

Perspectivas conceptuales y metodológicas en el estudio de la empleabilidad

Resumen

El propósito del documento ha sido identificar el marco conceptual y metodológico desde el cual se está realizando la investigación en el campo de la empleabilidad, La búsqueda se ampara en la metodología de Tranfield, Denyer y Smart (2003), con la intención de dar validez a los hallazgos y que así, representen una base para continuar con esta línea de investigación. Se ha destacado a los autores más recientes, con mayor número de citas y cuya contribución está debidamente respaldada por la consistencia entre sus preguntas y la metodología de investigación. En el documento se da cuenta de sus hallazgos y se ha podido corroborar que se respaldan en quienes han desarrollado con mayor amplitud el tema. Con esta base, se ha podido determinar el origen y evolución de los conceptos que se encuentran en los estudios de vanguardia y que se discuten en este documento. La investigación en materia de empleabilidad coincide en el enfoque basado en competencias y avanza en la convergencia de dos corrientes, la que se realiza en la educación superior y aquella desde el mercado laboral; e incluye al mismo tiempo al egresado como un individuo auto-regulado y que es el poseedor de las competencias que más recientemente se han denominado capital de empleabilidad.

Palabras clave

Competencias, Educación Superior, Empleabilidad, Mercado de trabajo

Introducción

El objetivo es fundamentalmente comprender de qué manera se podría desarrollar e integrar una metodología que pudiera abarcar los múltiples factores que determinan de manera conjunta el estado y la evolución de lo que se denomina como empleabilidad, en una época en la que se hace referencia a tal concepto desde una amplia variedad de perspectivas, con enfoques diferentes y con mayor o menor rigor metodológico.

La primera dificultad para el abordaje del concepto es su ambigüedad. Es necesario explorarlo desde la mayor variedad de perspectivas y después de ello buscar la manera de integrarlas en una explicación comprensible.

A manera de justificación para realizar este trabajo se encuentra el hecho de que conceptos tales como la empleabilidad, pueden abordarse desde un recorte de la realidad y posteriormente buscar que las partes estudiadas se aproximen paulatinamente, con el avance de las investigaciones a una comprensión integral de la realidad.

En las siguientes páginas se dará cuenta de las diferentes perspectivas desde las cuales se aborda el concepto. Sólo aquellas más recientes, porque el concepto involucra concepciones que no son nuevas en ningún sentido y que bien se podrían rastrear en distintos ámbitos de la actividad humana y se encontrarían coincidencias con lo que ahora se denomina de tal forma.

El estudio de las distintas perspectivas para el concepto converge en un elemento que podría integrar al menos dos de las grandes perspectivas para el estudio de la empleabilidad, desde la educación superior y desde el mercado laboral y que se ha nombrado como capital de empleabilidad (Peters, 2009). Es hacia este concepto que se tiene el propósito de llegar y, desde el cual se pretende abordar el enfoque más reciente y productivo en los estudios empíricos que han permitido comprender de manera más integral la empleabilidad.

Con el propósito de participar en una línea de investigación suficientemente sólida para cimentar las investigaciones posteriores, este documento describe en primer lugar el aspecto conceptual y metodológico que ha guiado la misma integración de los estudios sobre empleabilidad. Se busca en ese sentido, describir la postura epistemológica que guía el

abordaje, considerando que para dar orientación sobre el tipo de estudio que se realiza, es necesario declarar la postura del estudio sobre la forma en que se conoce la realidad y sobre la conformación de la realidad misma.

En segundo término, se presenta el desarrollo del estudio, donde se describe la metodología que ampara las acciones tomadas, buscando con ello la posibilidad de verificación y si es necesario la réplica del estudio.

En tercer lugar, en el apartado de palabras finales se describen las conclusiones, temas emergentes y limitaciones del presente estudio.

Marco conceptual y metodológico

Para realizar una aproximación a las perspectivas metodológicas del concepto de empleabilidad, se atienden los lineamientos de Transfield D., Denyer, D. y Smart P. (2003) para la realización de una revisión metodológica de la literatura que le proporcione sustento a la investigación dentro de las ciencias administrativas.

El concepto de empleabilidad representa cierta complejidad para su estudio y en eso radica precisamente la relevancia para su análisis metodológico. Desde un componente epistemológico las preguntas sobre el concepto de empleabilidad necesariamente deben responder a un acercamiento de lo que se entiende por el concepto a partir de los principales investigaciones en las que se ha abordado seriamente e identificar aquellas variables en la realidad que dan cuenta de su comportamiento y su relación con los factores que están relacionados con tales variables, considerando que se trata de recortes de la realidad (García, 2006) citando a Lucien Goldman, quien afirma que el problema del método en ciencias sociales consiste en hacer recortes de los datos empíricos, en totalidades relativas, suficientemente autónomas, como para servir de marco a un trabajo científico que busca representar a un sistema susceptible de ser modelizado como una totalidad organizada con una forma de funcionamiento característico.

Sirva lo anterior para reconocer que el estudio de la empleabilidad puede estar asociado con una amplia variedad de constructos que pueden parecer no relacionados entre sí, lo que lleva

a tomar una decisión para centrarse en aquellos que permiten avanzar en la comprensión del fenómeno. Reconociendo, sin embargo, desde un componente ontológico que la realidad puede abordarse desde distintos niveles y que las teorías desarrolladas en cada uno de ellos tienen suficiente estabilidad como para no ser invalidada por los avances en los otros niveles. Así, en el estudio de la empleabilidad podemos encontrar que los autores pueden alojar sus explicaciones en distintas teorías que son suficientemente explicativas dado el nivel en el que operan.

En este aspecto, el presente estudio puede ceñirse dentro de la corriente constructivista, considerando que lo que observamos está cargado de una interpretación, como mejor lo ha señalado Piaget al afirmar que “no hay lectura pura de la experiencia” (Piaget J. citado por Henson, 2003). Importante señalar en este punto el enfoque del presente estudio, que distingue entre las explicaciones causales (relación lógica entre variables) y las relaciones causales, generalizaciones inductivas, que no tienen carácter explicativo, a través de las regularidades observadas, asignan probabilidades de la existencia de ciertos fenómenos. (García, 2006).

Sirva lo anterior como contexto para el estudio de la empleabilidad, pues se trata de un fenómeno que cobra una posibilidad de modelaje con base en la perspectiva desde la cual se aborde.

El estudio de la empleabilidad

La importancia de la empleabilidad es aceptada por los tomadores de decisiones en el ámbito político, por las instituciones de educación superior (IES) y por las empresas que emplean a los profesionistas (Peeters, 2019)

Las instituciones de educación superior necesitan preparar a sus estudiantes para trabajos que no existen aún, usando tecnologías que no se han inventado y para resolver problemas que nadie ha imaginado todavía (Kumar, 2007). Como parte del mercado laboral, los graduados continúan trabajando en su empleabilidad para encontrar y conservar trabajos (Akkermans 2013).

Las presiones sociales, económicas y políticas hacen que los hacedores de políticas y los profesionales de la educación superior establezcan la empleabilidad como un tópico prioritario en las agendas estratégicas. Desde la crisis económica de 2008 y sus efectos, las políticas públicas y la educación superior han luchado por encontrar una conexión para un mercado laboral global. La empleabilidad ha sido el centro de las agendas de la educación superior en muchos países del occidente.

La investigación en empleabilidad tiene una historia rica (Forrier, Verbruggen, y De Cuyper, 2015). El concepto de empleabilidad ha sido definido de diferentes maneras. Los investigadores de diferentes antecedentes académicos definen y estudian el tópico de manera diferente (Forrier y Sels, 2003, Thijssen Van der Heijden, and Rocco, 2008).

Estudiosos de diferentes antecedentes académicos coinciden en la necesidad de crear definiciones más unificadas y para integrar marcos conceptuales de la empleabilidad (Knight y Yorke, 2004; Helyer y Lee, 2014, Forrier, Verbruggen, y De Cuyper, 2015; Smith, Ferns y Russell, 2016; Peeters 2019)

Este documento responde al llamado de una aproximación más integrada para la investigación en empleabilidad presentando dos corrientes en la literatura sobre empleabilidad. Se combinan avances de la investigación sobre empleabilidad en la educación superior y en el lugar de trabajo. Estas corrientes de la literatura no han sido conectadas en un estudio profundo sobre las conceptualizaciones de la empleabilidad en ambos contextos.

Las razones para conectar estas corrientes tienen dos finalidades. En primer lugar, la investigación muestra que ambos están en el mismo continuo de aprendizaje. La educación superior se percibe comúnmente como una preparación para el lugar de trabajo, lo que sustenta la investigación sobre transferencia del conocimiento entre diferentes contextos, de la educación al lugar de trabajo (Eraut, 2009). Otros autores argumentan por una estrecha relación entre el aprendizaje en la educación superior y el lugar de trabajo (Hodkinson, 2005)

La segunda razón es que ambos, la investigación sobre educación superior y sobre el lugar de trabajo coinciden en una aproximación hacia la empleabilidad desde una perspectiva basada en competencias.

El estudio de las competencias

Es un acuerdo entre los autores más relevantes, que los individuos necesitan competencias que les ayuden a manejar tanto la obtención como la conservación de un trabajo en un mercado laboral altamente competitivo. La competencia es definida como un grupo de dimensiones de desempeño observables que incluyen conocimiento, habilidades, actitudes y conductas (Athey y Orth 1999).

Con estas bases, el documento pretende explorar la empleabilidad y sus posibilidades de estudio a partir de las competencias como dimensiones de desempeño observables.

Como se verá más adelante, existen estudios que han avanzado en la operacionalización de cada competencia (Römgens, 2020) e investigaciones que han desarrollado instrumentos para identificarlas y medirlas (Van der Heijde, C. Van der Heiden, J. 2006, Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004).

Desarrollo de la investigación

Con base en lo anterior, la identificación de palabras clave para búsqueda se centró en aquellas que tienen mayor desarrollo en el campo de la investigación, con el propósito de integrar la comprensión del concepto en una realidad más completa. Por otro lado, la búsqueda se realizó en revistas que demuestran un mayor impacto en la comunidad científica como medio para asegurar la calidad de las publicaciones, para ello se describe el número de citas en Scopus y Web of Science (WoS), la búsqueda estableció como criterios los años 2019, 2020 y 2021. Se han excluido aquellos estudios que tienen alguna inconsistencia entre la metodología y las preguntas de investigación.

Se agrega a continuación la tabla de extracción de datos, con base en la metodología de Transfield *et al.* (2003):

Tabla 1. Extracción de resultados

Autor	Año	Título	Citaciones	Línea de investigación	País
Succi, C., Canovi, M.	2020	<i>Softskills to enhance graduate employability comparing students and employers's perceptions</i>	33 en Scopus, 23 en WoS	Higher education	Italia
Okolie, U., Nwosu, H., Mlnaga, S.	2019	<i>Graduate employability: How the higher education institutions can meet the demand of the labour market.</i>	20 en Scopus, 19 en WoS	Higher education skills and work-based learning	Nigeria
Saito, E. Pham, T	2019	A comparative institutional analysis on strategies that graduates use to show they are 'employable': a critical discussion on the cases of Australia, Japan, and Vietnam	18 en Scopus 10 en WoS.	Higher education research and development	Australia
Römgens, I. Scoupe, R. Beusaert, S.	2020	<i>Unraveling the concept of employability, bringing together research on employability in higher education and the workplace</i>	14 en Scopus, 14 en WoS.	Higher education y labour market	Holanda

El estudio de Succi y Canovi (2020), se localizó en *Scopus*, con la palabra “employability”, las palabras clave del estudio son: *soft skills, graduate employability, human resources development, higher education management*.

El estudio es de tipo exploratorio con metodología mixta. Se seleccionó una escuela de negocios con presencia en seis países y con más de 4,500 estudiantes, la población estuvo integrada por 1200 estudiantes y 800 gerentes de recursos humanos.

La conclusión del estudio señala que debe hacérseles notar a los estudiantes y recién graduados su responsabilidad individual en el desarrollo de habilidades blandas, así como adoptar un rol proactivo para así incrementar su empleabilidad. A su vez, para lograr lo anterior se propone un trabajo conjunto entre instituciones de educación superior, estudiantes y empresas para mejorar la empleabilidad de los estudiantes y recién egresados.

El estudio de Okolie, Nwosu y Mlnaga; publicado en 2019, tiene 20 citaciones en Scopus, se localizó con la palabra *employability*. Las palabras clave que indica son *higher education, graduate employability, labor market y jobs creation*.

El objetivo del estudio es investigar cómo las instituciones de educación superior pueden satisfacer la demanda del mercado laboral ofreciendo egresados competentes; para lograr esto se adoptó una metodología cualitativa en la cual se realizaron 28 entrevistas con

experimentados y renombrados expertos de universidades nigerianas, estudiantes laborando en la industria, industrias, ejecutivos de la dirección nacional de empleo, y líderes educativos. La metodología está basada en Ary et.al. (2010) en la cual se busca presentar una imagen comprensiva y enriquecedora de la situación permitiendo a los entrevistados compartir su perspectiva respecto al tema en detalle.

Concluyen que las significativas sugerencias provistas buscan generar docentes nigerianos de educación superior que funjan como agentes de cambio para que los estudiantes puedan incrementar su conocimiento (saber cómo), habilidad (cómo hacerlo), autoeficacia (efectividad), y cualidades (conocimiento creativo y técnico) requeridos por el mercado laboral.

El estudio de Saito, E. y Pam, T., fue publicado en 2019, cuenta con 19 citaciones en Scopus. Se ubica en la línea de investigación de educación superior. El estudio se localizó mediante las palabras *employability* y *labour market*. Las palabras clave del estudio son: *employability*, *comparative institutional análisis*, *labour market* y *job hunting*. Se trata de un estudio conceptual de la literatura disponible basado en el enfoque de Análisis Comparativo Institucional (CIA).

Las conclusiones señalan implicaciones políticas que pueden generarse a partir de cada cotexto. En el modo “*Outside-in*” la incorporación de “medallas digitales” en los planes de estudio provee a los estudiantes con mayores factores de diferenciación. Respecto al modo “*Inside-out*” la revisión del plan de estudios y prácticas pedagógicas resulta fundamental para lograr que los estudiantes tengan una mayor noción de las bases de sus disciplinas incorporadas en su identidad profesional. Finalmente, en el modo “*Network-probation*” dado que el gobierno central de Vietnam decide los planes de estudios universitarios, la creación de pequeños programas de financiamiento para mejorar las prácticas resulta una opción viable.

El estudio de Römgens, I. Scoupe, R. y Beusaert, S. se publicó en el año 2020, tiene 14 citaciones en Scopus y el mismo número en Web of Science. El país de origen es Holanda y la línea de investigación se centra en educación superior y mercado laboral. Se localizó mediante la palabra *employability*. Las palabras clave del estudio son, *employability*; *European higher education*, *conceptions*, *workplace learning*; *professional competencies*.

Römgens et.al. (2019) con base en una revisión de la literatura disponible respecto a las definiciones de empleabilidad tanto en la educación superior como en el mercado laboral propone una definición de empleabilidad basada en competencias en la cual distingue seis dimensiones, entendiendo dimensión como un conjunto de competencias.

A continuación, se describe la definición de estos cuatro autores sobre la empleabilidad.

Tabla 2. Definición del concepto de empleabilidad

Autor	Definición
Succi <i>et al.</i> (2020)	Con base en Tomlinson (2012) y Clarke (2017) establece que los recién graduados, en el mercado laboral actual, ya no pueden depender de las competencias obtenidas en las instituciones de educación superior, sino que deben ser flexibles y adaptarse a los cambios en el mercado laboral a través del logro de una ventaja competitiva sobre otros recién graduados con aptitudes y perfiles culturales y sociales similares. Así mismo, para lograr dicha ventaja competitiva deben adquirir y desarrollar una combinación de habilidades, principalmente habilidades centrales/duras y habilidades blandas/transferibles.
Okolie <i>et al.</i> (2019)	Se respalda en las definiciones de empleabilidad de Knight y Yorke (2003) y Harvey (2005) en las cuales se define como empleabilidad al conjunto de atributos personales que brindan a los recién egresados mejores probabilidades de conseguir empleo y ser exitosos en su ocupación, lo cual conlleva beneficios para ellos, la fuerza de trabajo, la comunidad, y la economía; por ende, es imperativo que el estudiante desarrolle habilidades críticas y reflexivas con el fin de empoderarlo y mejorarlo.
Saito y Phan (2019)	Lo que hace a un egresado empleable depende en gran medida de cómo activa su agencia individual; con base en Watson (2013) y Tomlinson (2017) establecen que la agencia individual puede definirse como la capacidad de convertir formas de capital en formas que resultan más valiosas para la disciplina del egresado, puesto que, aunque los egresados no disponen de control sobre el mercado laboral, pueden ejercer acciones en cómo se aproximan a él por medio de estrategias y decisiones clave.
Römgens, <i>et al.</i> (2020)	La empleabilidad consiste en la intersección de las competencias que brinda la educación superior y aquellas que son requeridas por el mercado laboral. Define cada una de ellas, lo que permite un punto de partida para su estudio.

Con base en las definiciones de la tabla 2, puede observarse que coinciden en que la empleabilidad existe en el individuo como una habilidad que percibe y que puede demostrar

mediante conductas. Esta habilidad le permite obtener y mantener el empleo a lo largo de toda su trayectoria laboral.

Sin embargo, es interesante notar las diferentes perspectivas que se advierten en la literatura en ambos escenarios.

En la investigación sobre educación superior se enfocan en cómo preparar estudiantes para la incertidumbre, los cambios y los retos que deben enfrentar a lo largo de su carrera. De ahí que la literatura sobre empleabilidad se enfoque en las competencias que contribuyen a la empleabilidad de los graduados (Knight y Yorke, 2004)

En esta línea de investigación, la empleabilidad es la capacidad para movilizar la autosuficiencia dentro de un mercado laboral y realizar el potencial a través de un empleo sustentable (Hillage y Pollard, 1998).

La empleabilidad de un individuo depende de su conocimiento, habilidades, actitudes y de la manera en que movilizan sus recursos presentes y futuros en el contexto de un mercado de trabajo. Se trata entonces de un concepto dinámico, que involucra y vincula continuamente la habilidad del individuo para aprender de las experiencias. (Harvey, 2001, Yorke, 2006). Como lo afirma (Van der Heijde and Van der Heijden 2006, 453), la empleabilidad es la realización, adquisición y creación continua de trabajo, mediante el uso óptimo de las competencias.

En este sentido, la aproximación basada en competencias sobre la empleabilidad emerge en la literatura enfocándose sobre el aprendizaje de los empleados y el desarrollo en el lugar de trabajo (McQuaid y Lindsay 2005; Van der Heijde y Van der Heijden 2006; Clarke 2008; Forrier, Sels y Stynen 2009).

De estas conceptualizaciones de la empleabilidad surge el concepto de “capital de movimiento” un poco en el sentido que hacen los sociólogos del uso de capital relacional o capital intelectual. Sin embargo, aquí se define como “habilidades individuales, conocimiento, competencias y actitudes que influyen en las oportunidades de movilidad profesional de un individuo” (Forrier, Sels, and Stynen 2009).

Peeters (2019) introduce el término capital de empleabilidad como una variación del término capital de movimiento para enfatizar que las competencias identificadas para la

empleabilidad no solamente ayudan a las personas a realizar cambios exitosos de trabajo, sino también a retener un empleo.

A pesar de las diferencias en la terminología, las diferentes definiciones y aproximaciones se refieren a las tendencias conductuales directamente relacionadas con la adquisición, mantenimiento y uso de las competencias para afrontar los cambios en el mercado laboral a través de la carrera (Thijssen, Van der Heijden, and Rocco 2008).

Todos los académicos coinciden en que la movilidad se ha convertido en un tema central para la comprensión sobre cómo se desarrollan las carreras.

Conceptos tales como “sin fronteras” y “proteico” están siendo introducidos para referirse a la dinámica de las carreras en las cuales las personas necesitan tomar la responsabilidad sobre su auto-manejo (entre transiciones) diferentes posiciones y/o afiliaciones con múltiples organizaciones y posiblemente entre industrias. (Zimmerman, 2002). Tal como el medio ambiente del trabajo requiere trabajadores que manejen los cambios continuos.

Es por ello que la aproximación basada en competencias hacia la empleabilidad está tan bien establecida en el contexto de la investigación sobre el aprendizaje en el lugar de trabajo.

Adicionalmente se han revisado publicaciones en sitios web de diversos organismos internacionales que abordan el concepto, así como sitios gubernamentales que mencionan acciones para el fomento de la empleabilidad. De esta manera se ha logrado avanzar en la comprensión de las diversas perspectivas para abordar el concepto de estudio. Es importante resaltar que estas búsquedas no contribuyen a los resultados sobre los aspectos metodológicos, sin embargo, ayudan a contemplar las distintas perspectivas desde la cuales se describe el fenómeno en las distintas realidades, buscando en suma una comprensión más completa del concepto.

Perspectivas en el estudio de la empleabilidad

La empleabilidad, como vínculo entre la educación superior y el mundo del trabajo, difieren entre regiones y países; aunque pueden encontrarse regularidades en países similares en cuanto a las condiciones económicas, culturales y sociales. Los países económicamente avanzados han abordado la relación entre educación superior y el empleo de los graduados desde la década de los setentas (Teichler, 1999).

Países como Francia o Alemania tienen un sistema ocupacional estructurado en el que existen vínculos estrechos en el campo de estudio y la ocupación correspondiente. En Reino Unido o Japón tienen vínculos de mercado más flexibles, (Saito y Pham 2019) La preocupación está dada por el “desajuste” entre el campo de estudio y la ocupación. En países orientados al profesionalismo, se observa una relación entre el campo de estudio y el área ocupacional. Mientras que en países con un “vínculo de mercado” esto es más flexible (Teichler, 2018)

En este sentido, la vinculación entre las instituciones de educación superior se convierte en una estrategia que impacta positivamente a la empleabilidad. Usualmente estos vínculos son cuantitativos, estructurales y organizativos. En otros casos, se trata de relaciones entre los programas de estudio, el aprendizaje y las competencias con las tareas laborales.

Temas emergentes

El debate iniciado en 1950 por la OCDE sobre la cantidad de graduados en cada país se centra en la capacidad de absorción del sistema de empleo. Más específicamente la relación del número total de graduados y los puestos vacantes y entre el campo de estudio y la categoría ocupacional, en este tema se discute la idea de la sobre-calificación, que no se trata de un tema nuevo, cobra especial relevancia si se considera la tasa de graduación del grupo de edad típico (Teichler y Burger, 2008) que es una medida que facilitaría el análisis en países como México y aquellos con quienes comparte características económicas, sociales y culturales.

Otro tema emergente se sitúa en términos del retorno de la inversión en educación superior y si un nivel más alto es consistente con los ingresos obtenidos a lo largo de la vida laboral y si estos últimos justifican el gasto, a diferencia de colocar este dinero en otro tipo de inversiones. En este terreno, existen diferencias importantes entre países, mientras que, en Noruega y Finlandia, los estudiantes no pagan ninguna tasa de matrícula y la mayoría recibe becas, existen países como Japón y República de Corea, donde se pagan importantes cantidades por matrícula y sólo la décima parte reciben una beca. Algunos estudios realizados en Estados Unidos, sugieren que en promedio, vale la pena estudiar en instituciones privadas de educación superior, porque los costos más elevados se compensan pues conducen a mejores carreras. Sarma, S., y Yoquinto, L. (2020) p. 349. En Japón, unos honorarios profesionales más altos están relacionados con instituciones privadas. La postura sobre si

debe o no ofrecerse el nivel superior, difiere entre países. (Teichler, 2017a). Será interesante estudiar estos aspectos en México y la región.

Otro tema emergente que estudiar se refiere a la internacionalización de la educación superior. Lo que se conoce como “movilidad vertical” (Wachter, 2008, Teichler 2017b) ha recibido mayor atención. Se refiere a los estudiantes que se trasladan a un país que consideran superior académica y económicamente y a una universidad con mayor prestigio para cursar un programa completo, graduarse y conseguir un empleo. Esta movilidad suponía una ganancia financiera para el individuo, sin embargo, para el país de origen representaba una pérdida por lo que había invertido en niveles educativos previos, esto es a lo que suele denominarse “fuga de cerebros”. En años recientes, se presenta con mayor frecuencia la “movilidad horizontal”, es decir entre países e instituciones de educación superior que se consideran académicamente similares. Esto ocurre durante un semestre o un año académico. Este tipo de movilidad supera la movilidad vertical (Wachter, 2008, Teichler 2017b).

Palabras finales

Con base en las evidencias encontradas, se deduce que el concepto de empleabilidad involucra capacidades que se encuentran depositadas en el individuo y que pueden ser observables como medidas de desempeño. Sin embargo, el sólo hecho de poseerlas, si se desarrolla una medición suficientemente válida, no garantiza el fenómeno de la empleabilidad. Por un lado, exige que el mercado laboral, receptor de las habilidades acepte como valiosas estas habilidades lo que brinda al individuo la ventaja competitiva que menciona Tomlinson (2012). Exige además que el individuo transfiera dichas competencias al entorno específico del trabajo y que sea capaz de movilizar su empleabilidad para adaptarse al entorno del trabajo que desempeña. Es necesario, además, que el individuo analice y mantenga un desarrollo continuo de sus habilidades en función de una trayectoria profesional trazada y gestionada por sí mismo para realizar los movimientos de trabajo que mejor respondan a sus expectativas. Siempre dentro de lo que el mercado laboral considere como valioso.

En este sentido es indispensable que las instituciones de educación superior ajusten continuamente sus programas y experiencias de enseñanza para responder de manera oportuna y pertinente a las necesidades de un individuo que posee la empleabilidad y que además la dinamiza.

La pregunta que ha guiado este estudio, dedicado a identificar la metodología que permita conocer el fenómeno de la empleabilidad, tiene mayores posibilidades de brindar avances que expliquen algunas de las relaciones significativas en el fenómeno, si se estudia desde la capacidad de movilidad y adaptación, que está desarrollada en autores como Peeters (2019), Römogens (2020), Zimmerman (2002), y que han guiado las investigaciones más recientes. Este capital de movilidad que posee el individuo para ser empleable implica considerar al mismo tiempo aquello que la institución de educación superior le ha brindado en cuanto a conocimientos, habilidades y aptitudes; en sincronía con lo que el mercado laboral exige. Sin perder de vista la trayectoria trazada y gestionada por el individuo.

Los estudios basados en los hallazgos de Succi (2019), Okolie (2019), Saito (2019) y Römogens (2020); permiten establecer que una metodología mixta que involucre a los tres actores mencionados puede avanzar el conocimiento en este campo.

Es indispensable, además, integrar en el análisis, las políticas públicas orientadas tanto a la educación como al empleo como elementos que catalizan los esfuerzos de los tres actores principales en este fenómeno que es la empleabilidad.

Referencias completas

Akkermans, J., Brenninkmeijer, V. Huibers, M., and Blonk, R.W.B. (2013). Competencies for the contemporary career: Development and preliminary validation of the career competencies questionnaire. *Journal of Career Development* 40 (3): 245-267.

Athey, T. R., & Orth, M. S. (1999). Emerging competency methods for the future. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 38(3), 215-225.

Clarke, M. (2018). Rethinking graduate employability: The role of capital, individual attributes, and context. *Studies in higher education*, 43(11), 1923-1937.

DeFillippi, R. J., and M. B. Arthur. (1994). The Boundaryless Career: A Competency-Based Perspective" *Journal of Organizational Behavior* 15 (4): 307–324.

Delamare Le Deist, F., and J. Winterton. 2005. "What is Competence?" *Human Resource Development International* 8 (1):27–46

Eraut, M. (2009). Transfer of knowledge between education and workplace settings. In: *Knowledge, Values and educational Policy. A Critical Perspective*, edited by H. Daniels, H. Luder, and J. Porter 65-84. London: Routledge.

Forrier, A., & Sels, L. (2003). The concept employability: A complex mosaic. *International journal of human resources development and management*, 3(2), 102-124.

Forrier, A. Verbruggen, M. and De Cupyper (2015). Integrating different notions of employability in a dynamic chain: the relationship between job transitions, movement capital and perceived employability. *Journal of vocational behavior* 89: 56:64.

Forrier a., Ses, L. Stynen, D. (2009). Career mobility at the intersection between agent and structure: A conceptual model. *Journal of occupational and Organizational Psychology* 82: 739-759.

Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational behavior*, 65(1), 14-38.

- García, R. (2001). Fundamentación de una epistemología en las ciencias sociales. *Estudios Sociológicos*, 615-620.
- García, R. (2006). Sistemas complejos: conceptos, métodos y fundamentación epistemológica de la investigación interdisciplinaria. Editorial Gedisa.
- Harvey, L. (2000). New realities: The relationship between higher education and employment. *Theory, Education & Management*, 6(1), 3-17.
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: developing a framework for policy analysis*. London, DfEE.
- Henson, K. T. (2003). Foundations for learner-centered education: A knowledge base. *Education*, 124(1).
- Helyer, R. and Lee, D. (2014) The role of work experience in the future employability of higher education graduates. *Higher Education Quarterly* 68 (3): 348.372.
- Hodkinson, P. (2005). Reconceptualising the relations between college-based and workplace learning. *Journal of workplace learning* 17 (8): 521-532.
- Knight, P. and Yorke, M. (2003). *Assesment, learning and employability*. Maidenhead: Society for Research into Higher Education & Open University Press.
- Knight, P., Yorke, M. (2004). *Learning, curriculum and employability in higher education*. London: Routledge Falmer.
- Kumar, A. (2007). *Personal, academic and career development in higher education. SOARing to Success*. London and New York Routledge.
- McQuaid, R.W., and Lindsay, C. (2005). The concept of employability. *Urban Studies* 42(2): 197-219.
- Peeters, E. Nelissen, J., De Cuyper, N. Forrier, A., Verbruggen, M. and De Witte, H., (2019). Employability Capital: A conceptual framework tested through expert analysis. *Journal of career development*, 46 (2): 79-93.

Okolie, U. C., Nwosu, H. E., Mlaga, S. (2019). Graduate employability: How the higher education institutions can meet the demand of the labour market. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 9 (4), p. 620-636.

Saito, E., Pham, T. A comparative institutional analysis on strategies that graduates use to show they are 'employable': a critical discussion on the cases of Australia, Japan, and Vietnam. *Higher Education Research & Development*, 39 (2), p. 369-382.

Sarma, S., y Yoquinto, L. (2020). *Grasp: The Science Transforming How We Learn*. EUA, Penguin Random House

Smith, C. Ferns, S. and Russell, L. (2016). Designing work-integrated learning placements that improve student employability: Six facets of the curriculum that matter. *Asia-Pacific Journal of cooperative Education* 17(2): 197-211.

Succi, C., Canovi, M. (2020). Soft skills to enhance graduate employability: comparing students and employers' perceptions. *Studies in Higher Education*, 45 (9), p. 1834-1847.

Römgens, I., Scoupe, R., Beusart, S. (2019). Unraveling the concept of employability, bringing together research on employability in higher education and the workplace. *Studies in Higher Education*, 45 (2), p. 2588-2603.

Teichler, U. (2017a). Higher Education System: Differentiation, Horizontal and Vertical. En: *Encyclopedia of International Higher Education Systems and Institutions*. Ed. Jung Cheol Shin & Pedro Teixeira. Dordrecht: Springer.

Teichler, U. (2017b). Internationalisation trends in higher education and the role of international student mobility. *Journal of International Mobility*, 5, 177-216.

Teichler, U. (2018) *Higher education and graduate employment: Changing conditions and challenges*. Kassel, INCHER (International Centre for Higher Education Research). Kassel.

Thijssen, J.G., Van der Heijden, J., Rocco, T. (2008). Toward the employability-link model: current employment transition to future employment perspectives. *Human Resource Development Review* 7(2): 165-183.

- Tomlinson, M. (2012). Graduate employability: A review of conceptual and empirical themes. *Higher Education Policy*, 25(4), 407-431.
- Tranfield, D., Denyer, D., & Smart, P. (2003). Towards a methodology for developing evidence-informed management knowledge by means of systematic review. *British journal of management*, 14(3), 207-222.
- Van der Heijde, C. Van der Heiden, J. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resources Management* 45 (3): 449-476.
- Watcher B. (2006). Mobility and internationalization in the European higher education area. En: *Beyond 2010: Priorities and Challenges for Higher Education in the Next Decade*. Ed. María Kelo, pp. 13-42. Bonn: Lemmens.
- Yorke, M. and Knight, P. (2006). Employability in higher education; What It is-What it is not. Vol. 1. *Higher Education Academy*.
- Yorke, M. Knight, P. (2006). Embedding employability into the curriculum. Vol. 3. York: *Higher Education Academy*.
- Zimmerman, B. (2002). Becoming a self-regulated learner: an overview. *Theory into Practice* 41 (2): 64-70.