

HACIA UNA VISIÓN SISTÉMICA DE LA EMPLEABILIDAD

TOWARDS A SYSTEMIC VISION OF EMPLOYABILITY

Josué Jiménez-Ulate

Vicerrectoría de Docencia, Universidad Nacional, Costa Rica
Escuela de Orientación y Educación Especial, Universidad de Costa Rica,
Costa Rica

josue.jimenez.ulate@una.ac.cr

<https://orcid.org/0000-0002-5508-4438>

Recibido: 20/10/2020 - Aceptado: 27/10/2022

Resumen

El artículo inicia con una revisión de la literatura científica existente de la empleabilidad, estableciendo algunas tendencias en los objetivos desarrollados por diversas personas autoras desde múltiples disciplinas (historia del concepto, desarrollo de perspectivas teóricas, análisis y medición de factores de la empleabilidad) en el que se evidencia la necesidad adoptar un enfoque sistémico e integrador de la empleabilidad. A partir de esta revisión, la persona autora se plantea como objetivo elaborar una propuesta epistemológica de la empleabilidad fundamentada desde la postura sistémica de Mario Bunge, del pensamiento complejo de Edgar Morin y de la perspectiva interactiva de la empleabilidad de Ronald McQuaind y Colin Lindsay, para contribuir al debate académico de la temática desde una visión sistémica. En esta propuesta se aborda la empleabilidad como un constructo multidimensional, interactivo y complejo, el cual se refiere a la capacidad relativa de la persona para ingresar, permanecer y progresar en el trabajo para favorecer la realización de sus aspiraciones, la cual emerge

Josué Jiménez-Ulate



de la interacción entre la persona con sus factores individuales, sus circunstancias personales y los factores externos. Se reflexiona desde esta postura que el Estado en alianza con el sector productivo deben generar las condiciones contextuales e institucionales para atender las desigualdades estructurales de los mercados de trabajo, especialmente de colectivos vulnerables; por su parte, la persona, tiene como principal reto la actitud con la enfrentará los retos para gestionar de manera exitosa su carrera, así como las transiciones laborales que ocurrirán a lo largo de esta.

Palabras clave: empleabilidad, pensamiento sistémico, complejidad.

Abstract

The article reviews the existing scientific literature on employability, establishing some trends in the objectives developed by various authors from multiple disciplines (history of the concept, development of theoretical perspectives, analysis, and measurement of employability factors) in which the need to adopt a systemic and integrative approach to employability becomes evident. Based on this review, the author proposes to elaborate an epistemological proposal of employability based on the systemic position of Mario Bunge, the complex thinking of Edgar Morin, and the interactive perspective of employability of Ronald McQuaid and Colin Lindsay, to contribute to the academic debate on the subject from a systemic viewpoint. In this proposal, employability is approached as a multidimensional, interactive, and complex construct, which refers to people's relative capacity to enter, remain, and progress at work to promote the realization of their aspirations, which emerges from the interaction between people and their individual factors, their personal circumstances, and external factors. From this point of view, the State, in alliance with the productive sector, should generate the contextual and institutional conditions to address the structural inequalities of the labor markets, especially with vulnerable groups. In addition, the main challenge for the individuals is the attitude with which they will face the challenges to successfully manage their career, as well as the labor transitions that will occur along the way.

Key words: employability, systemic thinking, complexity.

Introducción

Sin duda hoy cobra más importancia que la persona comprenda que su vida laboral transcurre en entornos altamente complejos; por lo que la gestión de los procesos de cambio serán permanentes, en el que la resistencia, la incertidumbre, el aprendizaje y la adaptación son parte de inherente.

Desde años atrás [Schwab \(2016\)](#), nos ha advertido sobre las implicaciones de la evolución digital en el mundo del trabajo, la velocidad con la que está ocurriendo, la amplitud y profundidad de los cambios en todas las esferas de la vida humana; así como que en esta transformación se beneficiarán quienes sean capaces de innovar y adaptarse: “dada la creciente velocidad del cambio tecnológico, la cuarta revolución industrial exigirá y se centrará en la capacidad de los trabajadores para adaptarse continuamente y aprender nuevas destrezas y enfoques dentro de una variedad de contextos”. ([Schwab 2016](#), p. 34)

Por lo que la persona deberá gestionar de manera exitosa su carrera, como una responsabilidad propia, fomentándola con el desarrollo de conocimientos, actitudes y competencias, permitiéndole generar o mantener el valor que como profesional aporta en los proyectos u organizaciones en que se encuentra involucrada. Sin embargo, las condiciones para desarrollar esta capacidad pueden verse en mayor o menor medida limitadas por los problemas sociales estructurales de su entorno, permitiendo cuestionar ¿quiénes son los que tienen mejores condiciones para desarrollar esta capacidad de innovación y adaptación?

En la coyuntura actual, es innegable que la transformación digital está teniendo un gran impacto en los mercados laborales y centros de laborales de todo el mundo; en los que “emergerán muchos nuevos puestos y profesiones, impulsados no solo por la cuarta revolución industrial, sino también por factores no tecnológicos, como las presiones demográficas, los cambios geopolíticos y las nuevas normas sociales y culturales” ([Schwab 2016](#), p. 41), planteándole a la persona nuevas exigencias como los son como la flexibilidad, la adaptabilidad y el aprendizaje a lo largo de vida para ingresar, mantenerse, progresar en el mercado laboral, desde las diferentes modalidades de trabajo, como lo son: el empleo, la subcontratación, los servicios profesionales y el trabajo cooperativo ([Rentería, 2008](#)).

Existe una vasta literatura científica sobre la empleabilidad, a partir de una revisión bibliográfica se identificó una primera línea de investigación relacionada con la historia del concepto y desarrollo de perspectivas teóricas, en el que diversas personas autoras rescatan un carácter dinámico, multidimensional y complejo en su conceptualización (Campos, 2003; McQuaind & Lindsay, 2005; Rentería, 2008; Guilbert, et al., 2016; Suárez, 2016; Botero & Rentería, 2019; Llinares, et al., 2020).

Además, estas personas comentan que una de las principales razones de esta característica se debe a que la empleabilidad ha sido objeto de estudio de múltiples disciplinas (Lees, 2002; Williams, et al., 2016; Peiró & Yeves, 2017; Llinares, et al. 2020), lo que “ha generado un panorama de gran confusión y ambigüedad teórica, así como, poca integración en sus contenidos”. (Suárez, 2016, p. 318).

Con respecto a las perspectivas teóricas, estas varían según la persona autora, por ejemplo, para Gazier, 2001, el constructo de la empleabilidad se ha venido desarrollando desde las siguientes perspectivas: a) dicotómica, b) sociomédica, c) política de recursos humanos, d) flujo, e) dinámica del mercado de trabajo, f) iniciativa personal y g) interactiva (estas se explicarán más adelante en el artículo). Por su parte, Fugate, et al., (2004), formulan un modelo psicosocial en el que se contemplan la identidad profesional, adaptabilidad personal y capital social y humano.

Asimismo, McQuaind y Lindsay (2005), proponen que la empleabilidad debe abordarse desde una perspectiva holística e interactiva (la cual se detallará más adelante en el artículo). Y Llinares, et al. (2020), proponen tres perspectivas: a) individualista del mercado empresarial, b) sociocrítica sobre la empleabilidad y c) el modelo bioecológico de la empleabilidad. No obstante, Guilbert, et al. (2016), concluyen en su trabajo la importancia de adoptar un enfoque sistémico e integrador de la empleabilidad.

Otra línea de investigación consiste en el análisis y medición de factores de la empleabilidad, en esta se encuentra estudios desarrollados con la población universitaria, como por ejemplo Rothwell, et al. (2009), quienes examinaron la composición y el factor de fiabilidad de la escala de auto-percepción sobre la empleabilidad desarrollada por estos autores en estudiantes de posgrado del área de administración de negocios.

También, se encuentra la aportación de [Rodríguez, et al. \(2010\)](#), quienes abordaron la transición al empleo de las personas graduadas de la Universidad de Cataluña y la satisfacción de estas con la formación recibida. Por su parte, [Caballero, et al. \(2014\)](#), desarrollaron una escala multidimensional que permitió medir el compromiso de las universidades españolas con la empleabilidad de los y las graduados.

Asimismo, [Cifuentes-Gómez, et al. \(2018\)](#), proponen una serie de factores externos e internos que influyen en la empleabilidad de un grupo de titulados de pedagogía. Y [Rodríguez-Esteban, et al. \(2019\)](#), describen las principales variables demográficas, educativas y laborales que predicen un mejor ajuste laboral de la población estudiantil universitaria.

También, se han desarrollado estudios con la población trabajadora, entre estos destacan las aportaciones de personas autoras como [De Vos, et al. \(2011\)](#), quienes analizaron el papel mediador de la empleabilidad en el desarrollo de las competencias y en el éxito de la carrera de un grupo de personas colaboradoras de una institución financiera.

Por su parte, [Santos, et al. \(2012\)](#), analizaron el papel moderador de la empleabilidad en la relación entre diferentes prácticas de contratación utilizadas por una empresa y el compromiso y la satisfacción de las personas colaboradoras. Y [Cerrato, et al. \(2016\)](#), estudiaron los determinantes de la empleabilidad en el mercado laboral para conocer los principales factores que inciden en la contratación de profesionales.

También, se desarrollaron investigaciones con la población desempleada, entre estas sobresale la aportación realizada por [McArdle, et al. \(2007\)](#), quienes buscaron probar empíricamente, el modelo psicosocial de la empleabilidad propuesto por [Fugate et al., \(2004\)](#), en una muestra de 416 australianos desempleados.

Por lo que, a partir de esta revisión bibliográfica se establece como el objetivo del artículo elaborar una propuesta epistemológica sobre la empleabilidad fundamentada desde la postura sistémica de Mario Bunge, del pensamiento complejo de Edgar Morin y de la perspectiva interactiva de la empleabilidad propuesta por Ronald McQuaind y Colin Lindsay (considerada como una de las principales fuentes de referencia, según

lo establecen [Guilbert, et al., 2016](#)), para contribuir al debate académico desde una visión sistémica.

Origen de la empleabilidad y sus perspectivas conceptuales

La empleabilidad se comprende como “una construcción social evolutiva y dinámica y no una atribución aislada y exclusiva de los individuos [para comprender la permanencia o no permanencia de las personas en el mercado laboral], esa construcción emerge íntimamente ligada a otros requisitos cada vez más exigidos: la calidad de vida y del trabajo como derechos sustantivos” (Casali, Rios, Teixeira, y Cortella citados por [Rentería 2008, p. 83](#)). Este mismo autor, explica que la empleabilidad “es un constructo y no un concepto en la medida en que le corresponde una serie de afirmaciones y acepciones que aún no confirman un corpus conceptual para su aprehensión y discusión teórica” ([Rentería, 2008, p. 83](#)).

No obstante, las acepciones de la empleabilidad a lo largo de su historia son diversas, generando una serie de transformaciones desde lo ontológico (por ejemplo, los componentes que influyen en la empleabilidad de la persona) y epistemológico (por ejemplo, las perspectivas teóricas con las que se estudia la empleabilidad), influenciadas por el momento histórico, los contextos en los que las personas interactúan; así como de los actores sociales involucrados.

Estas situaciones han llevado a un debate para comprender si la empleabilidad es una atribución exclusiva de las personas como la capacidad para la obtención de un empleo o bien se construye en procesos de socialización donde la responsabilidad de ingresar al mercado laboral no recae exclusivamente en la persona. Debido a estas circunstancias, en los siguientes párrafos se pretende realizar una revisión del desarrollo histórico de la empleabilidad.

La palabra empleabilidad aparece a principios de siglo XX ([Gazier, 2001](#)) y proviene del vocablo inglés *employability*, “esta palabra a su vez fue construida de *employ* que se traduce como empleo y *ability*, cuya traducción es habilidad, el significado casi literal que se le otorga a esta palabra: habilidad para obtener o mantener un empleo” ([Campos, 2003, p. 107](#)). Asimismo, este mismo autor, indica que “una implicación secundaria de esta misma palabra es: la capacidad demostrada en el mercado para evitar el desempleo” ([Campos, 2003, p.107](#)).

En ese contexto histórico, es importante señalar dos eventos que contribuyeron a la apropiación de este vocablo. El primero es el surgimiento a finales del siglo XIX y principios de siglo XX de los servicios de intermediación laboral en Estados Unidos, los cuales en un inicio eran agencias de colocación privadas con fines lucrativos (es decir, le cobran a la persona desempleada el incorporarla en un trabajo), posteriormente, se da un movimiento por parte de grupos sindicales, sociedades filantrópicas, hermandades para que este servicio se brindara de manera gratuita (So-brino, 2011); sin embargo, no existía algún organismo que regulara esta actividad.

El segundo evento, consiste en la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919, permitiendo establecer entre los primeros convenios internacionales, acciones para apoyar a la persona desempleada, entre estas la regulación estatal de los servicios de intermediación laboral, posibilitando ofertar a la persona desempleada “servicios de psicometría, de asesoramiento y de ubicación laboral” (Shertzer y Stone, 1972, p. 56), es decir contribuir en el mejoramiento de su empleabilidad.

Estos eventos mencionados son de vital transcendencia debido a que la OIT generará una serie de recomendaciones a los países miembros para fortalecer la empleabilidad de las personas (en especial aquellas con mayor dificultad en el acceso al empleo) y uno de los principales ámbitos de trabajo para este fin serán los servicios de intermediación laboral.

Por su lado, Gazier (2001), efectuó una revisión de la evolución sobre las perspectivas conceptuales de la empleabilidad durante el siglo XX, en la cual distinguió siete, las cuales se detallan a continuación:

Perspectiva dicotómica: esta surge a principios del siglo XX, tanto en Estados Unidos como en el Reino Unido. Gazier explica que la formulación del concepto de empleabilidad distinguía a las personas en polos opuestos *employable* y *unemployable*. Esta perspectiva se centró gradualmente en tres criterios: a) pertenecer al grupo de edad adecuado (entre 15 y 64 años), b) no sufrir ninguna discapacidad física o mental, y c) no estar sujeto a fuertes limitaciones familiares (por ejemplo, la crianza de hijos).

1. *Perspectiva sociomédica:* para este autor esta perspectiva emerge vinculada a las personas con discapacidad y es desarrollada por profesionales de medicina y rehabilitación. Desde esta perspectiva, se

van desarrollando las primeras escalas de medición para determinar la empleabilidad de la persona a partir de las aptitudes, el grado de las deficiencias físicas y mentales, los requerimientos para desempeñar un puesto de trabajo determinado; así como la posibilidad de disminuir el grado de las deficiencias identificadas en procesos de rehabilitación.

2. *Perspectiva de política de recursos humanos:* cobra auge en Estados Unidos desde 1960 y extiende a otros grupos en desventaja social el análisis efectuado desde la perspectiva sociomédica, debido a que busca medir la distancia entre las características de las personas y los requisitos de contratación, posibilitando la actuación por medio de programas de capacitación, para favorecer la adaptación de la persona a los perfiles requeridos por el sector empleador.
3. *Perspectiva de flujo:* para el autor esta visión surge en la década de 1960 en Francia, en la cual, el énfasis se da a la velocidad con que diferentes grupos de personas desempleadas encuentran trabajo.
4. *Perspectiva de la dinámica del mercado de trabajo:* la atención desde esta visión se centra en los resultados del mercado laboral alcanzados por las intervenciones políticas y medibles según los días laborados, las horas trabajadas y los salarios, y otros resultados del mercado laboral para las personas que participen en programas relativos a la empleabilidad.
5. *Perspectiva de iniciativa personal:* surge a finales de los años 80, en la cual, el foco de atención se orienta al desarrollo exitoso de la carrera de la persona como una responsabilidad propia, es decir, que puede valorarse a partir del capital humano y por el capital social que esta posee y que le permitirán su movilización laboral cuando así desee o requiera.
6. *Perspectiva interactiva:* de la misma manera que la anterior surge a finales de la década de 1980 y mantiene el énfasis en la iniciativa personal; sin embargo, reconoce que la empleabilidad de la persona es relativa a la empleabilidad de las otras, las oportunidades, instituciones, y las normas que rigen el mercado de trabajo.

Como se puede observar, la tendencia reciente en el estudio de la empleabilidad es desde una perspectiva interactiva; no obstante, en la actualidad algunas de estas perspectivas coexisten e interactúan con otros y promueven el desarrollo de diversas acciones para atender los problemas y prioridades vinculados con el acceso al trabajo. Debido al objetivo que persigue el artículo, se presentan a continuación una serie de conceptualizaciones de la empleabilidad basadas en las dos últimas perspectivas propuestas por Gazier.

Entre las concepciones de la empleabilidad, orientadas hacia la responsabilidad exclusiva de la persona en obtener empleo a partir de sus características personales, se encuentra la brindada por Martínez, quien la define “como la competencia que posee una persona para diseñar su carrera profesional, acceder al mercado de trabajo y gestionar su propio desarrollo laboral con acierto y satisfacción” (Martínez, 2011 párr.1). Este autor, concibe la empleabilidad como una competencia para la construcción de la carrera de la persona, comprendida únicamente desde el rol laboral, además en esta definición no se contemplan factores contextuales que pueden intervenir en el desarrollo y fortalecimiento de esta competencia.

Otra, definición de la empleabilidad situada en la perspectiva de la responsabilidad individual, es detallada “como el conjunto de las características individuales que permiten a las personas hacer frente al mercado de trabajo impredecible e inestable, a las necesidades de los empleadores y a las relaciones de trabajo más flexibles” (Caballero, et ál., 2014, p. 26).

Desde esta definición, la empleabilidad se encuentra vinculada a las demandas de requerimiento del talento humano por parte del sector empresarial y como las personas se adaptan a ello, para movilizarse y mantenerse en el mercado de trabajo a partir de sus características individuales; no obstante, la empleabilidad no puede ser reducida a un conjunto de características, pues como se expondrá en los siguientes párrafos la empleabilidad de las personas se da desde la participación, con diversos actores sociales y con factores del contexto.

Posteriormente, el concepto irá evolucionando para argumentar que la empleabilidad no es una responsabilidad única de la persona, sino que existe una interacción de factores internos y externos a ella, dándole de esta manera una perspectiva multidimensional. Un ejemplo de esta visión es la

desarrollada por [McQuaind y Lindsay \(2005\)](#), quienes explican que en la empleabilidad interactúan de manera interdependiente diversas características y circunstancias personales, así como factores externos.

Los autores anteriormente citados, desarrollaron su propuesta para dar un abordaje multidimensional de la empleabilidad, realizando de manera exhaustiva una descripción de sus componentes, entre los que identifican factores individuales, circunstancias personales y factores externos.

Entre los factores individuales, se contemplan las habilidades de empleabilidad y atributos de la persona entre estos se puede mencionar las competencias, las cualificaciones, las características demográficas y otros. Las circunstancias personales incluyen una serie de factores relacionados con la situación social y familiar de las personas, los cuales pueden afectar la capacidad, la voluntad o la presión social para que alguien tome una oportunidad de empleo, y los factores externos, hacen referencia a factores del mercado laboral, entre ellos a los aspectos macroeconómicos, a las características de los puestos vacantes, del acceso a servicios de apoyo como la orientación laboral.

Diversos autores ([De Pádua y Mayzes, 2004](#); y [Fejes, 2010](#)), mencionan que la empleabilidad comprendida desde las otras perspectivas distintas a la interactiva es utilizada como una explicación y legitimación del desempleo y subempleo, cuya responsabilidad recae mayormente en las personas (especialmente de colectivos vulnerables) y de esta manera disminuye el foco de atención en las desigualdades estructurales y problemas de los mercados de trabajo.

Por ello, la empleabilidad “no puede ser definida solo en términos de habilidades o características individuales” ([Rentería, 2008, p. 93](#)) se construye en procesos de socialización donde según [Rodríguez \(2010, p. 4\)](#) “las instituciones de formación y las empresas, así como el Estado y la sociedad en su conjunto” juegan un papel relevante en su desarrollo.

Un acercamiento sistémico a la empleabilidad

Como se mencionó anteriormente, en este artículo se asume la postura sistémica de [Bunge \(2012\)](#), como una forma de cuestionamiento de las exigencias que se le plantea a la persona trabajadora para ingresar,

permanecer y progresar en el trabajo. Desde esta visión, se comprende que vivimos en un mundo de sistemas, por tanto, todo es considerado un sistema o que forma parte de otro de mayor amplitud, que tienen sus propias características como resultado de su organización y estructura, tal como es expresado por Bunge (2012, p. 253) “casi todas las sociedades humanas contemporáneas son subsistemas de un sistema social más abarcador tales como provincias, naciones, sistemas regionales, sistema mundial”. Desde su sistémica, este autor menciona que la sociedad humana se conforma por cuatro subsistemas: el biológico, el económico, el político y el cultural, los cuales actúan de manera interdependiente. Bunge (1999, p. 24), detalla cada uno de estos subsistemas:

- a. El sistema biológico, cuyos miembros están unidos entre sí por relaciones sexuales, de parentesco (directas o políticas), crianza de niños, compadrazgo, o amistad.
- b. El sistema económico unido por relaciones de producción e intercambio.
- c. El sistema político, cuya función específica es administrar los bienes comunes y controlar las actividades sociales.
- d. El sistema cultural, cuyos miembros se dedican a descubrir o inventar, enseñar o aprender, informar o registrar, diseñar o planear, cantar o bailar, aconsejar o curar u otras actividades cognitivas o morales.

En la siguiente figura (ver figura 1), se ilustra la concepción de sociedad humana de Bunge (1999); desde la que se puede observar que esta se construye desde una relación dialéctica del ser humano con su contexto inmediato, en el que interactúan los subsistemas económico, cultural, político y biológico; incluso se puede hablar de esta relación dialéctica con el planeta y el universo.

Esta relación se puede comprender como una red de conexiones infinitas en la que han ocurrido y transcurren en el presente una serie de eventos (representados por puntos negros, por ejemplo las revoluciones industriales) interrelacionados entre sí (líneas celestes), que han favorecido múltiples transformaciones económicas, sociales, políticas, culturales, tecnológicas,

entre otras, permitiendo la creación de las condiciones para el establecimiento de la sociedad humana como la conocemos en la actualidad.

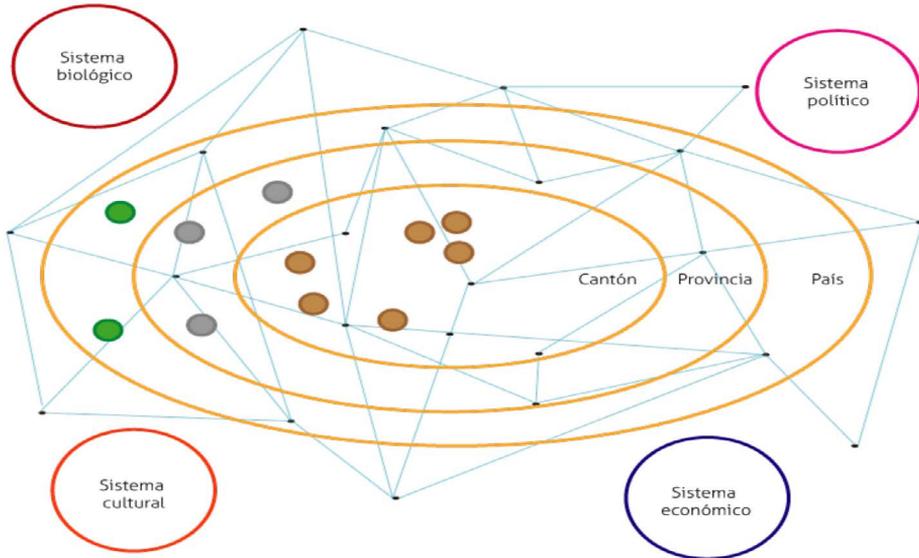


Figura 1. Concepción de sociedad humana desde la sistémica de Mario Bunge.

Fuente: elaboración propia, a partir de [Bunge \(1999\)](#), y [Bunge \(2012\)](#)

El interés de asumir esta postura es comprender la empleabilidad como un constructo social, que emerge desde esta relación dialéctica entre la persona y los subsistemas biológico, económico, político y cultural; dentro de una sociedad caracterizada por incertidumbres, paradojas, complejidades y azares.

Así mismo, [Morin \(1990\)](#), invita a comprender el objeto de conocimiento como un sistema en el cual se entretrejen de manera interdependiente y recursiva las interacciones entre las propiedades del objeto de conocimiento (para efectos de este artículo consistiría en la empleabilidad), así como estas propiedades y el contexto, es decir donde las partes están en el todo y el todo está en las partes. Para lo cual, [Morin \(1990\)](#), establece los

siguientes principios como una forma de concientizar sobre la complejidad de los procesos que ocurren en el mundo del trabajo:

- a. El principio dialógico: hace referencia a que el mundo se encuentra constituido de nociones paradójicas, necesarias para comprender la complejidad del objeto del conocimiento. El mejor ejemplo de ello es la relación orden-desorden, donde una fase lleva a la otra, pero al mismo tiempo, en ciertos casos, colaboran y producen la organización y la complejidad.
- b. El principio holográfico: hace referencia a que la parte está en el todo y, a su vez, el todo está inscrito en la parte. Este principio busca superar el principio de “holismo” y del reduccionismo. El holismo no ve más que el todo y el reduccionismo no ve más que partes.
- c. El principio de recursividad: consiste en el proceso por el cual los productos y los efectos son al mismo tiempo, causas y productores de aquello que los produce. [Pereira \(2010\)](#), ejemplifica este principio al explicar que “los seres humanos somos producto de un sistema de reproducción (ancestral), pero este sistema no puede reproducirse al menos que nosotros nos convirtamos en productores al acoplarnos” ([Pereira, 2010, p. 73](#)).

Estas circunstancias conllevan la necesidad de desarrollar conocimientos sobre este constructo desde una perspectiva interactiva, que permita pensar en la empleabilidad de forma compleja en entornos sociolaborales caracterizados por ser desordenados, complejos, inciertos y cambiantes ([Blandier, 1993](#); [Colom, 2003](#); [Guzmán, 2007](#)).

Por lo que se propone una perspectiva sistémica de la empleabilidad, capaz de crear condiciones para el surgimiento de nuevas respuestas a los desafíos de los contextos sociolaborales actuales y dar visibilidad a los procesos de complejidad, inestabilidad e intersubjetividad que ocurren en esta. Pues “lo complejo, en este contexto, no es lo complicado sino la relación sistémica cambiante en un entorno ecológico. En otras palabras, es el tejido de las partes en un todo dinámico-evolutivo” ([Tobón, 2010, p. 32](#)).

Por esto, la empleabilidad para este artículo es definida como un constructo social vinculado a la capacidad relativa de la persona para ingresar,

permanecer y progresar en el trabajo, para favorecer la realización de sus aspiraciones, la cual emerge de la interacción entre la persona con sus factores individuales, sus circunstancias personales y los factores externos. En la figura 2, se ejemplifica la perspectiva presentada sobre la empleabilidad.

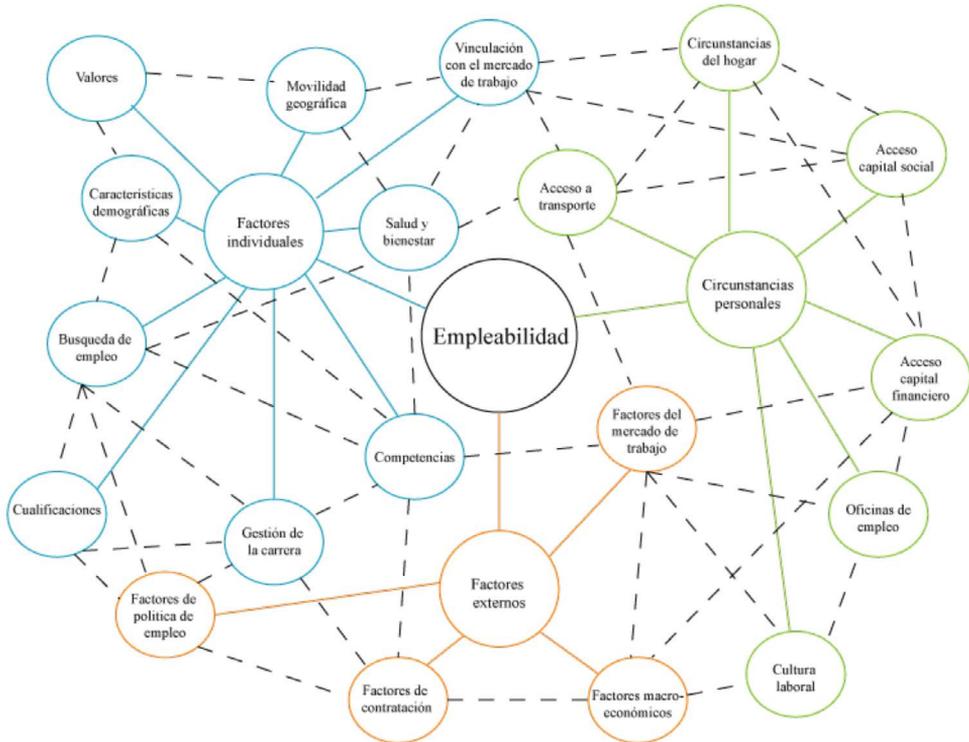


Figura 2. Perspectiva sistémica de la empleabilidad.

Fuente: elaboración propia, a partir de [McQuaind & Lindsay \(2005\)](#)

Con base en esta figura 2, la empleabilidad es representada como un sistema central que es integrado por tres subsistemas: factores individuales, circunstancias personales y factores del contexto, que se distinguen por los colores azul, verde y anaranjado respectivamente. También, se observa unas líneas punteadas, que representan la interacción de los

componentes de un subsistema, así como la interacción que se da entre los componentes de diferentes subsistemas.

Además, desde esta representación se hace hincapié en la naturaleza multidimensional e interactiva de la empleabilidad, en el que existe un tejido interdependiente, dinámico y recursivo entre los componentes de la empleabilidad y los entornos en los que ocurre esta interacción, es decir, que estos no se distinguen como variables independientes, sino que se analizan en función de sistemas, por lo que la emergencia de la empleabilidad nunca se produce en el vacío, sino que se efectúa en entornos dinámicos en que las personas interactúan de manera directa con los componentes de la empleabilidad, como la elaboración de un plan de búsqueda de empleo, circunstancias familiares, entre otras; y también, se efectúa en entornos en los que las personas no interactúan de manera directa con otros componentes de la empleabilidad como son las políticas económicas, factores del mercado de trabajo, entre otros.

Por lo que, desde este marco comprensivo, la empleabilidad se encuentra en constante transformación, a partir de la integración del tiempo, los entornos dinámicos, y sus componentes, emergiendo influencias personales y contextuales que faciliten u obstaculicen el acceso, permanencia o movilidad de las personas en el mercado de trabajo. Por ejemplo, la empleabilidad de una persona profesional en arquitectura podría variar si ella se encuentra en una zona urbana o rural del país.

Asimismo, desde esta perspectiva, se busca contribuir al fortalecimiento de la calidad de vida de las personas por medio del establecimiento de espacios de articulación entre los diversos actores sociales involucrados facilitando un abordaje sistémico. Pues, “las acciones sobre la empleabilidad tienen que ver no solamente con las acciones individuales sino con las políticas estatales y con la promoción de oportunidades reales para las personas” (Rentería, 2008, p. 90).

Se considera que, entre los actores sociales involucrados en la emergencia de la empleabilidad, los cuales interactúan desde los diferentes entornos, se encuentran: la persona, la familia, el gobierno, las organizaciones sociales, laborales e instituciones educativas. No obstante, es oportuno mencionar que el eje central del abordaje sistémico de la empleabilidad son las personas, pues estas son “capaces de analizar la realidad que les

rodea, participando en ella y transformándola” (Freire, citado por [Meza, 2002 párr. 23](#)).

A manera de conclusión

No hay duda, que se ha dado una creciente conciencia de la complejidad de los procesos que ocurren en el mundo del trabajo, en el que la persona busca alcanzar su desarrollo y bienestar integral. Desde este contexto se le plantea a esta, nuevas exigencias como la flexibilidad, la adaptabilidad y el aprendizaje a lo largo de vida para ingresar, mantenerse y progresar en el trabajo; es decir su capacidad de innovación y adaptación en las maneras de pensar, en las nuevas ocupaciones, en las formas de trabajar, en las herramientas para trabajar, incluso en las maneras de vivir en el mundo; impulsadas por la transformación digital, las migraciones laborales, los cambios geopolíticos y las nuevas normas sociales y culturales.

En este contexto aparecen dos conceptos íntimamente ligados, la construcción de la carrera y la empleabilidad, ambos vinculados por las trayectorias laborales, en el que la persona requiere fortalecer su autoconocimiento, la comprensión del contexto natural y sociocultural, que le permita la toma de decisiones para el fortalecimiento de la empleabilidad.

La empleabilidad desde la perspectiva expuesta se concibe como un constructo multidimensional, interactivo y complejo; el cual, es abordado por múltiples disciplinas desde diversos contextos, pero que, en sí, se refiere a la capacidad relativa de la persona para ingresar, permanecer y progresar en el trabajo y que esta resulta a partir interacciones dinámicas y evolutivas de una serie de factores, tal como se expuso en el artículo.

Sin embargo, es importante tener presente que el abordaje de la empleabilidad debe realizarse de forma integral, es decir, global, organizacional e individual; en donde el eje central de su accionar es el desarrollo humano, por esto se requiere que, desde el Estado y con apoyo de los gobiernos locales, y el sector productivo, se generen las condiciones contextuales e institucionales para atender las desigualdades estructurales y los problemas de los mercados de trabajo, especialmente de colectivos vulnerables. Por su parte, la persona tiene como principal reto la actitud con la que enfrentará los desafíos para diseñar y gestionar de manera exitosa su carrera, así como las transiciones laborales que ocurrirán a lo largo de esta.

Esta propuesta teórica permitió argumentar que esta no es una responsabilidad única de la persona basada en sus características personales (cualificaciones, competencias, etc.), sino, que en la empleabilidad existe la participación de diversos actores sociales y la interacción de diversos factores personales y contextuales, que favorece al desarrollo y bienestar personal, así como al desarrollo socioeconómico del contexto.

Referencias

- Blandier, G. (1993). *El desorden. La teoría del caos y las ciencias sociales. Elogio a la fecundidad del movimiento*. Gedisa.
- Botero, J., & Rentería, E. (2019). Empleabilidad y trabajo del profesorado universitario. Una revisión del campo. *Athenea Digital*, 19(3), 1-27. <https://www.redalyc.org/journal/537/53765168007/53765168007.pdf>
- Bunge, M. (1999). *Sistemas Sociales y Filosofía*. Editorial Sudamérica.
- Bunge, M. (2012). *Ontología II. Un mundo de sistemas*. Geidesa
- Caballero, G., López-Miguens, M., & Lampón, J. (2014). La universidad y su implicación con la empleabilidad de sus graduados. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 146 (146): 23-46. <http://dx.doi.org/10.5477/cis/reis.146.23>
- Campos, G. (2003). Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad. *Aportes*, VIII (23): 101-111. http://cmas.siu.buap.mx/portal_pprd/wb/redem/numeros_anteriores
- Cerrato, K., Argueta, L., & Zavala, J. (2016). Determinantes de la empleabilidad en el mercado laboral. *Economía y Administración*, 7(1), 21-40. <https://www.lamjol.info/index.php/EyA/article/view/4292/4034>
- Cifuentes-Gómez, G., Villarroel-Farías, M. & Geeregat-Vera, O. (2018). ¿Influye la universidad en la empleabilidad exitosa de los titulados de pedagogía? *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 44(1), 207-224. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052018000100207>
- Colom, A. (2003). La educación en el contexto de la complejidad: la teoría del caos como paradigma educativo. *Revista de Educación* (332),

233-248. https://www.researchgate.net/publication/39207925_La_educacion_en_el_contexto_de_la_complejidad_la_Teoria_del_Caos_como_paradigma_educativo

De Vos, A., De Hauw, S., & Van der Heijden B. (2011). Competency Development and Career Success: The Mediating Role of Employability. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 438-447. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.010>

De Pádua , A., & Moyzes , A. (2004). Percurso Semântico do Tema Empregabilidade: a (Re)Construção de Parte da História de uma Empresa de Telefonia. *RAC*, 8, 129-150.

Fejes, A. (2010). Discourses on employability: Constituting the responsible citizen. *Studies in continuing education*, 32 (2), 89-102.

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

Gazier, B. (2001). Employability: the complexity of a policy notion. In P. Weinert, *Employability: From Theory to Practice*. Transaction Books.

Guilbert, L., Bernaud, J. L., Gouvernet, B., & Rossier, J. (2016). Employability: review and research prospects. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 16, 69–89. <https://doi.org/10.1007/s10775-015-9288-4>

Guzmán, M. (2007). La anticipación de la crisis (una aplicación del enfoque del caos). *EIDOS* (7): 128-159. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=85400707>

Lees, D. (2002). *Graduate employability: literature review*. <https://www.qualityresearchinternational.com/esectools/esectpubs/leeslitreview.pdf>

Llinares, L., Córdoba-Iñesta, A., & González-Navarro, P. (2020). La empleabilidad a debate: ¿Qué sabemos sobre la empleabilidad como estrategia de cambio social? *Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, (36), 313-363. <https://ojs.uv.es/index.php/juridicaciriec/article/view/17017/15826>



- Martínez, J. (2011). La empleabilidad una competencia personal y una responsabilidad social. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*, (15). <http://www.eumed.net/rev/cccscs/15/jamg.html>
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 247–264. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.06.003>
- McQuaind, R., & Lindsay, C. (2005). The Concept of Employability. *Urban Studies*, 42(2): 197-219. http://eprints.whiterose.ac.uk/50721/1/Concept_of_Employability_FINAL.pdf
- Meza, L. (2002). La educación como pedagogía o como ciencia de la educación. *Revista Digital Matemática Educación e Internet*, 3(2): 1-7. <http://revistas.tec.ac.cr/index.php/matematica/articulo/view/2285/2076>
- Morin, E. (1990). *Introducción al pensamiento complejo*. Gedisa.
- Peiró, J., & Yeves, J. (2017). Análisis de la empleabilidad, sus antecedentes y consecuencias. *Atti del convegno "Work in progress" for a better quality of life*. <https://doi.org/10.1285/9788883051289p23>
- Pereira, J. (2010). Consideraciones básicas del pensamiento complejo de Edgar Morin, en la educación. *Revista Electrónica Educare*, 14(1), 67-75. <http://www.revistas.una.ac.cr/index.php/EDUCARE/articulo/view/1510>
- Rentería, E. (2008). *Empregabilidade: versões e implicações. Uma leitura desde a Psicologia Social*, [Tesis doctoral, Universidades de São Paulo]. Recuperado de <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde-12022009-143157/pt-br.php>
- Rodríguez, S., Prades, A., Bernáldez, L., & Sánchez S. (2010). Sobre la empleabilidad de los graduados universitarios en Catalunya: del diagnóstico a la acción. *Revista Educación*, 35(1), 107-137. <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/76431/00820103007075.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Rodríguez-Esteban, A., Vidal, F., & Vieira, M. (2019). Un análisis de la empleabilidad de los universitarios en España a través del ajuste horizontal. *Revista de Educación*, (384), 229-254. <https://doi.org/10.4438/1988-592X-RE-2019-384-411>
- Rothwell, A., Jewell, S., & Hardie, M. (2009). Self-perceived employability: Investigating the responses of post-graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 152-161. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.05.002>.
- Santos, F., Guillén, C., & Montalbán F. Manuel. (2012). Contrato de trabajo, compromiso y satisfacción: moderación de la empleabilidad. *Revista de Administração de Empresas*, 52(3), 345-359. <https://doi.org/10.1590/S0034-75902012000300006>
- Schwab, K. (2016). *La cuarta revolución industrial*. Editorial Debate.
- Shertzer, B., & Stone, S. (1972). *Manual para el asesoramiento psicológico*. PAIDOS.
- Sobрино, G. (2011). Régimen jurídico de las agencias de colocación. *Revista Temas Laborales*, (110): 43-72. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3711916.pdf>
- Suárez, B. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación*, 14 (1), 67-84. <http://reined.webs.uvigo.es/index.php/reined/article/view/225/247>
- Tobón, S. (2010). *Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación*. Ecoe Ediciones.
- Williams, S., Dodd, L., Steele C., & Randall, R. (2016). A systematic review of current understandings of employability. *Journal of Education and Work*, 29(8), 877-901. <https://doi.org/10.1080/13639080.2015.1102210>

