =	85,0	N de Items = 24		
Alpha =	,7815			

Cuadro 2

Orden de Importancia de Cada Ítem

Estadísticos

	N		Mediana	Moda	Mínimo	Máximo
	Válidos	Perdidos				
ORDEN 1	100	8	8,0000	2,00	1,00	22,00
ORDEN 2	91	17	16,0000	12,00	5,00	24,00
ORDEN 3	98	10	10,5000	20,00	1,00	21,00
ORDEN 4	98	10	16,5000	10,00	6,00	26,00
ORDEN 5	93	15	20,0000	20,00	7,00	23,00
ORDEN 6	98	10	15,0000	15,00	2,00	24,00
ORDEN 7	99	9	10,0000	24,00	1,00	24,00
ORDEN 8	105	3	7,0000	7,00	1,00	20,00
ORDEN 9	97	11	15,0000	18,00	3,00	24,00
ORDEN 10	106	2	2,5000	1,00	1,00	21,00
ORDEN 11	99	9	14,0000	13,00	2,00	24,00
ORDEN 12	95	13	9,0000	11,00	1,00	21,00
ORDEN 13	102	6	6,0000	6,00	1,00	20,00
ORDEN 14	108	0	9,0000	4,00	1,00	19,00
ORDEN 15	97	11	9,0000	12,00	1,00	22,00
ORDEN 16	94	14	14,0000	13,00	4,00	25,00
ORDEN 17	99	9	8,0000	9,00	1,00	22,00
ORDEN 18	100	8	9,5000	2,00	2,00	22,00
ORDEN 19	99	9	5,0000	4,00	1,00	20,00
ORDEN 20	96	12	17,0000	14,00	3,00	24,00
ORDEN 21	95	13	19,0000	19,00	3,00	23,00
ORDEN 22	106	2	13,0000	22,00	3,00	24,00
ORDEN 23	93	15	22,0000	23,00	4,00	23,00
ORDEN 24	91	17	23,0000	24,00	5,00	24,00

Cuadro 3 Media de Orden de Importancia por Factor

Estadísticos

	N		Media	Desv. típ.	Mínimo	Máximo
	Válidos	Perdidos				
Orden Idoneidad	100	8	9,5017	3,2643	3,00	18,00
Orden Recursos Financieros	99	9	16,0497	2,2610	10,00	23,25
Orden Adecuación Vocacional	106	2	8,6360	3,0145	2,00	15,75
Orden Salud Física y Mental	108	0	12,5764	4,1404	4,00	19,25
Orden Competencia Profesional	106	2	7,5928	4,0290	1,00	15,50
Orden Relaciones Sociales	98	10	18,1539	3,1275	4,00	22,50

Decisión de Ingreso del Postulante según Variables Demográficas

Tabla 26. Tabla de contingencia Estatus de Ingreso del Postulante * Sexo del Postulante

			Sexo del Postulante		Total
			Masculino	Femenino	
Estatus de Ingreso del Postulante	Rechazado	Recuento	29	21	50
		Frecuencia esperada	26,4	23,6	50,0
		% del total	26,9%	19,4%	46,3%
	Aceptado	Recuento	28	30	58
		Frecuencia esperada	30,6	27,4	58,0
		% del total	25,9%	27,8%	53,7%
	Total		57	51	108
			57,0	51,0	108,0
			52,8%	47,2%	100,0%

Tabla 27. Pruebas de chi-cuadrado Ingreso*Sexo

	Valor	gl	Sig. asint. (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,019 ^b	1	,313
N de casos válidos	108		

a. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

b. 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 23,61.

Tabla 28. Estadísticos del grupo

Estatus de Ingreso del Postulante	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Edad del Postulante Aceptado	56	29,2857	5,3859	,7197
Rechazado	50	30,7600	5,6227	,7952

Tabla 29. Prueba de muestras independientes

		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	Intervalo de confianza para la media	
									Inferior	Superior
Edad del Postulante	Se han asumido varianzas iguales	1,129	,291	-1,378	104	,171	-1,4743	1,0699	-3,5959	,6473
	No se han asumido varianzas iguales			-1,375	101,488	,172	-1,4743	1,0725	-3,6017	,6532

Tabla 30. Tabla de contingencia Estatus de Ingreso del Postulante * Profesión del postulante (Por área)

			Profesión del postulante (Por área)								Total
			Abogado	Ingeniería	Cs. Policiales	Administración / Finanzas	RRHH	Mercadeo	Informática	Otros	
Estatus de Ingreso del Postulante	Rechazado	Recuento	4	10	2	18	6	1	6	3	50
		Frecuencia esperada	3,2	10,6	1,9	15,3	7,4	3,2	5,6	2,8	50,0
		% del total	3,7%	9,3%	1,9%	16,7%	5,6%	,9%	5,6%	2,8%	46,3%
	Aceptado	Recuento	3	13	2	15	10	6	6	3	58
		Frecuencia esperada	3,8	12,4	2,1	17,7	8,6	3,8	6,4	3,2	58,0
		% del total	2,8%	12,0%	1,9%	13,9%	9,3%	5,6%	5,6%	2,8%	53,7%
	Total	Recuento	7	23	4	33	16	7	12	6	108
		Frecuencia esperada	7,0	23,0	4,0	33,0	16,0	7,0	12,0	6,0	108,0
		% del total	6,5%	21,3%	3,7%	30,6%	14,8%	6,5%	11,1%	5,6%	100,0%

Tabla 31. Pruebas de chi-cuadrado
Ingreso*Profesion

	Valor	gl	Sig. asint. (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,812 ^a	7	,683
N de casos válidos	108		

a. 8 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,85.

Tabla 32. Tabla de contingencia Estatus de Ingreso del Postulante * Nivel Educativo

			Nivel Educativo			Total
			TSU	Licenciado	Postgrado	
Estatus de Ingreso del Postulante	Rechazado	Recuento	25	20	5	50
		Frecuencia esperada	25,0	19,4	5,6	50,0
		% del total	23,1%	18,5%	4,6%	46,3%
	Aceptado	Recuento	29	22	7	58
		Frecuencia esperada	29,0	22,6	6,4	58,0
		% del total	26,9%	20,4%	6,5%	53,7%
Total	Recuento	54	42	12	108	
	Frecuencia esperada	54,0	42,0	12,0	108,0	
	% del total	50,0%	38,9%	11,1%	100,0%	

Tabla 33. Pruebas de chi-cuadrado Ingreso*Nivel Educativo

	Valor	gl	Sig. asint. (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,133 ^a	2	,936
N de casos válidos	108		

a. 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 5,56.

Tabla 34. Tabla de contingencia Estatus de Ingreso del Postulante * Estado Civil del Postulante

			Estado Civil del Postulante			Total
			Soltero	Casado	En Concubinato	
Estatus de Ingreso del Postulante	Rechazado	Recuento	25	25	0	50
		Frecuencia esperada	28,5	20,6	,9	50,0
		% del total	23,4%	23,4%	,0%	46,7%
	Aceptado	Recuento	36	19	2	57
		Frecuencia esperada	32,5	23,4	1,1	57,0
		% del total	33,6%	17,8%	1,9%	53,3%
Total	Recuento	61	44	2	107	
	Frecuencia esperada	61,0	44,0	2,0	107,0	
	% del total	57,0%	41,1%	1,9%	100,0%	

Tabla 35. Pruebas de chi-cuadrado Ingreso*Estado Civil

	Valor	gl	Sig. asint. (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,363 ^a	2	,113
N de casos válidos	107		

a. 2 casillas (33,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,93.

Tabla 36. Tabla de contingencia Estatus de Ingreso del Postulante * ¿Tiene Hijos ? (Postulante)

			¿Tiene Hijos? (Postulante)		Total
			No	Si	
Estatus de Ingreso del Postulante	Rechazado	Recuento	30	20	50
		Frecuencia esperada	31,3	18,7	50,0
		% del total	28,0%	18,7%	46,7%
	Aceptado	Recuento	37	20	57
		Frecuencia esperada	35,7	21,3	57,0
		% del total	34,6%	18,7%	53,3%
Total	Recuento	67	40	107	
	Frecuencia esperada	67,0	40,0	107,0	
	% del total	62,6%	37,4%	100,0%	

Tabla 37. Pruebas de chi-cuadrado Ingreso*¿Tiene Hijos ?

	Valor	gl	Sig. asint. (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,275 ^b	1	,600
N de casos válidos	107		

a. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

b. 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 18,69.

Tabla 38. Tabla de contingencia Estatus de Ingreso del Postulante * Nivel del Cargo

			Nivel del Cargo			Total
			Nivel Base	Nivel Medio	Nivel Gerencial	
Estatus de Ingreso del Postulante	Rechazado	Recuento	21	23	4	48
		Frecuencia esperada	19,9	24,2	3,9	48,0
		% del total	21,2%	23,2%	4,0%	48,5%
	Aceptado	Recuento	20	27	4	51
		Frecuencia esperada	21,1	25,8	4,1	51,0
		% del total	20,2%	27,3%	4,0%	51,5%
	Total	Recuento	41	50	8	99
		Frecuencia esperada	41,0	50,0	8,0	99,0
		% del total	41,4%	50,5%	8,1%	100,0%

Tabla 39. Pruebas de chi-cuadrado Ingreso*Nivel del Cargo

	Valor	gl	Sig. asint. (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,254 ^a	2	,881
N de casos válidos	99		

a. 2 casillas (33,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 3,88.

Tabla 40. Tabla de contingencia Estatus de Ingreso del Postulante * Sector de la Empresa

			Sector de la Empresa Postulante			Total
			Manufactura	Industria	Servicios	
Estatus de Ingreso del Postulante	Rechazado	Recuento	7	11	26	44
		Frecuencia esperada	4,8	9,2	29,9	44,0
		% del total	7,0%	11,0%	26,0%	44,0%
	Aceptado	Recuento	4	10	42	56
		Frecuencia esperada	6,2	11,8	38,1	56,0
		% del total	4,0%	10,0%	42,0%	56,0%
	Total	Recuento	11	21	68	100
		Frecuencia esperada	11,0	21,0	68,0	100,0
		% del total	11,0%	21,0%	68,0%	100,0%

Tabla 41. Pruebas de chi-cuadrado Ingreso*Sector de la Empresa

	Valor	gl	Sig. asint. (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,237 ^a	2	,198
N de casos válidos	100		

a. 1 casillas (16,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 4,84.

Tabla 42. Tabla de contingencia Estatus de Ingreso del Postulante *Tipo de Organización Postulante

			Tipo de Organización Postulante		Total
			Privado	Público	
Estatus de Ingreso del Postulante	Rechazado	Recuento	40	4	44
		Frecuencia esperada	40,0	4,0	44,0
		% del total	40,4%	4,0%	44,4%
	Aceptado	Recuento	50	5	55
		Frecuencia esperada	50,0	5,0	55,0
		% del total	50,5%	5,1%	55,6%
Total	Recuento	90	9	99	
	Frecuencia esperada	90,0	9,0	99,0	
	% del total	90,9%	9,1%	100,0%	

Tabla 43. Pruebas de chi-cuadrado Ingreso*Tipo de Organización

	Valor	gl	Sig. asint. (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,000 ^b	1	1,000
N de casos válidos	99		

a. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

b. 1 casillas (25,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 4,00.

Tabla 44. Estadísticos del grupo

Estatus de Ingreso del Postulante		N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Antigüedad en Meses	Aceptado	42	17,14	26,08	4,02
	Rechazado	38	46,00	53,91	8,75

Tabla 45. Prueba de muestras independientes

		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ de la diferencia	Intervalo de confianza para la media	
									Inferior	Superior
Antigüedad en Meses	Se han asumido varianzas iguales	3,847	,053	-3,093	78	,003	-28,86	9,33	-47,43	-10,29
	No se han asumido varianzas iguales			-2,998	52,214	,004	-28,86	9,63	-48,17	-9,54

Tabla 46. Tabla de contingencia Estatus de Ingreso del Postulante * Estabilidad Laboral del Postulante

			Estabilidad Laboral del Postulante		Total
			No estable	Estable	
Estatus de Ingreso del Postulante	Rechazado	Recuento	10	14	24
		Frecuencia esperada	9,6	14,4	24,0
		% del total	15,4%	21,5%	36,9%
	Aceptado	Recuento	16	25	41
		Frecuencia esperada	16,4	24,6	41,0
		% del total	24,6%	38,5%	63,1%
Total	Recuento	26	39	65	
	Frecuencia esperada	26,0	39,0	65,0	
	% del total	40,0%	60,0%	100,0%	

Tabla 47. Pruebas de chi-cuadrado
Ingreso*Estabilidad Laboral

	Valor	gl	Sig. asint. (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,044 ^b	1	,834
N de casos válidos	65		

- a. Calculado sólo para una tabla de 2x2.
- b. 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 9,60.

Tabla 48. Tabla de contingencia Estatus de Ingreso del Postulante * Área Funcional Postulante

			Área Funcional Postulante									Total
			Proyectos	Administración y Finanzas	Informática y Sistemas	Recursos Humanos	Consultoría Jurídica	Operaciones	Mercadeo y Relaciones Públicas	Ventas y Comercialización	Seguridad	
Estatus de Ingreso del Postulante	Rechazado	Recuento	3	14	3	2	4	16	2	3	3	50
		Frecuencia esperada	4,2	12,5	3,7	3,7	3,2	11,6	4,2	5,1	1,9	50,0
		% del total	2,8%	13,0%	2,8%	1,9%	3,7%	14,8%	1,9%	2,8%	2,8%	46,3%
	Aceptado	Recuento	6	13	5	6	3	9	7	8	1	58
		Frecuencia esperada	4,8	14,5	4,3	4,3	3,8	13,4	4,8	5,9	2,1	58,0
		% del total	5,6%	12,0%	4,6%	5,6%	2,8%	8,3%	6,5%	7,4%	,9%	53,7%
Total	Recuento	9	27	8	8	7	25	9	11	4	108	
	Frecuencia esperada	9,0	27,0	8,0	8,0	7,0	25,0	9,0	11,0	4,0	108,0	
	% del total	8,3%	25,0%	7,4%	7,4%	6,5%	23,1%	8,3%	10,2%	3,7%	100,0%	

Tabla 49. Pruebas de chi-cuadrado Ingreso*Area Funcional

	Valor	gl	Sig. asint. (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,159 ^a	8	,193
N de casos válidos	108		

- a. 12 casillas (66,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,85.

Tabla 89. Estadísticos del grupo

Estatus de Ingreso del Postulante		N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Antigüedad en Meses	Rechazado	35	31,11	14,84	2,51
	Aceptado	41	13,71	13,75	2,15

Tabla 90. Prueba de muestras independientes

		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	Intervalo de confianza para la media	
									Inferior	Superior
Antigüedad en Meses	Se han asumido varianzas iguales	1,050	,309	5,305	74	,000	17,41	3,28	10,87	23,95
	No se han asumido varianzas iguales			5,272	70,087	,000	17,41	3,30	10,82	23,99

ANEXO VI

Características Demográficas de los Postulantes y las Variables de Empleabilidad

Características demográficas de los postulantes y variables

Sexo

Tabla 52. Estadísticos del grupo

Sexo del Postulante		N	Media	Desviación típ.	Error t.p. de la media
Competencia Profesional	Femenino	51	9,5098	3,5007	,4902
	Masculino	57	7,5614	3,0996	,4106
Adecuación Vocacional	Femenino	51	8,4706	2,8520	,3994
	Masculino	57	7,0877	2,2383	,2965
Idoneidad	Femenino	51	8,4314	2,4678	,3456
	Masculino	57	7,7193	2,9505	,3908
Salud Física y Mental	Femenino	51	7,7255	2,3671	,3315
	Masculino	57	6,3333	2,8494	,3774
Recursos Financieros	Femenino	51	10,5098	2,7667	,3874
	Masculino	57	10,1754	3,8178	,5057
Relaciones Sociales	Femenino	51	9,8824	3,3684	,4717
	Masculino	56	9,6071	4,3177	,5770

Tabla 53. Prueba de muestras independientes

		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ de la diferencia	Intervalo de confianza para la media	
									Inferior	Superior
Competencia Profesional	Se han asumido varianzas iguales	,232	,631	3,068	106	,003	1,9484	,6351	,6893	3,2075
	No se han asumido varianzas iguales			3,047	100,567	,003	1,9484	,6394	,6799	3,2169
Adecuación Vocacional	Se han asumido varianzas iguales	2,348	,128	2,818	106	,006	1,3829	,4908	,4098	2,3559
	No se han asumido varianzas iguales			2,780	94,633	,007	1,3829	,4974	,3954	2,3703
Idoneidad	Se han asumido varianzas iguales	2,040	,156	1,352	106	,179	,7121	,5269	-,3325	1,7566
	No se han asumido varianzas iguales			1,365	105,542	,175	,7121	,5217	-,3222	1,7464
Salud Física y Mental	Se han asumido varianzas iguales	2,354	,128	2,743	106	,007	1,3922	,5075	,3860	2,3983
	No se han asumido varianzas iguales			2,772	105,444	,007	1,3922	,5023	,3962	2,3881
Recursos Financieros	Se han asumido varianzas iguales	5,628	,019	,516	106	,607	,3344	,6483	-,9509	1,6196
	No se han asumido varianzas iguales			,525	101,765	,601	,3344	,6370	-,9292	1,5980
Relaciones Sociales	Se han asumido varianzas iguales	3,235	,075	,365	105	,716	,2752	,7538	-,12195	1,7699
	No se han asumido varianzas iguales			,369	102,647	,713	,2752	,7452	-,12028	1,7533

Edad

Tabla 54. Correlaciones

		Edad del Postulante
Correlación de Pearson	Competencia Profesional	-,335**
	Adecuación Vocacional	-,278**
	Idoneidad	-,190
	Salud Física y Mental	-,041
	Recursos Financieros	-,216*
	Relaciones Sociales	-,118
	Edad del Postulante	1,000
	Competencia Profesional	,000
	Adecuación Vocacional	,004
	Idoneidad	,051
Sig. (bilateral)	Salud Física y Mental	,674
	Recursos Financieros	,026
	Relaciones Sociales	,230
	Edad del Postulante	,
	Competencia Profesional	106
	Adecuación Vocacional	106
	Idoneidad	106
	Salud Física y Mental	106
	Recursos Financieros	106
	Relaciones Sociales	105
N	Edad del Postulante	106

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Profesión

Tabla 55. ANOVA

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Competencia Profesional	Inter-grupos	216,554	7	30,936	2,985	,007
	Intra-grupos	1036,409	100	10,364		
	Total	1252,963	107			
Adecuación Vocacional	Inter-grupos	195,611	7	27,944	5,145	,000
	Intra-grupos	543,130	100	5,431		
	Total	738,741	107			
Idoneidad	Inter-grupos	74,668	7	10,667	1,459	,191
	Intra-grupos	730,999	100	7,310		
	Total	805,667	107			
Salud Física y Mental	Inter-grupos	119,510	7	17,073	2,558	,018
	Intra-grupos	667,481	100	6,675		
	Total	786,991	107			
Recursos Financieros	Inter-grupos	113,776	7	16,254	1,494	,178
	Intra-grupos	1088,224	100	10,882		
	Total	1202,000	107			
Relaciones Sociales	Inter-grupos	340,267	7	48,610	3,836	,001
	Intra-grupos	1254,406	99	12,671		
	Total	1594,673	106			

Tabla 56. Comparaciones múltiples

Variable dependiente: Competencia Profesional

Scheffé

(I) Profesión del postulante (Por área)	(J) Profesión del postulante (Por área)	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
					Límite inferior	Límite superior
Abogado	Ingeniería	4,1056	1,390	,285	-1,2257	9,4369
	Cs. Policiales	5,7143	2,018	,341	-2,0268	13,4554
	Administración/Finanzas	1,3506	1,340	,994	-3,7887	6,4900
	RRHH	1,6518	1,459	,988	-3,9450	7,2486
	Mercadeo	1,0000	1,721	1,000	-5,6016	7,6016
	Informática	2,0476	1,531	,969	-3,8262	7,9214
	Otros	3,5476	1,791	,786	-3,3236	10,4188
Ingeniería	Abogado	-4,1056	1,390	,285	-9,4369	1,2257
	Cs. Policiales	1,6087	1,744	,997	-5,0820	8,2994
	Administración/Finanzas	-2,7549	,874	,206	-6,1097	,5998
	RRHH	-2,4538	1,048	,603	-6,4744	1,5668
	Mercadeo	-3,1056	1,390	,661	-8,4369	2,2257
	Informática	-2,0580	1,146	,861	-6,4561	2,3401
	Otros	-,5580	1,476	1,000	-6,2196	5,1037
Cs. Policiales	Abogado	-5,7143	2,018	,341	-13,4554	2,0268
	Ingeniería	-1,6087	1,744	,997	-8,2994	5,0820
	Administración/Finanzas	-4,3636	1,704	,482	-10,9024	2,1752
	RRHH	-4,0625	1,800	,649	-10,9666	2,8416
	Mercadeo	-4,7143	2,018	,606	-12,4554	3,0268
	Informática	-3,6667	1,859	,790	-10,7972	3,4639
	Otros	-2,1667	2,078	,993	-10,1389	5,8055
Administración/Finanzas	Abogado	-1,3506	1,340	,994	-6,4900	3,7887
	Ingeniería	2,7549	,874	,206	-,5998	6,1097
	Cs. Policiales	4,3636	1,704	,482	-2,1752	10,9024
	RRHH	,3011	,981	1,000	-3,4613	4,0635
	Mercadeo	-,3506	1,340	1,000	-5,4900	4,7887
	Informática	,6970	1,085	1,000	-3,4664	4,8603
	Otros	2,1970	1,429	,935	-3,2843	7,6783
RRHH	Abogado	-1,6518	1,459	,988	-7,2486	3,9450
	Ingeniería	2,4538	1,048	,603	-1,5668	6,4744
	Cs. Policiales	4,0625	1,800	,649	-2,8416	10,9666
	Administración/Finanzas	-,3011	,981	1,000	-4,0635	3,4613
	Mercadeo	-,6518	1,459	1,000	-6,2486	4,9450
	Informática	,3958	1,229	1,000	-4,3206	5,1123
	Otros	1,8958	1,541	,981	-4,0165	7,8082
Mercadeo	Abogado	-1,0000	1,721	1,000	-7,6016	5,6016
	Ingeniería	3,1056	1,390	,661	-2,2257	8,4369
	Cs. Policiales	4,7143	2,018	,606	-3,0268	12,4554
	Administración/Finanzas	,3506	1,340	1,000	-4,7887	5,4900
	RRHH	,6518	1,459	1,000	-4,9450	6,2486
	Informática	1,0476	1,531	1,000	-4,8262	6,9214
	Otros	2,5476	1,791	,957	-4,3236	9,4188
Informática	Abogado	-2,0476	1,531	,969	-7,9214	3,8262
	Ingeniería	2,0580	1,146	,861	-2,3401	6,4561
	Cs. Policiales	3,6667	1,859	,790	-3,4639	10,7972
	Administración/Finanzas	-,6970	1,085	1,000	-4,8603	3,4664
	RRHH	-,3958	1,229	1,000	-5,1123	4,3206
	Mercadeo	-1,0476	1,531	1,000	-6,9214	4,8262
	Otros	1,5000	1,610	,996	-4,6752	7,6752
Otros	Abogado	-3,5476	1,791	,786	-10,4188	3,3236
	Ingeniería	,5580	1,476	1,000	-5,1037	6,2196
	Cs. Policiales	2,1667	2,078	,993	-5,8055	10,1389
	Administración/Finanzas	-2,1970	1,429	,935	-7,6783	3,2843
	RRHH	-1,8958	1,541	,981	-7,8082	4,0165
	Mercadeo	-2,5476	1,791	,957	-9,4188	4,3236
	Informática	-1,5000	1,610	,996	-7,6752	4,6752

Tabla 57. Comparaciones múltiples

Variable dependiente: Adecuación Vocacional

Scheffé

(I) Profesión del postulante (Por área)	(J) Profesión del postulante (Por área)	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
					Límite inferior	Límite superior
Abogado	Ingeniería	-,5342	1,006	1,000	-4,3935	3,3252
	Cs. Policiales	1,1071	1,461	,999	-4,4967	6,7110
	Administración/Finanzas	-2,4762	,970	,486	-6,1966	1,2442
	RRHH	-3,4554	1,056	,166	-7,5069	,5962
	Mercadeo	-4,0000	1,246	,186	-8,7790	,7790
	Infomática	-2,2262	1,108	,774	-6,4783	2,0259
	Otros	-,6429	1,297	1,000	-5,6170	4,3313
Ingeniería	Abogado	,5342	1,006	1,000	-3,3252	4,3935
	Cs. Policiales	1,6413	1,263	,974	-3,2022	6,4848
	Administración/Finanzas	-1,9420	,633	,238	-4,3706	,4865
	RRHH	-2,9212*	,759	,048	-5,8318	-1,06E-02
	Mercadeo	-3,4658	1,006	,119	-7,3252	,3935
	Infomática	-1,6920	,830	,760	-4,8759	1,4918
	Otros	-,1087	1,068	1,000	-4,2072	3,9898
Cs. Policiales	Abogado	-1,1071	1,461	,999	-6,7110	4,4967
	Ingeniería	-1,6413	1,263	,974	-6,4848	3,2022
	Administración/Finanzas	-3,5833	1,234	,307	-8,3169	1,1502
	RRHH	-4,5625	1,303	,105	-9,5605	,4355
	Mercadeo	-5,1071	1,461	,107	-10,7110	,4967
	Infomática	-3,3333	1,346	,528	-8,4952	1,8286
	Otros	-1,7500	1,504	,986	-7,5212	4,0212
Administración/Finanzas	Abogado	2,4762	,970	,486	-1,2442	6,1966
	Ingeniería	1,9420	,633	,238	-,4865	4,3706
	Cs. Policiales	3,5833	1,234	,307	-1,1502	8,3169
	RRHH	-,9792	,710	,964	-3,7028	1,7445
	Mercadeo	-1,5238	,970	,927	-5,2442	2,1966
	Infomática	,2500	,786	1,000	-2,7639	3,2639
	Otros	1,8333	1,034	,869	-2,1347	5,8013
RRHH	Abogado	3,4554	1,056	,166	-,5962	7,5069
	Ingeniería	2,9212*	,759	,048	1,062E-02	5,8318
	Cs. Policiales	4,5625	1,303	,105	-,4355	9,5605
	Administración/Finanzas	,9792	,710	,964	-1,7445	3,7028
	Mercadeo	-,5446	1,056	1,000	-4,5962	3,5069
	Infomática	1,2292	,890	,963	-2,1851	4,6434
	Otros	2,8125	1,116	,504	-1,4675	7,0925
Mercadeo	Abogado	4,0000	1,246	,186	-,7790	8,7790
	Ingeniería	3,4658	1,006	,119	-,3935	7,3252
	Cs. Policiales	5,1071	1,461	,107	-,4967	10,7110
	Administración/Finanzas	1,5238	,970	,927	-2,1966	5,2442
	RRHH	,5446	1,056	1,000	-3,5069	4,5962
	Infomática	1,7738	1,108	,920	-2,4783	6,0259
	Otros	3,3571	1,297	,466	-1,6170	8,3313
Infomática	Abogado	2,2262	1,108	,774	-2,0259	6,4783
	Ingeniería	1,6920	,830	,760	-1,4918	4,8759
	Cs. Policiales	3,3333	1,346	,528	-1,8286	8,4952
	Administración/Finanzas	-,2500	,786	1,000	-3,2639	2,7639
	RRHH	-1,2292	,890	,963	-4,6434	2,1851
	Mercadeo	-1,7738	1,108	,920	-6,0259	2,4783
	Otros	1,5833	1,165	,966	-2,8870	6,0537
Otros	Abogado	,6429	1,297	1,000	-4,3313	5,6170
	Ingeniería	,1087	1,068	1,000	-3,9898	4,2072
	Cs. Policiales	1,7500	1,504	,986	-4,0212	7,5212
	Administración/Finanzas	-1,8333	1,034	,869	-5,8013	2,1347
	RRHH	-2,8125	1,116	,504	-7,0925	1,4675
	Mercadeo	-3,3571	1,297	,466	-8,3313	1,6170
	Infomática	-1,5833	1,165	,966	-6,0537	2,8870

*. La diferencia entre las medias es significativa al nivel .05.

Tabla 58. Comparaciones múltiples

Variable dependiente: Salud Física y Mental

Scheffé

(I) Profesión del postulante (Por área)	(J) Profesión del postulante (Por área)	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
					Límite inferior	Límite superior
Abogado	Ingeniería	3,6025	1,115	,179	-,6760	7,8809
	Cs. Policiales	4,1786	1,619	,471	-2,0338	10,3909
	Administración/Finanzas	2,0043	1,075	,835	-2,1201	6,1287
	RRHH	2,1161	1,171	,857	-2,3754	6,6076
	Mercadeo	1,8571	1,381	,968	-3,4408	7,1550
	Informática	3,5952	1,229	,297	-1,1186	8,3091
	Otros	1,2619	1,437	,998	-4,2523	6,7761
Ingeniería	Abogado	-3,6025	1,115	,179	-7,8809	,6760
	Cs. Policiales	,5761	1,400	1,000	-4,7933	5,9455
	Administración/Finanzas	-1,5982	,702	,638	-4,2904	1,0941
	RRHH	-1,4864	,841	,871	-4,7130	1,7402
	Mercadeo	-1,7453	1,115	,929	-6,0238	2,5331
	Informática	-7,25E-03	,920	1,000	-3,5368	3,5223
	Otros	-2,3406	1,184	,788	-6,8842	2,2030
Cs. Policiales	Abogado	-4,1786	1,619	,471	-10,3909	2,0338
	Ingeniería	-,5761	1,400	1,000	-5,9455	4,7933
	Administración/Finanzas	-2,1742	1,368	,923	-7,4217	3,0732
	RRHH	-2,0625	1,444	,956	-7,6032	3,4782
	Mercadeo	-2,3214	1,619	,955	-8,5338	3,8909
	Informática	-,5833	1,492	1,000	-6,3057	5,1391
	Otros	-2,9167	1,668	,877	-9,3145	3,4812
Administración/Finanzas	Abogado	-2,0043	1,075	,835	-6,1287	2,1201
	Ingeniería	1,5982	,702	,638	-1,0941	4,2904
	Cs. Policiales	2,1742	1,368	,923	-3,0732	7,4217
	RRHH	,1117	,787	1,000	-2,9076	3,1311
	Mercadeo	-,1472	1,075	1,000	-4,2716	3,9772
	Informática	1,5909	,871	,849	-1,7502	4,9321
	Otros	-,7424	1,147	1,000	-5,1413	3,6564
RRHH	Abogado	-2,1161	1,171	,857	-6,6076	2,3754
	Ingeniería	1,4864	,841	,871	-1,7402	4,7130
	Cs. Policiales	2,0625	1,444	,956	-3,4782	7,6032
	Administración/Finanzas	-,1117	,787	1,000	-3,1311	2,9076
	Mercadeo	-,2589	1,171	1,000	-4,7504	4,2326
	Informática	1,4792	,987	,943	-2,3058	5,2642
	Otros	-,8542	1,237	,999	-5,5989	3,8906
Mercadeo	Abogado	-1,8571	1,381	,968	-7,1550	3,4408
	Ingeniería	1,7453	1,115	,929	-2,5331	6,0238
	Cs. Policiales	2,3214	1,619	,955	-3,8909	8,5338
	Administración/Finanzas	,1472	1,075	1,000	-3,9772	4,2716
	RRHH	,2589	1,171	1,000	-4,2326	4,7504
	Informática	1,7381	1,229	,958	-2,9757	6,4519
	Otros	-,5952	1,437	1,000	-6,1095	4,9190
Informática	Abogado	-3,5952	1,229	,297	-8,3091	1,1186
	Ingeniería	7,246E-03	,920	1,000	-3,5223	3,5368
	Cs. Policiales	,5833	1,492	1,000	-5,1391	6,3057
	Administración/Finanzas	-1,5909	,871	,849	-4,9321	1,7502
	RRHH	-1,4792	,987	,943	-5,2642	2,3058
	Mercadeo	-1,7381	1,229	,958	-6,4519	2,9757
	Otros	-2,3333	1,292	,857	-7,2891	2,6224
Otros	Abogado	-1,2619	1,437	,998	-6,7761	4,2523
	Ingeniería	2,3406	1,184	,788	-2,2030	6,8842
	Cs. Policiales	2,9167	1,668	,877	-3,4812	9,3145
	Administración/Finanzas	,7424	1,147	1,000	-3,6564	5,1413
	RRHH	,8542	1,237	,999	-3,8906	5,5989
	Mercadeo	,5952	1,437	1,000	-4,9190	6,1095
	Informática	2,3333	1,292	,857	-2,6224	7,2891

Tabla 59. Comparaciones múltiples

Variable dependiente: Relaciones Sociales

Scheffé

(I) Profesión del postulante (Por área)	(J) Profesión del postulante (Por área)	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
					Límite inferior	Límite superior
Abogado	Ingeniería	2,4286	1,537	,925	-3,4676	8,3247
	Cs. Policiales	-,8214	2,231	1,000	-9,3827	7,7398
	Administración/Finanzas	-1,3290	1,481	,997	-7,0129	4,3548
	RRHH	2,3661	1,613	,949	-3,8237	8,5558
	Mercadeo	2,1429	1,903	,989	-5,1582	9,4439
	Informática	2,1558	1,721	,979	-4,4482	8,7599
	Otros	-1,9048	1,980	,996	-9,5039	5,6944
Ingeniería	Abogado	-2,4286	1,537	,925	-8,3247	3,4676
	Cs. Policiales	-3,2500	1,928	,897	-10,6496	4,1496
	Administración/Finanzas	-3,7576*	,967	,044	-7,4677	-4,74E-02
	RRHH	-6,25E-02	1,159	1,000	-4,5091	4,3841
	Mercadeo	-,2857	1,537	1,000	-6,1818	5,6104
	Informática	-,2727	1,305	1,000	-5,2800	4,7345
	Otros	-4,3333	1,632	,431	-10,5948	1,9282
Cs. Policiales	Abogado	,8214	2,231	1,000	-7,7398	9,3827
	Ingeniería	3,2500	1,928	,897	-4,1496	10,6496
	Administración/Finanzas	-,5076	1,885	1,000	-7,7391	6,7240
	RRHH	3,1875	1,990	,920	-4,4481	10,8231
	Mercadeo	2,9643	2,231	,970	-5,5969	11,5255
	Informática	2,9773	2,078	,955	-4,9979	10,9524
	Otros	-1,0833	2,298	1,000	-9,9002	7,7335
Administración/Finanzas	Abogado	1,3290	1,481	,997	-4,3548	7,0129
	Ingeniería	3,7576*	,967	,044	4,742E-02	7,4677
	Cs. Policiales	,5076	1,885	1,000	-6,7240	7,7391
	RRHH	3,6951	1,084	,128	-,4659	7,8561
	Mercadeo	3,4719	1,481	,602	-2,2120	9,1557
	Informática	3,4848	1,239	,351	-1,2706	8,2403
	Otros	-,5758	1,580	1,000	-6,6378	5,4863
RRHH	Abogado	-2,3661	1,613	,949	-8,5558	3,8237
	Ingeniería	6,250E-02	1,159	1,000	-4,3841	4,5091
	Cs. Policiales	-3,1875	1,990	,920	-10,8231	4,4481
	Administración/Finanzas	-3,6951	1,084	,128	-7,8561	,4659
	Mercadeo	-,2232	1,613	1,000	-6,4130	5,9665
	Informática	-,2102	1,394	1,000	-5,5601	5,1397
	Otros	-4,2708	1,704	,512	-10,8096	2,2679
Mercadeo	Abogado	-2,1429	1,903	,989	-9,4439	5,1582
	Ingeniería	,2857	1,537	1,000	-5,6104	6,1818
	Cs. Policiales	-2,9643	2,231	,970	-11,5255	5,5969
	Administración/Finanzas	-3,4719	1,481	,602	-9,1557	2,2120
	RRHH	,2232	1,613	1,000	-5,9665	6,4130
	Informática	1,299E-02	1,721	1,000	-6,5911	6,6170
	Otros	-4,0476	1,980	,757	-11,6468	3,5515
Informática	Abogado	-2,1558	1,721	,979	-8,7599	4,4482
	Ingeniería	,2727	1,305	1,000	-4,7345	5,2800
	Cs. Policiales	-2,9773	2,078	,955	-10,9524	4,9979
	Administración/Finanzas	-3,4848	1,239	,351	-8,2403	1,2706
	RRHH	,2102	1,394	1,000	-5,1397	5,5601
	Mercadeo	-1,30E-02	1,721	1,000	-6,6170	6,5911
	Otros	-4,0606	1,807	,654	-10,9928	2,8716
Otros	Abogado	1,9048	1,980	,996	-5,6944	9,5039
	Ingeniería	4,3333	1,632	,431	-1,9282	10,5948
	Cs. Policiales	1,0833	2,298	1,000	-7,7335	9,9002
	Administración/Finanzas	,5758	1,580	1,000	-5,4863	6,6378
	RRHH	4,2708	1,704	,512	-2,2679	10,8096
	Mercadeo	4,0476	1,980	,757	-3,5515	11,6468
	Informática	4,0606	1,807	,654	-2,8716	10,9928

*. La diferencia entre las medias es significativa al nivel .05.

Nivel Educativo

Tabla 60. ANOVA

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Competencia Profesional	Inter-grupos	21,974	2	10,987	,937	,395
	Intra-grupos	1230,989	105	11,724		
	Total	1252,963	107			
Adecuación Vocacional	Inter-grupos	75,382	2	37,691	5,966	,004
	Intra-grupos	663,358	105	6,318		
	Total	738,741	107			
Idoneidad	Inter-grupos	40,440	2	20,220	2,775	,067
	Intra-grupos	765,226	105	7,288		
	Total	805,667	107			
Salud Física y Mental	Inter-grupos	26,974	2	13,487	1,863	,160
	Intra-grupos	760,017	105	7,238		
	Total	786,991	107			
Recursos Financieros	Inter-grupos	137,820	2	68,910	6,799	,002
	Intra-grupos	1064,180	105	10,135		
	Total	1202,000	107			
Relaciones Sociales	Inter-grupos	227,102	2	113,551	8,635	,000
	Intra-grupos	1367,571	104	13,150		
	Total	1594,673	106			

Tabla 61. Comparaciones múltiples

Variable dependiente: Adecuación Vocacional

Scheffé

(I) Nivel Educativo	(J) Nivel Educativo	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
					Límite inferior	Límite superior
TSU	Licenciado	1,6217*	,517	,009	,3376	2,9058
	Postgrado	1,8241	,802	,080	-,1678	3,8159
Licenciado	TSU	-1,6217*	,517	,009	-2,9058	-,3376
	Postgrado	,2024	,823	,970	-1,8405	2,2453
Postgrado	TSU	-1,8241	,802	,080	-3,8159	,1678
	Licenciado	-,2024	,823	,970	-2,2453	1,8405

*. La diferencia entre las medias es significativa al nivel .05.

Tabla 62. Comparaciones múltiples

Variable dependiente: Recursos Financieros

Scheffé

(I) Nivel Educativo	(J) Nivel Educativo	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
					Límite inferior	Límite superior
TSU	Licenciado	1,8836*	,655	,019	,2572	3,5100
	Postgrado	3,0741*	1,016	,012	,5512	5,5969
Licenciado	TSU	-1,8836*	,655	,019	-3,5100	-,2572
	Postgrado	1,1905	1,042	,523	-1,3971	3,7780
Postgrado	TSU	-3,0741*	1,016	,012	-5,5969	-,5512
	Licenciado	-1,1905	1,042	,523	-3,7780	1,3971

*. La diferencia entre las medias es significativa al nivel .05.

Tabla 63. Comparaciones múltiples

Variable dependiente: Relaciones Sociales

Scheffé

(I) Nivel Educativo	(J) Nivel Educativo	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
					Límite inferior	Límite superior
TSU	Licenciado	3,1132*	,749	,000	1,2528	4,9736
	Postgrado	1,3632	1,159	,503	-1,5158	4,2422
Licenciado	TSU	-3,1132*	,749	,000	-4,9736	-1,2528
	Postgrado	-1,7500	1,187	,341	-4,6978	1,1978
Postgrado	TSU	-1,3632	1,159	,503	-4,2422	1,5158
	Licenciado	1,7500	1,187	,341	-1,1978	4,6978

*. La diferencia entre las medias es significativa al nivel .05.

Estado Civil

Tabla 64. ANOVA

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Competencia Profesional	Inter-grupos	76,235	2	38,118	3,370	,038
	Intra-grupos	1176,494	104	11,312		
	Total	1252,729	106			
Adecuación Vocacional	Inter-grupos	9,199	2	4,599	,658	,520
	Intra-grupos	726,484	104	6,985		
	Total	735,682	106			
Idoneidad	Inter-grupos	50,178	2	25,089	3,527	,033
	Intra-grupos	739,785	104	7,113		
	Total	789,963	106			
Salud Física y Mental	Inter-grupos	36,317	2	18,159	2,529	,085
	Intra-grupos	746,599	104	7,179		
	Total	782,916	106			
Recursos Financieros	Inter-grupos	43,797	2	21,899	1,979	,143
	Intra-grupos	1151,025	104	11,068		
	Total	1194,822	106			
Relaciones Sociales	Inter-grupos	140,225	2	70,112	5,104	,008
	Intra-grupos	1414,870	103	13,737		
	Total	1555,094	105			

Tabla 65. Comparaciones múltiples

Variable dependiente: Competencia Profesional

Scheffé

(I) Estado Civil del Postulante	(J) Estado Civil del Postulante	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
					Límite inferior	Límite superior
Soltero	Casado	1,7031*	,665	,042	5,097E-02	3,3551
	En Concubinato	-,3197	2,417	,991	-6,3220	5,6827
Casado	Soltero	-1,7031*	,665	,042	-3,3551	-5,10E-02
	En Concubinato	-2,0227	2,432	,708	-8,0618	4,0163
En Concubinato	Soltero	,3197	2,417	,991	-5,6827	6,3220
	Casado	2,0227	2,432	,708	-4,0163	8,0618

*. La diferencia entre las medias es significativa al nivel .05.

Tabla 66. Comparaciones múltiples

Variable dependiente: Idoneidad

Scheffé

(I) Estado Civil del Postulante	(J) Estado Civil del Postulante	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
					Límite inferior	Límite superior
Soltero	Casado	1,3338*	,528	,045	2,377E-02	2,6439
	En Concubinato	2,1066	1,917	,549	-2,6531	6,8662
Casado	Soltero	-1,3338*	,528	,045	-2,6439	-2,38E-02
	En Concubinato	,7727	1,928	,923	-4,0161	5,5615
En Concubinato	Soltero	-2,1066	1,917	,549	-6,8662	2,6531
	Casado	-,7727	1,928	,923	-5,5615	4,0161

*. La diferencia entre las medias es significativa al nivel .05.

Tabla 67. Comparaciones múltiples

Variable dependiente: Relaciones Sociales

Scheffé

(I) Estado Civil del Postulante	(J) Estado Civil del Postulante	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
					Límite inferior	Límite superior
Soltero	Casado	2,3424*	,736	,008	,5153	4,1695
	En Concubinato	1,6833	2,664	,819	-4,9336	8,3003
Casado	Soltero	-2,3424*	,736	,008	-4,1695	-,5153
	En Concubinato	-,6591	2,680	,970	-7,3147	5,9966
En Concubinato	Soltero	-1,6833	2,664	,819	-8,3003	4,9336
	Casado	,6591	2,680	,970	-5,9966	7,3147

*. La diferencia entre las medias es significativa al nivel .05.

Hijos

Tabla 68. Estadísticos del grupo

¿Tiene Hijos? (Postulante)		N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Competencia Profesional	Si	40	7,0500	2,8460	,4500
	No	67	9,3433	3,4926	,4267
Adecuación Vocacional	Si	40	7,4250	2,4167	,3821
	No	67	7,9552	2,7548	,3366
Idoneidad	Si	40	7,1750	2,7069	,4280
	No	67	8,5224	2,6363	,3221
Salud Física y Mental	Si	40	6,3750	2,6669	,4217
	No	67	7,3284	2,7046	,3304
Recursos Financieros	Si	40	10,2750	3,6724	,5807
	No	67	10,3284	3,1832	,3889
Relaciones Sociales	Si	40	9,5500	4,3439	,6868
	No	66	9,7576	3,5477	,4367

Tabla 69. Prueba de muestras independientes

		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ de la diferencia	Intervalo de confianza para la media	
									Inferior	Superior
Competencia Profesional	Se han asumido varianzas iguales	2,126	,148	-3,513	105	,001	-2,2933	,6529	-3,5878	-,9987
	No se han asumido varianzas iguales			-3,698	95,188	,000	-2,2933	,6201	-3,5244	-1,0622
Adecuación Vocacional	Se han asumido varianzas iguales	1,909	,170	-1,007	105	,316	-,5302	,5264	-1,5739	,5135
	No se han asumido varianzas iguales			-1,041	90,718	,301	-,5302	,5092	-1,5417	,4813
Idoneidad	Se han asumido varianzas iguales	,103	,749	-2,532	105	,013	-1,3474	,5321	-2,4024	-,2924
	No se han asumido varianzas iguales			-2,515	80,434	,014	-1,3474	,5357	-2,4133	-,2815
Salud Física y Mental	Se han asumido varianzas iguales	,219	,641	-1,773	105	,079	-,9534	,5376	-2,0194	,1127
	No se han asumido varianzas iguales			-1,780	83,087	,079	-,9534	,5357	-2,0188	,1121
Recursos Financieros	Se han asumido varianzas iguales	3,059	,083	-,079	105	,937	-5,34E-02	,6740	-1,3898	1,2831
	No se han asumido varianzas iguales			-,076	73,139	,939	-5,34E-02	,6989	-1,4461	1,3394
Relaciones Sociales	Se han asumido varianzas iguales	2,975	,088	-,268	104	,789	-,2076	,7746	-1,7436	1,3284
	No se han asumido varianzas iguales			-,255	70,039	,799	-,2076	,8139	-1,8308	1,4157

Nivel del Cargo

Tabla 70. ANOVA

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Competencia Profesional	Inter-grupos	76,747	2	38,373	3,760	,027
	Intra-grupos	979,799	96	10,206		
	Total	1056,545	98			
Adecuación Vocacional	Inter-grupos	43,875	2	21,937	3,474	,035
	Intra-grupos	606,206	96	6,315		
	Total	650,081	98			
Idoneidad	Inter-grupos	66,195	2	33,097	4,421	,015
	Intra-grupos	718,715	96	7,487		
	Total	784,909	98			
Salud Física y Mental	Inter-grupos	32,264	2	16,132	2,347	,101
	Intra-grupos	659,736	96	6,872		
	Total	692,000	98			
Recursos Financieros	Inter-grupos	142,566	2	71,283	9,831	,000
	Intra-grupos	696,060	96	7,251		
	Total	838,626	98			
Relaciones Sociales	Inter-grupos	219,493	2	109,746	9,604	,000
	Intra-grupos	1097,012	96	11,427		
	Total	1316,505	98			

Tabla 71. Comparaciones múltiples

Variable dependiente: Competencia Profesional

Scheffé

(I) Nivel del Cargo	(J) Nivel del Cargo	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
					Límite inferior	Límite superior
Nivel Base	Nivel Medio	1,4078	,673	,118	-,2658	3,0814
	Nivel Gerencial	2,8628	1,235	,073	-,2074	5,9330
Nivel Medio	Nivel Base	-1,4078	,673	,118	-3,0814	,2658
	Nivel Gerencial	1,4550	1,217	,492	-1,5698	4,4798
Nivel Gerencial	Nivel Base	-2,8628	1,235	,073	-5,9330	,2074
	Nivel Medio	-1,4550	1,217	,492	-4,4798	1,5698

Tabla 72. Comparaciones múltiples

Variable dependiente: Adecuación Vocacional

Scheffé

(I) Nivel del Cargo	(J) Nivel del Cargo	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
					Límite inferior	Límite superior
Nivel Base	Nivel Medio	1,2346	,529	,071	-8,18E-02	2,5511
	Nivel Gerencial	-,4604	,971	,894	-2,8753	1,9546
Nivel Medio	Nivel Base	-1,2346	,529	,071	-2,5511	8,179E-02
	Nivel Gerencial	-1,6950	,957	,214	-4,0742	,6842
Nivel Gerencial	Nivel Base	,4604	,971	,894	-1,9546	2,8753
	Nivel Medio	1,6950	,957	,214	-,6842	4,0742

Tabla 73. Comparaciones múltiples

Variable dependiente: Idoneidad

Scheffé

(I) Nivel del Cargo	(J) Nivel del Cargo	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
					Límite inferior	Límite superior
Nivel Base	Nivel Medio	1,3985	,576	,057	-3,49E-02	2,8319
	Nivel Gerencial	-,9665	1,058	,660	-3,5960	1,6631
Nivel Medio	Nivel Base	-1,3985	,576	,057	-2,8319	3,485E-02
	Nivel Gerencial	-2,3650	1,042	,081	-4,9556	,2256
Nivel Gerencial	Nivel Base	,9665	1,058	,660	-1,6631	3,5960
	Nivel Medio	2,3650	1,042	,081	-,2256	4,9556

Tabla 74. Comparaciones múltiples

Variable dependiente: Recursos Financieros

Scheffé

(I) Nivel del Cargo	(J) Nivel del Cargo	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
					Límite inferior	Límite superior
Nivel Base	Nivel Medio	2,4532*	,567	,000	1,0426	3,8638
	Nivel Gerencial	2,3232	1,041	,088	-,2646	4,9109
Nivel Medio	Nivel Base	-2,4532*	,567	,000	-3,8638	-1,0426
	Nivel Gerencial	-,1300	1,025	,992	-2,6795	2,4195
Nivel Gerencial	Nivel Base	-2,3232	1,041	,088	-4,9109	,2646
	Nivel Medio	,1300	1,025	,992	-2,4195	2,6795

*. La diferencia entre las medias es significativa al nivel .05.

Tabla 75. Comparaciones múltiples

Variable dependiente: Relaciones Sociales

Scheffé

(I) Nivel del Cargo	(J) Nivel del Cargo	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
					Límite inferior	Límite superior
Nivel Base	Nivel Medio	3,0341*	,712	,000	1,2633	4,8050
	Nivel Gerencial	,3841	1,307	,958	-2,8646	3,6328
Nivel Medio	Nivel Base	-3,0341*	,712	,000	-4,8050	-1,2633
	Nivel Gerencial	-2,6500	1,287	,126	-5,8506	,5506
Nivel Gerencial	Nivel Base	-,3841	1,307	,958	-3,6328	2,8646
	Nivel Medio	2,6500	1,287	,126	-,5506	5,8506

*. La diferencia entre las medias es significativa al nivel .05.

Sector Industrial

Tabla 76. ANOVA

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Competencia Profesional	Inter-grupos	142,950	2	71,475	6,978	,001
	Intra-grupos	993,560	97	10,243		
	Total	1136,510	99			
Adecuación Vocacional	Inter-grupos	18,678	2	9,339	1,410	,249
	Intra-grupos	642,632	97	6,625		
	Total	661,310	99			
Idoneidad	Inter-grupos	93,752	2	46,876	6,784	,002
	Intra-grupos	670,248	97	6,910		
	Total	764,000	99			
Salud Física y Mental	Inter-grupos	70,493	2	35,247	4,931	,009
	Intra-grupos	693,297	97	7,147		
	Total	763,790	99			
Recursos Financieros	Inter-grupos	58,071	2	29,035	3,193	,045
	Intra-grupos	882,119	97	9,094		
	Total	940,190	99			
Relaciones Sociales	Inter-grupos	377,919	2	188,960	16,826	,000
	Intra-grupos	1078,081	96	11,230		
	Total	1456,000	98			

Tabla 77. Comparaciones múltiples

Variable dependiente: Competencia Profesional

Scheffé

(I) Sector Industrial Postulante	(J) Sector Industrial Postulante	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
					Límite inferior	Límite superior
Manufactura	Industria	,8442	1,191	,778	-2,1172	3,8055
	Servicios	-1,9626	1,040	,174	-4,5483	,6232
Industria	Manufactura	-,8442	1,191	,778	-3,8055	2,1172
	Servicios	-2,8067*	,799	,003	-4,7930	-,8204
Servicios	Manufactura	1,9626	1,040	,174	-,6232	4,5483
	Industria	2,8067*	,799	,003	,8204	4,7930

*. La diferencia entre las medias es significativa al nivel .05.

Tabla 78. Comparaciones múltiples

Variable dependiente: Idoneidad

Scheffé

(I) Sector Industrial Postulante	(J) Sector Industrial Postulante	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
					Límite inferior	Límite superior
Manufactura	Industria	-,8139	,978	,708	-3,2461	1,6184
	Servicios	-2,5561*	,854	,014	-4,6799	-,4324
Industria	Manufactura	,8139	,978	,708	-1,6184	3,2461
	Servicios	-1,7423*	,656	,033	-3,3737	-,1109
Servicios	Manufactura	2,5561*	,854	,014	,4324	4,6799
	Industria	1,7423*	,656	,033	,1109	3,3737

*. La diferencia entre las medias es significativa al nivel .05.

Tabla 79. Comparaciones múltiples

Variable dependiente: Salud Física y Mental

Scheffé

(I) Sector Industrial Postulante	(J) Sector Industrial Postulante	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
					Límite inferior	Límite superior
Manufactura	Industria	1,4762	,995	,337	-,9975	3,9499
	Servicios	-,6176	,869	,777	-2,7776	1,5423
Industria	Manufactura	-1,4762	,995	,337	-3,9499	,9975
	Servicios	-2,0938*	,667	,009	-3,7531	-,4346
Servicios	Manufactura	,6176	,869	,777	-1,5423	2,7776
	Industria	2,0938*	,667	,009	,4346	3,7531

*. La diferencia entre las medias es significativa al nivel .05.

Tabla 80. Comparaciones múltiples

Variable dependiente: Recursos Financieros

Scheffé

(I) Sector Industrial Postulante	(J) Sector Industrial Postulante	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
					Límite inferior	Límite superior
Manufactura	Industria	1,6537	1,122	,342	-1,1366	4,4440
	Servicios	-,2420	,980	,970	-2,6784	2,1944
Industria	Manufactura	-1,6537	1,122	,342	-4,4440	1,1366
	Servicios	-1,8957*	,753	,046	-3,7673	-2,40E-02
Servicios	Manufactura	,2420	,980	,970	-2,1944	2,6784
	Industria	1,8957*	,753	,046	2,405E-02	3,7673

*. La diferencia entre las medias es significativa al nivel .05.

Tabla 81. Comparaciones múltiples

Variable dependiente: Relaciones Sociales

Scheffé

(I) Sector Industrial Postulante	(J) Sector Industrial Postulante	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
					Límite inferior	Límite superior
Manufactura	Industria	-,2136	1,258	,986	-3,3414	2,9142
	Servicios	-4,3489*	1,089	,001	-7,0568	-1,6410
Industria	Manufactura	,2136	1,258	,986	-2,9142	3,3414
	Servicios	-4,1353*	,852	,000	-6,2548	-2,0158
Servicios	Manufactura	4,3489*	1,089	,001	1,6410	7,0568
	Industria	4,1353*	,852	,000	2,0158	6,2548

*. La diferencia entre las medias es significativa al nivel .05.

Tipo de Organización

Tabla 82. Estadísticos del grupo

Tipo de Organización Postulante		N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Competencia Profesional	Privado	90	8,4889	3,3595	,3541
	Público	9	8,3333	3,7417	1,2472
Adecuación Vocacional	Privado	90	7,8889	2,5460	,2684
	Público	9	5,4444	1,6667	,5556
Idoneidad	Privado	90	8,0111	2,8815	,3037
	Público	9	7,8889	1,7638	,5879
Salud Física y Mental	Privado	90	7,0667	2,7836	,2934
	Público	9	7,5556	3,0046	1,0015
Recursos Financieros	Privado	90	10,2000	3,0287	,3193
	Público	9	9,1111	3,7565	1,2522
Relaciones Sociales	Privado	90	9,3778	3,8206	,4027
	Público	8	12,3750	3,2043	1,1329

Tabla 83. Prueba de muestras independientes

		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ de la diferencia	Intervalo de confianza para la media	
									Inferior	Superior
Competencia Profesional	Se han asumido varianzas iguales	,973	,326	,131	97	,896	,1556	1,1861	-2,1985	2,5096
	No se han asumido varianzas iguales			,120	9,336	,907	,1556	1,2965	-2,7613	3,0725
Adecuación Vocacional	Se han asumido varianzas iguales	2,500	,117	2,813	97	,006	2,4444	,8688	,7200	4,1689
	No se han asumido varianzas iguales			3,962	12,110	,002	2,4444	,6170	1,1015	3,7874
Idoneidad	Se han asumido varianzas iguales	3,151	,079	,125	97	,901	,1222	,9811	-1,8249	2,0694
	No se han asumido varianzas iguales			,185	12,758	,856	,1222	,6618	-1,3102	1,5546
Salud Física y Mental	Se han asumido varianzas iguales	,002	,967	-,499	97	,619	-,4889	,9798	-2,4334	1,4556
	No se han asumido varianzas iguales			-,468	9,426	,650	-,4889	1,0436	-2,8336	1,8558
Recursos Financieros	Se han asumido varianzas iguales	,520	,473	1,006	97	,317	1,0889	1,0821	-1,0588	3,2365
	No se han asumido varianzas iguales			,843	9,070	,421	1,0889	1,2922	-1,8309	4,0086
Relaciones Sociales	Se han asumido varianzas iguales	,041	,840	-2,150	96	,034	-2,9972	1,3942	-5,7647	-,2297
	No se han asumido varianzas iguales			-2,493	8,870	,035	-2,9972	1,2024	-5,7233	-,2712

Antigüedad

Tabla 84. Correlaciones

		Antigüedad en Meses
Correlación de Pearson	Competencia Profesional	-,040
	Adecuación Vocacional	-,105
	Idoneidad	,041
	Salud Física y Mental	-,021
	Recursos Financieros	-,210
	Relaciones Sociales	,191
	Antigüedad en Meses	1,000
Sig. (bilateral)	Competencia Profesional	,724
	Adecuación Vocacional	,355
	Idoneidad	,716
	Salud Física y Mental	,850
	Recursos Financieros	,061
	Relaciones Sociales	,090
	Antigüedad en Meses	,
N	Competencia Profesional	80
	Adecuación Vocacional	80
	Idoneidad	80
	Salud Física y Mental	80
	Recursos Financieros	80
	Relaciones Sociales	80
	Antigüedad en Meses	80

Estabilidad Laboral

Tabla 85. Estadísticos del grupo

Estabilidad Laboral del Postulante		N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Competencia Profesional	Estable	39	6,5897	2,9084	,4657
	No estable	26	9,5385	2,5335	,4969
Adecuación Vocacional	Estable	39	7,1282	2,4834	,3977
	No estable	26	8,3077	2,5103	,4923
Idoneidad	Estable	39	6,8462	2,9695	,4755
	No estable	26	8,7308	2,6617	,5220
Salud Física y Mental	Estable	39	6,5385	2,6837	,4297
	No estable	26	7,3077	2,3112	,4533
Recursos Financieros	Estable	39	9,2051	3,0709	,4917
	No estable	26	10,5769	2,5795	,5059
Relaciones Sociales	Estable	39	8,7949	4,2808	,6855
	No estable	26	10,8077	3,2987	,6469

Tabla 86. Prueba de muestras independientes

		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ de la diferencia	Intervalo de confianza para la media	
									Inferior	Superior
Competencia Profesional	Se han asumido varianzas iguales	,896	,347	-4,211	63	,000	-2,9487	,7002	-4,3480	-1,5494
	No se han asumido varianzas iguales			-4,330	58,513	,000	-2,9487	,6810	-4,3116	-1,5858
Adecuación Vocacional	Se han asumido varianzas iguales	,001	,977	-1,868	63	,066	-1,1795	,6315	-2,4414	8,241E-02
	No se han asumido varianzas iguales			-1,864	53,330	,068	-1,1795	,6329	-2,4486	8,967E-02
Idoneidad	Se han asumido varianzas iguales	1,570	,215	-2,611	63	,011	-1,8846	,7219	-3,3272	-,4420
	No se han asumido varianzas iguales			-2,669	57,607	,010	-1,8846	,7061	-3,2982	-,4710
Salud Física y Mental	Se han asumido varianzas iguales	,828	,366	-1,195	63	,237	-,7692	,6437	-2,0556	,5171
	No se han asumido varianzas iguales			-1,232	58,858	,223	-,7692	,6246	-2,0191	,4806
Recursos Financieros	Se han asumido varianzas iguales	1,723	,194	-1,877	63	,065	-1,3718	,7307	-2,8319	8,835E-02
	No se han asumido varianzas iguales			-1,944	59,573	,057	-1,3718	,7055	-2,7832	3,962E-02
Relaciones Sociales	Se han asumido varianzas iguales	2,674	,107	-2,028	63	,047	-2,0128	,9926	-3,9965	-2,92E-02
	No se han asumido varianzas iguales			-2,136	61,581	,037	-2,0128	,9425	-3,8972	-,1284

Área Funcional

Tabla 87. ANOVA

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Competencia Profesional	Inter-grupos	160,465	8	20,058	1,818	,083
	Intra-grupos	1092,498	99	11,035		
	Total	1252,963	107			
Adecuación Vocacional	Inter-grupos	90,766	8	11,346	1,733	,100
	Intra-grupos	647,975	99	6,545		
	Total	738,741	107			
Idoneidad	Inter-grupos	60,055	8	7,507	,997	,443
	Intra-grupos	745,612	99	7,531		
	Total	805,667	107			
Salud Física y Mental	Inter-grupos	167,682	8	20,960	3,351	,002
	Intra-grupos	619,309	99	6,256		
	Total	786,991	107			
Recursos Financieros	Inter-grupos	169,426	8	21,178	2,030	,050
	Intra-grupos	1032,574	99	10,430		
	Total	1202,000	107			
Relaciones Sociales	Inter-grupos	203,469	8	25,434	1,792	,088
	Intra-grupos	1391,204	98	14,196		
	Total	1594,673	106			

ANEXO VII

**Decisión de Ingreso
según las Variables de Empleabilidad**

Decisión de Ingreso según los Factores de Empleabilidad

Análisis de Varianza

Tabla 50. Estadísticos del grupo

Estatus de Ingreso del Postulante		N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Competencia Profesional	Rechazado	50	9,2400	3,4850	,4929
	Aceptado	58	7,8276	3,2560	,4275
Adecuación Vocacional	Rechazado	50	8,3600	2,4724	,3496
	Aceptado	58	7,2069	2,6607	,3494
Idoneidad	Rechazado	50	8,8000	3,1037	,4389
	Aceptado	58	7,4138	2,2245	,2921
Salud Física y Mental	Rechazado	50	7,3200	2,9791	,4213
	Aceptado	58	6,7069	2,4496	,3216
Recursos Financieros	Rechazado	50	10,9000	3,0051	,4250
	Aceptado	58	9,8448	3,5777	,4698
Relaciones Sociales	Rechazado	50	10,0200	3,9718	,5617
	Aceptado	57	9,4912	3,8131	,5051

Tabla 51. Prueba de muestras independientes

		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ de la diferencia	Intervalo de confianza para la media	
									Inferior	Superior
Competencia Profesional	Se han asumido varianzas iguales	,453	,502	2,176	106	,032	1,4124	,6491	,1254	2,6994
	No se han asumido varianzas iguales			2,165	101,219	,033	1,4124	,6524	,1182	2,7067
Adecuación Vocacional	Se han asumido varianzas iguales	,386	,536	2,320	106	,022	1,1531	,4970	,1678	2,1384
	No se han asumido varianzas iguales			2,333	105,383	,022	1,1531	,4943	,1731	2,1331
Idoneidad	Se han asumido varianzas iguales	3,399	,068	2,693	106	,008	1,3862	,5147	,3657	2,4067
	No se han asumido varianzas iguales			2,629	87,294	,010	1,3862	,5272	,3383	2,4341
Salud Física y Mental	Se han asumido varianzas iguales	7,187	,009	1,174	106	,243	,6131	,5224	-,4227	1,6489
	No se han asumido varianzas iguales			1,157	95,016	,250	,6131	,5301	-,4392	1,6654
Recursos Financieros	Se han asumido varianzas iguales	2,604	,110	1,644	106	,103	1,0552	,6417	-,2171	2,3274
	No se han asumido varianzas iguales			1,666	105,937	,099	1,0552	,6335	-,2008	2,3111
Relaciones Sociales	Se han asumido varianzas iguales	,111	,739	,702	105	,484	,5288	,7533	-,9650	2,0225
	No se han asumido varianzas iguales			,700	101,951	,486	,5288	,7554	-,9695	2,0271

ANEXO VIII
Glosario de Términos