

Empleabilidad Percibida y Autoeficacia para la Búsqueda de Empleo en Universitarios

Perception of Employability and Self-Efficacy for Job Seeking in University Students

Estefanía Hernández-Fernaud, Yeray Ramos-Sapena, Fátima Negrín,
Carmen Inés Ruiz-de la Rosa y Bernardo Hernández
Universidad de La Laguna

Resumen. La empleabilidad hace alusión a las oportunidades de empleo que tiene una persona atendiendo a sus características personales y a un determinado contexto laboral. Diversos autores han relacionado la empleabilidad con la autoeficacia. El objetivo de este trabajo es poner a prueba una concepción unidimensional de la empleabilidad percibida y analizar la relación que mantiene con la autoeficacia para la búsqueda de empleo. La muestra estuvo compuesta por 462 estudiantes y titulados universitarios. Se elaboró una Escala de Percepción de Empleabilidad en universitarios y otra Escala de Autoeficacia para la Búsqueda de Empleo. La primera es una escala unidimensional que evalúa la empleabilidad percibida de personas formadas pero sin experiencia laboral. La segunda es una escala específica que evalúa la autoeficacia relativa a conductas de búsqueda de empleo que se entrenan en los servicios de orientación de las universidades. Los resultados muestran, mediante la realización de análisis factoriales, exploratorio y confirmatorio, la unidimensionalidad de ambas escalas y una correlación de Pearson entre ellas de 0.56.

Palabras clave: empleabilidad percibida, autoeficacia, búsqueda de empleo, mercado laboral.

Abstract. Employability refers to one person's job opportunities taking into account its personal characteristics and social context. Different authors have related employability and self-efficacy. The main objective of this work consists on testing a one-dimensional conception of perceived employability and analysing its relations with self-efficacy in the job-seeking process. Sample was composed by 462 university students and graduates. An Employability Perception Scale and a Job-seeking Self-Efficacy Scale were elaborated. First of them was a one-dimensional scale aimed to evaluate the employability perception of trained persons without professional experience. The second one is a specific scale for the evaluation of job-seeking behaviours self-efficacy trained through universities' professional orientation services. Results show, through exploratory and confirmatory factorial analysis, the one-dimensionality of both scales and a Pearson's correlation between them of .56.

Keywords: perceived employability, self-efficacy, job-seeking process, labor market.

Las características del mercado laboral actual exigen, tanto a los trabajadores activos como a los potenciales, no sólo un nivel elevado de capacitación profesional, sino que también requiere gran capacidad de adaptación en un entorno que cambia con mucha rapidez. En este sentido, González y Wagenaar (2003) han destacado la importancia del desarrollo de competencias transversales para afrontar las demandas del mercado laboral. Asimismo, García, Díaz, Ramírez y Castro (2009) realizaron una investigación donde se analiza el papel que juega la formación en competencias transversales en el proceso de inserción laboral, comprobando que aquellas competencias que facilitan la autonomía y la adaptación a demandas nuevas, la capacidad para trabajar en equipo, la motivación o la capacidad de aprendizaje continuo son muy valoradas

en el ámbito laboral. Por tanto, para que el perfil de un trabajador potencial sea valorado requiere la conjugación de diferentes aspectos como son conocimientos, pericia profesional y empleabilidad.

En el estudio de la empleabilidad desde la Psicología destaca la aproximación subjetiva, que se refiere al análisis de las percepciones sobre la capacidad para obtener un empleo dependiendo de los recursos personales y de las características del mercado laboral (Gamboa, Gracia, Ripoll y Peiró, 2007). Silla, De Cuyper, Gracia, Peiró y De Witte (2009) exponen varias razones de esta preferencia. En primer lugar, las percepciones tienen una influencia directa sobre las emociones y las conductas de las personas. En segundo lugar, las personas reaccionan a las situaciones en función de la evaluación cognitiva que realizan de las mismas. Y, en tercer lugar, los indicadores objetivos de la empleabilidad no predicen adecuadamente los procesos de reempleo. Taberner, Briones y Arenas (2010) también indican que es la percepción de empleabilidad lo que determina "cómo el individuo siente

La correspondencia sobre este artículo deberá enviarse a Estefanía Hernández-Fernaud. Facultad de Psicología, Campus de Guajara, Universidad de La Laguna. 38205 San Cristóbal de La Laguna. E-mail: efernaud@ull.es

y reacciona frente a las circunstancias del contexto, hace que el individuo se sienta más flexible ante las posibles amenazas, determinando así la salud y el bienestar”.

Concepto y dimensiones de empleabilidad

El concepto de empleabilidad ha evolucionado considerablemente desde sus inicios hasta la actualidad. Así, en su origen describía las características, generalmente socio-demográficas, que determinaban si una persona era empleable o no. Hoy en día la idea de empleabilidad recoge numerosas y diversas características y/o condiciones que van más allá de si la persona tiene, por ejemplo, determinada edad o cargas familiares elevadas (Rentería-Pérez y Malvezzi, 2008). También ha pasado de ser un concepto social y organizacional que definía las oportunidades de empleo presentes en una sociedad u organización, a ser un constructo psicosocial que indica la probabilidad de una persona de conseguir o mantener un empleo atractivo en un contexto socio-laboral concreto (Fugate, Kinicki y Ashforth, 2004; Thijssen, Van der Heijden y Rocco, 2008).

Existen numerosas definiciones de empleabilidad que establecen la idea general del constructo y los componentes del mismo. Así, Forrier y Sels (2003) afirman que empleabilidad se refiere a las oportunidades que posee un individuo de tener un empleo en el mercado laboral interno y/o externo. En la misma línea, Thijssen et al. (2008) proponen que la empleabilidad “es la posibilidad de sobrevivir en el mercado laboral interno o externo”. Esta definición, según los propios autores, es general y, a modo de “paraguas”, recoge la gran variedad de definiciones existentes. En 2004, la Organización Internacional del Trabajo aprobó la Recomendación 195 sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos, en la que se define la empleabilidad como “*las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o a cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo*” (Organización Internacional del Trabajo –OIT-, 2006). Van der Heijden y Van der Heijden (2006) definen la empleabilidad como “*el mantenimiento, la adquisición o creación de puestos de trabajo mediante el uso óptimo de las competencias*”. Rothwell y Arnold (2004, 2007) entienden la empleabilidad como el grado en que una persona posee habilidades y otras características que le permiten encontrar y permanecer en un empleo deseado. Rothwell, Herbert y Rothwell (2008) definen la percepción de empleabilidad como la habilidad percibida para obtener un empleo adecuado al nivel de cualificación.

Gamboa et al. (2007) la definen como “*la percepción del individuo sobre las oportunidades que tiene de conseguir un empleo de su preferencia o de mejorar el que posee, teniendo en cuenta que dichas oportunidades van a depender de sus características y conductas y de los factores contextuales que le rodean*”. En nuestra opinión, la definición de empleabilidad percibida propuesta por Gamboa et al. (2007) es útil, porque es clara, incluye la dimensión subjetiva del constructo, y contiene tanto características o factores personales como contextuales.

Un aspecto relevante vinculado con las definiciones de empleabilidad se refiere a su estructura conceptual. Existe cierto acuerdo en la literatura sobre la necesidad de considerar tanto factores personales como contextuales. En el trabajo de Wittekind, Raeder y Grote (2009) se considera que el principal componente de la empleabilidad es la cualificación relacionada con el trabajo, que desde la teoría del capital humano individual se propone como la fuente fundamental del potencial de un trabajador (Verhaar y Smulders, 1999). Un segundo componente es la voluntad de la persona para aprender y desarrollar competencias nuevas, y para afrontar los cambios en el entorno laboral con actitud positiva. Y, por último, un tercer componente considera el conocimiento del mercado laboral, concretamente la conciencia de las oportunidades de empleo y las habilidades de autopresentación. Este planteamiento coincide con la revisión realizada por Thijssen et al. (2008), en la que consideran como eje central de la empleabilidad la capacidad de la persona para desempeñar un trabajo. En segundo lugar, incluyen competencias personales como la capacidad de aprendizaje. Y en último lugar, se refieren a los factores contextuales (organizacionales y sociales) que pueden influir en la situación laboral futura.

Otros autores han descrito los componentes de la empleabilidad subdividiendo alguno de los tres componentes anteriores o incluyendo algún aspecto nuevo. Por ejemplo, Van der Heijden y Van der Heijden (2006) describen cinco dimensiones: la pericia profesional, la capacidad de anticipación y el optimismo (entendida como voluntad de adaptarse a los cambios), la flexibilidad personal, el sentimiento corporativo (entendido como compromiso con la organización y comportamientos de ciudadanía organizacional), y el equilibrio entre los intereses personales y organizacionales. Para Fugate et al. (2004), los tres componentes de la empleabilidad son la identidad de carrera, la adaptabilidad, y el capital humano y social. La identidad de carrera se refiere a que la persona posea una representación coherente de sus aspiraciones y experiencias profesionales, incluyendo objetivos, deseos, temores, rasgos de personalidad, valores, creencias, normas y estilos de interacción. La adaptabilidad personal se refiere a la voluntad y realización de cambios en factores personales para adaptarlos a las demandas de una situación. El capital social y

humano se refiere, respectivamente, a la cantidad y diversidad de las redes sociales que posee la persona, y a variables personales como la edad, el nivel educativo, la experiencia profesional y el desempeño profesional. Según estos autores, cada una de estas dimensiones tiene entidad por sí misma, siendo la parte común entre las tres lo que da lugar a la empleabilidad. A pesar de existir diversidad en el nivel de detalle de los componentes o en la nomenclatura utilizada, tal y como afirman Taberero et al. (2010), parece haber cierto consenso en la literatura respecto a cuáles son los componentes de la empleabilidad: conocimientos y habilidades, capacidad de aprendizaje, logros en el desarrollo de carrera y en la búsqueda de empleo, conocimiento profesional y eficacia personal.

En la Tabla 1 se resumen estos acercamientos desde la perspectiva de la dimensionalidad de la empleabilidad. Como se puede observar, aunque en líneas generales se conceptúa la empleabilidad como multidimensional (Fugate et al., 2004; Rothwell y Arnold, 2004, 2007; Thijssen et al., 2008; Van der Heijden y Van der Heijden, 2006), algunos resultados proponen la posibilidad de considerar el constructo como un todo. Por ejemplo, Rothwell y Arnold (2004, 2007) comentan que su escala de empleabilidad puede utilizarse global-

mente dependiendo del objetivo de la evaluación. Van der Heijden y Van der Heijden (2006) comprueban que existen relaciones muy fuertes entre las dimensiones de empleabilidad, obteniendo un factor de segundo orden que recoge la variable latente empleabilidad. En esta misma línea, otros autores han utilizado en sus trabajos una medida unidimensional del constructo (Silla et al., 2009; Wittekind et al., 2010). Asimismo, desde un punto de vista teórico, Fugate et al. (2004) conceptúan la empleabilidad como la parte común de las tres dimensiones que proponen.

En definitiva, se puede afirmar que la empleabilidad es un concepto relevante dado que afecta a todas las personas que trabajan o que desean hacerlo. Aunque existen numerosas definiciones de empleabilidad, la gran mayoría de ellas se refieren a la misma idea, la probabilidad que tiene una persona de conseguir o mantener un empleo satisfactorio en un contexto laboral determinado. Así, es un constructo que, como afirman Fugate et al. (2004), está centrado en factores personales referidos a las competencias de la persona, que favorece la predisposición del individuo a afrontar de forma proactiva las situaciones y a ser flexible ante las demandas del entorno, y que requiere la conjugación de dichas características personales con el mercado laboral existente (Taberero et al., 2010).

Tabla 1. Dimensiones de la Empleabilidad

Autores	Dimensionalidad	Conclusiones
Fugate et al., 2004	Identidad de carrera/Adaptación personal/Capital humano y social.	La empleabilidad incluye la comunalidad entre las tres dimensiones, deben considerarse como un todo.
Gamboa et al., 2007	Formación/Capacidad de adaptación/Estado del mercado laboral.	Utilizan una medida unidimensional del constructo con cinco ítems.
Rothwell y Arnold, 2004; 2007	Interna (valoración de características personales y ocupacionales dentro de una organización)/Externa(valoración de características personales y ocupacionales en otras organizaciones).	Afirman que su escala puede utilizarse también como medida unidimensional, dependiendo del objetivo de la evaluación.
Rothwell et al., 2008	Reputación de la universidad y de la profesión, y demanda de los mismos/Estado del mercado laboral externo y prestigio de la universidad/ Confianza en las capacidades personales y conciencia de las oportunidades laborales/ Compromiso con los estudios y el desempeño académico.	Obtienen un factor de empleabilidad externa (características del mercado de trabajo) y otro factor menos robusto de empleabilidad interna y ambición.
Rothwell, Jewell y Hardie, 2009	Interna (autoconfianza, compromiso con el estudio, búsqueda de empleo proactiva)/Externa (mercado de trabajo, demandas del mercado y prestigio de la universidad).	Confirman la visión externa e interna de la empleabilidad, incluyendo en la escala las variables compromiso con los estudios y ambición.
Thijssen et al., 2008	Desempeño del trabajo/Cualificación profesional/Factores contextuales y sociales.	Afirman que la mayoría de definiciones incluyen las dos primeras y olvidan la última.
Van der Heijden y Van der Heijden, 2006	Pericia ocupacional/Anticipación y optimización/ Flexibilidad personal/Sentimiento corporativo/Equilibrio entre intereses personales y del trabajo.	Obtienen un factor de segundo orden que refleja la variable latente empleabilidad.
Wittekind et al., 2010	Cualificación/Actitud positiva frente a los cambios/Conocimiento del mercado laboral.	Utilizan una medida unidimensional del constructo con 3 ítems.

Relación de la empleabilidad con autoeficacia

El constructo de empleabilidad ha sido relacionado frecuentemente con el de autoeficacia (Fugate et al., 2004; Taberero et al., 2010; Van der Heijden y Van der Heijden, 2006; Wittekind et al., 2009). La autoeficacia hace referencia a la confianza que posee la persona en su propia capacidad para afrontar una determinada situación (Bandura, 1977), reflejando el nivel de control que el individuo cree tener sobre las circunstancias que afectan a su vida. La autoeficacia influye sobre el pensamiento y las conductas, los objetivos y las aspiraciones, la resiliencia a la adversidad, el compromiso con los objetivos, el esfuerzo, los resultados y la perseverancia (Pepe, Farnese, Avallone y Vecchione, 2010; Taberero et al., 2010).

El constructo de autoeficacia se ha aplicado al campo del desarrollo académico y profesional (p. ej. Betz y Hackett, 1981). Esta línea de investigación ha dado lugar a la Teoría cognitiva social del desarrollo de carrera (Lent, Brown y Hackett, 1994, 2000), en la que la autoeficacia y las expectativas de resultados son un elemento clave para el desarrollo de intereses académico-profesionales, que llevarán al establecimiento de objetivos y a mayor implicación en las actividades dirigidas a la consecución de los mismos.

Kanfer, Wanberg y Kantrowitz (2001) definen el proceso de búsqueda de empleo como un modelo de acción propositiva, cuyo resultado se ve influido entre otras variables por las autoevaluaciones (autoestima y autoeficacia para la búsqueda de empleo). Algunos de los antecedentes del éxito de la búsqueda de empleo propuesto por estos autores coinciden con los componentes de la empleabilidad comentados anteriormente, por ejemplo la educación (Fugate et al., 2004; Gamboa et al., 2007; Thijssen et al., 2008; Van der Heijden y Van der Heijden, 2006; Wittekind et al., 2010) o las características personales y expectativas (Fugate et al., 2004; Gamboa et al., 2007; Rothwell et al., 2008; Rothwell, Jewell y Hardie, 2009; Thijssen et al., 2008; Van der Heijden y Van der Heijden, 2006; Wittekind et al., 2010). Fugate et al. (2004) plantean que uno de los componentes de la empleabilidad, la adaptabilidad, está relacionada con variables como optimismo, apertura, locus de control interno y autoeficacia generalizada. Pepe et al. (2010) afirman que la autoeficacia tanto a nivel general como específico es un antecedente de la conducta de búsqueda de empleo. Taberero et al. (2010) exponen que la autoeficacia es un mecanismo autorregulador que favorece que la persona consiga y mantenga la motivación adecuada para buscar empleo. También se considera que la autoeficacia en relación con la búsqueda de empleo es un buen predictor del éxito en esta tarea (Wittekind et al., 2009).

Desde esta perspectiva se han desarrollado instrumentos de evaluación, que incluyen alguna subescala o ítems relativos a la autoeficacia para la búsqueda de empleo. Por ejemplo, Solberg et al. (1994) elaboraron

la Escala de Eficacia en el Desarrollo Profesional (*Career Search Efficacy Scale*, CSES), formada por 35 ítems que se agrupan en cuatro subescalas, eficacia para la búsqueda de trabajo (p. ej., identificar empleadores potenciales), eficacia en entrevistas (p. ej., preparar una entrevista), eficacia en el uso de redes (p. ej., utilizar redes sociales) y eficacia en la exploración personal (p. ej., preferencias y valores personales y profesionales). También se han desarrollado escalas específicas que miden la autoeficacia para la búsqueda de empleo. Por ejemplo, la Escala de Autoeficacia para la Búsqueda de Empleo (*Job Search Self-Efficacy*, JSSSES), consta de seis ítems relativos a la confianza que tiene la persona en desarrollar adecuadamente actividades como elaborar una lista de habilidades personales o causar buena impresión en una entrevista (Caplan, Vinokur, Price y van Ryn, 1989; Vinokur y Schul, 1997). Moynihan, Roehling, LePine y Boswell (2003) utilizan una escala de nivel intermedio de especificidad con tres ítems referidos a la confianza que tiene la persona en su habilidad para conseguir el empleo que desea o tener éxito en la búsqueda de empleo. Pepe et al. (2010) realizan la adaptación española de la Escala de Autoeficacia para la Búsqueda de Trabajo (*Search Work Self-efficacy Scale*, SWSES) desarrollada por Avallone, Pepe y Porcelli (2007). Esta escala consta de 12 ítems que forman cuatro factores denominados afrontamiento de la frustración (p. ej., me siento capaz de hacer frente a los fracasos), exploración del mercado (p. ej., buscar las informaciones que necesito), planificación proactiva de la carrera (p. ej., elaborar estrategias orientadas a conseguir mis objetivos) e integración (p. ej., trabajar con personas nuevas).

Otras escalas específicas son las desarrolladas por Barlow, Wright y Cullen (2002) y Strauser y Berven (2006) dirigidas a la evaluación de la autoeficacia para la búsqueda de empleo en personas con alguna discapacidad. La Escala de Autoeficacia para la Búsqueda de Trabajo (*Job-Seeking Self-efficacy*, JSS) de Barlow et al. Consta de 12 ítems que evalúan la confianza de la persona frente a situaciones como elaborar un currículum, ir a una entrevista, su aspecto físico para presentarse a una entrevista, etc. Además, introduce otro bloque de ítems aparte dirigidos a evaluar el tratamiento de la discapacidad durante las entrevistas de trabajo. La escala de Strauser y Berven (2006) consta de 80 ítems, que se agrupan en cuatro clusters denominados autopresentación, manejo de la discapacidad y otras dificultades, manejo de barreras inusuales en el proceso de búsqueda de empleo y realización de las actividades de búsqueda de empleo.

Estos instrumentos varían en su nivel de especificidad (media o alta), su longitud, su estructura (unifactorial vs. multifactorial) o en la población a la que van dirigidas (estudiantes, trabajadores, personas con discapacidad). Asimismo, se observa que no siempre incluyen los mismos elementos para evaluar la autoe-

ficacia para la búsqueda de empleo. Algunas combinan la confianza en el éxito en conductas concretas de búsqueda con la preparación de las mismas en base al autoconocimiento (p. ej., CSES de Solberg et al., 1994 o JSSES de Caplan et al., 1989), otras incluyen posibles consecuencias del proceso de búsqueda de empleo (p. ej., SWSES de Avallone et al., 2007) o consideran detalladamente aspectos de la búsqueda de empleo que pueden ser complejos para personas con discapacidad (p. ej., JSS de Barlow et al., 2006).

En esta investigación se pretende poner a prueba una concepción unidimensional de la empleabilidad percibida, y analizar la relación que mantiene con autoeficacia para la búsqueda de empleo, elaborando para ello, en función de la conceptualización expuesta, dos instrumentos, uno de medida de la empleabilidad percibida en universitarios y otro para evaluar la autoeficacia en la búsqueda de empleo. La mayoría de los instrumentos existentes para evaluar la empleabilidad percibida no son específicos para personas que aún teniendo formación poseen escasa o ninguna experiencia laboral. Los estudiantes universitarios o los recién graduados, generalmente, están en esta situación. Tanto desde las políticas de empleo a nivel general, como desde los servicios de orientación para el empleo de las universidades, la evaluación sencilla y rápida de la empleabilidad de este colectivo es una ventaja. La escala de autoeficacia en la búsqueda de empleo se caracteriza por tener un nivel de especificidad alto, ser breve y estar dirigida exclusivamente a conductas de búsqueda de empleo. Nuestra primera hipótesis es que la empleabilidad percibida es un constructo unidimensional que se refiere a la percepción de la persona sobre su probabilidad de conseguir o mantener un empleo. La segunda hipótesis es que la empleabilidad percibida correlaciona positiva y moderadamente con la autoeficacia para la búsqueda de empleo.

Método

Participantes

La muestra estuvo constituida por 462 estudiantes y titulados universitarios. De ellos, el 52.7% realizaba el último curso de la carrera universitaria, el 30.3% estaba realizando el penúltimo año de la carrera y el 17% restante ya había finalizado. Las edades de los encuestados estuvieron comprendidas entre los 19 y los 30 años siendo la media de 23.3 años ($SD: 2.7$). Por sexos, 120 (25.7%) eran varones y 342 (74.3 %) eran mujeres. Respecto a la carrera universitaria que cursaban o habían cursado los participantes, el 44.2% eran de titulaciones relacionadas con las ciencias económicas, el 24.5% pertenecían a títulos de ciencias sociales (p.e., Derecho, Turismo), el 23.4% eran estudiantes o titulados de Psicología, y el 7.9% eran de estudios de ciencias.

Instrumentos

Para realizar esta investigación se elaboró un cuestionario compuesto por dos escalas. Una escala que media la percepción de la empleabilidad en universitarios y una segunda escala que medía la autoeficacia en relación con conductas dirigidas a la búsqueda de empleo.

Escala de Percepción de Empleabilidad en universitarios

Esta escala constaba de 10 ítems que recogen diferentes proposiciones sobre el proceso de inserción en el mundo laboral. Estas proposiciones hacían referencia a la probabilidad de encontrar trabajo una vez finalizados los estudios, habilidades y competencias profesionales, y perspectivas laborales. Los participantes indicaban su grado de acuerdo con cada afirmación en un intervalo de respuesta que iba desde “Nada de acuerdo” (0) a “Totalmente de acuerdo” (10). Las proposiciones que forman esta escala se elaboraron a partir de las definiciones de empleabilidad propuestas por diversos autores (Fugate et al., 2004; OIT, 2006; Rothwell y Arnold, 2004, 2007; Rothwell et al., 2008; Rothwell et al., 2009; Van der Heijden y Van der Heijden, 2006). En un primer momento se generaron 33 frases relacionadas con empleabilidad. Posteriormente se realizó una selección mediante consenso de un grupo de cuatro jueces, evitando el solapamiento y las repeticiones entre frases, y considerando que contuvieran una sola idea, sencilla y clara. Una vez realizada la selección de las frases se procedió a la adaptación de la redacción, adecuándola a las características de la población objeto de estudio.

Escala de Autoeficacia para la Búsqueda de Empleo

Esta escala estaba compuesta por cinco proposiciones que recogían la percepción del nivel de confianza en poder realizar diferentes conductas dirigidas a la búsqueda de empleo. Los participantes debían evaluar en un intervalo de respuesta que iba de “Nada” (0) a “Totalmente” (10) en qué medida serían capaces de realizar cada una de las conductas descritas. Para su elaboración se siguieron las recomendaciones elaboradas por Bandura (2001), centrandose los ítems en un dominio específico de actividad y considerando distintos niveles de desafío. Las conductas fueron seleccionadas, por un grupo de cuatro expertos, siguiendo los siguientes criterios: a) representatividad de los momentos clave del proceso de búsqueda de empleo (selección de ofertas; elaboración del currículum vitae; presentación de candidaturas y participación en procesos selectivos); b) descripción clara y concisa de la conducta a evaluar; c) consideración de conductas que suelen entrenarse en los servicios de orientación para

el empleo de las universidades; y d) se consideraron tareas concretas en relación con la búsqueda de empleo, atendiendo a la clasificación de Lent y Hackett (1987) del nivel de especificidad de las escalas de autoeficacia. La escala propuesta, frente a las comentadas anteriormente, se caracteriza por considerar exclusivamente la confianza de la persona en su capacidad para realizar eficazmente conductas dirigidas a la búsqueda de empleo. Se ha elaborado una escala breve, unidimensional y dirigida a universitarios.

Procedimiento

Los cuestionarios se aplicaron en aulas de diferentes Facultades y Escuelas de una universidad española (72.9%), así como en el servicio de orientación para el empleo de la Fundación Empresa Universidad del mismo centro (27.1%). El tiempo medio aproximado para la realización del cuestionario fue de 10 minutos.

Análisis estadísticos utilizados

Para analizar los resultados se estimaron los estadísticos descriptivos para cada ítem. Se realizó para cada una de las escalas un análisis factorial exploratorio con una parte de la muestra y otro confirmatorio con el resto de los participantes. Finalmente, considerando el total de la muestra se calculó la puntuación en

Percepción de empleabilidad y Autoeficacia para la Búsqueda de empleo y se halló la correlación entre ambas.

Resultados

En primer lugar, se calcularon los estadísticos descriptivos para cada ítem (Tabla 2). Se comprobó si los ítems del cuestionario presentaban una distribución normal mediante la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov (Tabachnick y Fidell, 1989).

En segundo lugar, se realizó los análisis factoriales, exploratorio y confirmatorio, para cada una de las escalas. Para ello, se dividió la muestra al azar en dos submuestras. El 30% (n = 153) de la muestra original se utilizó para realizar los análisis factoriales exploratorios, y con el 70% (n = 309) restante se realizaron los análisis factoriales confirmatorios. A continuación se describen los resultados para cada escala.

Escala de Percepción de Empleabilidad en Universitarios

El análisis factorial exploratorio con rotación varimax obtuvo un coeficiente de adecuación muestral KMO de 0.811 y un coeficiente de esfericidad de Bartlett de $\chi^2(45) = 329.056, p \leq .001$. Se consideró los factores con valor propio superior a 1 y los ítems con pesos factoriales superiores a 0.40. La solución factorial agrupó los ítems en dos factores que explican

Tabla 2. Estadísticos Descriptivos de los Ítems de la Escala de Percepción de Empleabilidad y de la Escala de Autoeficacia para la Búsqueda de Empleo

Escala de Percepción de Empleabilidad en universitarios				
Nº	Ítem	M	SD	k-s
1	Mi poca experiencia laboral es un gran inconveniente para conseguir un empleo	7.17	2.54	Z(448) = .15*
2	Creo que me desenvolvería bien en mi primer día de trabajo	6.91	1.88	Z(448) = .13*
3	Creo que tendré dificultades para acceder a un puesto de trabajo	6.10	2.19	Z(448) = .13*
4	Conseguir un trabajo hoy en día es difícil, pero creo que lo lograré	7.47	1.52	Z(448) = .16*
5	Al margen de mi formación y experiencia laboral, tengo características que pueden atraer a distintas empresas	7.11	1.67	Z(448) = .13*
6	Me resultaría fácil integrarme en un equipo de trabajo	7.69	1.71	Z(448) = .17*
7	Quienes me conocen creen que tengo buenas perspectivas laborales en mi profesión	7.29	1.56	Z(448) = .14*
8	Mis redes personales me ayudarán en el desarrollo de mi carrera profesional	6.39	2.05	Z(448) = .11*
9	Las habilidades que tengo son transferibles al mundo laboral	7.40	1.60	Z(448) = .15*
10	Cualquiera con mi nivel de habilidades y conocimientos sería demandado en el mercado laboral	6.49	1.70	Z(448) = .15*
Escala de Autoeficacia para la Búsqueda de Empleo				
Nº	Ítem	M	SD	K-S
1	Adaptar mi currículum a las características de las ofertas de trabajo	7.13	1.84	Z(448) = .13*
2	Organizar mi tiempo eficientemente	7.68	1.81	Z(448) = .15*
3	Preguntar mis dudas directamente durante una entrevista de trabajo	6.91	2.00	Z(448) = .14*
4	Presentarme en una empresa para ofrecer mis servicios profesionales	7.07	2.07	Z(448) = .16*
5	Resaltar mis cualidades profesionales en un proceso de selección	7.22	1.87	Z(448) = .15*

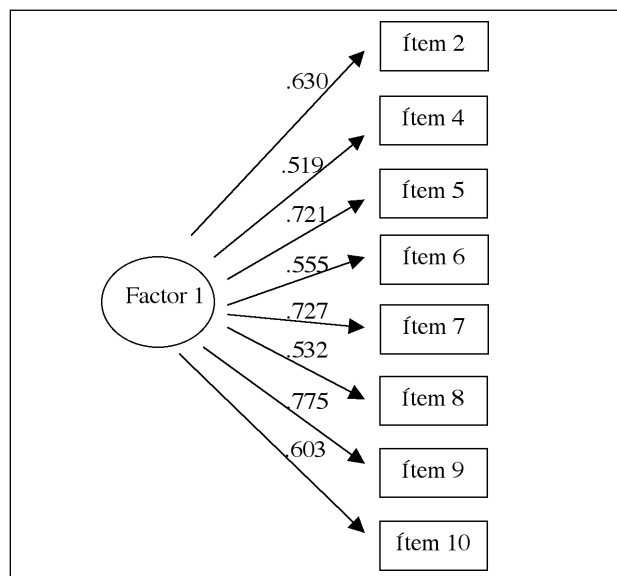
* En todos los casos el estadístico Z es significativo ($p \leq .001$).

el 49.29% de la varianza (Tabla 3). El primer factor incluyó ocho de los diez ítems, mientras que el segundo recogía sólo dos ítems, el 1 y 3, siendo despreciados para análisis posteriores siguiendo las recomendaciones de Russel (2002). A continuación, se realizó el análisis factorial confirmatorio con el propósito de verificar la estructura unifactorial de la escala según se formuló en la primera hipótesis. En la Figura 1 se presentan los resultados del análisis para la Escala de Percepción de Empleabilidad. Los pesos factoriales obtenidos fueron altos y significativos ($p < .05$), y la bondad de ajuste del modelo fue adecuada ($\chi^2 = 34.942$ (19 g.l.), $p < .014$; BNFI = .954, BNNFI = .968, CFI = .978; RMSEA = .053; 90% Intervalo de confianza de RMSEA (.02 - .08). Por último, se calculó la consistencia interna de la escala, obteniéndose un valor de Alfa de Cronbach para los ocho ítems de 0.83, sin que la eliminación de ítems permitiera mejorar este valor.

Tabla 3. Factores, Pesos Factoriales, Porcentaje de Varianza Explicada y Valores Propios para la Escala de Percepción de Empleabilidad

Ítems	Factor 1	Factor 2
1		.832
2	.656	
3		.823
4	.586	
5	.721	
6	.605	
7	.730	
8	.569	
9	.757	
10	.585	
% Varianza explicada	3.43	14.95
Valor propio	34.34	1.50

Figura 1. Pesos Factoriales de los Ítems de la Escala de Percepción de Empleabilidad en Universitarios



Escala de Autoeficacia para La Búsqueda de Empleo

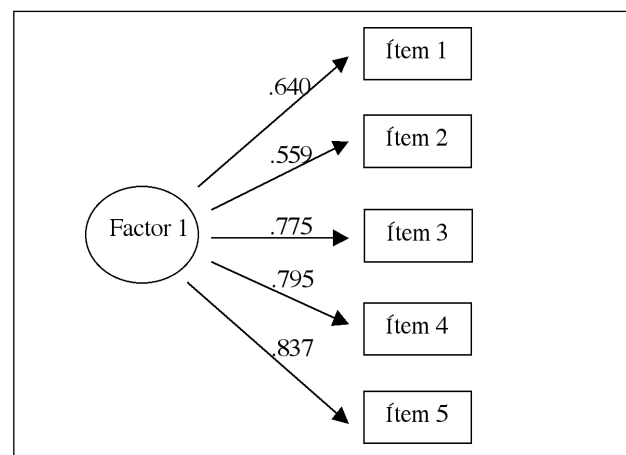
Con el 30% de la muestra se realizó el análisis factorial exploratorio con rotación varimax. Se obtuvo un coeficiente de adecuación muestral KMO de 0.798 y la prueba de esfericidad de Bartlett fue $\chi^2(10) = 230.289$, $p \leq .001$. Se incluyeron los factores con valor propio superior a 1 y los ítems con pesos factoriales superiores a 0.40. La solución factorial agrupó los ítems en un factor con valor propio de 2.77, que explica el 55.60% de la varianza. Los pesos factoriales oscilaron entre .599 y .841. Posteriormente, se realizó el análisis factorial confirmatorio con el 70% restante de la muestra. En esta escala también los pesos factoriales obtenidos fueron altos y significativos ($p < .05$), y la bondad de ajuste del modelo fue adecuada ($\chi^2 = 3.94$ (4 g.l.), $p < .41$; BNFI = .994, BNNFI = .999, CFI = .999; RMSEA = .001; 90% Intervalo de confianza de RMSEA (.000 - .087) (ver Figura 2). Mediante el análisis de la consistencia interna se obtuvo un valor de Alfa de Cronbach de 0.83, sin que la eliminación de ítems permitiera mejorar este valor.

Por último, mediante el cálculo de la media aritmética de los ítems de cada una de las escalas se obtuvo la puntuación en Percepción de Empleabilidad y Autoeficacia para la búsqueda de empleo para el total de la muestra ($n = 462$), siendo la puntuación media 7.1 ($SD = 1.16$) y 7.2 ($SD = 1.48$), respectivamente. Posteriormente, se calculó la correlación de Pearson entre Percepción de Empleabilidad y Autoeficacia para la búsqueda de empleo, obteniéndose un valor de 0.56 ($p < .01$). No se obtuvo diferencias en Percepción de Empleabilidad y Autoeficacia para la Búsqueda de Empleo en función del sexo ni de la titulación.

Discusión

La empleabilidad se ha convertido en un aspecto clave tanto para la incorporación al mercado laboral

Figura 2. Pesos Factoriales de los Ítems de la Escala de Autoeficacia para la Búsqueda de Empleo



como para la permanencia en el mismo. Así, se consideran tan importantes como la formación otras competencias que proporcionan autonomía y flexibilidad en el trabajador potencial (García et al., 2009; González y Wagenaar, 2003). El objetivo de esta investigación ha sido contrastar una concepción unidimensional de la empleabilidad percibida, y analizar su relación con la autoeficacia para la búsqueda de empleo. Para ello, se ha elaborado, por un lado, una Escala de Percepción de Empleabilidad dirigida a personas que buscan su primer empleo relacionado con su formación. Por otro lado, se construyó una breve Escala de Autoeficacia para la Búsqueda de Empleo que consideraba actividades de mayor o menor dificultad que pueden realizarse durante este proceso, siguiendo las indicaciones de Bandura (2001) para la elaboración de este tipo de instrumentos.

Los ítems incluidos en la Escala de Percepción de Empleabilidad en universitarios recoge la percepción sobre los distintos componentes de la empleabilidad propuestos por diferentes autores. Así, se incluye la valoración de las propias capacidades y conocimientos (Van der Heijden y Van der Heijden, 2006; Wittekind et al., 2009), la identidad de carrera (Fugate et al., 2004), competencias transversales como la capacidad de aprender o la adaptabilidad propuestas, entre otros, por Thijssen et al. (2008), el capital social y humano (Fugate et al., 2004), y el conocimiento del mercado laboral (Thijssen et al., 2008; Wittekind et al., 2009). Los ítems de la Escala de Autoeficacia para la Búsqueda de Empleo hacen referencia a las creencias sobre sus capacidades de autopresentación, de adaptarse a una determinada oferta de empleo o la gestión del tiempo. Estas proposiciones difieren respecto de las incluidas en la Escala de Autoeficacia para la Búsqueda de empleo de Avallone et al. (2007), ya que en su adaptación al español consideran cuatro factores que recogen aspectos que van más allá de las actividades de búsqueda de empleo (Pepe et al., 2010). Así, contiene una dimensión referida al afrontamiento de la frustración que puede derivarse del proceso de búsqueda de empleo, y otra respecto al establecimiento y mantenimiento de relaciones en contextos laborales. Además, los ítems de esta escala están elaborados con un nivel de especificidad intermedio, ya que no se refieren a conductas concretas, como puede ser la elaboración de un currículum vitae. El contenido de la escala utilizada en este estudio se circunscribió a las acciones dirigidas directamente a la búsqueda de empleo y se elaboró con un nivel de especificidad mayor. La escala utilizada va en la línea de las desarrolladas por Caplan et al. (1989) y Barlow et al. (2002), ya que ambas son escalas cortas y unifactoriales. No obstante, no se utilizó ninguna de ellas porque la escala propuesta por Caplan et al. incluye tres ítems que, aunque están relacionados con la búsqueda de empleo, no son conductas que suelen entrenarse en los servicios de orientación para universitarios (p.ej., hablar con

amigos y otras personas con el fin de encontrar empleadores potenciales). También, la parte general de la escala de Barlow et al. (2002), desarrollada para personas con discapacidad, incluyen algunos ítems relacionados con la autoimagen y autoestima, y con acciones dirigidas a la integración en el puesto de trabajo.

Los resultados obtenidos han permitido comprobar que la escala propuesta para medir empleabilidad es unifactorial. Este resultado confirma la hipótesis planteada, al menos en tanto en cuanto se defina la empleabilidad en los términos que se recogen en los ítems que componen la escala. Es decir que empleabilidad supone la autopercepción de un conjunto de competencias, habilidades y recursos sociales que mejoran las oportunidades para encontrar trabajo. Desde esta perspectiva, aunque el constructo de empleabilidad pueda recoger varios componentes o dimensiones, como se ha señalado al inicio de este trabajo, también es reducible a un solo factor. En este sentido, desde un punto de vista empírico, este trabajo aporta un dato más respecto a la posible consideración unidimensional del constructo de empleabilidad, de modo que se recoja la interacción de los diferentes elementos que la generan.

Una característica importante de la presente investigación es que se ha centrado en la empleabilidad percibida, y aunque supone una ventaja ya es la medida que mejor se relaciona con la reacción de las personas a las situaciones (Gamboa et al., 2007; Silla et al., 2009; Tabernero et al., 2010), también es cierto que probablemente la consideración de indicadores objetivos de empleabilidad tales como prestigio de la universidad o de la carrera en la que se ha formado, número de titulados cada año o porcentaje de ellos que encuentran trabajo en una unidad de tiempo podrían contribuir a contrastar la bondad del instrumento utilizado (Rothwell et al., 2008; Rothwell et al., 2009). Como ya se ha comentado, este trabajo ha estado orientado hacia el estudio de la empleabilidad en universitarios, es decir hacia personas que han recibido formación especializada y que buscan su primer trabajo en el ámbito en el que se han formado. En este sentido, los resultados obtenidos, así como el instrumento elaborado, deben interpretarse dentro de estos límites y, en todo caso, podrían extenderse y utilizarse hacia aquellas personas que han recibido una formación específica en cuyo ámbito desean trabajar, pero en ningún caso puede aplicarse a personas que ya están desarrollando una carrera profesional. En esta línea, una limitación de este trabajo es la especificidad de la población a la que puede aplicarse la escala de empleabilidad.

Otra limitación de este trabajo se refiere a la escasa diferenciación en cuanto a su dificultad de los ítems de la Escala de Autoeficacia para la búsqueda de Empleo. Los resultados muestran que las puntuaciones medias para cada ítem de la escala no difieren mucho entre sí y se sitúan en un nivel moderado. Aunque estos ítems se elaboraron considerando la dificultad de conductas concretas de búsqueda de empleo según la experiencia

de profesionales de la orientación laboral para universitarios, los datos muestran que no se ha logrado adecuadamente la recomendación de Bandura (2001) respecto a la inclusión de distintos niveles de dificultad. Deberán realizarse otros estudios dirigidos a hacer más extremas los niveles de dificultad.

Por último, una aportación relevante de este trabajo ha sido el poner de manifiesto que la empleabilidad y la autoeficacia para la búsqueda de empleo correlacionan significativa y moderadamente, apoyando la hipótesis planteada respecto a que se trata de conceptos relacionados, pero que se deben y pueden diferenciar. En el futuro sería conveniente analizar la contribución conjunta de ambas variables a la hora de predecir el logro de un puesto de trabajo. En investigaciones futuras además de incorporar estas consideraciones sería útil también realizar un seguimiento de desarrollo de

la carrera profesional de estas personas y comprobar el grado real de empleo que llegan a alcanzar. También sería interesante hacer un seguimiento atendiendo al número de entrevistas de trabajo a las que acuden, los currículos enviados o el tiempo que llevan buscando empleo. Este tipo de estudio contribuiría a conocer la validez predictiva del cuestionario. A más largo plazo, y desde un punto de vista longitudinal, sería de interés analizar en qué medida tanto la empleabilidad percibida como la autoeficacia cambian en función de algunas variables moderadoras, como pueden ser la duración de la situación de desempleo, el acceso a trabajos temporales o el número y tipo de entrevistas de trabajo realizadas. Asimismo, sería conveniente clarificar las diferencias de la empleabilidad respecto a otros constructos, como por ejemplo el de actitud hacia el trabajo.

Extended Summary

Nowadays, labour market demands, both from active and potential workers, not only high professional qualification but high adaptation capacity to a rapidly changing environment. In this regard, González and Wagenaar (2003) and García, Díaz, Ramírez and Castro (2009) have highlighted the importance of transversal competences to cope with labour market demands. Employability has evolved from a social and organisational concept that defined job opportunities in a society or organisation, to a psychosocial construct that defines the probability of reaching or keeping an attractive job in certain social and working context (Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004; Thijssen, Van der Heijden & Rocco, 2008).

There exist different employability definitions, which include different components or dimensions with different importance degrees. So, Forrier and Sels (2003) state that employability refers to one's opportunity to have a job in internal and/or external labour market. Van der Heijden and Van der Heijden (2006) define employability as "the continuous fulfilling, acquiring or creating of work through the optimal use of competences". In Rothwell and Arnold (2004, 2007) view, employability is the degree in which a person has certain abilities and characteristics that allow finding and maintaining a desired job. Gamboa, Gracia, Ripoll and Peiró (2007) define employability as "individual perception of opportunities for getting a job of its preference or improving the current one, having into account that those opportunities will depend on personal characteristics and behaviours as well as on contextual factors". In our opinion, this is a useful definition because of its clarity, the inclusion of a subjective dimension of the construct and, including both personal and contextual factors. Thijssen et al. (2008) and Wittekind, Raeder and Grote (2009) consider job related qualification as the main component of employability. A second component refers to personal competences as, for

example, motivation to learn. Finally, the third component includes knowledge of work environment.

Table 1 summarises these approaches from the employability dimensionality perspective. As can be observed, although in general employability is conceptualised as multidimensional (Fugate et al., 2004; Rothwell & Arnold, 2004, 2007; Thijssen et al., 2008; Van der Heijden & Van der Heijden, 2006), some results propose the possibility of considering the construct as a whole. For example, Rothwell and Arnold (2004, 2007) comment that their employability scale can be used globally depending on the evaluation's objective. Van der Heijden and Van der Heijden (2006) confirm that there are strong relations among employability dimensions, obtaining a second-order factor that gathers employability as a latent variable. In the same way, other authors have used one-dimensional measures for this construct (Silla et al., 2009; Wittekind et al., 2010). Likewise, from a theoretical perspective, Fugate et al. (2004) conceptualise employability as a common part of the three proposed dimensions.

Self-efficacy has also been related to employability (Fugate et al., 2004; Tabernero, Briones & Arenas, 2010; Van der Heijden & Van der Heijden, 2006; Wittekind et al., 2009). Self-efficacy refers to one person's confidence in his own capacity for coping with certain situation (Bandura, 1977), reflecting the control level that the individual thinks he has on circumstances affecting his life. Self-efficacy has an influence on thinking and behaviour, objectives and aspirations, resilience in adversity, commitment to objectives, effort, results and persistence (Pepe, Farnese, Avallone & Vecchione, 2010; Tabernero et al., 2010). Employability and job-seeking self-efficacy, although related, have to be considered as different variables because self-efficacy refers to individual confidence on his own capacity for job-seeking, and employability makes references to the probability of finding a job

for one person with certain characteristics in a particular labour market.

The present research expects probing a one-dimensional conception for perceived employability and, analysing its relation with job-seeking self-efficacy, having developed with this aim an instrument of perceived employability for university students and graduates. Most existing instruments for measuring employability are not specific for people with professional training but with a lack of or none work experience, which is usually the case of university students and recent graduates. Both for general employment policies and for universities' professional orientation services having a quick and easy employability measure is an advantage. Our first hypothesis is that perceived employability is a one-dimensional construct that refers to one person perception about the probability of getting or maintaining a job. Second hypothesis is that perceived employability correlates positively and moderately with job-seeking self-efficacy.

Method

Sample consisted of 462 university students and graduates, 52.7% were in their last year, 30.3% in the penultimate year and, 17% were graduates. Ages were between 19 and 30 years and finally, there were 120 (25.7%) males and 342 (74.3%) women.

A questionnaire composed by two scales was elaborated. The Employability Perception Scale consisted of 10 items that collected information about the probability of finding a job after graduation, professional abilities, and competences and work expectatives. Participants indicated their agreement degree with each item in a response scale that went from "Not agree at all" (0) to "Absolutely agree" (10). Items were elaborated from employability definitions proposed by different authors (Fugate et al., 2004; OIT, 2006; Rothwell & Arnold, 2007; Rothwell, Herbert, & Rothwell, 2007; Rothwell, Jewell, & Hardie, 2009; Van der Heijden & Van der Heijden, 2006). The Job-seeking Self-efficacy Scale consisted of five items about different job-seeking behaviour, developed from the Bandura's (2001) recommendations. Participants shall evaluate with a response scale that went from "Not at all" (0) to "Absolutely" (10) the degree in which the felt able to do each of the described behaviours. Questionnaires were applied in lecture rooms of different faculties of a Spanish university (72.9%) as well as in professional orientation services of the same university. Mean time for passing the questionnaire was 10 minutes.

Results

Firstly, descriptive statistics for each item were calculated (see Table 2). Normal distribution of items was

proved using the Kolmogorov-Smirnov normality test (Tabachnick & Fidell, 1989). Secondly, was randomly divided into to subsamples that represented 30% and 70% of the total. An exploratory factor analysis for each scale was done with the 30% and, a confirmatory factor analysis for each of them with the remaining 70%. Two factors were obtained through the exploratory factor analysis of the Employability Perception Scale, first of them grouped eight items and the second one two (see Table 3). Following Russel's (2002), these two items, number 1 and 3, were eliminated for next analyses. Confirmatory factor analysis was done in order to test the hypothesis of one-dimensionality of the Employability Perception Scale (see Figure 1). Obtained factor loadings were high and significant ($p < .05$), and Chi Square was adequate ($\chi^2 = 34.942$ (19 d.f.), $p < .014$; BNFI = .954, BNNFI = .968, CFI = .978; RMSEA = .053; 90% RMSEA Confidence Interval (.02 - .08). Cronbach's alpha for the remaining eight items was .83.

Exploratory factor analysis for the Job-seeking Self-efficacy Scale showed only one factor with an eigenvalue of 2.77, that explains 55.60% of variance. Confirmatory factor analysis shows that factor loadings were also high and significant ($p < .05$) and model adjustment was adequate ($\chi^2 = 3.94$ (4 d.f.), $p < .41$; BNFI = .994, BNNFI = .999, CFI = .999; RMSEA = .001; 90% RMSEA Confidence Interval (.000 - .087) (see Figure 2). Cronbach's alpha was .83. Finally, Pearson's correlation between the two scales was calculated with a result of .56 ($p < .01$).

Discussion

The objective of the present work has been proving a one-dimensional conception of perceived employability and analysing its relation with job-seeking self-efficacy. Items included in the Employability Perception Scale for university students collect the perception about different employability components proposed by diverse authors. So, there is included an assessment of own capacities and knowledge (Van der Heijden & Van der Heijden, 2006; Wittekind et al., 2009), career identity (Fugate et al., 2004), transversal competences such as learning capacity or adaptability (i.e., Thijssen et al. 2008), social and human capital (Fugate et al., 2004), and knowledge of labour market (Thijssen et al., 2008; Wittekind et al., 2009). Items of the Job-seeking Self-efficacy Scale make reference beliefs about own capacities for self-presentation, adaptability to job offers or time management. These items differ from those proposed by Pepe et al. (2010) in the sense that their scale considers four factors that assess aspects beyond job-seeking activities. The content of the scale developed in this research was limited to behaviours directly related to job-seeking.

Obtained results have allowed testing that the devel-

oped employability scale is unifactorial. This result confirms the proposed hypothesis, at least when employability is defined as the self-perception of a series of competences, abilities and social resources that improve opportunities for getting a job. From this perspective, although the employability construct collects several components or dimensions, as has been pointed out before, it can be reduced to a single factor. This unifactorial nature is especially clear when it differs from job-seeking self-efficacy. In this sense, results of the present research show that job-seeking self-efficacy and employability correlates significantly and moderately, supporting the proposed hypothesis that suggests that both are related and the need of differentiating them. It would be convenient, for future research, analysing the joint contribution of both variables in the prediction of getting a job.

The present research has been aimed to the study of employability in university students and graduates, that is, persons who have received professional training and are looking for a job in their area of expertise. In this sense, obtained results, as well as the developed questionnaire, shall be interpreted within these limits and, its use could be extended to people who have received a specific training on the area they want to work but, in any case it is not suitable for those who are already developing a career. Other important characteristic of this research is that it has been focused on perceived employability and, although this way of understanding employability has shown to be the best related to the reactions of people in different situations (Gamboa et al., 2007; Silla et al., 2009; Tabernerero et al., 2010), it is also true that taking into account objective indicators for employability could contribute to test the reliability of the developed instrument (Rothwell et al., 2008; Rothwell et al., 2009).

Referencias

- Avallone, F., Pepe, S. y Porcelli, R. (2007). Autoefficacia percipita nella ricerca del lavoro: scale di misura. In Isfol, *Bisogni, valori e autoefficacia nella scelta del lavoro*. Roma: ISFOL, 133-142.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (2001). *Guía para la construcción de Escalas de Autoeficacia* (versión revisada). Descargado el 15 de noviembre de 2008 de <http://des.emory.edu/mfp/effguide/Spanish.html>
- Barlow, J., Wright, C. y Cullen, L. (2002). A job seeking self-efficacy scale for people with physical disabilities: Preliminary development and psychometric testing. *British Journal of Guidance & Counseling*, 30, 1, 37-53.
- Betz, N. E. y Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 399-410.
- Caplan, R. D., Vinokur, A. D., Price, R. H. y van Ryn, M. (1989). Job seeking, reemployment, and mental health: A randomized field experiment in coping with job loss. *Journal of Applied Psychology*, 74, 759-769.
- Forrier, A. y Sels, L. (2003). The concept employability: A complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3, 102-124.
- Fugate, M., Kinicki, A. y Ashforth, B. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14-38.
- Gamboa, J., Gracia, F., Ripoll, P. y Peiró, J.M. (2007). *La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral*. Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas. Recuperado el 20 de junio de 2011 de <http://www.ivie.es/downloads/docs/wpasec/wpasec-2007-01.pdf>
- García, L., Díaz, C., Ramírez, J. y Castro, J. (2009). *Las competencias para el empleo en los titulados universitarios*. Las Palmas de Gran Canaria: Ediciones Grupo Sedicana.
- González, J. y Wagenaar, R. (Eds.) (2003). *Tuning Educational Structures in Europe. Informe Final - Proyecto Piloto, Fase I*. Bilbao: Universidad de Deusto. Recuperado el 2 de junio de 2011 de http://www.relint.deusto.es/TUNINGProject/spanish/doc_fase1/Tuning%20Educational.pdf
- Kanfer, R., Wanberg, C. R. y Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86, 837-855.
- Lent, R.W., Brown, S. D. y Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
- Lent, R.W., Brown, S. D. y Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: a social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47, 36-49.
- Lent, R.W. y Hackett, G. (1987). Career self-efficacy: Empirical status and future directions. *Journal of Vocational Behavior*, 30, 347-383.
- Moynihan, L. M., Roehling, M. V., LePine, M. A. y Boswell, W. R. (2003). Longitudinal study of the relationships among job search self-efficacy, job interviews, and employment outcomes. *Journal of Business and Psychology*, 18, 207-233.
- Organización Internacional del Trabajo (2006). *R195: Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos (2004)*. Recuperado el 3 de junio de 2011 de <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?R195>
- Pepe, S., Farnese, M. L., Avallone, F. y Vecchione, M. (2010). Work Self-efficacy Scale and Search for Work Self-efficacy Scale: A validation study in Spanish and Italian cultural contexts. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26, 201-210.
- Rentería-Pérez, E. y Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 7, 319-334.
- Rothwell, A. y Arnold, J. (2004). Self-perceived employability

- lity: development and validation of a scale. Recuperado el 20 de mayo de 2011 de <http://www.dora.dmu.ac.uk>
- Rothwell, A. y Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36, 23-41.
- Rothwell, A., Herbert, I. y Rothwell, F. (2008). Self-perceived employability: construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of vocational behavior*, 73, 1-12.
- Rothwell, A., Jewell, S. y Hardie, M. (2009). Self-perceived employability: Investigating the responses of post-graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 152-161.
- Russel, D. W. (2002). In search of underlying dimensions: The use (and abuse) of factor analysis in Personality and Social Psychology Bulletin. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28, 1629-1646.
- Silla, I., De Cuyper, N., Gracia, F., Peiró, J. M. y De Witte, H. (2009). Job insecurity and Well-being: Moderation by Employability. *Journal of Happiness Studies*, 10, 739-751.
- Solberg, S. V., Good, G. E., Nord, D., Holm, C., Hohner, R., Zima, N., Heffernan, M., y Nalen, A. (1994). Assessing career search expectations: Development and validation of the Career Search Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 2, 111-123.
- Strauser, D. R. y Berven, N. L. (2006). Construction and field testing of the Job Seeking Self-efficacy Scale. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 49, 207-218.
- Tabachnick, B. G. y Fidell, L. S. (1989). *Using multivariate statistics* (2ª ed.). Nueva York: Harper Collins Publishers.
- Taberero, C., Briones, E. y Arenas, A. (2010). Empleabilidad en jóvenes. En E. Agulló (Ed.), *Trabajo, Organizaciones y Recursos Humanos en el siglo XXI. Nuevos Avances y Perspectivas*. México: Editorial Ediuno.
- Thijssen, J., Van der Heijden, B. y Rocco, T. (2008). Toward the employability link model: current employment transition for future employment perspectives. *Human Resource Development Review*, 7, 165-183.
- Van der Heijden, C. y Van der Heijden B. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, 45, 449-476.
- Verhaar, C. H. A. y Smulders, H. R. M. (1999). Employability in practice. *Journal of European Industrial Training*, 23, 268-274.
- Vinokur, A. D. y Schul, Y. (1997). Mastery and inoculation against setbacks as active ingredients in the JOBS intervention for the unemployed. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 54, 867-877.
- Wittekind, A., Raeder, S. y Grote, G. (2009). A longitudinal study of determinants of perceived employability. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 566-586.

Manuscrito Recibido: 07/07/2011

Revisión Recibida: 27/07/2011

Aceptado: 29/07/2011