

# Movilidad internacional y empleabilidad: el impacto en el capital humano y social de la juventud

Ana Vázquez-Rodríguez

Jesús García-Álvarez

Miguel A. Santos Rego

Universidade de Santiago de Compostela. España.

ana.vazquez@usc.es

jesus.garcia.alvarez@usc.es

miguelangel.santos@usc.es



Recibido: 24/2/2020

Aceptado: 14/7/2020

Publicado: 29/1/2021

## Resumen

En los últimos años se ha otorgado un notable énfasis a la movilidad internacional como estrategia de mejora de la empleabilidad de la juventud. Las principales razones de dicho apoyo son las posibilidades que ofrece para el desarrollo del capital humano y social en una economía del conocimiento. Desde esta premisa el objetivo del presente trabajo es analizar la influencia de la movilidad en el capital humano y social como dimensiones de empleabilidad. Para ello se ha seguido una metodología de corte cualitativo y centrada en la revisión documental de los principales estudios realizados en el contexto nacional e internacional. Los resultados informan de una influencia bidireccional del capital en la relación entre movilidad y empleabilidad: su efecto es anterior (en la toma de decisiones) y posterior (en la adquisición de competencias, junto al establecimiento de una red de contactos). No obstante, el impacto sobre la empleabilidad está condicionado por las características socioeconómicas del país, lo que pone en evidencia que la movilidad será más beneficiosa en territorios en los que la tasa de desempleo o el desajuste educativo sean elevados.

**Palabras clave:** movilidad internacional; capital humano; capital social; empleabilidad; juventud; desajuste educativo

**Resum.** *Mobilitat internacional i ocupabilitat: l'impacte en el capital humà i social de la joventut*

En els últims anys s'ha atorgat un notable èmfasi a la mobilitat internacional com a estratègia de millora de l'ocupabilitat de la joventut. Les raons principals d'aquest suport són les possibilitats que ofereix per al desenvolupament del capital humà i social en una economia del coneixement. Des d'aquesta premissa, l'objectiu del present treball és analitzar la influència de la mobilitat en el capital humà i social com a dimensions d'ocupabilitat. Per a això s'ha seguit una metodologia qualitativa centrada en la revisió documental dels principals estudis realitzats en el context nacional i internacional. Els resultats informen d'una influència bidireccional del capital en la relació entre mobilitat i ocupabilitat: el seu efecte és anterior (en la presa de decisions) i posterior (en l'adquisició de competències, al costat de l'establiment d'una xarxa de contactes). No obstant això, l'impacte sobre l'ocu-

pabilitat està condicionat per les característiques socioeconòmiques del país, la qual cosa posa en evidència que la mobilitat serà més beneficiosa en territoris en els quals la taxa de desocupació o el desajust educatiu siguin elevats.

**Paraules clau:** mobilitat internacional; capital humà; capital social; ocupabilitat; joventut; desajust educatiu

**Abstract.** *International mobility and employability: The impact on human and social capital of youth*

In recent years, significant emphasis has been placed on international mobility as a strategy to improve youth employability. The main reasons for supporting it are the possibilities that it offers for the development of human and social capital in a knowledge economy. On this basis, the aim of this work is to analyze the influence of mobility on human and social capital as employability dimensions. To do this, a qualitative methodology has been followed, focused on a documentary review of the main studies conducted in the national and international context. The results report a bidirectional influence of capital on the relationship between mobility and employability: its effect is prior (in the decision-making process) and subsequent (acquisition of skills, together with the establishment of a contact network). However, the impact on employability is determined by the socioeconomic characteristics of the country, showing that mobility will be more beneficial in territories where the unemployment rate or educational mismatch is high.

**Keywords:** international mobility; human capital; social capital; employability; youth; educational mismatch

---

### Sumario

- |  |   |
|--|---|
| 1. Introducción  | 4. ¿Es posible establecer un vínculo entre movilidad internacional y empleabilidad? |
| 2. La movilidad internacional en un contexto económico de incertidumbre: una respuesta ante el desempleo juvenil | 5. Conclusiones   |
| 3. Contribuciones de la movilidad internacional al capital humano y social                                       | Referencias bibliográficas  |

## 1. Introducción

En la órbita de internacionalización de las economías, la apertura de cauces para la movilidad se considera indispensable para la difusión del conocimiento, la interacción de las culturas y el desarrollo socioeconómico. En esta dinámica el desafío de la agenda política no es otro que promocionar la movilidad, toda vez que durante este proceso se potencia la empleabilidad de la ciudadanía. Como resultado, en una época marcada por altos niveles de incertidumbre y precariedad laboral, la movilidad concede nuevas oportunidades para el desarrollo personal y profesional, siendo de capital importancia entre grupos sociales con mayores desventajas, caso de la población joven.

Los cambios sufridos en la estructura del mercado de trabajo han obligado a este colectivo no solo a desarrollar y entrenar competencias en sintonía con

las demandas laborales, sino también a disponer de una red de contactos que favorezca su acceso al empleo. Ello extrema la necesidad de poner el acento en aquellos procesos formativos que puedan repercutir de manera positiva en su empleabilidad.

En esta línea, el objetivo de este trabajo es analizar el impacto de la movilidad internacional sobre el capital humano y social como dimensiones de empleabilidad de la juventud. El presente estudio se apoya en la revisión documental como método cualitativo de investigación a través de la integración estructurada y ordenada de la información obtenida mediante diferentes bases de datos como Science Direct, ERIC, Web of Science, Google Scholar y Scopus. A tal efecto, se realiza un análisis descriptivo-interpretativo de las principales investigaciones en el contexto nacional e internacional que consideran los efectos de la movilidad internacional sobre variables que configuran el capital humano y social de la juventud como factores de empleabilidad.

Para lograr tal propósito, este trabajo toma como punto de partida la actual coyuntura económica en la que la movilidad internacional se concibe como una respuesta ante el desempleo juvenil. Posteriormente, se analiza el capital humano y social como factores de oportunidad e influencia en la empleabilidad antes —determinando el involucramiento en las acciones— y después —afectando a las oportunidades de conseguir y mantener una ocupación— de la participación en la movilidad. Por último, se realiza una discusión estableciendo vínculos entre movilidad y empleabilidad de la juventud.

## **2. La movilidad internacional en un contexto económico de incertidumbre: una respuesta ante el desempleo juvenil**

Si bien la promoción de la movilidad internacional ha tenido su culmen en la agenda política a partir del Consejo Europeo de Lisboa (2000), la Declaración de Bolonia (1999) y la implantación del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), la internacionalización ya se había convertido en un asunto clave desde finales del pasado siglo. Puede decirse que la internacionalización y la globalización constituyen fundamentos articuladores de la actual estrategia europea, y mucho más en un momento en el que las relaciones entre educación y trabajo están bajo consideración (Teichler, 2011).

Desde luego, en el discurso académico y político se percibe un denominador común cuyo centro es la defensa de la movilidad internacional como la *receta* para afrontar el desempleo juvenil. Su énfasis se construye en el marco de unas cifras preocupantes en la dialéctica trabajo-juventud. Si tomamos como referencia a los jóvenes de 15 a 29 años en el período temporal de 1986 a 2015, puede advertirse que España es el país europeo con la media más alta de desempleo juvenil (un 28% de tasa media). La complejidad del asunto todavía es mayor cuando se analiza la evolución de la tasa de desempleo juvenil con respecto a la total, observándose que España experimenta esta problemática de modo global (Cueto et al., 2018).

Es evidente que la agenda política a favor de la movilidad ha repercutido sobre la visión social de la educación, lo que se exhibe en el aumento constante de estudiantes internacionales entre las universidades que integran los países de la OCDE. De hecho, la atracción de alumnos de diversas partes del mundo se postula como uno de los ejes políticos de las instituciones de educación superior, a menudo ofreciendo la formación a un alto coste (Beine, Noël y Ragot, 2014).

Hablar de movilidad internacional implica, invariablemente, entenderla como una acción de cruce de fronteras a fin de mejorar la capacitación en una determinada área —personal y/o profesional— y país de destino seleccionado (Teichler, 2017). Luego su protagonismo es claro, pues se trata de una estrategia que permite desarrollar el capital humano y social, conformándose como parte integral de las políticas de internacionalización institucionales y de los estados. Desde este enfoque existen razones económicas, académicas, culturales y políticas que permiten argumentar a favor de la movilidad juvenil (Wiers-Jensen, 2011).

Es un hecho que el principal impulsor de la movilidad en Europa es el éxito, todavía emergente, del programa Erasmus (Comisión Europea, 2016). Es más, los estudios con muestras de participantes de este programa han sido los más recurrentes en la literatura cuando se busca analizar la relación entre movilidad y empleabilidad de la juventud (Comisión Europea, 2016; Dolga et al., 2015).

No obstante, el interés por la movilidad también se percibe en administraciones y agentes públicos y privados a razón de que posibilita beneficios a largo plazo para la infraestructura educativa nacional, una necesidad apremiante en países que precisan una transición de una economía de la eficiencia a una economía de la innovación (Perna et al., 2014). En consecuencia, los programas de movilidad suponen una línea potencial de actuación, tanto en el intercambio de contenidos, metodologías y recursos, como en la generación y transmisión de conocimiento (Pineda, Moreno y Belvís, 2008).

### **3. Contribuciones de la movilidad internacional al capital humano y social**

La teoría del capital humano sostiene que la educación y la formación son las inversiones más importantes (Becker, 1994). Sin duda, la inversión en educación mejora los conocimientos y las habilidades del individuo, esenciales para incrementar los ingresos en términos de ocupación, así como su bienestar económico (Schultz, 1961).

Sin embargo, en los últimos años la inversión en educación no ha incrementado, *per se*, la empleabilidad de los educandos. A raíz del aumento del número de graduados universitarios, se han intensificado los desajustes en la transición al mundo del trabajo, lo que ha obligado a los sistemas educativos —máxime en la educación superior— a someterse a grandes presiones para responder a las demandas económicas (Suleman, 2018). A ello se le añade la

proliferación de ocupaciones de carácter precario, escasamente remuneradas, y el fenómeno de la subcontratación que ha provocado que una gran cantidad de trabajos cualificados se hayan transferido a países con salarios mucho más inferiores. A su vez, estas variables han contribuido a que los jóvenes se enfrenten a graves problemas de desempleo y subempleo (Mok y Neubauer, 2016) y han forzado flujos migratorios —sobre todo entre los jóvenes más formados—, lo que ha dado lugar a una apreciable «fuga de cerebros» (*brain drain*) (Docquier y Rapoport, 2012).

Lo que sí ha cobrado valor en la retórica de la sociedad del conocimiento es la importancia de determinadas competencias de índole vocacional (gestión de la carrera) y genérica (resolución de problemas, organización y planificación, habilidades comunicativas, entre otras) que se identifican como criterio diferenciador en los procesos de contratación (Teijeiro, Rungo y Freire, 2013). De hecho, el foco de las teorías del capital humano se ha dispuesto en el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes relacionadas con el saber hacer (*knowing-how*) (Peeters et al., 2019). Tales competencias son de utilidad en una economía del conocimiento y la innovación (Allen y Van der Velden, 2011), implicando un período corto de adaptación al puesto de trabajo, así como menores costes de formación para los empleadores (Humburg y Van der Velden, 2015).

A propósito de la alta demanda competencial, cada vez más estudios ponen de manifiesto la problemática del desajuste horizontal referida a la falta de correspondencia entre la formación adquirida por los jóvenes y la requerida por el mercado de trabajo (Ghignoni y Verashchagina, 2014; Robst, 2007). Ello se constata a través del hecho de que empleadores y jóvenes difieren en las competencias que son más relevantes para la inserción laboral (Teijeiro et al., 2013). Más aún, el ajuste entre la formación y las exigencias del puesto de trabajo es un indicador clave cuando se evalúa la empleabilidad (Rodríguez-Esteban, Vidal y Vieira, 2019). No obstante, esta es una cuestión que ha de analizarse con cautela por cuanto se ha evidenciado que este desajuste puede fluctuar en función del segmento del mercado laboral, la carrera estudiada o el país (Verhaest, Sellami y Van der Velden, 2017).

Tal vez el cambio producido en la demanda de competencias sea la razón por la que muchos estados están promoviendo la movilidad de su ciudadanía. Valga de ejemplo los países asiáticos que dependen de tecnología foránea, lo que ha resultado en una creciente importancia de la fuerza laboral del extranjero (Ahsan et al., 2019). En estos términos, la movilidad internacional puede ser una estrategia clave en la adquisición del capital humano y económico (Wiers-Jensen, 2011).

En cambio, no solo las competencias están influyendo en la inserción de los jóvenes en el mercado laboral, pues es obvio que ciertas variables, como los contactos personales, explican muchos de los procesos de inserción laboral actuales (Fernández-Salineró y García-Álvarez, 2020). Las teorías del capital social se basan en las redes sociales, las normas y la confianza que facilitan la acción y la cooperación para el beneficio mutuo (Putnam, 2000). De manera

específica, las redes sociales atienden al proceso en que los agentes interactúan y se comunican recíprocamente, compartiendo recursos e información (Beech, 2015). De acuerdo con Putnam (2000), el capital social se construye de dos modos distintos: a través de lazos o vínculos de unión (*bonding ties*) con la familia o los amigos cercanos y mediante vínculos puente (*bridging ties*), que se refieren a relaciones más distantes, con compañeros y amigos, siendo estos últimos un recurso para la difusión de la información.

Como resultado, se observan dos enfoques contrapuestos: mientras que desde la perspectiva de la «fuga de cerebros» el centro se dispone en la pérdida de capital humano, ya que la persona que realiza la movilidad puede decidir permanecer trabajando en el país de destino, perspectivas más sofisticadas sobre la movilidad enfatizan un flujo bidireccional en el que las personas altamente cualificadas regresan con capital humano y social de gran valor para el país de origen (*brain gain*) (Jonkers y Tijseen, 2008); por lo que las acciones de movilidad internacional permitirían generar vínculos de utilidad para el acceso a un empleo.

### 3.1. *El capital humano y social: factores condicionantes de la movilidad internacional*

Lo dicho hasta ahora estructura al capital humano y social como dimensiones que promueven la empleabilidad individual. Nos referimos, pues, al capital de empleabilidad, que no es otra cosa que los recursos de la persona que le permiten obtener y mantener el empleo (Peeters et al., 2019). En este escenario, cabe reparar cuáles son las variables que determinan la implicación de los jóvenes en la movilidad cuyo impacto, *a priori*, hace más fluidas sus transiciones hacia el empleo.

La literatura reciente distingue una serie de factores que condicionan la participación en movilidad, destacando el dominio de idiomas, el género, el diseño del programa o las actitudes hacia el país receptor (Petzold y Peter, 2015). Pero lo que más se constata en las investigaciones es que la decisión de participar en movilidad está determinada por el capital humano y social de las familias, de modo que las personas que provienen de entornos menos favorecidos tienen una menor probabilidad de implicarse (Lörz, Netz y Quast, 2016; Pineda et al., 2008).

Así pues, la influencia del capital humano y social en la movilidad plantea una apreciable «selectividad social» entre sus participantes (Lörz et al., 2016). En esta línea, Teichler (2011) advertía que entre los estudiantes móviles existe una alta probabilidad de que uno de sus progenitores posea una titulación de educación superior, muestren buenas calificaciones, sean más activos en organizaciones estudiantiles o de voluntariado, participen en programas de prácticas y/o cuenten con experiencia laboral previa durante la educación superior.

Por el contrario, las peores condiciones de partida relacionadas con el bajo rendimiento académico de los estudiantes de entornos desfavorecidos, junto a su percepción de la movilidad como menos beneficiosa, hace que raramente

tomen la decisión de emprender la movilidad (Lörz et al., 2016). Tal cuestión merece atención por parte de las políticas de juventud, toda vez que los jóvenes con más desventajas son los que podrían obtener mayores retornos de la movilidad (Waibel, Petzold y Rüger, 2018).

Naturalmente, ello conecta con otro de los principales obstáculos: las barreras financieras. Baste como muestra el último estudio del programa Erasmus, que concluye que las limitaciones económicas son superiores en los estudiantes de familias con baja formación, razón por la cual más del 50% de los estudiantes del sur y del este de Europa no participan (Comisión Europea, 2016). Por añadidura, el capital humano influye también a la hora de seleccionar el país de la movilidad, siendo factores de atracción el salario y la calidad de la educación superior en el destino (Beine et al., 2014).

Al mismo tiempo, el capital social ha demostrado ser un factor condicionante en la toma de decisiones sobre la movilidad. Al respecto, la influencia que ejerce el grupo de iguales es la variable principal, erigiéndose como la fuente primaria de información y promoción de la movilidad (Pineda et al., 2008). Investigaciones recientes han encontrado un fuerte efecto de red: la presencia de nacionales en el país de destino tiende a actuar como un imán para los estudiantes internacionales, un efecto que se intensifica cuanto mayor sea el nivel educativo de los migrantes en el país anfitrión (Beine et al., 2014). Por tanto, la naturaleza de las redes sociales puede ayudar al desarrollo de una «cultura de movilidad» en individuos que mutuamente se apoyan y se refuerzan a la hora de decidir ampliar su formación en el extranjero (Beech, 2015).

### *3.2. Efectos de la movilidad internacional sobre el capital humano*

Puede decirse que la movilidad internacional constituye una inversión adicional en capital humano, ya que en torno a ella se optimizan competencias genéricas y específicas (Dolga et al., 2015; Van Mol, 2017). El impacto positivo de la movilidad internacional en el capital humano se constata en el desarrollo personal y cultural de los participantes (Roy et al., 2019).

En un contexto donde el desajuste de habilidades es un factor de atracción y expulsión en el proceso de movilidad (*brain gain vs brain drain*), los sujetos que deciden participar en movilidad pueden obtener claros beneficios en su empleabilidad si en alguno de sus sectores productivos existe una escasez de competencias (Jonkers y Tijssen, 2008). Ante esta casuística, la movilidad promueve la adquisición de competencias genéricas valoradas por el mercado de trabajo: adaptabilidad; comunicación; planificación y organización; trabajo en equipo; resolución de problemas; habilidades de aprendizaje; de análisis; de trabajo autónomo y bajo presión; de iniciativa; y/o asertividad, decisión y persistencia (Bracht et al., 2006; Comisión Europea, 2016; Janson, Schomburg y Teichler, 2009; Potts, 2015; Santos Rego, Lorenzo y Vázquez-Rodríguez, 2018).

Análogamente, la movilidad es una experiencia que fomenta la autonomía de los participantes, promoviendo el autoconocimiento que exige la búsqueda de trabajo en otro país. La movilidad supone la mejora de competencias,

madurez, autonomía personal, tolerancia, así como el desarrollo académico y profesional e incluso del compromiso comunitario. Tal cuestión ha sido referida por varios estudios al concluir un mayor desarrollo de los participantes en habilidades como la tolerancia, la autoconfianza o la independencia (Black y Duhon, 2006), en los ámbitos del compromiso cívico, la producción de conocimiento, la participación en acciones de voluntariado o filantropía y/o el emprendimiento social (Paige et al., 2009; Teichler, 2011) y, con carácter más general, en las habilidades cognitivas, afectivas y/o conductuales (Root y Ngampornchai, 2012). Asimismo, los hallazgos en movilidad internacional avalan beneficios complementarios que van desde el dominio de un idioma extranjero, la concienciación y la adaptabilidad cultural, el compromiso global, hasta la competencia internacional e intercultural (Bracht et al., 2006; Paige et al., 2009; Root y Ngampornchai, 2012; Santos Rego et al., 2018; Teichler, 2011).

No obstante, los efectos del capital humano sobre la empleabilidad dependen de la transferencia de las competencias adquiridas del país de destino al de origen de la movilidad, lo que provoca que en algunos territorios se produzca un efecto de ganancia (*brain gain*) y en otros justamente lo contrario (*brain waste*) (Jonkers y Tijseen, 2008; Stanisčia et al., 2019).

### 3.3. Efectos de la movilidad internacional sobre el capital social

Es un hecho que el capital social favorece la obtención de un empleo y el éxito en la carrera en entornos competitivos (Burt, 1995). La literatura especializada confirma que los contactos personales mejoran las oportunidades de entrada al mercado laboral (Crossman y Clarke, 2010; Jahr y Teichler, 2007; Peeters et al., 2019), informando al empleador de que la persona candidata cuenta con las capacidades necesarias para el puesto (Flap y Boxman, 2000). Además, el capital social proporciona información sobre puestos de trabajo disponibles, siendo un componente clave en la empleabilidad (Peeters et al., 2019).

Curiosamente, las empresas multinacionales suelen incentivar la movilidad internacional de sus propios empleados, ya que el establecimiento de lazos y vínculos con otros países implica beneficios no solo para el propio individuo, sino también para la organización. Al respecto, se ha demostrado que, en períodos posteriores a la movilidad, los empleados aplican mejor sus conocimientos, ganan experiencia y establecen redes de apoyo de valor gracias a la interacción con otros compañeros durante sus viajes de trabajo (Bozkurt y Mohr, 2011).

Ahora bien, en la apreciable confluencia entre movilidad y empleabilidad hay que tener en cuenta los procesos de aculturación implicados, esto es, hasta qué punto las personas móviles adoptan los valores culturales y las normas del grupo cultural dominante en el país de destino (Berry, 2005). Si bien los lazos fuertes con los miembros de la cultura dominante del país resultarán en una gama amplia de contactos con resultados positivos en el empleo, los lazos débiles terminarán en todo lo contrario, lo que perjudicará al ciclo de la empleabilidad (Samnani, Boekhorst y Harrison, 2012).

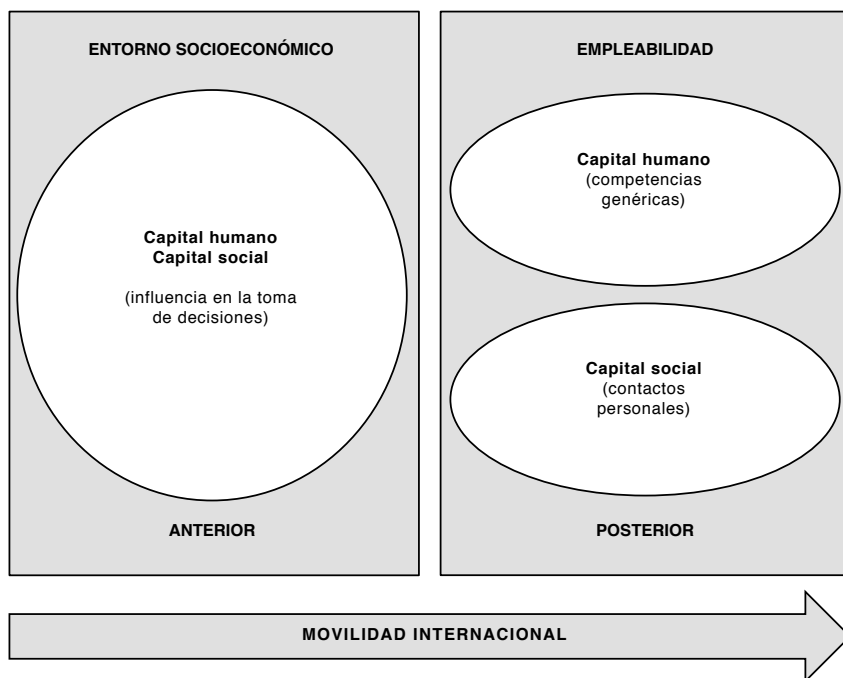


#### 4. ¿Es posible establecer un vínculo entre movilidad internacional y empleabilidad?

La relación entre movilidad internacional y empleabilidad todavía no es de claridad meridiana. No obstante, conviene tener presente que, en el ciclo de la empleabilidad que supone no solo encontrar empleo sino también mantenerlo o acceder a uno nuevo, el capital humano y social constituyen factores estructurales (Peeters et al., 2019). En conjunto, los estudios que informan sobre la relación entre movilidad y empleabilidad refieren una influencia bidireccional del capital humano y social: su efecto es *anterior* (incidencia del capital en la decisión de participar) y *posterior* (desarrollo de competencias, junto al establecimiento de una red de contactos propia) (figura 1).

Hasta el momento, los resultados son concluyentes cuando se comprueba que la movilidad incide en el desarrollo del capital humano y social, lo que da lugar a un mayor rendimiento en los países de origen (*brain gain*). Es evidente, por tanto, que la movilidad internacional mejora la empleabilidad percibida por parte de los participantes (Crossman y Clarke, 2010; Janson et al., 2009; Paige et al., 2009; Potts, 2015; Roy et al., 2019; Santos Rego et al., 2018).

**Figura 1.** Influencia de la movilidad internacional sobre la empleabilidad



Fuente: elaboración propia.

Di Pietro (2015) refiere una mayor probabilidad de que los jóvenes móviles se empleen en los tres años posteriores a su graduación con respecto a sus homólogos. Por añadidura, Jahr y Teichler (2007) encuentran que las personas internacionalmente móviles son, con frecuencia, empleadas a tiempo completo y trabajan predominantemente en los sectores económicos privados. En la misma línea, diferentes estudios informan de la importancia de realizar estancias en el extranjero para los jóvenes debido a las implicaciones que ello tiene en sus decisiones futuras sobre la profesión y/o la carrera (Janson et al., 2009; Paige et al., 2009; Santos Rego et al., 2018) e incluso sobre las perspectivas laborales a largo plazo (Potts, 2015).

Lo anterior advierte sobre la importancia que la participación en movilidad tiene para los empleadores durante los procesos de contratación. Cuestión que se pone de manifiesto en el estudio de Trooboff, Vande Berg y Rayman (2008) al verificar el reconocimiento por parte de los empleadores de ciertas iniciativas realizadas en el extranjero (como el aprendizaje-servicio o las prácticas profesionales) para la selección de personal. Desde una óptica similar, Petzold (2017) concluye que la experiencia internacional abrevia el tiempo de respuesta en los procesos de contratación y aumenta la probabilidad de ser llamado a una entrevista de trabajo.

De manera análoga, se observa en la literatura una conexión entre movilidad e inserción laboral en el extranjero. Razones de ello son el dominio de un idioma, la integración en grupos multiculturales, la autonomía, el desarrollo personal, el conocimiento local del mercado laboral y los contactos personales que facilitan el acceso a un puesto de trabajo, sobre todo cuando la inserción se produce en el mismo país donde se realiza la movilidad (Gutiérrez-Vela y Pasamar, 2017; Teichler, 2011).

Sin embargo, la entrada al mercado laboral está determinada por las características contextuales del territorio donde se produce la inserción. Muestra de ello es que, mientras que en las ocupaciones de determinados países la movilidad es considerada una ganancia (pues se suplen los desajustes competenciales), en otras profesiones este efecto puede revertirse, lo que empeora la inserción (Staniscia et al., 2019; Wiers-Jenssen, 2011). En correspondencia, estudios similares sugieren que la experiencia internacional tiene un efecto positivo sobre la empleabilidad de la juventud en aquellos países donde se observa una mayor tasa de desempleo, una menor calidad en el sistema de formación y/o una reducida movilidad de los estudiantes (Jacob, Kühhirt y Rodrigues, 2019). De ello se desprende que los factores contextuales e institucionales asociados al país son una variable mediadora en los efectos positivos o negativos que la movilidad puede tener sobre la empleabilidad de la juventud.

Ahora bien, en los casos donde se observa una valoración positiva de la movilidad en la contratación, esta puede estar sujeta a las creencias de los empleadores sobre los sujetos móviles, disponiendo sobre ellos altas expectativas en cuanto a competencias genéricas se refiere (Janson et al., 2009). En particular, los empleadores podrían relacionar la movilidad internacional con personas que abandonan su zona de confort, toman riesgos y poseen experien-

cias culturales distintas; en su conjunto factores esenciales para un mercado laboral que requiere de iniciativa y espíritu emprendedor (Teichler, 2011).

En consecuencia, el sistema de creencias de los empleadores debe ser tomado en consideración cuando se atiende al vínculo entre movilidad y empleabilidad. De acuerdo con la teoría de la señalización (Spence, 1973), en la que los empleadores fundamentan el proceso de contratación en las credenciales, las habilidades o las experiencias personales y profesionales que los candidatos poseen, junto a su propio sistema de creencias y características de la empresa (Cai, 2013), se espera que la movilidad internacional tenga un impacto positivo sobre la empleabilidad.

En concreto, el sistema de creencias de los empleadores ejerce un efecto significativo en la empleabilidad cuando estos últimos han tenido experiencias positivas con estudiantes móviles (Van Mol, 2017), cuando la empresa es de ámbito internacional (Petzold, 2017; Trooboff et al., 2008; Wiers-Jenssen, 2011), o cuando afecta a industrias cuya innovación requiere de empleados que afronten desafíos, muestren iniciativa, proactividad, y capacidad para emprender en el entorno social y profesional (Bozkurt y Mohr, 2011). En contraposición, este efecto es débil o inexistente cuando los empleadores ignoran los efectos positivos que implican las experiencias de movilidad o cuando no existe una elevada demanda de competencias en términos productivos (Staniscia et al., 2019; Van Mol, 2017).

## 5. Conclusiones

En este trabajo se ha estudiado el impacto que las experiencias de movilidad internacional reportan sobre el capital humano y social como factores estructurales en la empleabilidad de la juventud. Desde el punto de vista teórico, nuestros resultados suponen una aportación interesante en el campo, toda vez que han permitido condensar, dada la amplitud de la literatura académica, las variables que sostienen una relación entre movilidad internacional y empleabilidad. En particular, se ha observado la influencia del capital humano y social en el período anterior (toma de decisiones) y posterior (competencias y redes personales) a la movilidad.

Y es que en el ciclo de la empleabilidad que supone encontrar y mantener una ocupación, realizar movilidad en el extranjero puede ser un desafío para muchos jóvenes. En condiciones favorables, tales experiencias pueden ejercer un efecto de señalización en la toma de decisiones de contratación, lo que refleja un perfil de personalidad específico y/o habilidades que son apreciadas por los empleadores (Janson et al., 2009; Van Mol, 2017), sobre todo cuando existe escasez de tales competencias (Ahsan et al., 2019). Huelga decir que la movilidad es una experiencia enriquecedora por sí misma (Waibel et al., 2018).

En condiciones adversas, el capital humano y social adquirido a través de la movilidad puede no ser transferible al puesto de trabajo que se solicita, lo que supone una incorporación más tardía al mercado laboral (Staniscia et al., 2019; Wiers-Jenssen, 2011). De igual modo, con base en los procesos de aculturación,

el establecimiento de lazos débiles con los grupos dominantes durante la movilidad podría deteriorar el ciclo de empleabilidad (Samnani et al., 2012). En paralelo, hay que tener en consideración la patente selectividad social entre los participantes de movilidad (Lörz et al., 2016), lo que puede influenciar en los resultados de carácter positivo en términos de capital humano y social.

En conjunto, los datos expuestos invitan a pensar que una de las variables primarias mediadoras del impacto positivo de la movilidad en la empleabilidad son los factores estructurales e institucionales del país de referencia. Ello se evidencia en que el mayor impacto de la movilidad en la empleabilidad se encuentra en países en los que la tasa de desempleo o el desajuste son elevados (Jacob et al., 2019; Waibel et al., 2017). Como respuesta, la principal labor de la agenda política deberá ser la de trazar rutas de movilidad en función de los retos no solo económicos, sino también sociales (como el compromiso cívico).

Desde el enfoque de la empleabilidad no puede obviarse que el impulso de determinadas políticas por parte de los estados está afectando desproporcionadamente a la juventud. En esta línea, este trabajo abre la posibilidad de realizar estudios comparativos que reflejen la influencia de los factores mencionados, caso del desempleo o el desajuste, en el impacto de la movilidad sobre la empleabilidad de la juventud. Tales estudios contribuirían a clarificar cuál debe ser la dirección que deben tomar las políticas de juventud nacionales y comunitarias en materia de movilidad.

## Referencias bibliográficas

- AHSAN, A.K.M.; MAZIDAH, S.; HASHARINA, N. y CHATTORAJ, D. (2019). Global skills deficiency: Perspectives of skill mobility in Southeast Asian countries. *Asian Education and Development Studies*, 8(4), 416-432.  
<<https://doi.org/10.1108/aeds-12-2018-0185>>
- ALLEN, J. y VAN DER VELDEN, R. (2011). Introduction. En J. ALLEN y R. VAN DER VELDEN (eds.). *The Flexible Professional in the Knowledge Society* (pp. 1-14). Nueva York: Springer.  
<[https://doi.org/10.1007/978-94-007-1353-6\\_1](https://doi.org/10.1007/978-94-007-1353-6_1)>
- BECKER, G. (1994). *Human capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. Chicago: The University of Chicago Press.
- BEECH, S. (2015). International student mobility: The role of social networks. *Social & Cultural Geography*, 16(3), 332-350.  
<<https://doi.org/10.1080/14649365.2014.983961>>
- BEINE, M.; NOËL, R. y RAGOT, L. (2014). Determinants of the international mobility of students. *Economics of Education Review*, 41, 40-54.  
<<https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2014.03.003>>
- BERRY, J.W. (2005). Acculturation: Living successfully in two cultures. *International Journal of Intercultural Relations*, 29(6), 697-712.  
<<https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2005.07.013>>
- BLACK, T. y DUHON, D. (2006). Assessing the Impact of Business Study Abroad Programs on Cultural Awareness and Personal Development. *Journal of Education for Business*, 81, 140-144.  
<<https://doi.org/10.3200/joeb.81.3.140-144>>

- BOZKURT, O. y MOHR, A.T. (2011). Forms of cross-border mobility and social capital in multinational enterprises. *Human Resource Management Journal*, 21(2), 138-155. <<https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2010.00147.x>>
- BRACHT, O.; ENGEL, C.; JANSON, K.; OVER, A.; SCHOMBURG, H. y TEICHLER, U. (2006). *The Professional Value of ERASMUS Mobility*. Kassel: International Centre for Higher Education Research.
- BURT, R. (1995). *Structural Holes: The Social Structure of Competition*. Cambridge: Harvard University Press.
- CAI, Y. (2013). Graduate employability: A conceptual framework for understanding employers' perceptions. *Higher Education*, 65(4), 457-469. <<https://doi.org/10.1007/s10734-012-9556-x>>
- COMISIÓN EUROPEA (2016). *Erasmus Impact Study: Regional Analysis*. Luxemburgo: Servicio de Publicaciones Oficiales de la Unión Europea.
- CROSSMAN, J.E. y CLARKE, M. (2010). International experience and graduate employability: Stakeholder perceptions on the connection. *Higher Education*, 59(5), 599-613. <<https://doi.org/10.1007/s10734-009-9268-z>>
- CUETO, B.; MARTÍN-ROMÁN, A.; MORAL, A. y MORENO, A. (2018). Youth employment in the Iberian Countries. En M.A. MALO y A. MORENO (eds.). *European Youth Labour Markets: Problems and Policies* (pp. 27-44). Cham: Springer. <[https://doi.org/10.1007/978-3-319-68222-8\\_3](https://doi.org/10.1007/978-3-319-68222-8_3)>
- DI PIETRO, G. (2015). Do Study Abroad Programs Enhance the Employability of Graduates? *Education Finance and Policy*, 10(2), 223-243. <[https://doi.org/10.1162/edfp\\_a\\_00159](https://doi.org/10.1162/edfp_a_00159)>
- DOCQUIER, F. y RAPOPORT, H. (2012). Globalization, Brain Drain, and Development. *Journal of Economic Literature*, 50(3), 681-730. <<https://doi.org/10.1257/jel.50.3.681>>
- DOLGA, L.; FILIPESCU, H.; POPESCU-MITROI, M.M. y MAZILESCU, C.A. (2015). Erasmus Mobility Impact on Professional Training and Personal Development of Students Beneficiaries. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 191, 1006-2013. <<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.235>>
- FERNÁNDEZ-SALINERO, C. y GARCÍA-ÁLVAREZ, J. (2020). La inserción laboral de graduados y graduadas a través de los contactos personales: Una propuesta desde la gestión del conocimiento. *Teoría de la Educación*, 32(1), 163-189. <<http://dx.doi.org/10.14201/teri.20196>>
- FLAP, H. y BOXMAN, E. (2000). Getting started: The influence of social capital on the start of the occupational career. En N. LIN, K. COOK y R. BURT (eds.). *Social Capital: Theory and Research* (pp. 159-181). Nueva York: Aldine de Gruyter. <<https://doi.org/10.4324/9781315129457-7>>
- GHIGNONI, E. y VERASHCHAGINA, A. (2014). Educational qualifications mismatch in Europe: Is it demand or supply driven? *Journal of Comparative Economics*, 42(3), 670-692. <<https://doi.org/10.1016/j.jce.2013.06.006>>
- GUTIÉRREZ-VELA, C. y PASAMAR, S. (2017). ¿Los programas de movilidad internacional incrementan la empleabilidad? *Hekademos: Revista Educativa Digital*, 10(23), 62-73.
- HUMBURG, M. y VAN DER VELDEN, R. (2015). Skills and the graduate recruitment process: Evidence from two discrete choice experiments. *Economics of Education Review*, 49, 24-41. <<https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2015.07.001>>

- JACOB, M.; KÜHHIRT, M. y RODRIGUES, M. (2019). Labour Market Returns to Graduates' International Experience: Exploring Cross-Country Variation in Europe. *European Sociological Review*, 35(4), 491-505.  
<<https://doi.org/10.1093/esr/jcz022>>
- JAHN, V. y TEICHLER, U. (2007). Graduates' international experience and mobility. En U. TEICHLER (ed.). *Careers of University Graduates: Views and Experiences in Comparative Perspectives* (pp. 211-224). Dordrecht: Springer.  
<[https://doi.org/10.1007/978-1-4020-5926-1\\_13](https://doi.org/10.1007/978-1-4020-5926-1_13)>
- JANSON, K.; SCHOMBURG, H. y TEICHLER, U. (2009). *The Professional Value of ERASMUS Mobility: The Impact of International Experience on Former Students' and on Teachers' Careers*. Bonn: Lemmens.
- JONKERS, K. y TIJSEEN, R. (2008). Chinese researchers returning home: Impacts of international mobility on research collaboration and scientific productivity. *Scientometrics*, 77(2), 309-333.  
<<https://doi.org/10.1007/s11192-007-1971-x>>
- LÖRZ, M.; NETZ, N. y QUAST, H. (2016). Why do students from underprivileged families less often intend to study abroad? *Higher Education*, 72, 153-174.  
<<https://doi.org/10.1007/s10734-015-9943-1>>
- MOK, K.H. y NEUBAUER, D. (2016). Higher education governance in crisis: A critical reflection on the massification of higher education, graduate employment and social mobility. *Journal of Education and Work*, 29(1), 1-12.  
<<https://doi.org/10.1080/13639080.2015.1049023>>
- PAIGE, M.; FRY, G.; STALLMAN, E.; JOSIC, J. y JON, J. (2009). Study abroad for global engagement: The long-term impact of mobility experiences. *Intercultural Education*, 20(1-2), 29-44.  
<<https://doi.org/10.1080/14675980903370847>>
- 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), 79-93.  
<<https://doi.org/10.1177/0894845317731865>>
- PERNA, L.; OROSZ, K.; JUMAKULOV, Z.; KISHKENTAYEVA, M. y ASHIRBEKOV, A. (2014). Understanding the programmatic and contextual forces that influence participation in a government-sponsored international student-mobility program. *Higher Education*, 69, 173-188.  
<<https://doi.org/10.1007/s10734-014-9767-4>>
- PETZOLD, K. (2017). Studying Abroad as a Sorting Criterion in the Recruitment Process: A Field Experiment Among German Employers. *Journal of Studies in International Education*, 21(5), 412-430.  
<<https://doi.org/10.1177/1028315317697543>>
- PETZOLD, K. y PETER, T. (2015). The social norm to study abroad: Determinants and effects. *Higher Education*, 69(6), 885-900.  
<<https://doi.org/10.1007/s10734-014-9811-4>>
- PINEDA, P.; MORENO, M.V. y BELVIS, E. (2008). La movilidad de los universitarios en España: Estudio sobre la participación en los programas Erasmus y Sicue. *Revista de Educación*, 346, 363-399.
- POTTS, D. (2015). Understanding the Early Career Benefits of Learning Abroad Programs. *Journal of Studies in International Education*, 19(5), 399-422.

- PUTNAM, R. (2000). *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. Nueva York: Simon and Schuster.
- ROBST, J. (2007). Education and job match: The relatedness of college major and work. *Economics of Education Review*, 26(4), 397-407.  
<<https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2006.08.003>>
- RODRÍGUEZ-ESTEBAN, A.; VIDAL, J. y VIEIRA, M.J. (2019). Un análisis de la empleabilidad de los universitarios en España a través del ajuste horizontal. *Revista de Educación*, 384, 229-254.
- ROOT, E. y NGAMPORNCHAI, A. (2012). I Came Back as a New Human Being: Student Descriptions of Intercultural Competence Acquired Through Education Abroad Experiences. *Journal of Studies in International Education*, 17(5), 513-532.  
<<https://doi.org/10.1177/1028315312468008>>
- ROY, A.; NEWMAN, A.; ELLENBERGER, T. y PYMAN, A. (2019). Outcomes of international student mobility programs: A systematic review and agenda for future research. *Studies in Higher Education*, 44(9), 1630-1644.  
<<https://doi.org/10.1080/03075079.2018.1458222>>
- SANTOS REGO, M.A.; LORENZO, M. y VÁZQUEZ-RODRÍGUEZ, A. (2018). *Educación no formal y empleabilidad de la juventud*. Madrid: Síntesis.
- SAMNANI, A.; BOEKHORST, J.A. y HARRISON, J.A. (2012). Acculturation strategy and individual outcomes: Cultural diversity implications for human resource management. *Human Resource Management*, 22(4), 323-335.  
<<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2012.04.001>>
- SHULTZ, T. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1-17.
- SPENCE, M. (1973). Job Market Signalling. *The Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355-374.
- STANISCIÀ, B.; DERAVIGNONE, L.; GONZÁLEZ-MARTÍN, B. y PUMARES, P. (2019). Youth mobility and the development of human capital: Is there a Southern European model? *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 1-17.  
<<https://doi.org/10.1080/1369183x.2019.1679417>>
- SULEMAN, F. (2018). The employability skills of higher education graduates: Insights into conceptual frameworks and methodological options. *Higher Education*, 76, 263-278.  
<<https://doi.org/10.1007/s10734-017-0207-0>>
- TEICHLER, U. (2011). International Dimensions of Higher Education and Graduate Employment. En J. ALLEN y R. VAN DER VELDEN (eds.). *The Flexible Professional in the Knowledge Society: New Challenges for Higher Education* (pp. 177-198). Dordrecht: Springer.  
<[https://doi.org/10.1007/978-94-007-1353-6\\_7](https://doi.org/10.1007/978-94-007-1353-6_7)>
- (2017). Internationalisation Trends in Higher Education and the Changing Role of International Student Mobility. *Journal of International Mobility*, 5, 177-216.  
<<https://doi.org/10.3917/jim.005.0179>>
- TEIJEIRO, M.; RUNGO, P. y FREIRE, M.J. (2013). Graduate competencies and employability: The impact of matching firms' needs and personal attainments. *Economics of Education Review*, 34, 286-295.  
<<https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2013.01.003>>

- TROBOFF, S.; VANDE BERG, M. y RAYMAN, J. (2008). Employer Attitudes toward Study Abroad. *Frontiers: The Interdisciplinary Journal of Study Abroad*, 15, 17-33. <<https://doi.org/10.36366/frontiers.v15i1.214>>
- VAN MOL, C. (2017). Do employers value international study and internships?: A comparative analysis of 31 countries. *Geoforum*, 78, 52-60. <<https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2016.11.014>>
- VERHAEST, D.; SELLAMI, S. y VAN DER VELDEN, R. (2017). Desajuste de calificación horizontal y vertical según los países y las carreras estudiadas. *Revista Internacional del Trabajo*, 136(1), 1-23. <<https://doi.org/10.1111/ilrs.12043>>
- WAIBEL, S.; PETZOLD, K. y RÜGER, H. (2018). Occupational status benefits of studying abroad and the role of occupational specificity – A propensity score matching approach. *Social Science Research*, 74, 45-61. <<https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2018.05.006>>
- WAIBEL, S.; RÜGER, H.; ETE, A. y SAUER, L. (2017). Career consequences of transnational educational mobility: A systematic literature review. *Educational Research Review*, 20, 81-98. <<https://doi.org/10.1016/j.edurev.2016.12.001>>
- WIERS-JENSSEN, J. (2011). Background and Employability of Mobile vs. Non-Mobile Students. *Tertiary Education and Management*, 17(2), 79-100. <<https://doi.org/10.1080/13583883.2011.562524>>