

## Anexo I. Registro del Título del Trabajo Fin de Grado (TFG)

NOMBRE DEL ALUMNO: Alejandro Benedito Blanco

PROGRAMA: E-2 Bilingüe

GRUPO: Bilingüe

FECHA: 21/09/2023

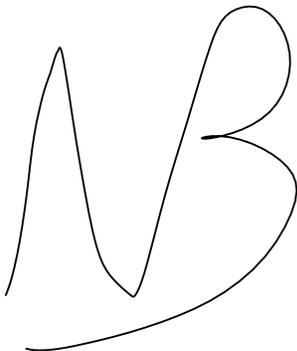
Director Asignado: Redondo Palomo, Raquel  
Apellidos Nombre

**Título provisional del TFG:**

EXPLORANDO LA INTERCONEXIÓN ENTRE CARRERAS SIN FRONTERAS, EMPLEABILIDAD Y TRANSICIONES LABORALES: UN ENFOQUE CUANTITATIVO

**ADJUNTAR PROPUESTA (máximo 4 páginas: índice provisional, objetivos, metodología y bibliografía)**

**Firma del estudiante:**



**Fecha: 21/09/2023**

Propuesta TFG - Alejandro Benedito Blanco

Título: “EXPLORANDO LA INTERCONEXIÓN ENTRE CARRERAS SIN FRONTERAS, EMPLEABILIDAD Y TRANSICIONES LABORALES: UN ENFOQUE CUANTITATIVO”

Índice:

## **INTRODUCCIÓN**

Objetivos y preguntas de investigación

Metodología

### **1. EMPLEABILIDAD**

1.1 Concepto de empleabilidad

1.2. Desarrollo histórico de la empleabilidad

1.3 Empleabilidad percibida y otras concepciones de la empleabilidad

### **2. CARRERA SIN FRONTERAS**

2.1. Cambio en la carrera profesional. Modelos tradicionales frente a nuevas carreras

2.2. La carrera sin límites, Características y medida

### **3. TRANSICIONES LABORALES**

### **4. PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS**

4.1. Primera hipótesis

4.1. Segunda hipótesis

### **5. METODOLOGÍA**

5.1. Datos

5.2. Variables

### **6. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

6.1. Primera hipótesis

6.2. Segunda hipótesis

### **7. CONCLUSIÓN**

### **8. RECOMENDACIONES**

### **9. BIBLIOGRAFÍA**

## **OBJETIVOS:**

Este trabajo de fin de grado investigará en primer lugar la relación entre la empleabilidad y las carreras sin límites, para determinar si efectivamente, ambas cualidades se refuerzan entre sí, tal y como sugiere la literatura. Sugerimos que existe una relación positiva entre la mentalidad de carrera sin límites y la percepción de empleabilidad. Argumentamos que las carreras sin límites promueven aspectos de la empleabilidad, debido a su preferencia por interactuar con una variedad de entornos laborales, lo que fomenta la adaptabilidad y la creación de redes de contactos más amplias y diversas, lo que a su vez contribuye a mejorar la empleabilidad.

En segundo lugar, investigaremos si las transiciones laborales refuerzan positivamente la relación entre la empleabilidad y las carreras sin fronteras. Si efectivamente, las carreras sin fronteras y la empleabilidad se fomentan entre sí, cabría esperar que los efectos positivos de la carrera sin fronteras sobre la empleabilidad aumentarán después de una transición laboral. Esto se deberá a que la carrera sin fronteras mejora la empleabilidad al fomentar la interacción en varios entornos; al cambiar de empleo, el individuo se sumergirá en un nuevo entorno y podrá mejorar su empleabilidad al crear contactos y desarrollar nuevas capacidades en un puesto de trabajo nuevo.

## **METODOLOGÍA:**

Este trabajo consistirá en un análisis cuantitativo. Para este trabajo, se utilizarán datos a través de una encuesta en línea dirigida a trabajadores españoles. Los participantes proporcionaron su consentimiento para el uso académico de los datos, garantizándose su anonimato y la utilización de la información solo de forma agregada.

Se realizará un análisis descriptivo inicial para comprender las características de los trabajadores en relación con las variables estudiadas y se emplearán correlaciones de Pearson para hacer una evaluación inicial de la relación entre las variables de la carrera sin fronteras, las variables de empleabilidad y las variables de control.

Finalmente, se llevará a cabo análisis de regresión múltiple, utilizando el método de mínimos cuadrados ordinarios (MCO) para estimar dos modelos que exploran la primera y segunda hipótesis. Incluiremos efectos de interacción para examinar la moderación del efecto de las transiciones de carrera en la relación entre las variables de carrera y empleabilidad. Estos efectos de interacción se calcularán como productos de las variables en cuestión, utilizando

puntuaciones estandarizadas para evitar problemas de multicolinealidad.

## **BIBLIOGRAFÍA:**

- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & DeMuth, R. L. F. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 30-47.
- Delva, J., Forrier, A., & De Cuyper, N. (2021). Integrating agency and structure in employability: Bourdieu's theory of practice. *Journal of Vocational Behavior*, 127, 103579.
- Forrier, A., & Sels, L. (2003). The concept employability: A complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3(2), 102-124.
- Forrier, A., Verbruggen, M., & De Cuyper, N. (2015). Integrating different notions of employability in a dynamic chain: The relationship between job transitions, movement capital and perceived employability. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 56-64.
- Rodrigues, R., Guest, D., Oliveira, T., & Alfes, K. (2015). Who benefits from independent careers? Employees, organizations, or both?. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 23-34.
- Sullivan, S. E., & Arthur, M. B. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 19-29.