

Empleabilidad y desigualdades laborales: profesionales de Ingeniería Industrial y Sistemas

Employability and labor inequalities: Industrial and Systems Engineering professionals

Fecha de recepción:
30 de enero del 2026

Karla Margarita Juvera Quijada¹
Blanca Esthela Lara Enríquez²

Fecha de aprobación:
11 de marzo del 2026

- 1 Autora de correspondencia: Candidata a Doctora en Ciencias Sociales por el Colegio de Sonora en la línea de investigación de Desarrollo, Sustentabilidad y Género, El Colegio de Sonora
Correo electrónico: kjuvera@colson.edu.mx ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-0375-4512>
- 2 Doctora en Ciencias Sociales por El Colegio de la Frontera Norte.
Profesora-Investigadora Titular C, El Colegio de Sonora
Correo electrónico: blara@colson.edu.mx ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9127-3498>

Resumen

El objetivo de la investigación es analizar la empleabilidad de profesionistas de Ingeniería Industrial y de Sistemas de una universidad pública del noroeste de México. Este análisis se realizó a partir de tres momentos clave: inserción, permanencia y ascenso laboral. Se empleó un modelo analítico multidimensional con enfoque de género que articula las dimensiones personales, contextuales y temporales. La metodología utilizada fue cualitativa; mediante entrevistas semiestructuradas se identifican experiencias de inserción, permanencia y ascenso en los puestos de trabajo. Los hallazgos muestran trayectorias diferenciadas: los hombres tienden a avanzar de forma lineal, mientras que las mujeres enfrentan barreras estructurales, como la doble jornada, y mayores dificultades para el ascenso. Las limitaciones del estudio se relacionan con el campo disciplinar analizado, el contexto regional específico y el número acotado de participantes. Se concluye que la empleabilidad es una construcción social mediada y condicionada por relaciones de poder y desigualdades.

Palabras clave: empleabilidad, trayectorias laborales, desigualdades de género

Códigos JEL: J16, J24, I24, O15

Abstract

The objective of this research is to analyze the employability of Industrial and Systems Engineering graduates from a public university in northwestern Mexico. This analysis was conducted based on three key moments: entry into the workforce, job retention, and career advancement. A multidimensional analytical model with a gender focus was used, articulating personal, contextual, and temporal dimensions. The methodology employed was qualitative; semi-structured interviews were used to identify experiences of entry into, retention in, and advancement within the workforce. The findings reveal differentiated trajectories: men tend to advance linearly, while women face structural barriers, such as the double burden of work and family responsibilities, and greater difficulties in career advancement. The study's limitations are related to the disciplinary field analyzed, the specific regional context, and the limited number of participants. It is concluded that employability is a social construct mediated and conditioned by power relations and inequalities.

Keywords: employability, career paths, gender inequalities

JEL Codes: J16, J24, I24, O15

Introducción

Desde finales del siglo XX, el tránsito de los y las jóvenes profesionistas hacia el mercado laboral se ha vuelto cada vez más complejo. Las transformaciones derivadas de la globalización, la expansión de la educación superior, los avances tecnológicos y la flexibilidad del trabajo han redefinido los procesos de inserción, permanencia y ascenso en el empleo. Estas transformaciones han dado lugar a un nuevo escenario socioeconómico caracterizado por formas emergentes de aprendizaje, reorganización del trabajo y exigencias cada vez más altas para los (las) profesionistas. La Organización Internacional del Trabajo (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019) ha señalado que estas modificaciones en el mercado laboral generan problemas de desempleo, subempleo o informalidad que afectan, con mayor intensidad, a las juventudes, quienes enfrentan crecientes dificultades para acceder a condiciones laborales dignas y estables.

La educación superior desempeña un papel clave en la formación de capital humano y la acreditación de saberes para el mercado laboral; sin embargo, persiste una brecha entre la formación académica y las oportunidades reales de empleo. Como señalan Scheele et al., (2009) y Siivonen et al., (2023), el crecimiento de la educación superior no ha garantizado el acceso a empleos de calidad, sino que ha generado nuevas tensiones entre lo aprendido y las demandas del mercado. En este contexto, la empleabilidad ha adquirido relevancia en las políticas educativas y en las agendas de las Instituciones de Educación Superior (IES), aunque su enfoque meritocrático ha sido cuestionado por perspectivas que la entienden como una construcción social atravesada por elementos estructurales, institucionales y culturales (Tomlinson, 2007; Aguilar-Barceló y Mungaray-Moctezuma, 2019). Desde esta visión crítica, la empleabilidad se configura en la intersección de múltiples dimensiones: características individuales, acceso a redes sociales, estructura del mercado laboral, condiciones socioeconómicas y relaciones de poder y género, y no únicamente en la acumulación de capital humano.

En México, a pesar de que existe una producción académica creciente sobre educación superior y empleo, gran parte de los estudios mantiene un enfoque cuantitativo centrada en la inserción laboral, lo que limita el análisis de la empleabilidad

al primer empleo. Este acercamiento deja de lado dimensiones críticas como la permanencia y el ascenso en los puestos de trabajo, las trayectorias profesionales a largo plazo y las condiciones que permiten o limitan el ascenso laboral.

En este artículo se retoma un enfoque multidimensional de la empleabilidad, que contempla tres momentos clave: la inserción, la permanencia y el ascenso en el empleo, entendidos como procesos continuos y relacionados. Asimismo, se demuestra que la empleabilidad está profundamente condicionada por desigualdades de género. A pesar del incremento sostenido en la matrícula femenina de la educación superior y de su creciente incorporación al mercado laboral, las mujeres continúan enfrentando barreras para acceder a empleos de calidad, permanecer y avanzar hacia posiciones de mayor responsabilidad e ingresos. Como se ha señalado en Rentería-Pérez et al. (2022) las barreras por razones de género persisten tanto en los mecanismos de contratación como en las trayectorias profesionales; aún se reproducen patrones de exclusión que limitan las oportunidades laborales.

Las carreras de Ingeniería Industrial y de Sistemas han sido un campo históricamente masculinizado. El objetivo de este artículo es analizar la construcción de la empleabilidad de mujeres y hombres egresados(as) de esta disciplina en tres momentos de su trayectoria profesional: su ingreso al mercado de trabajo, la permanencia en el empleo y las oportunidades de ascenso laboral. El estudio adopta un enfoque crítico con perspectiva de género, lo cual permite visibilizar las desigualdades estructurales que moldean las trayectorias profesionales, considerando no solo las competencias y logros académicos de las y los profesionistas, sino también el papel de las redes de contacto, las condiciones laborales y los contextos institucionales. La hipótesis establece que la empleabilidad está condicionada por factores contextuales, estructurales y relacionales, y no solo por características individuales. Esto genera desventajas para las mujeres en su inserción, permanencia y ascenso, configurando trayectorias profesionales dinámicas pero desiguales.

El artículo se divide en cuatro apartados, además de la introducción. El primero aborda los debates teóricos sobre empleabilidad y género y presenta un modelo analítico compuesto por tres dimensiones: la personal, la contextual y la temporal. El segundo

explica la metodología cualitativa y la población estudiada. El tercer reconstruye los itinerarios de empleabilidad a partir del análisis de la inserción, la permanencia y el ascenso de las y los profesionistas, considerando las desigualdades de género y las tensiones entre estabilidad, incertidumbre y proyecto de vida profesional. El último apartado se presentan las conclusiones las cuales se sintetizan los aportes del estudio, las limitaciones y líneas futuras de investigación.

Marco teórico

2.1 Empleabilidad: enfoques y debates teóricos

La empleabilidad ha sido abordada inicialmente desde un enfoque individualista, centrado en las habilidades y las competencias que adquieren las egresadas y los egresados durante su formación universitaria. Las perspectivas tradicionales han desarrollado modelos enfocados en competencias; destacan los propuestos por Yorke (2005), Dacre Pool y Sewell (2007) y Van Der Heijde (2006), en los cuales se define la empleabilidad como la capacidad de obtener, conservar y desempeñar un trabajo de manera satisfactoria. Estas posturas tienden a enfatizar la responsabilidad individual en el éxito profesional, sin atender plenamente las desigualdades estructurales que condicionan el acceso, la permanencia y la movilidad en el empleo.

En contraste, enfoques más recientes sostienen que la empleabilidad debe entenderse como un fenómeno socialmente mediado. Brown et al. (2003) y Hall (2020) sostienen que su construcción trasciende los atributos individuales e incorpora los contextos institucionales, las dinámicas del mercado laboral y las relaciones de poder que influyen en las oportunidades profesionales. En esta misma línea, estudios recientes advierten la necesidad de incorporar enfoques críticos que consideren la interacción entre capitales (humano y social) y las estructuras sociolaborales más amplias (Siivonen et al.; 2023). Asimismo, Peeters et al. (2019) y Clarke (2018) señalan que la empleabilidad se configura a partir de la interacción entre atributos personales y factores externos, como la estructura económica, el tipo de empleo disponible, el territorio y la segmentación del mercado laboral. En este estudio se distingue entre inserción laboral y empleabilidad. La inserción laboral se refiere al proceso inicial de acceso al empleo después de su egreso, mientras

que la empleabilidad se concibe como un proceso más amplio que incluye la capacidad de acceder, mantenerse y progresar en el mercado laboral a lo largo del tiempo. Esta distinción permite analizar no solo el momento de entrada al empleo, sino también las trayectorias profesionales posteriores.

En América Latina, los estudios sobre empleabilidad aún son relativamente limitados y, en su mayoría, han privilegiado enfoques cuantitativos orientados a medir variables como inserción laboral, ingresos y tiempo de empleo. No obstante, investigaciones más recientes han propuesto aproximaciones más integrales. Orellana (2018) y Jiménez-Ulate (2022) plantean comprender la empleabilidad como un constructo social complejo y multidimensional que involucra procesos formativos, trayectorias laborales y condiciones estructurales del mercado de trabajo.

Las investigaciones de Jacinto y Millenaar (2010) y Tenjo et al. (2017) demuestran que las mujeres enfrentan mayores dificultades para insertarse, permanecer y ascender en el mercado laboral, incluso con niveles de formación similares a los hombres. La incorporación de una perspectiva de género permite visibilizar las barreras simbólicas, estructurales y organizacionales que afectan de manera diferenciada a hombres y mujeres, especialmente en campos como la ingeniería o las ciencias exactas. Lamas (2016) sostiene que el conocimiento no es neutro y que los estudios deben reconocer las relaciones de poder y desigualdades entre los géneros. Incorporar esta perspectiva permite comprender cómo los procesos de empleabilidad están mediados por la división sexual del trabajo, la inequidad salarial y la reproducción de estereotipos en el ámbito profesional.

Diversos estudios han documentado que, a pesar de la expansión educativa femenina, las oportunidades laborales continúan siendo desiguales. Camarena y Saavedra (2018) y Castillo et al. (2020) señalan que, aunque las mujeres han incrementado su participación en la educación superior, su acceso a posiciones de mayor jerarquía en el mercado laboral sigue siendo limitado. De igual forma, Salas et al. (2023) advierten que el análisis de la empleabilidad de las mujeres constituye una vía relevante para examinar las desigualdades de género en el trabajo, ya que permite observar tanto su incorporación como su trayectoria de progreso profesional. En este sentido, la feminización del empleo ha dado lugar a nuevas formas de precarización laboral,

frecuentemente vinculadas con la concentración de mujeres en sectores de servicios o en roles asociados al trabajo de cuidado (Pérez Sáinz, 2016).

Aunque la empleabilidad suele explicarse desde habilidades individuales, los enfoques críticos advierten que está profundamente condicionada por factores estructurales, especialmente de género. Los contextos laborales no son neutros: reproducen dinámicas que segmentan y jerarquizan el empleo, generando obstáculos diferenciados para mujeres y hombres en su inserción, permanencia y ascenso. La perspectiva de género permite visibilizar estas desigualdades, pues la división sexual del trabajo y barreras internas, externas y reproductivas limitan las oportunidades de las mujeres, configurando trayectorias laborales desiguales y mediadas por relaciones de poder (Ramos et al., 2003).

A partir de estos debates teóricos, en este estudio la empleabilidad se analiza mediante un modelo multidimensional compuesto por tres dimensiones interrelacionadas; personal, contextual y temporal (Tabla 1). Este modelo permite reconocer que hombres y mujeres desarrollan sus trayectorias profesionales en contextos desiguales, influenciados por la división sexual del trabajo y por las dinámicas diferenciadas del mercado laboral. En este sentido, el análisis multidimensional permite identificar tanto las oportunidades como las restricciones que experimentan las personas en su proceso de inserción, permanencia y ascenso laboral.

Tabla 1. Modelo analítico para analizar la empleabilidad

Empleabilidad y género Análisis multidimensional	
Dimensión personal	Dimensión contextual
Capital humano Capital social	Microsistema y mesosistema Exosistema y macrosistema
Dimensión temporal	
Microtiempo Mesotiem po Macrotiempo	

Fuente: elaboración propia

La dimensión personal se estructura a partir de dos categorías: el capital humano y el capital social. Según Peeters et al. (2019), ambos conforman el capital de empleabilidad, entendido como el conjunto de recursos que permiten acceder, mantener y progresar en el empleo. La teoría del capital humano (Becker, 1984) subraya la importancia de

la educación como inversión clave para la inserción laboral; no obstante, estudios recientes advierten que los desajustes entre los sistemas educativos y las necesidades del mercado laboral han debilitado esta relación, aunque reconocen que la formación sigue siendo determinante (Vázquez et al., 2021). En complemento, el capital social, adquiere relevancia al referirse a los recursos accesibles a través de redes de relaciones, que pueden facilitar el acceso a otros tipos de capital como el económico, cultural o simbólico (Bourdieu, 2018). Woolcock y Narayan (2000) señalan que estas redes operan mediante normas de confianza y reciprocidad que permiten a las personas movilizar recursos colectivos para alcanzar beneficios económicos.

La segunda dimensión corresponde al contexto, el cual es analizado en cuatro niveles interrelacionados: microsistema, mesosistema, exosistema y macrosistema. El microsistema alude al entorno inmediato, especialmente del ámbito laboral donde se desarrollan actividades remuneradas, roles y relaciones interpersonales. El mesosistema comprende las interacciones con la familia extendida, los amigos y los espacios escolares y laborales, donde pueden consolidarse redes de apoyo. El exosistema incluye factores estructurales que afectan indirectamente a las personas, como las dinámicas empresariales y decisiones político-económicas que inciden en el mercado laboral. Finalmente, el macrosistema engloba el contexto más amplio, conformado por políticas públicas, modelos educativos y laborales, así como por transformaciones culturales y tecnológicas que influyen en la organización del trabajo.

La tercera dimensión corresponde a la temporalidad, entendida como una concepción procesual de la empleabilidad. Esta dimensión comprende tres niveles: microtiempo, mesotiem po y macrotiempo. El microtiempo se refiere a eventos cotidianos relacionados con la experiencia laboral, como las actividades diarias en el trabajo o la adaptación a nuevas responsabilidades. El mesotiem po contempla periodos más prolongados dentro de la trayectoria profesional, como las transiciones entre empleos o los procesos de consolidación laboral. Por su parte, el macrotiempo comprende expectativas de vida profesional a largo plazo y los acontecimientos significativos que marcan la evolución de una trayectoria ocupacional.

El análisis de estas dimensiones permite comprender la empleabilidad como un fenómeno complejo

que emerge de la interacción entre factores individuales, contextuales y temporales. Desde esta perspectiva, la empleabilidad no depende únicamente de las características individuales, sino que se configura a partir de relaciones sociales, estructuras institucionales y condiciones del entorno donde se desarrollan las trayectorias profesionales. En coherencia con el enfoque de Bronfenbrenner y Morris (2007), el modelo reconoce que las experiencias están transversalizadas por desigualdades estructurales, particularmente relacionadas con el género y la clase social, las cuales influyen en las oportunidades de inserción, permanencia y ascenso en el mercado laboral.

Metodología

El diseño metodológico se basa en un enfoque cualitativo, se aplicaron un total de 16 entrevistas semiestructuradas a profesionistas de Ingeniería Industrial y de Sistemas egresados(as) de una universidad pública de Sonora. A partir de la reconstrucción de sus experiencias académicas y laborales, se exploraron los procesos de inserción, permanencia y ascenso en el mercado laboral desde una perspectiva multidimensional y con enfoque de género.

La selección del campo disciplinar se sustentó en un análisis previo de información estadística a nivel nacional, estatal e institucional, lo que permitió identificar aquellas áreas con mayor dinamismo en términos de inserción laboral. Se consideraron dos criterios principales: a) los índices de empleo y demanda ocupacional reportados por cada disciplina y b) la pertinencia analítica para visibilizar desigualdades de género en un campo profesional tradicionalmente masculinizado. En cuanto a la selección de participantes, se empleó un muestreo no probabilístico por “bola de nieve”. Este procedimiento consistió en identificar inicialmente a egresadas (os) que cumplieran con los criterios establecidos, quienes posteriormente refirieron a otras(os) profesionistas con características similares. La selección se detuvo al alcanzar saturación teórica, es decir, cuando las entrevistas adicionales no aportaron categorías sustantivamente nuevas al análisis.

La entrevista semiestructurada aplicada a profesionistas facilitó la obtención de relatos detallados y significativos de sus trayectorias

académicas, laborales y personales, revelando los factores estructurales y subjetivos que inciden en su empleabilidad. Como señala, esta técnica favorece una conservación abierta que capta significados personales y permite la apertura de temas. El desarrollo de la entrevista se estructuró en cuatro dimensiones: 1) datos sociodemográficos y familiares, 2) capital humano y desarrollo de habilidades/competencias, 3) trayectoria laboral y capital social y 4) vínculo entre vida personal y profesional.

El proceso de análisis de los datos cualitativos se desarrolló siguiendo las etapas propuestas por Creswell (2009) recolección de datos, transcripción completa, codificación, descripción de categorías analíticas y presentación de resultados en MAXQDA. El proceso de codificación combinó un enfoque deductivo e inductivo. En una primera etapa, se partió de categorías derivadas del modelo teórico propuesto (dimensión personal, contextual y temporal) lo que permitió organizar la información conforme a los procesos de inserción, permanencia y ascenso laboral. Posteriormente, mediante un análisis inductivo, se identificaron categorías emergentes vinculadas a desigualdades de género, agencia individual y estrategias profesionales. Se realizaron cuatro ciclos de codificación, lo que permitió depurar, agrupar y sintetizar categorías y subcategorías analíticas.

El criterio de saturación teórica se alcanzó cuando las entrevistas adicionales no aportaron nuevas categorías analíticas sustantivas, sino variaciones y matices de las ya identificadas. Para fortalecer el rigor metodológico se implementaron estrategias de triangulación teórica, contrastando los hallazgos empíricos con distintos marcos conceptuales sobre empleabilidad y género. Esta estrategia permitió ampliar la comprensión del fenómeno y fortalecer la validez interpretativa del estudio (Creswell, 2009). En términos de transferibilidad, los hallazgos no buscan generalización estadística, sino aportar una comprensión situada de la empleabilidad en un campo disciplinar específico. La descripción detallada del contexto, los participantes y el proceso analítico permite que otros estudios puedan valorar la aplicabilidad de los resultados en contextos similares.

3.1 Caracterización de las y los participantes

El grupo de participantes estuvo conformado por nueve hombres y siete mujeres, con un rango de

entre 23 y 37 años (Tabla 2). La mayoría se encuentra en una etapa de consolidación profesional, en la cual las decisiones laborales comienzan a estructurarse en función de la estabilidad, el desarrollo y la proyección de carrera. Predominan las personas solteras, dos están casadas (una mujer y un hombre) y uno en unión libre. Esta composición refleja trayectorias laborales con mayor disponibilidad para la movilidad y flexibilidad territorial, elementos considerados estratégicos en las etapas iniciales de desarrollo profesional, particularmente en sectores industriales.

En términos de capital humano, se identificó que la mayoría del grupo ha reforzado su perfil profesional mediante la obtención de certificaciones, diplomados y cursos especializados. De acuerdo con Becker (1984), estas credenciales constituyen un refuerzo directo del capital humano al elevar la competitividad y validación técnica de los profesionistas en el mercado laboral. En sectores como la ingeniería industrial, las certificaciones son valoradas, ya que acreditan competencias técnicas bajo estándares internacionales y permiten acceder a puestos especializados y de mayor responsabilidad. Además, varios participantes reportaron el dominio de uno o más idiomas extranjeros, principalmente inglés, también francés y alemán. Este aspecto

amplía las posibilidades de inserción en mercados laborales globalizados, así como el acceso a fuentes de conocimiento técnico especializado y la proyección profesional en entornos multinacionales.

Resultados y discusión

El análisis de las trayectorias profesionales permitió identificar el conjunto de factores que inciden en la construcción de la empleabilidad de las y los profesionistas de Ingeniería Industrial y de Sistemas. En particular, se examinaron las motivaciones para elegir la carrera, las expectativas laborales al egresar, así como los conocimientos, habilidades y recursos sociales movilizados durante sus trayectorias profesionales.

Las decisiones vocacionales se centraron en dos razones principales: la percepción de una alta demanda laboral de esta ingeniería y la influencia de diferentes familiares cercanos, padres, madres o hermanos(as), que previamente cursaron dicha carrera. Desde un enfoque de elección racional, esta decisión puede entenderse como una estrategia orientada a maximizar las oportunidades de inserción en un mercado laboral competitivo, donde la versatilidad de la ingeniería industrial se percibe

Tabla 2. Características sociodemográficas de los (las) entrevistados(as)

Informantes	Género	Edad	Estado civil	Familiares con los que vive	Certificaciones	Idioma
Lesli	Mujer	35	Soltera	Independiente	No	No
Abraham	Hombre	30	Soltero	Independiente	Sí	Inglés
Isaac	Hombre	27	Soltero	Hermana	No	No
Daniel	Hombre	28	Soltero	Padres	Sí	Alemán y francés
Santiago	Hombre	28	Soltero	Independiente	Sí	Inglés y alemán
Ernesto	Hombre	29	Soltero	Unión libre	No	No
Ashley	Mujer	37	Casada	Esposo	Sí	No
Camila	Mujer	35	Soltera	Madre	No	Inglés y francés
Armando	Hombre	32	Soltero	Independiente	Sí	Inglés
Inés	Mujer	36	Soltera	Independiente	No	Inglés
Nicole	Mujer	30	Soltera	Padre	No	Inglés
Carolina	Mujer	27	Soltera	Madre, hermano y abuela	Sí	Inglés
Diego	Hombre	36	Casado	Esposa	Sí	Inglés
Alejandra	Mujer	23	Soltera	Padres	Sí	Inglés
Ricardo	Hombre	29	Soltero	Pareja	Sí	No
José	Hombre	26	Soltero	Hermana y madre	Sí	Inglés

Fuente: elaboración propia

como un recurso estratégico para la movilidad ocupacional. Sin embargo, más allá de una decisión individual, estos hallazgos evidencian que las elecciones formativas están socialmente mediadas. De acuerdo con la teoría de la reproducción social Bourdieu (1996), las trayectorias familiares influyen en las aspiraciones educativas y profesionales, reproduciendo capital cultural y expectativas laborales que orientan las decisiones vocacionales.

Siempre fui bueno en matemáticas y al ver que tres de mis tíos, aunque estudiaron distintas ingenierías, trabajaban como ingenieros industriales, decidí estudiar esa misma profesión. (Entrevista Santiago, 18-09-2024).

En el caso de las mujeres, se identificó que la elección de esta carrera estuvo influida por referentes familiares que legitimaron su inserción en un campo tradicionalmente masculinizado. Este hallazgo coincide con las investigaciones sobre la participación femenina en áreas STEM, donde la presencia de modelos cercanos y el respaldo familiar funcionan como mecanismos que contrarrestan los estereotipos de género asociados a estas disciplinas. De esta forma, las motivaciones personales se combinan como una lógica instrumental orientada a la autonomía económica y a la estabilidad laboral.

Decidí estudiar ingeniería industrial por la versatilidad que observé en la carrera, inspirada en la trayectoria de mi papá y mi mamá, ambos ingenieros egresados de la misma universidad. Mi papá se desarrolló en la maquila y mi mamá en áreas administrativas, lo que me mostró cómo la carrera permite adaptarse a distintos ámbitos laborales (Entrevista Nicole, 3-10-2024).

Estos hallazgos sugieren que la empleabilidad comienza a configurarse desde la etapa formativa, donde convergen aspiraciones personales, recursos familiares y percepciones sobre las oportunidades del mercado laboral. En este sentido, elegir una carrera considerada “empleable” puede interpretarse como una forma de agencia anticipatoria frente a contextos laborales inciertos. No obstante, como señalan McQuaid y Lindsay (2005), la empleabilidad no depende exclusivamente de las decisiones individuales, sino también de condiciones estructurales que influyen en las oportunidades laborales reales de inserción laboral.

Las expectativas laborales se orientaron principalmente a incorporarse en empresas del

sector industrial o administrativo y, en algunos casos, al emprendimiento. Estas aspiraciones se alinean con una concepción de empleabilidad comprendida como la capacidad de movilizar recursos, conocimientos y redes para acceder a oportunidades profesionales Fugate et al. (2004). Sin embargo, los resultados muestran que las trayectorias laborales no siempre corresponden a las expectativas construidas durante la formación universitaria.

Al egresar, pensaba trabajar en la industria automotriz, ya que la carrera estaba muy orientada a ese sector, sin embargo, opté por el emprendimiento y llevo ocho años con mi propio negocio (Entrevista Lesli, 27-08-2024).

Este tipo de trayectorias sugiere que el emprendimiento puede funcionar como una estrategia de adaptación frente a las limitaciones del mercado laboral regional. Investigaciones recientes han señalado que, en contextos donde las oportunidades laborales son restringidas, el emprendimiento emerge como una alternativa viable para la inserción profesional y la generación de ingresos (García y Ramírez; 2019). En este sentido, la empleabilidad no se limita únicamente al acceso de un empleo formal, sino que también incluye la capacidad de generar alternativas propias de desarrollo profesional.

Desde un enfoque de empleabilidad multidimensional, las habilidades personales y técnicas (*soft* y *hard skills*) constituyen un componente clave en la configuración de las trayectorias laborales. Los resultados muestran diferencias de género en el tipo de competencias que destacan hombres y mujeres. Las mujeres enfatizaron habilidades interpersonales como la empatía, la adaptabilidad, la resiliencia y el trabajo cooperativo, mientras que los hombres resaltaron competencias vinculadas con la resolución de problemas técnicos, el pensamiento sistemático y el manejo de software especializado. Estas diferencias no necesariamente responden a capacidades inherentes, sino a procesos de socialización profesionales y expectativas de género que influyen en la forma en que hombres y mujeres construyen y comunican su perfil profesional (Connell y Messerschmidt, 2005).

El dominio de idiomas también se identificó como una competencia diferenciadora, particularmente entre quienes contaban con experiencias de

movilidad internacional. Algunas (os) participantes reportaron conocimientos de inglés, francés o alemán, lo que fortalece su perfil de empleabilidad en industrias globalizadas. Estas diferencias sugieren que la empleabilidad no es neutra: el género, las trayectorias formativas y las condiciones socioculturales, generan perfiles diferenciados para hombres y mujeres (Bárcena y Lomelí, 2021). Comprender estas dinámicas permite visibilizar cómo operan las desigualdades estructurales en el acceso y desarrollo profesional.

Otro aspecto relevante en la construcción de la empleabilidad fue el papel de las prácticas profesionales. El grupo entrevistado, cinco profesionistas (tres mujeres y dos hombres) permanecen actualmente en las empresas donde realizaron sus prácticas, algunas con una trayectoria de hasta seis años, lo que evidencia su papel como mecanismo de transición entre la formación universitaria y el mercado laboral. Como señalan Knight y Yorke (2003) y Jackson (2015), las prácticas profesionales permiten desarrollar capital humano específico, adquirir experiencia laboral temprana y ampliar redes de contacto, factores que incrementan las probabilidades de inserción laboral y desarrollo de su empleabilidad.

No obstante, el análisis sugiere que el valor de las prácticas profesionales no se limita a la contratación inmediata. En al menos nueve casos, aunque no permanecieron en la misma empresa, las prácticas fueron un medio para continuar su trayectoria laboral en otras empresas o tomar decisiones estratégicas. Esto respalda la idea de que el valor de las prácticas no reside exclusivamente en una contratación inmediata, sino en su potencial para construir trayectorias progresivas (Zepke y Leach; 2005). En este sentido, las prácticas operan como un dispositivo en la transición educación-trabajo, permitiendo a las y los profesionistas desarrollar competencias, ampliar sus redes y fortalecer su perfil de empleabilidad.

4.1 Capital social y empleabilidad: redes, agencia y desigualdades

El capital social constituye un elemento clave en la configuración de las trayectorias de empleabilidad. Se entiende como el conjunto de recursos accesibles a través de redes personales, institucionales y comunitarias que facilitan el acceso a información, recomendaciones, colaboración profesional y oportunidades laborales (Bourdieu 1996; Coleman;

1988). En este estudio, el análisis del capital social se realizó a partir de la clasificación propuesta por Woolcock y Deepa (2000), quienes distinguen cuatro dimensiones: comunitaria, de redes, institucional y sinérgica según los topos de vínculos y recursos movilizados.

A partir de los testimonios recogidos, se identificaron se identificaron principalmente dos formas de capital social que influyen en las trayectorias laborales: el capital institucional y el capital basado en redes personales. El capital social institucional refiere al papel que desempeña las instituciones educativas, los programas de vinculación y las políticas públicas como mediadores entre egresados y el mercado laboral. Varios participantes destacaron que su ingreso al mercado de trabajo fue facilitado por la relación establecida entre la universidad y el sector productivo, particularmente a través de las prácticas profesionales o convenios institucionales. Este hallazgo confirma que las instituciones educativas no solo transmiten conocimientos técnicos, sino que funcionan como nodos de intermediación laboral que amplían las oportunidades de inserción profesional, concretada en las prácticas profesionales o en convenios universitarios que evidencian la relevancia de las estructuras formales en la construcción de las trayectorias laborales.

Por su parte, el capital social basado en redes personales se manifestó en vínculos familiares, académicos o de amistad que facilitaron el acceso a prácticas profesionales, empleos o promociones dentro de las organizaciones. Estas redes operan como mecanismos de confianza y reciprocidad que permiten a los individuos acceder a oportunidades laborales que, en muchos casos, no se encuentran disponibles mediante canales formales.

Gracias a una recomendación de mi papá, quien conocía al director de medio ambiente, supe de una vacante de practicante. Además, tenía experiencia previa en recursos humanos (Entrevista Ashley, 20-09-2024).

Estos hallazgos coinciden con investigaciones que señalan que el capital social puede actuar como un recurso estratégico para la inserción laboral, al facilitar el acceso a información privilegiada y oportunidades profesionales (Bourdieu, 1986). Sin embargo, el estudio también revela que el acceso al capital social no se distribuye de manera homogénea. Como advierte Fine (2010), las redes sociales no están igualmente disponibles para

todas las personas, lo que genera diferencias en las oportunidades laborales. En este sentido, el estudio identificó también a un grupo de profesionistas que accedieron al empleo por iniciativa propia sin recurrir directamente a redes personales o institucionales, sino a través de búsquedas autónomas en plataformas digitales o postulaciones directas.

Encontré la oferta en los anuncios de un periódico en línea, envié currículum y me contactaron (Entrevista Ricardo, 12-02-2025).

En estos casos, la inserción laboral se vinculó con proceso de autogestión y persistencia en la búsqueda de oportunidades. Esta dimensión remite al concepto de agencia individual, entendido como la capacidad de los sujetos para tomar decisiones estratégicas y construir activamente sus trayectorias profesionales (Archer, 2003). No obstante, el análisis sugiere que la agencia individual no actual de forma aislada, sino que se encuentra condicionada por recursos disponibles, redes sociales y contextos estructurales.

Estuve buscando empleo mientras trabajaba en la construcción de un primo. Finalmente, una empresa me contrató como técnico de mejora continua y, con el tiempo, fui ascendiendo hasta llegar a gerente (Entrevista Diego, 24-01-2025).

En consecuencia, tanto el capital social como la agencia individual deben entenderse como dimensiones interrelacionadas dentro de la construcción de la empleabilidad. Las posibilidades de movilizar redes o ejercer agencia no son uniformes para todas las personas, ya que se encuentran mediadas por factores estructurales como el género, el origen social o la ubicación territorial. Como señala Fine (2010), no todos los individuos tienen acceso a redes activas o efectivas. Por tanto, resulta clave incorporar trayectorias diversas y reconocer que, en entornos digitales, la agencia puede compensar las limitaciones estructurales. Desde esta perspectiva, el análisis de la empleabilidad requiere integrar enfoques que visibilicen la interacción entre recursos sociales, institucionales y personales en la configuración de las trayectorias profesionales.

4.2 Empleabilidad desde una visión contextual

El análisis de la empleabilidad desde el enfoque integral permite comprender que las trayectorias laborales no se desarrollan de forma aislada,

sino en interacción con múltiples entornos sociales, institucionales y económicos. En este estudio se retoma el modelo bioecológico de Bronfenbrenner (2005), el cual propone analizar los procesos sociales a partir de los distintos niveles contextuales: microsistema, mesosistema, exosistema y macrosistema. Desde esta perspectiva, la empleabilidad se configura como un proceso que emerge de la interacción entre factores individuales y condiciones estructurales del entorno (Mcquaid y Lindsay, 2005).

El microsistema, donde se desarrollan las interacciones directas entre las personas y su entorno inmediato, destacan las experiencias laborales tempranas, como las prácticas profesionales y los primeros empleos. Estas vivencias constituyen un espacio clave para el desarrollo de habilidades técnicas e interpersonales, así como para la construcción de una identidad profesional. No obstante, el análisis evidenció diferencias de género en la forma en que estas experiencias son vividas. Las mujeres relataron que, a diferencia de sus compañeros varones, su inserción en espacios laborales altamente masculinizados implicó enfrentar cuestionamientos sobre sus capacidades profesionales, lo que las llevó a desarrollar estrategias de autoafirmación y sobrepreparación para legitimar su presencia en estos entornos.

Sí es posible trabajar en un entorno masculinizado, pero se requiere ser fuerte y segura. Aprendí a no tomar todo de forma personal y a enfocarme en demostrar que las mujeres somos capaces, es necesario prepararse para evitar cuestionamientos (Entrevista Ashley, 20-09-2025).

Este hallazgo coincide con investigaciones que muestran que las mujeres en campos profesionales masculinizados enfrentan procesos de legitimación más exigentes, donde deben demostrar continuamente sus competencias para ser reconocidas como profesionales legítimas (Gálvez, 2018). En contraste, los hombres describieron sus primeras experiencias laborales como una confirmación natural de sus capacidades técnicas, sin mencionar cuestionamientos sobre su presencia en estos espacios. Esta diferencia evidencia cómo los entornos laborales pueden reproducir dinámicas de reconocimiento profesional diferenciadas por género.

En el mesosistema, que articula las conexiones entre distintos entornos inmediatos como la familia, los

amigos, la universidad y las redes profesionales, se identificó la importancia del capital social como recurso estratégico para acceder a oportunidades laborales y tomar decisiones profesionales. Diversos testimonios señalaron que familiares, docentes o conocidos desempeñaron un papel importante al informar sobre vacantes, facilitar recomendaciones o promover vínculos con empleadores (Borrego, 2011). Este hallazgo confirmó que las redes sociales pueden actuar como mecanismos que facilitan el acceso a otros tipos de capital —como el económico, cultural o simbólico—, tal como lo plantea Bourdieu (1986).

He conseguido empleo por plataformas como Indeed, donde encontré una vacante en una empresa. Después fue a través de redes personales, me ayudaron a acceder a un trabajo en el gobierno (Entrevista Alejandra, 30-02-2025).

El exosistema, que incluye factores estructurales que afectan indirectamente a las trayectorias laborales —como decisiones empresariales, políticas públicas o cambios económicos regionales—, también tiene efectos diferenciados. Algunos casos reflejan trayectorias interrumpidas por la pandemia de COVID-19, recortes de personal o limitaciones de contratación derivadas del contexto económico. Si bien hombres y mujeres se enfrentaron a estas condiciones externas, las mujeres relataron mayores obstáculos para ser contratadas o ascender debido a prejuicios de género que las obligan a demostrar mayor preparación o certificación para acceder a los mismos puestos que sus colegas. Esta exigencia revela una forma de desigualdad estructural que coloca sobre las mujeres una carga adicional de formación como requisito de legitimación profesional.

Finalmente, en el macrosistema, que engloba las condiciones culturales, tecnológicas y normativas del contexto amplio. Varios(as) profesionistas señalaron la creciente importancia de la formación continua, el dominio de idiomas extranjeros y la obtención de certificaciones profesionales como estrategias para mantenerse competitivos en un mercado laboral globalizado. Aunque esta exigencia es general, las mujeres expresaron que se sienten más presionadas para cumplir con estos estándares y compensar las barreras estructurales en su camino profesional, lo cual coincide con análisis de la empleabilidad desde enfoques de género y justicia social.

4.3 Análisis temporal de la empleabilidad: entre la estabilidad y el reto

El análisis temporal permite comprender la empleabilidad como un proceso dinámico que se desarrolla a lo largo de distintas etapas de la trayectoria profesional. Siguiendo a Brown A. y Williams S. (2003) y Velásquez et al. (2016), en este estudio se analizaron tres movimientos clave: inserción, permanencia y ascenso profesional (Tabla 3). La inserción laboral que se observa durante el primer año o año y medio después del egreso, permite identificar el tiempo de colocación, el tipo de empleo conseguido y la relación con el área de estudios. Después sigue la permanencia, que se evalúa en un plazo medio de entre dos y tres años y considera la estabilidad en el empleo, los cambios dentro del campo profesional y la participación en procesos de formación continua. Finalmente, el ascenso, que puede extenderse entre cuatro y siete años después del egreso, permite analizar la progresión profesional, la mejora en los ingresos, el acceso a puestos de alta responsabilidad y la misma expansión de redes profesionales.

Bajo este marco temporal, se registran las fases de la empleabilidad desde un enfoque integral reconociendo que su desarrollo es una construcción relacional y situada que depende del capital humano y social acumulado, así como de las condiciones del mercado de trabajo y las mismas decisiones y estrategias de los propios individuos. De ahí que la construcción de la empleabilidad en este artículo se realizó en estas tres fases para reconocer los procesos formativos relacionados con la dimensión temporal.

Tabla 3. Etapas de empleabilidad según la dimensión temporal

Fase	Tiempo	Indicadores clave
Inserción	0.5 a 1.5 años	Tipo de empleo, contrato
Permanencia	2 a 3 años	Estabilidad, continuidad profesional, satisfacción
Ascenso	4 a 7 años	Promociones, liderazgo, redes profesionales

Fuente: elaboración propia con base en Brown A. y Williams S. (2003) y Velásquez et al. (2016)

La inserción laboral se refiere al periodo inicial de transición entre la formación universitaria y el primer empleo. En la mayoría de los casos analizados, la inserción fue temprana y estuvo mediada por las prácticas profesionales o por redes institucionales vinculadas a la universidad. Siete

de los entrevistados lograron acceder a un empleo formal inmediatamente después de egresar, lo que sugiere que la vinculación universidad-empresa puede desempeñar un papel importante en la transición hacia el mercado laboral.

Sin embargo, la inserción laboral no fue homogénea. Algunos participantes experimentaron periodos más prolongados de búsqueda de empleo o se incorporaron inicialmente a sectores poco alineados con su formación profesional. Estos casos evidencian que el acceso al mercado laboral se encuentra condicionado por factores estructurales y por la disponibilidad de oportunidades en el contexto regional.

La permanencia laboral refleja la capacidad de los profesionistas para mantenerse dentro del mercado laboral y consolidar su experiencia profesional. En el grupo analizado se observaron trayectorias relativamente estables, aunque con diferencias significativas entre los casos. Mientras algunos participantes mantuvieron vínculos laborales prolongados con una misma organización, otros experimentaron cambios de empleo derivados de despidos, reestructuraciones empresariales o decisiones personales de reorientación profesional.

La literatura sobre los mercados laborales contemporáneos ha señalado que la estabilidad laboral ha disminuido en contextos caracterizados por proceso de globalización y flexibilización del empleo. No obstante, investigaciones recientes muestran que los hombres continúan accediendo en mayor medida a posiciones laborales estables en comparación con las mujeres (OCDE, 2019).

Finalmente, el ascenso profesional permite analizar los procesos de movilidad vertical dentro de las organizaciones. En el grupo entrevistado, varios profesionistas lograron ocupar puestos de mayor jerarquía en puestos de supervisión o gerencia. Sin embargo, se identificaron diferencias de género en la velocidad y frecuencia de estos ascensos. Cuatro hombres accedieron a cargos de mayor responsabilidad en un periodo relativamente corto, mientras que las mujeres reportaron mayores dificultades para acceder a posiciones de liderazgo. Estas diferencias reflejan la persistencia de barreras estructurales asociadas al denominado techo de cristal, que limita las oportunidades de ascenso de las mujeres incluso cuando poseen credenciales profesionales similares a las de sus colegas varones (Enríquez y Rentería, 2007).

La dimensión temporal de la empleabilidad evidencia trayectorias profesionales diversas, condicionadas por múltiples factores contextuales. Si bien los hombres lograron insertarse, mantenerse y ascender en el mercado laboral, sus trayectorias estuvieron marcadas por elementos externos como la pandemia por COVID-19, las dinámicas del sector industrial, la existencia de oportunidades de ascenso y la posibilidad de movilidad internacional. En varios casos, el ascenso profesional estuvo estrechamente vinculado a la disposición para cambiar de empresa o incluso de país, mientras que quienes optaron por la permanencia en el mismo espacio laboral, sin movilidad, enfrentaron situaciones de estancamiento. La inserción, por su parte fue facilitada por prácticas profesionales o la participación en programas gubernamentales, aunque estas estrategias no siempre garantizan estabilidad ni crecimiento sostenido.

En conjunto, el análisis temporal muestra que la empleabilidad no puede entenderse únicamente como la obtención del primer empleo, sino como un proceso continuo que involucra la interacción entre estrategias individuales, redes sociales, oportunidades institucionales y condiciones estructurales del mercado laboral.

El análisis de las trayectorias femeninas muestra que, si bien las mujeres lograron insertarse en el mercado laboral y mantener su participación, su desarrollo profesional estuvo condicionado por estructuras de género persistentes que limitaron sus posibilidades de permanencia y ascenso. Estas desigualdades estructurales revelan que la empleabilidad no se distribuye de manera equitativa y que las mujeres enfrentan obstáculos adicionales que afectan la progresión de sus trayectorias.

Conclusiones

El análisis de la empleabilidad a partir de las dimensiones de inserción, permanencia y ascenso permitió evidenciar que las trayectorias profesionales no se configuran de manera homogénea, sino que están atravesadas por condiciones estructurales diferenciadas, particularmente por razones de género. Si bien hombres y mujeres lograron insertarse en el mercado laboral, sus itinerarios profesionales presentan ritmos, estrategias y oportunidades distintas. Mientras que las trayectorias masculinas tienden a caracterizarse por mayor continuidad,

estabilidad y movilidad ascendente en áreas técnicas e industriales, las trayectorias femeninas se configuran de más heterogénea, combinando periodos de estabilidad con rotaciones, interrupciones o estrategias de diversificación laboral, entre ellas el emprendimiento (Tabla 4).

Tabla 4. Síntesis comparativa de la trayectoria de empleabilidad entre hombres y mujeres

Dimensión	Trayectorias masculinas	Trayectorias femeninas
Inserción	Inserción inmediata a través de prácticas y redes de contacto	Inserción temprana combinando estudio y trabajo
Permanencia	Trayectorias largas, algunas con estabilidad estructural	Mixtas: algunas con estabilidad, otras con rotación frecuente
Ascenso	Ascensos frecuentes, incluso a nivel internacional	Ascensos menos frecuentes, emprendimiento como alternativa
Obstáculos	Recortes por pandemia, estancamiento sin ascenso	Techos de cristal, dobles jornadas, movilidad vertical
Estrategias	Movilidad geográfica, continuidad en el sector	Diversificación (empleo y emprendimiento), permanencia flexible

Fuente: elaboración propia

En este sentido, uno de los principales aportes de la investigación consiste en comprender la empleabilidad como una construcción social multidimensional, superando los enfoques tradicionales que la explican principalmente a partir de las competencias individuales o del capital humano. A diferencia de estas perspectivas, el modelo analítico propuesto articula tres dimensiones interrelacionadas — personal, contextual y temporal— que permiten comprender la empleabilidad como un proceso dinámico que se construye a lo largo de las trayectorias profesionales. La incorporación del género como eje transversal permite además visibilizar cómo las oportunidades laborales se configuran en contextos atravesados por relaciones de poder y desigualdades estructurales. De esta manera, el modelo aporta una mirada relacional que permite integrar elementos como la agencia individual, el capital social disponible y las condiciones institucionales del mercado laboral.

Estos hallazgos coinciden con lo advertido por la OIT (2022), al señalar que la empleabilidad no se construye en condiciones homogéneas, sino en escenarios condicionados por relaciones de poder y desigualdad estructural. Por tanto, comprender la empleabilidad como un fenómeno meramente individual resulta insuficiente; se requiere un

enfoque relacional que reconozca la interacción entre agencia personal, redes sociales, estructuras institucionales y contextos macroeconómicos.

Desde esta perspectiva, el género emerge como una dimensión transversal que condiciona el acceso a oportunidades, moldea estrategias individuales y visibiliza la necesidad de políticas más inclusivas. Incorporar un enfoque de género en el estudio de la empleabilidad permite problematizar la aparente neutralidad del mercado laboral y evidenciar cómo las mujeres enfrentan barreras específicas en su tránsito profesional. Tal como lo advierten Velásquez et al. (2016) y la OIT (2020), estas desigualdades no solo se manifiestan en barreras explícitas, sino también en mecanismos más sutiles de exclusión, como la asignación desigual de proyectos estratégicos, las dificultades para acceder a redes de influencia o la penalización derivada de los roles género, como la maternidad. En campos tradicionalmente masculinizados como la ingeniería, estas dinámicas limitan las oportunidades de ascenso y consolidación profesional de las mujeres, incluso cuando cuentan con credenciales similares a sus colegas varones.

Asimismo, los resultados sugieren la pertinencia de incorporar una perspectiva interseccional en el análisis de la empleabilidad. Si bien este estudio se centró principalmente en la dimensión de género, las trayectorias analizadas también se encuentran atravesadas por otras condiciones estructurales, como el origen socioeconómico, el capital familiar y las oportunidades territoriales disponibles. Estas dimensiones incluyen en el acceso a redes profesionales, oportunidades de movilidad y recursos para sostener procesos de desarrollo profesional, lo que evidencia que las desigualdades en la empleabilidad no responden a un único eje de diferenciación, sino a la interacción entre múltiples factores sociales.

A partir de estos resultados, se identifican implicaciones relevantes para distintos niveles de intervención. En el ámbito educativo, resulta fundamental fortalecer la vinculación entre instituciones de educación superior y el sector productivo mediante programas de prácticas profesionales, orientación profesional y estrategias de acompañamiento en la transición al mercado laboral. En el ámbito laboral, los resultados evidencian la necesidad de promover entornos organizacionales más inclusivos mediante políticas de igualdad salarial, mecanismos transparentes de

promoción y evaluación del desempeño basados en criterios objetivos. Estas acciones resultan particularmente relevantes en sectores técnicos e industriales donde persisten brechas de género en el acceso a posiciones de liderazgo. Por su parte, en el ámbito gubernamental, se destaca la importancia de fortalecer políticas públicas orientadas a la empleabilidad de jóvenes profesionistas, especialmente políticas de empleo dirigidas a jóvenes profesionistas, especialmente aquellas que promuevan el acceso al primer empleo, el desarrollo de trayectorias laborales sostenibles y la reducción de desigualdades estructurales en el mercado de trabajo.

No obstante, el estudio reconoce algunas limitaciones. Se centró en el análisis de una sola disciplina. Asimismo, el número de participantes responde al alcance de la metodología cualitativa, priorizando la profundidad analítica. Aunque se incorporó la perspectiva de género como eje analítico, no se integraron otras dimensiones interseccionales que podrían ampliar el análisis de las desigualdades. A partir de ello, se proponen futuras líneas de investigación: desarrollar estudios comparativos entre disciplinas, profundizar en el análisis interseccional de las trayectorias laborales, examinar el papel de las instituciones de educación superior en la vinculación laboral e incorporar la perspectiva de los empleadores para contrastar las expectativas formativas con las demandas del mercado con la formación profesional.

En síntesis, comprender la empleabilidad desde una perspectiva crítica implica reconocer que no se trata únicamente de la posesión de competencias individuales, sino de una construcción relacional situada en contextos atravesados por desigualdades, redes sociales, condiciones estructurales y decisiones personales. Solo mediante abordajes integrales que articulen acciones concretas que atiendan estas desigualdades será posible avanzar hacia un modelo de desarrollo profesional más justo, inclusivo y sostenible.

Bibliografía

- Aguilar-Barceló, J. G., y Mungaray-Moctezuma, A. B. (2019). La empleabilidad de los egresados de las universidades tecnológicas en México: un análisis de eficiencia. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 10(29), 3-24. <https://doi.org/10.22201/issue.20072872e.2019.29.520>
- Archer, M. S. (2003). *Structure, agency and the internal conversation*. Cambridge University Press.
- Barbieri, T. De. (1993). Sobre la categoría género: una introducción teórico-metodológica. *Debates en Sociología*, 18. <https://doi.org/10.18800/debatesensociologia.199301.006>
- Bárcena, C., y Lomelí, L. (2021). *La empleabilidad desde una perspectiva crítica: Trayectorias, desigualdades y agencia*. Universidad de Guadalajara.
- Becker, G. S. (1984). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago Press.
- Borrego, A. (2011). *Género y elección profesional: Mujeres en carreras masculinizadas*. UNAM CIEG.
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. En J. Richardson (Ed.), *Handbook of theory and research for the sociology of education*. Greenwood Press.
- Bourdieu, P. (1996). *Razones prácticas. Sobre la teoría de la acción*. Anagrama.
- Bourdieu, P. (2018). The forms of capital. En *The Sociology of Economic Life, Third Edition*. <https://doi.org/10.4324/9780429494338>
- Bronfenbrenner, U. (2005). *Making human beings human: Bioecological perspectives on human development*. Sage.
- Bronfenbrenner, U., y Morris, P. A. (2007). The Bioecological Model of Human Development. In *Handbook of Child Psychology*. <https://doi.org/10.1002/9780470147658.chpsy0114>
- Brown A. y Williams S. (2003). Employability in a Knowledge-driven Economy. *Journal of Education and Work*, 16(2), 107-126. <https://doi.org/10.1080/1363908032000070648>
- Camarena Adame, M. E., y Saavedra García, M. L. (2018). El techo de Cristal en México. *Revista de Estudios de Género, La Ventana*, 5(47). <https://doi.org/10.32870/lv.v5i47.6680>
- Castillo, C., Ordoñez Espinoza, C., Guadalupe, C., Laso, O., Luisa Del Rocío, A., Guaraca, O., y Priscila, M. (2020). Género y Empleabilidad: Estudio de caso de los graduados de la Universidad Católica de Cuenca. *Journal of business and entrepreneurial studies: JBES, ISSN-e 2576-0971, Vol. 4, N°. 1 (Enero - Junio), 2020, 4(1)*.
- Clarke, M. (2018). Rethinking graduate employability: the role of capital, individual attributes and context. *Studies in Higher Education*, 43(11). <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1294152>
- Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, 94, 95-120.



- Connell, R. W., y Messerschmidt, J. W. (2005). Hegemonic masculinity rethinking the concept. En *Gender and Society* (Vol. 19, Número 6). <https://doi.org/10.1177/0891243205278639>
- Enríquez, L. J., y Rentería, N. (2007). Trayectorias laborales y desigualdades de género. En L. J. Enríquez (Ed.), *Procesos sociales y trayectorias laborales en México* (pp. 151-184). El Colegio de México / IIS-UNAM.
- Fine, B. (2010). *Theories of social capital: Researchers behaving badly*. Pluto Press.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., y Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1). <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Gálvez, A. (2018). *Mujeres ingenieras: experiencias y trayectorias en un campo profesional masculinizado*. UNAM, Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades.
- García, M., y Ramírez, R. (2019). *Emprendimiento juvenil y estrategias de inserción laboral en contextos de precariedad*. Editorial Universidad Nacional.
- Hall, M. (2020). Towards a parrhesiastic engagement with graduate employability. *Power and Education*, 12(1). <https://doi.org/10.1177/1757743819890356>
- Jacintoy Millenaar. (2010). *La incidencia de los dispositivos en la trayectoria laboral de los jóvenes. Entre la reproducción social y la creación de oportunidades* (p. 399). Teseo : IDES.
- Jackson, D. (2015). Employability skill development in work-integrated learning: Barriers and best practice. *Studies in Higher Education*, 40(2). <https://doi.org/10.1080/03075079.2013.842221>
- Jiménez-Ulate, J. (2022). Hacia una visión sistémica de la empleabilidad. *Revista ABRA*, 42(65). <https://doi.org/10.15359/abra.42-65.2>
- Knight, P., y Yorke, M. (2003). Learning, curriculum and employability in higher education. En *Learning, Curriculum and Employability in Higher Education*. <https://doi.org/10.4324/9780203465271>
- Lamas, M. (2016). *El género: La construcción cultural de la diferencia sexual*. PUEG Grupo Editorial Miguel Ángel Porrúa.
- Mcquaid, R. W., y Lindsay, C. (2005). *The Concept of Employability*.
- OCDE. (2019). *Higher education in Mexico: labour market relevance and outcomes*. OECD Publishing.
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Las mujeres en el trabajo: Tendencias 2020*. OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Panorama laboral 2022 América Latina y el Caribe*. OIT.
- Orellana, N. (2018). Consideraciones sobre empleabilidad en educación superior. *Calidad en la Educación*, 48. <https://doi.org/10.31619/caledu.n48.477>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *World employment and social outlook: trends 2019*. International Labour Organization.
- Peeters, E., Nelissen, J., De Cuyper, N., Forrier, A., Verbruggen, M., y De Witte, H. (2019). Employability Capital: A Conceptual Framework Tested Through Expert Analysis. *Journal of Career Development*, 46(2). <https://doi.org/10.1177/0894845317731865>
- Pérez Sáinz, J. P. (2016). Globalización y relaciones asalariadas en América Latina. Entre la generalización de la precariedad y la utopía de la empleabilidad. En *Trabajo global y desigualdades en el mercado laboral* (1a ed.).
- Pool, L. D., y Sewell, P. (2007). The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. *Education and Training*, 49(4). <https://doi.org/10.1108/00400910710754435>
- Ramos, M. E., Arriagada, I., y García, B. (2003). *Mujeres latinoamericanas en cifras: Trabajo*. CEPAL.
- Rentería Pérez, E., García Sánchez, E., Malvezzi, S., y Botero Sarassa, J. (2022). Empleabilidad profesional: Inserción y movilidad en mercados de trabajo de egresados(as) de la Universidad del Valle.. <https://doi.org/10.25100/peu.634>
- Ríos, R. (2010). *Género y educación: una mirada desde la perspectiva crítica*. Universidad Pedagógica Nacional.
- Salas, I. A., Luisa, M., y Bátiz, G. (2023). Incorporación laboral de egresadas(os) de posgrado desde la segregación de género. *Revista Mexicana de Investigación Educativa RMIE*, 28.
- Scheele, J., Colaboración De José, L., y Brunner, J. (2009). *Educación terciaria y mercado laboral: Formación profesional, empleo y empleabilidad Revisión de la literatura internacional*.
- Siivonen, P., Isopahkala-Bouret, U., Tomlinson, M., Korhonen, M., y Haltia, N. (2023). Introduction: Rethinking Graduate Employability in Context. En *Rethinking Graduate Employability in Context: Discourse, Policy and Practice*. https://doi.org/10.1007/978-3-031-20653-5_1
- Tenjo, F., Bernat, L. F., Jorge, F., y Lozano, I. (2017). *Desigualdad laboral por género en América Latina: Una mirada desde el desempleo*. Banco de la República.
- Tomlinson, M. (2007). Graduate employability and student attitudes and orientations to the labour market. *Journal of Education and Work*, 20(4). <https://doi.org/10.1080/13639080701650164>
- Van Der Heijde, C. M., y Van Der Heijden, B. I. J. M. (2006). A competence-based and multidimensional



- operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, 45(3). <https://doi.org/10.1002/hrm.20119>
- Vázquez Rodríguez, A., García-Álvarez, J., y Rego, M. A. S. (2021). Movilidad internacional y empleabilidad: el impacto en el capital humano y social de la juventud. *Educar*, 57(1), 81–96.
- Velásquez, M., Muñoz-Boudet, A. M., y Ramírez, S. (2016). *Mujeres en el trabajo: Retos para la igualdad de género en América Latina y el Caribe*. Banco Mundial.
- Woolcock M., y Narayan D., (2000). Capital social: Implicaciones para la teoría, la investigación y las políticas sobre desarrollo. *World Bank Research Observer*, 15, 225–249.
- Zepke, N., y Leach, L. (2005). Integration and adaptation: Approaches to the student retention and achievement puzzle. *Active Learning in Higher Education*, 6(1). <https://doi.org/10.1177/1469787405049946>