

ARTÍCULO ORIGINAL

## Empleabilidad: análisis del concepto

Belén Suárez Lantarón  
bslantaron@gmail.com

Universidad de Murcia

Centro de Apoyo Psicopedagógico y Educativo (CAPE)

**RESUMEN.** El trabajo que aquí se presenta tiene como objetivo la revisión del término *Empleabilidad*. Un concepto usado casi por todos, generalmente vinculado con la obtención o no de empleo. Para ello, la metodología elegida es la revisión bibliográfica. Los resultados encontrados muestran la existencia de una vasta literatura en relación con la *empleabilidad*. Este término es estudiado desde diferentes ópticas y múltiples disciplinas, resultando un concepto complejo que ha ido evolucionando, pues además de poseer una connotación de capacidad de inserción laboral, define una relación entre organizaciones, trabajo y aprendizaje. Basándonos en esto, concluimos que la *empleabilidad* no puede ser abordada desde una perspectiva única pues es construida a partir de múltiples actores sociales.

**PALABRAS CLAVE.** Empleabilidad, Empleo, Desempleo, Mercado Laboral, Formación, Capacidades

## Employability: analysis of the concept

**ABSTRACT.** This work has as main aim to review the term employability. A concept used by almost everyone, usually associated with the rates of employment or unemployment. To achieve this, the chosen methodology is the literature review. The results show the existence of a vast literature regarding employability. This term is studied from different perspectives and multiple disciplines, resulting in a complex concept that has evolved, as well as having a connotation of employability; it defines a relationship between organizations, work and learning. On this basis, we conclude that employability cannot be approached from a unique perspective because it is built from multiple stakeholders.

**KEY WORDS.** Employability, Employment, Unemployment, Labour Market, Training, Skills

---

Fecha de recepción 26/09/2015  
Fecha de aceptación 19/04/2016  
Dirección de contacto:  
Belén Suárez Lantarón  
Departamento de Didáctica y Organización Escolar  
Facultad de Educación. Universidad de Murcia  
Campus Espinardo, s/n  
30100 MURCIA

Sin embargo, la globalización, los avances tecnológicos, la expansión del mercado económico y laboral, introducen cambios en el trabajo de las personas en todo el mundo (Ball, 2009; Do Ceu y Rodríguez, 2010; Jiménez-Vivas, 2009).

Por un lado observamos que, en estos últimos años, las tasas de desempleo se incrementan a pasos agigantados. Por otro, se hace referencia a un mercado laboral *global*, en el que no existen las fronteras y desde el cual se reclaman trabajadores con

### 1. INTRODUCCIÓN

El trabajo seguro y estable fue el punto de referencia a finales del siglo XX.

un elevado nivel de capacidades y habilidades, capaces de solucionar problemas y adaptarse rápidamente, poseer habilidades interpersonales, tener flexibilidad laboral, etc.; en definitiva, que tengan mayor disponibilidad, asuman nuevos roles, modifiquen su comportamiento laboral y adquieran nuevas habilidades (Aneca, 2009; Rodríguez-Mora, 2010; Van der Heijden y Van der Heijden, 2006).

El trabajo cambia, pero si de algo no hay duda es que lograr un puesto de trabajo es parte fundamental del desarrollo del individuo, es un aspecto crucial de la vida humana (Coutinho et al., 2008). La *empleabilidad* “es un requisito crítico, tanto para las empresas y empleadores, que necesitan competir en un entorno cambiante, como para los individuos, quienes la tienen como objetivo para el éxito de su carrera” (Nauta et al., 2009, p. 236). Por ello, por la preocupación por la inserción laboral, socio-profesional, la *empleabilidad* de todas las personas está en la base de políticas nacionales e internacionales y entre los objetivos últimos de la educación.

Este término, a pesar de no estar registrado en el diccionario de la RAE, ha pasado a ser usado casi por todos: ciudadanos, políticos, educadores, estudiantes, economistas, psicólogos, sociólogos,... Como señalan McQuaid y Lindsay (2005), *empleabilidad* es una “palabra de moda” que se usa más frecuentemente que se entiende. Si bien, bajo este término se recogen aspectos,

conceptos y razones en relación con el empleo o el desempleo y mantiene distintas interpretaciones según el punto de vista de quien a él se refiera: sociedad, gobierno, empleadores, jóvenes, académicos, etc.

Estas cuestiones evidencian la relevancia que ha cobrado el término y han llevado a cuestionarnos qué entendemos realmente por *empleabilidad*.

## 2. METODOLOGÍA

La metodología elegida tiene un enfoque cualitativo, dado que el fin de este trabajo es la exploración, análisis y descripción del término y concepto *empleabilidad*. El método elegido para obtener la información ha sido la revisión bibliográfica, recogiendo información de trabajos teóricos y empíricos precedentes (investigaciones, estudios, artículos, etc.).

El procedimiento para la selección de dichos trabajos ha sido el siguiente. Utilizamos como primer motor de búsqueda el término/operador booleano *empleabilidad*, añadiendo como condición que los trabajos hubiesen sido elaborados desde el año 2000 hasta nuestros días. No obstante, posteriormente se incorporaron algunos textos de finales del siglo XX (1998, 1999) dada la relevancia de estos trabajos en la materia.

En esta primera búsqueda se obtuvo un material demasiado vasto, como se recoge en la Tabla 1.

BASES DE DATOS	RESULTADOS	
	Criterio de búsqueda	Nº de registros
Dialnet	Utilizando como motor de búsqueda trabajos que tuvieran el término <i>empleabilidad</i> como palabra clave:	
	Artículos de revista	314
	Capítulo de libro	101
	Libro	10
	Tesis	10

BASES DE DATOS	RESULTADOS	
	Criterio de búsqueda	Nº de registros
	total	435
Google Académico	Determinando como motor de búsqueda que los documentos fueran escritos después de 2000 y contuvieran los términos <i>empleabilidad</i> , concepto y graduados.	
	total	2.760
Academia.edu	Utilizando como motor de búsqueda los siguientes términos como palabras clave:	
	Employability	387
	Employability Skills	1554
	Graduate employability	257
	total	2.198
Tesei	Motor de búsqueda la palabra <i>empleabilidad</i> en su título:	
	total	11
Google Books	Motor de búsqueda el término <i>employability</i> como palabra clave:	
	total	3.790
OAIster	Motor de búsqueda el término <i>employability</i> como palabra clave:	
	Artículos	233
	Libros	273
	Materiales de archivo	2.522
	Material visual descargable	1
	total	3.237
SciELO	Motor de búsqueda la palabra <i>empleabilidad</i> :	
	En español	41
	En inglés	7
	En portugués	4
	total	52
Biblioteca virtual del CSIC	Motor de búsqueda término <i>empleabilidad</i> :	
	Recursos de texto	39
	Artículos	376
	Libros	17
	Tesis	12
	Actas de congresos	1
	total	446

Tabla 1. Registro de documentos en una primera búsqueda. Elaboración propia

Para realizar una selección más adecuada a nuestro interés se incluyeron en el motor de búsqueda, además del término *empleabilidad*, otros como: concepto/definición, formación, competencias y Universidad.

Finalmente, de los textos pre-seleccionados se hizo una lectura rápida en

la que se comprobó que, efectivamente, dichos documentos hacían referencia al concepto/definición de *empleabilidad*, eliminando aquellos en que esta situación no se daba. El número de textos seleccionados finalmente para su tratamiento se recoge en la Tabla 2.

SELECCIÓN DEFINITIVA	RESULTADOS
Artículos	39
Libros	16
Informes/Proyectos de investigación	20
Tesis	7
Actas de congresos/conferencias	11
Total	93

Tabla 2. Registro documentos, selección definitiva.  
Elaboración propia

### 3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 3.1. Un concepto complejo

El término *empleabilidad*, ha sido usado “en un sinnúmero de contextos adoptando un amplio rango de significados” (Gamboa et al., 2007, p. 6), generalmente haciendo referencia a cuestiones relacionadas con el empleo y el desempleo.

Para la mayoría de autores (Berntson, 2008; Forrier y Sels, 2003; Gamboa, 2013; Lowden et al., 2011; McQuaid y Lindsay, 2005; Yorke, 2006) es un concepto complejo y difícil de definir y, como señalan Brown et al. (2003), relativo, pues depende de aspectos como las leyes o la oferta y la demanda dentro del mercado de trabajo, y tiene una fuerte carga ideológica.

Cuando se habla de *empleabilidad*, se hace referencia principalmente a la obtención de empleo por cuenta ajena; sin embargo, autores como Bruttin (2003, cit. por Rentería y Malvezzi, 2008, p. 323), Kohler (2004) o Vukasovic (2004) matizan que la *empleabilidad* también hace referencia al autoempleo.

Tras la revisión realizada, además de comprobar la vasta literatura desarrollada en torno al término, encontramos que éste ha sido estudiado y revisado desde múltiples disciplinas y áreas de conocimiento, lo cual, como ya señalaba Gamboa (2013), establece diferentes

interpretaciones e incrementa su complejidad.

#### 3.1.1. Diferentes disciplinas de estudio

Los datos revisados evidencian, como señalan Van der Thijssen y Van der Thijssen (2003, citados en Van der Heijden y Van der Heijden, 2006, p. 450) que la *empleabilidad* ha sido estudiada desde diferentes ángulos y distintos niveles (individual, de organización e industrial) (Nauta et al., 2009), así como a través de una amplia gama de disciplinas académicas tales como: estudios de empresa y de gestión, gestión de recursos humanos, ciencias económicas, ciencias políticas, ciencias del trabajo, ciencias de la educación o la psicología. Sin embargo, apenas hay estudios que hayan intentado integrar esas diferentes perspectivas.

Como ejemplo de la variedad de disciplinas que se han aproximado al concepto de *empleabilidad* proponemos las siguientes definiciones dadas desde organismos de ámbitos tan variados como son:

\* The Confederation of British Industry (CBI, 1999, p. 1): la posesión de un individuo de las cualidades y competencias requeridas para enfrentar las cambiantes necesidades de los empleadores y así ayudar a realizar sus aspiraciones y su potencial en el trabajo.

\* Cáritas Española (1999, p. 26): la capacidad de una persona para adaptarse a la oferta de empleo. Esta capacidad viene dada por una adecuada gestión de los factores que inciden en la oferta, así como por la conjunción de actitudes, intereses, motivaciones, conocimientos, formación y aptitudes que la posicionan favorablemente en el mercado de trabajo.

\* La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2000, p. 3): la probabilidad de obtener una vacante en un mercado de trabajo específico a partir de los atributos con los cuales está dotado el buscador, y que son los que le permiten superar los obstáculos que le impone el mercado.

\* La Fundación para el Desarrollo de la Función de Recursos Humanos (FUNDIPE, 1999, p. 2): la aptitud de una persona para tener empleo que satisfaga sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y desarrollo a lo largo de su vida.

\* The Enhancing Student Employability Co-ordination Team (ESECT): un conjunto de logros – habilidades, conocimientos y atributos personales– que hacen que los graduados tengan más posibilidades para obtener un empleo y tener éxito en la elección de ocupación, lo cual les beneficia a ellos mismos, a los trabajadores, a la comunidad y a la economía (informe elaborado por Yorke, 2004).

\* The Bologna Follow-up Group : la habilidad para obtener un empleo inicial, mantener un trabajo y ser capaz de moverse dentro del mercado laboral. (Definición recogida de la página web oficial del Proceso de Bolonia: <http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/documents/>)

### ***3.1.2. Término con diferentes interpretaciones***

Este término presenta diferentes acepciones o significaciones según el punto de vista desde el que se explore: “su significado depende del punto de vista e interpretación que se tenga del mismo (sociedad, gobiernos, empresarios, sindicatos, gremios, académicos, trabajadores)” (Sáez y Torres, 2007, cit. Rentería y Malvezzi, 2008, p. 323).

Así, la *empleabilidad* vista desde una perspectiva general, es el conjunto de variables que explican la situación de empleo o de desempleo de una persona, destacando que al decir empleo incluimos también el autoempleo. Pero desde una perspectiva individual, la *empleabilidad* hace referencia al conjunto de competencias que una persona posee, que le permiten acceder a un empleo y mantenerlo, satisfaciendo sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y de desarrollo.

Para Kohler (2004, p. 4) el término tiene un doble significado dependiendo del punto de vista (sociedad o individuo) pero con un “corazón común”. Según el autor, desde el punto de vista de la sociedad se entiende como: “ser capaz de desarrollar una tarea bastante significativa para la sociedad, o al menos para que alguno de sus miembros pague por ello”; desde el punto de vista del individuo: “ser capaz de ganarse la vida con su propio trabajo”.

Yorke (2006) señala que el uso del término *capacidad* al hablar de *empleabilidad* produce cierta ambigüedad, pues puede sugerir, en primer lugar, un “potencial o característica necesaria”, y en segundo lugar, la obtención de empleo, lo cual “daría fe” de la posesión de dichas características.

Para McQuaid y Lindsay (2005) la *empleabilidad* desde el punto de vista del empleador se entiende, ante todo, como una característica del individuo. En opinión de Gamboa et al. (2007) la *empleabilidad*, desde el punto de vista del

individuo, se interpreta como la percepción de éste sobre las oportunidades que tiene de conseguir un empleo de su preferencia o mejorar el que posee. Y desde una perspectiva del mercado laboral, Trevor (2001) la define como la facilidad percibida de movimiento en el mercado laboral. Moreau y Leathwood (2006) añaden que el constructo *empleabilidad*, visto desde el punto de vista del discurso político, se construye como una cuestión de atributos personales.

A pesar de estas cuestiones, observamos que la idea más respaldada entre los autores (Berntson, 2008; Gamboa et al., 2007; McQuaid y Lindsay, 2005) es que el análisis más completo del fenómeno de la *empleabilidad* involucra la interpretación, tanto de las características personales del individuo, como de otras externas a éste, por ejemplo el mercado laboral.

### 3.2. Los orígenes del término

*Empleabilidad* no es sólo un término complejo en su definición, también presenta divergencia de opiniones en relación a su origen.

Para la mayoría de autores el término es el resultado de la traducción del término inglés *employability* y ha reemplazado en los textos europeos a la expresión “capacidad de inserción laboral” (Lefresne, 1999). Como señala Campos-Ríos (2003), el término proviene de la unión de las palabras *employ* (empleo) y *ability* (habilidad), por lo que se otorga el significado casi literal de “habilidad para obtener y conservar un empleo”. Sin embargo, no se observa el mismo consenso a la hora de establecer el momento en que surge dicho término. Véanse algunos ejemplos.

Berntson (2008) apunta su origen a comienzos del siglo XX, cuando el concepto se introduce para identificar a

aquellas personas capaces de trabajar, subraya que cobra auge en los años 50 y 60, y que repunta de nuevo en los 90. En esta misma línea, Gazier (2001, cit. en Rodríguez-Mora, 2010, p. 187) señala que el constructo *empleabilidad* surge hacia los años 20 y toma un mayor protagonismo en los 80 como forma de solucionar los problemas a los que se enfrentan las organizaciones para atender la demanda de empleo, enfatizando la responsabilidad que tiene la persona para emplearse.

Para Versloot et al. (1998, cit. en Rodríguez-Mora, 2010, p. 187) el origen del concepto *empleabilidad* se sitúa en torno a 1955, cuando aparecen las primeras publicaciones que utilizaron este término para referirse a la preocupación sobre la posición de las personas desamparadas en el mercado laboral.

Autores como Hirata (1997, cit. en Rodríguez-Mora, 2010, p.188) consideran que el constructo *empleabilidad* ha sido utilizado desde la década de los 60 (más en el contexto económico) con el objeto de separar “aptos” de “inútiles”, teniendo como referencia al individuo de manera particular y en una relación explicativa entre desempleo, dispositivos de formación y estrategias individuales. Lefresne (1999) también coincide en que el origen del término se sitúa en los años 60, en estudios americanos de naturaleza médico-social principalmente, y en los cuales se hacía referencia a la evaluación de habilidades individuales a través de tests convencionales para identificar personas no aptas, enfermas o delincuentes. Según este autor, estas pruebas serían usadas en los años 70 para evaluar la *empleabilidad* en grupos en desventaja social.

Por su parte, Forrier y Sels (2003, p. 103) indican que “si bien el término sale a la luz en la década de los 90, las primeras publicaciones surgen a partir 1950”. Explican que estas publicaciones de los años 1950 y 1960 tuvieron un propósito fundamentalmente económico: “lograr el

pleno empleo”. En ese momento la *empleabilidad* era descrita en función de variables y factores relacionados con la actitud, como la actitud hacia el trabajo y la propia imagen.

Para Ball (2009), este término emerge a raíz de los importantes cambios ocurridos a nivel económico y social (se crea el Mercado Único Europeo para facilitar el libre movimiento tanto de bienes, servicios y capitales, como de trabajadores) y define una relación entre globalización, trabajo y aprendizaje.

Pérez (2005, cit. en Formichela y London, 2005, p. 3) sitúa la aparición de la perspectiva de *empleabilidad* en Europa a finales de los años 70, en un momento en que se discute la capacidad de las instituciones para combatir el desempleo reinante, y éstas descubren que existe un gran número de personas con una probabilidad de reinsertarse al mercado laboral casi nula.

Campos Ríos (2003) señala que los primeros estudios sobre *empleabilidad* se remontan a principios del siglo XIX. El autor los vincula con Max Weber, quien se propuso identificar los elementos que sirven al empresario en la selección de personal. Aunque, según el autor, el término surgió como tal en la década de los 80, momento en el cual eran evidentes los efectos de una crisis del mercado laboral que se manifestó con un limitado crecimiento de puestos de trabajo, elevándose el índice de tasas de desempleo.

Sin embargo, el trabajo de McGrath (2007) revela que, a pesar de la idea generalizada de que es un concepto actual, los estudiosos del tema señalan que el concepto *empleabilidad* no surge como forma de dar respuesta al entorno económico y político que cambia rápidamente, sobre todo desde la década de los 90. En su lugar, y un poco irónicamente a primera vista, el término se remonta a

1909, a uno de los primeros trabajos del arquitecto británico William Beveridge: el libro titulado *Unemployment: A problem of Industry*, publicado en dicho año.

Como se observa, el hecho de que el uso más frecuente del término se localiza a partir de los 90 es una idea que comparten varios autores. Así, Rajan et al. (2000, cit. en Rothewell y Arnold, 2007, p. 24) indican que, desde la década de los 90 e iniciado el siglo XXI, el término *empleabilidad* ha entrado a formar parte del vocabulario común y es utilizado de modo generalizado (tanto en la literatura de gestión de recursos humanos, como en documentos de políticas del gobierno o por los empleadores) para abarcar y explicar muchos aspectos del trabajo y de la carrera. Estos autores describen el término como “una de las palabras que ha pasado a ser un cliché, de uso común, sin la etapa intermedia de significado”.

### 3.3. Término dinámico

Existe coincidencia por parte de los autores al señalar que *empleabilidad* es un término dinámico (Forrier y Sels, 2003; Rentería y Malvezzi, 2008; Vukasovic, 2004). Quizá porque éste es un término con componentes sociales, un constructo social, y como tal, evoluciona y cambia (Ball, 2009; Brown et al., 2003; Yorke, 2006).

En un repaso histórico del término, Gazier (1998) y Weinert et al. (2001) coinciden en que, a lo largo del siglo XX, el concepto de *empleabilidad* ha ido pasando por etapas diferentes:

\* *Empleabilidad dicotómica*: Este enfoque emerge a comienzos del siglo XX en Gran Bretaña y América. Se hace una distinción entre los que son, o pueden ser, empleados y aquellos que no lo son. Es importante en cuanto a que es una reformulación entre aquellos que son “pobres dignos” (trabajan duro y son

personas moralmente íntegras que han caído en dificultades debido a la mala suerte, como por ejemplo una enfermedad o ser viudas) y los “pobres desmerecidos” (aquellos que son vagos y moralmente degenerados).

\* *Empleabilidad socio-médica*: Emergió en los tiempos de la Segunda Guerra Mundial, en Estados Unidos, Gran Bretaña y Alemania en particular. Se enfoca fundamentalmente en déficits sociales, psicológicos o mentales que hacen a las personas no aptas para el empleo.

\* *Empleabilidad como política de mano de obra*: Surge principalmente en Estados Unidos, en la década de los años 80. Extendió el enfoque del déficit del modelo socio-médico a otros grupos sociales. De nuevo la atención se centró en la diferencia entre sus conocimientos, habilidades y aptitudes, y aquellas que eran requeridas por el mercado laboral.

\* *Empleabilidad de flujo*: Se inicia en Francia, hacia los años 60. Era radicalmente diferente de los enfoques anteriores, al centrarse fundamentalmente en el lado de la demanda y la accesibilidad de empleo en las economías locales y nacionales, con una definición de *empleabilidad* como “la expectativa objetiva, la probabilidad, más o menos alta, de que una persona que busca un puesto de trabajo pueda encontrarlo”.

\* *La empleabilidad de los resultados del mercado de trabajo*: Irrumpió a nivel internacional hacia finales de los años 70, enfocada en la medida de resultados del mercado de trabajo que resultan de las intervenciones de políticas específicas. Esas medidas normalmente incluyen períodos de empleo, horas trabajadas y tasas de salarios.

\* *Empleabilidad iniciativa*: Surge en la década de los noventa de la unión de la literatura desarrollada sobre recursos

humanos en Estados Unidos y Europa. Se parte del concepto del fin del *asalariado* que trabaja para la misma corporación, empresa u organismo, desde que abandona la escuela hasta su retiro. Con el propósito final de un *trabajo para toda la vida*, este concepto argumenta que el éxito en el desarrollo de la carrera ahora requiere del desarrollo de habilidades y aptitudes que hagan a los trabajadores tener éxito en su actual trabajo, así como que sean capaces de motivarse para encontrar otro mejor en otra empresa. El énfasis se fija en la iniciativa y la acción del individuo.

\* *Empleabilidad interactiva*: Floreció con rapidez a finales de los años 90 introduciendo la dimensión colectiva e interactiva. Si bien acepta la importancia de la acción individual, pretendía equilibrar ésta con el desarrollo de algunas de las ideas de la *empleabilidad* de flujo francesa sobre los factores estructurales de la escuela. Argumenta que esa *empleabilidad* individual está, en parte, relacionada con la *empleabilidad* de otros en el mercado laboral: como competidores y porque altos niveles de dispersión de empleo pueden atraer nuevas oportunidades de empleo en un área. También considera el estado de la demanda local y nacional: las normas e instituciones que gobiernan el mercado laboral. Esta concepción implica a empleadores y políticas en los cambios de la *empleabilidad*, junto con los individuos. Es un conjunto de perfiles estadísticos que conectan los rasgos y la trayectoria del individuo con la tendencia del mercado laboral.

Revisada la literatura se deduce que el término ha evolucionado, se ha modificado y ganado en matices. Como señalan Moreau y Leathwood (2006) se ha dado un cambio en la terminología porque ha habido un cambio en los discursos explicativos de los diferentes marcos de empleo y diferentes construcciones del trabajador.

Así, mientras los primeros usos del término, como sugieren Clarke (2008), McGrath (2007), Van der Heijden y Van der Heijden (2006) o Weinert et al. (2001) se apoyaban en una definición puramente estadística (medía el hecho de que un grupo dado, en un momento dado, encontrara un empleo o saliese del desempleo), a lo largo de los años, el término se vincula con las capacidades, saberes, habilidades o competencias con que cuenta un individuo para afrontar el acceso al mercado laboral. Se incorpora al concepto la propuesta de la adquisición de *capital humano* (cualificaciones) como mejora de la competitividad.

En esta línea estaría la definición de Dacre Pool y Sewell (2007) para quienes la *empleabilidad* es estar en posesión de un conjunto de habilidades, capacidades y conocimientos, así como de atributos personales que hacen que una persona sea más propensa a elegir y consolidarse en un empleo en el cual encuentra satisfacción y éxito; o la propuesta por Vukasovic (2004, p. 2) sincrónica con la de ESECT (a través de la página de recursos sobre *empleabilidad* de la asociación ESECT: <http://www.qualityresearchinternational.com/esecttools/employabilitybriefings.php>) o Yorke (2006), “el conjunto de logros – habilidades, conocimiento y atributos personales– que hacen que los graduados obtengan un empleo y se sientan satisfechos con su elección de ocupación, lo cual les beneficia a ellos mismos, a los trabajadores y a la economía”.

De las definiciones revisadas (en el anexo se recogen algunas) se deduce que la mayoría hacen referencia a una serie de atributos individuales (que incluyen tanto conocimientos y habilidades, como atributos en la gestión de la carrera). Algunos autores (Brunner, 2000; García-Manjón, 2009; Haugh, 2004; Rodríguez Espinar et al., 2010; Teichler, 2008; Van der Heijden y Van der Heijden, 2006; entre otros) incorporan en la definición, además

de las estrategias o habilidades individuales relacionadas con la capacidad para desarrollar un trabajo, atributos relacionados con la búsqueda de empleo.

### 3.4. Término relacionado con competencias

Para una mayoría de autores (como se puede ver en el anexo) la *empleabilidad* se relaciona con el desarrollo de atributos, habilidades, capacidades o competencias que, como apunta García-Manjón (2009), son valoradas en el mercado laboral. Es decir, “el denominador común de la empleabilidad es la utilidad de las competencias y su criterio es la remuneración” (Kohler, 2004, p.4).

Esta idea se presenta ya en la definición propuesta por Hillage y Pollard (1998) y que hace referencia a la capacidad del individuo para obtener un empleo. Idea que comparten otros autores como Groot y Maassen Van den Brink (2000), quienes consideran elementos clave en la empleabilidad tanto la preparación como las actitudes o disposición del trabajador, o Moreau y Leathwood (2006) quienes suscriben que éste es un constructo relacionado con las habilidades individuales.

La misma línea siguen las ideas expuestas por autores como Formichela y London (2005) cuando afirman que la *empleabilidad* intenta explicar qué cualidades son necesarias para obtener un empleo o conservarlo, o Thijsen (2000), quien define la *empleabilidad* apoyándose en las capacidades individuales.

Esta acepción de *empleabilidad* supone un acercamiento al concepto de competencia y aporta una mayor riqueza de contenido respecto a lo que significa conseguir un empleo (Rentería, 2004, cit. en Martínez González, 2011, p. 2). De hecho, observamos que hay trabajos en los que el término *competencias* gana peso en

la definición de *empleabilidad*, sobre todo en aquellos que se concretan en el estudio de ésta en relación con la educación, con los estudiantes de Educación Superior y egresados (sirvan como ejemplo: De Cos y Reques, 2010; Harvey, 2003; Martín-González, 2013; Mora, 2007; Watts, 2006).

En esta línea, Rodríguez Espinar et al. (2010) suscriben que, como componentes de la *empleabilidad* se consideran tanto las *competencias* requeridas para obtener un empleo como las necesarias para satisfacer las cambiantes demandas de los empleadores.

No obstante, hay autores que critican y matizan esta cuestión. Harvey (2003), destaca que el hecho de que un individuo adquiriera una formación no implica una *empleabilidad* automática. Brown et al. (2003, p. 122) inciden en que la *empleabilidad* está más influenciada por el mercado laboral que por las capacidades del individuo, lo cual conduce a que “un individuo pueda ser empleable pero no estar empleado” (ponen como ejemplo que si treinta neurocirujanos, con una adecuada formación, solicitan diez empleos vacantes, resulta inevitable que veinte no obtengan empleo, pero: ¿significa eso que nos son empleables?). O Moreau y Leathwood (2006, p. 310), para quienes la *empleabilidad* es un “significante descontextualizado” en la medida en que no se tienen en cuenta aspectos como el género, raza, clase social o discapacidades, que también interactúan con las oportunidades del mercado laboral.

El argumento de García-Manjón (2009) es que la *empleabilidad* de un individuo comprende *skills* (habilidades) y actitudes, aunque se debe reconocer que estar en su posesión no garantiza el hecho de poder moverse en el mercado de trabajo y desarrollar su potencial. Sanders y De Grip (2004) matizan que el término ha cambiado sistemáticamente a lo largo de las últimas décadas, dependiendo de las condiciones del mercado laboral y las

políticas gubernamentales de cada momento. Y Lefresne (1999) señala que éste es un concepto que no se explica por sí mismo, teniendo en cuenta los numerosos modelos económicos y sociales subyacentes.

Observamos que este término, además de acoger un concepto dinámico, se relaciona con factores que pueden predecir si un individuo es capaz de encontrar un trabajo, dónde y cuándo, como por ejemplo: las características individuales, el sistema educativo o la demanda de los empleadores.

### 3.5. Término influenciado por factores

La idea de que el concepto *empleabilidad* se relaciona y está influenciado por diferentes dimensiones y factores es abordada por numerosos autores (Brown et al., 2003; Clarke, 2008; Fugate et al., 2004; Gamboa, 2013; García-Manjón, 2009; McQuaid y Lindsay, 2005; Rodríguez Espinar et al., 2010; Rothwell y Arnold, 2007; o Sanders y De Grip, 2004).

Lees (2002) explica que el concepto de *empleabilidad* es multidimensional, en el que se hace necesario distinguir entre factores relevantes para la obtención de un trabajo y factores relevantes para la preparación para el trabajo.

Para Gamboa et al. (2007), en líneas generales, la *empleabilidad* hace referencia al grado en que una persona tiene oportunidades para conseguir un empleo o mejorar el que posee, pero las variables involucradas alrededor de este fenómeno varían, poniendo como ejemplo: la preparación del individuo, disposición del trabajo, capacidad para desempeñar diferentes funciones dentro del mercado laboral, etc.

Brown et al. (2003, p. 110) enfatizan que la *empleabilidad* variará en función de

las condiciones económicas, por tanto no puede ser definida “solamente en términos de características del individuo”. Es decir, esa capacidad no sólo depende de las características del individuo y de su preparación, sino que está también relacionada con las oportunidades de empleo disponibles en el mercado laboral

(situación económica del mercado laboral, discriminación de ciertos grupos, etc.).

Esta idea es compartida por Martín-González (2013) quien entiende la *empleabilidad* como la suma de un conjunto de componentes y que representa como se puede ver en la Figura 1.

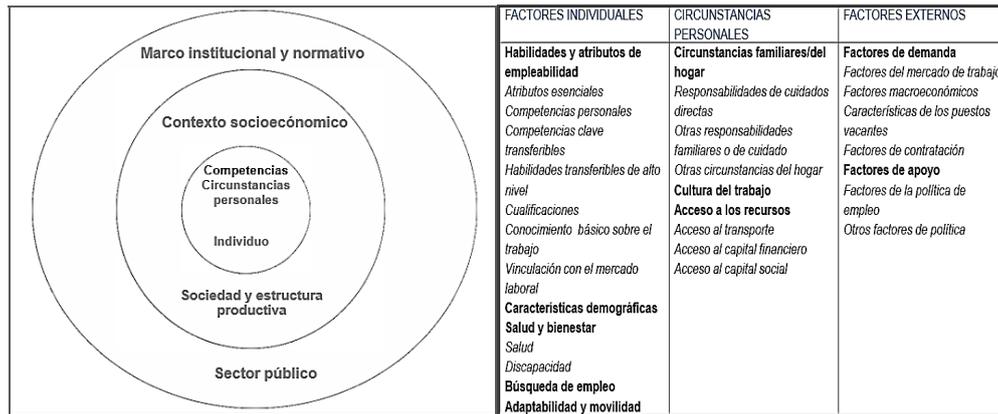


Figura 1. Componentes y factores de la empleabilidad.  
Fuente: Martín-González (2013)

Igualmente Yorke y Knight (2007) subrayan que la *empleabilidad*, además del individuo, depende de otros factores como la situación de la economía o los modelos de discriminación del mercado laboral. En esta línea la Comisión Europea (2001, p. 37) definió *empleabilidad* como: “Capacidad para lograr un empleo. No sólo se refiere a la adecuación de sus conocimientos y aptitudes, sino también a los incentivos y oportunidades ofrecidos a los ciudadanos para que busquen un empleo”. Lefresne (1999, p. 468) expresa esta misma idea de una forma muy gráfica con una cita de Gautié (1998): “Si no hay peces, ¿cuál es el interés de aprender a pescar?”

(2006) hacen referencia a la *empleabilidad* vista como una combinación de lo absoluto y lo relativo: la dimensión absoluta, relacionada con las características individuales, y la dimensión relativa, relacionada con la situación del mercado laboral.

En equivalencia con los autores anteriores, Rentería y Malvezzi (2008) explican que la noción incluye tanto aspectos “macro” (estructuras sociales, políticas, ideológicas), como “micro” (individuales y contextos sociales inmediatos) y Brown et al. (2003) o Yorke

Sin embargo, autores como Brown y Hesketh (2004), Clarke (2008), Fugate et al. (2004), Harvey (2001), Lees (2002), McGrath (2007) o Rothwell y Arnold (2007) proponen una visión de la *empleabilidad* como un conjunto de factores que influyen sobre ella: internos (que se correspondería con la dimensión absoluta de lo individual) y externos (la dimensión relativa del mercado laboral).

Mora (2007) también indica que el concepto de *empleabilidad* se relaciona y está influenciado por diferentes dimensiones y factores (Figura 2) y que se asocian con aspectos internos y externos al individuo.

<b>Dimensión absoluta INTERNA AL INDIVIDUO</b>	<b>Dimensión relativa EXTERNA AL INDIVIDUO</b>
Características demográficas: edad, sexo, etc.	Factores macroeconómicos
Salud y bienestar. Discapacidades.	Políticas de empleo
Formación académica	Políticas sociales
Gestión de la carrera y eficacia personal	Procesos de selección
Experiencia laboral	Oferta formativa
Responsabilidades familiares	Condiciones de la oferta laboral: horario y remuneración
El modo en que cada individuo presenta sus atributos personales al mercado laboral	Proceso de selección de personal
Acceso a apoyo económico y social	Servicios de apoyo
Disponibilidad laboral	

Tabla 3. Dimensiones de la empleabilidad.  
Elaboración propia siguiendo varios autores.



Figura 2. Dimensiones de la empleabilidad.  
Fuente: Mora (2007)

#### 4. CONCLUSIONES

En referencia al término *empleabilidad* podemos sintetizar las siguientes cuestiones:

\* La mayoría de definiciones hacen referencia a tres aspectos:

- Ajuste entre la formación recibida y la requerida por el mercado laboral.

- La inserción laboral y las condiciones de trabajo (tiempo transcurrido hasta encontrar un primer trabajo, sueldo, tipo de contrato, etc.).
- Adquisición de competencias para la búsqueda de empleo: cómo presentar un Curriculum Vitae (CV), una entrevista de selección de personal, etc.

\* Es un concepto vinculado a aspectos internos y externos al individuo, con una oferta y una demanda, y de cuya variabilidad es dependiente. Está estrechamente relacionada con factores como:

- El equipamiento del individuo: El aprendizaje, las competencias y habilidades que les harán capaces de encontrar y desarrollar un trabajo.
- El mercado laboral y la economía: La oferta, que marca las exigencias y requisitos requeridos.

\* Esta vinculación con los factores anteriores ha influido en que se plantee como objetivo que hay que desarrollar o promocionar a través de políticas económicas, sociales o educativas. Es decir, entre los medios para mejorar la *empleabilidad* contamos con acciones emprendidas desde el ámbito de la política y con la colaboración entre el mundo del trabajo y la formación.

Además, el concepto de *empleabilidad* es complejo, dinámico y vinculado a factores (internos y externos al individuo) tales como: aspectos personales, económicos, laborales y educativos, desde los cuales, además, puede potenciarse (por ejemplo, la mejora de la *empleabilidad* a través del currículo). Define una relación entre globalización, trabajo y aprendizaje, y tiene una connotación de capacidad de *inserción laboral*. Por tanto, y como ya señalaba Lefresne (1999), la *empleabilidad* no puede ser abordada desde una perspectiva única, pues es construida a partir de múltiples actores sociales.

El término introduce una estrategia: la importancia del aprendizaje (competencias y capacidades), añadiendo mayor riqueza de contenido respecto a lo que significa e implica conseguir un empleo. Si bien no debemos olvidar que la *empleabilidad*, coincidiendo con Martínez González (2011), implica contemplar además del

empleo por cuenta ajena otras modalidades de trabajo (emprendimiento y autoempleo).

Finalmente, corroboramos la idea ya expuesta por otros autores (FUNDIPE, 1999; Lantarón, 2011; Martínez-González, 2011; Pegg, et al., 2012; Vuksovic, 2004): la *empleabilidad* debe considerarse una *responsabilidad compartida* entre individuos, organizaciones e instituciones. Por un lado, los individuos, responsables de su formación y de aceptar las consecuencias de las decisiones que ellos mismos toman. Por otro lado, las instituciones y organizaciones: las primeras representan de manera explícita o implícita los conocimientos, habilidades, competencias y características que hacen a una persona empleable, y las segundas representan las oportunidades laborales (incluyendo también la capacidad emprendedora).

## BIBLIOGRAFÍA

- ANECA (2009). *Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización*. Madrid: ANECA.
- Ball, M. (2009). Learning, Labour and employability. *Studies in the Education of Adults*, 41 (1), 39-52.
- Berntson, E. (2008). *Employability perceptions: Nature, determinants and implications for health and well-being*. Tesis doctoral. Stockholm: Stockholm University.
- Brown, P. y Hesketh, A. (2004). *The mismanagement of talent: employability and jobs in the knowledge economy*. New York: Oxford.
- Brown, P., Hesketh, A. y Williams, S. (2003). Employability in a knowledge-driven economy. *Journal of Education and Work*, 16, 107-126.
- Brunner, J.J. (2000). *Competencias de empleabilidad*. Informe del Grupo de Estudios sobre Educación Superior y Sociedad. UNESCO y Banco Mundial. Accesible en el enlace: [www.geocites.com/brunner](http://www.geocites.com/brunner)

- Campos Ríos, G. (2003). Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad. *Aportes*, VIII (23), 101-111.
- Cáritas Española (1999). *Cuadernos para la inserción laboral: ¿Cómo desarrollar la empleabilidad?* Madrid: Cáritas.
- Clarke, M. (2008). Understanding and managing employability in changing career context. *Journal of European Industrial training*, 32 (4), 258-284.
- Comisión de las Comunidades Europeas (2001). *Hacer realidad un espacio europeo del aprendizaje permanente*. Bruselas: Comunicado de la Comisión COM(2001) 678, final de 21 de noviembre de 2001.
- Confederation of British Industry (CBI) (1999). *Making employability work: An agenda for action*. London: CBI.
- Confederation of European Business (2007). *Business Europe Position on the employability of graduates*. Informe elaborado por la Confederación, el 6 de mayo de 2007.
- Coutinho, M., Dam, U.C. y Blustein, D. (2008). The psychology of working and globalization: a new perspective for a new era. *Journal of Vocational Guidance*, 8 (1), 5-18.
- Dacre Pool, L. y Sewell, P. (2007). The key to employability: developing a practical model of graduate employability. *Education & Training*, 49 (4), 277-289.
- De Cos Guerra, O. y Reques, P. (2010). Espacio de Educación Superior y Geografía: La importancia de la formación en competencias y la empleabilidad. *Boletín de la Asociación de Geógrafos Españoles*, 52, 295-312.
- De Grip, A., Van Loo, J. y Sanders, J. (1999). Employability in Action: An Industry Employability Index. *Skope Research Paperk*, 5, 1-19.
- De Grip, A., Van Loo, J. y Sanders, J. (2004). The Industry Employability Index: taking account of supply and demand characteristics. *International Labour Review*, 143 (3), 211-233.
- Do Ceu Teveira, M. y Rodríguez Moreno, M.L. (2010). La gestión personal de la carrera y el papel de la orientación profesional. Teoría, práctica y aportaciones empíricas. *REOP*, 21 (2), 335-345.
- Formichela, M.L. y London, S. (2005). *Reflexiones acerca de la noción de empleabilidad*. Versión digital. Consultado el 10 de enero de 2014 en el siguiente enlace:  
[http://www.aiep.org.ar/anales/works/works2005/formichella\\_london.pdf](http://www.aiep.org.ar/anales/works/works2005/formichella_london.pdf)
- Forrier, A. y Sels, L. (2003). The concept of employability: a complex mosaic. *Journal of Human Resources Development and Management*, 3 (2), 102-124.
- Fugate, M., Kinicki, A.J. y Ashforth, B.E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14-38.
- FUNDIPE (1999). *Informe sobre empleabilidad*. Documento digital. Consultado el 10 de enero de 2014 en:  
[http://www.fundipe.es/archives/INFORMEE\\_Seguro.pdf](http://www.fundipe.es/archives/INFORMEE_Seguro.pdf)
- Gamboa, J.P. (2013). *La empleabilidad de los jóvenes como facilitadora de la obtención de empleos de calidad*. Tesis doctoral. Valencia: Universidad de Valencia.
- Gamboa, J.P., Gracia, F.J., Ripoll, P. y Peiró, J.M. (2007). *La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral*. Valencia: Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE).
- García-Manjón, J.V. (Coord.) (2009). *Hacia el EEES. El reto de la adaptación de la Universidad a Bolonia*. La Coruña: Netbiblo.
- Gazier, B. (1998). *Employability: Concepts and Policies*. Berlin: European Employment Observatory.
- Groot, W. y Maassen van den Brink, H. (2000). Education, training and employability. *Applied Economics*, 32, 573-581.
- Harvey, L. (2001). Defining and measuring employability. *Quality in Higher Education*, 7 (2), 97-109.
- Harvey, L. (2003). *Transitions from Higher Education to Work*. A briefing paper. Sheffield: Hallam University. Consultado online el 14 de diciembre de 2013 en:  
<http://www.qualityresearchinternational.com/esectools/esectpubs/harveytransitions.pdf>
- Haug, G. (2004). *The public responsibility of Higher Education: Preparation for the labour*

- market*. Presentación realizada en Council of Europe Conference on Public responsibility for Higher Education and Research. Celebrado en Strasbourg en septiembre de 2004.
- Hernández, E., Ramos, Y., Negrín, F., Ruiz, C.I. y Hernández, B. (2011). Empleabilidad percibida y autoeficacia para la búsqueda de empleo en universitarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27 (2), 131-142.
- Hillage, J. y Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a framework for Policy analysis*. London: DfEE.
- Jiménez Vivas, A. (2009). Contexto actual y determinantes de la inserción laboral de los titulados universitarios. Directrices para el análisis. *Educar*, 44, 47-58.
- Kohler, J. (2004). The Bologna Process and employability: The impact of employability on curricular development. Conferencia presentada en el *Bologna Seminar of Employability in the context of the Bologna Process*, celebrado en octubre de 2004 en Bled, Slovenia.
- Lantarón, B.S. (2011). La empleabilidad en los nuevos planes de estudios. En J.M. Román, M.A. Carbonero y J.D. Valdivieso (Comp.) *Educación, aprendizaje y desarrollo en una sociedad multicultural* (pp. 11.489-11.501). Madrid: Ediciones Asoc. De Psicología y Educación y el C. O. de Psicólogos de CyL.
- Lees, D. (2002). *Graduate employability: literature review*. Essex: University of Essex.
- Lefresne, F. (1999). Employability at the heart of the European employment strategy. *European Review of Labour and Research*, 5, 460-480.
- Lowden, K., Hall, S., Elliot, D. y Lewin, J. (2011). *Employers' Perceptions of the Employability of New Graduates*. London: Edge Foundation.
- Martín-González, M. (2013). *Empleabilidad y empleos universitarios*. Conferencia presentada en la 1ª Escuela de Formación y Debate Estudiantil de la Cátedra UNESCO de Gestión y Política Universitaria y la Delegación de Alumnos de la Universidad Politécnica de Madrid, celebrada en Madrid el 7 de mayo de 2013.
- Martínez González, J.A. (2011). La empleabilidad: una competencia personal y una responsabilidad social. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*, noviembre 2011. Formato digital.
- McGrath, S. (2007). Globalization, knowledge, skills and development: Possible new directions for international and comparative education. *Southern African Review of Education with Education with Production*, 12 (2), 61-79.
- McQuaid, R.W. y Lindsay, C. (2005). The concept of employability. *Urban Studies*, 42 (2), 197-219.
- Mora, J.G. (2007). Las competencias de los graduados: implicaciones para la reforma curricular. Ponencia presentada en el *Taller sobre empleabilidad en la formación universitaria*, organizado por la Dirección General de Universidades y la Universidad de León, en León, en enero de 2008.
- Moreau, M.P. y Leathwood, C. (2006). Graduates' employment and the discourse of employability: a critical analysis. *Journal of Education and Work*, 19 (4), 305-324.
- Moreno, A. (2012). La empleabilidad de los/las jóvenes en España: el desajuste entre educación y empleo. *Revista Jóvenes y más*, 2, versión digital.
- Nauta, A., Van Vianen, A., Van der Heijden, B., Van Dam, K. y Willemsen, M. (2009). Understanding the factors that promote employability orientation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 233-251.
- OIT (2000). Resolución sobre el Desarrollo de Recursos Humanos. *Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo*, 88ª reunión. Ginebra, junio de 2000.
- OIT (2005). *Recomendación 195 de la OIT sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos*, aprobada en junio del 2004 y publicada en Ginebra en 2005.
- Pegg, A., Waldock, J., Hendy-Isaac, S. y Lawton, R. (2012). *Pedagogy for Employability*. York: HEA. Informe accesible a través del enlace: [http://www.heacademy.ac.uk/news/detail/2012/pedagogy\\_for\\_employability](http://www.heacademy.ac.uk/news/detail/2012/pedagogy_for_employability)
- Rentería, E. y Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales del trabajo. *Universitas Psychologica*, 7 (2), 319-334.

- Rodríguez Espinar, S., Prades, A., Bernáldez, L. y Sánchez, S. (2010). Sobre la empleabilidad de los graduados universitarios en Catalunya: del diagnóstico a la acción. *Revista de Educación*, 351, 107-137.
- Rodríguez Mora, H. (2010). *El liderazgo transformacional como antecedente de la empleabilidad: su influencia en el rendimiento individual*. Tesis doctoral. Valencia: Universidad de Valencia.
- Rothwell, A. y Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36 (1), 23-41.
- Sanders, J. y De Grip, A. (2004). Training, task flexibility and the employability of low-skilled workers. *International Journal of Manpower*, 25 (1), 73-89.
- Teichler, U. (2008). Employability and the curriculum. Presentación realizada en el *Taller sobre empleabilidad en la formación universitaria*, organizado por la Dirección General de Universidades y la Universidad de León, en León, en enero de 2008.
- Thijssen, J.G.L. (2000). Employability in the focus. Starting to clarify a diffuse phenomenon. *Tijdschrift voor HRM*, 3 (1), 7-34.
- Trevor, C. O. (2001). Interactions among actual ease-or-movement determinants and job satisfaction in the prediction of voluntary turnover. *Academy of Management Review*, 44, 621-638.
- Van der Heijden, C.M. y Van der Heijden, B. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, 45, 449-476.
- Vukasovic, M. (2004). Informe final sobre el *Bologna Seminar of Employability in the context of the Bologna Process*. Celebrado en octubre de 2004 en Bled, Slovenia. Consultado el 20 de diciembre de 2013 a través del siguiente enlace: [http://www3.srk.sk/autoupload/041022-23\\_General\\_report.pdf](http://www3.srk.sk/autoupload/041022-23_General_report.pdf)
- Watts, A.G. (2006). *Career development, learning and employability*. York: Higher Education Academy.
- Weinberg, P. (2004). Formación profesional, empleo y empleabilidad. Ponencia presentada en el *Foro Mundial de Educación*, celebrado en Porto Alegre en 2004.
- Weinert, P., Baukens, M., Bollèrot, P., Pineschi-Gapénne, M. y Wallwei, U. (2001). *Employability: from theory to practice*. London: New Brunswick, N.J. International social securities series.
- Yorke, M. (2004). *Employability in Higher Education: What it is- what it is not?* York: Informe elaborado para ESECT.
- Yorke, M. (2006). *Learning and employability. Employability in Higher Education: What it is- what it is not?* York: Higher Education Academy.
- Yorke, M. y Knight, P. (2007). Evidence-informed pedagogy and the enhancement of student employability. *Teaching in Higher Education*, 12 (2), 157-170.

## Anexo

### Definiciones de *empleabilidad*

AUTOR y AÑO	DEFINICIÓN
Ripoll et al. (1994, cit. en Gamboa et al., 2007, p. 8)	Apresiasi subjetiva que el individuo hace de sus posibilidades de encontrar trabajo en función de la situación objetiva del mercado laboral y de determinadas características personales.
Hillage y Pollard (1998)	La capacidad de los individuos para obtener un empleo inicial, mantener el empleo, moverse entre los roles dentro de la misma organización, obtener un empleo si se requiere e idealmente asegurar un trabajo adecuado y suficientemente satisfactorio.
De Grip et al. (1999) Formichela y London (2005)	Empleabilidad es el potencial de un individuo para acceder a un empleo y permanecer en el.
Lefresne (1999)	Empleabilidad es un término más amplio que <i>empleo</i> , pues hace referencia a la capacidad de los individuos para mantener un trabajo, cambiar de trabajo y construir su propio camino profesional.
FUNDIPE (1999)	Es la capacidad que una persona tiene para tener un empleo que satisfaga sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y de desarrollo a lo largo de su vida.
Groot y Maasen van den Brink (2000)	La oportunidad de los individuos de tener un empleo en el mercado laboral interno y/o externo, considerándose elementos clave en el proceso tanto la preparación como las actitudes o disposición del trabajador.
Thijssen (2000)	Capacidad individual para desempeñar una variedad de funciones en el mercado laboral dado. Factores relacionados con el contexto y con el individuo que influirán en su posición futura en el mercado laboral en un contexto dado.
OIT (2000)	Las calificaciones, conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida.
Brunner (2000) Confederation of European Business (2007)	Abarca diferentes capacidades básicas necesarias para aprender y desempeñarse con eficacia en un trabajo.
Trevor (2001)	La facilidad percibida de movimiento en el mercado laboral.
Harvey (2001)	La propensión del graduado de exhibir atributos que los empleadores anticipan que serán necesarios para el efectivo funcionamiento futuro de su organización (empresa).
Campos Ríos (2002)	La probabilidad de obtener una vacante en un mercado de trabajo específico a partir de los atributos con los cuales está dotado el buscador y que son los que le permiten superar los obstáculos que le impone el mercado.
Van der Heijden y Van der Heijden (2002)	La capacidad de ser empleado en un trabajo.
Campos Ríos (2003)	El conjunto de aptitudes y de actitudes que brindan a un individuo la oportunidad de ingresar a un puesto de trabajo y además de permanecer en él.
Forrier y Sels (2003)	Proporciona a los empleados la posibilidad de obtener un empleo en caso de requerirlo.
De Grip et al. (2004)	Capacidad y disposición de los trabajadores para permanecer atractivos para el mercado laboral (factores de oferta), para reaccionar y anticipar los cambios en las tareas y el ambiente de trabajo (factores de demanda), facilitada por los instrumentos de desarrollo de recursos humanos disponibles para ellos (instituciones).
Weinberg (2004)	Abarca 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 en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida.
ESECT (2004) ESIB (2006) Yorke (2006) Teichler (2008)	Un conjunto de logros-habilidades, conocimientos y atributos personales que aumentan la probabilidad de los graduados de encontrar un empleo y de tener éxito en sus puestos, lo cual les beneficia a ellos mismos, al personal laboral, a la comunidad y a la economía.
OIT (2005)	Las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a los cambios tecnológicos, de empleo o de condiciones en el mercado de trabajo.

<b>AUTOR y AÑO</b>	<b>DEFINICIÓN</b>
Silla et al. (2005, cit. en Gamboa et al. 2007, p. 6)	La capacidad para encontrar otro trabajo en caso de perder o abandonar el actual.
Alles (2007)	Posibilidad de obtener un trabajo (y/o conservarlo), considerando que para lograrlo será necesario poseer aquello que los puestos de trabajo requieren.
Gamboa et al. (2007)	Percepción del individuo sobre las oportunidades que tiene de conseguir un empleo de su preferencia o de mejorar el que posee, teniendo en cuenta que dichas oportunidades van a depender de sus características y conductas y de los factores contextuales que le rodean.
Rothwell y Arnold (2007)	La habilidad para mantener un trabajo u obtener el trabajo que uno desea.
Yorke y Knight (2007)	Idoneidad de los graduados para obtener un empleo adecuado, lo cual es diferente de la obtención real de un empleo adecuado.
Berntson (2008)	Percepción del individuo sobre sus posibilidades de adquirir un nuevo, igual o mejor empleo.
García Manjón (2009)	El grado de atracción que un individuo tiene para el mercado de trabajo a lo largo del tiempo, lo cual se materializa en la valoración de la aportación de valor que éste realiza al empleador o a la sociedad en su conjunto.
Hernández et al. (2011)	Hace alusión a las oportunidades de empleo que tiene una persona atendiendo a sus características personales y a un determinado contexto laboral.
Moreno (2012)	Un conjunto de factores, fundamentalmente relacionados con la formación, que satisfacen las necesidades de los empleadores respecto a la cualificación de sus trabajadores.
Diccionario de inglés (2014)	Característica o cualidad de ser empleable.
<b>DEFINICIONES EN LA WEB</b>	<b>DEFINICIÓN</b>
Inwiki (2012): <a href="http://nittua.eu/wiki/index.php?title=EMPLEABILIDAD">http://nittua.eu/wiki/index.php?title=EMPLEABILIDAD</a>	Es la probabilidad mayor o menor de que una persona consiga un puesto de trabajo y que se encuentre activo en el mercado de trabajo
Portal del MECD (2013): <a href="http://todofp.es/todofp/glosario.html#E">http://todofp.es/todofp/glosario.html#E</a>	Capacidad potencial de incorporarse y permanecer en el mercado laboral, esto es, las posibilidades personales para encontrar empleo y adaptarse a un mercado de trabajo en continuo cambio.
Universia (2014): <a href="http://graduados.universia.es/mercado-laboral/empleabilidad/">http://graduados.universia.es/mercado-laboral/empleabilidad/</a>	Hace referencia al potencial que tiene un individuo de ser solicitado por una empresa para trabajar en ella.
Wikipedia (2014): <a href="http://es.wikipedia.org/wiki/Empleabilidad">http://es.wikipedia.org/wiki/Empleabilidad</a>	Capacidad de una persona de acceder a un puesto de trabajo, mantenerse en él y reubicarse en otro, en caso de pérdida del primero posee los requisitos en términos de experiencia profesional demandados, tiene los conocimientos que demandan los empleadores para su perfil y es capaz de transmitir adecuadamente un mensaje al mercado.

**Elaboración propia**