



VNIVERSITATIS VALÈNCIA

FACULTAD DE PSICOLOGIA

DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA SOCIAL

Doctorado en Psicología de las Organizaciones y del Trabajo

**LA EMPLEABILIDAD DE LOS JÓVENES COMO
FACILITADORA DE LA OBTENCIÓN DE EMPLEOS DE
CALIDAD**

TESIS DOCTORAL

Juan Pablo Gamboa Navarro

Director

Dr. Francisco Javier Gracia Lerín

Valencia, 2013

AGRADECIMIENTOS

Quiero dar las gracias a José María Peiró y a Paco Gracia la oportunidad que me han dado de aprender de ellos y de formar parte de su equipo de trabajo para realizar la presente Tesis. Agradezco a Paco su apoyo, esfuerzo, paciencia y comprensión durante todos estos años.

También quiero expresar mi agradecimiento al Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE), por realizar el proyecto Capital Humano, a partir de cuyos datos se han realizado los dos primeros estudios de la Tesis.

Por otra parte, agradezco al Observatori d'Inserció Professional i Assessorament Laboral de la Universitat de València (OPAL), por aportarme los datos para la realización de los dos últimos estudios de la Tesis, así como por brindarme una experiencia laboral y personal que me ha permitido aprender y enriquecerla. Quiero agradecer de manera especial a Vicente González-Romá, a Txus Yeves y a Isabel Gosálvez sus valiosas aportaciones a este trabajo.

Quiero agradecer también a todas las personas que han estado cerca de mí durante el largo proceso de elaboración de esta Tesis y que de alguna manera me han ayudado, especialmente a Antonio, a Myriam y a Amapola y por supuesto a mi familia, por su comprensión y apoyo y sobre todo por la educación que me ha proporcionado.

Finalmente, agradezco a Wilson López y M^a Constanza Aguilar toda la ayuda que me brindaron para que este proyecto se hiciese realidad.

Dedico este trabajo a mi padre.

Moltes gràcies a tots i a totes.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN GENERAL Y PLANTEAMIENTO DE LA CUESTIÓN	7
LA EMPLEABILIDAD EN EL ENTORNO LABORAL ACTUAL.....	9
CAPITULO I: LA EMPLEABILIDAD: HISTORIA, CONCEPTUALIZACIÓN, MODELOS TEÓRICOS, OPERACIONALIZACIÓN Y CORRELATOS	17
HISTORIA Y EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE EMPLEABILIDAD.....	19
DEFINICIÓN	22
MARCOS TEÓRICOS	28
OPERACIONALIZACIÓN Y CORRELATOS DE LA EMPLEABILIDAD	43
CAPITULO II: CALIDAD DEL EMPLEO	73
DEFINICIÓN DE CALIDAD DEL EMPLEO	75
INDICADORES.....	77
CORRELATOS DE CALIDAD DEL EMPLEO.....	81
SATISFACCIÓN Y AJUSTE LABORAL COMO INDICADORES CLAVE DE LA CALIDAD DEL EMPLEO	86
CAPÍTULO III: LA INFLUENCIA DE LA EMPLEABILIDAD EN LA CALIDAD DEL EMPLEO: EL PAPEL DEL CAPITAL HUMANO.....	101
EMPLEABILIDAD Y CAPITAL HUMANO.....	103
CAPÍTULO IV: OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DE LA TESIS	118
OBJETIVOS.....	119
MUESTRAS Y PROCEDIMIENTO DE RECOGIDA DE DATOS	123
VARIABLES	127
ANÁLISIS DE DATOS	142
CAPÍTULO V: LA EMPLEABILIDAD Y LA INICIATIVA PERSONAL COMO ANTECEDENTES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL (ESTUDIO 1)	149
INTRODUCCIÓN	151
RESULTADOS.....	160
DISCUSIÓN.....	164
CAPÍTULO VI: CONSECUENCIAS DE LA EMPLEABILIDAD EN LA SATISFACCIÓN LABORAL Y EN LA SATISFACCIÓN CON LA VIDA: EL PAPEL MEDIADOR DE LA SOBRECUALIFICACIÓN (ESTUDIO 2).....	173
INTRODUCCIÓN	175
RESULTADOS.....	187
DISCUSIÓN.....	191

CAPÍTULO VII: EL PAPEL DE LAS DIMENSIONES DE EMPLEABILIDAD EN LA PREDICCIÓN DE LA CALIDAD DEL EMPLEO DE LOS TITULADOS UNIVERSITARIOS (ESTUDIO 3)	198
INTRODUCCIÓN	199
RESULTADOS	218
DISCUSIÓN.....	224
CAPÍTULO VIII: LOS COMPONENTES DEL CAPITAL HUMANO DE LOS TITULADOS UNIVERSITARIOS Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DEL EMPLEO (ESTUDIO 4).....	233
INTRODUCCIÓN	235
RESULTADOS	258
DISCUSIÓN.....	271
CAPÍTULO IX: DISCUSIÓN GENERAL Y CONCLUSIONES	283
EMPLEABILIDAD PERCIBIDA Y CALIDAD DEL EMPLEO.....	285
DIMENSIONES DE EMPLEABILIDAD Y CALIDAD DEL EMPLEO	287
IMPLICACIONES TEÓRICAS	289
IMPLICACIONES PRÁCTICAS	293
INVESTIGACIÓN FUTURA.....	294
LIMITACIONES	296
CONCLUSIONES	298
REFERENCIAS	301
ANEXOS	325

INTRODUCCIÓN GENERAL Y PLANTEAMIENTO DE LA CUESTIÓN

LA EMPLEABILIDAD EN EL ENTORNO LABORAL ACTUAL

Los rápidos cambios tecnológicos, la globalización y el aumento de las demandas de los clientes sucedidos en los últimos años han tenido varias consecuencias en las organizaciones y los empleados. Principalmente, han precipitado fusiones, adquisiciones, reestructuraciones, reducciones de plantilla y privatizaciones. Por otra parte, han forzado a las organizaciones a adoptar estructuras de trabajo que soporten la adaptabilidad y la flexibilidad requeridas para afrontar los cambios constantes (van Dam, 2004). En este contexto, frecuentemente se alude a la flexibilidad como una condición necesaria para la supervivencia de las organizaciones. Para Albizu (1997), la flexibilidad se caracteriza como la capacidad de adaptación de las organizaciones para afrontar los cambios del entorno incrementando su eficiencia. Según este autor, dicha flexibilidad puede adoptar diferentes formas (económica, productiva y laboral) y frecuentemente implica cambios en las relaciones laborales y en la calidad de los empleos ofertados.

En este sentido, dentro de las consecuencias de la flexibilidad y de la reducción de costes en las organizaciones cabe resaltar los cambios surgidos en la relación entre empleadores y empleados, los cuales han originado nuevas relaciones de empleo y también han alterado el contrato psicológico (Burke y Cooper, 2002; Herriot, 2001). Esta nueva relación de empleo se describe a veces como el “nuevo acuerdo” o “new deal” (Herriot y Pemberton, 1995), o como “carrera sin límites” o “boundaryless career” (DeFillippi y Arthur, 1994). En esta nueva relación, y aún antes de los tiempos de recesión (Hillage y Pollard, 1998), los empleadores no están en condiciones de ofrecer seguridad laboral y oportunidades de carrera a largo plazo, lo cual plantea nuevos retos para los empleados que han de mantenerse en el mercado laboral y especialmente para los jóvenes que empiezan a insertarse en dicho mercado.

Asimismo, el entorno cambiante y altamente competitivo en el que operan las empresas, también da lugar a que los conocimientos y habilidades que se exigen a los trabajadores cambien con elevada rapidez. Consecuentemente, los trabajadores tienen que implicarse activamente en la adquisición de nuevos conocimientos, habilidades, el desarrollo de competencias y de la adaptabilidad (Guest, 1987), necesarios para mantenerse activos en el mercado laboral.

En este contexto, el concepto de empleabilidad ha cobrado cada vez más valor, pues refleja un reconocimiento de la necesidad de que los individuos posean habilidades transferibles en orden a operar efectivamente dentro de un mercado laboral cada vez más flexible e inseguro, lo que Bagshaw (1997) resume como “la nueva forma de seguridad laboral” (p.187). Desde esta perspectiva, la seguridad en el empleo de un individuo, cada vez depende menos de la relación con un único empleador, como en el contrato psicológico antiguo (Hall y Mirvis, 1995), sino que va a depender más de disponer de habilidades atractivas para un rango amplio de empleadores, dentro de un modelo de carrera auto-gestionada, que con frecuencia implica el hecho de trabajar en diferentes organizaciones (Arthur y Rousseau, 1996).

Los antecedentes teóricos de esta perspectiva pueden hallar sustento en parte, en la teoría del capital humano (Becker, 1975; Bennett, Glennerster y Nevison, 1992) que afirma que la formación y el desarrollo de habilidades transferibles o generales pueden mejorar la productividad y las ganancias esperadas, las cuales pueden ser tanto monetarias como no monetarias (Vila, 2005). Así, las mejoras en la empleabilidad y el aumento del capital humano incrementan las posibilidades de obtener una oportunidad de utilizar este capital en la búsqueda de un trabajo mejor y de desplegar las fortalezas del individuo (McQuaid y Lindsay, 2002).

Ahora bien, para sobrevivir en este ambiente laboral, el aumento de la empleabilidad requiere al mismo tiempo que los trabajadores manejen continuamente el cambio en sí mismos y en sus contextos. Así, la capacidad y la disposición de las personas para cambiar y adaptarse es esencial para el éxito de carrera, dentro de lo que ha sido denominado *protean career* (Hall, 2002). Históricamente, los académicos organizacionales caracterizaron la adaptación del empleado como reactiva, esto es, como una respuesta al cambio ambiental. Sin embargo, cada vez más los empleados deben caracterizarse por su proactividad como iniciadores del cambio, mostrando iniciativa personal (Frese y Fay, 2001). La demostración de todas estas características facilita la transferencia de la responsabilidad de la gestión y el desarrollo de carrera de los empleadores a los empleados (Fugate, Kinicki y Ashforth, 2004).

Dados todos estos cambios en el mercado del trabajo, con relaciones laborales cada vez más individualizadas, un contrato psicológico menos paternalista y una inseguridad laboral creciente, es fácil pensar que la calidad del empleo se vea afectada (Leontaridi y Sloane, 2001; Olsen, Kalleberg y Nesheim, 2010) y cabe preguntarse si aún es posible que los trabajadores encuentren trabajos de calidad en términos de diferentes indicadores y el papel de la empleabilidad a este respecto.

Como se ha comentado anteriormente, esta pregunta es aún más importante cuando se habla de la relación entre la empleabilidad y la calidad del empleo de los jóvenes que se incorporan al mercado laboral, los cuales son más susceptibles de sufrir las consecuencias negativas de los cambios en el mercado laboral y por tanto de sufrir altos niveles de desempleo, infraempleo (principalmente por sobrecualificación) y de precariedad laboral (Dooley y Catalano, 2003). En este sentido, en lo que respecta al mercado laboral español, los datos muestran que la crisis económica de los últimos años ha afectado a los jóvenes en

mayor medida que al resto de la población, los cuales presentan mayores tasas de desempleo e infraempleo (Peiró, Sora y Caballer, 2012).

La respuesta acerca de cómo afrontar las preocupaciones acerca del nuevo contrato psicológico en relación a la calidad del empleo también parece estar relacionada con la empleabilidad. Sin embargo, hasta ahora no se ha analizado suficientemente a nivel empírico si las personas empleables, y especialmente los jóvenes, obtienen empleos con unas ciertas condiciones de calidad en términos del ajuste entre sus características educacionales y las requeridas por el puesto de trabajo, así como en términos de la satisfacción laboral.

En este sentido, la presente tesis parte de la premisa de que las posibilidades de empleo de las personas empleables van más allá de los límites de una única organización (Rothwell y Arnold, 2007), debido a que cuentan con el capital humano y con las características personales necesarias para ser altamente valorados en el mercado laboral y para buscar empleo de manera adecuada, obtener un empleo que se ajuste a sus expectativas, o abandonar los empleos que nos les resultan satisfactorios (Berntson y Marklund, 2007; De Cuyper, Bernhard-Oettel, Berntson, De Witte y Alarco, 2008) y elegir la mejor alternativa laboral (De Cuyper et al., 2008; De Cuyper, Notelaers y De Witte, 2009), para asegurar unas condiciones de trabajo adecuadas y satisfactorias y un ambiente laboral estimulante (Berntson, Sverke y Marklund, 2006).

Tales beneficios de la empleabilidad la posicionarían como la capacidad individual de obtener y mantener empleos adecuados y satisfactorios (Hillage y Pollard, 1998), lo cual implica necesariamente la concepción de dicha capacidad como un constructo multidimensional centrado en la persona, en el cual los diferentes componentes del capital humano del individuo interaccionan con otras características personales relevantes que

facilitan la identificación y obtención de oportunidades laborales adecuadas (Fugate et al., 2004). La adopción de dicha aproximación de la empleabilidad centrada en la persona obedece a la imposibilidad de manipulación de los factores del mercado laboral relacionados con la disponibilidad y distribución de los empleos de calidad para los jóvenes.

Asimismo, la alta influencia del capital humano y de las características personales en la percepción de empleabilidad de los individuos permite pensar que aquellas personas con una alta empleabilidad percibida están igualmente capacitadas para obtener empleos de calidad.

De acuerdo con lo anterior, el objetivo general de la presente tesis es determinar si la empleabilidad de los jóvenes facilita la obtención de empleos de calidad. En este sentido, se pretende identificar si la empleabilidad tanto a nivel percibido, como a nivel de las dimensiones que la constituyen, predice la calidad del empleo medida a través de un conjunto amplio de indicadores. Así, la presente tesis pretende contribuir a la literatura al identificar las consecuencias de la empleabilidad, hasta ahora poco estudiadas, en la calidad del empleo de los jóvenes.

Más específicamente, la presente tesis pretende responder dos preguntas de investigación fundamentales a través de la realización de cuatro estudios empíricos. La primera pregunta de investigación indaga si la empleabilidad, entendida como la percepción de empleabilidad de los jóvenes, se relaciona positivamente con la obtención de empleos de calidad.

La primera pregunta de investigación se abordó a través de los estudios 1 y 2 de la tesis. El primer estudio de la tesis pretendió determinar en qué medida la empleabilidad percibida predice la satisfacción de los jóvenes con los aspectos intrínsecos, extrínsecos y

sociales de su trabajo. Adicionalmente, este primer estudio analizó si la satisfacción con dichos aspectos aumenta cuando la empleabilidad percibida interacciona con la iniciativa personal, la cual es considerada como una característica personal importante en la potenciación de los efectos de la empleabilidad.

El segundo estudio de la tesis pretendió analizar si los jóvenes que se perciben empleables obtienen empleos con bajos niveles de sobrecualificación tanto cuantitativa, como percibida y si este hecho afecta positivamente su satisfacción laboral. Adicionalmente, este segundo estudio pretendió probar si la satisfacción laboral derivada por los jóvenes que se perciben empleables les permite derivar una mayor satisfacción con su vida en general

La segunda pregunta de investigación indaga si las dimensiones de empleabilidad facilitan la obtención de empleos de calidad por parte de los jóvenes. Dicha pregunta de investigación fue abordada por medio de los estudios 3 y 4.

El estudio 3 pretendió identificar si las dimensiones personales de empleabilidad propuestas por Fugate et al. (2004), esto es, el capital humano, la adaptabilidad personal y la identidad de carrera, contribuyen significativamente a predecir la calidad del empleo de los titulados universitarios jóvenes.

Finalmente, el estudio 4 pretendió analizar en profundidad la relación entre la dimensión de capital humano de la empleabilidad y la calidad del empleo a través del análisis de los componentes específicos del capital humano de los titulados universitarios jóvenes que les facilitan la obtención de empleos de calidad.

ESTRUCTURA DE LA TESIS

A continuación se describen los contenidos de los diferentes capítulos de la tesis. Los tres primeros capítulos presentan la contextualización teórica acerca de la empleabilidad, la calidad del empleo y la relación entre estos dos constructos. Así, en el capítulo I se abordará en profundidad el concepto de empleabilidad, su historia, sus diferentes definiciones, dimensiones, marcos teóricos, correlatos teóricos y empíricos y formas de operacionalización. Asimismo, se abordará el concepto y correlatos de la empleabilidad percibida. En el capítulo II, se revisarán las diferentes definiciones, indicadores y antecedentes de la calidad del empleo. En el capítulo III, se exploran las propuestas teóricas que permiten explicar y sustentar la relación planteada entre empleabilidad, capital humano y calidad del empleo a nivel global.

El capítulo IV presenta los objetivos y metodología de la tesis, en el cual se profundiza en las preguntas de investigación y en los objetivos de los cuatro estudios realizados. En lo que respecta a la metodología utilizada, se describen las muestras, procedimiento de recogida de datos y la operacionalización de las variables de cada estudio. Finalmente, se describen los análisis de datos realizados para la comprobación de las hipótesis de los diferentes estudios.

Los capítulos V, VI, VII y VIII presentan los estudios 1, 2, 3 y 4 respectivamente. Finalmente, el capítulo IX presenta la discusión general de los resultados obtenidos en función de las dos preguntas de investigación planteadas, así como las implicaciones teóricas y prácticas, las cuestiones a resolver por la investigación futura y las conclusiones generales de la tesis.

CAPITULO I

LA EMPLEABILIDAD: HISTORIA, CONCEPTUALIZACIÓN, MODELOS TEÓRICOS, OPERACIONALIZACIÓN Y CORRELATOS

El presente capítulo analiza en profundidad el concepto de empleabilidad, su historia, sus diferentes definiciones, dimensiones, marcos teóricos, correlatos teóricos y empíricos y formas de operacionalización. Asimismo, aborda el concepto y correlatos de la empleabilidad percibida.

1. HISTORIA Y EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE EMPLEABILIDAD

Aunque el término empleabilidad ha recibido amplia atención desde los años noventa, no es precisamente nuevo (De Grip, van Loo y Sanders, 1999; Lefresne, 1999; Thijssen, 2000). Forrier y Sels (2003) hacen una revisión de la evolución histórica del concepto desde su origen en los años 50 hasta la actualidad. Así, indican que las primeras publicaciones en las que se utiliza el concepto datan de los años cincuenta (p.e. Feintuch, 1955). En las publicaciones de los años cincuenta y sesenta, el estudio de la empleabilidad atendió al propósito económico de lograr empleo para todos. En esos tiempos de prosperidad económica y de un mercado laboral ajustado, la empleabilidad se basaba en lograr que los desempleados desfavorecidos tomaran parte en el proceso del empleo. Las principales variables explicativas se relacionaban con la actitud hacia el trabajo y la auto-imagen, aunque se consideraba que las medidas más importantes para promover la empleabilidad eran de carácter gubernamental (como los programas de asesoramiento vocacional y de colocación de las agencias de empleo).

Al principio de los años setenta la situación económica cambió y el énfasis en la literatura sobre empleabilidad se ubicó en otro contexto. El principal objetivo de la empleabilidad y de la política para promoverla siguió siendo el logro del empleo total, pero como resultado del creciente desempleo la atención cambió de los factores relacionados con la

actitud, hacia los conocimientos y las habilidades. Así, llega a ser una necesidad económica que los empleados fueran tan empleables como fuera posible.

En los años ochenta, la atención cambió de nuevo y el énfasis se ubicó en las empresas. La literatura sobre organizaciones estuvo llena de publicaciones sobre la forma en la que las compañías podían afrontar los cambios constantes a los que se veían enfrentadas. El término empleabilidad también tuvo un lugar en este debate y se consideró un medio de lograr flexibilidad dentro de las organizaciones. Desde este punto de vista, la empleabilidad connotó la flexibilidad funcional del personal y ya no se aborda como un instrumento de mercado, sino como un instrumento de gestión de los recursos humanos para optimizar el desarrollo del personal dentro de las compañías.

En los noventa, la atención volvió hacia la empleabilidad como un instrumento del mercado laboral, pero el foco de atención era diferente al de los años sesenta y setenta. La empleabilidad no solo se consideraba muy importante para los desempleados, sino para la población activa en su conjunto identificándose principalmente como una alternativa a la seguridad laboral. De esta manera, se identificó que no sólo es importante para estimular la entrada en el mercado laboral, sino que también asegura las posibilidades de carrera dentro y fuera de la organización. En este periodo, la literatura se centra principalmente en las capacidades de los individuos para mantener un empleo en el mercado laboral interno o externo a la organización, donde el individuo se convierte en el actor principal y el gobierno o el empleador pierden importancia. Es en este momento cuando la empleabilidad se relaciona con el nuevo contrato psicológico entre los empleadores y los empleados (Hiltrop, 1995) en el que se espera que los empleados tomen la responsabilidad de su propia carrera y que los empleadores les ofrezcan el apoyo necesario y las facilidades para expandir su empleabilidad.

Desde la perspectiva de Rothwell, Jewell y Hardie (2009), el gran interés por la empleabilidad en los últimos años ha generado una cantidad importante de literatura debido principalmente al difícil contexto del empleo en las economías occidentales. Según estos autores, esta literatura podría agruparse en tres áreas o perspectivas de trabajo:

1. La primera área de trabajo sería la de la empleabilidad de la fuerza de trabajo a nivel nacional, la cual implica el desarrollo y análisis de políticas y agendas gubernamentales para su desarrollo, como producto de la preocupación por la naturaleza cambiante del mundo del empleo. Esta área implica un análisis de la empleabilidad a nivel *social* (Thijssen, Van der Heijden y Rocco, 2008), en la cual se considera la posibilidad de empleo para todos o de pleno empleo (Thijssen, 2000). Este apartado de la literatura aporta la noción de empleabilidad interna, en términos de habilidades individuales o de mercados laborales en el interior de las empresas, y externa, en cuanto a la demanda de ocupaciones por parte del mercado laboral externo.
2. La segunda área abarcaría la empleabilidad dentro de la gestión de recursos humanos y de la psicología del trabajo y la carrera, en la cual se define como la capacidad para mantener u obtener trabajos y se relaciona con el desarrollo de habilidades y de flexibilidad por parte de los empleadores para contrarrestar la inseguridad laboral de los empleados. La investigación realizada en esta área involucra aspectos como las percepciones de los individuos sobre la posibilidad de obtener y mantener un trabajo atractivo o una carrera en el mercado laboral interno o externo (Thijssen et al., 2008; Thijssen, 2000). Finalmente, esta área incluye desarrollos teóricos como el modelo multidimensional de empleabilidad de Fugate et al. (2004), el cual es central para el desarrollo de uno de los estudios de la presente tesis.

3. La tercera fuente de literatura se centra en la empleabilidad de los estudiantes universitarios. Generada principalmente en Inglaterra, responde a la preocupación acerca de la capacidad de las universidades para proveer egresados con las habilidades demandadas por los empleadores en un mercado laboral cambiante. En este sentido, se ha estudiado ampliamente el papel del currículum en el desarrollo de habilidades de empleabilidad, las expectativas de empleabilidad antes de la titulación y el tipo de empleo obtenido por los titulados.

2. DEFINICIÓN

El hecho de que la empleabilidad haya sido usada a través de los años en contextos tan diferentes como las políticas públicas de empleo (Kossek, Huber y Lemer, 2003), el asesoramiento vocacional para personas discapacitadas (Bricuit y Bentley, 2000), o la economía (Lefresne, 1999), ha provocado que a nivel conceptual haya adoptado un rango muy amplio de significados e interpretaciones que hacen que no haya una definición unánime del concepto (Berntson et al., 2006, Forrier y Sels, 2003, Thijssen et al., 2008). Así pues, cada definición de empleabilidad enfatiza aspectos diversos de los individuos y del contexto que les rodea, lo cual hace que los estudios sobre el tema difieran también en las dimensiones e indicadores de medición del fenómeno (Forrier y Sels, 2003).

A continuación se analizarán diferentes definiciones de empleabilidad halladas en la literatura reciente, las cuales han sido agrupadas según el enfoque o el énfasis que hacen sobre factores particulares como la capacidad del individuo o la interacción individuo – contexto.

2.1. Empleabilidad como capacidad del individuo

La concepción más extendida y tradicional define la empleabilidad como la capacidad individual para encontrar y mantener un trabajo (Groot y Maassen van den Brink, 2000), la cual se relaciona con las actitudes o disposición de las personas para encontrar o mantener un empleo sin tener en cuenta sus características o su calidad. En esta misma línea, Silla, Gracia y Peiró (2005) asumen que la empleabilidad es “la capacidad para encontrar otro trabajo” (p.99), Van der Heijden (2002) la define como la “capacidad de ser empleado en un trabajo” (p.44), y Fugate et al. (2004), la conciben a nivel general como la capacidad para identificar y obtener oportunidades laborales.

Sin embargo, Hillage y Pollard (1998), van más allá de la capacidad para encontrar trabajo a nivel general y la definen como “la capacidad de los individuos para obtener un empleo inicial, mantener el empleo, moverse entre roles dentro de la misma organización, obtener un empleo nuevo si se requiere, e idealmente, asegurar un trabajo adecuado y suficientemente satisfactorio” (p. 15).

La definición de Hillage y Pollard (1998) forma parte de una perspectiva de investigación en empleabilidad que tiene en cuenta la calidad del empleo y que concibe a las personas empleables como aquellas capaces de encontrar empleos satisfactorios, los cuales son evaluados en términos de diferentes indicadores de calidad. En este sentido, la investigación realizada por Hillage y Pollard sobre la empleabilidad de los titulados universitarios analiza los trabajos obtenidos en términos de indicadores como la relación con la titulación o las oportunidades de crecimiento profesional (Forrier y Sels, 2003).

Dentro de esta misma perspectiva, Schein y Van Maanen (1977), consideran que aquellos que obtienen empleos satisfactorios demuestran empleabilidad e introducen la

evaluación subjetiva que hacen los individuos acerca de su trabajo y sus aspiraciones de carrera en el análisis. Asimismo, Rothwell y Arnold (2007) y Rothwell, Herbert y Rothwell (2008) definen la empleabilidad como la capacidad percibida para alcanzar un empleo apropiado que se ajuste al nivel de cualificaciones propio.

Como se ha comentado en el apartado introductorio, la presente tesis se enmarca dentro de esta perspectiva que concibe la calidad del empleo como una consecuencia natural de la empleabilidad.

Una aproximación alternativa define la empleabilidad como la capacidad del individuo para desempeñar un trabajo. Así por ejemplo, en la definición de Thijssen (2000), la empleabilidad se describe como una aptitud personal para llevar a cabo un trabajo y se concibe como “la capacidad individual para desempeñar una variedad de funciones en un mercado laboral dado” (p.9). Groot y Maassen van den Brink (2000) definen la empleabilidad como “el número de tareas que pueden asignarse a un trabajador o la cantidad de asistencia requerida en el trabajo” (p. 574). Otro ejemplo de esta perspectiva es la definición De Feyter, Smulders y de Vroome (2001) quienes afirman que es “la capacidad de los empleados de llevar a cabo varias tareas y funciones adecuadamente” (p.48). En el contexto del estudio de la empleabilidad de personal sanitario, Van der Schoot (2003) la define como “la situación en la que el personal sanitario es capaz de funcionar en diferentes situaciones de cuidado de la salud” (p.173). Como se analizará más adelante, esta capacidad para desempeñar uno o varios trabajos también se ha definido como “*radio de empleabilidad*” en el modelo de empleabilidad desarrollado por Thijssen et al. (2008).

2.2. Empleabilidad centrada en la interacción entre las capacidades del individuo y el contexto

Diversas definiciones incluyen factores relacionados con el contexto que promueven o inhiben el uso efectivo de la empleabilidad, tales como la situación económica del mercado laboral o la discriminación de ciertos grupos en el mercado de trabajo (Forrier y Sels, 2003).

Así, Thijssen (2000) define la empleabilidad como “todos los factores relacionados con el contexto y con el individuo que influirán en su posición futura en el mercado laboral en un contexto dado” (p.8). Forrier y Sels (2003) afirman que la empleabilidad implica “la oportunidad de los individuos de tener un empleo en el mercado laboral interno y/o externo” (p.106). Esta perspectiva se incluye en el grupo de definiciones “contextuales” debido a que considera que la posibilidad de tener trabajo no sólo depende de la habilidad y disposición de los individuos sino también de los factores del contexto. Ello quiere decir que la empleabilidad desde el punto de vista de Forrier y Sels, no es una característica estática de los individuos, sino que está relacionada con el tiempo y con el espacio. Una persona que tenga “dificultades para emplearse” aquí y ahora, bien puede ser “empleable” en un momento y lugar diferentes, como resultado del cambio tanto en las características personales, como en los trabajos disponibles.

En general, este conjunto de definiciones indican que un individuo es empleable en un punto en el que puede utilizar los factores personales efectivamente para negociar con las demandas ambientales (Chan, 2000). En este sentido, los esfuerzos recientes para lograr una definición más clara del concepto de empleabilidad han enfatizado la necesidad de entender la interacción de los factores individuales y externos que influyen en la habilidad del individuo para operar efectivamente dentro del mercado laboral (McQuaid y Lindsay, 2002).

En este sentido, Berntson et al. (2006) afirman que la empleabilidad puede estar determinada por factores individuales, como los recursos de los empleados y de sus posibilidades de obtener un nuevo empleo, y por factores contextuales como las condiciones y oportunidades del mercado laboral. Para estos autores, los individuos se perciben más o menos empleables, esto es, perciben más o menos posibilidades de obtener un nuevo trabajo, en función de su capital humano, del segmento del mercado laboral al que pertenecen (definido en función de su historia de interacción con empleos de alta o de baja calidad), de la región de residencia y de la situación económica en términos de la oferta de trabajo en el mercado laboral y de la necesidad de movilidad geográfica para encontrar empleo.

Por su parte, Evans y Simmonds (1999) sugieren una división de la empleabilidad en elementos del lado de la oferta y del lado de la demanda, descritos como “componentes de la empleabilidad” y “factores externos”, respectivamente. Desde este mismo punto de vista, Kleinman y Sparkes (1998) analizan un rango de micro y macro factores que definen los detalles de cada lado de la “ecuación” para un posible “cálculo” de la empleabilidad. Por una parte, se encuentran los factores relacionados con la demanda de trabajadores. Los *factores micronivel* incluyen el número de posiciones disponibles en el nivel de entrada de la economía local y la naturaleza de los procedimientos de reclutamiento de los empleadores (tanto formales como informales). Los *factores macronivel* incluyen el grado y la naturaleza de la demanda laboral dentro de una economía más amplia, las políticas macroeconómicas de los gobiernos y el grado general de seguridad de la ocupación. En lo que respecta a los factores relacionados con la oferta de trabajadores, se identifican “factores micronivel” relacionados con las habilidades personales y sociales, las cualificaciones, las habilidades específicas del empleo y las habilidades esenciales de la fuerza de trabajo. Los “factores macronivel” en este bloque, están relacionados con la disponibilidad y accesibilidad de

diferentes recursos para acceder al empleo, como el transporte, o las responsabilidades familiares, entre otros.

Así pues, según Hillage y Pollard (1998), la empleabilidad puede entenderse como el resultado de la interacción compleja de los recursos personales de los individuos, su presentación a los empleadores, habilidades de despliegue y factores del contexto, las cuales se describen a continuación:

En cuanto a los recursos personales, distinguen tres *tipos de recursos de empleabilidad*: Los recursos básicos, o las habilidades básicas y atributos personales esenciales (como fiabilidad y honestidad); los recursos intermedios, tales como habilidades “clave” específicas del empleo o habilidades genéricas (p.e. comunicación, solución de problemas...); y recursos de alto nivel, como las habilidades que contribuyen al desempeño organizacional, tales como el trabajo en equipo y la conciencia comercial.

Por otra parte, la *presentación de los recursos* hace referencia a la habilidad para asegurar la ubicación en una posición apropiada que permita la demostración de los recursos de empleabilidad, como la realización competente de un currículum, de una solicitud de empleo, o de una entrevista en un proceso de selección. Es decir, que alguien podría tener un importante número de recursos personales, pero si no es capaz de presentarlos al empleador de manera adecuada (p.e. comportamiento inadecuado durante la entrevista de selección de personal), está disminuyendo su empleabilidad.

Las habilidades de *despliegue* hacen referencia a habilidades de un nivel más avanzado para el desarrollo de la propia empleabilidad que incluyen en primer lugar, habilidades de gestión de la carrera, como el conocimiento de las propias limitaciones, de las fortalezas, de las oportunidades en el mercado laboral y las habilidades de toma de decisiones

relacionadas con la carrera profesional; y en segundo lugar, habilidades de búsqueda de información acerca de oportunidades de empleo en las cuales realizar la *presentación de recursos* y habilidades estratégicas que incluyen una aproximación realista para el logro de las oportunidades laborales.

Por último, los *factores del contexto* (o la interacción de las circunstancias personales y el mercado laboral), hacen referencia a la capacidad de los individuos para utilizar los recursos y las habilidades antes mencionadas en función de los factores socioeconómicos externos, las circunstancias personales y la interacción entre ambos. Las condiciones externas tales como la demanda de trabajadores del mercado laboral local y las actitudes de los empleadores, influirán sobre la disponibilidad de oportunidades laborales, mientras que las circunstancias personales, tales como la salud física y el estatus familiar, afectarán a la habilidad de los individuos para buscar y beneficiarse de las oportunidades laborales.

3. MARCOS TEÓRICOS

A pesar de que existen múltiples definiciones y modelos teóricos en la literatura sobre empleabilidad, a continuación se presentan dos de los principales marcos teóricos desarrollados en dicha literatura. En primer lugar, se describe el modelo planteado por Fugate et al. (2004), el cual enfatiza una visión multidimensional de la empleabilidad centrada en la persona. Este modelo teórico se toma como marco de referencia para el estudio 3 de la presente tesis, debido a la importancia de las características personales en la identificación y obtención de oportunidades laborales. En segundo lugar, se describe el modelo planteado por Forrier y Sels (2003), el cual plantea la interacción de diferentes características individuales fundamentales con los factores del contexto en una secuencia que conforma lo que estos autores han denominado “el proceso de empleabilidad”.

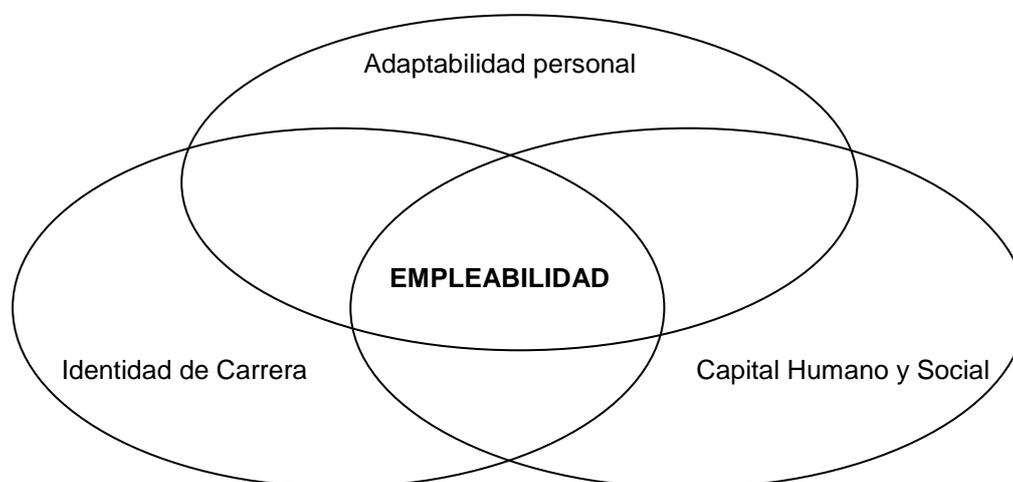
3.1. Modelo multidimensional de empleabilidad centrada en la persona

Fugate et al. (2004) plantean un modelo en el que la empleabilidad individual contempla una gran cantidad de constructos centrados en la persona que se combinan sinérgicamente para ayudar a los individuos a adaptarse efectivamente al sinnúmero de cambios relacionados con el trabajo que ocurren en la economía actual. Así, la empleabilidad es concebida como un constructo psicosocial que incluye características individuales que fomentan el afecto, la conducta y la cognición adaptativa y mejoran la interfaz individuo-trabajo. Este énfasis centrado en la persona coincide con el cambio principal en la responsabilidad de la gestión y el desarrollo de carrera que pasa en buena medida de los empleadores a los empleados. En este sentido, los individuos han de adquirir el conocimiento, habilidades, capacidades y demás características valoradas por los potenciales empleadores y que les permitan mejorar su situación adaptarse a las demandas ambientales. El constructo se centra principalmente en factores relativos a la persona, debido a que los individuos virtualmente no tienen influencia en los criterios de contratación de los empleados, tales como los años de experiencia o las habilidades laborales específicas definidas como necesarias para desempeñar un puesto particular o en los factores externos.

Desde la perspectiva de Fugate et al. (2004), la empleabilidad se conceptualiza como una forma de adaptabilidad activa específica, que capacita a los trabajadores para identificar y conseguir oportunidades de carrera. Como tal, la empleabilidad facilita el movimiento entre trabajos, tanto dentro como fuera de las organizaciones y aunque no asegura el empleo real, aumenta la probabilidad de los individuos de conseguir un empleo. Así, el modelo propuesto (Figura 1) indica que la empleabilidad se compone de tres dimensiones: identidad de carrera, adaptabilidad personal y capital humano y social, las cuales se determinan recíprocamente. Así, la empleabilidad abarca los aspectos conceptuales comunes de estas dimensiones que

influyen la adaptabilidad activa al trabajo. A continuación se describen cada una de estas dimensiones:

Figura 1. *Modelo Heurístico de la Empleabilidad (Fugate et al., 2004)*



La *identidad de carrera* representa quién es o quién quiere ser la persona en términos profesionales. En este contexto, en base a la idea del yo posible de Markus (1983), la identidad de carrera se concibe como el posible yo en el trabajo, esto es, como una representación cognitiva del estado en el cual se desea o no se desea estar a nivel profesional, la cual está acompañada de ideas específicas acerca de cómo obtener, mantener o evitar dicho estado. Así, la identidad de carrera aporta el componente motivacional de la empleabilidad debido a que genera esquemas cognitivos que dirigen, regulan y mantienen la conducta, es decir, que impulsan al individuo a buscar, obtener o mantener el estado profesional deseado.

Según Fugate et al. (2004), la naturaleza afectiva y cognitiva de la identidad de carrera dirige y mantiene conductas encaminadas hacia el estado profesional deseado, combinando diferentes características del individuo implicadas en la empleabilidad, como sus

disposiciones, conocimientos, habilidades y capacidades para facilitar la identificación y obtención de las correspondientes oportunidades laborales.

Esta dimensión, aporta una representación más o menos coherente de las experiencias profesionales y aspiraciones de carrera que generalmente son difusas y diversas y puede incluir metas, aspiraciones y miedos, rasgos de personalidad, valores, creencias y normas, estilos de interacción, horizontes de tiempo y demás aspectos relacionados. Según los autores, la identidad de carrera es inherentemente longitudinal porque implica dar sentido en forma de narrativas al propio pasado y presente y orienta el futuro del individuo en el contexto laboral. Dichas narrativas aportan una definición de la persona a nivel profesional para ella misma y para los demás, lo cual es crítico para su empleabilidad.

La identidad de carrera se refleja en el estilo de identidad del individuo, el cual puede tener una orientación a la información, una orientación normativa o una orientación evitativa. En este sentido, Ashforth (2001) indica que un estilo de identidad orientado a la información implica la búsqueda y obtención de información relevante que le permita al individuo mejorar su situación dentro de un trabajo particular o en su carrera profesional, lo cual aumenta su capacidad para identificar y obtener oportunidades laborales. Por el contrario, un estilo de identidad normativo implica la tendencia del individuo a complacer las expectativas de los demás a nivel profesional, mientras que una orientación evitativa implica la evitación de la reflexión sobre la carrera profesional.

Por otra parte, la *adaptabilidad personal* caracteriza a las personas que están dispuestas y son capaces de cambiar factores personales para hacer frente a las demandas de la situación. La adaptabilidad personal contribuye tanto al rendimiento organizacional como al éxito de carrera, dado que capacita a las personas para mantenerse productivas y atractivas

para los empleadores en contextos laborales en continuo cambio (Chan, 2000). La habilidad para adaptarse a las situaciones cambiantes está determinada en primera instancia por las diferencias individuales (Chan, 2000) que predisponen a los individuos a implicarse en esfuerzos adaptativos proactivos (Crant, 2000). Así, en el ámbito de la empleabilidad, existirían cinco factores individuales clave que favorecen dicha adaptabilidad personal: el optimismo, la disposición a aprender, la apertura, el locus de control interno y la autoeficacia generalizada. A continuación se resumen las características de cada uno de estos factores:

Optimismo. Los trabajadores optimistas tienen a percibir oportunidades numerosas en el lugar de trabajo, a ver los cambios de carrera como retos y persistir en la búsqueda de los resultados y las metas deseadas, lo cual implica claramente una orientación de carrera activa y adaptativa que promueve la empleabilidad.

Disposición al aprendizaje. Las actitudes, motivaciones y disposiciones que se relacionan con el aprendizaje favorecen significativamente la adaptabilidad personal y, por tanto, la empleabilidad. El aprendizaje continuo ha sido reconocido ampliamente como un determinante clave del éxito de carrera (Hall y Mirvis, 1995) y amplían el radio de empleabilidad planteado por Thijssen et al. (2008).

Apertura. La apertura al cambio y a las nuevas experiencias, facilita el aprendizaje continuo y capacita a la persona para identificar y conseguir oportunidades de carrera. Varios investigadores han encontrado que esta variable se relaciona con la flexibilidad, las actitudes favorables al cambio, la satisfacción laboral y el aprovechamiento de la formación.

Locus de control interno. Los individuos con un locus de control interno en el trabajo son más adaptables y empleables que aquellos con locus externo, debido a que tienden a ser proactivos y a desarrollar planes en situaciones de incertidumbre.

Autoeficacia. La autoeficacia generalizada se relaciona con la innovación de rol, el establecimiento y compromiso con las metas, la satisfacción y el rendimiento laboral. Debido a que la autoeficacia generalizada influye en las percepciones y las conductas, promueve la adaptabilidad personal y facilita así la identificación y obtención de oportunidades laborales. Este componente de la adaptabilidad personal será tratado con mayor profundidad en el estudio 3, debido a que en dicho estudio ha sido considerada el indicador fundamental de la capacidad para adaptarse a nivel individual.

El *capital humano y social* representa la tercera dimensión de empleabilidad contemplada en el modelo, la cual influencia en gran medida la capacidad para identificar y obtener oportunidades laborales. Por una parte, el *capital humano* se refiere a un conjunto de factores que influye en el desarrollo de carrera de las personas, dentro de los que se encuentran la edad, educación, experiencia y formación laboral, el rendimiento y la antigüedad en la organización, la inteligencia emocional y las habilidades cognitivas. En términos de Becker (1964), el capital humano se refiere a las experiencias educacionales, personales y profesionales del individuo, de las cuales, la educación y la experiencia profesional han mostrado ser los predictores más importantes del progreso de carrera (Judge, Cable, Boudreau, y Bretz, 1995). En primer lugar, un nivel mínimo de educación es requerido en prácticamente cualquier trabajo y la inversión en educación comporta recompensas tanto económicas como no económicas. En segundo lugar, la experiencia indica las capacidades transferibles y los conocimientos del individuo, le hace más atractivo para los empleadores y también implica recompensas debido a que está relacionada con la productividad del individuo. En general, el capital humano representa la habilidad de los individuos para cumplir con las expectativas de rendimiento de una ocupación dada (Burt, 1997).

Por otra parte, el *capital social* hace referencia a las redes sociales desarrolladas por los individuos. En el contexto laboral, dichas redes pueden aportar al individuo información e influencia que facilitan el logro de sus aspiraciones de carrera (Burt, 1997). Los beneficios del capital social y su influencia en la empleabilidad se ilustran en las conductas de búsqueda de empleo de los individuos. Las personas con un capital social bien desarrollado usan frecuentemente redes de búsqueda de trabajo informales, además de las redes formales.

Los individuos y las organizaciones invierten en el desarrollo del capital humano y social con el fin de obtener recompensas en el futuro, como la obtención de un mejor empleo. La inversión en el capital humano de la propia carrera, demuestra una orientación adaptativa y un compromiso con el aprendizaje continuo, lo cual refuerza la empleabilidad. El capital humano y su relación con la empleabilidad y la calidad del empleo serán analizados en profundidad más adelante, debido a que constituyen el eje central de la presente tesis.

Una vez descritas cada una de las dimensiones de empleabilidad propuestas por Fugate et al. (2004), es importante analizar las *interrelaciones entre dichas dimensiones*. Estos autores, consideran que la empleabilidad es un constructo multidimensional agregado de adaptabilidad proactiva al trabajo que está causado o creado por tres dimensiones centradas en la persona que se relacionan recíprocamente. Lo anterior indica que la identidad de carrera, la adaptabilidad personal y el capital humano y social se influyen mutuamente.

En primer lugar, en lo que respecta a la relación entre identidad de carrera y adaptabilidad personal, los autores afirman que si la identidad de carrera proporciona el “quién soy” (o quién quiero ser) a nivel profesional, la adaptabilidad personal provee el “cómo” que facilita su realización. En segundo lugar, en cuanto a la relación de la identidad de carrera y el capital humano, el capital humano y social son críticos para definir “quién soy”

en el ambiente laboral y la identidad de carrera ayuda a realizar las inversiones adicionales necesarias en dicho capital humano y social que refuerzan dicha identidad. Finalmente, el capital humano también tiene implicaciones importantes para la adaptabilidad personal. La información adquirida vía capital humano y social sirve como fuente de información para la adaptación, mientras la influencia facilitada por esta información propicia la adaptabilidad y el aumento de oportunidades. Es más, la información y las oportunidades de empleo proveen, a través del capital social, soporte para el aprendizaje continuo.

En lo que respecta a la relación de la empleabilidad con otros constructos similares, Fugate et al. (2004), comparan y contrastan su perspectiva de empleabilidad como constructo centrado en la persona, con otros constructos similares que tienen implicaciones para la adaptabilidad proactiva al trabajo. Estos constructos son la conducta proactiva, la personalidad proactiva y la motivación de carrera. Como resultado de su análisis, afirman que la empleabilidad es un constructo más variado que subsume cada una de estas variables y toma prestados algunos aspectos y extiende estos constructos. Adicionalmente, afirman que los constructos mencionados comparten al menos cuatro semejanzas con la empleabilidad. Primero, se conceptualizan y operacionalizan en términos de diferencias individuales. Segundo, tienen implicaciones para la conducta a través de una amplia variedad de situaciones laborales. Tercero, la literatura relacionada con cada constructo sugiere implicaciones para la adaptabilidad proactiva (aunque sólo la empleabilidad integra explícitamente proactividad y adaptabilidad). Finalmente, cada constructo está basado en una orientación a la acción, excepto el de la motivación de carrera que se articula como un predictor de las respuestas reactivas de los empleados a las demandas situacionales.

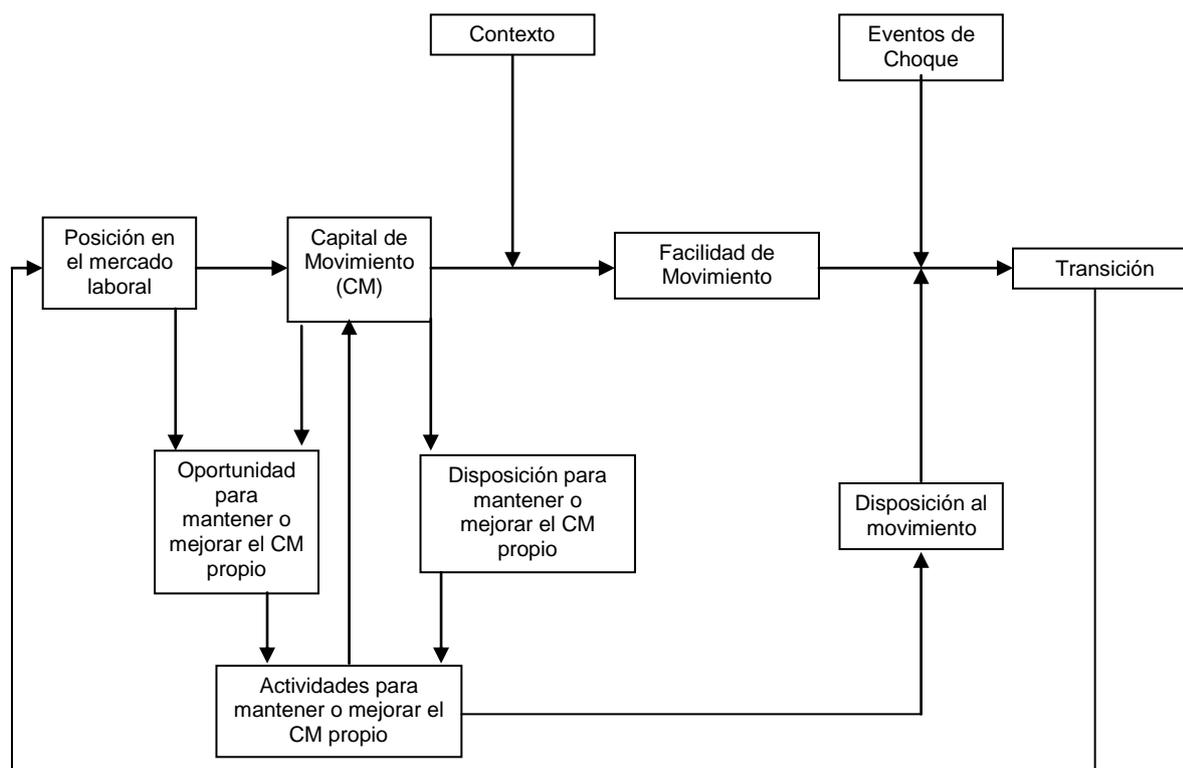
Sin embargo, la empleabilidad se diferencia de estos constructos en al menos tres formas importantes. Primero, abarca una serie más amplia de características individuales dado

que incluye variables cognitivas, disposicionales y de interacción con el mercado. Segundo, la empleabilidad está contextualizada explícitamente en los ambientes laborales. Tercero, la empleabilidad integra elementos disposicionales y situacionales de la proactividad, teniendo en cuenta que el capital humano y social provee una dimensión de contacto con el mercado que no se encuentra en los otros constructos. En este sentido, la empleabilidad provee una descripción más completa y precisa de la adaptabilidad proactiva al trabajo (Fugate et al., 2004).

3.2. El proceso de empleabilidad: un modelo conceptual

Desde una perspectiva secuencial, Forrier y Sels (2003) desarrollaron un modelo que describe el proceso a partir del cual se crean y se utilizan las oportunidades de empleo. Esto es lo que se conoce como proceso de empleabilidad, y conjuga tanto las características personales como los factores del contexto. Como se ha mencionado anteriormente, estos autores argumentan que la empleabilidad no es una característica estática de las personas, sino que está relacionada con el tiempo y con el espacio y, por esta razón, su medición directa resulta compleja. Desde esta perspectiva, la empleabilidad es una combinación de varios componentes y está sujeta a cambios constantes, por lo que se le da prioridad al proceso más que a la medición de la empleabilidad individual. Ahora bien, ese interés por el proceso implica conocer los mecanismos que influyen en las oportunidades de los individuos de tener un trabajo y los pasos que estos dan en el mercado laboral interno y externo. La Figura 2 ilustra el proceso de empleabilidad, sin que éste sea considerado por los autores como un modelo estrictamente causal en el que cada “input” siempre produce el mismo “output”, sino que representa un proceso permanente. A continuación, se analizará cada componente del modelo y sus interrelaciones.

Figura 2. Modelo del proceso de la empleabilidad (Forrier y Sels, 2003)



La *posición actual* de un individuo en el mercado laboral es el punto de inicio del modelo. Esta posición puede adoptar diversas formas, que incluyen las condiciones de empleado, desempleado, estudiante, inactivo, etc. El modelo, en este sentido, no se centra en uno de estos grupos objetivos específicos. La posición en el mercado es importante porque da una idea de las oportunidades en el mercado y puede usarse como un punto de referencia para la evaluación de las transiciones en el mercado laboral. Asimismo, puede influir en las oportunidades futuras en dicho mercado (p.e. la pérdida de habilidades producto del desempleo a largo plazo). Schmid (1998) propone una clasificación de posiciones en el mercado laboral que incluye las siguientes: empleo, desempleo, estudios, empresa propia y retiro. Con el fin de diferenciar a los individuos que están en la misma posición en el mercado laboral, este autor propone el análisis de indicadores como duración del desempleo, contrato temporal versus permanente, el salario, posición jerárquica, entre otros.

El *capital de movimiento* se refiere a las características y competencias individuales y su nombre deriva de que influyen en las oportunidades de movilidad en el mercado laboral. Dicho capital también se conoce como “capital de carrera” y representa una combinación de los diferentes componentes de las dimensiones de empleabilidad planteadas por Fugate et al. (2004). Según Forrier y Sels (2003) en el capital de movimiento se pueden identificar dos dimensiones:

La primera es la capacidad o saber cómo, esto es, la destreza, conocimiento y pericia del individuo, en el que el conocimiento del mercado laboral (posibilidades de transición, empleos disponibles, etc) es un componente importante que se desarrolla a partir del “capital social” del individuo. Se distinguen así los siguientes indicadores de dicha capacidad: señales y capacidades técnicas, capacidades conductuales y comportamiento del individuo en el mercado laboral. Las señales hacen referencia a las características o actividades de los individuos que aportan información sobre sus capacidades técnicas y laborales (p.e. la historia de carrera y la historia de formación). La historia de carrera puede definirse por indicadores como el tiempo medio de permanencia en cada empleo, el número de años con una compañía específica o el número de años en el empleo actual. Estos indicadores pueden señalar la experiencia laboral que ha construido el individuo. La historia de formación ofrece una gráfica de las posibles actividades que las personas han llevado a cabo en el pasado para mantener o mejorar su capital de movimiento. Las características de formación más importantes son el nivel educativo y la formación recibida en la compañía (nivel y duración).

Otras señales relevantes son las características biográficas debido a que los empleadores tienen “estereotipos” de la habilidad de las personas que no siempre se ajustan a la realidad, lo que en parte explica la posición desfavorable en el mercado laboral de las mujeres, las minorías étnicas, los jóvenes, las personas mayores y los discapacitados. Por otra

parte, la edad, el sexo y la situación familiar son variables que pueden tener un efecto importante en las posibilidades de movimiento. Además, las señales antes descritas se utilizan frecuentemente como indicadores de las capacidades técnicas y conductuales de los individuos. No obstante, también se pueden tener en cuenta variables como la independencia, la necesidad de crecimiento, la apertura a nuevas experiencias, la calidad de las relaciones con los compañeros de trabajo, la flexibilidad y el conocimiento de personas clave.

Por otra parte, las capacidades conductuales añaden información a las capacidades técnicas informadas por las señales analizadas anteriormente y básicamente se refieren a diferentes capacidades transferibles del individuo. Dentro de estas capacidades, Forrier y Sels (2003) indican que la literatura ha tenido aspectos como la independencia, necesidad de crecimiento, apertura a experiencias, capacidad para relacionarse y flexibilidad. También indican que algunos investigadores han analizado percepciones individuales o las percepciones de terceros (supervisores) en la medición de dichas capacidades. Asimismo, afirman que dentro de esta categoría la literatura también ha tenido en cuenta la percepción individual de auto-eficacia de carrera o laboral.

Finalmente, Forrier y sels (2003) afirman que a pesar de la importancia de la conducta del individuo en el mercado laboral, poco se había estudiado hasta ese momento en la literatura sobre empleabilidad, la red social de contactos o capital social (en términos de Fugate et al., 2004), la búsqueda activa de empleo o el conocimiento de alternativas laborales dentro y fuera de la organización, aspectos que resultan fundamentales en el capital de movimiento.

La segunda dimensión del capital de movimiento hace referencia a las preferencias de los individuos y sus expectativas de carrera. Esta dimensión se relaciona con la motivación

que las personas confieren a sus carreras, la cual determinará la dirección que se le da a la carrera y las acciones que se toman al respecto. Asimismo, tiene en cuenta aspectos como la “disposición para moverse geográficamente” o la “estabilidad geográfica” dentro del esquema de anclajes de carrera planteados por Schein (1996). Esta dimensión sería equiparable a la identidad de carrera planteada por Fugate et al. (2004).

Cabe mencionar que Forrier y Sels (2003) afirman que aunque el capital de movimiento es un aspecto central en el proceso de empleabilidad, es uno de los aspectos más difíciles de medir. Por lo tanto, consideran conveniente desarrollar investigaciones que identifiquen indicadores adecuados de dicho capital.

El siguiente aspecto del proceso de empleabilidad se denomina *facilidad percibida de movimiento* y hace referencia a la percepción individual de las alternativas disponibles en el mercado laboral interno y/o externo, la cual puede verse influida por el capital de movimiento. Como se podrá apreciar más adelante, esta percepción podría equipararse al concepto de empleabilidad percibida, el cual será abarcado con mayor profundidad más adelante.

Otro aspecto fundamental en el proceso de empleabilidad es el *contexto*, el cual limita o favorece la facilidad de movimiento de los individuos y hace referencia a aspectos como la “disponibilidad de empleos”, los mecanismos de selección de personal de las empresas, el segmento del mercado al que pertenece el individuo y el nivel de desempleo y la situación económica.

En lo que respecta al contexto organizacional, Forrier y Sels (2003) afirman que las características estructurales de la empresa pueden influir en las oportunidades de carrera que un individuo pueda tener dentro de la misma. A este nivel, usualmente se hace una distinción

entre cuatro factores de influencia: la tasa de crecimiento de la organización, el número de empleos en los diferentes niveles de la jerarquía, la duración promedio de permanencia en los diferentes niveles de dicha jerarquía y la proporción entre el reclutamiento interno y externo.

Continuando con los componentes del proceso de empleabilidad, la *transición* a una nueva posición en el mercado laboral constituiría el final del proceso, donde la posición en el mercado laboral, capital de movimiento y la facilidad de movimiento forman una cadena dinámica, en la que cada transición hace que la cadena entera opere de nuevo. Como se analizará en el siguiente apartado con más profundidad, las diferentes maneras de analizar las transiciones en el mercado laboral constituyen operacionalizaciones objetivas de la empleabilidad. Forrier y Sels (2003) indican cómo algunas de estas maneras de operacionalizar las transiciones en el mercado laboral presentan diferentes limitaciones. Como se verá más adelante, dentro de estas operacionalizaciones de la empleabilidad se encuentra cualquier transición al empleo o entre empleos, la transición a empleos decentes o adecuados, la transición a empleos que satisfacen las expectativas del individuo y las transiciones voluntarias a diferentes posiciones en el mercado laboral (empleo, desempleo, educación, etc.)

Para continuar con la descripción del modelo, Forrier y Sels (2003) indican que el proceso de empleabilidad que lleva a la transición a una nueva posición en el mercado laboral está influido por factores como la disposición al movimiento, los eventos de choque, las actividades desarrolladas para la mejora del capital de movimiento, las oportunidades y la disposición para mantener y mejorar el capital de movimiento, los cuales se describen brevemente a continuación:

La *disposición al movimiento* para tomar un empleo con un nuevo empleador o la disposición para moverse a otro puesto dentro de la organización, está influida por el número

de alternativas de trabajo disponibles y por el grado en el que la posición en el mercado laboral actual satisface las expectativas de carrera. Esta disposición para moverse también puede afectar a la disposición para dejar de trabajar, para comenzar a estudiar o para moverse a un empleo temporal.

Los *eventos de choque* llevan al individuo a hacer juicios deliberados sobre el hecho de mantener o dejar su empleo. La percepción de estos eventos puede ser negativa, neutra o positiva. En el caso de la transición de un empleo a otro, estos eventos pueden ser externos al empleo (p.e. la pareja obtiene un empleo en otra región), relacionados con el trabajo (p.e. no obtener una promoción, una disputa en el trabajo o un despido) o eventos que afectan a la compañía (p.e. fusión o bancarrota). La “disposición al movimiento”, los “eventos de choque” y la “facilidad de movimiento” han de examinarse conjuntamente para explicar por qué una persona hace una transición o no a otra posición en el mercado laboral.

Las *actividades de mejora del capital de movimiento* hacen referencia a las actividades emprendidas por el individuo para la formación, la ampliación o el enriquecimiento de las tareas en el puesto de trabajo, la realización de un proceso de asesoramiento de carrera, el aumento del conocimiento del mercado laboral o el contacto con redes adecuadas. Estas actividades pueden proveer conocimiento y habilidades y ayudan a clarificar las expectativas de carrera, así como influir en la disposición para el movimiento. Que el individuo emprenda este tipo de actividades dependerá de la presencia de oportunidades y de su disposición personal para mantener y mejorar el propio capital de movimiento.

Por último, como se ha comentado anteriormente, las *oportunidades y disposición para mantener y mejorar el propio capital de movimiento* influyen en el grado en el que los individuos participan en actividades para mantener o mejorar su capital de movimiento. Ello a

su vez depende de las prácticas de recursos humanos, las políticas de la organización, el grado de flexibilidad funcional y la igualdad en la distribución de las oportunidades. Asimismo, es conveniente observar las posibilidades ofrecidas por instituciones diferentes a la organización, tales como las instituciones del gobierno y las asociaciones profesionales o las agencias de empleo. En resumen, las actividades de mejora para el capital de movimiento, así como la disposición para mantenerlo y mejorarlo dependen de las oportunidades ofrecidas por el contexto, las cuales funcionan como un factor que puede facilitar o limitar el desarrollo del capital de movimiento.

Como se puede apreciar, el modelo planteado por Forrier y Sels (2003) identifica claramente los aspectos tanto personales como contextuales que pueden influir en las posibilidades de los individuos en el mercado laboral. Sin embargo, en lo que respecta a las posibles intervenciones que puede realizar el individuo para la mejora de su empleabilidad, los factores contextuales como la demanda de empleados por parte del mercado laboral en un momento y lugar específicos quedarían fuera del espectro de factores que podrían ser controlados por el individuo.

4. OPERACIONALIZACIÓN Y CORRELATOS DE LA EMPLEABILIDAD

A pesar de que la literatura sobre empleabilidad presenta definiciones muy diversas del constructo, a nivel de su operacionalización se pueden identificar principalmente dos aproximaciones, la objetiva y la subjetiva. En el presente apartado se analizarán dichas aproximaciones en función de sus definiciones y de sus correspondientes correlatos. En este sentido, se analizará la aproximación objetiva a la empleabilidad (obtención objetiva de empleo) y los antecedentes empíricos obtenidos en la literatura. Asimismo, se analizará la

aproximación subjetiva a la empleabilidad (empleabilidad percibida), en términos de su definición, dimensiones y correlatos obtenidos en la investigación.

4.1. Aproximación objetiva a la empleabilidad

Dentro de la aproximación objetiva a la empleabilidad, existen diferentes perspectivas respecto a cómo debe operacionalizarse. Aunque no existe unanimidad en este sentido, Forrier y Sels (2003) sugieren que la aproximación objetiva de la empleabilidad implica principalmente el análisis de las transiciones en el mercado laboral, e indican que en la literatura pueden encontrarse básicamente cuatro perspectivas de operacionalización objetiva de la empleabilidad a través de dichas transiciones.

La primera perspectiva hace referencia a la literatura que considera que todo aquel que está en capacidad de encontrar o mantener un trabajo demuestra empleabilidad y donde cada transición desde el desempleo a un trabajo o cada transición entre trabajos es una muestra de empleabilidad independientemente de la calidad de dichos empleos (p.e. Green, Felstead, Mayhew y Pack, 2000).

Una segunda perspectiva hace referencia a la literatura (p.e. Hall, 1991) que señala a cada transición voluntaria en el mercado laboral como un indicador de empleabilidad, bien sea entre empleos o entre empleos y periodos de formación, partiendo de la base de que las transiciones a otras posiciones diferentes al empleo también pueden ser favorables para la empleabilidad futura. Así, esta perspectiva enfatiza la concepción de la carrera más allá de la vida profesional, como un proceso que comprende diferentes roles que un individuo ha de cumplir los cuales pueden entrar en conflicto entre sí.

Estas perspectivas presentan una limitación importante al definir cuán empleable es una persona únicamente en base al número o voluntariedad de las transiciones. En este sentido, puede resultar bastante impreciso afirmar que una persona es empleable debido a que ha realizado un alto número de transiciones (p.e. ha rotado con mucha frecuencia entre empleos y ha permanecido poco tiempo en cada uno de ellos), ya que puede haber realizado un número importante de esas transiciones a empleos de baja calidad o sencillamente, que entre esas transiciones existan períodos de desempleo prolongados.

Al hilo de estas limitaciones, la tercera perspectiva tiene en cuenta la calidad del empleo o de la transición. Así, alguien es considerado empleable en la medida que es capaz de encontrar un empleo decente o adecuado, lo cual estaría definido por indicadores del empleo como el salario, categoría profesional, tipo de contrato, etc., o por la naturaleza de la nueva posición obtenida en el mercado laboral (empleo, desempleo, estudios, etc). Según Forrier y Sels (2003), la perspectiva de empleabilidad de Hillage y Pollard (1998) analizada anteriormente, entraría en esta categoría debido a que evalúa la empleabilidad de los titulados universitarios en términos de indicadores de calidad de los empleos obtenidos por estos, como el grado de ajuste con la titulación o las posibilidades de desarrollo profesional.

La cuarta perspectiva, basada en la perspectiva anterior, está conformada por la literatura (p.e. Schein y Van Maanen, 1977) que concibe a un individuo como empleable cuando realiza una transición a un empleo que satisface sus deseos y expectativas. En este sentido, la interpretación de la calidad de la transición involucra el punto de vista del empleado acerca de lo que representa un trabajo decente o satisfactorio. Forrier y Sels (2003) afirman que a pesar de que la literatura sobre empleabilidad enfatiza el papel del individuo en su carrera profesional, rara vez tiene en cuenta su punto de vista a la hora de definir lo que constituye un trabajo de calidad.

Como se ha comentado en el apartado introductorio, la presente tesis se enmarca dentro de estas dos últimas perspectivas, al concebir la empleabilidad como la capacidad de obtener empleos de calidad en términos de diferentes indicadores, dentro de los cuales, y como se analizará con mayor profundidad en el siguiente capítulo, se contemplan indicadores de calidad del empleo en lo que respecta al ajuste entre las características educacionales del individuo y aquellas requeridas por su puesto de trabajo, así como indicadores que tienen en cuenta las expectativas del individuo a la hora de valorar cuán satisfecho se encuentra con diferentes aspectos del trabajo.

4.1.1. Antecedentes de la empleabilidad objetiva

En el presente apartado se describen algunos resultados empíricos acerca de los antecedentes de la empleabilidad, entendida, a nivel general, como la obtención de empleo en un momento dado. Sin embargo, cabe mencionar que dichos correlatos provienen de estudios que han definido y medido la empleabilidad objetiva de maneras que pueden variar en cierto grado.

A nivel general, se han identificado dos tipos de factores que pueden considerarse antecedentes de la empleabilidad objetiva: variables personales y variables organizacionales.

4.1.1.1. Antecedentes personales de la empleabilidad objetiva

Las variables de nivel individual se refieren a características o atributos del individuo relevantes para su empleabilidad. Entre ellas, la literatura toma en consideración variables como edad, competencia profesional, antigüedad, experiencia laboral, formación y algunas características personales.

Edad. El análisis de una variable como la edad en el contexto de la empleabilidad resulta importante, dado que cabría pensar que las personas jóvenes son menos empleables debido a la falta de experiencia profesional o a la falta de capacitación para desarrollar puestos de responsabilidad. Sin embargo, también podría pensarse que las personas mayores serían menos empleables, debido probablemente a la concentración de experiencia en un área particular, a la desactualización de conocimientos, o al déficit de conocimientos y habilidades para el manejo de nuevas tecnologías, entre otros. En la investigación en empleabilidad, la edad se incluye frecuentemente como variable de control (Forrier y Sels, 2003). Sin embargo, Van der Heijden (2002), cree que existe una relación negativa entre la edad y el grado de empleabilidad. Sus resultados sugieren que el grado de empleabilidad (medida como oportunidades de transición o movimiento) disminuye con la edad del empleado, especialmente cuando la transición se relaciona con un campo de trabajo nuevo o con un trabajo superior.

Competencia profesional. Hasta ahora se ha comentado en reiteradas ocasiones que las capacidades profesionales del individuo son un factor clave a la hora de definir su empleabilidad, debido a que son las herramientas fundamentales para la obtención de un empleo y la ejecución exitosa del mismo. Van der Heijden (2002) considera que la competencia y habilidades de un individuo pueden determinar la empleabilidad, debido a que las personas que se enfrentan a un mercado cambiante deben mostrar la competencia y las habilidades deseadas o necesitadas en el mercado con el fin de tener la posibilidad de obtener un empleo o cambiar el actual. Lo anterior implica la adquisición de las habilidades y competencias requeridas para desarrollar trabajos nuevos y por tanto poco familiares.

Así, Van der Heijden (2002) analiza la competencia profesional de las personas empleadas desde cada una de las siguientes dimensiones: conocimiento (qué, cómo, cuándo y

dónde), conocimiento meta-cognitivo (saber lo que uno sabe), habilidades necesarias para ejecutar las tareas profesionales, reconocimiento social (ser reconocido como un empleado prometedor) y finalmente, crecimiento y flexibilidad (que implica que la gente sea capaz de adquirir más de un área de pericia dentro de campos adyacentes o radicalmente diferentes). Al evaluar los efectos de la competencia profesional encontró que en las personas más jóvenes algunas de las dimensiones mencionadas, como el número de habilidades profesionales, el grado de reconocimiento social y el grado de crecimiento y flexibilidad son provechosos para desarrollo de la empleabilidad. Por lo tanto, sus resultados evidencian que un análisis de la competencia es más útil cuando se hace en conjunto con la edad, debido a que en diferentes etapas de la vida laboral, cada una de las dimensiones de la competencia profesional tiene una importancia y efecto diferentes.

Antigüedad. En lo que respecta al efecto de la antigüedad, Forrier y Sels (2003) indican la existencia de dos posturas diferentes en la literatura. Una de estas posturas asume que aquellos que pasan demasiado tiempo en el mismo trabajo reducen sus oportunidades futuras de carrera debido a que llegan a un grado muy alto de especialización. Sin embargo, una segunda postura enfatiza que ha de pasar un cierto tiempo para adquirir la competencia necesaria en un puesto determinado. Estos autores afirman que la mayor parte de la investigación en empleabilidad asume que la antigüedad conlleva la concentración de experiencia y tiene un impacto negativo en la empleabilidad futura al no permitir el desarrollo de nuevas capacidades demandadas por el entorno laboral. En esta misma línea, Van der Heijden (2002) considera que un empleado es altamente empleable dentro de la organización si el tiempo de permanencia en un puesto es menor a dos años y si tiene perspectivas de movimiento a otro puesto en los siguientes cinco años.

A nivel empírico, Groot y Maassen van den Brink (2000) encontraron que los empleados con más antigüedad tienden a ser menos empleables en otro lugar de la organización, lo cual sugiere la presencia del fenómeno de “concentración de experiencia” (p.577). Así, los trabajadores con mayor experiencia construyen un capital humano más específico, lo cual los hace más productivos en el puesto actual, pero menos empleables en otros puestos. Cabe anotar que en este estudio el término experiencia se refiere a experiencia en el puesto actual, es decir, a la antigüedad en el mismo puesto o función.

En contraste a los resultados anteriores, los resultados de Sanders y de Grip (2004) encontraron que la antigüedad de trabajadores poco cualificados predice negativa y significativamente la empleabilidad fuera de la organización, pero predice positivamente las transiciones dentro de la organización. En este sentido, afirman que dichos resultados indican que en este caso se produce un desarrollo de habilidades específicas necesarias en la organización que les facilitan la transición interna, no así la externa.

Por otra parte, en el contexto de estudio del éxito de carrera, el meta-análisis realizado por Ng, Eby, Sorensen y Feldman (2005), muestra a partir del análisis de 10 estudios, que la antigüedad en el mismo puesto de trabajo se relaciona negativamente con el número de promociones obtenidas por los individuos durante su carrera profesional, mientras que a partir del análisis de 17 estudios, encontraron que la antigüedad dentro de la organización se relaciona positivamente con el número de promociones obtenidas. Los anteriores resultados sugieren que la antigüedad puede presentar efectos positivos o negativos según la manera en la que se operacionalice y los indicadores de empleabilidad con los que se relacione.

Experiencia Laboral. En términos generales, el historial de carrera de los individuos define su grado de especialización o diversificación (Forrier y Sels, 2003) e influye de manera

importante la empleabilidad futura. McQuaid y Lindsay (2002) encuentran que los vacíos en los registros de experiencia laboral representan una barrera importante para la empleabilidad de los desempleados de larga duración, dado que la mayoría de los empleadores que reclutan posiciones de nivel de entrada o de bajo nivel valoran la experiencia laboral reciente y relevante, entre otros atributos clave. Van der Heijde y Van der Heijden (2006) encontraron que los años de experiencia laboral de las personas empleadas se relaciona positivamente con la empleabilidad dentro de la organización, aunque no encontraron efectos de la experiencia en la empleabilidad externa.

Por otra parte, en el contexto de estudio del éxito de carrera, el meta-análisis realizado por Ng et al. (2005), muestra a partir del análisis de 10 estudios, que el número de años de experiencia laboral se relaciona positiva y significativamente con el número de promociones obtenidas por los individuos durante su carrera profesional.

Formación. En términos generales, la literatura sobre empleabilidad indica que a medida que aumenta el nivel educativo aumentan las posibilidades de obtención de empleo y que el desarrollo del capital humano es fundamental para la obtención de empleo. Sin embargo, la evidencia empírica sobre los efectos de la formación en la empleabilidad externa e interna es mixta. Así por ejemplo algunos estudios muestran que los empleados altamente educados tienen menos rotación entre trabajos, mientras que otros han encontrado resultados opuestos. Dicha contradicción en los resultados del efecto de la formación se debe principalmente a las debilidades que presenta la operacionalización de la empleabilidad en términos de las de transiciones internas o externas y a la manera de medir la educación y la formación. En este sentido, y como se ha comentado anteriormente, una persona empleable no necesariamente es aquella que más transiciones hace dentro o fuera de una organización, sino aquella que realiza transiciones de calidad.

En lo que respecta al análisis del papel de la formación laboral, Groot y Maassen van den Brink (2000) encontraron que dicha formación incrementa la empleabilidad interna, aunque no obtuvieron diferencias significativas en el grado de empleabilidad en función del número de años de educación. En este caso, la empleabilidad interna se operacionalizó en términos de la percepción del empleado de su capacidad para desempeñar tareas de otros puestos o departamentos de la organización y si lo había hecho alguna vez, pero sin tener en cuenta el nivel o complejidad de dichos puestos o si existían puestos acordes a su formación y experiencia. En este sentido, es de esperarse que la formación en habilidades específicas les permita a los individuos realizar otras tareas dentro de la organización y más aún si son tareas poco complejas. Asimismo, es de esperarse que los años de educación no presenten un efecto significativo en las transiciones internas, si dichas transiciones no requieren un nivel de formación específico.

De manera similar, Sanders y de Grip (2004) encontraron que la participación en formación laboral por parte de trabajadores con un nivel bajo de cualificación contribuye significativamente a su empleabilidad interna, la cual fue definida como la transición a una posición diferente dentro de la misma organización, y no presenta efectos significativos en su empleabilidad externa en los siguientes dos años, esto es, en la transición a un empleo en una organización diferente.

A pesar de que estos autores no describen el tipo de formación cursada por los participantes en el estudio, tratándose de trabajadores poco cualificados se puede inferir que la formación puede referirse al desarrollo de competencias básicas o específicas para la organización, lo cual explicaría el efecto en las transiciones internas, de las cuales se desconoce su calidad. Por otra parte, la ausencia de un efecto significativo en la empleabilidad externa, indica que la formación cursada, al tratarse probablemente de desarrollo de

competencias básicas o específicas de la organización, no implicó un desarrollo significativo del capital humano de los participantes.

En lo que respecta al análisis del efecto del nivel educativo, McArdle, Waters, Briscoe y Hall (2007) no encontraron una correlación significativa entre esta variable medida como secundaria o inferior vs. post-secundaria y la obtención de empleo por parte de una muestra de desempleados. Por otra parte, tampoco encontraron un efecto causal significativo de la educación (capital humano) en la empleabilidad entendida como un constructo latente reflejado por las dimensiones propuestas por Fugate et al. (2004). A este respecto, estos autores afirman que el efecto de la educación en la empleabilidad está muy relacionado con la manera en que se mide el capital humano de los individuos, y también con la forma en que se operacionaliza la empleabilidad. Así, consideran que su medida del nivel educativo es demasiado restrictiva al operacionalizarlo como una variable dicotómica, lo cual puede haber distorsionado u oscurecido sus efectos y sugieren la utilización de diferentes indicadores para medir el capital humano en la investigación futura.

Por otra parte, Koen, Klehe y Van Vianen (2013) encontraron que el nivel educativo no tuvo efectos significativos en la transición del desempleo al empleo en una muestra de desempleados de larga duración. Sin embargo, una medida subjetiva de capital humano referida a aspectos como la percepción de poseer un nivel educativo suficiente para obtener el trabajo deseado o la percepción de haber satisfecho las demandas del último empleador, presentó efectos positivos y significativos sobre la transición al empleo. En este caso, los resultados obtenidos sobre el efecto del nivel educativo resultan difíciles de interpretar dado que no se indica por parte de los autores del estudio las características educacionales de la muestra estudiada (porcentaje de participantes con un nivel educativo alto o bajo) ni la calidad de los empleos obtenidos por aquellos que han conseguido la transición al empleo. Por otra

parte, el hecho de que se tratara en todos los casos de una muestra de desempleados de larga duración está homogeneizando la muestra en un aspecto muy relevante y puede estar explicando el que no se hallen diferencias significativas en función del nivel educativo.

Sin embargo, la revisión de la literatura realizada por McArdle et al. (2007) refiere relaciones positivas del capital humano con la transición al empleo después de un periodo de desempleo. Uno de estos ejemplos es el estudio de Prussia, Fugate y Kinicki (2001) quienes encontraron un efecto positivo y significativo del capital humano (medido en términos del nivel educativo en ocho anclajes de respuesta y de la edad) en el hecho de estar empleado 18 meses después. Sin embargo, en esta ocasión tampoco se tuvo en cuenta si la transición del desempleo al empleo fue a un trabajo de calidad, sino únicamente el cambio de situación laboral, lo cual no permite analizar el valor añadido del capital humano en la obtención de un tipo de empleo determinado.

Por otra parte, en el contexto de estudio del éxito de carrera, el meta-análisis realizado por Ng et al. (2005), muestra a partir del análisis de 26 estudios, que el capital humano medido en términos del nivel educativo se relaciona positiva y significativamente con el número de promociones obtenidas por los individuos durante su carrera profesional. A pesar de que no se hace referencia al tipo concreto de promociones en dicho meta-análisis, se puede intuir que las promociones implican la transición de mayor calidad o al menos de mayor nivel en comparación con el empleo anterior, lo cual permite inferir una relación positiva entre el nivel educativo y las transiciones a empleos de una mayor complejidad.

A pesar de los resultados mixtos en lo que respecta al efecto de la educación en la empleabilidad objetiva, un nivel educativo alto está asociado tanto a la obtención de empleo, como a la obtención de empleo con ciertos niveles de calidad, especialmente en periodos de

crisis económica (Pérez, Serrano, Pastor, Hernández, Soler y Zaera, 2012). Sin embargo, como se ha podido apreciar en este apartado, las relaciones obtenidas entre la formación de los individuos sobre su empleabilidad objetiva está directamente relacionada con la manera como se operacionalizan estas dos variables.

Características personales. La investigación ha mostrado que diferentes variables personales planteadas en los modelos teóricos de empleabilidad se relacionan con la empleabilidad objetiva. Así por ejemplo, estudios basados en el modelo multidimensional de empleabilidad centrada en la persona de Fugate et al. (2004), como el realizado por McArdle et al. (2007), confirma que las dimensiones de adaptabilidad personal (medida en términos de mentalidad abierta y personalidad proactiva) y de identidad de carrera (medida en términos de conciencia de identidad y autoeficacia de carrera) contribuyen a la empleabilidad objetiva de una muestra de desempleados, en lo que se refiere a la obtención de un nuevo empleo. En esta misma línea, el estudio realizado por Koen et al. (2013) mostró que la identidad de carrera medida en términos de la centralidad del trabajo predice positiva y significativamente la transición del desempleo al empleo mientras que la adaptabilidad personal medida en términos de planificación y exploración de carrera no presentó efectos significativos en dicha transición.

Teniendo en cuenta que el estudio de Koen et al. (2013) se basó en una muestra de desempleados de larga duración, es posible pensar que los resultados obtenidos acerca de la ausencia de un efecto significativo de la adaptabilidad personal en la transición al empleo, se deben a que probablemente una muestra de estas características no presenta los niveles suficientes de adaptabilidad que le permita obtener empleo, lo cual no significa que la adaptabilidad personal no sea importante para la empleabilidad objetiva. Asimismo, la

manera como se ha operacionalizado la adaptabilidad puede ser en parte responsable de la ausencia de un efecto significativo.

Por otra parte, Ng et al. (2005) encontraron que características personales como la proactividad, extraversión, meticulosidad, centralidad del trabajo y la disposición a la movilidad se relacionan significativamente con el número de promociones a lo largo de la carrera profesional, siendo las dos primeras características las que presentan una mayor correlación con el número de promociones (.16 y .18 respectivamente).

Por su parte, Van der Heijden, de Lange, Demerouti y Van der Heijde (2009) probaron un modelo de empleabilidad y de la mejora del éxito de carrera a través del análisis del efecto de una medida de empleabilidad percibida por el individuo y por su supervisor inmediato en el número de promociones dentro de la organización actual y en el número total de promociones durante la carrera. Dicha relación fue puesta a prueba en una muestra de trabajadores jóvenes (menores de cuarenta años) y en una muestra de trabajadores mayores (con edades superiores a los cuarenta años) que desempeñaban trabajos que requerían un nivel de estudios medio o alto. En este caso, la medida de empleabilidad percibida estaba compuesta por cinco escalas relacionadas con características personales de los empleados, tales como pericia ocupacional, anticipación y optimización, flexibilidad personal, sentido corporativo (p.e. intentar ejercer influencia dentro de la organización) y balance (entre la vida profesional y personal). Los resultados del estudio mostraron que la empleabilidad percibida contribuye significativamente a la predicción de las promociones durante la carrera tanto de los trabajadores jóvenes como de los mayores.

Finalmente, en lo que respecta a la relación entre las variables personales y la empleabilidad objetiva, cabe resaltar la posible presencia de una relación bidireccional. En

este sentido, tal y como lo sugieren Fugate et al. (2004) es posible que la transición al empleo refuerce aspectos personales como la identidad de carrera del individuo y que a su vez dicha identidad tenga implicaciones importantes para la transición a otro empleo.

4.1.1.2. Antecedentes organizacionales de la empleabilidad objetiva

La literatura indica que diferentes características del contexto organizacional tienen un papel importante en la posibilidad de realizar transiciones a otros empleos dentro y fuera de la organización. Dentro de dichas características destacan la complejidad del puesto desempeñado y diferentes factores relacionados con el apoyo organizacional.

Complejidad del puesto. Groot y Maassen van den Brink (2000) analizaron si la complejidad del puesto actual influye sobre el grado de empleabilidad dentro de la organización. La complejidad se concibió como la cantidad de tiempo percibida como necesaria por el trabajador para llegar a ser completamente productivo en el puesto de trabajo desde la entrada en el mismo. Por otra parte, la empleabilidad se concibió como la percepción del individuo de su capacidad para desarrollar tareas de otros puestos o departamentos de la organización y si esto había sucedido en la realidad o no. Los resultados mostraron, una vez controlado el tamaño de la organización y otros factores individuales, que los trabajadores en puestos que no requieren pasar por un tiempo para llegar a ser totalmente productivos en el puesto tienden significativamente a ser menos empleables en otras tareas de la organización en comparación con aquellos que requieren más de un año para llegar a ser totalmente productivos en su puesto de trabajo. En este sentido, los puestos complejos, es decir, aquellos que implican más de un año para que el empleado llegue a ser totalmente productivo, aumentan la probabilidad de que el trabajador perciba que puede realizar tareas en otros puestos o departamentos de la organización o que efectivamente las haya realizado.

Sin embargo, Groot y Maassen van den Brink (2000) también encontraron que los empleados en puestos de nivel elemental (el nivel y la complejidad del puesto actual se midieron independientemente) tienden a ser más empleables en tareas de otros puestos o departamentos en comparación con aquellos en puestos de nivel intermedio. Probablemente, la explicación de estos resultados contradictorios se encuentra en la manera como se ha medido la empleabilidad, ya que las alternativas de respuesta mezclan la percepción acerca de la posibilidad de desarrollar otras tareas en la organización y si esto ha sucedido o no. En este sentido, aquellos en puestos más complejos en términos del tiempo requerido para alcanzar una productividad plena podrían percibirse como más empleables en otras tareas o puestos de la organización aunque en realidad esto haya sucedido ocasionalmente o no haya sucedido. Las personas en puestos complejos tendrían más formación y más conocimientos del funcionamiento general de la organización lo cual les permitiría realizar otras tareas de igual o inferior complejidad a las realizadas en su puesto actual. Por otra parte, es posible que aquellos en empleos básicos hayan tenido realmente que realizar tareas elementales de otros puestos o departamentos que no requieren un conocimiento técnico y por esta razón puntuar alto en empleabilidad, a pesar de no percibirse empleables en tareas de mayor complejidad a las de su puesto de trabajo. En este sentido, cabe recalcar que los resultados contradictorios encontrados por estos autores se pueden deber a que la medida de empleabilidad utilizada es débil ya que no discrimina la complejidad de las tareas que los sujetos perciben que podrían desarrollar o que efectivamente han desarrollado en otros puestos o departamentos de la organización y a que como se ha comentado, la medida de empleabilidad mezcla tanto la posibilidad percibida de desarrollar otras tareas y el hecho de haberlo hecho en la realidad.

Apoyo organizacional. El meta-análisis realizado por Ng et al. (2005) muestra que diferentes factores relacionados con el apoyo organizacional se relacionan positivamente con el número de promociones a lo largo de la carrera profesional. Dentro de estos factores se han

considerado la percepción de aspectos como el apoyo de carrera (recibido de directivos o mentores dentro de la organización en términos de facilitación de tareas retadoras, visibilidad del empleo, protección, etc.), el apoyo del supervisor (feedback adecuado y apoyo emocional), y la facilitación de oportunidades de desarrollo de habilidades y de formación laboral. Asimismo, se han considerado aspectos relacionados con los recursos organizacionales, operacionalizados a través del número de empleados de la organización. Los resultados empíricos obtenidos por Ng et al. (2005) indican que el número de empleados de la organización, el apoyo de carrera y las oportunidades de desarrollo de habilidades y formación se relacionan positiva y significativamente con las promociones durante la carrera, siendo las oportunidades de desarrollo y formación las que presentan la correlación más alta (.23), seguidas por el apoyo de carrera (.12).

Los resultados de Ng et al. (2005) en lo que respecta a la relación del apoyo organizacional y las transiciones sugieren la importancia del desarrollo del capital social dentro y fuera de la organización. De hecho, estos mismos autores encontraron que el capital social entendido como al número de conocidos en otros puestos o en niveles superiores, así como la participación en actividades de networking también muestra una relación positiva y significativa con las promociones obtenidas durante la carrera.

4.2. Aproximación subjetiva a la empleabilidad: Empleabilidad Percibida

De acuerdo con De Cuyper, Raeder, Van der Heijden y Wittekind (2012), la noción de empleabilidad como un recurso de los individuos asociado a la probabilidad de obtener y mantener un empleo puede interpretarse de dos maneras diferentes. Por una parte, la empleabilidad puede analizarse en función de los factores individuales que incrementan la probabilidad de obtener y mantener un empleo, como las dimensiones de empleabilidad

planteadas por Fugate et al. (2004) descritas en el apartado anterior. Por otra parte, según De Cuyper et al. (2012), la empleabilidad también puede analizarse en términos de los resultados asociados con la probabilidad de obtener y mantener un empleo, los cuales, según estas autoras, están caracterizados a nivel del individuo por la percepción de oportunidades de empleo o empleabilidad percibida.

Durante los últimos años la literatura sobre la empleabilidad a nivel de las dos perspectivas anteriores ha experimentado un aumento importante, lo cual ha aumentado el conocimiento acerca de algunos de sus correlatos.

La importancia de la adopción de una perspectiva percibida de la empleabilidad radica en el hecho de que dicha percepción puede ser un antecedente importante de otras percepciones, comportamientos y resultados laborales a nivel individual. Asimismo, esta perspectiva percibida también puede capturar de una manera más precisa la interacción entre los factores individuales y contextuales relacionados con la empleabilidad, teniendo en cuenta que los indicadores objetivos pueden presentar problemas a la hora de predecir algunos resultados laborales (De Cuyper et al., 2008; Silla, De Cuyper, Gracia, Peiró y De Witte, 2009). Dichas ventajas de la empleabilidad percibida han motivado el análisis de su relación con la calidad del empleo en la primera pregunta de investigación de la presente tesis.

A continuación se analizará con profundidad la empleabilidad percibida en términos de su definición, dimensiones, antecedentes y consecuentes.

4.2.1. Definición

Rothwell y Arnold (2007) indican que la empleabilidad a nivel percibido se circunscribe a las percepciones del individuo sobre su capacidad presente y futura de afrontar

adecuadamente circunstancias como promociones, procesos de selección, despido o reducción de plantilla. En este sentido, la percepción de dichas oportunidades va a depender tanto de las características y conductas individuales, como de los factores contextuales que le rodean, posicionándola como la “apreciación subjetiva que el individuo hace de sus posibilidades de encontrar trabajo en función de la situación objetiva del mercado laboral y de determinadas características personales” (Ripoll, Rodríguez, Hontangas, Peiró y Prieto, 1994, p.82). Así, este concepto se asemeja a lo que Trevor (2001) ha denominado “facilidad percibida de movimiento en el mercado laboral”.

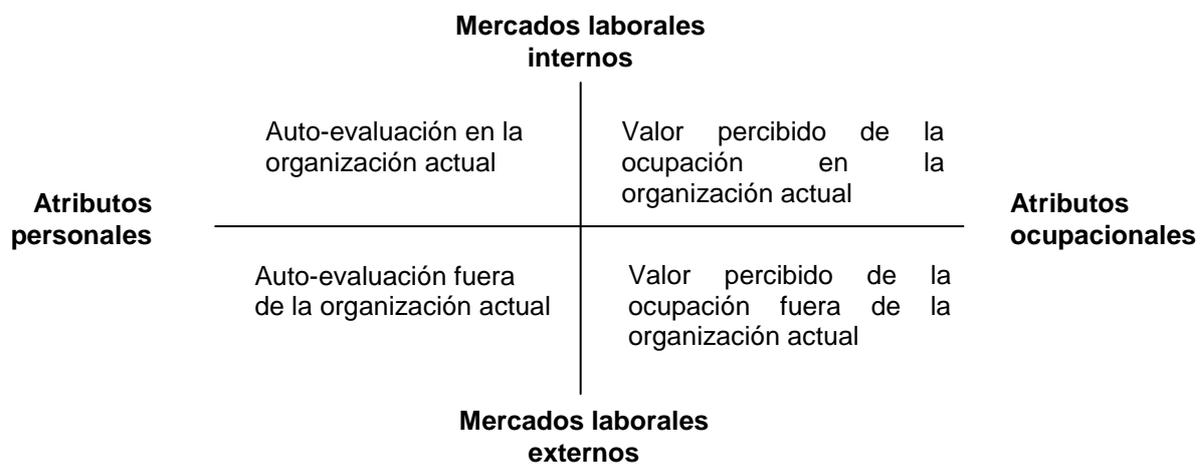
Una parte importante de la literatura sobre empleabilidad percibida se ha centrado en el análisis de las percepciones de los individuos que ya tienen un empleo acerca de las posibilidades que tienen de mantenerlo o de obtener uno nuevo. En este sentido, se ha definido como la percepción de los individuos de sus posibilidades de obtener un nuevo empleo (Berntson et al., 2006; Berntson y Marklund 2007, De Cuyper et al., 2008) o la autoevaluación de oportunidades en el mercado laboral interno y/o externo (Wittekind, Raeder y Grote, 2010).

Por otra parte, Rothwell y Arnold (2007) definen la empleabilidad auto-percibida como “la evaluación actual de la propia capacidad para navegar en el mundo del trabajo en el futuro (especialmente en el corto plazo)” (p.26). En base a esta definición, estos autores desarrollaron una escala de empleabilidad percibida para personas que están empleadas en una organización o que perciben de manera realista que tienen bastantes posibilidades de emplearse, la cual evalúa la percepción de “la habilidad para mantener el empleo que ya se tiene o para obtener el empleo que se quiere” (p.25). Así, sugieren que la evaluación de dicha percepción debe basarse en la valoración de dos dimensiones: el valor de los atributos

personales y de la propia ocupación, tanto dentro de la organización actual (mercados laborales internos), como fuera de esta (mercados laborales externos).

Según Rothwell y Arnold (2007), el análisis del valor de los atributos personales y ocupacionales para la organización actual permite conocer cuán útil se percibe el sujeto para la empresa y cómo este valora su ocupación. Por otra parte, el análisis de estos atributos en el mercado laboral externo permite obtener la percepción del individuo acerca de la valía de sus características personales en dicho mercado y de la valoración que hace el mercado de las personas que tienen experiencia en su ámbito ocupacional. La Figura 3 presenta gráficamente estas dos dimensiones de la empleabilidad percibida:

Figura 3. Dimensiones de la empleabilidad percibida (Rothwell y Arnold, 2007)



Los resultados empíricos obtenidos por estos autores en el proceso de validación de la escala de empleabilidad percibida confirman la existencia de las dimensiones de empleabilidad interna y externa para las personas empleadas (presentadas en el eje vertical de la Figura 3).

Por otra parte, la importancia de la distinción entre los atributos personales y ocupacionales (presentados en el eje horizontal) radica en el hecho de que las personas con una ocupación altamente demandada necesitarían menos habilidades personales para ser empleables, que la gente cuya ocupación es menos valorada.

Finalmente, las dimensiones planteadas por Rothwell y Arnold (2007) implican un conjunto de aspectos adicionales que afectan a la percepción de empleabilidad, como las habilidades y conductas que contribuyen al rendimiento efectivo, la capacidad para responder efectivamente a las circunstancias cambiantes, las redes de contactos proveedoras de información y apoyo, las habilidades de búsqueda de empleo y conocimiento del mercado laboral y las características específicas de las organizaciones para las que trabajan los individuos.

4.2.2. Antecedentes de la empleabilidad percibida

Al igual que en el caso de la empleabilidad objetiva, la escasa literatura sobre los antecedentes de la empleabilidad percibida ha analizado principalmente factores individuales y contextuales.

4.2.2.1. Antecedentes individuales de la empleabilidad percibida

Capital humano. Autores como Berntson et al. (2006) han analizado los determinantes individuales y contextuales de la empleabilidad percibida tanto en momentos de recesión económica como de prosperidad en una muestra de empleados suecos. En lo que respecta a los determinantes individuales, sus resultados indican que la percepción de empleabilidad se relaciona en gran medida con el capital humano de los individuos, específicamente aquel

referido a la posesión de una titulación universitaria y a la participación reciente en formación para el desarrollo de competencias.

Wittekind et al. (2010) realizaron un estudio longitudinal para analizar los determinantes de la empleabilidad percibida entre empleados que experimentaron algún tipo de cambio organizacional. Al igual que en el estudio de Berntson et al. (2006), los resultados muestran que la posesión de un título universitario y de un trabajo interesante predicen significativamente la empleabilidad percibida. Adicionalmente, la percepción de tener un alto nivel de habilidades y de competencia en el empleo y la disposición para cambiar de trabajos o de departamentos predijeron significativamente la percepción de empleabilidad. Sin embargo, cabe mencionar la relación entre la estas dos últimas variables podría ser bidireccional, en el sentido de que las personas que se perciben empleables pueden estar más dispuestas a cambiar de trabajo y viceversa.

Por el contrario, los resultados del análisis de los predictores de la empleabilidad percibida de una muestra inglesa de profesionales de recursos humanos de diferentes niveles jerárquicos y con diferentes niveles educativos realizado Rothwell y Arnold (2007), mostró una relación negativa no significativa de la formación universitaria con la empleabilidad global y externa, lo cual puede reflejar el hecho de que algunos titulados consideran que la expansión de la educación superior supone demasiada competencia por unos pocos puestos para titulados. Estos autores afirman, a pesar de ser contra-intuitivo, que los resultados sugieren que para ciertas ocupaciones (p.e. recursos humanos), el nivel educativo y cualificaciones profesionales (formación en la ocupación específica) en sí mismas no contribuyen a la percepción de la posición del individuo en el mercado laboral.

En resumen, la mayoría de los estudios sobre empleabilidad percibida han encontrado una relación positiva entre el nivel educativo y dicha percepción (Berntson et al., 2006; Silla et al., 2009; Wittekind et al., 2010). Sin embargo, los resultados atípicos de algunos estudios, como el de Rothwell y Arnold (2007), sugieren que la interpretación de estos resultados debe circunscribirse al mercado laboral en el que se realizó estudio, así como a las características de la muestra analizada.

Edad y sexo. Por otra parte, Rothwell y Arnold (2007) encontraron que la edad se relacionó negativa y significativamente con la empleabilidad percibida global y externa. Por su parte, en el estudio de Wittekind et al. (2010), la edad también se relacionó negativa y significativamente con la empleabilidad percibida, lo cual indica que a medida que aumenta la edad, los individuos perciben menos posibilidades de encontrar otro trabajo equivalente o mejor que el actual. Estos autores indican que la empleabilidad podría sustituir a la seguridad laboral, pero solo para aquellos individuos jóvenes y altamente cualificados. Un patrón similar de la relación entre la edad y la empleabilidad ha sido encontrado en diferentes investigaciones (p.e., Berntson et al., 2006; Berntson y Marklund, 2007; De Cuyper et al., 2009; Kirves, De Cuyper, Kinnunen y Nätti, 2011; Silla et al., 2009). En lo que respecta al sexo, Rothwell y Arnold (2007) encontraron que el sexo no mostró efectos significativos en la empleabilidad percibida. Sin embargo, diferentes estudios han mostrado una correlación positiva entre el sexo masculino y dicha percepción (Berntson y Marklund, 2007; Kirves, et al., 2011; Silla et al., 2009).

4.2.2.2. Antecedentes contextuales

Entre los principales antecedentes contextuales de la empleabilidad percibida se encuentran el contrato psicológico, el segmento del mercado laboral, la categoría profesional,

y el contexto organizacional. A continuación se describe lo que ha llegado a saberse de cada uno de ellos.

Contrato psicológico. Como se ha comentado al principio de este capítulo, algunos autores consideran que el contrato psicológico guarda una estrecha relación con la empleabilidad. Este contrato se define como un acuerdo de intercambio de promesas y contribuciones entre un empleado y un empleador, el cual contiene las creencias de los individuos sobre las obligaciones mutuas de las dos partes de la relación de empleo (Rousseau, 1995). Teniendo en cuenta lo anterior, Janssens, Sels y Van den Brande (2003), en su estudio sobre la identificación de múltiples tipos de contrato psicológico, analizaron la relación entre este constructo y la empleabilidad (definida como facilidad percibida de movimiento en el mercado laboral). Los resultados mostraron que el contrato psicológico “libre” está relacionado con una mayor empleabilidad. Este tipo de contrato psicológico implica que el empleador se compromete a invertir a corto plazo en el desarrollo del trabajador y a tener en cuenta sus condiciones personales, y el empleado se compromete a mostrar una alta implicación personal en el trabajo y a aceptar una relación de corto plazo con el empleador. Cabe mencionar que este tipo de contrato psicológico se correspondió con el perfil de ejecutivos o empleados “de cuello blanco”, jóvenes y altamente cualificados.

Segmento del mercado laboral. A nivel contextual, los resultados de Berntson et al. (2006) muestran que la exposición a un ambiente de trabajo estimulante, característico del sector primario del mercado laboral según la teoría del mercado laboral dual de Doeringer y Piore (1971), predice la empleabilidad percibida. Asimismo, los resultados de estos autores indican que la posesión de empleos de mayor calidad en términos de mayores demandas a nivel psicológico y de una baja exposición a factores de riesgo físico/químico aumenta la percepción de posibilidades de adquirir un empleo nuevo y comparable al que ya se tiene. Sin

embargo, estos resultados pueden interpretarse en un sentido inverso. Así, es posible que las personas que se perciben altamente empleables obtengan trabajos de mayor calidad en los términos anteriormente expuestos. En este caso, el ambiente de trabajo no predeciría la percepción de empleabilidad sino que sería la percepción de empleabilidad la que predeciría la posibilidad de tener un buen ambiente de trabajo.

Adicionalmente, la región de residencia y las fluctuaciones del mercado laboral son otros de los factores contextuales que afectan la percepción de empleabilidad, según el estudio desarrollado por Berntson et al. (2006). Sus resultados indican que las personas de la muestra que residían y trabajaban en áreas metropolitanas se percibían más empleables que aquellos que vivían en áreas menos pobladas y que el efecto de la región de residencia en la empleabilidad percibida era mayor en épocas de prosperidad económica que de recesión. Por otra parte, encontraron diferencias significativas en la facilidad percibida para encontrar un nuevo trabajo en tiempos de prosperidad económica, respecto de la facilidad percibida en periodos de recesión. Asimismo, encontraron que los coeficientes de regresión de aspectos como el nivel educativo en la predicción de la empleabilidad percibida fueron mayores en los datos correspondientes al periodo de prosperidad económica que a los correspondientes al periodo de recesión.

Categoría profesional. Rothwell y Arnold (2007) encontraron que el nivel jerárquico en la organización está positiva y significativamente relacionado con la empleabilidad percibida global y especialmente con la interna. En este sentido, “las personas con un nivel alto en las organizaciones pueden sentir que han construido buena reputación, habilidades y experiencias que los harán valiosos dentro de la organización y atractivos para otros empleadores” (p.37). Cabe anotar que estos resultados también pueden llevar a pensar que la relación entre estas variables es bidireccional en el sentido de que la gente que se percibe más

empleable podría obtener mejores trabajos en términos de un alto nivel jerárquico dentro de la organización y que la obtención de dichos niveles puede aumentar la empleabilidad percibida.

Contexto organizacional. Wittekind et al. (2010) también encontraron que el sector de actividad de la empresa influye en la percepción de oportunidades de empleo en momentos de cambio organizacional. En este sentido, las empresas que operan en diferentes sectores de actividad permiten a sus empleados la interacción con diferentes mercados laborales, aumentando así su empleabilidad percibida. Asimismo, los empleados que trabajaban en sectores que se encuentran en periodo de bonanza tienen más probabilidades de percibir mayores oportunidades en el mercado laboral.

4.2.3. *Consecuencias de la empleabilidad percibida*

A pesar del aumento de la investigación sobre la empleabilidad percibida de los últimos años, las consecuencias de dicha percepción han sido poco analizadas (Berntson, et al., 2006). Por una parte, la literatura emergente sobre las consecuencias de la empleabilidad percibida muestra evidencia empírica acerca de su relación negativa con la inseguridad laboral. Por otra parte, muestra una relación positiva con la salud, bienestar, compromiso y satisfacción con la vida de los trabajadores. Sin embargo, diferentes autores reconocen que este conocimiento es aún limitado (De Cuyper et al., 2008; Silla et al., 2009; Wittekind et al., 2010), y prácticamente inexistente cuando se trata de las características de calidad de los empleos que obtienen las personas que se perciben empleables.

Inseguridad laboral. La literatura existente indica que la empleabilidad ayuda a los empleados a afrontar la inseguridad laboral o percepción de los empleados de una eventual pérdida involuntaria del empleo (De Witte, 1999). Así, la empleabilidad es un antecedente de la inseguridad laboral, en el sentido que percibirse empleable conlleva a experimentar menor

inseguridad laboral, y por tanto, a experimentar menos consecuencias negativas de dicha inseguridad (hipótesis de mediación).

De Cuyper et al. (2008) muestran evidencia de que los trabajadores que se perciben altamente empleables experimentan una menor inseguridad en su empleo o tienden a percibir que su empleo es seguro, lo cual se asocia positivamente a su bienestar general (implicación y satisfacción con la vida). Asimismo, Peiró et al. (2012) encontraron en una muestra de jóvenes españoles que aquellos que se perciben poco empleables experimentan una mayor inseguridad laboral y esto a su vez contribuye a reducir su implicación en el trabajo.

En general, De Cuyper et al. (2008) afirman que probablemente la empleabilidad se relaciona negativamente con la inseguridad laboral debido a que las personas altamente empleables únicamente elegirían los trabajos más seguros dentro de un abanico amplio de posibilidades obtenido como consecuencia del alto valor de su capital humano en el mercado laboral. Asimismo, es posible que el mercado laboral les ofrezca alternativas laborales altamente seguras con el fin de atraerlos y mantenerlos, lo cual disminuiría su percepción de inseguridad laboral. Finalmente, es posible que las personas empleables interpreten los tiempos económicos turbulentos como “reto más que como amenaza” (p.501), debido a que la existencia de diferentes oportunidades para ellos en el mercado laboral les aseguraría su permanencia en dicho mercado, aunque probablemente en otro empleo más retador.

Satisfacción con la vida. Los resultados De Cuyper et al. (2008) también muestran que la empleabilidad percibida tiene efectos directos positivos y significativos en la implicación con el trabajo y la satisfacción con la vida. Esta última consecuencia, es un resultado final externo al sitio de trabajo que indica que la empleabilidad puede ser un predictor bastante poderoso de resultados individuales no laborales. Sin embargo, estos autores argumentan que

los bajos porcentajes de la varianza del bienestar explicados por la empleabilidad, la convierten en una “herramienta preventiva” para reducir consecuencias negativas para los individuos, lo cual es coherente con los resultados de Silla et al. (2009).

Salud. La hipótesis acerca de que la percepción de empleabilidad es relevante para la salud y el bienestar individual a largo plazo fue comprobada por Berntson y Marklund (2007). Específicamente, estos autores encontraron que la empleabilidad percibida está asociada a una mejor salud general y bienestar mental, aunque no se relacionó significativamente con problemas de tipo físico. Cabe apuntar que la salud global en este caso fue operacionalizada a través de la percepción de los participantes acerca de cuán buena o mala era su salud global. Los problemas físicos fueron operacionalizados en términos de la frecuencia de dolencias físicas en diferentes partes del cuerpo. Finalmente, el bienestar mental fue operacionalizado en términos de la frecuencia de aparición de síntomas como calma y paz o sentimientos de ajuste a la vida en general, entre otros.

En general, estos resultados indican que probablemente las personas empleables están en capacidad de cambiar de ambientes laborales con condiciones inadecuadas por otros de mejor calidad, los cuales se relacionan positivamente con su percepción de salud global y bienestar mental.

Síntomas psicológicos. Kirves et al. (2011) realizaron dos estudios en los que probaron si la empleabilidad percibida se relacionaba negativamente con diferentes síntomas psicológicos tales como fatiga, apatía o falta de energía, dificultades para dormir, depresión, agotamiento, tensión, nerviosismo e irritabilidad. Asimismo, probaron si dicha relación variaba según el tipo de contrato (temporal vs. permanente) y si la empleabilidad percibida amortiguaba los efectos de la inseguridad laboral en los síntomas psicológicos mencionados.

Los resultados de Kirves et al. (2011) indican que la empleabilidad percibida se asocia negativamente con los síntomas psicológicos tanto de los trabajadores temporales, como de los permanentes, lo cual es coherente con los resultados de Berntson y Marklund (2007) y sugiere que la empleabilidad es recurso de afrontamiento de la incertidumbre para todo tipo de trabajadores en un mercado laboral caracterizado por la inseguridad laboral. Sin embargo, estos autores no encontraron efectos significativos del papel amortiguador de la empleabilidad en la relación entre inseguridad laboral y síntomas psicológicos. A este respecto, los autores indican que posiblemente este papel modulador se presenta en la relación entre la inseguridad laboral y resultados individuales más próximos y maleables como aquellos de carácter actitudinal, más que en aquellos relacionados con la salud y el bienestar. Estos resultados también parecen reforzar la idea de que la empleabilidad más que amortiguar los efectos de la inseguridad laboral (hipótesis de modulación) funcionaría como un antecedente para reducir los sentimientos de inseguridad y las consecuencias negativas de dicha inseguridad (hipótesis de mediación) tal y como lo sugieren De Cuyper et al. (2008).

Actitudes. En lo que respecta a las actitudes, De Cuyper et al. (2009) analizaron la relación entre la empleabilidad, el compromiso organizacional afectivo y la satisfacción laboral en muestras de empleados temporales y permanentes. Sus resultados apoyaron la hipótesis de que la empleabilidad percibida se relaciona negativamente y de manera más significativa con el compromiso afectivo de los trabajadores temporales. Sin embargo, contrario a lo esperado, encontraron una relación negativa entre la empleabilidad y la satisfacción laboral, la cual no fue sustancialmente diferente entre empleados temporales y permanentes. A pesar de tales resultados, estos autores indican que no es posible asumir una relación negativa entre empleabilidad y satisfacción, especialmente de los trabajadores permanentes, teniendo en cuenta que se utilizó un diseño transversal que no podía captar cambios en la empleabilidad que produjesen cambios en la satisfacción dentro de cada sujeto.

En este sentido, indican la existencia de un prometedor campo de investigación en la relación entre estas dos variables.

Teniendo en cuenta la potencialidad de la empleabilidad para influir positivamente en la calidad del empleo y dada la escasa evidencia empírica acerca de la relación entre estos dos constructos, la presente tesis se centra en determinar si la empleabilidad de los jóvenes facilita la obtención de empleos de calidad. En este sentido, se pretende identificar si la empleabilidad tanto a nivel percibido, como a nivel de las dimensiones que la constituyen, predice la calidad del empleo medida a través de un conjunto amplio de indicadores.

Por lo tanto, el capítulo II analiza el concepto de calidad del empleo y los indicadores que permiten su análisis empírico y el capítulo III analiza los principales argumentos teóricos y empíricos que justifican la hipótesis de que las personas empleables tienden a obtener empleos de calidad.

CAPITULO II
CALIDAD DEL EMPLEO

El presente capítulo analiza el concepto de calidad del empleo, sus indicadores, antecedentes y consecuencias, haciendo especial énfasis en la satisfacción y el ajuste laboral como los indicadores centrales de los empleos de calidad considerados en la presente tesis.

1. DEFINICIÓN DE CALIDAD DEL EMPLEO

El concepto de calidad del empleo ha sido definido de maneras muy diversas (Grün, Hauser y Rhein, 2010), y desde perspectivas más o menos amplias, que han intentado determinar lo que, en términos generales, constituye un “buen” trabajo (Drobnic, Beham, y Präg, 2010).

Desde una perspectiva reduccionista, la calidad se define únicamente en función de la seguridad y salud en el trabajo donde el hecho de tener un contrato de trabajo permanente prevalece a la hora de juzgar la calidad del empleo, sin tener en cuenta las preferencias del trabajador. Otra vertiente de esta perspectiva es la planteada por los economistas, quienes definen un trabajo de calidad del trabajo en términos de un salario alto y de las horas de trabajo (Drobnic et al., 2010).

Las perspectivas más amplias de calidad incluyen aspectos particulares del puesto de trabajo, las percepciones y aspiraciones de carrera de los individuos (Schein y Van Maanen, 1977), así como aspectos de funcionamiento del mercado laboral. Dentro de estas perspectivas se encuentran las planteadas por entidades gubernamentales y de desarrollo de políticas públicas, así como las perspectivas de la sociología y de la psicología organizacional, las cuales incluyen en sus concepciones de calidad aspectos relacionados con el bienestar de los empleados y la satisfacción con el trabajo (Drobnic et al., 2010).

En este sentido, la European Commission (2001) define la calidad del empleo como “un concepto relativo referido a la relación trabajo-trabajador, el cual tiene en cuenta tanto características objetivas del trabajo, como el ajuste entre las características del trabajador y las requeridas por el puesto, lo cual incluye la evaluación subjetiva de dichas características por el respectivo trabajador según sus propias características y expectativas” (p.65). Así, esta perspectiva resalta la inclusión de aspectos objetivos y subjetivos en el estudio de la calidad del empleo, donde la satisfacción laboral juega papel importante (European Commission, 2002).

A un nivel más amplio, la Organización Internacional del Trabajo asume la perspectiva de “trabajo decente” el cual estaría determinado por una remuneración justa, seguridad en el puesto de trabajo, protección social para las familias, perspectivas de desarrollo personal y de integración social, libertad de los trabajadores para manifestar sus preocupaciones, organizarse, participar en la toma de decisiones, así como el equilibrio en la distribución de oportunidades y en el trato para hombres y mujeres.

Otro tipo de propuestas sobre la concepción de la calidad del empleo integran las perspectivas tanto de los trabajadores como de las organizaciones para las que trabajan, implican la compaginación de la flexibilidad en la gestión de las empresas y la seguridad en el empleo para los trabajadores. Esta visión conjunta está relacionada con el concepto de “flexiguridad” (European Commission, 2008), el cual está estrechamente relacionado con el nuevo contrato psicológico en el que las empresas apoyan el desarrollo de la empleabilidad de los trabajadores y estos a su vez se adaptan a las condiciones de flexibilidad y adaptabilidad requeridas por el trabajo.

2. INDICADORES

Ante la pregunta de si es posible señalar características particulares del trabajo o combinaciones de las mismas que constituyen un “buen trabajo” (Grün et al., 2010), la literatura socio-económica no parece haber alcanzado un consenso claro sobre las variables que se deben incluir en el análisis de la calidad del empleo (European Commission, 2008). Lo que está claro es que es necesario contar con un conjunto amplio y consistente de indicadores de calidad del empleo que capturen la diversidad de las características del trabajo (Olsen et al., 2010), dado que el énfasis tradicional en el salario y las horas de trabajo puede dar una imagen equivocada de un trabajo determinado (Clark, 2004).

En términos generales, es posible identificar indicadores de calidad del empleo a nivel del mercado laboral y a nivel del empleo desempeñado por los trabajadores. En lo que respecta al nivel del mercado laboral, la calidad del empleo aglutina indicadores como la igualdad entre hombres y mujeres, salud y seguridad laboral, facilidad de integración y acceso al empleo, conciliación entre la vida profesional y personal, diálogo social, participación de los trabajadores, gestión adecuada de la diversidad y eliminación de la discriminación (European Commission, 2001).

A nivel del empleo desempeñado por el trabajador pueden identificarse indicadores que se aglutinan en una dimensión objetiva y otra subjetiva (Grün et al., 2010). En términos generales, la *dimensión objetiva* se define principalmente en función de características observables del puesto de trabajo. Aunque son múltiples los aspectos objetivos del trabajo que pueden considerarse a la hora de definir su nivel de calidad, la literatura analiza con mayor frecuencia características intrínsecas y extrínsecas del trabajo como el salario, remuneraciones en especie, tipo de contrato, jornada laboral, carga de trabajo, cantidad de horas

extraordinarias, categoría profesional, nivel de autonomía, contenido del trabajo, la formación ofertada por el empleador (desarrollo de competencias y aprendizaje permanente), posibilidades de desarrollo de carrera, productividad del puesto, ajuste entre el capital humano del trabajador y el requerido por el puesto de trabajo, esfuerzo físico y riesgos laborales, entre otros.

Particularmente, el salario ha sido un indicador objetivo predominante en la investigación sobre calidad del empleo. Así, el salario se ha tomado como variable de clasificación de los individuos analizándose los antecedentes de la calidad del empleo (satisfacción laboral) de los trabajadores con empleos bien pagados y con empleos mal pagados (Díaz-Serrano y Cabral Vieira, 2005; Leontaridi y Sloane, 2001). Esta clasificación determinada en función del salario se basa en la teoría del mercado laboral dual (Doeringer y Piore, 1971), la cual establece un segmento de empleos de alta calidad (“bien pagados”) y otro de empleos de baja calidad (“mal pagados”). Otro de los indicadores objetivos predominantes en la definición de la calidad del empleo ha sido el tipo de contrato, según el cual, un buen trabajo se caracteriza por la estabilidad del contrato de trabajo, mientras que un mal trabajo está asociado a la temporalidad.

En contraposición a las aproximaciones reduccionistas a la calidad del empleo, está claro que la definición de cuán bueno o malo es un trabajo no puede estar dominada por un conjunto reducido de indicadores objetivos, como el salario o el tipo de contrato. En este sentido, la teoría de los diferenciales compensatorios del salario (Rosen, 1986) establece que un salario alto no necesariamente define un trabajo de calidad ni el bienestar derivado por el mismo, teniendo en cuenta que con frecuencia los salarios altos compensan condiciones de trabajo peligrosas o desagradables o que los trabajadores con salarios bajos pueden ser

compensados con beneficios no monetarios (Diaz-Serrano y Cabral Vieira, 2005; Leontaridi y Sloane, 2001).

Por otra parte, la *dimensión subjetiva* de la calidad está basada en la idea de que los trabajadores evalúan por sí mismos diferentes aspectos de su trabajo, juzgando lo que es importante del mismo (Drobnic et al., 2010). De hecho, los trabajadores valoran como importante un amplio rango de aspectos del trabajo donde el salario no siempre se encuentra dentro de los aspectos más valorados (Clark, 2004). Así, en la dimensión subjetiva se incluyen las percepciones del trabajador de las características objetivas del trabajo, así como las evaluaciones subjetivas de los ingresos, la satisfacción laboral, el nivel de ajuste del trabajo a las características personales, el prestigio ocupacional, las posibilidades de uso del conocimiento de profesional, las relaciones interpersonales (con supervisores y compañeros), la equidad y justicia en el trato. Esta dimensión también incluye percepciones acerca de cuán demandante, estresante o aburrido es el trabajo, el grado de presión temporal, y la inseguridad laboral, interferencia del trabajo en la vida personal, intensidad del trabajo (esfuerzo psicológico), y utilidad del trabajo para otros y para la sociedad.

Cabe anotar que la postura de Eby, Butts y Lockwood (2003) en lo que respecta a los indicadores necesarios para el análisis del éxito de carrera también sería aplicable al análisis de la calidad del empleo desde un punto de vista subjetivo. Estos autores afirman que la conceptualización de éxito de carrera, y por tanto de calidad del empleo, han de expandirse más allá del análisis de las promociones y del salario, restando énfasis a los indicadores objetivos y analizando también el éxito psicológico, el cual sería incluso más importante que indicadores objetivos como el crecimiento del salario. En el terreno de la calidad del empleo, el éxito psicológico podría verse representado por la satisfacción con el empleo, la cual formaría parte de lo que podría denominarse la calidad percibida del empleo.

En este sentido, cada vez más se utilizan las respuestas de los empleados a los estudios de satisfacción y bienestar laboral para evaluar la calidad del empleo (European Commission, 2008), más aún cuando la valoración de lo que se considera un “buen o mal empleo” varía en función de variables como el país (Drobnic et al. 2010). Así, la satisfacción laboral es un indicador importante de la calidad del trabajo global que incluye las preferencias y necesidades de los trabajadores en diferentes contextos geográficos.

Aunque la satisfacción laboral con frecuencia se considera como un indicador subjetivo de la calidad del empleo, también puede considerarse como una consecuencia de la misma (Sirgy, Efraty, Siegel y Lee, 2001). En general, una proporción importante de la literatura utiliza la satisfacción laboral como una variable proxy de la calidad del trabajo (Díaz-Serrano y Cabral Vieira, 2005; Grün et al., 2010; Leontaridi y Sloane; 2001; Olsen et al., 2010), teniendo en cuenta que las medidas globales de satisfacción resumen adecuadamente aspectos raramente medidos de los empleos que están altamente relacionados con las variables de resultado de los mismos (Clark, 2004).

En este sentido, un constructo cercano a la calidad del empleo como es el de calidad de vida laboral (QWL por sus siglas en inglés), también ha sido ampliamente relacionado con la satisfacción laboral (Martel y Dupuis, 2006). Así, por ejemplo, Sirgy et al. (2001) definen la calidad de vida laboral como la satisfacción del empleado con una variedad de necesidades a través de actividades y resultados derivados de la participación en el lugar de trabajo.

Por otra parte, el ajuste entre las características del trabajador y aquellas del puesto de trabajo también se considera un indicador fundamental de la calidad del empleo, el cual ha sido operacionalizado tanto de manera objetiva y subjetiva. En este contexto, el ajuste se ha concebido en términos del grado de relación del trabajo con las características educacionales

del trabajador (p.e. Grün et al., 2010). Específicamente, este fenómeno se ha analizado principalmente en términos del ajuste entre el nivel educativo del individuo y el requerido por el puesto de trabajo o ajuste de cualificaciones, y el grado de relación entre el área o disciplina de los estudios cursados por el individuo y el trabajo desempeñado o relación entre el trabajo y la formación. Béduwé y Giret (2010) han denominado estos dos tipos de ajuste como ajuste vertical y ajuste horizontal, respectivamente.

Teniendo en cuenta lo anterior, en la presente tesis se adopta una perspectiva mixta de la calidad del empleo que incluye tanto indicadores objetivos del trabajo (ajuste laboral), como percepciones subjetivas de los trabajadores acerca de su puesto (satisfacción laboral). La satisfacción laboral se concibe como un indicador y variable proxy, más que como una consecuencia de la calidad y su análisis resulta de gran utilidad dado que las variables subjetivas capturan de manera más adecuada la interacción entre factores contextuales e individuales (De Cuyper et al., 2008).

Dada la relevancia de la satisfacción y el ajuste laboral en el análisis de la calidad del empleo, estos indicadores se abordarán con mayor profundidad en el apartado 4 de este capítulo.

3. CORRELATOS DE CALIDAD DEL EMPLEO

3.1. Antecedentes

La literatura sobre los antecedentes de la calidad del empleo se ha centrado por una parte en el análisis de antecedentes contextuales o macro factores y por otra parte se ha enfocado en la identificación de los antecedentes individuales o personales de determinados indicadores de calidad del empleo.

A *nivel contextual*, el estudio de los antecedentes de la calidad del empleo se ha centrado en el análisis de factores que puedan explicar las diferencias en determinados indicadores de calidad del empleo a nivel transnacional.

En este sentido, Olsen et al. (2010) afirman que las características particulares y los regímenes de empleo de los diferentes países constituyen antecedentes contextuales importantes de la calidad del empleo. Según estos autores, a pesar de los efectos de la globalización, la cual tiende a homogeneizar a los países en muchos aspectos, la calidad del empleo varía a través de los países debido fundamentalmente al grado de coordinación entre empresas e instituciones y al grado de influencia del gobierno en la definición en la calidad de los empleos que se ofertan (economías coordinadas vs. economías liberales), así como al grado de influencia de los propios trabajadores y los sindicatos en la definición de las condiciones de calidad de los puestos de trabajo. Asimismo, indican que otro factor que puede favorecer la diferenciación de la calidad del empleo a través de los países es el régimen de empleo, el cual puede variar desde un régimen de tipo inclusivo (donde todos trabajadores tienen los mismos derechos), hasta un régimen más dual o liberal (donde los trabajadores permanentes tienen mayores beneficios que los temporales).

Así, Olsen et al. (2010) analizaron las diferencias en la calidad del empleo percibida en Estados Unidos, Gran Bretaña, Noruega, y Alemania occidental a través de un conjunto amplio de indicadores e intentaron determinar si la calidad del empleo tendía a converger o diferir en dichos países a lo largo del tiempo (1989, 1997 y 2005). Dentro de los indicadores de calidad analizados se encuentran la autonomía, las relaciones interpersonales, las recompensas intrínsecas y extrínsecas, el desarrollo de habilidades, la seguridad laboral, la intensidad del trabajo y la satisfacción laboral tomada como una medida global de calidad del empleo.

Los resultados de Olsen et al. (2010) muestran diferencias en la calidad del empleo en función de los países analizados. En términos generales, Alemania y Noruega presentaron mayor calidad del empleo percibida que Gran Bretaña y Estados Unidos debido a que estos dos grupos de países difieren en el grado de coordinación entre organizaciones, la influencia del Estado y el poder que se otorga a los trabajadores para modificar las condiciones de calidad de sus trabajos. Así, Noruega y Alemania se caracterizarían por un régimen de empleo más coordinado, inclusivo y participativo, el cual se concede un mayor poder a los trabajadores/sindicatos para influir en las condiciones laborales. Por otra parte, Estados Unidos y Gran Bretaña tendrían un régimen más de tipo liberal y dual (menos coordinados, con menor influencia del gobierno y de los trabajadores sobre la calidad del empleo).

Sin embargo, cabe mencionar que según los resultados de Olsen et al. (2010), la calidad del empleo no fue superior en Noruega y Alemania para todos los indicadores de calidad considerados y las diferencias no fueron totalmente estables a lo largo del tiempo. El único indicador de calidad que tendió a disminuir en los cuatro países fue la seguridad laboral y la intensidad del trabajo tendió a aumentar en todos ellos. Este fenómeno puede deberse a las reducciones de plantilla y a las reestructuraciones organizacionales sucedidas en todos los países en el periodo analizado. Por otra parte, a pesar de las diferencias encontradas en los diferentes indicadores de calidad entre los países, la satisfacción laboral global mostró ligeras diferencias y se mantuvo relativamente estable, aunque con una ligera tendencia a la disminución a lo largo del tiempo en todos ellos.

El estudio de Westover (2012) sobre los factores contextuales relacionados con la calidad del empleo confirma la existencia de diferencias transnacionales en diversos indicadores de satisfacción laboral en función de diferentes indicadores del Estado del

bienestar de un grupo de países de varios continentes. Asimismo, observó diferencias en los antecedentes de dicha satisfacción a través de los países analizados.

En concreto, Westover (2012) encontró que la orientación de los países hacia un mayor o menor Estado del bienestar está relacionado con las diferencias transnacionales en diversos indicadores de satisfacción laboral. El Estado del bienestar fue medido en términos de indicadores como los ingresos y gastos del Estado, así como la deuda pública y la equidad en la distribución de los recursos. En términos generales, los países con un Estado del bienestar superior presentan una mayor satisfacción con gran parte de los aspectos del trabajo analizados. Los resultados también indicaron que en los países con un Estado del bienestar que provee mayores ayudas sociales, las características laborales intrínsecas explican en mayor medida la satisfacción laboral global, mientras que en aquellos países con un Estado del bienestar con menores ayudas sociales, los aspectos extrínsecos del trabajo predicen en mayor medida la satisfacción laboral global.

Cabe mencionar que Westover (2012) encontró una relación modesta entre los factores contextuales relacionados con el Estado del bienestar establecido en cada país y la satisfacción laboral y sugiere que las diferencias transnacionales encontradas en la relación entre las características intrínsecas y extrínsecas del trabajo y la satisfacción laboral se debe a que los trabajadores de países con un Estado del bienestar más desarrollado tienden a otorgar más importancia a los aspectos intrínsecos del trabajo que a los extrínsecos y viceversa. Sin embargo, estos resultados no permiten establecer claramente la razón por la cual el nivel/grado del Estado del bienestar se relaciona con la existencia de condiciones de trabajo de calidad en los diferentes países.

En lo que respecta a la identificación de los *antecedentes individuales*, es posible determinar los principales antecedentes individuales de la calidad del empleo a través del análisis de los determinantes de la satisfacción laboral intrínseca y extrínseca concebida como una variable proxy de dicha calidad (p.e. Clark, 2004; Diaz-Serrano y Cabral Vieira, 2005; Leontaridi y Sloane 2001). Así, en el apartado 4.1.1 de este capítulo se analizarán los principales antecedentes de la satisfacción en el trabajo tanto a nivel individual como a nivel del contexto laboral.

Asimismo, dada la relevancia del ajuste entre las características educacionales del empleado y aquellas requeridas por el puesto de trabajo (ajuste laboral) en la definición y operacionalización de la calidad del empleo, la identificación de los principales antecedentes individuales del ajuste contribuye también a la identificación de los antecedentes de la calidad del empleo en sí misma. Es así como en el apartado 4.2.1 se profundizará en el análisis de los principales antecedentes empíricos del ajuste laboral.

3.2. Consecuencias

A pesar de que son múltiples las potenciales consecuencias de la calidad del empleo en los trabajadores, las principales consecuencias analizadas en la literatura generalmente se relacionan con la productividad, el bienestar laboral, la salud, la disminución del absentismo y de las intenciones de abandono del trabajo y la satisfacción con la vida.

La satisfacción con la vida es la consecuencia de la calidad de empleo más relevante en la presente tesis la cual es analizada en el estudio 2. A nivel general, la literatura ha mostrado que la satisfacción con la vida aumenta a medida que aumenta la calidad objetiva del empleo, debido al aumento en la satisfacción laboral. Por ejemplo, Grün et al. (2010), analizan los efectos de la calidad del empleo en la satisfacción con la vida de individuos que

vuelven a trabajar después de un periodo de desempleo asumiendo que un “mal trabajo” es aquel que no contribuye al incremento de la satisfacción con la vida. Los resultados muestran que aquellos que regresan al mercado con un trabajo de baja calidad están más satisfechos con la vida que los desempleados, pero menos que aquellos que obtienen un trabajo de alta calidad en diferentes indicadores. Adicionalmente, estos autores destacan que las medidas subjetivas de la calidad del empleo tienen un efecto mayor en la satisfacción con la vida que los indicadores objetivos. Por su parte, Drobic et al. (2010), indican que la calidad del empleo tiene un efecto significativo en la calidad de vida, aunque resulta curioso reseñar que la baja calidad en el empleo disminuye más la calidad de vida de lo que la alta calidad en el empleo la aumenta.

Finalmente, cabe resaltar que los resultados de los estudios analizados sugieren que la satisfacción laboral ejerce un papel mediador en la relación entre diferentes variables personales y del contexto del empleo y la satisfacción con la vida (Wallace, Pichler y Hayes, 2007).

4. SATISFACCIÓN Y AJUSTE LABORAL COMO INDICADORES CLAVE DE LA CALIDAD DEL EMPLEO

En este apartado se abordarán la satisfacción y el ajuste laboral como indicadores clave en el estudio de la calidad del empleo realizado en la presente tesis. En este sentido, se analizarán sus definiciones y principales antecedentes.

4.1. Satisfacción Laboral

Teniendo en cuenta que la satisfacción laboral se toma usualmente como indicador global de calidad, en este apartado se profundizará en su concepto y antecedentes específicos.

Según, Bravo, Peiró y Rodríguez (1996), no existe una definición universalmente aceptada sobre la satisfacción laboral, identificándose dos grupos de autores que apuntan definiciones diferentes. Por una parte, un grupo de investigadores se refiere a la satisfacción laboral en términos de emociones, sentimientos o respuestas afectivas. De acuerdo con esta perspectiva, la satisfacción laboral sería “la forma como la gente se siente con sus trabajos y con diferentes aspectos de los mismos, esto es, el grado en el que a la persona le gustan (satisfacción) o le disgustan (insatisfacción) sus trabajos” (Spector, 1997, p.2).

El segundo grupo de definiciones identificado por Bravo et al. (1996), va más allá de las emociones y concibe la satisfacción laboral como “una actitud generalizada ante el trabajo” (p. 346). La satisfacción laboral sería entonces una respuesta actitudinal y afectiva de carácter global ante el entorno, las condiciones de trabajo y las actividades que se han de realizar en el empleo. Por lo tanto, se definiría como “una actitud global de carácter más o menos positivo ante diferentes aspectos de la experiencia laboral. Esa actitud implica una apreciación de la situación del trabajo en cada aspecto considerado y del grado en que esa situación responde a las expectativas y aspiraciones” (García-Montalvo, Peiró y Soro, 2003, p.424).

Por otra parte, en las definiciones de la satisfacción se pueden identificar dos aspectos adicionales. En primer lugar, la satisfacción es una dimensión actitudinal que puede entenderse como “discrepancia”, “congruencia” o “ajuste” (Bravo, García, Peiró y Prieto, 1993). En este sentido, la satisfacción laboral cumple la función de “ajuste” o “congruencia” entre el individuo y la organización y se concebiría como el ajuste entre las necesidades y expectativas frente al trabajo y los recursos que el trabajo proporciona o dicho de otra forma, los resultados que uno encuentra en dicho trabajo (Mumford, 1976). En esta misma línea, Elton y Smart (1988) y Michalos (1986) conciben la satisfacción laboral como un resultado de

la congruencia entre las características del individuo y de su contexto laboral. Quizás el modelo más influyente dentro de esta perspectiva es el de Locke (1976). Para Locke, la satisfacción surge de la percepción del sujeto acerca del ajuste entre sus valores laborales y aquellos que caracterizan su trabajo y del ajuste entre las necesidades del individuo y las características del trabajo. En otras palabras, la satisfacción es un resultado del grado en que el trabajo proporciona aquellas cosas que son importantes para el individuo.

En segundo lugar, la satisfacción laboral puede referirse al trabajo en general o a facetas específicas (Bravo et al., 1993). En relación con este aspecto, la función de ajuste de la satisfacción puede referirse al trabajo en general o a aspectos o facetas diferenciados (Cook, Hepworth, Wall, y Warr, 1981). Las facetas más mencionadas en la literatura hacen referencia a la satisfacción con la supervisión, la organización, los compañeros, las condiciones de trabajo, el desarrollo de carrera, las perspectivas de promoción, el salario, los subordinados, la estabilidad en el trabajo, el tipo de trabajo, la cantidad de trabajo, el desarrollo personal y la satisfacción intrínseca y extrínseca general (Bravo et al., 1996).

Según Spector (1997), la aproximación de la satisfacción a partir de sus facetas se usa para identificar los aspectos del trabajo que producen satisfacción o insatisfacción. Sin embargo, cuando se analiza la satisfacción desde sus facetas, se encuentra que estas pueden agruparse en diferentes categorías. Así, se ha distinguido entre características intrínsecas y extrínsecas del trabajo (Hackman y Oldham, 1976) y otros autores han distinguido también el componente social del trabajo de la dimensión extrínseca, para considerarla como una dimensión adicional de satisfacción con los aspectos sociales del trabajo (p.e., Judge, Parker, Colbert, Heller e Ilies, 2001).

Refiriéndose a estas dimensiones, García-Montalvo et al. (2003), afirman que la satisfacción con las características extrínsecas del trabajo hace referencia a la respuesta afectiva o actitudinal de carácter global ante aspectos del trabajo como los recursos económicos, la estabilidad en el empleo, las oportunidades de promoción o las condiciones laborales. Esta dimensión se conoce también como satisfacción con los aspectos instrumentales debido a que la actividad laboral se convierte en un instrumento para obtener esos aspectos extrínsecos a la propia actividad laboral.

Por otra parte, la actividad laboral cuenta, en mayor o menor medida, con una serie de características que pueden ser en sí mismas satisfactorias, como por ejemplo, las oportunidades de aprender, la variedad de las tareas que se realizan, las habilidades que requiere y permite poner en juego el puesto de trabajo y la autonomía para llevar a cabo las tareas, entre otras. La satisfacción con estas características y otras similares se conoce como satisfacción intrínseca.

Finalmente, García-Montalvo et al. (2003) afirman que “la actividad laboral tiene (también) un significado social (si está valorada socialmente o tiene un determinado significado social, etc.) y comporta interacción y relaciones sociales con los compañeros, supervisores, subordinados, clientes, etc. Estos aspectos se recogen en la satisfacción con las características sociales del trabajo” (p. 424).

4.1.1. Antecedentes de la satisfacción

Al estudiar los antecedentes de la satisfacción, se han identificado variables individuales como son los rasgos de personalidad, el afecto positivo y las auto-evaluaciones centrales positivas (Judge et al., 2001). Adicionalmente, la literatura muestra que la edad, el género, y el nivel educativo están relacionados con la satisfacción. Así por ejemplo, en un

estudio realizado con 14.000 empleados de países de la OECD, Clark (2004) encontró que las mujeres no sindicadas y los trabajadores de más edad suelen estar más satisfechos con su trabajo. Sin embargo, cabe mencionar que algunos estudios han encontrado que los antecedentes de la satisfacción laboral varían en función de los países y del salario de los trabajadores (Díaz-Serrano y Cabral Vieira, 2005), así como del sexo y de las perspectivas de desarrollo de carrera de los individuos (Leontaridi y Sloane, 2001).

En el contexto de la presente tesis, son de mayor interés las variables relacionadas con el capital humano. En este sentido, un número importante de estudios de la utilidad subjetiva del trabajo han mostrado que los niveles educativos altos están asociados con mayores niveles de satisfacción (García-Aracil y van der Velden, 2008). Así, teniendo en cuenta la satisfacción laboral como una recompensa no monetaria del capital humano, varios estudios realizados con titulados de 11 países europeos han mostrado que la educación universitaria más que cualquier otra formación post-secundaria se relaciona positivamente con la satisfacción laboral, aunque ésta fluctúa en función del área académica.

Adicionalmente, estos estudios sugieren que los trabajos que requieren un alto nivel de competencias y que son más complejos y de mayor nivel tienen un efecto positivo en la satisfacción. Así, los trabajos de mayor nivel tienden a ser más complejos y a tener mejores condiciones de trabajo en términos de salario, posibilidades de promoción, supervisión, autonomía y responsabilidad, características que también se relacionan positivamente con la satisfacción (García-Aracil, Mora y Vila, 2004; García-Aracil y van der Velden, 2008).

Por otra parte, el ajuste entre el capital humano del trabajador y el requerido por el puesto de trabajo tiene un efecto importante en la satisfacción. Las teorías del ajuste laboral proponen que la congruencia entre las características de la persona (donde se integran las

habilidades, competencias, aptitudes y destrezas) y las demandadas por el trabajo, tiene consecuencias positivas en la satisfacción (Brkich, Jeffs y Carless, 2002). En términos generales, la literatura ha mostrado que el ajuste entre las capacidades del trabajador y las requeridas por el puesto presenta una correlación significativa de alrededor de .41 con la satisfacción laboral (Kristof, Zimmerman y Johnson, 2005). Más específicamente, el ajuste de las competencias de los individuos y aquellas que son necesarias para desempeñar el puesto de trabajo afecta positiva y significativamente la satisfacción con el trabajo (Allen y van der Velden, 2001; García-Aracil y van der Velden, 2008).

En lo que respecta a las características del trabajo en sí mismo, se ha encontrado que el diseño del puesto de trabajo tiene un efecto importante en este contexto (Hackman y Oldham, 1980). Así, se ha constatado a través de las culturas, que la naturaleza del trabajo, la personalidad individual y la interacción entre estos dos factores influyen en la satisfacción. En primer lugar, la evidencia empírica muestra que las características intrínsecas del trabajo como la autonomía y la variedad, promueven la satisfacción laboral, especialmente para los individuos con orientaciones altas hacia el crecimiento y el desarrollo (Judge et al., 2001).

Por otra parte, algunas percepciones acerca del trabajo, como el control sobre el puesto y las posibilidades de desarrollo de carrera, están significativa y positivamente relacionadas con la satisfacción, y los cambios en el trabajo producen cambios en ésta (p.e. Leontaridi y Sloane, 2001). Por el contrario, otros aspectos específicos relacionados con las percepciones, como la monotonía subjetiva, se relacionan de manera negativa y significativa con la satisfacción. Asimismo, la introducción de nuevas tecnologías en el trabajo puede producir cambios positivos o negativos, dependiendo del perfil del trabajador (Bravo et al., 1996). Adicionalmente, se ha encontrado que las buenas relaciones en el trabajo y un trabajo de

contenido atractivo tienen un impacto importante en la satisfacción, aunque la importancia de estos y otros predictores suelen variar para hombres y mujeres (Clark, 2004).

La evidencia empírica ofrece resultados contradictorios sobre el efecto de las características del puesto sobre la satisfacción. Aunque está claro que existe relación entre estas variables, tanto los resultados de experimentos como de investigaciones basadas en datos de auto-informe muestran resultados distintos para las mismas variables (Spector, 1997).

Por ejemplo, como se ha mencionado en el análisis del concepto de calidad del empleo, el salario se considera como una fuente importante de satisfacción (Schneider, Gunnarson y Wheeler, 1992). Sin embargo, Spector (1997) afirma que la correlación entre el salario y la satisfacción tiende a ser baja y según este autor, este hecho sugiere que el salario en sí mismo no es un factor fundamental en la satisfacción, o por lo menos en la satisfacción general. Y aunque el salario es importante, no explica la variación total de la satisfacción laboral (Díaz-Serrano y Cabral Vieira, 2005).

Así, se han encontrado resultados contradictorios en los que el salario está tanto positiva como negativamente relacionado con la satisfacción (Díaz-Serrano y Cabral Vieira, 2005; Leontaridi y Sloane, 2001). Sin embargo, autores como García-Aracil et al. (2004) y García-Aracil y van der Velden (2008) han encontrado efectos positivos y significativos del salario en la satisfacción laboral de una muestra de titulados universitarios de once países europeos.

En general, todo parece indicar que en términos del salario, resulta más relevante la justicia relativa a la distribución. Folger y Konovsky (1989), afirman que la justicia distributiva (percepción de neutralidad relacionada con la cantidad de compensaciones que el

empleado recibe, tales como salario y promociones) predice positivamente la satisfacción laboral debido a que el empleado percibe imparcialidad en la distribución. Por otra parte, las comparaciones que hacen los trabajadores de su salario respecto el de otros trabajadores han mostrado efectos negativos en la satisfacción (Leontaridi y Sloane, 2001), aunque en este último caso, es posible que la relación sea al revés, es decir, que sea el hecho de estar insatisfecho con el trabajo lo que lleve a los empleados a comparar en mayor medida su sueldo con el de los otros empleados de la organización.

A nivel organizacional, aparte de las características centrales del trabajo, Bravo et al. (1996) identifican otras variables de la organización que han mostrado relación con la satisfacción. Es el caso de variables como la distribución del poder horizontal y vertical. Concretamente observan que algunas dimensiones de la comunicación, la frecuencia y calidad de la comunicación director-subordinado y la estandarización, aumentan la satisfacción, así como la división del trabajo y la centralización la disminuyen.

Por otra parte, Spector (1997) afirma que las restricciones organizacionales, esto es, “las condiciones del ambiente de trabajo que interfieren con el rendimiento laboral del empleado” (p. 38) están relacionadas con la satisfacción. Así, los empleados que perciben niveles altos de restricciones tienden a estar insatisfechos con sus trabajos, por ejemplo, al percibir a los supervisores como fuente de restricciones para los empleados.

Judge et al. (2001) sugieren algunas variables que pueden modular la relación entre las variables antecedentes y la satisfacción laboral, tales como la necesidad individual de crecimiento, el locus de control y la cultura. Estos autores también han encontrado una relación más fuerte entre los antecedentes y la satisfacción en ambientes de incertidumbre alta. Por lo tanto, cobra particular importancia el análisis de la influencia moduladora tanto de

variables del contexto organizacional como de variables del individuo, al investigar los antecedentes de la satisfacción laboral en las empresas modernas, en las que los empleados se enfrentan a las reducciones de plantilla y a una incertidumbre de carrera cada vez mayor.

A partir de la revisión de la literatura sobre los antecedentes de la satisfacción laboral, cabe esperar que otro tipo de variables relacionadas con el individuo y su contexto y desarrollo laboral, como la empleabilidad, predigan la satisfacción laboral y que esta relación esté modulada o mediada por otras variables que contribuyan a la explicación de la satisfacción. En virtud de lo anterior, esta es una de las hipótesis exploradas en la presente tesis, dada la escasa evidencia empírica al respecto. En el siguiente capítulo se expondrán con profundidad las razones por las cuales cabe esperar una relación positiva entre la empleabilidad y la satisfacción laboral.

4.2. Ajuste Laboral

El ajuste laboral es otro de los indicadores clave de calidad del empleo, el cual se define como “la relación entre las características de la persona y aquellas del trabajo o de las tareas que se desempeñan en el trabajo” (Kristof et al., 2005, p. 284). En este sentido, Edwards (1991) propone dos conceptualizaciones básicas de tal ajuste. El primero es el ajuste demandas-capacidades, en el cual los conocimientos, habilidades y capacidades de los empleados (KSAs por sus siglas en inglés) se ajustan a los requeridos por el puesto de trabajo. Este tipo de ajuste ha recibido la mayor parte de la atención de la literatura sobre el tema.

El segundo tipo de ajuste persona-trabajo ocurre cuando el puesto de trabajo satisface las necesidades, valores, deseos o preferencias de los empleados y se conoce como “ajuste de necesidades-aportaciones” o “ajuste aportaciones-valores”. Por ejemplo, este tipo de ajuste se

produciría, cuando las oportunidades para trabajar en múltiples tareas al mismo tiempo se corresponde con las preferencias de la persona a ese respecto (Hecth y Allen, 2005).

En términos del análisis de la calidad del empleo realizado en la presente tesis, resulta de especial relevancia el ajuste de las demandas del trabajo y las capacidades del trabajador. En este contexto, se han definido dos tipos de ajuste, el ajuste educativo y el ajuste de competencias. Se entiende por ajuste educativo el grado de relación general de la educación recibida y la necesaria para el desempeño, donde se considera tanto el grado de coherencia entre el nivel educativo alcanzado por el trabajador y el requerido por el trabajo (ajuste de cualificaciones o ajuste vertical), como el grado de relación del campo de estudio/disciplina del trabajador y el requerido por el puesto (relación del trabajo con la titulación o ajuste horizontal) (Allen y van der Velden, 2001; Béduwé y Giret, 2011).

Por otra parte, el ajuste de competencias se refiere específicamente al grado de coherencia entre el nivel de competencias adquirido durante la educación recibida y el nivel requerido de dichas competencias en el puesto de trabajo (García-Aracil y van der Velden, 2008). En este caso, se puede identificar una infrautilización de las competencias adquiridas o un déficit de adquisición de competencias para desempeñar el trabajo (Allen y van der Velden, 2001).

El grado de ajuste educativo tradicionalmente se ha estudiado en términos del desajuste de cualificaciones, y especialmente de la sobrecualificación. En general, el desajuste por sobrecualificación se presenta cuando el trabajador posee más educación, habilidades o experiencia que la requerida por el puesto (Khan y Morrow, 1991). Por el contrario, la infracualificación se presenta cuando el trabajador posee un nivel de cualificaciones inferior al requerido por el trabajo.

El ajuste o desajuste educativo se ha analizado en términos de percepciones directas de los trabajadores, de comparaciones cuantitativas de las características educativas del trabajador y del puesto de trabajo (Kristof et al., 2005) y de estrategias combinadas. Las dos aproximaciones al ajuste resultan útiles para el análisis y comprensión del fenómeno de manera integral (Kristof et al., 2005; Maynard, Joseph y Maynard, 2006).

Dada la relevancia del ajuste demandas-capacidades en el estudio de la calidad del empleo, la presente tesis se centra específicamente en el análisis de la relación entre la empleabilidad y el ajuste educativo, tanto en términos del ajuste de cualificaciones, como de la sobrecualificación y de la relación del trabajo con la titulación.

4.2.1. Antecedentes del ajuste

El análisis de la literatura de los determinantes del ajuste realizada por Chernoff (2009), muestra que los estudios utilizan diferentes definiciones del constructo y han analizado antecedentes muy diversos del mismo, lo cual dificulta la extracción de conclusiones generales. Así por ejemplo, indica que existe evidencia de que las características del puesto están asociadas con el ajuste a nivel general, aunque los estudios analizados por dicho autor muestran resultados contradictorios. Dentro de las variables del puesto que se han relacionado con el ajuste se encuentran el tipo de jornada, el estatus del puesto, el tipo de contrato y el tamaño de la empresa. Específicamente, existe evidencia de que la posesión de una categoría profesional elevada, aumenta las posibilidades de ajuste, dada su relación con el nivel educativo y con el estatus ocupacional.

Por otra parte los estudios sobre el ajuste de muestras de titulados universitarios y los resultados del estudio realizado por Chernoff (2009) sugieren que el capital humano definido en términos del nivel educativo, área de estudio y expediente académico, juega un papel importante en la predicción del ajuste. Así, un mayor nivel educativo universitario, la realización de estudios en áreas específicas más que en áreas generales y la nota del expediente académico predicen el ajuste educativo en el trabajo.

En lo que respecta a la influencia de otro tipo de variables personales en el ajuste, Saks y Ashforth (2002) encontraron que la conducta de búsqueda de empleo y la planificación de carrera de una muestra de titulados universitarios recientes se relacionaron positivamente con las percepciones de ajuste persona-trabajo (ajuste de cualificaciones y ajuste necesidades-aportaciones) previas y posteriores a su incorporación a un empleo específico, aunque dicha relación fue mucho mayor con el ajuste percibido previo a la incorporación. Asimismo, encontraron que las percepciones de ajuste previo a la incorporación al trabajo predicen cerca del 33% de la varianza de las percepciones de ajuste posterior a la incorporación y que dichas percepciones de ajuste previo median la relación entre la planificación de carrera y el ajuste percibido post-incorporación.

Los resultados de Saks y Ashforth (2002) indican que dentro de las variables de búsqueda de empleo analizadas en su estudio, la planificación de carrera representa el predictor más importante tanto de las percepciones de ajuste tanto previas como posteriores a la incorporación al empleo. Asimismo, la planificación de carrera se relacionó positivamente con la satisfacción laboral, relación que estuvo completamente mediada por las percepciones de ajuste previo. En términos generales, dicha planificación se definió como la posesión de planes, metas, estrategias y objetivos para la propia carrera profesional.

Como se ha comentado anteriormente, el ajuste de cualificaciones se ha estudiado mayoritariamente a través del análisis de la sobrecualificación, como el principal fenómeno derivado de la ausencia de este tipo de ajuste. En lo que respecta al análisis de los antecedentes de la sobrecualificación, la investigación se ha centrado principalmente en aspectos relacionados con el capital humano. En este sentido, la revisión de McKee-Ryan y Harvey (2011) muestra resultados mixtos sobre el efecto de la educación, debido a la existencia de evidencia sobre relaciones positivas, negativas y no significativas entre la educación y la sobrecualificación.

Sin embargo, el análisis de aspectos específicos de la educación ha arrojado resultados clarificadores. En este sentido, el análisis de los antecedentes de la sobrecualificación realizado por Verhaest y van der Velden (2013) con una muestra de alrededor de 10.000 titulados universitarios de 13 países europeos y Japón, indica en términos generales que la calidad del programa educativo cursado tiene un impacto positivo en las probabilidades de encontrar un primer trabajo ajustado, de mantenerse en un trabajo de este tipo y de superar la sobrecualificación a lo largo del tiempo. En lo que respecta a la orientación del programa cursado, los resultados indican que los programas de carácter más general están menos relacionados con la obtención de un empleo ajustado y con la permanencia en una situación de ajuste, aunque dichos programas mostraron una mayor relación con las probabilidades de superar la sobrecualificación con el tiempo. En este sentido, las titulaciones con una orientación más específica predicen la inserción en un empleo ajustado, mientras que las titulaciones más generales predicen la mejora del ajuste a lo largo del tiempo.

En lo que respecta al efecto de factores contextuales, como la situación del mercado laboral en las posibilidades de sobrecualificación, McKee-Ryan y Harvey (2011) y Verhaest y

van der Velden (2013) coinciden en que las probabilidades de sobrecualificación son mayores en tiempos de recesión económica.

La revisión de la literatura sobre los antecedentes del ajuste/desajuste permite concluir que hasta el momento no existen investigaciones que relacionen este indicador de calidad del empleo con la empleabilidad, a pesar de la existencia de múltiples investigaciones que lo relacionan con diferentes componentes del capital humano. En términos generales, la evidencia indica que existen múltiples razones que llevan a los individuos a aceptar un trabajo que no se ajusta a su nivel educativo o a su área de estudio. Así, aceptar un trabajo ajustado depende tanto de las características del individuo, como de diferentes factores contextuales que facilitan o dificultan la elección de un trabajo de estas características. El aumento del capital humano puede facilitar un cambio de una situación de desajuste a una de ajuste (Robst, 2007), dado que amplía la cantidad de alternativas que tiene el individuo a la hora de elegir un empleo y por lo tanto facilitar la obtención de un empleo de calidad. En este sentido, es razonable pensar que una persona con un capital humano alto y, por tanto, con una alta empleabilidad tenga la posibilidad de elegir entre diferentes alternativas laborales y de evitar los trabajos que no se ajustan a sus características de formación.

En el siguiente capítulo se analizarán en profundidad las razones por las cuales se espera que la empleabilidad y el capital humano se relacionen positivamente con la calidad del empleo, de la cual el ajuste laboral es un indicador fundamental.

CAPÍTULO III

LA INFLUENCIA DE LA EMPLEABILIDAD EN LA CALIDAD DEL EMPLEO: EL PAPEL DEL CAPITAL HUMANO

En este capítulo se plantearán las principales razones teóricas que sustentan la premisa fundamental de la presente tesis, la cual establece a la empleabilidad como predictor de la calidad del empleo. En este sentido, se plantea al capital humano como componente fundamental de la empleabilidad y como uno de los principales responsables de la relación entre la empleabilidad y la calidad del empleo. Con el fin de dar sustento a dicha relación, se plantea la teoría del capital humano (en adelante TCH) como principal marco teórico explicativo. Asimismo, se presenta un conjunto alternativo de teorías que refuerzan la relación entre el capital humano y la calidad del empleo, así como un conjunto de argumentos teóricos que sustentan la premisa general planteada en la presente tesis.

1. EMPLEABILIDAD Y CAPITAL HUMANO

Como se ha resaltado a lo largo de los capítulos anteriores, la relación entre la empleabilidad y capital humano se establecido a lo largo de toda la literatura sobre empleabilidad. Así por ejemplo, el modelo teórico planteado por Fugate et al. (2004), plantea la empleabilidad como una combinación sinérgica de identidad de carrera, adaptabilidad personal y capital humano y social.

El capital humano se refiere a los, conocimientos, habilidades, capacidades y otras características (conocidos como KSAOs por sus siglas en inglés), acumulados en el tiempo a través de la educación general, los estudios y la experiencia profesional. De acuerdo con Fugate et al. (2004), el capital humano influye significativamente en la empleabilidad dado que sus componentes implican habilidades transferibles a diferentes contextos laborales y la consiguiente capacidad de quienes los poseen para satisfacer las expectativas de rendimiento y para resultar atractivos para diferentes empleadores. De esta manera, el mercado laboral

proporciona a las personas empleables diferentes alternativas laborales y la posibilidad de elección de la alternativa de mayor calidad.

En este sentido, el capital humano se relaciona positivamente con la empleabilidad tanto percibida como objetiva (Iyigun y Owen, 1999). En el contexto de la empleabilidad percibida, Wittekind et al. (2010) confirman que las cualificaciones relacionadas con el empleo son una variable clave de todos los modelos de empleabilidad existentes y ofrecen una prueba empírica del efecto de dichas cualificaciones en la empleabilidad. En términos generales, los resultados empíricos de estos autores indican que los individuos basan los juicios acerca de su empleabilidad mayoritariamente en el análisis de los componentes de su capital humano y en la situación del mercado laboral.

Ahora bien, como se ha comentado en el capítulo anterior, existe evidencia empírica de que el capital humano es un antecedente importante de la calidad del empleo dado que predice tanto la satisfacción como el ajuste laboral. Por lo tanto, si el capital humano constituye uno de los principales componentes de la empleabilidad, es posible que la empleabilidad propicie también la obtención de empleos de calidad. Así, la TCH resulta útil para explicar tal relación entre la empleabilidad y la calidad del empleo.

1.1. La teoría del capital humano

La teoría básica sugiere que las inversiones para el aumento del capital humano incrementarán el retorno económico de esas inversiones a largo plazo. Más específicamente, relaciona la inversión en el aumento de años de estudio con el aumento de los retornos de la inversión en términos de salario y otras recompensas monetarias (Becker, 1964). Teniendo en cuenta lo anterior, todas las acciones para el desarrollo del capital humano podrían considerarse una inversión más que un coste (García-Aracil et al., 2004), dado que los

individuos deciden invertir en su propio capital humano con la expectativa de recibir recompensas económicas y los resultados propios del capital humano adquirido (McKee-Ryan y Harvey, 2011).

La razón básica para que esta inversión produzca tales retornos se basa en la noción de que la acumulación de educación aumenta la productividad de los individuos. Así, características personales como el talento, la educación y la experiencia determinan el rendimiento de una persona y su valor en el mercado laboral (Becker, 1964), teniendo en cuenta que las organizaciones toman decisiones de contratación basadas en el capital humano de los candidatos. De manera similar, la teoría del éxito de carrera basado en la movilidad por méritos indica que el capital humano hace que los individuos presenten alto rendimiento laboral y que añadan valor a su trabajo, lo cual constituye el factor clave para la obtención de los mejores empleos dentro de las organizaciones, por encima del efecto del estatus socio-demográfico o de los contactos del individuo (Ng et al., 2005).

Los anteriores beneficios indican que el capital humano involucra diversos aspectos adicionales a los años de estudio y que sus efectos abarcan recompensas tanto monetarias como no monetarias (García-Aracil et al., 2004). Así, un número alto de años de educación no es suficiente, si se tienen en cuenta las demandas del mercado laboral actual, donde también hace falta un alto nivel de competencias (García-Aracil y van der Velden, 2008, Grayson, 2004). Esto se debe principalmente a los cambios tecnológicos, los cuales propician un incremento de la demanda de personas altamente calificadas así como de los beneficios para éstas.

Los retornos económicos de la inversión en capital humano han sido ampliamente estudiados en la literatura. A nivel general, la investigación muestra que a medida que

aumenta el nivel educativo aumentan los ingresos (García-Aracil et al., 2004), lo cual se debe básicamente a que la remuneración refleja la contribución productiva global de los trabajadores (Brown, Hesketh y Williams, 2003).

A parte de los retornos económicos, las inversiones en capital humano propician retornos no monetarios los cuales se relacionan principalmente con el aumento del bienestar de los trabajadores (Vila, 2005), el cual contribuye a capturar de manera más completa los efectos de la inversión en educación.

Tales recompensas no monetarias del capital humano han sido analizadas a nivel global en términos de la satisfacción laboral (p.e. García-Aracil y van der Velden, 2008; Vila, 2005). Según Vila (2005), los estudios muestran efectos mixtos de la educación en la satisfacción laboral. Dicho autor indica que esto se debe principalmente a que muchos estudios únicamente incluyen el nivel educativo o la duración de los estudios como indicadores del capital humano en la determinación de la satisfacción. Sin embargo, tal y como se ha comentado, el capital humano está conformado por diferentes componentes que pueden influir en la satisfacción. Otro aspecto que explica los resultados mixtos radica en que muchos estudios se centran en relación del capital humano con la satisfacción general y no tienen en cuenta que el capital humano y la educación pueden relacionarse de diferente manera con la satisfacción con cada una de las dimensiones del trabajo.

A pesar de lo anterior, se ha encontrado que el capital humano específico adquirido por los titulados universitarios (competencias y conocimientos) tiene un efecto positivo significativo tanto en la satisfacción laboral, como en la seguridad laboral y el ajuste del trabajo con la educación recibida (Grayson, 2004).

Estos resultados se deben a que la educación promueve un proceso más eficiente de toma de decisiones en el mercado laboral a través de la adquisición de información necesaria para las elecciones personales adecuadas. En este sentido, el capital humano hace que las personas empleables consideren y alcancen alternativas laborales consistentes con su identidad de carrera, así como con sus características y expectativas (Fugate et al., 2004). Las personas empleables tienen una idea clara del tipo de trabajo que puede ayudarles a lograr sus metas de carrera y dirigen la búsqueda de empleo en esa dirección (McArdle et al., 2007).

Los aspectos educativos implicados en el capital humano de las personas empleables promueven la formación adecuada de expectativas y de elecciones laborales que tienen en cuenta la dinámica del mercado laboral. Por todo esto, el proceso de búsqueda de empleo puede ser más corto y eficiente al ajustar las expectativas y preferencias laborales a las elecciones ocupacionales (Vila, 2000; 2005).

Por otra parte, la TCH también predice que el capital humano puede derivar en una mayor calidad del empleo, debido a que las personas con mayores inversiones en su desarrollo y en su empleabilidad, alcanzan un mayor estatus ocupacional (Becker, 1964), lo cual implica un mayor reconocimiento social, mejores condiciones laborales y más posibilidades de mejora de las mismas. De acuerdo con Rothwell y Arnold (2007), aquellos con una empleabilidad alta tienden a aceptar trabajos de alto estatus porque “sienten que han construido una buena reputación y un buen conjunto de habilidades y experiencias que aumenta su valor en el empleo actual y frente a empleadores alternativos” (p.37). En este sentido, si hubiera más titulados que empleos de nivel universitario en el mercado laboral, la clave para encontrar un trabajo de calidad sería el “aspecto posicional” de la empleabilidad, es decir, la posición privilegiada que la empleabilidad otorga a un titulado universitario en un mercado laboral en

el que compite por un puesto de trabajo de calidad con muchos otros titulados universitarios (Brown et al., 2003, p. 111).

Asimismo, Brown et al. (2003), afirman que en una economía basada en el conocimiento la empleabilidad de los titulados universitarios se relaciona principalmente con “las posibilidades relativas de encontrar y mantener empleos como trabajadores de conocimiento” (p.122). En este sentido, un “trabajo de conocimiento” puede ser una fuente de disfrute, creatividad, desarrollo personal y de beneficios en aspectos extrínsecos del trabajo como el salario y los paquetes de beneficios, lo cual ha sido planteado en el marco de lo que se ha denominado “teoría del consenso”.

1.2. Perspectivas teóricas alternativas relacionadas con el capital humano

A parte de la teoría del capital humano, la literatura económica presenta un conjunto adicional de aproximaciones teóricas que sugieren que en el mercado laboral se produce una clasificación de los individuos en función de su capital humano. En dichas aproximaciones, el nivel educativo se podría considerar como una variable proxy de la empleabilidad (De Cuyper et al., 2008), con implicaciones en la calidad del empleo de los individuos.

En este sentido, la teoría de la segmentación del mercado laboral también conocida como teoría del mercado laboral dual (Doeringer y Piore, 1971), establece dos segmentos del mercado en función de la calidad de los empleos. El segmento primario está caracterizado por trabajos de alta calidad, estables y bien pagados, mientras que el segmento secundario está definido por trabajos de baja calidad, inseguros y de salarios bajos. Lo anterior indica que los trabajadores del segmento primario son cruciales para el funcionamiento de la organización y son asignados a los empleos más estables y deseables. Por el contrario, los empleos del

segmento secundario están diseñados para facilitar la transferencia de un trabajador a otro e implican una inversión mínima por parte del empleador (De Cuyper et al., 2009).

Desde esta perspectiva, las personas menos educadas y con historiales laborales problemáticos tenderían a acceder a empleos del segmento secundario, resultarían menos atractivos para los empleadores y, por tanto, tendrían dificultades para avanzar hacia el mercado primario. En este sentido, la alternativa para lograr pasar del segmento secundario al primario sería el desarrollo del capital humano y la empleabilidad a través de la formación, que permita a los trabajadores del segmento secundario salir de la precariedad a través de la obtención de puestos más cualificados, mejor pagados y de mayor calidad (Esping-Andersen, 1990).

En el contexto de esta teoría, cabe suponer que el hecho de desempeñar un trabajo de calidad en el sector primario de alguna forma funcionaría como un predictor de la continuidad del trabajador en ese sector del mercado, teniendo en cuenta que la pertenencia a dicho segmento funcionaría como una señal de la calidad del trabajador.

Por otra parte, la teoría de investigación de antecedentes (teoría del screening) (Spence, 1973) establece, junto con la teoría del capital humano, que los individuos (potenciales empleados) son clasificados en el mercado laboral por los potenciales empleadores (Allen y van der Velden, 2001). En este sentido, los potenciales empleados son clasificados en base a señales proxy de productividad fácilmente observables, más que en base a la productividad del trabajador en sí misma. Dichas señales contienen una cantidad limitada de información y son utilizadas por los empleadores en un contexto de información imperfecta e incertidumbre en la predicción del comportamiento de los potenciales empleados.

Así, dentro de las señales de productividad utilizadas por los empleadores se cuentan componentes del capital humano y la empleabilidad como la educación, la experiencia laboral, el género y el contexto social del individuo, los cuales varían en importancia en los procesos de selección de personal. Según Spence (1973) estas señales son actividades o propiedades de los individuos en el mercado laboral (potenciales empleados), las cuales cambian las ideas y expectativas de otros individuos en dicho mercado (potenciales empleadores).

En el contexto de la revisión de esta teoría, Hopkins (2010) desarrolla un modelo de equiparación o correspondencia del mercado laboral (*matching model*) en el cual los trabajadores de alta calidad envían señales y son contratados por los mejores empleadores, en un contexto de competencia por los trabajos de calidad. Así, una mayor competencia por este tipo de empleados en el mercado laboral puede inducir una mayor dispersión en la inversión en educación. Los trabajadores con un nivel bajo de capacidades pueden infra-invertir en el desarrollo de habilidades clave debido a que no tienen incentivos para competir, mientras que aquellos con un nivel alto de capacidades pueden sobre-invertir con respecto al nivel social óptimo.

De acuerdo con lo anterior, en un contexto (organización o mercado laboral) donde aspectos como el salario pueden negociarse, los trabajadores con mayores capacidades obtendrían los mayores salarios. En esta misma línea, la teoría de la asignación (*assignment theory*), predice que los trabajadores más competentes son asignados a los puestos más complejos y los trabajadores menos competentes son asignados a los empleos más simples (García-Aracil y van der Velden, 2008).

En el caso del modelo de competencia por el empleo desarrollado por Thurow (1975) (también conocido como labour queue theory), la educación cursada por una persona es una señal de que dicha persona necesitará menos formación o que su formación costará menos dinero a la empresa. En este sentido, las mejores posiciones dentro de la organización serán para las personas con menores costes de formación y con un capital humano más desarrollado.

De acuerdo con esta teoría, las filas de mano de obra y de empleos son despliegues ordenados de trabajadores y puestos de trabajo donde el orden dentro de cada fila representa las jerarquías de trabajadores por parte de los empleadores y las jerarquías de empleos por parte de los trabajadores. Tales jerarquías se generan en función de las preferencias de los empleadores y de los trabajadores, las cuales se relacionan con los trabajadores y empleos disponibles y producen la estructura de ambas filas. Así, los empleadores seleccionan a los trabajadores que encabezan la fila, dejando los trabajos de menor calidad a los últimos trabajadores de dicha fila (Kornrich, 2005).

En conclusión, las teorías económicas revisadas, incluida la teoría del capital humano, coinciden en que los individuos más educados obtienen los mejores resultados del mercado laboral (García-Espejo e Ibáñez, 2006).

1.3. Acuerdos idiosincráticos

En un contexto de individualización creciente de las relaciones de empleo, Rousseau, Ho y Greenberg (2006), plantean los acuerdos idiosincráticos como un marco aplicable al análisis de las características de los empleos de las personas con un alto capital humano y una alta empleabilidad. En este sentido, la posibilidad de establecer acuerdos idiosincráticos también podría considerarse como una recompensa derivada del capital humano que facilita el acceso a resultados laborales tanto monetarios como no monetarios.

Particularmente, los acuerdos idiosincráticos se refieren a “acuerdos voluntarios, personalizados, de naturaleza no estándar, negociados entre trabajadores individuales y sus empleadores, teniendo en cuenta los términos que benefician a ambas partes” (Rousseau et al., 2006, p.978). Estos acuerdos, añade la autora, constituyen un mecanismo útil para atraer, motivar, satisfacer y retener a los mejores trabajadores, a aquellos que aportan valor a la empresa, y que en virtud de dicha valía, tienen mayor capacidad que otros para negociar los términos de su relación.

Para Rousseau (2001) la creciente demanda de trabajadores valiosos con altos conocimientos y competencias distintivas en un mercado competitivo, les adjudica un mayor poder para negociar condiciones de empleo personalizadas y ajustadas a sus necesidades, educación y preferencias y para establecer acuerdos idiosincráticos sobre aspectos como el nivel ocupacional o las responsabilidades del puesto, entre otras cuestiones. Esa mayor capacidad para negociar y ajustar las condiciones de empleo, tanto en el momento de entrada, como durante la estancia en una organización, permitiría a los trabajadores empleables obtener empleos de mayor calidad.

1.4. Implicaciones del capital humano en la empleabilidad

Derivado de la revisión de diferentes teorías que relacionan directamente e indirectamente el capital humano y la calidad del empleo, así como del análisis de la literatura emergente sobre las consecuencias de la empleabilidad, es posible extraer al menos cinco razones que indican que la empleabilidad no solo hace referencia a la capacidad para obtener empleo sino que también puede tener efectos en la calidad de los empleos obtenidos. A pesar de que los argumentos que se expondrán a continuación están basados principalmente en el capital humano involucrado en la empleabilidad, la presente tesis contempla el papel fundamental de otras características personales que interaccionan con el capital humano y que facilitan la obtención de empleos de calidad.

En primer lugar, como punto de partida de argumentación del efecto de la empleabilidad en la calidad del empleo, es importante resaltar que las cualificaciones de las personas empleables son más valoradas y más demandadas que las de otros individuos en el mercado laboral (McQuaid y Lindsay, 2005), lo cual implica una mayor facilidad para encontrar empleos que se ajustan a sus necesidades y expectativas dado que obtienen posibilidades laborales en más de una organización (De Cuyper et al., 2009; Forrier y Sels, 2003b; Rothwell y Arnold, 2007; Sanders y de Grip, 2004; Silla et al., 2009).

Así, la percepción de varias alternativas laborales le permite a las personas empleables ser exigentes a la hora de aceptar un empleo y esperar una mejor alternativa laboral (García-Montalvo, Peiró y Soro, 2006), en base a su preferencia por los empleos ajustados a sus cualificaciones (García-Montalvo y Peiró, 2009). Por otra parte, tienden a aceptar trabajos de alto nivel debido a que son conscientes de que merecen este tipo de trabajos por la buena reputación y el capital humano que han construido (Rothwell y Arnold, 2007).

Adicionalmente, las personas empleables tienden a dejar los empleos que no les compensan o que no les resultan satisfactorios debido a que perciben que pueden acceder a alternativas laborales de mayor calidad (Berntson y Marklund, 2007; Trevor, 2001).

En segundo lugar, los trabajadores altamente empleables presentan sentimientos de seguridad en el empleo “debido a que eligen los trabajos más seguros” dentro del conjunto de alternativas proporcionadas por el mercado laboral a los trabajadores con el capital humano más desarrollado (De Cuyper et al., 2008, p. 501).

Esta posibilidad de elección del empleo tiene un papel fundamental en la obtención de empleos con altos niveles de ajuste entre las características individuales y las demandadas por el puesto de trabajo (McKee-Ryan y Harvey, 2011).

Por el contrario, las personas con una baja empleabilidad tienden a aceptar el primer empleo que se les ofrece o cualquier tipo de trabajo debido a su percepción de falta de alternativas laborales, lo cual aumenta sus posibilidades de terminar en puestos para los que están sobrecualificados. Asimismo, los trabajadores con una baja empleabilidad, pueden acabar “encerrados” en un trabajo no deseado y de baja calidad ante la ausencia de otras posibilidades laborales (Berntson y Marklund, 2007).

En tercer lugar, el capital humano involucrado en la empleabilidad está directamente asociado con la obtención de alternativas laborales cualificadas o “trabajos de conocimiento” o trabajos de carácter intelectual (Brown et al., 2003). Así, las personas con una empleabilidad alta tienden a ejecutar constantemente estrategias de mejora de su carrera profesional para mantenerse empleables en base a los conocimientos y habilidades adquiridos (Peiró et al., 2012).

En cuarto lugar, el capital humano implicado en la empleabilidad también está asociado a la generación de estrategias efectivas de búsqueda de empleo acordes con la identidad de carrera, características personales, cualificaciones y preferencias del individuo (Fugate et al., 2004). Las personas empleables tienen una idea clara del tipo de trabajos que pueden ayudarles a lograr sus metas de carrera y dirigen la búsqueda de empleo en esa dirección (McArdle et al., 2007).

En este sentido, la educación asociada a la empleabilidad promueve un proceso más eficiente de toma de decisiones en el mercado laboral a través de la adquisición de información necesaria para las elecciones personales adecuadas (García-Espejo e Ibáñez, 2006). Los aspectos educativos implicados en el capital humano de las personas empleables promueven la obtención de información necesaria para la formación adecuada de expectativas y para la realización de elecciones que tienen en cuenta la dinámica del mercado laboral. De esta manera, el capital humano puede conllevar un proceso de búsqueda de empleo más eficiente y la percepción de mayores beneficios provenientes de la educación debido a que las preferencias laborales están mejor ajustadas a las características de la actividad laboral (Vila, 2000; 2005).

En quinto lugar, una recompensa fundamental obtenida por las personas empleables en el mercado laboral, es la posibilidad de establecer acuerdos personalizados o idiosincráticos con sus empleadores (Rousseau et al., 2006), que les permiten obtener empleos ajustados a sus cualificaciones, necesidades y preferencias. Asimismo, tales acuerdos permiten a los empleadores mantener satisfechos a los trabajadores valiosos de la organización (Rousseau, 2001).

Una vez revisados los conceptos de empleabilidad, calidad del empleo y las diferentes propuestas teóricas que permiten establecer la relación entre estos dos constructos, el capítulo IV presenta los objetivos y metodología de la tesis.

CAPÍTULO IV

OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DE LA TESIS

En este capítulo se describen los objetivos que se pretenden alcanzar por medio de la presente tesis, así como, la metodología utilizada para el logro de dichos objetivos. Para ello, se describirán las muestras que se utilizaron en los cuatro estudios que componen la tesis y el procedimiento de recogida de los datos. Finalmente, se presentarán las variables incluidas en los diferentes estudios y los análisis estadísticos realizados.

1. OBJETIVOS

El colectivo de jóvenes presenta los mayores índices de infraempleo en España (Peiró et al., 2012), dentro de los cuales destaca el alto porcentaje de jóvenes en situación de sobrecualificación (García-Montalvo y Peiró, 2009), lo cual afecta de manera importante a su satisfacción con el trabajo (Maynard et al., 2006) y a una amplia gama de aspectos de la vida de los empleados (McKee-Ryan y Harvey, 2011).

En lo que respecta a los factores que pueden proteger a los jóvenes del infraempleo o la sobrecualificación, los anteriores capítulos han dejado ver que el capital humano y la empleabilidad de los jóvenes pueden contribuir a la obtención de empleos de calidad. En los últimos años se ha desarrollado una creciente literatura que indica que la empleabilidad constituye un factor protector en el mercado laboral (Bloch y Bates, 1995), que puede ayudar a los individuos a terminar en empleos de calidad que promuevan su bienestar (Berntson y Marklund, 2007; De Cuyper et al., 2008; Hillage y Pollard, 1998).

Para dar respuesta a esta hipótesis, el objetivo general de la presente tesis es determinar si la empleabilidad de los jóvenes facilita la obtención de empleos de calidad. En este sentido, se pretende identificar si la empleabilidad tanto a nivel percibido, como a nivel de las dimensiones que la constituyen predice la calidad del empleo medida a través de un

conjunto amplio de indicadores. En este sentido, se plantearon dos preguntas de investigación:

En primer lugar, como se ha indicado en los capítulos anteriores, una parte importante de la literatura se ha aproximado al fenómeno de la empleabilidad individual a través del análisis de la percepción de empleabilidad, lo cual ha mostrado ser bastante útil a la hora de abordar la capacidad individual para obtener empleo y probablemente la obtención de empleos de calidad. En este sentido, la literatura ha proporcionado diferentes argumentos teóricos y empíricos que permiten pensar que la percepción de empleabilidad podría relacionarse con la obtención de empleos de calidad en términos de diferentes indicadores. Por lo tanto, la primera pregunta de investigación planteada en la presente tesis es la siguiente:

Pregunta 1: ¿La empleabilidad, entendida como la percepción de empleabilidad de los jóvenes, se relaciona positivamente con la obtención empleos de calidad?

En segundo lugar, la premisa de que la empleabilidad está asociada a la obtención de empleos de calidad también sugiere la necesidad de identificar si los componentes o dimensiones específicas de la empleabilidad individual están relacionados con la calidad del empleo. En este sentido, se pretende identificar si las dimensiones o características personales que hacen empleable a un individuo también le facilitan la obtención de empleos de calidad. De acuerdo con lo anterior, la segunda pregunta de investigación planteada en la presente tesis es la siguiente:

Pregunta 2: ¿Las dimensiones de empleabilidad facilitan la obtención de empleos de calidad por parte de los jóvenes?

El análisis de estas dos preguntas de investigación permite abordar la relación de la empleabilidad con la calidad del empleo desde una perspectiva amplia al identificar si los jóvenes que se perciben empleables obtienen empleos de calidad, y las dimensiones personales de la empleabilidad que les permiten obtener empleos de este tipo.

La primera pregunta de investigación se abordó a través de los estudios 1 y 2 de la tesis, mientras que la segunda pregunta fue abordada por medio de los estudios 3 y 4.

Con el fin de dar respuesta a la primera pregunta de investigación, la cual indaga si la empleabilidad percibida predice la calidad del empleo, el primer estudio de la tesis pretendió determinar en qué medida la empleabilidad percibida predice la satisfacción de los jóvenes con los aspectos intrínsecos, extrínsecos y sociales de su trabajo. En este sentido, la satisfacción laboral se concibe como un indicador clave de la calidad del empleo. Adicionalmente, este primer estudio analizó si la satisfacción con dichos aspectos aumenta cuando la empleabilidad percibida interacciona con la iniciativa personal, la cual es considerada como una característica personal importante en la potenciación de los efectos de la empleabilidad.

Continuando con el propósito de identificar si la empleabilidad percibida se relaciona positivamente con la calidad del empleo, el segundo estudio de la tesis pretendió analizar si los jóvenes que se perciben empleables obtienen empleos con bajos niveles de sobrecualificación tanto cuantitativa, como percibida, y si este hecho afecta positivamente a su satisfacción laboral. En este caso, la calidad del empleo se ha operacionalizado a través tanto del ajuste de las cualificaciones del titulado y de las requeridas por el puesto trabajo, como de la satisfacción laboral. Adicionalmente, este segundo estudio pretendió probar si la satisfacción laboral de los jóvenes que se perciben empleables les permite derivar una mayor

satisfacción con su vida en general. Lo anterior permite profundizar en los efectos de percepción de empleabilidad en el bienestar individual. En otras palabras, el segundo estudio pretendió probar si la sobrecualificación (cuantitativa y percibida) media la relación entre la empleabilidad percibida y la satisfacción laboral global y si ésta última afecta a su vez la satisfacción con la vida.

Por lo que respecta a la resolución de la segunda pregunta de investigación, la cual indaga si las dimensiones de empleabilidad se relacionan positivamente con la calidad del empleo, el tercer estudio de la tesis pretendió identificar si las dimensiones personales de empleabilidad propuestas por Fugate et al. (2004), contribuyen significativamente a predecir la calidad del empleo de los titulados universitarios jóvenes. Específicamente, este estudio analizó si el capital humano, la adaptabilidad personal y la identidad de carrera de los titulados predicen significativamente la calidad del empleo, medida en términos del ajuste de cualificaciones, la relación del trabajo con la titulación, la categoría profesional y la satisfacción con el trabajo, con el sueldo y con el contrato entre dos y cinco años después de la finalización de los estudios.

Finalmente, dada la relevancia de la dimensión de capital humano en los modelos de empleabilidad aportados por la literatura, el cuarto estudio de la tesis pretendió analizar en profundidad la relación entre dicha dimensión y la calidad del empleo a través del análisis de los componentes específicos de la dimensión de capital humano de la empleabilidad de los titulados universitarios jóvenes que les facilitan la obtención de empleos de calidad.

Así, este estudio analizó diferentes componentes específicos del capital humano de los universitarios como el área académica, ciclo y nota de corte de acceso a la titulación, variables académicas como la formación de postgrado, el nivel de competencias genéricas y

conocimientos instrumentales, experiencia laboral durante los estudios y su relación con la titulación y la experiencia laboral posterior a la obtención de la titulación. Se estudió su relación con la calidad del empleo, medida en términos del ajuste de cualificaciones, la relación del trabajo con la titulación, la categoría profesional y la satisfacción con el trabajo, con el sueldo y con el contrato entre dos y cinco años después de la finalización de los estudios.

2. MUESTRAS Y PROCEDIMIENTO DE RECOGIDA DE DATOS

Como se ha resaltado anteriormente, la presente tesis se centra en el análisis de muestras de jóvenes españoles con diferentes niveles educativos. Esto se debe a que en la actualidad existe una preocupación generalizada por la capacidad de los jóvenes para encontrar empleo y por la calidad de tales empleos en un entorno laboral cambiante cada vez más flexible, demandante, competitivo y de relaciones laborales más individualizadas.

Así, los estudios 1 y 2 se realizaron con muestras de jóvenes de diferentes niveles educativos, con el fin de analizar los efectos de la empleabilidad percibida en la calidad del empleo de jóvenes con un rango muy variado de cualificaciones.

Los estudios 3 y 4 se enfocaron en muestras de jóvenes titulados universitarios, con el fin de analizar la relación de las dimensiones de su empleabilidad y de los componentes de su capital humano con la obtención de empleos de calidad en los primeros años de su carrera profesional. Así, es posible identificar los elementos diferenciadores de los universitarios que favorecen la obtención de recompensas asociadas a la calidad del empleo, en un mercado laboral cada vez más exigente y competitivo. El análisis de la calidad del empleo de los titulados universitarios supone el estudio de aspectos que trascienden a las características de un trabajo “decente”, y abarca el análisis las principales características del empleo que se

espera que un titulado universitario obtenga después de realizar importantes inversiones en el desarrollo de su capital humano.

2.1. Participantes

2.1.1. Muestra del estudio 1 (Capítulo V)

El primer estudio se llevó a cabo con una submuestra de 1319 jóvenes que forma parte de la muestra general de 2512 jóvenes entre los 16 y los 30 años residentes en la Comunidad Valenciana y en las ciudades de Madrid y Barcelona (España), obtenida en 1999 por el Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes Bancaja-IVIE (García-Montalvo et al., 2003). La submuestra estudiada, está compuesta exclusivamente por los jóvenes que en el momento de la encuesta manifestaron estar trabajando. La condición de trabajador se identificó teniendo en cuenta que los participantes, durante la semana anterior a la encuesta, se encontraban realizando algún trabajo remunerado por su cuenta o como ayuda familiar durante al menos una hora. La condición de trabajador permitió conocer las puntuaciones de los participantes en las variables de interés del estudio. Un 54.6% de la muestra son varones y la edad media es de 24.8 años (D.T.= 3.7). Su distribución por nivel de estudios es: (1) 35.9% con estudios de primaria; (2) 44.2% con estudios de secundaria; (3) 11.1% diplomados (poseen un título universitario medio después de 3 años de estudios) y (4) 8.8% son licenciados (poseen un título universitario superior).

2.1.2. Muestra del estudio 2 (Capítulo VI)

El segundo estudio se llevó a cabo con una submuestra de 1885 jóvenes que forma parte de la muestra general de 3391 jóvenes entre los 16 y los 30 años residentes en la Comunidad Valenciana y en las ciudades de Madrid, Barcelona y en 15 municipios de más de 50.000 habitantes del resto de España. La muestra fue obtenida en 2005 por el Observatorio

de Inserción Laboral de los Jóvenes, Bancaja-IVIE (García-Montalvo et al., 2006). Al igual que en el estudio 1, la submuestra estudiada estaba compuesta exclusivamente por los jóvenes que en el momento de la encuesta manifestaron estar trabajando, utilizándose el mismo criterio para la identificación de los trabajadores. El 46% de la muestra son varones con una media de edad de 24.5 años (D.T. = 3.8). En términos del nivel educativo, la muestra se distribuye de la siguiente manera: (1) 0.5% sin estudios, (2) 3.3% con estudios de primaria, (3) 39.7% con estudios secundarios, (4) 32.0% con estudios de formación profesional, (5) 24.5% con estudios universitarios. En términos de la sobrecualificación percibida, el 70% de la muestra percibía que su trabajo estaba ajustado, el 2% percibía que se encontraba infracualificado (el nivel educativo del trabajador era inferior al requerido por el puesto), y el 28% percibía que estaba sobrecualificado (el nivel educativo del trabajador era superior al requerido por el puesto). En términos de la sobrecualificación cuantitativa, esto es, la diferencia entre los años de educación del joven trabajador y los años de educación requeridos por el empleo, según los criterios de García-Montalvo et al. (2003), la muestra se distribuye en las siguientes categorías: infracualificación leve (5.6%); ajuste (62.9%); sobrecualificación leve (14.1%); sobrecualificación fuerte (9.8%); sobrecualificación muy fuerte (6.2%) y sobrecualificación extrema (1.4%).

2.1.3. Muestra de los estudios 3 y 4 (Capítulos VII y VIII)

La muestra inicial del estudio estaba compuesta por 6988 titulados universitarios por la Universitat de València de 52 titulaciones pertenecientes a seis áreas académicas diferentes (Ciencias Sociales, Ciencias de la Salud, Ciencias de la Educación, Ciencias Básicas, Humanidades y Enseñanzas Técnicas), que obtuvieron su titulación entre los años 1999 y 2003 y que llevaban entre dos y cinco años en el mercado laboral.

Los datos de dicha muestra fueron obtenidos de la base de datos del Primer Estudio de Inserción Laboral de los Titulados y Tituladas de la Universitat de València, España, realizado por el Observatorio de Inserción Profesional y Asesoramiento Laboral de la misma Universidad (OPAL). La selección de la muestra se realizó mediante un procedimiento de muestreo aleatorio estratificado con afijación proporcional. Los estratos (un total de 8), fueron definidos en función del número de años transcurrido desde la obtención de la titulación (cinco, cuatro, tres y dos años) y del sexo (hombre y mujer).

La muestra final del estudio se basó en una submuestra de 6640 titulados que valoraron diferentes indicadores de calidad, del empleo que tenían en el momento de la encuesta, o del último empleo que habían tenido, en el caso de estar desempleados en el momento de la encuesta. La media de edad de los participantes era de 28.7 años con una desviación típica de 4 años. El 31.1% eran hombres, el 65.8% tenían un título universitario superior y el 37.6% era de clase social alta, el 13.3% de clase media alta, el 26.9% de clase media, el 15.4% de clase media baja y el 6.8% de clase social baja. Estos resultados son coherentes con los obtenidos en estudios como EUROSTUDENT IV, el cual indica que en la población de estudiantes universitarios españoles están sobrerrepresentados aquellos con padres de mayor estatus ocupacional y nivel educativo. Este hecho hace que un alto porcentaje de estudiantes universitarios en España perciban que pertenecen a familias de un estatus social medio alto (Barañano, Finkel y Rodríguez, 2011).

En relación con las áreas de estudio, la muestra se distribuyó de la siguiente manera: el 11.9% de los titulados pertenecían a Ciencias Básicas; el 35% estudiaron titulaciones de Ciencias Sociales, el 17.4% eran de Ciencias de la Educación, el 15.1% eran de Ciencias de la Salud, el 17.2% eran de Humanidades, y el 3.4% eran de Enseñanzas Técnicas.

2.2. Procedimiento de recogida de datos

En los estudios 1 y 2, la encuesta de recogida de datos se realizó mediante entrevista cara a cara y todos los datos se obtuvieron a través de medidas de auto-informe. La duración aproximada de cada entrevista fue de 25 minutos. Después de dos intentos de contacto, las personas que no respondieron fueron reemplazadas por un sustituto de la misma edad y género, elegido al azar.

En los estudios 3 y 4, la recogida de datos se llevó a cabo en tres oleadas diferentes de titulaciones. La primera se realizó en marzo de 2004, la segunda en diciembre de 2004 y la tercera en junio de 2005. Los datos se recogieron mediante entrevistas telefónicas asistidas por ordenador (sistema CATI), con una duración aproximada de 20 minutos. Cada oleada estaba conformada por titulados y tituladas que habían finalizado sus estudios dos, tres, cuatro y cinco años antes de la encuesta.

3. VARIABLES

A continuación se describen las variables de control, las variables predictoras y las variables criterio utilizadas en cada uno de los estudios. Asimismo, se describe la estrategia de medición y cálculo utilizada para cada variable.

3.1. Variables de control

En el estudio 1 se consideraron como variables control el género (hombre=1) y el nivel de estudios, debido a que con frecuencia se relacionan con la empleabilidad (variable predictor), la iniciativa personal (variable moduladora) y la satisfacción laboral (variable criterio).

En los estudios 3 y 4 se controlaron las siguientes variables debido a su relación con la empleabilidad y la calidad del empleo de los titulados universitarios: sexo (hombre=1), clase social (alta=1) y años transcurridos desde la obtención de la titulación en el momento de la encuesta (cinco, cuatro, tres y dos). Adicionalmente, la gran capacidad de la titulación para predecir la calidad del empleo observada en el estudio 3 hizo necesario introducirla como variable de control en las ecuaciones de regresión del estudio 4, con el fin de observar el porcentaje de varianza de la calidad del empleo explicada por los demás componentes de la dimensión de capital humano de la empleabilidad analizados en dicho estudio.

3.2. Variables predictoras

3.2.1. Variables predictoras de los estudios 1 y 2

Empleabilidad. En el estudio 1 se midió la percepción de los sujetos sobre sus posibilidades en el mercado laboral actual, utilizando dos ítems de la Escala “Employment Outlook” del Career Exploration Survey (Stumpf, Colarelli y Hartman, 1983). Se utilizó una escala Likert con 5 anclajes de respuesta que varían desde 1 (muy en desacuerdo) hasta 5 (muy de acuerdo). Los ítems fueron: “En la situación actual del mercado laboral me resulta posible encontrar el tipo de trabajo para el cual me he preparado o tengo experiencia” y “En la situación actual de mercado me resulta posible trabajar en una empresa de mi preferencia”. La versión en castellano de esta escala fue validada y utilizada previamente por Ripoll et al. (1994). El coeficiente de fiabilidad, Alpha de Cronbach, de la escala es de .76.

En el estudio 2 se añadió el siguiente ítem a la escala utilizada en el estudio 1: “En la situación actual del mundo laboral, me resulta posible encontrar un trabajo con el tipo de dedicación que prefiero”. La consistencia interna, Alpha de Cronbach, se mantuvo en .76, después de añadir el ítem mencionado.

Iniciativa Personal. Esta variable, utilizada en el estudio 1, se midió por medio de 3 ítems de la escala desarrollada por Frese, Fay, Hilbuenger, Leng y Tag (1997). Se utilizó una escala Likert de 5 anclajes de respuesta que varían desde 1 (muy en desacuerdo) hasta 5 (muy de acuerdo). Los ítems fueron: “Aprovecho las oportunidades que se presentan de participar activamente cuando hay que llevar adelante algo” “Si hay que hacer algo suelo tomar la iniciativa con prontitud aunque otros no lo hagan” y “Normalmente hago más de lo que se me pide”. La escala fue traducida de su original en inglés utilizando el método de traducción directa e inversa (traducción y contra-traducción), es decir, primero se tradujeron los ítems del inglés al castellano y después se tradujeron de nuevo al inglés con el fin de comprobar la equivalencia de significados entre las dos lenguas. La fiabilidad, Alpha de Cronbach, de la escala es de .70.

3.2.2. Variables predictoras del estudio 3

Capital humano. En el estudio 3 el capital humano se operacionalizó a través de la titulación universitaria cursada. La titulación corresponde al título universitario específico de ciclo corto o largo obtenido por el egresado entrevistado. Se consideraron 52 titulaciones diferentes impartidas en la Universitat de València (UV) de todas las áreas académicas: Ciencias Sociales, Ciencias de la Salud, Ciencias Básicas, Ciencias de la Educación, Humanidades y Enseñanzas Técnicas. La variable titulación fue reconvertida en 51 variables “dummy”, en las cuales un valor de 0 indicaba que el participante no poseía la titulación específica y un valor de 1 indicaba que sí la poseía. El número de variables dummy a crear se definió siguiendo el parámetro de $n-1$, donde la titulación de referencia utilizada fue la licenciatura en historia del arte debido a que la calidad del empleo asociada es inferior a la mostrada por la mayoría de las titulaciones analizadas, según los indicadores de calidad del empleo analizados en el Estudio de Inserción Laboral de los titulados y tituladas de la UV. La

clasificación de titulaciones analizadas en función del ciclo y área académica puede apreciarse en el Anexo 1.

Identidad de carrera. La identidad con la carrera cursada por los titulados universitarios fue medida a través del siguiente ítem de creación propia: ¿Te dedicas o piensas dedicarte profesionalmente a ejercer tu titulación? Se utilizó una escala de respuesta dicotómica donde 1 significaba “sí” y 2 “no”. Esta variable fue transformada en variable dummy, en la cual las respuestas afirmativas fueron codificadas con “1”.

Adaptabilidad personal. Se operacionalizó a través de la autoeficacia generalizada la cual representa uno de los principales componentes de la adaptabilidad de acuerdo con Fugate et al. (2004). La autoeficacia generalizada fue medida a través de una escala de 3 ítems de elaboración propia. Un ítem de ejemplo es: “En tu vida cotidiana y/o laboral eres capaz de resolver los problemas que se te presentan”. La escala de respuesta oscilaba de 0 (total desacuerdo) a 10 (total acuerdo). El coeficiente de fiabilidad, Alpha de Cronbach, de la escala es de .88. La escala completa se presenta en el Anexo 2.

3.2.3. *Variables predictoras del estudio 4*

En el estudio 4 se analizaron diferentes componentes de la dimensión de capital humano de la empleabilidad de los titulados universitarios. El primer conjunto de componentes hace referencia a las variables de la titulación:

Ciclo. Indica si la titulación obtenida era de ciclo corto o largo. Las titulaciones de ciclo corto corresponden a diplomaturas, arquitectura o ingeniería técnicas equivalentes a un título universitario de grado medio obtenido después de cursar tres años de formación y de aprobar 197 créditos. Por su parte, las titulaciones de ciclo largo corresponden a titulaciones

universitarias de grado superior o licenciaturas, las cuales se obtienen después de aprobar un mínimo de 300 créditos durante un periodo de cinco años (con excepción de la licenciatura en Medicina, cuya duración es de 6 años). La obtención de una titulación de ciclo largo, esto es, de licenciado, arquitecto o ingeniero superior implica un mayor desarrollo del capital humano del titulado, al desarrollar competencias, conocimientos y habilidades que permiten desempeñar puestos de trabajo de mayor complejidad que aquellos desempeñados por una persona con título universitario de ciclo corto.

De acuerdo con lo anterior y con el propósito de introducirla en las ecuaciones de regresión realizadas, esta variable fue reconvertida en una variable dummy donde un valor de (1) indicaba que la titulación del participante era de ciclo largo y un valor de (0) indicaba que la variable era de ciclo corto.

Área académica. Las titulaciones de los participantes se clasificaron según el área académica a la que pertenecen según el Estudio de Inserción Laboral de la Universitat de València. Se consideraron las seis áreas académicas que agrupan las titulaciones impartidas en la Universitat: Ciencias Básicas, Ciencias Sociales, Ciencias de la Educación, Ciencias de la Salud, Humanidades y Enseñanzas Técnicas. Esta variable fue reconvertida en cinco variables dummy, en las cuales un valor de (0) indicaba que la titulación del participante no formaba parte de dicha área y un valor de (1) indicaba que sí pertenecía a dicha área. El número de variables dummy a crear se definió siguiendo el parámetro de $n-1$, donde el área de referencia utilizada fue el área de Humanidades. En términos generales, dicha área muestra niveles inferiores de calidad del empleo en comparación con el resto de áreas, según los indicadores de calidad del empleo mostrados por el Estudio de Inserción Laboral de los Titulados y Tituladas de la UV.

Nota de Corte de acceso a la Titulación. Hace referencia a la nota mínima exigida en las pruebas de acceso a la universidad (PAU), establecida para cada una de las titulaciones impartidas en cada curso académico. En este estudio, se calculó la nota de acceso promedio de los cursos 2001-2002 y 2002-2003 y se concibe como una medida de la calidad académica de la titulación, debido a que indica el nivel de exigencia para el acceso a la misma y el consecuente nivel académico demandado a los admitidos. Esta variable no se calculó para las titulaciones de segundo ciclo, debido a que el requisito básico de acceso para estas titulaciones era la posesión del primer ciclo de una licenciatura o una diplomatura. Esta variable fue calculada a partir de los datos proporcionados por el Servicio de Análisis y Planificación de la Universitat de València (SAP).

El segundo conjunto de componentes del capital humano de los titulados universitarios analizado en el estudio 4, hace referencia a las variables académicas:

Nota media titulación. Promedio de las calificaciones obtenidas en las asignaturas cursadas durante los estudios universitarios por cada uno de los participantes, medido en una escala de 0 a 4. Indica el grado de aprovechamiento y de rendimiento académico del egresado durante los estudios, así como el nivel de adquisición de conocimientos, competencias y habilidades.

Orientación Profesional de la Docencia. Indica la valoración de los titulados acerca de la orientación hacia el ejercicio profesional de las prácticas, los profesores, los estudios y los métodos de enseñanza de la formación universitaria recibida. Dicha orientación ha sido medida por medio de una escala de 4 ítems de elaboración propia, siendo un ejemplo: “Las prácticas realizadas proporcionan una preparación adecuada para el ejercicio profesional”. La escala de respuesta utilizada variaba de 0 (total desacuerdo) a 10 (total acuerdo). El

coeficiente de fiabilidad, Alpha de Cronbach, de la escala es de .79. La escala completa se presenta en el Anexo 2.

Formación de postgrado. Indica si el titulado/a había cursado formación complementaria de postgrado en el momento de la entrevista. Esta variable fue transformada en una variable dummy, en la cual el código 1 indicaba que el titulado había realizado una formación de postgrado.

Calidad de la formación teórica, práctica y de las prácticas externas obligatorias. Indica la valoración de los titulados acerca de la calidad de la formación recibida a nivel teórico, práctico y de prácticas externas durante los estudios universitarios realizados. Se utilizó el siguiente ítem de elaboración propia: ¿Cuál es la calidad de la formación que recibiste en la Universidad en relación con (a) la formación teórica (b) la formación práctica o clases prácticas y (c) las prácticas externas obligatorias? La escala de respuesta variaba de 0 (muy mala) a 10 (muy buena). La valoración de cada uno de estos tres aspectos fue introducida en la ecuación de regresión por separado.

El tercer grupo de componentes está conformado por variables referidas al desarrollo de competencias genéricas y el nivel de conocimientos instrumentales:

Competencias genéricas desarrolladas en la universidad. Para medir el grado en el que la universidad contribuyó al desarrollo de un conjunto de nueve competencias genéricas, se utilizó el siguiente ítem de elaboración propia: ¿En qué medida la formación que has recibido en la Universitat de València te ha ayudado a desarrollar las siguientes competencias y habilidades?: habilidades sociales, planificación y gestión de tiempo y recursos, resolución de problemas, toma de decisiones, creatividad, capacidad para dirigir, trabajo en equipo, capacidad de análisis crítico y comunicación oral y escrita. La escala de respuesta variaba de

0 (no me ha ayudado en absoluto) a 10 (me ha ayudado mucho). Las valoraciones del desarrollo de cada una de estas nueve competencias fueron introducidas en la ecuación de regresión como nueve variables separadas.

Nivel de Conocimientos Instrumentales. Indica la valoración del titulado/a del nivel de conocimientos de valenciano, inglés e informática que poseía en el momento de la entrevista, medido en una escala 0 (conocimiento nulo de la materia) a 10 (conocimiento profundo de la materia). La valoración de cada uno de los conocimientos instrumentales fue introducida por separado en los análisis de regresión.

El cuarto grupo de componentes del capital humano está conformado por las variables referidas a la experiencia laboral durante los estudios y posterior a la titulación:

Experiencia laboral durante los estudios. La dedicación al trabajo durante los estudios se midió a través de la siguiente pregunta de elaboración propia: Durante los dos últimos años que cursaste tu titulación ¿cuál fue tu actividad? Las alternativas de respuesta eran: 1. Estudiar a tiempo completo (indica experiencia laboral nula durante los estudios); 2. Estudiar con algún trabajo intermitente; 3. Estudiar y además trabajar a tiempo parcial; 4. Trabajar a tiempo completo y además estudiar (indica alta experiencia laboral durante los estudios).

Relación de la experiencia laboral durante los estudios con la titulación. Indica el grado de relación de la experiencia/s laboral/es obtenida/s durante los dos últimos años de los estudios universitarios y el contenido de los mismos. Se midió a través de una pregunta de elaboración propia: ¿Qué relación tenía/n el/los trabajo/s con tu titulación? La escala de respuesta contenía los siguientes anclajes de respuesta: 1. Ninguna; 2. Poca; 3. Bastante y 4. Mucha. Esta pregunta únicamente se realizó a aquellos titulados que habían tenido una

dedicación significativa al trabajo durante los dos últimos años de los estudios, esto es, aquellos que habían trabajado a tiempo parcial o a tiempo completo.

Situación laboral más habitual desde la obtención de la titulación. Se midió a través del siguiente ítem de elaboración propia: Desde que obtuviste tu titulación, ¿cuál ha sido tu situación laboral más habitual? Las alternativas de respuesta eran: 1. Empleado con contratos estables; 2. Empleado con contratos temporales; 3. Empleado sin contrato laboral; 4. Autoempleado; 5. La mayor parte del tiempo estuviste desempleado, 6. Becario; 7. Ampliando estudios; 8. Preparando oposiciones; 9. Sin trabajar ni buscar trabajo y 10. Otros. Estas alternativas se agruparon en dos categorías con el fin de introducirlas en los análisis de regresión: empleado (codificado con 1) y desempleado (codificado con 0), previa selección de los titulados habitualmente activos en el mercado laboral (aquellos que respondieron 1, 2, 3, 4, 5 y 6). De los titulados seleccionados, aquellos que respondieron 1, 2, 3, 4 y 6 fueron clasificados como empleados y quienes respondieron 5 fueron clasificados como desempleados.

Número de trabajos y meses trabajados después de la titulación. Estas dos variables fueron incluidas en los análisis de regresión por separado e indican la experiencia laboral posterior a la finalización de los estudios universitarios. La primera indica la movilidad entre empleos y la segunda el tiempo trabajado.

3.3. Variables criterio: Indicadores de calidad del empleo y satisfacción con la vida

Satisfacción Laboral. En el estudio 1 se utilizó una medida genérica que evalúa la satisfacción con las 3 facetas clásicas consideradas en la literatura, por medio de la valoración de 19 aspectos del trabajo agrupados así: 7 aspectos extrínsecos, 5 aspectos sociales y 7 aspectos intrínsecos. La escala de respuesta utilizada fue de tipo Likert con 5 anclajes de

respuesta que oscilaban entre 1 (ninguna satisfacción) y 5 (muchísima satisfacción). La fiabilidad, Alpha de Cronbach, es de .81 para la sub-escala de aspectos extrínsecos, de .75 para la sub-escala de aspectos sociales y de .78 para la sub-escala de aspectos intrínsecos.

La medida de las facetas de la satisfacción está basada en García-Montalvo et al. (2003), quienes describen la satisfacción extrínseca como “una respuesta afectiva o actitudinal de carácter global ante aspectos extrínsecos a la propia actividad laboral, como los recursos económicos, la estabilidad en el empleo, las oportunidades de promoción o las condiciones laborales” (p. 424). Específicamente, los aspectos analizados en esta faceta fueron: horario, oportunidades de promoción, estabilidad en el trabajo, salario, condiciones físicas de salud e higiene, agobio y presión, y vacaciones. Por otra parte, caracterizan la satisfacción intrínseca como “una respuesta afectiva con aspectos propios del trabajo” (p. 424). Los aspectos considerados en esta faceta fueron: variedad de tareas, oportunidades de aprender, habilidades exigidas, autonomía, sentido del trabajo, posibilidades para tener iniciativa, y nivel de responsabilidad. Finalmente, la satisfacción con los aspectos sociales implica “el significado y valoración social de la actividad y con las relaciones sociales” (p.424). Los aspectos sociales considerados fueron: trato con clientes, proveedores, usuarios, etc.; compañeros de trabajo, utilidad social del trabajo, consideración social del trabajo, y apoyo y orientación recibida por el jefe.

Con el fin de obtener una medida global de la satisfacción laboral, en el estudio 2 se utilizó la misma escala del estudio 1 y se calculó la media aritmética global de la satisfacción con los aspectos extrínsecos, sociales e intrínsecos. La fiabilidad, Alpha de Cronbach, de la escala global fue de .82.

En los estudios 3 y 4 se utilizó una escala de creación propia con la que se evaluaba cuán satisfechos estaban los titulados universitarios con tres aspectos fundamentales de su empleo: el trabajo en sí mismo (aspecto intrínseco), el contrato y el salario (aspectos extrínsecos). Concretamente se pedía a los encuestados: “Indica el grado satisfacción que te produce cada uno de los siguientes aspectos relacionados con tu trabajo actual: el trabajo que realizas; el sueldo que recibes; y el contrato de trabajo que tienes”. La escala de respuesta utilizada variaba de 0 (mucha insatisfacción) a 10 (mucha satisfacción). La satisfacción con cada uno de estos tres aspectos se introdujo por separado en los análisis de regresión.

Satisfacción con la vida. Para evaluar el nivel global de satisfacción con la vida, en el estudio 2 se utilizó la siguiente pregunta desarrollada por García-Montalvo et al. (2003): “¿Cuán satisfecho estás con tu vida en general?”. La escala de respuesta oscilaba de 1 (nada satisfecho) a 10 (muy satisfecho).

Sobrecualificación. En el estudio 2, esta variable se midió a través de dos indicadores diferentes. Por una parte, la obtención de percepciones directas de los participantes o sobrecualificación percibida, y por otra, un indicador cuantitativo de sobrecualificación obtenido a través de la comparación del nivel de cualificaciones del sujeto y del nivel de cualificaciones requerido por el puesto de trabajo, según el procedimiento desarrollado por García-Montalvo et al. (2003).

La *sobrecualificación percibida* se midió a través de la siguiente pregunta desarrollada por García-Montalvo et al. (2003): “¿Crees que tu trabajo es adecuado a tu educación y/o experiencia?”. Los anclajes de respuesta fueron los siguientes: “Razonablemente adecuado, mi trabajo está por encima de mi cualificación, mi trabajo está por debajo de mi cualificación”. El hecho de tener un trabajo ajustado o un trabajo que está por encima de las

cualificaciones del sujeto fue considerado como ajuste de cualificaciones y fue codificado con 0. Tener un trabajo que está por debajo de la cualificación del sujeto indica sobrecualificación y fue codificado con 1.

La razón de la equiparación de la infracualificación y el ajuste de cualificación está basada en Pinazo, Peiró, Carrero y Rosel (1999), quienes afirman que ciertos tipos de desajuste de cualificaciones pueden representar un reto para el empleado, estimulando mejoras en el desempeño del puesto, la satisfacción laboral y el mantenimiento del proceso del desajuste (García-Montalvo, Palafox, Peiró y Prieto, 1997). Esta situación puede ocurrir específicamente en una condición de infracualificación, en la cual el sujeto tiene menos años de educación de los requeridos por el puesto de trabajo.

De esta manera, existiría un intervalo de tolerancia alrededor del ajuste de cualificaciones perfecto en el cual cierto desajuste por infracualificación no produce efectos negativos en el trabajador (Hontangas y Peiró, 1996). Adicionalmente, es posible que a las personas que se encuentran en esta situación les atraigan los empleos cuyas demandas superan sus habilidades (Caplan, 1987).

Así, la comparación entre las cualificaciones del sujeto y las requeridas por el trabajo se pueden representar en un continuo que va desde la sobrecualificación extrema a un área de ajuste de cualificaciones comprendida por las puntuaciones de ajuste y de infracualificación leve. De esta manera, se justifica que tanto los sujetos en situación de infracualificación, como aquellos cuyas cualificaciones se ajustan a las requeridas por el trabajo en términos de años de estudio, sean considerados en la categoría de ajuste.

La *sobrecualificación cuantitativa* se calculó restando los años de educación requeridos por el trabajo a los años de educación del sujeto. Con el objetivo de obtener los

años de estudio requeridos por el puesto de trabajo, se preguntó a los participantes acerca del nivel educativo que consideraban necesario para desarrollar las tareas asociadas a su puesto de trabajo. Para tal efecto, se utilizó el siguiente enunciado: “Si tuvieras que recomendar a una persona para ocupar tu puesto de trabajo, ¿qué estudios le aconsejarías realizar? Indícanos, además, que nivel tendrían esos estudios”. Por otra parte, el nivel de estudios del individuo se obtuvo preguntando el nivel máximo de estudios completados y si se habían realizado bajo la LOGSE (Ley Orgánica General del Sistema Educativo). En ambos casos, las alternativas de respuesta para aquellos que estudiaron antes de la implantación de la LOGSE, fueron: sin estudios, primaria/certificado escolar, graduado escolar/EGB, FP1, FP2, BUP, COU, universitario medio, universitario superior, máster y doctorado. Para aquellos que estudiaron después de la implantación de la LOGSE, las alternativas de respuesta fueron: sin estudios; educación primaria; primer y segundo curso de la educación secundaria obligatoria ESO; tercer y cuarto curso de la educación secundaria obligatoria ESO; bachillerato; FP grado medio; FP grado superior; universitario medio; universitario superior; máster y doctorado.

La información obtenida sobre el nivel de estudios requerido por el puesto y el nivel de estudios del sujeto se transformó a su equivalente en años de estudio de la siguiente manera:

Para los participantes que habían estudiado antes de la implantación de la LOGSE, la transformación del nivel educativo se hizo teniendo en cuenta las siguientes equivalencias: sin estudios (cero años); primaria/certificado escolar (6 años); graduado escolar/EGB (8 años); FP1 (10 años); FP2 (12 años); BUP (11 años); COU (12 años); universitario medio/tres años de universidad (15 años); universitario superior (17 años); máster (18 años); doctorado (21 años).

Para los participantes que habían estudiado después de la implantación de la LOGSE, la transformación del nivel educativo se hizo teniendo en cuenta las siguientes equivalencias: sin estudios (cero años); educación primaria (6 años); primer y segundo curso de la educación secundaria obligatoria ESO (8 años); tercer y cuarto curso de la educación secundaria obligatoria ESO (10 años); bachillerato (12 años); FP grado medio (12 años); FP grado superior (14 años); universitario medio/tres años de universidad (15 años); universitario superior (17 años); máster (18 años); doctorado (21 años).

La diferencia obtenida se interpretó de acuerdo con los parámetros de García-Montalvo et al. (2006). De acuerdo con estos autores, valores inferiores a -5 indican infracualificación fuerte; valores entre -5 y -3 indican infracualificación débil; valores entre -2 y 2 indican ajuste de cualificaciones; valores entre 3 y 5 indican sobrecualificación débil; valores entre 6 y 9 años indican sobrecualificación fuerte; valores entre 10 y 12 años indican sobrecualificación muy fuerte y finalmente, los valores superiores a 12 años indican sobrecualificación extrema.

Ajuste de cualificaciones. En los estudios 3 y 4, esta variable indica el ajuste existente entre las cualificaciones requeridas por el puesto de trabajo y el nivel de cualificaciones del titulado universitario que lo desempeñaba. Así, el nivel de ajuste se calculó dividiendo el nivel de estudios requerido por el trabajo desarrollado en el momento de la encuesta (1. ninguno, 7. licenciado) entre el nivel de estudios del titulado (6. diplomado o 7. licenciado). El nivel de estudios requerido por el puesto se midió por medio de un ítem en el cual los titulados indicaban el nivel de estudios requerido de acuerdo con la siguiente escala: 1. ninguno, 2. graduado escolar, 3. grado medio de formación profesional-no universitaria (FPI), 4. grado superior de formación profesional-no universitaria (FPPII), 5. bachiller (educación secundaria), 6. diplomado universitario, 7. licenciado universitario. Los valores

inferiores a 1 indican sobrecualificación (el titulado posee un nivel de estudios superior al requerido por el puesto de trabajo), un valor de cero (0) indica ajuste de cualificaciones y los valores superiores a 1 indican infracualificación (el titulado posee un nivel de estudios inferior al requerido por el puesto de trabajo).

Relación del trabajo con la titulación. Esta variable se midió en los estudios 3 y 4 por medio de una pregunta de elaboración propia, la cual indagaba la opinión del egresado acerca del grado de relación del trabajo desempeñado con la titulación universitaria cursada. El ítem utilizado fue: ¿Qué relación tiene/tenía tu trabajo con tu titulación? La escala de respuesta oscilaba entre 1 (ninguna relación) y 4 (mucho relación).

Categoría profesional. La categoría profesional del titulado se midió en los estudios 3 y 4 a través de la siguiente pregunta: ¿Cuál es/era la categoría profesional de tu trabajo? Las alternativas de respuesta eran: 1. operario, 2. administrativo, 3. técnico medio, 4. técnico superior, 5. supervisor o capataz, 6. mando intermedio, 7. directivo. Con el fin de introducir esta variable en el análisis de regresión como una variable continua, las alternativas de respuesta se agruparon de la siguiente manera: 1. administrativo y operario, 2. técnico medio y supervisor/capataz, 3. técnico superior y mando intermedio y 4. directivo.

En lo que respecta a la fiabilidad de las escalas utilizadas en los diferentes estudios de la tesis, cabe añadir que todas superan el criterio de fiabilidad de .70 planteado por Nunnally y Berstein (1994).

4. ANÁLISIS DE DATOS

4.1. Análisis Preliminares

Los análisis previos a la comprobación de las hipótesis llevados a cabo en todos los estudios, consistieron básicamente en análisis de tipo descriptivo (medias, desviaciones típicas y frecuencias) y correlacional, según la naturaleza de las variables. De la misma manera, se realizaron los análisis de fiabilidad de las escalas utilizadas para medir las variables de estudio a través del cálculo de coeficiente Alpha de Cronbach.

Adicionalmente, se realizaron análisis exploratorios específicos en el estudio 2. Dichos análisis consistieron en la realización de un Análisis de Varianza (ANOVA) de una vía, con el fin de explorar diferencias en la satisfacción laboral de los participantes que fueron identificados como sobrecualificados, infracualificados y ajustados tanto a nivel cuantitativo como percibido. Asimismo, se realizó la prueba post-hoc de Tukey con el fin de identificar si las personas en la condición de infracualificación cuantitativa leve diferían o no de las personas en situación de ajuste en lo que respecta a sus niveles de satisfacción laboral. La ausencia de diferencias ofreció evidencia para la idea de que la situación de infracualificación leve puede ser concebida como un reto que no afecta negativamente a la satisfacción laboral. En este sentido, la ausencia de diferencias significativas entre los grupos de infracualificación leve y ajuste y la existencia de diferencias significativas entre estos grupos y el grupo sobrecualificado, permiten considerar a los dos primeros grupos dentro de la misma condición de ajuste, de acuerdo con las consideraciones de Caplan (1987), Hontangas y Peiró (1996) y Pinazo et al. (1999).

4.2. Análisis de datos para la comprobación de hipótesis

Análisis de regresión jerárquica. En el estudio 1 las hipótesis se probaron mediante el análisis de regresión jerárquica modulada. Las variables predictoras (empleabilidad) y moduladora (iniciativa personal) y los términos de interacción se introdujeron en la ecuación de regresión en tres pasos sucesivos (Cohen y Cohen, 1983), así: Primero, variables de control relevantes. Estas son género (hombre y mujer) y nivel de estudios (primarios, secundarios y universitarios –diplomatura: tres años de estudios universitarios y licenciatura: cinco años de estudios universitarios); segundo, efectos principales de la empleabilidad como variable predictoras y de la iniciativa como variable moduladora; y tercero, término de interacción, calculado como el producto de las variables predictoras y moduladora. Las variables predictoras y moduladora se centraron a sus medias para disminuir los efectos de la multicolinealidad (Cohen, Cohen, West y Aiken, 2003). Esta estrategia consiste en restar a las puntuaciones directas la media de la variable. Finalmente, se siguió la recomendación de algunos autores de utilizar un valor de $p=.10$ a la hora de examinar la significación estadística del término de interacción (McClelland y Judd, 1993; Stone, 1986). De esta forma disminuye la probabilidad de cometer error Tipo II.

Por otra parte, con el fin de comprobar el efecto de interacción o la modulación, en el estudio 1 se realizó el procedimiento de pendientes simples (simple slopes), según las recomendaciones de Frazier, Tix y Barron (2004). Estos autores afirman que “una vez se ha determinado que la existencia de un efecto modulador significativo, ha de analizarse su forma” (p.122). Con este fin, sugieren la aplicación del método descrito por Aiken y West (1991) para probar la significación estadística de las pendientes de las líneas de regresión simple que representan las relaciones entre la variable independiente y la dependiente en determinados valores de la variable moduladora, es decir, cuando los participantes presentan

valores altos y valores bajos en el modulador. Según Frazier et al. (2004), este procedimiento permite probar la significación de las relaciones entre las variables independiente y dependiente en diferentes valores del modulador y permite confirmar el efecto de interacción.

El método descrito por Aiken y West (1991) consiste básicamente en calcular el valor de (t) de cada una de las líneas de regresión simple que representan el efecto de la variable independiente sobre la dependiente cuando los valores de la variable moduladora son altos y bajos. Así, los valores de (t) de las líneas de regresión superiores a 1.96 son significativos a un nivel de .05 y aquellos superiores a 2.58 son significativos a un nivel de .01. Como se ha comentado anteriormente, un valor significativo de la pendiente de la línea de regresión indica que el efecto de la variable independiente sobre la dependiente es significativo en presencia de determinados valores de la variable moduladora. Sin embargo, se comprueba que el efecto modulador es especialmente significativo cuando la pendiente de la línea de regresión que representa la relación entre las variables independiente y dependiente en presencia de valores alto del modulador es significativa y cuando la pendiente de la línea de regresión que representa esta relación en presencia de valores bajos del modulador no resulta significativa.

Las hipótesis de los estudios 3 y 4 se probaron utilizando el análisis de regresión múltiple por pasos. Dicho análisis permite introducir bloques de variables en la ecuación de regresión con el fin de seleccionar el mejor conjunto de variables predictoras introducido en la ecuación.

En el estudio 3 las variables control, sexo, clase social y años transcurridos desde la obtención de la titulación, se incluyeron en el primer paso. En los pasos sucesivos se incluyeron cada una de las dimensiones de empleabilidad según el modelo de Fugate et al. (2004). Así, en el segundo paso se incluyó el capital humano (titulación cursada), en el tercer

paso se incluyó la identidad de carrera (dedicación a la titulación) y finalmente, en el cuarto paso se incluyó la adaptabilidad personal (autoeficacia generalizada).

En el caso del estudio 4, las variables de control, sexo, edad y años desde la obtención de la titulación se introdujeron en el primer paso y en el segundo paso se introdujo la titulación también a modo de variable control debido al alto porcentaje de varianza de las variables criterio explicado por esta variable. Esto permitió observar el porcentaje de varianza explicada del resto de componentes del capital humano incluidos en el estudio. Así, en los pasos sucesivos se introdujeron dichos componentes de capital humano. Cabe mencionar que la relación de cada uno de los componentes (variables de la titulación, variables académicas, competencias y conocimientos instrumentales, variables de experiencia laboral durante los estudios y variables de experiencia laboral posterior a la titulación) y las variables criterio (indicadores de calidad del empleo) se probó realizando análisis de regresión separados.

Modelo de Ecuaciones Estructurales. En el estudio 2 se planteó un modelo de ecuaciones estructurales para probar las hipótesis. El modelo se probó a través del método de estimación Weighted Least Squared (WLS) del Programa de Relaciones Estructurales Lineales (LISREL 8.3). Dicho método fue utilizado debido a la naturaleza ordinal de la variable sobrecualificación percibida, a pesar de que el resto de variables observadas son de naturaleza continua (empleabilidad, sobrecualificación cuantitativa, satisfacción laboral y satisfacción con la vida).

Adicionalmente, siguiendo la aproximación de los Modelos de Ecuaciones Estructurales, se comparó el modelo de estudio que establece que la relación entre empleabilidad y satisfacción laboral está totalmente mediada por la sobrecualificación cuantitativa y percibida con un modelo alternativo que proponía una mediación parcial. Por

lo tanto, se analizó el cambio en chi cuadrado (χ^2) para determinar cuál de los dos modelos presentaba el mejor ajuste. Posteriormente, se analizó el ajuste general de dicho modelo y las relaciones específicas de las variables incluidas en el mismo.

La bondad de ajuste de los modelos se evaluó a través de los índices absolutos y relativos. Los indicadores de ajuste absolutos analizados fueron: (1) chi cuadrado (χ^2); (2) Standardised Root Mean Square Residual (SRMSR); (3) Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA, Browne y Cudeck, 1993); y (4) Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI). Los índices relativos analizados fueron los dos índices de incremento del ajuste recomendados por Marsh, Balla y Hau (1996): “Non-Normed Fit Index” (NNFI) y el “Comparative Fit Index” (CFI). Finalmente, el “Normed Fit Index” (NFI) también fue analizado en este grupo de índices.

El índice de chi cuadrado (χ^2) se ve afectado por el tamaño de la muestra utilizada así como el GFI y el AGFI (Hu y Bentler 1998), por lo que se recomienda el cálculo de otros índices de ajuste (Bentler, 1990). MacCallum y Austin (2000) recomiendan especialmente el uso del RMSEA debido a que es más preciso en la estimación del ajuste del modelo. Así, los valores RMSEA inferiores a .08 indican un ajuste aceptable y los valores superiores a 0.1 pueden llevar a rechazar el modelo (Browne y Cudeck, 1993). Hu y Bentler (1998, 1999) recomiendan el uso del SRMSR junto con algún otro índice como el RMSEA o el NNFI, debido a su sensibilidad ante la especificación errónea del modelo. Los valores de SRMSR deben ser menores que 0.10 para considerar que el modelo está ajustado. En lo que respecta al resto de índices, se considera que los valores superiores a .90 indican un ajuste adecuado.

Ahora bien, con el fin de probar si el modelo planteado era una mediación total o parcial, se realizó el siguiente procedimiento de acuerdo con lo sugerido por Schneider,

Ehrhart, Mayer, Saltz y Niles-Jolly (2005): en el primer paso se restan los índices de chi cuadrado (χ^2) de los modelos de mediación total y de mediación parcial; en el segundo paso se restan los grados de libertad de cada uno de los modelos; en el tercer paso, se consulta la significación de la diferencia de los chi cuadrado (χ^2) teniendo en cuenta el producto de la diferencia entre los grados de libertad de los dos modelos. En el caso de que la diferencia sea significativa, se concluye que los modelos son significativamente diferentes y se elige el modelo que mejor se ajusta a los datos. En caso de que la diferencia entre los modelos no sea significativa, se concluye que ambos modelos se ajustan bien a los datos y se elige el más parsimonioso, es decir, el modelo de mediación total que tiene el menor número de relaciones entre variables.

CAPÍTULO V

LA EMPLEABILIDAD Y LA INICIATIVA PERSONAL COMO ANTECEDENTES

DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

(ESTUDIO 1)

1. INTRODUCCIÓN

Las transformaciones del entorno laboral han producido un cambio en la naturaleza de las relaciones empleado-organización. Este cambio se ha caracterizado como la transición del viejo al nuevo contrato psicológico (Herriot y Pemberton, 1995; Tsui, Pearce, Porter y Tripoli, 1997), lo cual quiere decir que se han producido transformaciones en lo que Guest y Conway (2002) definen como “las percepciones de las dos partes de la relación de empleo – organización e individuo- de las promesas y obligaciones recíprocas implicadas en dicha relación” (p. 22).

El “antiguo” contrato psicológico era un contrato paternalista (Kochan, 1998), que recompensaba la lealtad y cumplimiento de los empleados con seguridad en el trabajo y un sistema predecible de mejoras (p. e. promociones) (Cappelli, 1995). De esta manera, las relaciones de empleo se caracterizaban por un marco equilibrado de intercambio entre ambas partes. Actualmente, debido en gran medida a la flexibilidad organizacional y a la necesidad por parte de las empresas de elevar su competitividad en un entorno de gran competencia, se está demandando al trabajador más que hace unos años (p. e., ya no basta con ser leal y cumplir las prescripciones de una descripción de puestos), pero no se le garantiza la estabilidad y el desarrollo de carrera del pasado. De esta forma la balanza de intercambio entre empleado y organización parece haberse desequilibrado a favor de esta última. Ello ha suscitado preguntas y un rico debate entre expertos de recursos humanos sobre qué se puede ofrecer al trabajador a cambio de los altos niveles de iniciativa, implicación y rendimiento que se le están demandando.

Posiblemente una de las respuestas a estas preguntas sea la configuración de un nuevo contrato psicológico que equilibre la balanza con el ofrecimiento de oportunidades de potenciación de la empleabilidad a los trabajadores (Altman y Post, 1996; Herriot y

Pemberton, 1995; 1997) para que puedan disponer de habilidades atractivas para un rango amplio de empleadores, permitiéndoles conseguir trabajo en diferentes organizaciones (Arthur y Rousseau, 1996) y reducir la inseguridad laboral. Una respuesta alternativa puede ser el establecimiento de acuerdos de empleo personalizados que atiendan las necesidades del trabajador, favoreciendo también los intereses de la empresa (Rousseau, 2001; 2005; Rousseau et al., 2006).

Teniendo en cuenta todos estos cambios en el contrato psicológico, nos preguntamos si todavía es posible que los trabajadores obtengan niveles adecuados de satisfacción laboral en este contexto cada vez menos “paternalista” (Altman y Post, 1996) y de relaciones laborales cada vez más individualizadas (Guest, 2004). La satisfacción laboral, según García-Montalvo et al. (2003), se entiende como:

“Una actitud global de carácter positivo ante diferentes aspectos de la experiencia laboral, que implica una apreciación de la situación del trabajo en diferentes aspectos considerados y del grado en que esa situación responde a las expectativas y aspiraciones” (p. 424).

Por lo tanto, resulta de interés la satisfacción que actualmente los trabajadores puedan derivar de los aspectos extrínsecos, intrínsecos y sociales del trabajo los cuales son considerados como elementos esenciales que influyen la actitud de los trabajadores hacia el trabajo (García-Montalvo et al., 2003).

En respuesta a la pregunta planteada, se considera que en el entorno actual, y dados los cambios acontecidos, es muy probable que la satisfacción laboral sea explicada, al menos en parte, desde variables que no han sido consideradas en los modelos clásicos de satisfacción laboral. El punto de partida argumental es que en un entorno tan competitivo, que va a buscar

de los empleados no meramente el cumplimiento sino la excelencia, y en el que los acuerdos colectivos han perdido fuerza frente a la individualización de las relaciones laborales, la satisfacción laboral puede depender de capacidades individuales relacionadas con el trabajo que no han sido consideradas en los modelos clásicos de satisfacción laboral. Por esta razón, el objetivo del presente estudio es determinar en qué medida la empleabilidad percibida predice la satisfacción de los jóvenes con los aspectos intrínsecos, extrínsecos y sociales de su trabajo, la cual se concibe como un indicador clave de la calidad del empleo. Adicionalmente, este estudio pretende determinar si la satisfacción con dichos aspectos aumenta cuando la empleabilidad percibida interacciona con la iniciativa personal, la cual es considerada como una característica personal importante en la potenciación de los efectos de la empleabilidad.

Ahora bien, al analizar las razones por las cuales hoy en día es posible trabajar bajo unas condiciones laborales satisfactorias, se debe pensar en marcos de análisis alternativos de las relaciones laborales actuales. En un contexto de individualización creciente de las relaciones de empleo, Rousseau et al. (2006) plantean los acuerdos idiosincráticos como un marco analítico aplicable a este caso.

Rousseau et al. (2006) definen los acuerdos idiosincráticos como “acuerdos voluntarios, personalizados, de naturaleza no estándar, negociados entre trabajadores individuales y sus empleadores, teniendo en cuenta los términos que benefician a ambas partes” (p. 978). Estos acuerdos constituyen un mecanismo útil para atraer, motivar, satisfacer y retener a los mejores trabajadores, a aquellos que aportan valor a la empresa y, que en virtud de dicha valía, tienen mayor capacidad que otros para negociar los términos de su relación (Rousseau et al., 2006).

Para Rousseau (2001) la creciente demanda de trabajadores valiosos con altos conocimientos y competencias distintivas en un mercado de mucha competencia, adjudica a estos trabajadores un mayor poder para negociar condiciones de empleo personalizadas, ajustadas a sus necesidades, y para establecer acuerdos idiosincráticos sobre aspectos como el nivel ocupacional o las responsabilidades del puesto, entre otras cuestiones. Esa mayor capacidad para negociar las condiciones de empleo, tanto en el momento de entrada a una organización, como durante su estancia en la misma, y de ajustar esas condiciones a sus necesidades, les permitiría conseguir una mayor satisfacción laboral.

1.1. Empleabilidad y satisfacción laboral

En este sentido, las definiciones de empleabilidad dejan ver que las personas empleables reúnen las competencias distintivas mencionadas por Rousseau (2001) para poder negociar sus condiciones de empleo con los empleadores y obtener trabajos satisfactorios más fácilmente.

Esto se evidencia en definiciones de empleabilidad como la de Hillage y Pollard (1998), quienes la conciben como la capacidad de los individuos para ganar un empleo inicial, mantenerlo, moverse entre roles dentro de la misma organización, obtener un nuevo empleo si se requiere e idealmente asegurar un trabajo adecuado y satisfactorio. Según estos autores, las personas empleables poseen habilidades diferenciales y transferibles, las demuestran adecuadamente a los empleadores, tienen estrategias de desarrollo de carrera y de búsqueda de empleo acertadas y sus características personales interactúan correctamente con el mercado laboral.

A pesar de la variedad de conceptualizaciones y operacionalizaciones de la empleabilidad, Gazier (1998) afirma que se ha ido generando cierto nivel de acuerdo sobre

una definición “interactiva” del concepto, en la que se reconoce que la empleabilidad de un individuo y el valor que éste representa para los empleadores, no es una cuestión sólo de características personales, sino que depende del contexto laboral, de la empleabilidad y las oportunidades de los otros, de las reglas del mercado, de las instituciones, los empleadores y sus actitudes, del nivel de demanda de trabajadores, y de los factores socioeconómicos, entre otros factores (McQuaid y Lindsay, 2005).

Basados en estas conceptualizaciones, en este estudio se concibe la empleabilidad como la percepción subjetiva del individuo sobre las oportunidades que tiene de conseguir un empleo de su preferencia o de mejorar el actual, dependiendo de sus características personales y del contexto laboral que le rodea. En términos de las características personales, esta percepción de oportunidades en el mercado laboral depende en gran parte del capital humano (referido a la formación, experiencia laboral, habilidades, capacidades, conocimientos y otras características) acumulado a través de la educación y de la experiencia profesional a lo largo del tiempo. Asimismo, esta percepción está influida por el conocimiento de la dinámica del mercado laboral, en cuanto a la oferta de empleo y la demanda de trabajadores con un capital humano y unas características personales similares a las propias. Así, el capital humano aumenta la empleabilidad percibida en la medida en que las competencias que lo caracterizan sean valoradas por los empleadores y en la medida en que puedan ser demostradas en diferentes contextos laborales.

Fugate et al. (2004), consideran que este capital humano y social se combina con la identidad de carrera y la adaptabilidad personal, conformando así la empleabilidad individual. Estos elementos tienen efectos tanto en la capacidad para encontrar trabajo, como en el tipo de trabajos que se obtienen. De esta manera, el capital humano de los empleables permite satisfacer las expectativas de rendimiento de los empleadores, haciéndolos más atractivos

frente a los mismos, dotándoles de más y mejores alternativas de trabajo y capacitándoles para establecer acuerdos idiosincráticos en beneficio de su satisfacción laboral.

El capital humano permite también que la gente considere y busque alternativas laborales coherentes con su identidad de carrera y con sus características y expectativas personales (Fugate et al., 2004). Así, estas personas tienen una idea clara del tipo de empleos que pueden ayudarles a cumplir sus metas de carrera, dirigiendo su conducta de búsqueda hacia la consecución de trabajos que les resulten satisfactorios en este sentido (McArdle et al., 2007). Por ejemplo, los titulados universitarios empleables tienen oportunidades de encontrar y mantener un “trabajo de conocimiento” que se ajuste a las preferencias y expectativas laborales y que favorezca su satisfacción con aspectos intrínsecos de ese trabajo (Brown et al., 2003, p. 122).

Adicionalmente, el capital humano de las personas empleables puede conllevar un proceso de búsqueda de empleo más eficiente y la percepción de mayores beneficios provenientes de la educación debido a que las preferencias laborales están mejor ajustadas a las características de la actividad laboral (Vila, 2000; 2005).

A pesar de que la teoría del capital humano plantea que las inversiones para el aumento de este capital aumentan el retorno económico de tales inversiones en el largo plazo (Becker, 1964), está claro que el retorno de este tipo de inversiones no solo se da en términos económicos sino que también contribuye directamente a incrementar el bienestar en el trabajo (Vila, 2005). Así, un “trabajo de conocimiento” obtenido a partir de tales inversiones, puede ser una fuente de disfrute, creatividad, desarrollo personal y de beneficios en aspectos extrínsecos del trabajo como el salario y los paquetes de beneficios (Brown et al., 2003).

Sin embargo, la teoría también predice que el capital humano puede derivar una mayor satisfacción con aspectos sociales del trabajo debido a que las personas con un alto capital humano, como las empleables, alcanzan un mayor estatus ocupacional (Becker, 1964), lo cual implica un mayor reconocimiento social, mejores condiciones laborales y más posibilidades de mejora de las mismas. Aquellos con una empleabilidad alta tienden a aceptar trabajos de alto estatus, según Rothwell y Arnold (2007), porque “sienten que han construido una buena reputación y un conjunto de habilidades y experiencias que les harán más valiosos tanto para su trabajo actual, como para empleadores alternativos” (p.37).

Teniendo en cuenta las teorías del ajuste laboral, si las personas empleables tienen la capacidad de obtener trabajos cuyas características se ajustan a sus necesidades y características, éstas estarán más satisfechas laboralmente (Brkich et al., 2002). Los estudios empíricos muestran que el ajuste entre las características personales y las características del trabajo, correlaciona de manera alta y significativa con la satisfacción laboral de esos empleados (Kristof et al., 2005).

Sin embargo, a la hora de revisar la literatura previa no se encuentra evidencia empírica de los efectos de la empleabilidad en las facetas de la satisfacción laboral, por lo que se establece la siguiente hipótesis:

Hipótesis 1: Cuanto mayor sea la empleabilidad percibida por el trabajador, mayor será su satisfacción extrínseca (H1.1), social (H1.2) e intrínseca (H1.3).

1.2. Iniciativa personal y satisfacción laboral

La iniciativa personal es otra variable clave tanto en la búsqueda y obtención de empleos de calidad, como en la negociación de las condiciones laborales. Se define como

“una conducta que se manifiesta en una aproximación activa y espontánea de la persona para la realización del trabajo llevándolo a cabo mejor de lo que formalmente se requiere” (Frese, Kring, Soose y Zempel, 1996, p. 38). Aquellos con iniciativa se enfocan en objetivos a largo plazo y en las acciones para lograrlos, siendo persistentes y demostrándolo cuando tienen trabajo, generando cambios en el empleo para hacerlo más retador, ajustado y satisfactorio (Frese et al., 1997), o cuando precisan conseguir otro (Frese y Fay, 2001).

Las personas con iniciativa son agentes activos en la mejora de sus situaciones laborales en un contexto en el que se transfiere cada vez más la responsabilidad de la gestión de carrera al empleado, hecho caracterizado como “protean career” por Sullivan (1999), donde la iniciativa es clave en el desarrollo profesional y en la generación de oportunidades de empleo (Fugate et al., 2004).

Los resultados empíricos obtenidos por Frese et al. (1997) muestran que la iniciativa personal está relacionada con unos planes de carrera más claros y su ejecución y con mayor empleabilidad. Esto indica que los individuos con iniciativa identificarían las oportunidades laborales más ajustadas y persistirían en alcanzarlas, para obtener buenos niveles de satisfacción laboral.

Sin embargo, la evidencia empírica disponible al respecto es limitada y no proporciona conclusiones claras. Concretamente, Frese et al. (1997) encuentran una correlación positiva significativa entre una medida objetiva de iniciativa y la satisfacción laboral general, pero con una segunda muestra sólo se obtiene una correlación positiva entre una medida de auto-informe de la iniciativa y la medida general de satisfacción laboral.

En un área de estudio similar, los estudios sobre personalidad proactiva aportan alguna evidencia indirecta. Erdogan y Bauer (2005) y Pinazo et al. (1999) encuentran que los

empleados con personalidad proactiva están más satisfechos debido a que eliminan las situaciones que pueden deteriorar su trabajo. Sin embargo, estos estudios utilizan una medida general de la satisfacción laboral sin identificar diferencias en términos de sus facetas.

En este estudio se analiza con detalle la relación entre la percepción de iniciativa y las facetas de la satisfacción laboral razón por la tal se establece la siguiente hipótesis:

Hipótesis 2: Cuanto mayor sea la iniciativa del trabajador, mayor será su satisfacción extrínseca (H2.1), social (H2.2) e intrínseca (H2.3).

Como se ha señalado antes, la empleabilidad hace referencia a la adecuación entre la preparación y cualificación de un trabajador y las demandas del mercado laboral, mantenida por la formación continua, lo cual le permite obtener buenos trabajos fácilmente. Por otra parte, la iniciativa personal implica anticipación, persistencia y superación de dificultades para el logro de objetivos en el trabajo. Ambas características son relevantes para propiciar la satisfacción de los empleados, dada la posibilidad de negociación y modificación de las características extrínsecas, sociales e intrínsecas del trabajo y el valor que representan los trabajadores empleables con iniciativa personal para las empresas.

La consideración conjunta de la empleabilidad y de la iniciativa como nuevos antecedentes de la satisfacción laboral plantea la cuestión acerca de la existencia de efectos interactivos entre la empleabilidad como variable predictora y la iniciativa como variable moduladora, de forma que incrementen su capacidad explicativa de la satisfacción como variable criterio. Según lo planteado, se establece la siguiente hipótesis:

Hipótesis 3: Los trabajadores con alta empleabilidad e iniciativa mostrarán una mayor satisfacción extrínseca (H3.1), social (H3.2) e intrínseca (H3.3).

2. RESULTADOS

La Tabla 1 muestra las medias y desviaciones típicas y correlaciones de las variables incluidas en el estudio. Se puede apreciar que las correlaciones entre dichas variables presentan la magnitud y la dirección esperada. Únicamente cabe resaltar que la correlación entre el nivel de estudios y la empleabilidad no resultó significativa.

Tabla 1. *Estadísticos descriptivos y correlaciones de las variables incluidas en el estudio (N= 1319)*

Variables	M	DT	1	2	3	4	5	6	7
1. Sexo (mujer=1)	-	-	-						
2. Nivel de Estudios	-	-	-	-					
3. Satisfacción Extrínseca	3.63	.74	-.062*	.061	-				
4. Satisfacción Social	3.86	.73	-.002	.140**	.553*	-			
5. Satisfacción Intrínseca	3.81	.75	-.027	.128**	.544*	.651**	-		
6. Empleabilidad	2.76	1.14	-.092**	-.011	.194**	.150**	.191**	-	
7. Iniciativa	3.89	.65	.042	.119**	.132**	.205**	.263**	.125**	-

* $p < .05$ ** $p < .01$.

El análisis de regresión jerárquica modulado muestra que tanto la empleabilidad como la iniciativa personal contribuyen de manera estadísticamente significativa a la explicación de la varianza de la satisfacción con los tres aspectos del trabajo considerados. La Tabla 2 muestra que la empleabilidad ($\beta = .173, p \leq .001$) y la iniciativa ($\beta = .107, p \leq .001$) contribuyen a predecir la satisfacción con los aspectos extrínsecos de manera estadísticamente significativa. La Tabla 3 igualmente muestra que la empleabilidad ($\beta = .131, p \leq .001$) y la iniciativa ($\beta = .175, p \leq .001$) contribuyen a nivel estadísticamente significativo a la explicación de la varianza de la satisfacción con los aspectos sociales. De la misma manera, la Tabla 4 evidencia que la empleabilidad ($\beta = .164, p \leq .001$) y la iniciativa ($\beta = .234, p \leq .001$)

contribuyen de manera estadísticamente significativa a la explicación de la satisfacción con los aspectos intrínsecos del trabajo, confirmando así las hipótesis 1.1, 1.2, 1.3 y 2.1, 2.2 y 2.3.

Además, la Tabla 2 muestra que la interacción de la empleabilidad y la iniciativa también contribuye significativamente a explicar la varianza de la satisfacción con los aspectos extrínsecos ($\beta = .086$, $p \leq .01$). La Tabla 4 muestra efectos similares de la interacción de estas dos variables sobre la varianza de la satisfacción con los aspectos intrínsecos ($\beta = .086$, $p \leq .01$). Por el contrario, la Tabla 3 muestra que la interacción de la empleabilidad y la iniciativa no contribuye a la explicación de la satisfacción con los aspectos sociales del trabajo. De este modo, los resultados confirman las hipótesis 3.1 y 3.3, pero no la hipótesis 3.2.

Con el fin de aportar claridad a la interpretación de estos resultados, las Figuras 4 y 5 muestran las representaciones gráficas de los efectos de interacción significativos.

Tabla 2. *Análisis de Regresión Jerárquica Modulada: Efectos Principales y de Interacción de la Empleabilidad y la Iniciativa sobre la Satisfacción con los Aspectos Extrínsecos*

Predictores	Satisfacción con los Aspectos Extrínsecos	
	ΔR^2	β
PASO 1	.007*	
Sexo (Mujer =1)		-.063*
Nivel de Estudios (primarios=1, licenciatura=4)		.061*
PASO 2	.045***	
Empleabilidad		.173***
Iniciativa		.107***
PASO 3	.007**	
Empleabilidad X Iniciativa		.086**
R² Total	.059***	
N	1024	

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$.
 β son coeficientes estandarizados

Tabla 3. *Análisis de Regresión Jerárquica Modulada: Efectos Principales y de Interacción de la Empleabilidad y la Iniciativa sobre la Satisfacción con los Aspectos Sociales*

Predictores	Satisfacción con los Aspectos Sociales	
	ΔR^2	β
PASO 1	.018***	
Sexo (mujer =1)		-.008
Nivel de Estudios (primarios=1, licenciatura=4)		.136***
PASO 2	.052***	
Empleabilidad		.131***
Iniciativa		.175***
PASO 3	.001	
Empleabilidad X Iniciativa		.027
R² Total	.071***	
N	1030	

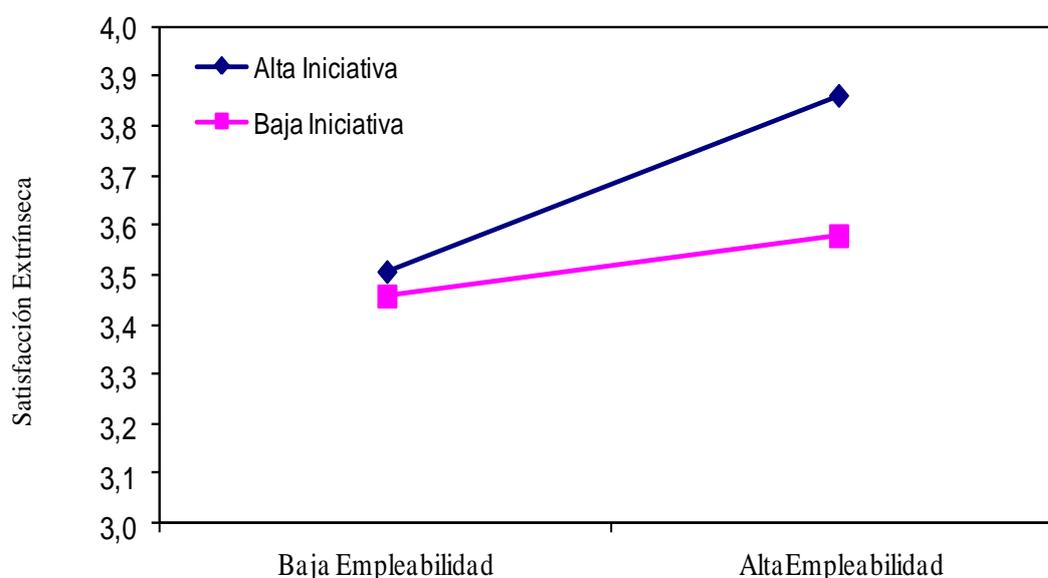
* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$.
 β son coeficientes estandarizados

Tabla 4. *Análisis de Regresión Jerárquica Modulada: Efectos Principales y de Interacción de la Empleabilidad y la Iniciativa sobre la Satisfacción con los Aspectos Intrínsecos*

Predictores	Satisfacción con los Aspectos Intrínsecos	
	ΔR^2	β
PASO 1	.016***	
Sexo (mujer =1)		-.035
Nivel de Estudios (primarios=1, licenciatura=4)		.126***
PASO 2	.088***	
Empleabilidad		.164***
Iniciativa		.234***
PASO 3	.007**	
Empleabilidad X Iniciativa		.086**
R² Total	.112***	
N	1024	

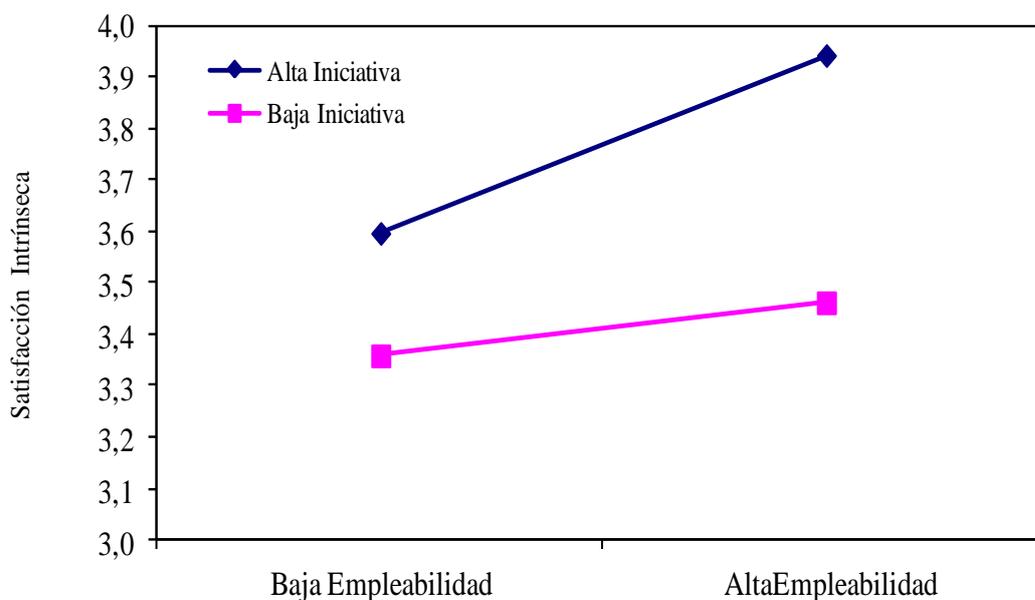
* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$.
 β son coeficientes estandarizados

Figura 4. Efectos principales y de interacción de la empleabilidad y la iniciativa sobre la satisfacción con los aspectos extrínsecos



Finalmente, con el fin de confirmar el efecto modulador de la iniciativa personal en la relación entre la empleabilidad y la satisfacción con los aspectos extrínsecos e intrínsecos del trabajo observado en las Figuras 4 y 5 respectivamente, se calculó si las pendientes de las líneas de regresión representadas en dichas figuras son significativamente diferentes de cero, tal y como lo sugieren Frazier et al. (2004), y siguiendo el procedimiento establecido por Aiken y West (1991). En el caso de la Figura 4, la cual representa el efecto modulador de la iniciativa personal en la relación entre la empleabilidad y la satisfacción con los aspectos extrínsecos, los resultados indican que únicamente la pendiente de la línea de regresión que representa al grupo con alta iniciativa es significativamente diferente de cero $t(1022)=4.09, p < .01$. Lo anterior indica que la empleabilidad influye significativamente en la satisfacción extrínseca únicamente cuando la iniciativa personal es alta, confirmando así el papel modulador de la iniciativa personal en esta relación.

Figura 5. Efectos de interacción de la empleabilidad y la iniciativa sobre la satisfacción con los aspectos intrínsecos



En el caso de la Figura 5, la cual representa el efecto modulador de la iniciativa personal en la relación entre la empleabilidad y la satisfacción con los aspectos intrínsecos, los resultados también indican que únicamente la pendiente de la línea de regresión que representa el grupo con alta iniciativa es significativamente diferente de cero $t(1022)=4.06$, $p < .01$. Lo anterior indica que la empleabilidad influye significativamente en la satisfacción intrínseca únicamente cuando la iniciativa personal es alta, confirmando así el papel modulador de la iniciativa personal en esta relación.

3. DISCUSIÓN

El objetivo del presente trabajo ha sido determinar en qué medida la empleabilidad percibida predice la satisfacción de los jóvenes con los aspectos intrínsecos, extrínsecos y sociales de su trabajo y analizar si la satisfacción con dichos aspectos aumenta cuando la empleabilidad percibida interacciona con la iniciativa personal.

Autores como Forrier y Sels (2003) y Hillage y Pollard (1998) sugieren que las personas empleables obtienen trabajos que les resultan satisfactorios. Esto puede deberse a que la empleabilidad está relacionada con un elevado valor en el mercado laboral, y por tanto, con la capacidad de elegir y negociar las condiciones laborales. El valor de mercado de las personas empleables puede por su parte estar determinado por el hecho de que estas personas cuentan con un alto capital humano, entendido como los conocimientos, las habilidades y la experiencia necesarios para responder a las demandas de la empresa y para llevar a cabo su trabajo de forma eficiente.

Por su parte, los estudios de Frese y colaboradores, sugieren que la iniciativa personal puede tener efectos positivos en la satisfacción laboral debido a que esta cualidad permite identificar proactivamente una gama de posibilidades laborales y elegir la más adecuada o la más flexible en términos de la negociación de las condiciones de empleo. Asimismo, la iniciativa hace posible la introducción de cambios en el trabajo cuando ya se tiene, con el fin de hacerlo más satisfactorio.

Teniendo en cuenta lo anterior, las hipótesis 1 y 2 del estudio establecían que la empleabilidad y la iniciativa personal predicen individualmente la satisfacción con los aspectos extrínsecos, sociales e intrínsecos del trabajo. Los resultados confirman estas hipótesis para los tres casos. La empleabilidad y la iniciativa tienen efectos aditivos sobre la satisfacción con los aspectos extrínsecos, explicando alrededor de un 5% de su varianza y aunque estas variables contribuyen significativamente a la proporción de la varianza explicada, los coeficientes estandarizados muestran que la empleabilidad predice una mayor proporción de la satisfacción extrínseca que la iniciativa. Por otra parte, la empleabilidad y la iniciativa también contribuyen individualmente de manera significativa a la explicación de la satisfacción con los aspectos sociales del trabajo, explicando el 5% de su varianza. En este

caso es la iniciativa personal la que contribuye en mayor medida a la proporción de varianza explicada. En términos de la satisfacción intrínseca, las variables predictoras y moduladoras también tienen un efecto aditivo significativo en la explicación de alrededor del 9% de la varianza, aunque nuevamente es la iniciativa la variable que más peso tiene en la predicción de esta faceta de la satisfacción.

La hipótesis 3 establecía que la empleabilidad e iniciativa tendrían también efectos multiplicativos en las tres facetas de la satisfacción. Al incluir el término de la interacción de las variables predictoras y moduladoras en los modelos de regresión, se observó un incremento pequeño, pero significativo del poder predictor de los modelos propuestos que permiten una explicación del 6% de la varianza de la satisfacción extrínseca y del 11% de la satisfacción intrínseca. En el caso de la satisfacción social no se observa un incremento significativo al incluir el término de la interacción en la ecuación. Estos resultados muestran que la concurrencia de una alta empleabilidad percibida y una alta iniciativa personal, incrementan la satisfacción con los aspectos extrínsecos e intrínsecos del trabajo, más allá de lo que lo hacen esas dos variables independientemente.

El análisis de la significación de las pendientes de las líneas de regresión confirma la importancia de la iniciativa personal en la relación entre la empleabilidad y la satisfacción extrínseca e intrínseca. Los resultados de dicho análisis muestran que el efecto positivo de la empleabilidad en la satisfacción intrínseca y extrínseca únicamente es significativo cuando la iniciativa personal es alta. Lo anterior confirma el efecto modulador de la iniciativa y la importancia del fomento de la iniciativa personal entre los jóvenes empleables para la obtención de mayores niveles de satisfacción con los aspectos intrínsecos y extrínsecos del trabajo.

Una posible explicación para los efectos mostrados por la interacción entre la empleabilidad y la iniciativa personal es que cuando las personas presentan una empleabilidad e iniciativa alta derivan mayor satisfacción extrínseca e intrínseca de su trabajo debido a que obtienen los beneficios de ser altamente valorados en el mercado laboral tanto por su alta empleabilidad (obtención de condiciones intrínsecas y extrínsecas adecuadas vía negociación de dichas condiciones laborales o como recompensa por un alto rendimiento), como de su iniciativa personal (búsqueda de los mejores trabajos o modificación de los mismos para ajustarlos a sus necesidades y expectativas).

Así, parece que los jóvenes con estas dos características personales influyen positivamente en aspectos directamente relacionados con el trabajo (aspectos intrínsecos) y en lo que se puede conseguir con su desempeño (aspectos extrínsecos), más que en los aspectos puramente sociales. Aunque la empleabilidad e iniciativa tienen un efecto individual significativo en la satisfacción social, los resultados indican que la iniciativa tiene un mayor poder predictivo sobre esta faceta. En este sentido, es posible que las características sociales del trabajo dependan más de la iniciativa del individuo para establecer relaciones sociales y de su interacción con las habilidades sociales, que de su empleabilidad. Por otra parte, es posible que la confluencia de una empleabilidad e iniciativa personal incida en la asignación de una menor importancia a los aspectos sociales del trabajo por parte de los jóvenes.

Probablemente otro mecanismo que puede explicar los efectos de interacción encontrados está relacionado con la negociación de acuerdos personalizados sobre los términos extrínsecos e intrínsecos del empleo, en un intento de los empleadores de motivar, satisfacer y retener a los trabajadores empleables que además muestran una alta iniciativa personal. Adicionalmente, es posible que también ofrezcan la posibilidad de extender este acuerdo personalizado a otros términos laborales al ser evidentes los beneficios del

rendimiento del empleado para la organización (Rousseau et al., 2006). Sin embargo, es posible que los aspectos sociales del trabajo no sean fácilmente negociables.

La investigación futura podría analizar aspectos específicos relacionados con la negociación de las condiciones laborales que las personas empleables probablemente hacen con sus empleadores y que les permitiría obtener trabajos más satisfactorios. Este análisis se podría llevar a cabo a través de la medición de aspectos como el contenido y cumplimiento del contrato psicológico por parte del empleador. Probablemente, las personas empleables con iniciativa personal perciban mejor la relación con el empleador, además de un mayor número de promesas y obligaciones asumidas por éste y un mayor cumplimiento de las mismas, influyendo positivamente en su satisfacción laboral. Es necesario entonces, identificar empíricamente las variables que explican la relación encontrada entre la empleabilidad, la iniciativa personal y la satisfacción laboral.

De la misma manera, la investigación futura puede extender el análisis realizado a muestras de trabajadores temporales y permanentes para confirmar si la empleabilidad y la iniciativa tienen los mismos efectos aditivos y multiplicativos sobre su satisfacción laboral. Adicionalmente, sería interesante que futuros estudios analizaran los efectos de la combinación de una alta empleabilidad e iniciativa sobre otros indicadores de calidad de vida y bienestar laboral.

Los resultados obtenidos suponen un avance de conocimientos sobre la empleabilidad, la iniciativa personal y su relación con la satisfacción laboral, especialmente para la población joven, la cual es la más afectada por las nuevas formas de contrato y de empleo. La evidencia previa resultaba prácticamente inexistente para la relación entre la empleabilidad y la satisfacción laboral y poco definida en cuanto a la iniciativa. Así, se ofrece una evidencia

discreta pero importante de los efectos positivos de la empleabilidad sobre la satisfacción planteados por Forrier y Sels (2003) y Hillage y Pollard (1998), de los efectos de la iniciativa ya señalados por Frese et al. (1997) y de la interacción entre estas dos variables.

Del presente estudio se derivan también algunas implicaciones teóricas. Por una parte, el descubrimiento de variables personales antes no relacionadas con la explicación de la satisfacción laboral, que también tienen en cuenta el contexto laboral actual. Así, se ha identificado a la iniciativa personal como una variable estrechamente relacionada con la empleabilidad de los jóvenes y a estas dos como predictores de la satisfacción, abriendo una línea de investigación sobre nuevos correlatos de estas variables. Por otra parte, los resultados también apoyan indirectamente el planteamiento de la teoría del capital humano de Becker (1964) de que las inversiones en el desarrollo de habilidades se recompensan con la obtención de mejores trabajos como “retorno de la inversión”, donde un trabajo satisfactorio podría concebirse como una recompensa a tal desarrollo.

El estudio tiene también importantes aplicaciones prácticas. Teniendo en cuenta que es cada vez mayor la cantidad de jóvenes que vive una situación laboral precaria, la baja calidad de muchos de sus empleos afecta de manera significativa su satisfacción con el trabajo. Por lo tanto, los resultados del estudio muestran que las intervenciones para el aumento de la empleabilidad de los jóvenes son importantes no sólo para su inserción laboral si no que también son relevantes para una inserción de calidad, en la medida en que les permite obtener empleos más satisfactorios, especialmente en aspectos como el tipo de trabajo que realizan (aspectos intrínsecos) y los beneficios derivados del mismo (aspectos extrínsecos). Sin embargo, los resultados también muestran que los jóvenes obtienen trabajos más satisfactorios cuando presentan niveles altos de iniciativa personal.

De esta manera, tanto los programas de las universidades, de los centros de enseñanza y del gobierno dirigidos tanto a la inserción de los jóvenes en el mercado laboral, como a la mejora de la calidad del empleo de esta población, deberán incluir actividades para el desarrollo conjunto de su empleabilidad e iniciativa personal, debido a que no basta sólo con la intervención de la empleabilidad o de la iniciativa para afrontar un mercado laboral como el actual. Se espera que este tipo de intervenciones no sólo mejoren la calidad de vida laboral de la población joven, sino que también tengan un impacto en su calidad de vida general, teniendo en cuenta los bien conocidos efectos de la satisfacción laboral en la satisfacción con la vida.

Este estudio presenta algunas limitaciones. El uso de medidas de auto-informe podría inducir varianza de método y fuente común, lo cual sugiere precaución al interpretar los resultados. La investigación futura podría usar medidas conductuales de la iniciativa personal (Frese y Fay, 2001) y las medidas de empleabilidad podrían combinar aspectos subjetivos (individuales) con indicadores objetivos (contextuales). Por otra parte, el diseño transversal utilizado limita la interpretación de relaciones causales entre variables y sugiere que la investigación futura plantee diseños longitudinales para establecer relaciones de tipo causal entre la empleabilidad, la iniciativa personal y las dimensiones de la satisfacción laboral.

Una limitación adicional del estudio son los bajos porcentajes de varianza explicados por la iniciativa personal y la empleabilidad. Sin embargo, aunque estas variables explican de manera aditiva menos del 10% de la varianza de cada dimensión, la introducción del término de su interacción en las ecuaciones de regresión aumenta de manera moderada pero a la vez estadísticamente significativa la varianza explicada de la satisfacción extrínseca e intrínseca. Estos resultados no descartan el papel predictor de la empleabilidad, de la iniciativa y de su interacción, sino que por el contrario, invitan al refinamiento de sus medidas y a la

introducción de otras variables predictoras y moduladoras relacionadas con éstas, a fin de ganar poder explicativo de las variables criterio. Por lo tanto, es posible que la relación entre la empleabilidad, la iniciativa y la satisfacción laboral, no sea una relación directa y que existan variables como las del contrato psicológico, como se ha sugerido con anterioridad, que estén mediando esa relación.

CAPÍTULO VI

CONSECUENCIAS DE LA EMPLEABILIDAD EN LA SATISFACCIÓN LABORAL

Y EN LA SATISFACCIÓN CON LA VIDA DE LOS JÓVENES: EL PAPEL

MEDIADOR DE LA SOBRECUALIFICACIÓN

(ESTUDIO 2)

1. INTRODUCCIÓN

La literatura emergente sobre los efectos de la empleabilidad ha empezado a indicar que las personas empleables obtienen empleos de alta calidad que promueven su bienestar (De Cuyper et al., 2008). A nivel general, este hecho se basa en la premisa de que las personas empleables pueden permitirse el lujo de escoger entre diversos empleos aquel que se ajusta en mayor medida a su formación, experiencia y expectativas. Por otra parte, al percibirse como empleables tienden a abandonar los empleos que no les resultan satisfactorios y a buscar y obtener empleos con mejores condiciones laborales (Berntson y Marklund, 2007). Así, el cambio a un empleo de mejor calidad sería una solución que estaría al alcance de las personas empleables teniendo en cuenta que este tipo de personas tiene la posibilidad de elegir un mejor empleo debido a que cuentan con un conjunto de alternativas laborales a su disposición (De Cuyper et al., 2008; De Cuyper et al., 2009).

Lo anterior es coherente con una concepción de la empleabilidad que no solo tiene en cuenta la capacidad de los individuos para obtener y mantener un empleo, sino que concibe como empleables a aquellos individuos que son capaces de obtener empleos satisfactorios y de calidad (Forrier y Sels, 2003). En este sentido, las personas empleables estarían en capacidad de encontrar empleos ajustados a sus cualificaciones y preferencias (Hillage y Pollard, 1998).

En la línea de estos argumentos, el primer estudio de la tesis confirmó que los jóvenes que se perciben empleables obtienen mayores niveles de satisfacción con los aspectos intrínsecos, extrínsecos y sociales de su trabajo en comparación con los jóvenes que se perciben poco empleables. Asimismo, los resultados de dicho estudio indicaron que aquellos jóvenes que se perciben empleables y que además presentan una iniciativa personal alta

obtienen trabajos aún más satisfactorios a nivel intrínseco y extrínseco (Gamboa, Gracia, Ripoll y Peiró, 2009). Estos resultados sugieren que la empleabilidad propicia situaciones que favorecen la satisfacción laboral o que protege al individuo de factores que la afectan negativamente. Así, la empleabilidad parece influir sobre los indicadores de calidad del trabajo que afectan directamente a la satisfacción del individuo con dicho trabajo.

Mientras que el primer estudio permitió concluir que la empleabilidad es capaz de predecir la satisfacción laboral, en este segundo estudio explora una posible explicación a por qué se da esta relación. La hipótesis principal es que las personas empleables obtienen una mayor satisfacción laboral porque al tener la posibilidad de escoger entre varias alternativas de empleo, escogen aquellas que se ajusta en mayor medida a su nivel de cualificación. Este ajuste entre la cualificación requerida por el puesto de trabajo y la que presenta el ocupante del mismo mediaría la relación entre empleabilidad y satisfacción laboral. Además, se pretende ampliar el estudio de los efectos de la empleabilidad a otra variable, la satisfacción con la vida.

En base a los argumentos planteados anteriormente, este estudio parte de la premisa de que las personas empleables buscan y obtienen trabajos que se ajustan a sus características, cualificaciones y preferencias, lo cual tiene un efecto positivo en su satisfacción con dichos trabajos. En este sentido, la literatura ha mostrado que uno de los principales factores que afecta la satisfacción laboral de los individuos es el grado de ajuste que existe entre las características personales del trabajador y las características requeridas por el puesto de trabajo (Brkich et al., 2002; Kristof et al., 2005).

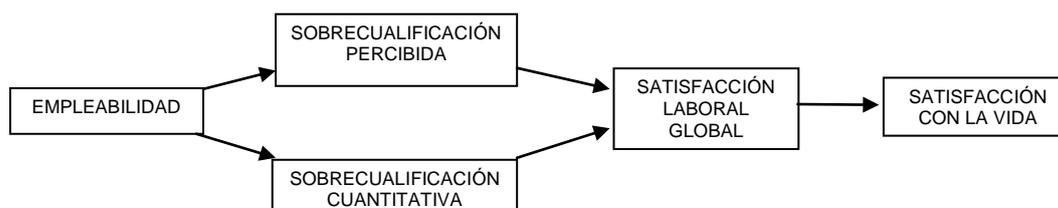
Más específicamente, la evidencia empírica indica que el ajuste entre el nivel de cualificaciones del trabajador y el requerido por el puesto de trabajo es uno de los aspectos

centrales en la determinación de la satisfacción con el trabajo (Kristof et al., 2005). Así, si las personas empleables tienen la capacidad de obtener trabajos cuyas características se ajustan a sus características y preferencias, estarán más satisfechas laboralmente (Brkich et al., 2002).

Teniendo en cuenta lo anterior, el objetivo del presente estudio es analizar si los jóvenes que se perciben empleables obtienen empleos con bajos niveles de sobrecualificación (cuantitativa y percibida) y si este hecho afecta su satisfacción laboral y con la vida. En otras palabras, este estudio pretende probar si la sobrecualificación (cuantitativa y percibida) media la relación entre la empleabilidad percibida y la satisfacción laboral global y si ésta última afecta a su vez la satisfacción con la vida (Figura 6). Finalmente, se analiza si los dos indicadores de sobrecualificación median total o parcialmente dicha relación.

En este sentido, el presente estudio contribuye de manera importante a la incipiente literatura sobre los efectos de la empleabilidad en la calidad del empleo al clarificar los mecanismos por los cuales la empleabilidad percibida influye positivamente en la satisfacción laboral y en la satisfacción con la vida.

Figura 6. *Modelo hipotético de la relación entre empleabilidad, sobrecualificación, satisfacción laboral y satisfacción con la vida*



1.1. Empleabilidad y sobrecualificación

En las actuales condiciones del mercado laboral, muchos individuos se ven forzados a aceptar trabajos de baja calidad (Maynard et al., 2006), en los cuales el trabajador desempeña un trabajo que es de alguna manera inferior o de menor calidad respecto de algún tipo de estándar o indicador (Feldman, 1996). En muchos de estos casos se presenta el fenómeno de la sobrecualificación, en el cual los empleados poseen un nivel educativo superior al requerido por el puesto de trabajo (Maynard, et al., 2006). Dicho fenómeno se puede evidenciar a nivel cuantitativo, cuando el número de años de estudio del trabajador supera al requerido por el puesto de trabajo (Kristof et al., 2005), produciendo desde sobrecualificación débil hasta sobrecualificación extrema, o a nivel percibido, cuando el individuo considera subjetivamente que su nivel formativo supera el requerido por el puesto de trabajo (García-Montalvo y Peiró, 2009).

Estos dos indicadores de sobrecualificación (cuantitativo y percibido) se pueden presentar conjuntamente en una persona o por separado, debido a que existen individuos que aparentemente no están sobrecualificados a nivel cuantitativo, pero que perciben que lo están en alto grado y viceversa (Maynard et al., 2006).

El fenómeno de la sobrecualificación se debe en parte a las estrategias utilizadas por las organizaciones para maximizar la flexibilidad del personal y reducir costes, así como para obtener beneficios adicionales de los trabajadores (Peiró et al., 2012). Asimismo, dicho fenómeno se recrudece en situaciones de crisis económica y recesión en las que muchos individuos se ven obligados a aceptar trabajos para los que están sobrecualificados, debido a la escasez de trabajos adecuados (Feldman, 1996), lo cual afecta de manera negativa a su satisfacción con tales trabajos (Maynard et al., 2006) y con otras esferas de su vida.

Sin embargo, con independencia de la situación del mercado laboral, es posible que las personas que se ven obligadas a aceptar trabajos para los que están sobrecualificadas, presenten una baja empleabilidad. En contraposición a esta situación, tal y como se ha comentado antes, es posible que la empleabilidad dote a los individuos con la posibilidad de elegir y obtener empleos que se ajusten a su nivel educativo y por tanto de evitar la sobrecualificación.

En este sentido, desde la perspectiva de Hillage y Pollard (1998), la empleabilidad representa la capacidad de los individuos para ganar un empleo inicial, mantenerlo, moverse entre roles dentro de la misma organización, obtener un nuevo empleo si se requiere e idealmente asegurar un trabajo adecuado y satisfactorio. Lo anterior es posible gracias a que las personas empleables poseen en su capital humano habilidades diferenciales y transferibles que demuestran adecuadamente ante los empleadores, cuentan con estrategias de desarrollo de carrera y de búsqueda de empleo acertadas y su capital humano y características personales interactúan correctamente con el mercado laboral.

Por lo tanto, la empleabilidad prepara a los trabajadores para enfrentarse a un ambiente organizacional turbulento (Berntson et al., 2006), considerándose la nueva seguridad en el empleo y el nuevo mecanismo protector en el mercado laboral (Bloch y Bates, 1995), que le permite al individuo para mantenerse atractivo en el mercado laboral, para permanecer empleado u obtener el empleo deseado (Rothwell y Arnold, 2007).

En este sentido, teniendo en cuenta que las cualificaciones de las personas empleables son más valoradas y más demandadas que las de otros individuos en el mercado laboral (McQuaid y Lindsay, 2005), dichas personas obtienen posibilidades laborales en más de una organización (De Cuyper et al., 2009; Sanders y de Grip, 2004; Rothwell y Arnold, 2007).

Así, la percepción de varias alternativas laborales le permite a las personas empleables ser exigentes a la hora de aceptar un empleo y esperar una mejor alternativa laboral (García-Montalvo et al., 2006), en base a su preferencia por los empleos ajustados a sus cualificaciones (García-Montalvo y Peiró, 2009).

Asimismo, las personas con una empleabilidad alta tienden a aceptar trabajos de alto nivel debido a que son conscientes de que merecen este tipo de trabajos por la buena reputación y el capital humano que han construido (Rothwell y Arnold, 2007). Este proceso de elección del empleo tiene un papel fundamental en la obtención de empleos con altos niveles de ajuste entre las características individuales y las demandadas por el puesto de trabajo (McKee-Ryan y Harvey, 2011).

En este sentido, las personas con una baja empleabilidad tienden a aceptar el primer empleo que se les ofrece o cualquier tipo de trabajo debido a su percepción de falta de alternativas laborales, lo cual aumenta sus posibilidades de terminar en puestos para los que están sobrecualificados, como sucede con las personas que pasan periodos prolongados de desempleo (McKee-Ryan et al., 2009).

En lo que respecta al tipo de alternativas laborales, el alto capital humano de las personas empleables está directamente asociado con la obtención de alternativas laborales cualificadas o “trabajos de conocimiento” o trabajos de carácter intelectual (Brown et al., 2003). Esto es debido a que las personas con un mayor nivel formativo, como las personas empleables, son las más productivas y por tanto tienen acceso a los mejores puestos de trabajo y a los mejores salarios (García-Espejo e Ibáñez, 2006).

Lo anterior es coherente con la teoría del capital humano (Becker, 1964), a partir de la cual se infiere que la obtención de trabajos de carácter intelectual, con un estatus profesional

alto y potencialmente satisfactorios, constituye un retorno no monetario de las inversiones realizadas en el desarrollo de dicho capital (Brown et al., 2003; Vila, 2005). Tal retorno se propicia debido a que las personas con una empleabilidad alta tienden a ejecutar constantemente estrategias de mejora de su carrera profesional para mantenerse empleables en base a los conocimientos y habilidades adquiridos (Peiró et al., 2012).

El capital humano implicado en la empleabilidad también está asociado a la generación de estrategias efectivas de búsqueda de empleo acordes con la identidad de carrera, características personales, cualificaciones y preferencias del individuo (Fugate et al., 2004). En este sentido, la educación asociada a la empleabilidad promueve un proceso más eficiente de toma de decisiones en el mercado laboral a través de la adquisición de información necesaria para realizar elecciones personales adecuadas (García-Espejo e Ibáñez, 2006).

Asimismo, el capital humano de las personas empleables, señala el tipo de recompensas obtenidas en el mercado laboral. En este sentido, la teoría de la segmentación del mercado laboral también conocida como teoría del mercado laboral dual (Doeringer y Piore, 1971), establece que las personas con el capital humano más desarrollado y de mayor calidad, acceden al segmento primario del mercado laboral, caracterizado por trabajos de alta calidad, estables y bien pagados. Por otra parte, la teoría del screening o teoría de investigación de antecedentes (Spence, 1973) establece que los individuos (potenciales empleados) son clasificados en el mercado laboral por los potenciales empleadores, según su capital humano, experiencia laboral, género y contexto social (Allen y van der Velden, 2001). En este sentido, los individuos clasificados como los potenciales mejores empleados, obtienen los mejores trabajos y la posibilidad de negociar condiciones laborales y aspectos como el salario (Hopkins, 2010). En esta misma línea, de acuerdo con la teoría de la asignación

(assignment theory), los trabajadores más competentes en función de su capital humano son asignados a los puestos más complejos (García-Aracil y van der Velden, 2008).

Por otra parte, una recompensa fundamental obtenida por las personas empleables en el mercado laboral es la posibilidad de establecer acuerdos personalizados o idiosincráticos con sus empleadores (Rousseau et al., 2006), que les permiten obtener empleos ajustados a sus cualificaciones, necesidades y preferencias. Asimismo, tales acuerdos permiten a los empleadores mantener satisfechos a los trabajadores valiosos de la organización (Rousseau, 2001).

Finalmente, teniendo en cuenta las ventajas de la empleabilidad y del capital humano en la obtención de empleos ajustados a las cualificaciones del trabajador, cabe anotar que la evidencia empírica ha encontrado una correlación negativa y significativa entre la percepción de empleabilidad y la sobrecualificación (Peiró et al., 2012), así como un efecto negativo y significativo de la empleabilidad percibida sobre la sobrecualificación cuantitativa y percibida (García-Montalvo et al., 2006).

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se propone la primera hipótesis del estudio:

Hipótesis 1: La percepción de empleabilidad predecirá negativamente la sobrecualificación, de manera que predecirá negativamente tanto la sobrecualificación percibida (Hipótesis 1.1) como la sobrecualificación cuantitativa (Hipótesis 1.2).

1.2. Sobrecualificación y satisfacción laboral

En lo que respecta a las consecuencias de la sobrecualificación en la satisfacción, el modelo de ajuste persona-trabajo (Edwards, 1991), referido a la relación entre las características de la persona y aquellas del puesto o de las tareas desempeñadas en el mismo, indica que las personas que experimentan un alto grado de ajuste entre las demandas laborales (requerimientos del puesto de trabajo) y sus capacidades (formación, conocimientos y habilidades), presentarán una alta satisfacción con el trabajo (Brkich et al., 2002). Por el contrario, todas las formas de infraempleo, incluyendo la sobrecualificación, se relacionarían negativamente con las actitudes en el trabajo, especialmente con la satisfacción laboral (Feldman, 1996).

En este contexto, la satisfacción laboral correspondería a “una actitud global de carácter más o menos positivo ante diferentes aspectos de la experiencia laboral, que implica una apreciación de la situación del trabajo en diferentes aspectos considerados y del grado en que esa situación responde a las expectativas y aspiraciones” (García-Montalvo et al., 2003, p.424).

Así pues, la satisfacción laboral puede concebirse en sentido global, como un sentimiento general de satisfacción en el que se consideran todos los aspectos del trabajo, o a nivel de facetas. En términos de facetas, puede distinguirse principalmente la satisfacción con los aspectos extrínsecos, intrínsecos y sociales del trabajo (García-Montalvo et al., 2003). En este estudio de la tesis, la satisfacción se ha concebido a nivel global, como la media de la satisfacción con las tres facetas mencionadas.

A nivel empírico, la literatura ha demostrado ampliamente que el ajuste entre las capacidades de los empleados y las capacidades demandadas por el puesto de trabajo

correlaciona positiva y significativamente con su satisfacción laboral (Kristof et al., 2005). Por el contrario, el desajuste entre las cualificaciones y habilidades del trabajador y aquellas demandadas por el puesto de trabajo ha mostrado efectos negativos en la satisfacción con dicho trabajo (Maynard et al., 2006), corroborando la proposición de Feldman (1996).

Específicamente, la literatura ha mostrado sistemáticamente una relación negativa de la satisfacción laboral con la percepción de infrautilización de habilidades (Feldman, Leana y Bolino, 2002; Feldman y Turnley, 1995; Khan y Morrow, 1991), con la percepción de sobrecualificación (Hersch, 1991; Johnson y Johnson, 2000a, 2000b; Maynard et al., 2006; Tsang, Rumberger, y Levin, 1991), y con la sobrecualificación cuantitativa (Fine y Nevo, 2008).

En este sentido, la teoría de la deprivación relativa explica las reacciones de los individuos a las situaciones en las que ven frustradas sus expectativas en el trabajo, como la sobrecualificación, y sus efectos en la satisfacción laboral (Johnson y Johnson, 2000b). Así, la sobrecualificación involucra las dos condiciones básicas para que los individuos experimenten deprivación relativa: en primer lugar desean un objeto (un trabajo que se ajuste a sus cualificaciones) y en segundo lugar, sienten que merecen dicho objeto (debido a que poseen las cualificaciones y la experiencia para desempeñarlo) (Crosby, 1984).

Por lo tanto, la diferencia entre las condiciones de trabajo esperadas, la situación laboral real y la percepción de infraempleo en comparación con otros empleados de la organización, determinaría el grado de deprivación laboral experimentada por las personas sobrecualificadas y el consiguiente efecto en la satisfacción. Este fenómeno implica un proceso de comparación social continuo en el cual el individuo compara las oportunidades que tiene para usar sus habilidades, capacidades o educación, con las de otras personas o

puestos en la organización. Así, cuando los empleados perciben que su capital humano excede los requerimientos del puesto de trabajo, normalmente sienten insatisfechas sus expectativas al recibir un menor nivel de recompensas y de retos laborales de los que merecen.

Algunos resultados empíricos muestran que la deprivación laboral involucrada en la sobrecualificación percibida está asociada a una menor satisfacción laboral, especialmente en las primeras etapas de adaptación al trabajo (Johnson y Johnson, 2000b).

En este mismo contexto, la teoría de la satisfacción laboral de Herzberg (1966) también contribuye a explicar los efectos de la sobrecualificación en la satisfacción laboral al sugerir que los puestos de trabajo que ofrecen oportunidades de logro, reconocimiento, responsabilidad y desarrollo de competencias aumentan la satisfacción y la motivación en el trabajo. Por el contrario, las personas sobrecualificadas experimentarían una discrepancia y tensión psicológica debido a la falta e inequidad en las recompensas recibidas lo cual produce insatisfacción de necesidades junto con ambigüedad y sentimientos de frustración que van en detrimento de la satisfacción laboral (Johnson y Johnson, 2000a).

En la misma línea, según la teoría del estrés social de McGrath (1970), la sobrecualificación constituiría un estrés social crónico que emerge cuando las demandas percibidas en el trabajo no se ajustan o son inferiores a la capacidad de respuesta percibida asociada a las cualificaciones. Dicho estrés compromete la salud y bienestar psicológico de los trabajadores (Friedland y Price, 2003), así como su satisfacción con el trabajo.

Hipótesis 2: La sobrecualificación se relacionará negativamente con la satisfacción laboral de manera que la satisfacción laboral global se verá influida negativamente tanto por la sobrecualificación percibida (Hipótesis 2.1) como por la sobrecualificación cuantitativa (Hipótesis 2.2).

1.3. Satisfacción laboral y satisfacción con la vida

Finalmente, el modelo planteado en el presente estudio predice que la satisfacción laboral derivada por los jóvenes empleables afecta de manera positiva y significativa a su satisfacción con la vida. En este contexto, la satisfacción con la vida es un indicador clave del bienestar subjetivo (Erdogan, Bauer, Truxillo y Mansfield, 2012), que se define como la valoración general del individuo acerca de su vida y cuan cerca se encuentra de su vida ideal (Schimmack, Radhakrishnan, Oishi, Dzokoto, y Ahadi, 2002).

A pesar de que existen diferentes maneras de entender los antecedentes de la satisfacción con la vida (Erdogan et al., 2012), en el presente estudio se ha adaptado una perspectiva de “abajo hacia arriba” para explicar la satisfacción con la vida. Esta perspectiva indica que la satisfacción con la vida resulta de la satisfacción con los diferentes dominios de la vida. En base a esta perspectiva, se asume que la satisfacción laboral influye de manera positiva en la satisfacción con la vida debido a que el trabajo constituye una parte fundamental de la vida cotidiana adulta (Rode, 2004), cuyas experiencias trascienden a otras esferas de la vida (Heller, Judge y Watson, 2002).

En términos generales, la evidencia empírica ha encontrado que la satisfacción laboral se relaciona de manera positiva con la satisfacción con la vida (Erdogan et al., 2012), y que dicha relación es significativa (e.g., Hart, 1999; Heller et al., 2002; Moser y Schuler, 2004; Piccolo, Judge, Takahashi, Watanabe y Locke, 2005). El meta-análisis realizado por Tait, Padgett y Baldwin (1989) encontró una correlación media de .35, mientras que el realizado por Bowling, Eschleman y Wang (2010), encontró una correlación de .40 entre estas dos variables. La magnitud de dicha correlación presenta variaciones principalmente en función

del contexto (Erdogan et al., 2012). En base a lo anterior, se plantea la última hipótesis del estudio:

Hipótesis 3: La satisfacción laboral se relacionará positivamente con la satisfacción con la vida.

2. RESULTADOS

La Tabla 5 presenta los estadísticos descriptivos (medias y desviaciones típicas) y las intercorrelaciones de las variables del estudio. En términos generales, las correlaciones entre las variables del estudio son significativas y en la dirección esperada. Sólo la correlación entre sobrecualificación cuantitativa y satisfacción con la vida no fue significativa.

Tabla 5. *Estadísticos descriptivos y correlaciones de las variables incluidas en el estudio*

Variables	<i>M</i>	<i>DT</i>	1	2	3	4	5
1. Empleabilidad	2.87	1.17	–				
2. Sobrecualificación percibida	-	-	-.10**	–			
3. Sobrecualificación cuantitativa	1.98	4.02	-.12**	.27**	–		
4. Satisfacción laboral Global	3.94	.62	.20**	-.23**	-.27**	–	
5. Satisfacción con la Vida	7.81	1.41	.13**	-.09**	-.07	.17**	–

* $p < .05$ ** $p < .01$.

El ANOVA de una vía, realizado como análisis preliminar para observar las diferencias en la satisfacción laboral en función del ajuste de cualificaciones tanto cuantitativo como cualitativo, mostró diferencias significativas entre los grupos de sujetos infracualificados y ajustados y los sujetos sobrecualificados a nivel percibido en términos de su satisfacción laboral ($F = 11,422$, $p = 0.001$). Por otra parte, en lo que respecta a la sobrecualificación cuantitativa, la prueba post-hoc de Tukey no mostró diferencias significativas en la satisfacción laboral de los grupos de infracualificación débil (única

categoría de infracualificación encontrada en la muestra de estudio) y ajuste ($p=1.000$). Por el contrario, se encontraron diferencias significativas en la satisfacción laboral del grupo de ajuste y los grupos de sobrecualificación fuerte ($p=0.001$), sobrecualificación muy fuerte ($p=0.001$) y sobrecualificación extrema ($p=0.001$). Por otra parte, también se encontraron diferencias significativas en la satisfacción del grupo infracualificado y los grupos de sobrecualificación fuerte ($p=0.005$), sobrecualificación muy fuerte ($p=0.001$) y sobrecualificación extrema ($p=0.004$). Teniendo en cuenta estos resultados, el grupo de infracualificación leve se equiparó al grupo de ajuste tanto en el indicador subjetivo como en el cuantitativo de sobrecualificación. La justificación teórica de dicha agrupación ha sido mencionada en la descripción de variables del apartado dedicado a la metodología de la tesis.

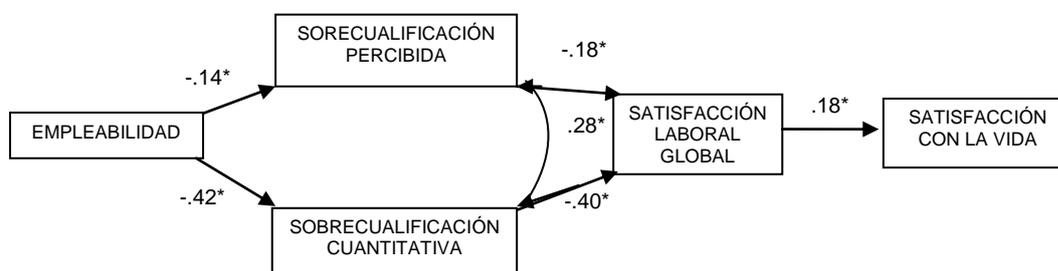
Por otra parte, los índices de ajuste sugieren que el modelo de estudio presenta un ajuste satisfactorio a los datos: $\chi^2(4, N=813) = 14.64, p = 0.05$, “standard root mean square residual” (SRMSR) = 0.097, “root mean square error of approximation” (RMSEA) = 0.057, “adjusted goodness of fit index” (AGFI) = 0.99, “nonnormed fit index” (NNFI) = 0.85, “comparative fit index” (CFI) = 0.94 y “normed fit index” (NFI) = 0.92. Lo anterior confirma el papel mediador de la sobrecualificación percibida y cuantitativa de la relación entre la empleabilidad percibida y la satisfacción laboral global, planteado en el modelo de la Figura 7, denominado modelo 1.

Adicionalmente, los coeficientes de las relaciones establecidas entre las diferentes variables del modelo fueron significativos y mostraron la dirección esperada (Figura 7). La empleabilidad se relacionó negativamente con la sobrecualificación percibida y cuantitativa, confirmando la hipótesis 1. Asimismo, los dos tipos de sobrecualificación se relacionaron negativamente con la satisfacción laboral global, confirmando la hipótesis 2. Finalmente, la

satisfacción laboral global se relacionó positivamente con la satisfacción con la vida, confirmando así la hipótesis 3.

Con el objetivo de mejorar el ajuste del modelo en base a los índices de modificación, se fijó un error de covarianza entre la sobrecualificación percibida y cuantitativa. La relación entre los dos indicadores de sobrecualificación está justificada teóricamente debido a que se trata de dos indicadores del mismo fenómeno, uno cualitativo y el otro cuantitativo. Como resultado, se observó que la relación entre estos dos indicadores era positiva y significativa, según lo esperado.

Figura 7. Estimaciones de LISREL para el modelo de estudio (modelo 1)



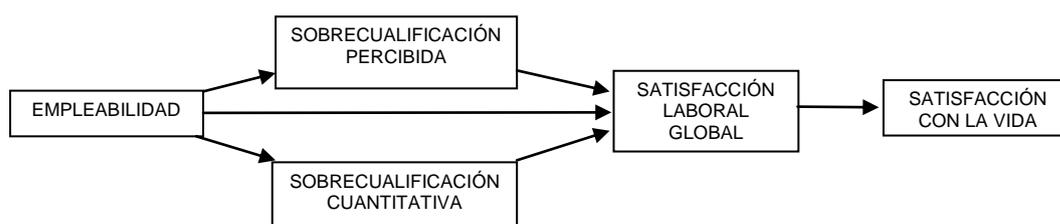
Nota: Los valores representan coeficientes de relación estandarizados.

* $p < .01$.

Con el fin de identificar si la mediación ejercida por la sobrecualificación en la relación entre la empleabilidad y la satisfacción laboral es total o parcial, se comparó el modelo de estudio presentado en la Figura 7 (modelo 1), con un modelo que incluye una relación directa entre la empleabilidad y la satisfacción laboral global, el cual se denominará modelo 2 y se presenta en la Figura 8. Así, se compara un modelo de mediación total (modelo 1) con un modelo de mediación parcial (modelo 2), por parte de los indicadores de sobrecualificación en la relación entre la empleabilidad y la satisfacción laboral.

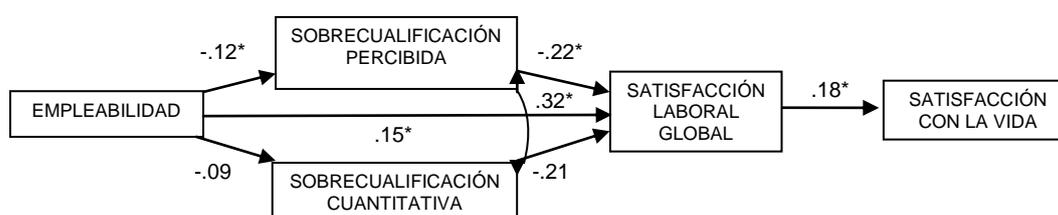
El análisis de χ^2 mostró que los dos modelos son significativamente diferentes ($\Delta\chi^2 [1] = 6.18, p = 0.013$), lo cual indica que la adición de la relación entre la empleabilidad y la satisfacción que define la mediación parcial, mejora significativamente el ajuste del modelo. Así, el modelo 2 se ajusta mejor a los datos que el modelo 1: $\chi^2 (3, N = 813) = 8.46, p = 0.05$, SRMSR = 0.030, RMSEA = 0.047, AGFI = 0.99, NNFI = 0.90, CFI = 0.97 y NFI = 0.96.

Figura 8. Modelo de mediación parcial de la relación entre la empleabilidad y la satisfacción laboral global (modelo 2)



Por otra parte, los coeficientes de relación establecidos entre las variables del modelo 2 fueron significativos, excepto para la relación establecida entre la empleabilidad, la sobrecualificación cuantitativa y la satisfacción laboral global (Figura 9). Lo anterior indica que la relación entre la empleabilidad y la satisfacción laboral global está parcialmente mediada únicamente por la sobrecualificación percibida. Teniendo en cuenta estos resultados, se asume este modelo de mediación parcial como el mejor modelo de estudio.

Figura 9. Estimaciones de LISREL para el modelo de mediación parcial (modelo 2)



Nota: Los valores representan coeficientes de relación estandarizados. * $p < .01$.

3. DISCUSIÓN

El objetivo principal de este estudio fue investigar si los jóvenes con una empleabilidad percibida alta obtienen empleos en los que presentan niveles bajos de sobrecualificación tanto cuantitativa, como percibida y los consiguientes efectos en su satisfacción laboral y en su satisfacción con la vida. En este sentido, se pretendía probar un modelo en el cual la sobrecualificación cuantitativa y percibida mediaba la relación entre la empleabilidad y la satisfacción laboral y en el que adicionalmente, la satisfacción laboral se relacionaba positivamente con la satisfacción con la vida de los jóvenes.

En términos generales, los resultados apoyan un modelo en el cual la relación entre la empleabilidad y la satisfacción laboral está mediada parcialmente por la sobrecualificación percibida y en el que la satisfacción laboral predice la satisfacción de los jóvenes con su vida en general.

La primera hipótesis del estudio establecía que la empleabilidad se relacionaría de manera negativa y significativa con la sobrecualificación percibida y con la sobrecualificación cuantitativa. Los resultados obtenidos para el modelo 1 (mediación total), confirmaron esta hipótesis e indicaron que la empleabilidad explica el 2% de la sobrecualificación percibida y el 19% de la sobrecualificación cuantitativa.

Sin embargo, al añadir una relación directa entre la empleabilidad y la satisfacción laboral global en el modelo 2 (mediación parcial), la relación entre la empleabilidad percibida y la sobrecualificación percibida continuó siendo significativa, mientras que la relación de la empleabilidad y la sobrecualificación cuantitativa dejó de ser significativa. Asimismo, la empleabilidad pasó a explicar el 1% de la sobrecualificación percibida y el 16% de la varianza de la satisfacción laboral global.

La relación negativa encontrada entre la empleabilidad y la percepción de sobrecualificación, así como la relación directa entre la empleabilidad y la satisfacción laboral, apoya la idea de que los jóvenes con una empleabilidad alta tienden a dejar los trabajos que no les resultan satisfactorios (Berntson y Marklund, 2007), debido a que cuentan con diferentes alternativas laborales y con la consiguiente posibilidad de elegir la mejor alternativa laboral (De Cuyper et al., 2009), la cual estaría caracterizada, entre otros aspectos, por el ajuste percibido al nivel educativo del individuo.

En este sentido, los resultados obtenidos apoyan indirectamente la teoría del capital humano (Becker, 1964), la cual sugiere que la obtención de un trabajo de calidad constituye un retorno no económico de la inversión en el desarrollo del capital humano, y por tanto, de la empleabilidad.

Asimismo, los resultados apoyan la idea de que el valor de las personas empleables en el mercado laboral les permite obtener empleos ajustados a través de la negociación de sus condiciones de empleo y el consiguiente establecimiento de acuerdos idiosincráticos con los actuales o potenciales empleadores (Rousseau, 2001; Rousseau et al., 2006).

La segunda hipótesis del estudio establecía una relación negativa entre la sobrecualificación percibida y cuantitativa con la satisfacción laboral, la cual fue confirmada por los índices de ajuste del modelo 1 (mediación total). Dichos resultados son coherentes con la abundante evidencia empírica sobre los efectos perjudiciales de los dos tipos de sobrecualificación en la satisfacción con el trabajo (Fine y Nevo, 2008; Hersch, 1991; Johnson y Johnson, 2000a, 2000b; Maynard et al., 2006; Tsang et al., 1991)

Sin embargo, la adición de la relación directa entre la empleabilidad percibida y la satisfacción laboral en el modelo 2 (mediación parcial), hizo que la relación entre la

sobrecualificación cuantitativa y la satisfacción laboral global dejara de ser significativa y que sólo fuese significativa la relación entre la sobrecualificación percibida y la satisfacción.

Dicho resultado es coherente con la premisa de que las variables de carácter perceptual tienden a afectar en mayor medida a la satisfacción laboral. Asimismo, resalta la importancia de la medición de la sobrecualificación tanto a nivel cuantitativo y percibido, debido a que una persona que se percibe sobrecualificada en su trabajo puede no estarlo en términos cuantitativos y viceversa (Maynard et al., 2006). En este sentido, la introducción del indicador percibido de sobrecualificación resulta relevante teniendo en cuenta que en el estudio del bienestar de los empleados las medidas perceptuales capturan de manera más adecuada la interacción entre factores contextuales e individuales (De Cuyper et al., 2008).

Finalmente, la hipótesis 3 establecía que la satisfacción laboral global se relacionaría de manera positiva y significativa con la satisfacción con la vida. Los resultados tanto del modelo 1 (mediación total), como del modelo 2 (mediación parcial) confirmaron que los jóvenes que presentan niveles elevados de satisfacción con el trabajo, están más satisfechos con su vida. En este sentido, se encontró que la satisfacción laboral explica alrededor de un 3% de la varianza de la satisfacción con la vida, lo cual es coherente con la idea de que la satisfacción con la vida está explicada por dominios tanto laborales, como no laborales (Erdogan et al., 2012).

Teniendo en cuenta que el modelo 2 (mediación parcial) presentó un mejor ajuste a los datos, los resultados sugieren que la relación entre la empleabilidad percibida y la satisfacción laboral está mediada parcialmente por la sobrecualificación percibida. En otras palabras, los resultados indican que una de las razones por las que los jóvenes que se perciben empleables obtienen una mayor satisfacción laboral es la ausencia de sobrecualificación percibida, y que

dicha satisfacción laboral influye positivamente su satisfacción con la vida. Sin embargo, su percepción de empleabilidad también afecta de manera directa a su satisfacción con el trabajo.

Lo anterior sugiere la existencia de otras variables mediadoras en la relación entre la empleabilidad y la satisfacción laboral. En este sentido, es posible que la capacidad de negociación de las condiciones laborales por parte de las personas empleables, les permita obtener beneficios en su contrato psicológico, el cual se define como “las percepciones de las dos partes de la relación de empleo –organización e individuo- de las promesas y obligaciones recíprocas implicadas en dicha relación” (Guest y Conway, 2002, p. 22).

Así, es posible que las personas empleables obtengan un mayor número de promesas y un grado mayor de cumplimiento de las mismas por parte sus empleadores, con el objetivo de mantenerlos satisfechos y motivados dentro de la organización. Por lo tanto, la investigación futura ha de añadir este tipo de variables en el análisis de la relación entre la empleabilidad y satisfacción.

Los resultados del presente estudio tienen implicaciones importantes para la literatura sobre empleabilidad. En primer lugar, los resultados confirman la hipótesis de que la empleabilidad tiene efectos positivos en la calidad del empleo dado que se relaciona significativamente con dos indicadores fundamentales de calidad: el ajuste persona-trabajo y la satisfacción laboral. De hecho, si se tiene en cuenta que la satisfacción laboral puede concebirse como una variable Proxy de la calidad del empleo, es posible plantear una relación positiva y significativa de la empleabilidad con la calidad del empleo a nivel global.

Sin embargo, la investigación futura también ha de analizar el efecto de la empleabilidad en otros indicadores de calidad del empleo, en las diferentes facetas de la satisfacción laboral y en diferentes formas de infraempleo (ver McKee-Ryan y Harvey, 2011),

que permitan consolidar un modelo de consecuencias de la empleabilidad sobre la calidad del empleo.

En este proceso, es necesario identificar las variables personales que componen la empleabilidad y que predican la calidad del empleo. En este sentido, es posible analizar el efecto del capital humano y social, adaptabilidad personal e identidad de carrera propuestas en modelo de empleabilidad de Fugate et al. (2004), sobre la satisfacción, el ajuste laboral y otros indicadores de calidad del empleo, como la categoría profesional.

Como segunda implicación de los resultados del presente estudio, cabe mencionar que el efecto de la empleabilidad percibida en la sobrecualificación y en la satisfacción apoya la aproximación que incorpora la calidad del empleo en el concepto de empleabilidad (Forrier y Sels, 2003). Dicha aproximación, planteada por Hillage y Pollard (1998), concibe a la empleabilidad como la capacidad de obtener un empleo adecuado y satisfactorio, y en la que un colectivo como el de los titulados universitarios se definiría como empleable en la medida en que es capaz de obtener empleos ajustados a sus cualificaciones.

Con el fin de identificar si los resultados obtenidos son generalizables, la investigación futura ha de poner a prueba el modelo de estudio en contextos socioeconómicos y muestras diferentes, teniendo en cuenta la gran influencia de la situación del mercado laboral en la empleabilidad y la disponibilidad de empleos de calidad.

Este estudio presenta algunas limitaciones. En primer lugar, el uso de medidas de auto-informe puede producir varianza de método común. En segundo lugar, el diseño transversal utilizado restringe la interpretación de relaciones causales entre variables del modelo. Por lo tanto, la investigación futura deberá utilizar diseños longitudinales para analizar las relaciones planteadas en este estudio. En tercer lugar, la representación de los

niveles educativos en la muestra es bastante diferente y solamente el 25% de la muestra tiene titulación universitaria. En este sentido, debido a que las personas con mayor nivel educativo tienen más posibilidades de estar sobrecualificadas (García-Montalvo y Peiró, 2009), una mayor presencia en la muestra de personas con niveles educativos altos, permitirá probar de manera más apropiada la relación entre la empleabilidad, sobrecualificación y satisfacción. En cuarto lugar, las medidas mono-item utilizadas para medir la sobrecualificación percibida y la satisfacción con la vida, pueden haber tenido algún efecto en los resultados obtenidos. La investigación futura ha de utilizar escalas con un mayor número de ítems para medir dichas variables. Finalmente, la ausencia de variables de control como el sexo, la edad y la clase social puede limitar los resultados del estudio dada su relación con la empleabilidad y la obtención de empleos de calidad.

En conclusión, los resultados obtenidos en este estudio representan un avance en la identificación de las variables personales de los jóvenes que pueden contribuir a la obtención de empleos de calidad. Esto es importante si se tiene en cuenta que la sobrecualificación es una situación que se presenta en un alto porcentaje entre los trabajadores jóvenes (García-Montalvo y Peiró, 2009) y que afecta de manera importante su satisfacción laboral (Maynard et al., 2006) Así, el aumento de la empleabilidad de los jóvenes puede mejorar su capacidad para obtener mejores trabajos en un momento en que la saturación del mercado y las necesidades de flexibilidad de las empresas fuerzan a muchos jóvenes a aceptar empleos de baja calidad.

CAPÍTULO VII

EL PAPEL DE LAS DIMENSIONES DE EMPLEABILIDAD EN LA PREDICCIÓN DE LA CALIDAD DEL EMPLEO DE LOS TITULADOS UNIVERSITARIOS JÓVENES (ESTUDIO 3)

1. INTRODUCCIÓN

Dada la difícil situación del mercado laboral actual, traducida entre otras situaciones, en la escasez de oportunidades laborales para los jóvenes y el aumento de la precariedad laboral, resulta de especial relevancia la identificación de las variables personales de los jóvenes que facilitan tanto su inserción laboral, como la obtención de empleos de calidad. Lo anterior es aún más importante en el caso de los titulados universitarios los cuales se enfrentan en la actualidad al reto de obtener empleos que se relacionen con los estudios cursados y que se ajusten a sus necesidades personales y objetivos profesionales (Koivisto, Vuori y Nykyri, 2007), después de realizar grandes inversiones para el desarrollo de su capital humano.

En este sentido, cada vez existe mayor acuerdo en que la empleabilidad es una capacidad individual que prepara a los individuos para enfrentarse a un ambiente organizacional turbulento (Berntson et al., 2006), y se considera como la nueva seguridad en el empleo y como el nuevo mecanismo protector en el mercado laboral (Bloch y Bates, 1995). Tal capacidad de protección de la empleabilidad abarcaría tanto la posibilidad de mantenerse empleado, como la posibilidad de evitar la precariedad laboral.

Lo anterior se basa en una aproximación de la empleabilidad que no solo tiene en cuenta la capacidad de obtención y mantenimiento del empleo a nivel general, sino que contempla también la calidad de dicho empleo y concibe como empleables a aquellos individuos que son capaces de obtener empleos de calidad (Forrier y Sels, 2003). En este contexto, Hillage y Pollard (1998) consideran que la empleabilidad de los titulados universitarios hace referencia a la capacidad para encontrar trabajos relacionados con sus

estudios, que ofrezcan perspectivas de desarrollo profesional y que satisfagan sus intereses y expectativas laborales.

Sin embargo, el análisis de la empleabilidad como capacidad individual que interacciona con el mercado laboral para la obtención de empleos de calidad implica la identificación de las características personales o componentes individuales específicos de la empleabilidad que aseguran la consecución de un determinado tipo de empleo. En este sentido, el modelo de empleabilidad planteado por Fugate et al. (2004) resulta de gran utilidad, debido a que concibe a la empleabilidad como “una forma de adaptación específica al trabajo que capacita a los trabajadores para identificar y obtener oportunidades de carrera” (p.16) gracias a la interacción de tres dimensiones fundamentales: el capital humano y social, la adaptabilidad personal y la identidad de carrera.

Como se puede observar, las dimensiones de empleabilidad planteadas por Fugate et al. (2004), resultan altamente relevantes en un contexto laboral turbulento como el actual, en el cual los titulados universitarios han de desarrollar una carrera sin límites caracterizada por el movimiento entre organizaciones y roles, lo cual demanda altos niveles de adaptabilidad y capacidad de aprendizaje de los trabajadores (Arthur, 1994; Hall, 2002), así como un capital humano desarrollado a través de una identidad de carrera sólida. El énfasis en el análisis de las características personales implicadas en la empleabilidad se debe, como se ha comentado antes, al cambio en la responsabilidad de la gestión y el desarrollo de carrera de los empleadores a los empleados y al bajo nivel de control de estos últimos sobre el mercado laboral.

Según Fugate et al. (2004), la empleabilidad es un constructo agregado que agrupa los aspectos conceptuales comunes de la adaptabilidad personal, el capital humano y social y la

identidad de carrera que hacen referencia a la capacidad de los individuos para adaptarse de manera proactiva al mercado laboral. Así, si la identidad de carrera proporciona el “quién soy” (o quién quiero ser) a nivel profesional, la adaptabilidad personal proporciona el “cómo” que facilita su realización, y el capital humano y social contribuye a definir “quién soy” en el contexto laboral y a la obtención de información relevante para el aumento de las oportunidades laborales. Adicionalmente, la identidad de carrera ayuda a realizar las inversiones adicionales necesarias en dicho capital para la obtención de las oportunidades laborales deseadas.

Teniendo en cuenta que el modelo planteado por Fugate et al. (2004) captura el rol del individuo en la determinación de su empleabilidad (McArdle et al., 2007), y que considera aspectos personales fundamentales para el desarrollo de carrera profesional de los titulados universitarios, dicho modelo resulta de gran utilidad para estudiar la relación de la empleabilidad individual de los titulados y la obtención de empleos de calidad. Lo anterior se basa en la premisa de que ciertos aspectos contenidos en el capital humano, la adaptabilidad personal y la identidad de carrera, incrementan la probabilidad de que los titulados universitarios obtengan empleos ajustados a su formación y cuyas características les resulten satisfactorias.

En este sentido, las dimensiones de empleabilidad planteadas por Fugate et al. (2004) influyen conjuntamente en las conductas de búsqueda de empleo, en sus resultados y en la elección del empleo final (McArdle et al., 2007). Los individuos con empleabilidad alta identifican proactivamente las oportunidades laborales a través de su capital humano y social, las cuales se activan por la dimensión de identidad de carrera. Asimismo, la autoeficacia y la orientación activa implicadas en la adaptabilidad, suponen autoconfianza y el uso activo de múltiples modalidades de búsqueda, las cuales están enfocadas a la obtención de metas de

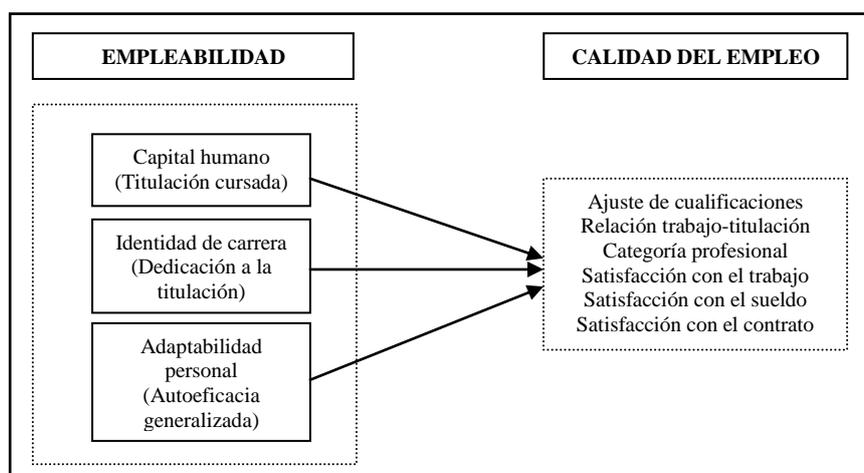
empleo consistentes con la identidad de carrera, resultando en la obtención de empleos más ajustados y satisfactorios.

Lo anterior permite pensar que las dimensiones de empleabilidad planteadas en el modelo de Fugate et al. (2004) facilitan la obtención de empleos de calidad. Sin embargo, hasta el momento las únicas pruebas empíricas de dicho modelo han analizado el efecto de las dimensiones de empleabilidad en la autoestima, la búsqueda de empleo y la obtención de un nuevo empleo de una muestra de desempleados (McArdle et al., 2007), y en la intensidad de búsqueda y el reemplazo de desempleados de larga duración (Koen et al., 2013), sin analizar las implicaciones en la calidad de dichos empleos.

Así pues, el objetivo del presente estudio es identificar si las dimensiones de empleabilidad individual propuestas por Fugate et al. (2004), contribuyen significativamente a predecir la calidad del empleo de los titulados universitarios. Específicamente, se pretende identificar si los componentes básicos del capital humano, adaptabilidad personal e identidad de carrera de los titulados predicen significativamente la calidad del empleo medida en términos del ajuste de cualificaciones, la relación del trabajo con la titulación, la categoría profesional y la satisfacción con el trabajo, sueldo y contrato entre dos y cinco años después de la finalización de los estudios universitarios (Figura 10).

Considerando que este estudio se circunscribe a la calidad del empleo de los titulados universitarios y que dicha calidad se concibe en función de la interacción adecuada de las características del trabajo y del trabajador (European Commission, 2001), los indicadores utilizados en este estudio para evaluar dicha calidad reflejan la interacción del capital humano de los titulados con los requerimientos y características del puesto de trabajo y la satisfacción con el mismo.

Figura 10. Modelo de estudio de la relación entre las dimensiones de empleabilidad de Fugate et al. (2004) y los indicadores de calidad del empleo



En base a lo anterior, en este estudio se han analizado el ajuste de cualificaciones requeridas por el trabajo y obtenidas por el titulado, la relación del trabajo con la titulación cursada y la categoría profesional. Asimismo, se han incluido indicadores de satisfacción con aspectos fundamentales del empleo, como el trabajo en sí mismo, el sueldo y el contrato, debido a que la satisfacción ha sido ampliamente utilizada en la literatura como indicador global de la calidad (Clark, 2004; Diaz-Serrano y Cabral Vieira, 2005; Leontaridi y Sloane, 2001), y a que captura de manera más adecuada la interacción entre factores contextuales e individuales (De Cuyper et al., 2008).

De acuerdo con el objetivo planteado, el presente estudio contribuye a la literatura sobre las consecuencias de la empleabilidad debido a que prueba por primera vez la relación simultánea de las dimensiones de empleabilidad planteadas por Fugate et al. (2004) con diferentes indicadores de la calidad del empleo. Asimismo, este estudio contribuye a clarificar la relación de cada una de estas dimensiones con los diferentes indicadores de calidad analizados, debido a la escasa evidencia empírica que existe sobre el efecto de la adaptabilidad personal y de la identidad de carrera en la calidad del empleo.

A continuación se resumen los argumentos de algunos autores que sustentan la premisa general del estudio acerca de la capacidad de las personas empleables para obtener empleos de calidad. Posteriormente, se describen con más detalle cada una de las dimensiones de empleabilidad planteadas por Fugate et al. (2004), la manera como han sido operacionalizadas en este estudio, sus relaciones teóricas y empíricas con la calidad del empleo y las hipótesis planteadas en este estudio sobre la relación de dichas dimensiones con los indicadores de calidad analizados.

1.1. Empleabilidad y calidad del empleo

A lo largo de la tesis se han expuesto diferentes razones por las cuales las personas empleables son capaces de obtener trabajos ajustados a sus características, con condiciones de trabajo adecuadas, un ambiente de trabajo estimulante (Berntson et al., 2006), y por tanto, satisfactorios en diferentes aspectos.

En primer lugar, las personas empleables son altamente valoradas en el mercado laboral (Sanders y de Grip, 2004) y tienen la posibilidad de establecer acuerdos personalizados o idiosincráticos con sus empleadores (Rousseau et al., 2006), lo cual implica la obtención de empleos ajustados y apropiados debido a la negociación de condiciones laborales que tienen en cuenta las características, cualificaciones, necesidades y preferencias del trabajador.

En segundo lugar, los trabajadores empleables tienen la posibilidad de elegir el mejor trabajo dentro un conjunto de alternativas ofrecido por el mercado laboral (De Cuyper y cols, 2009) y son conscientes de que pueden esperar por la mejor alternativa laboral ya que consideran que merecen un trabajo de calidad por su buena reputación y por el capital humano que han construido (Rothwell y Arnold, 2007). En este sentido, las personas empleables son

una especie de “networkers cualificados” cuyas posibilidades de trabajo van más allá del trabajo en una única organización (Rothwell y Arnold, 2007), lo que hace que las personas empleables tiendan a abandonar los empleos que no les resultan satisfactorios y a buscar empleos con mejores condiciones laborales (Berntson y Marklund, 2007).

En tercer lugar, las personas empleables cuentan con un capital humano apropiado al mercado laboral de influencia, de manera que obtienen ofertas de empleo que se ajustan a dicho capital humano, esto es, a sus cualificaciones y experiencia laboral (Forrier y Sels, 2003; Fugate et al., 2004).

En cuarto lugar, el capital humano de las personas empleables les permite generar estrategias efectivas de búsqueda de trabajo acordes con su identidad de carrera, características personales, cualificaciones y preferencias (Fugate et al., 2004).

En quinto lugar, el capital humano específico adquirido por los titulados universitarios empleables se relaciona con la obtención y el mantenimiento de “trabajos de conocimiento” o trabajos de carácter intelectual los cuales se ajustan a su nivel educativo y promueven su satisfacción con dichos trabajos (Brown et al., 2003).

A nivel empírico, la revisión de la literatura indica que las investigaciones sobre la relación de la percepción de empleabilidad con la calidad del empleo son muy escasas. Sin embargo, dentro de esta escasa evidencia cabe resaltar que la empleabilidad ha mostrado un impacto en la calidad del empleo al relacionarse de manera negativa y significativa con la sobrecualificación (Peiró et al., 2012). Asimismo, la empleabilidad ha mostrado una asociación positiva con la salud general y el bienestar mental (Berntson y Marklund, 2007), lo cual probablemente está relacionado con la posibilidad de las personas empleables de cambiar de ambientes laborales con condiciones inadecuadas por otros de mejor calidad.

Por otra parte, la evidencia empírica aportada por los dos primeros estudios de la presente tesis apoya la premisa fundamental de que la empleabilidad implica la posesión de diversas características personales fundamentales para la obtención de empleos de calidad. En este sentido, el primer estudio de la tesis demuestra que las personas que se perciben empleables obtienen empleos satisfactorios con los aspectos intrínsecos, extrínsecos y sociales y del trabajo (Gamboa et al., 2009). Por otra parte, el segundo estudio de la tesis muestra que las personas que se perciben empleables presentan una mayor satisfacción global con su trabajo debido a que presentan bajos niveles de sobrecualificación.

En lo que respecta a la relación empírica entre las dimensiones personales de empleabilidad planteadas por Fugate et al. (2004), la literatura ha mostrado evidencia de la relación de diferentes componentes de las dimensiones de empleabilidad y diversos indicadores de calidad del empleo, la cual se describirá con detalle en el siguiente apartado.

1.2. Las dimensiones de empleabilidad y su relación con la calidad del empleo

A continuación se describen brevemente cada una de las dimensiones de empleabilidad definidas por Fugate et al. (2004), la relación de dichas dimensiones con la obtención de empleos de calidad, la evidencia empírica existente al respecto y finalmente, las hipótesis sobre la relación entre las dimensiones y los diferentes indicadores de calidad analizados en este estudio.

El *capital humano*, conformado principalmente por la educación, experiencia, habilidades y conocimientos, es uno de los principales factores personales que influye en la capacidad de los individuos para identificar y obtener oportunidades de carrera (Fugate et al., 2004), así como su habilidad para cumplir con las expectativas de rendimiento de una ocupación dada (Burt, 1997). Lo anterior posiciona al capital humano como uno de los

principales predictores del éxito de carrera (Judge et al., 1995). Por su parte, el *capital social*, esto es, las redes sociales formales e informales pueden aportar al individuo información e influencia que facilitan el logro de sus aspiraciones de carrera (Burt, 1997).

En base a la teoría del capital humano (Becker, 1964), es posible afirmar que los individuos que invierten en el desarrollo del capital humano obtienen recompensas tanto monetarias como no monetarias (Vila, 2005), como la obtención de un mejor empleo o el desarrollo de la carrera profesional deseada. La inversión en el desarrollo del capital humano demuestra una orientación adaptativa y un compromiso con el aprendizaje continuo cuyo resultado funcionaría como una señal de las capacidades y aptitudes laborales del individuo frente a los empleadores, mientras que las características personales funcionarían como señales de sus capacidades conductuales (Forrier y Sels, 2003).

El capital humano está conformado por un conjunto de componentes, los cuales han sido tradicionalmente ligados en la literatura económica principalmente al nivel educativo y a la experiencia laboral. Sin embargo, dichos componentes varían a través de los diferentes estudios, así como sus definiciones y estrategias de medición. En la literatura sobre empleabilidad se han analizado componentes del capital humano como el nivel educativo y formación informal (Berntson et al., 2006; De Feyter et al., 2001; Groot y Maassen van den Brink, 2000; McQuaid y Lindsay, 2002; Rothwell y Arnold, 2007; Silla et al., 2009, Van der Schoot, 2003; Wittekind et al., 2010), así como aspectos relacionados con la experiencia y formación laboral (Groot y Maassen van den Brink, 2000; McQuaid y Lindsay, 2002), y aspectos relacionados con los conocimientos y habilidades profesionales (McQuaid y Lindsay, 2002; Van der Heijden, 2002; Van der Heijde y Van der Heijden, 2006; Wittekind et al., 2010).

En lo que respecta a los componentes del capital humano de los titulados universitarios, la literatura ha considerado diferentes aspectos de la formación universitaria cursada (Allen y van der Velden, 2007), aunque ha prestado poca atención al contenido de la formación representado en términos de la titulación específica cursada por los titulados, la cual es fundamental en la empleabilidad de los universitarios (Forrier y Sels, 2003).

Así, la literatura sobre capital humano y calidad del empleo de los universitarios ha tenido en cuenta principalmente la variable área académica en lugar de la variable titulación en el análisis de la relación del contenido de los estudios con las características de los empleos obtenidos. Esto se debe posiblemente al beneficio práctico de manipular las titulaciones agregadas en un número más reducido de áreas de conocimiento para la posterior formulación de hipótesis e interpretación de resultados. Sin embargo, este estudio parte de la premisa de que la variable titulación tiene un efecto significativo en los indicadores de calidad del empleo debido a que cada titulación tiene una naturaleza específica y es valorada de manera diferente en el mercado laboral, lo cual indica que las inversiones en la obtención de una titulación universitaria determinada pueden ser recompensadas diferencialmente en el mercado laboral.

Asimismo, en este estudio se considera que la titulación puede ser el componente del capital humano de los titulados universitarios recientes más importante para los empleadores, debido a que en la mayoría de los casos puede sobresalir más que el resto de componentes dada su corta trayectoria en el mercado laboral.

En este sentido, en base a la teoría de investigación de antecedentes (teoría del screening) (Spence, 1973), se infiere que la titulación funciona como una señal fundamental para los empleadores y para el mercado laboral acerca de las capacidades y aportaciones

potenciales del titulado que la posee, lo cual puede tener implicaciones sobre el tipo de puestos asignados a cada titulación y su calidad.

La evidencia empírica muestra que la diversidad en el contenido de la formación universitaria cursada tiene un impacto importante en la calidad de los empleos obtenidos por los titulados, lo cual se aprecia en el efecto de las áreas académicas en diferentes indicadores de calidad del trabajo. En términos generales, la evidencia indica que las titulaciones que implican una formación en competencias de carácter más específico, como aquellas relacionadas con las ciencias de la salud, enseñanzas técnicas y la educación, se relacionan con empleos que se ajustan a las características de la formación cursada (Grayson, 2004; Heijke, Meng y Ris, 2003; Robst, 2007; van der Velden y Allen, 2007). Sin embargo, en lo que respecta a la satisfacción laboral, no existe un patrón claro sobre el efecto del área académica o de las titulaciones específicas en este indicador de calidad del empleo.

Lo anterior demuestra que la evidencia empírica acerca del efecto de la variable titulación en los indicadores de calidad analizados es escasa y que resulta relevante analizar si la titulación favorece la obtención de empleos que requieran los estudios universitarios cursados, asociados a una categoría profesional que refleje las aportaciones realizadas por el universitario a la organización y con características extrínsecas e intrínsecas satisfactorias.

Hipótesis 1. El capital humano (operacionalizado a través de la titulación cursada) contribuirá de manera significativa a la explicación de la calidad del empleo, en tanto que predecirá el ajuste de cualificaciones (H.1.1), la relación del trabajo con la titulación (H.1.2), la categoría profesional (H.1.3), y la satisfacción con el trabajo (H.1.4), con el sueldo (H.1.5) y con el contrato (H.1.6).

La *identidad de carrera* es la segunda dimensión de empleabilidad propuesta por Fugate et al. (2004) y uno de los aspectos fundamentales en el contexto de la carrera sin límites (Hall y Chandler, 2005). La identidad de carrera representa quién es o quién quiere ser la persona en términos profesionales. En este contexto, basados en la idea del yo posible de Markus (1983), la identidad de carrera se concibe como el posible yo en el trabajo, esto es, como una representación cognitiva del estado en el cual se desea o no se desea estar a nivel profesional, la cual está acompañada de ideas específicas acerca de cómo obtener, mantener o evitar dicho estado.

Así, la identidad de carrera aporta el componente motivacional de la empleabilidad que impulsa al individuo a buscar, obtener o mantener el estado profesional deseado. Como es de esperarse, la identidad de carrera y el capital humano se relacionan recíprocamente debido a que el capital humano influye en la definición de la identidad de carrera y dicha identidad motiva las inversiones en el desarrollo del capital humano. Por ejemplo, los titulados con una identidad de carrera sólida buscan empleos y formación acordes a su capital humano (titulación cursada), lo cual a su vez les permite afianzar dicha identidad.

Para Fugate et al. (2004), la identidad de carrera resume y da un sentido más o menos lógico a las diferentes experiencias y aspiraciones profesionales. En este sentido, la identidad de carrera constituiría la asimilación de las diferentes experiencias profesionales del individuo de manera estructurada (Meijers, 1998). Sin embargo, en las primeras etapas de la carrera profesional de los recién titulados universitarios, en las cuales las experiencias profesionales pueden ser difusas, es posible que la identidad de carrera esté principalmente influida por el capital humano (Fugate et al., 2004) y en el caso de los titulados universitarios, por la titulación cursada.

Por lo tanto, en el presente estudio la identidad de carrera se ha operacionalizado en función de si el titulado se dedica o piensa dedicarse a ejercer la titulación cursada. Así, un titulado demostraría una identidad de carrera sólida en los términos de Fugate et al. (2004) si se dedica o piensa dedicarse a ejercer la titulación, debido a que evidencia claramente quién es o quién quiere ser en el dominio laboral.

Ashforth (2001) afirma que los individuos con un capital humano desarrollado tienden a buscar empleos y formación que les permitan expresar y realzar su identidad de carrera. Se asume entonces que la identidad con la titulación cursada dirigirá la conducta del titulado tanto en el desarrollo continuo del capital humano (p.e. Eby et al., 2003) asociado a la titulación, como en la búsqueda y obtención de empleos de calidad acordes con dicha titulación. En este sentido, la identidad de carrera influye en el establecimiento de metas de carrera claras y en la realización de todos los esfuerzos necesarios para su consecución, lo cual tiene un efecto positivo en la reafirmación de la identidad y en el éxito de carrera tanto objetivo como subjetivo (Hall y Chandler, 2005; Valcour y Ladge, 2008). Según Fugate et al. (2004), la identidad de carrera dirige y mantiene conductas encaminadas hacia el estado profesional deseado, combinando diferentes características del individuo implicadas en la empleabilidad, como sus disposiciones, conocimientos, habilidades y capacidades para facilitar la identificación y obtención de las correspondientes oportunidades laborales.

En base a lo anterior, es posible inferir que la identidad de carrera impulsa al titulado a realizar los esfuerzos requeridos para obtener empleos de calidad, esto es, empleos acordes a su nivel de estudios y a su titulación, con una categoría profesional adecuada a su nivel educativo y cuyo contenido y características extrínsecas le resulten satisfactorias.

En este sentido, Ashforth (2001) afirma que la identidad de carrera puede implicar una orientación del individuo hacia la obtención de información relevante que le permita mejorar su situación dentro de un trabajo particular o en su carrera profesional al identificar y obtener nuevas posibilidades laborales. Así, es posible que aquellos titulados que se dedican a ejercer la titulación intenten acercarse lo máximo posible a su estado profesional ideal realizando esfuerzos para mejorar la calidad del empleo que ya desempeñan en el ámbito de la titulación. Asimismo, aquellos titulados que desean dedicarse a ejercer la titulación cursada estarán altamente motivados para hacer lo necesario con tal de empezar una carrera profesional en empleos de calidad ajustados a su identidad.

A pesar de lo anterior, la evidencia empírica sobre los efectos de la identidad de carrera en los indicadores de calidad del empleo es bastante escasa. Dentro de la literatura existente, Saks y Ashforth (2002) encontraron que la conducta de búsqueda de empleo y la planificación de carrera (una variable cercana a la identidad de carrera) de una muestra de titulados universitarios recientes se relacionaron positivamente con las percepciones de ajuste persona-trabajo (ajuste de cualificaciones y ajuste necesidades-aportaciones) previas y posteriores a su incorporación a un empleo específico, aunque dicha relación fue mucho mayor con el ajuste percibido previo. Asimismo, encontraron que las percepciones de ajuste previo a la incorporación al trabajo predicen cerca del 33% de la varianza de las percepciones de ajuste posterior a la incorporación y que dichas percepciones de ajuste previo median la relación entre la planificación de carrera y el ajuste percibido post-incorporación.

Los resultados de Saks y Ashforth (2002) indican que dentro de las variables de búsqueda de empleo analizadas en su estudio, la planificación de carrera representa el predictor más importante tanto de las percepciones de ajuste previas como posteriores a la incorporación al empleo. En términos generales, dicha planificación fue operacionalizada

como la posesión de planes, metas, estrategias y objetivos para la propia carrera profesional. Finalmente, cabe señalar que la planificación de carrera también se relacionó positivamente con la satisfacción laboral, relación que estuvo completamente mediada por las percepciones de ajuste previo.

Por otra parte, Koen et al. (2013), encontraron que la identidad de carrera operacionalizada en términos de la centralidad del trabajo, se relaciona positiva y significativamente con la intensidad de búsqueda y con la obtención de empleo. Lo anterior permite inferir que una mayor intensidad de búsqueda de empleo influenciada por la identidad de carrera puede proporcionar mejores alternativas laborales en términos de su calidad. Por otra parte, en el campo de investigación sobre el éxito de carrera, cercano al campo de la calidad del empleo, Valcour y Ladge (2008) encontraron que la identidad de carrera predice positiva y significativamente la satisfacción con la carrera profesional y Eby et al. (2003) encontraron que diferentes aspectos inmersos en la identidad de carrera predicen positivamente el éxito de carrera subjetivo. Dichos hallazgos sugieren que la identidad de carrera puede influir positivamente en el tipo de empleos obtenidos y por tanto en la satisfacción con la carrera profesional del individuo.

Hipótesis 2. La identidad de carrera (operacionalizada a través del deseo o la dedicación a ejercer la titulación) contribuirá de manera significativa a la explicación de la calidad del empleo, en tanto que predecirá positivamente el ajuste de cualificaciones (H.2.1), la relación del trabajo con la titulación (H.2.2), la categoría profesional (H.2.3), y la satisfacción con el trabajo (H.2.4), con el sueldo (H.2.5) y con el contrato (H.2.6).

Según Fugate et al. (2004), la *adaptabilidad personal* se refiere a la disposición y la capacidad de un individuo para cambiar factores personales de cara a hacer frente a las demandas del mercado laboral de manera proactiva. Dicha adaptabilidad proactiva consiste básicamente en la realización de acciones por parte del individuo para mantenerse productivo, lo cual repercute en el éxito de carrera debido a que resulta atractivo para los empleadores (McArdle et al., 2007). Esta habilidad para adaptarse a las situaciones cambiantes está determinada en primera instancia por ciertas diferencias individuales. Así, estos autores sugieren que en el ámbito de la empleabilidad existen cinco factores individuales clave que favorecen dicha adaptabilidad personal: el optimismo, la disposición a aprender, la apertura, el locus de control interno y la autoeficacia generalizada.

Sin embargo, de las variables propuestas como componentes de la adaptabilidad por Fugate et al. (2004), en este estudio se considera que la autoeficacia generalizada es el principal factor que predispone a la adaptabilidad personal para la adquisición de empleos de calidad debido a que constituye uno de los principales componentes de la empleabilidad (Van der Heijde y Van der Heijden, 2006), así como uno de los antecedentes personales más importantes del éxito de carrera (Pachulicz, Schmitt y Kuljanin, 2008; Valcour y Ladge, 2008), el cual influye de manera recíproca en los sentimientos de eficacia del individuo (Hall y Chandler, 2005).

La autoeficacia hace referencia a “las creencias de las personas acerca de sus aptitudes para organizar y ejecutar los cursos de acción requeridos para alcanzar los tipos de rendimiento designados” (Bandura, 1986, p. 391). Esta característica también ha sido definida como la “percepción del individuo de su capacidad para rendir en situaciones variadas” (Judge, Erez y Bono, 1998, p.170). En términos de sus consecuencias, Fugate et al. (2004), afirman que la autoeficacia generalizada influye de manera positiva en la percepción del

individuo para adaptarse al entorno laboral, en las conductas indispensables para tal fin y en diferentes características de los trabajos obtenidos.

Hall y Chandler (2005) afirman que la autoeficacia es crítica para el éxito profesional en un contexto laboral como el actual, el cual está caracterizado por la incertidumbre y en el que los individuos han de enfrentarse con diferentes puestos de trabajo y con situaciones desconocidas a nivel laboral. Tal como lo indican Fugate et al. (2004), la evidencia empírica muestra que la autoeficacia se relaciona positivamente con factores que le permiten al individuo adaptarse a diferentes situaciones en el entorno laboral, como son la persistencia, capacidad de afrontamiento del fracaso, resolución de problemas y el autocontrol (Day y Allen, 2004).

A nivel empírico, la literatura muestra ampliamente que las personas que se perciben eficaces fijan metas altas y retadoras (Kim, Mone y Kim, 2008; Pinguart, Juang y Silbereisen, 2003) y demuestran mayores niveles de rendimiento en el trabajo (Day y Allen, 2004; Judge y Bono, 2001), a partir de lo cual es posible inferir que los empleadores les asignen los empleos más complejos y de mayor calidad.

Asimismo, se considera que una alta autoeficacia puede afectar el tipo de trabajos obtenidos debido a que implica una orientación general a largo plazo, la regulación de las propias acciones y el establecimiento de unas metas altas de desarrollo de carrera (Abele y Spurk, 2009). Lo anterior implica persistencia de las personas autoeficaces en la persecución de las metas a pesar de las dificultades debido a que confían en su capacidad para superarlas. Así, este tipo de personas desarrollan un mejor proceso de búsqueda de empleo (McArdle et al., 2007), y tienen menos posibilidades de abandonar la propia profesión (Saks, 1995).

En este sentido, se ha encontrado que la autoeficacia predice el éxito de carrera tanto objetivo (salario) (Valcour y Ledge, 2008), como subjetivo (satisfacción con la carrera profesional) (Pachulicz et al., 2008; Valcour y Ledge, 2008). Asimismo, Abele y Spurk (2009) encontraron que los sentimientos de autoeficacia a nivel ocupacional influyen significativamente en el salario tres y siete años después de la titulación, en la categoría profesional tres años después de la finalización de los estudios y en la satisfacción con la carrera profesional siete años después de la obtención de la titulación.

En el campo de investigación de las autoevaluaciones centrales, de las cuales los sentimientos de autoeficacia son un componente importante (Judge y Hurst, 2008), se han encontrado relaciones consistentes entre dichas autoevaluaciones y el éxito de carrera, el cual ha sido medido a través de indicadores de calidad del empleo como la satisfacción laboral, el salario y la categoría profesional. En este sentido, los individuos con autoevaluaciones centrales altas y por tanto con una alta autoeficacia tienden a desempeñar trabajos más retadores y a derivar una mayor satisfacción de sus empleos (Judge y Hurst, 2008). Las personas con autoevaluaciones centrales altas también experimentan más satisfacción con sus trabajos debido a que confían en su habilidad para sacar ventaja de sus condiciones laborales (Rode, 2004).

A partir de su meta-análisis, Judge y Bono (2001) indican que la autoeficacia generalizada es uno de los principales predictores personales de la satisfacción laboral, presentando una correlación de .45. La justificación básica de estos autores para dicha relación radica en que las personas con una alta autoeficacia obtienen trabajos cuyas características son altamente valoradas por ellos, lo cual les permite derivar una mayor satisfacción de dichos empleos. De manera similar, Pinquart et al. (2003) indican que la autoeficacia puede conllevar a la satisfacción laboral debido a que se relaciona con la

búsqueda y obtención de empleos que se ajustan a los propios intereses y necesidades, así como por el éxito de carrera asociado a los individuos altamente eficaces.

Adicionalmente, Pinguart et al. (2003) indican que la autoeficacia se relaciona con la satisfacción laboral debido a que implica unas altas aspiraciones laborales y la búsqueda de la congruencia profesional. En este sentido, los titulados con una autoeficacia alta se emplean en trabajos congruentes con sus aspiraciones de carrera y con su formación debido a que se consideran capaces de afrontar empleos altamente demandantes en su área profesional y a que desarrollan las actividades de formación necesarias para desempeñar y obtener este tipo de trabajos, lo cual es coherente con la relación positiva entre identidad de carrera y autoeficacia propuesta por Hall y Chandler (2005). Los resultados de Pinguart et al. (2003), acerca de la relación entre la autoeficacia y la satisfacción, vía la congruencia profesional y las aspiraciones de carrera, permite intuir que la satisfacción laboral derivada por los individuos que se consideran eficaces se debe también a un alto nivel de ajuste entre sus cualificaciones y los empleos obtenidos, así como a su capacidad para adaptar su trabajo y convertirlo en un empleo de mayor calidad.

A pesar de lo anterior, existe aún poca evidencia empírica sobre la relación directa entre autoeficacia y diferentes indicadores de satisfacción laboral (Kim et al., 2008), así como de la relación entre la autoeficacia y otros indicadores de éxito de carrera (Abele y Spurk, 2009; Day y Allen, 2004) y de calidad del empleo, como el ajuste de cualificaciones, la relación del trabajo con la titulación y la categoría profesional.

Hipótesis 3. La adaptabilidad personal (operacionalizada a través de la autoeficacia generalizada) contribuirá de manera significativa a la explicación de la calidad del empleo, en tanto que predecirá positivamente el ajuste de cualificaciones (H.3.1), la

relación del trabajo con la titulación (H.3.2), la categoría profesional (H.3.3), y la satisfacción con el trabajo (H.3.4), con el sueldo (H.3.5), y con el contrato (H.3.6).

2. RESULTADOS

La Tabla 6 presenta los resultados de los estadísticos descriptivos y las correlaciones de las variables de estudio. En términos generales, las correlaciones muestran la dirección y magnitud esperadas, excepto en lo que respecta a las correlaciones de la dedicación a la titulación (identidad de carrera), con la autoeficacia (adaptabilidad personal) y con la satisfacción con sueldo y con el contrato, las cuales no fueron significativas.

Tabla 6. *Estadísticos descriptivos y correlaciones de las variables incluidas en el estudio*

Variables	Media/%	D.T.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1 Sexo (hombre = 1)	31%	-										
2 Clase Social (alta=1)	37.60%	-	-.079(**)									
3 Años desde la titulación	3.48	2	Ns	-.079(**)								
4 Autoeficacia	7.94	1.01	-.029(*)	-.064(**)	.064(**)							
5 Dedicación titulación (Sí=1)	83.8%		Ns	ns	-.066(**)	ns						
6 Ajuste Cualificaciones	0.84	0.27	Ns	-.174(**)	.066(**)	.085(**)	.192(**)					
7 Relación trabajo-titulación	3.05	1.16	Ns	-.138(**)	.045(**)	.069(**)	.399(**)	.657(**)				
8 Categoría Profesional (1=operario, 4=directivo)	2.22	0.91	.089(**)	-.222(**)	.105(**)	.104(**)	.138(**)	.534(**)	.490(**)			
9 Satisfacción trabajo	7.86	2.01	-.065(**)	-.083(**)	.059(**)	.189(**)	.081(**)	.450(**)	.465(**)	.365(**)		
10 Satisfacción sueldo	6.56	2.31	Ns	-.075(**)	.069(**)	.113(**)	ns	.238(**)	.213(**)	.227(**)	.425(**)	
11 Satisfacción contrato	6.43	2.89	Ns	-.116(**)	.102(**)	.144(**)	ns	.163(**)	.121(**)	.152(**)	.298(**)	.419(**)

* $p < .05$ ** $p < .01$

En la Tabla 7 se presentan los resultados de los análisis de regresión múltiple realizados para la comprobación de las hipótesis. Dichos análisis se realizaron siguiendo los siguientes pasos: En el primer paso se introdujeron las variables de control, es decir, años desde la obtención de la titulación, sexo y clase social. En el segundo paso se introdujo la dimensión de capital humano a través de la introducción de la variable titulación. En el tercer paso se introdujo la dimensión de identidad de carrera operacionalizada a través del deseo o

de la dedicación a ejercer la titulación; y finalmente, en el cuarto paso se introdujo la dimensión de adaptabilidad personal operacionalizada a través de la autoeficacia generalizada.

Tabla 7. *Análisis de regresión múltiple para la predicción de los indicadores de calidad del empleo a partir de las dimensiones de empleabilidad*

Predictores	Indicadores calidad del empleo											
	Ajuste de cualificaciones		Relación Trabajo Titulación		Categoría Profesional		Satisfacción con el trabajo		Satisfacción con el sueldo		Satisfacción con el contrato	
	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β
PASO 1	.033***		.020***		.063***		.015***		.010***		.022***	
CONTROL												
Años Obtención Titulación		.067***		.061**		.100***		.048***		.061***		.088***
Sexo (Hombre =1)		-.012		-.005		.057***		-.046***		-.019		-.018
Clase Social (Alta=1, Baja=5)		-.129***		-.093***		-.149***		-.064***		-.065***		-.096***
PASO 2												
CAPITAL HUMANO	.116***		.172***		.138***		.056***		.062***		.074***	
Titulación ^a												
PASO 3												
IDENTIDAD DE CARRERA	.020***	.148***	.108***	.345***	.009***	.099***	.003***	.057***	.000	-.010	.001**	-.031**
Dedicación a la titulación												
PASO 4												
ADAPTABILIDAD PERSONAL	.003***	.060***	.001***	.037***	.006***	.081***	.028***	.172***	.008***	.093***	.015***	.124***
Autoeficacia Generalizada												
R² Total	.172***		.302***		.216***		.102***		.080***		.113***	
N	6439		6439		6439		6439		6439		6439	

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$.

β son coeficientes estandarizados

^a Las distintas titulaciones se introdujeron como 50 variables dummy. La titulación de referencia es Historia del Arte

Como se puede apreciar en la Tabla 7, las variables de control contribuyen significativamente a la explicación de los indicadores de calidad. Los años transcurridos desde la obtención de la titulación predicen positiva y significativamente todos los indicadores, mientras que la clase social baja los predice todos de manera negativa y significativa. Finalmente, el sexo masculino únicamente predice positiva y significativamente la categoría profesional.

En lo que respecta a la relación de la dimensión de capital humano y la calidad del empleo, los resultados muestran que la titulación cursada contribuye significativamente a la explicación de la varianza de todos los indicadores de calidad del empleo analizados, apoyando la Hipótesis 1.

Así, el capital humano (titulación cursada) contribuye en mayor medida al aumento de la explicación de la varianza de la relación del trabajo con la titulación ($\Delta R^2 = .172, p < .001$) (H.1.2), la categoría profesional ($\Delta R^2 = .138, p < .001$) (H.1.3) y del ajuste de cualificaciones ($\Delta R^2 = .116, p < .001$) (H.1.1), y contribuye en menor medida al aumento de la explicación de la varianza de la satisfacción con el trabajo ($\Delta R^2 = .056, p < .001$) (H.1.4), con el sueldo ($\Delta R^2 = .062, p < .001$) (H.1.5) y con el contrato ($\Delta R^2 = .074, p < .001$) (H1.6.).

Asimismo, la Tabla 7.1 muestra los coeficientes de regresión estandarizados de los indicadores de calidad del empleo obtenidos a partir de cada una de las titulaciones incluidas en la dimensión de capital humano. Así, se puede observar que en el caso del ajuste de cualificaciones, únicamente 10 de las 50 titulaciones analizadas no predicen significativamente el ajuste de cualificaciones.

En lo que respecta a la relación del empleo con la titulación, la Tabla 7.1 muestra que únicamente las Diplomaturas en Logopedia y Trabajo Social y las Licenciaturas en Filosofía, Geografía e Historia no predicen de manera significativa este indicador de calidad del empleo.

Tabla 7.1. Coeficientes de regresión en la predicción de los indicadores de calidad del empleo a partir de las titulaciones incluidas en la dimensión de capital humano de la empleabilidad

Titulación	Indicadores de calidad del empleo					
	Ajuste de cualificaciones	Relación trabajo-titulación	Categoría profesional	Satisfacción con el trabajo	Satisfacción con el sueldo	Satisfacción con el contrato
	β	β	β	β	β	β
D. Óptica y Optometría	.12***	.128***	.067***	.041**	.064***	.11***
L. Biología	.065***	.062***	.037*	.01	.082***	-.015
L. Física	.095***	.074***	.066***	.027	.048***	.012
L. Matemáticas	.078***	.084***	.044**	.033*	.064***	.022
L. Química	.058***	.035**	.062***	-.015	.011	.015
L. Bioquímica	.071***	.057***	.059***	.019	.008	-.044**
L. Estadísticas	.062***	.059***	.046***	.012	.037***	.026**
I.T. Teleco. Sist. Electrónicos	.051***	.056***	.018	-.003	.04**	.033*
I. Electrónica+ I. Informática ^a	.079***	.088***	.073***	.012	.032**	.042**
I. Química	.073***	.05***	.076***	.014	.053***	.051***
D. Enfermería	.157***	.193***	.023	.08***	.094***	.04*
D. Fisioterapia	.099***	.122***	.022	.05**	.044***	.042**
L. Farmacia	.172***	.197***	.174***	.066***	.083***	.108***
L. Medicina	.195***	.237***	.182***	.083***	.003	.004
L. Odontología	.107***	.134***	.136***	.066***	.117***	.064***
L. CC. Alimentos	.079***	.061***	.075***	.031*	.037**	.032*
D. Empresariales	.112***	.147***	-.035*	.021	.069***	.113***
D. Logopedia	.009	.022	.003	.015	.029**	.007
D. Relaciones Laborales	.044*	.043**	-.079***	.023	.052**	.109***
D. Trabajo Social	.014	.023	-.053**	.014	.04**	.047**
D. Turismo	.058***	.069***	-.039**	.016	.025	.064***
G. Criminología	.01	.042***	.014	.02	.012	.05***
L. Admin. y Dirección de Emp.	.119***	.143***	.008	.027	.072***	.114***
L. Derecho	.078***	.111***	.029	.003	.036**	.041*
L. Economía	.151***	.138***	.034*	.017	.073***	.114***
L. Psicología	.029	.063***	.029	-.012	.022	-.015
L. Sociología	.041**	.037**	.033*	.012	.009	.008

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$. ^a Las titulaciones de Ingeniería Electrónica e Ingeniería Informática se analizaron conjuntamente.

β son coeficientes estandarizados

D.=Diplomatura, L.=Licenciatura, I.= Ingeniería, I.T.= Ingeniería Técnica, G.=Graduado

Tabla 7.1. Coeficientes de regresión en la predicción de los indicadores de calidad del empleo a partir de las titulaciones incluidas en la dimensión de capital humano de la empleabilidad (continuación)

Titulación	Indicadores de calidad del empleo					
	Ajuste de cualificaciones	Relación trabajo-titulación	Categoría profesional	Satisfacción con el trabajo	Satisfacción con el sueldo	Satisfacción con el contrato
	β	β	β	β	β	β
L. Ciencias Actuariales	.063***	.059***	.014	.001	.037***	.061***
D. Biblioteconomía	.024	.057***	-.022	.025	.035**	.019
L. Comunicación Audiovisual	.041**	.054***	.027	.027	.048***	.007
L. Filología Alemana	.05***	.054***	.018	.003	.038***	.02
L. Filología Catalana	.115***	.137***	.099***	.068***	.107***	.038**
L. Filología Clásica	.053***	.069***	.043***	.036**	.085***	.037**
L. Filología Francesa	.027*	.045***	.028**	-.002	.02	.031*
L. Filología Hispánica	.033*	.037**	.023**	.007	.026	-.012
L. Filología Inglesa	.11***	.131***	.07***	.045**	.071***	.041**
L. Filología Italiana	.049***	.05***	.057***	.024*	.037***	.02
L. Filosofía	.014	.019	-.004	.002	.027**	.019
L. Geografía	-.002	-.001	-.016	.003	.045**	.0
L. Historia	-.023	-.007	-.014	-.036*	.015	-.027
D. Educación Social	.023	.073***	-.025	.019	.025	.019
D. Maestro Educación Especial	.085***	.118***	.021	.094***	.114***	.105***
D. Maestro Educación Física	.061***	.096***	-.003	.065***	.087***	.061***
D. Maestro Educación Infantil	.092***	.125***	.022	.086***	.095***	.065***
D. Maestro Educación Musical	.092***	.126***	.025	.075***	.107***	.061***
D. Maestro Educación Primaria	.062***	.109***	.029*	.08***	.089***	.074***
D. Maestro Lengua Extranjera	.094***	.114***	.035**	.074***	.1***	.093***
L. CC. Act. Física y Deporte	.081***	.126***	.07***	.058***	.08***	.047**
L. Pedagogía	.002	.036*	-.01	.031	.054**	.038*
L. Psicopedagogía	.049***	.094***	.039**	.055***	.077***	.071***

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$.

β son coeficientes estandarizados

D.=Diplomatura, L.=Licenciatura, I.= Ingeniería, I.T.= Ingeniería Técnica, G.=Graduado

En cuanto a la categoría profesional, se observa que 21 de las 50 titulaciones analizadas presentan coeficientes de regresión no significativos. Por otra parte, las siguientes 4 titulaciones predicen negativa y significativamente la categoría profesional: Diplomatura en CC. Empresariales ($\beta=-.035$; $p<.05$), Diplomatura en Turismo ($\beta=-.039$; $p<.01$), Diplomatura en Relaciones Laborales ($\beta=-.079$; $p<.001$) y Diplomatura en Trabajo Social ($\beta=-.053$; $p<.01$).

Por otra parte, 29 de las 50 titulaciones analizadas presentan coeficientes no significativos en la predicción de la satisfacción con el trabajo y únicamente la Licenciatura en Historia predice negativa y significativamente ($\beta=-.036$; $p<.05$) dicho indicador. En cuanto a la satisfacción con el sueldo, se puede observar que un total de 11 titulaciones no predicen significativamente dicho indicador. Finalmente, un total de 17 titulaciones presentan coeficientes de regresión no significativos en la predicción de la satisfacción con el contrato y únicamente la Licenciatura en Bioquímica predice negativa y significativamente dicho indicador ($\beta=-.044$; $p<.01$).

Por otra parte, la identidad de carrera (dedicación o deseo de ejercer la titulación), únicamente contribuye positiva y significativamente a explicar el ajuste de cualificaciones ($\Delta R^2 = .020$, $p < .001$) (H.2.1.), la relación del trabajo con la titulación ($\Delta R^2 = .108$, $p < .001$) (H.2.2.), la categoría profesional ($\Delta R^2 = .009$, $p < .001$) (H.2.3.) y la satisfacción con el trabajo ($\Delta R^2 = .003$, $p < .001$) (H.2.4.), apoyando parcialmente la hipótesis 2. También contribuye negativa y significativamente a explicar la satisfacción con el contrato ($\Delta R^2 = .001$, $p < .001$; $\beta=-.031$; $p<.01$) (H.2.6.).

La adaptabilidad personal (autoeficacia generalizada) contribuye positiva y significativamente a la predicción de todos los indicadores de calidad analizados, apoyando

así la hipótesis 3. Sin embargo, esta dimensión de la empleabilidad aumenta en mayor medida la varianza explicada de la satisfacción con el trabajo ($\Delta R^2 = .028$; $p < .001$) (H.3.4.) y con el contrato ($\Delta R^2 = .015$; $p < .001$) (H.3.6.), frente al ajuste de cualificaciones ($\Delta R^2 = .003$; $p < .001$) (H.3.1.), la relación con la titulación ($\Delta R^2 = .001$; $p < .01$) (H.3.2.), categoría profesional ($\Delta R^2 = .006$; $p < .001$) (H.3.3.), y la satisfacción con el sueldo ($\Delta R^2 = .008$; $p < .001$) (H.3.5.).

Las dimensiones de empleabilidad en su conjunto explican en mayor medida, junto con las variables de control, la varianza de la relación del trabajo con la titulación ($R^2 = .302$; $p < .001$) seguida de la categoría profesional ($R^2 = .216$; $p < .001$), el ajuste de cualificaciones ($R^2 = .172$; $p < .001$) y la satisfacción con el contrato ($R^2 = .113$; $p < .001$), con el trabajo ($R^2 = .102$; $p < .001$) y con el sueldo ($R^2 = .080$; $p < .001$).

Con independencia del efecto de las variables de control y de la dimensión de capital humano sobre los indicadores de calidad considerados, la identidad de carrera (dedicación a ejercer la titulación) muestra un mayor peso predictivo en la varianza explicada de la relación del trabajo con la titulación ($\beta = .345$, $p < .001$), el ajuste de cualificaciones ($\beta = .148$, $p < .001$) y la categoría profesional ($\beta = .099$, $p < .001$), mientras que la adaptabilidad personal (autoeficacia generalizada) tiene un mayor peso predictivo en la varianza explicada de la satisfacción con el trabajo ($\beta = .172$, $p < .001$), con el contrato ($\beta = .124$, $p < .05$) y con el sueldo ($\beta = .093$, $p < .05$).

3. DISCUSIÓN

El objetivo de este estudio fue identificar si los componentes básicos de las dimensiones de empleabilidad propuestas por Fugate et al. (2004), contribuyen a la predicción de la calidad del empleo de los titulados universitarios. Más específicamente, el estudio pretendía identificar si los componentes básicos del capital humano, adaptabilidad personal e

identidad de carrera de los titulados predicen significativamente el ajuste de cualificaciones, la relación del trabajo con la titulación, la categoría profesional y la satisfacción con el trabajo, sueldo y contrato entre dos y cinco años después de la finalización de los estudios.

En términos generales, los resultados indican que las dimensiones personales de empleabilidad propuestas por Fugate et al. (2004), contribuyen significativamente a predecir la calidad del empleo de los titulados universitarios. En este sentido, los titulados que se dedican o piensan dedicarse a ejercer su titulación (identidad de carrera), que presentan una alta autoeficacia generalizada (adaptabilidad personal) y que han cursado una titulación universitaria determinada obtienen empleos que se ajustan a su nivel educativo, a la titulación obtenida, asociados a categorías profesionales altas y que resultan satisfactorios a nivel de contenidos, de salario y de contrato.

En conjunto, las tres dimensiones de empleabilidad predicen alrededor del 17% del ajuste de cualificaciones, 30% de la relación del trabajo con la titulación, 22% de la categoría profesional, 10% de la satisfacción con el trabajo, 8% de la satisfacción con el sueldo y 11% de la satisfacción con el contrato. En todos los casos, la titulación (capital humano) es la variable que más contribuye a la explicación de la varianza de dichos indicadores, aunque las dimensiones de identidad de carrera y adaptabilidad contribuyen de manera más sutil, pero también significativa a la explicación de los indicadores de calidad. Lo anterior indica que el capital humano ha de interactuar adecuadamente con características personales como la identidad de carrera y la adaptabilidad personal para la obtención de más y mejores oportunidades de empleo.

Estos resultados también muestran que la varianza explicada de los indicadores de satisfacción (trabajo, sueldo y contrato) es bastante inferior en relación con la varianza

explicada de los indicadores de ajuste (de cualificaciones y con la titulación) y categoría profesional. Lo anterior sugiere que la relación entre las dimensiones de empleabilidad (especialmente las dimensiones de capital humano e identidad de carrera) y los indicadores de satisfacción laboral puede ser indirecta y, por tanto, puede estar mediada por los indicadores de ajuste y de categoría profesional. En este sentido, la evidencia empírica ha probado ampliamente que el ajuste entre las características de la persona y los requerimientos del trabajo se relaciona de manera alta y significativa con la satisfacción laboral (Kristof et al., 2005). Asimismo, es posible que la relación entre las dimensiones de empleabilidad y los indicadores de satisfacción laboral esté mediada de manera parcial por el ajuste de cualificaciones, la relación del trabajo con la titulación y la categoría profesional, tal y como lo sugieren los resultados del segundo estudio de la presente tesis.

A nivel global, los porcentajes de varianza de la calidad del empleo explicados por las tres dimensiones de empleabilidad sugieren que las variables personales ejercen un efecto moderado, pero significativo en los indicadores de calidad analizados. Lo anterior indica que las características personales de los titulados universitarios que conforman su empleabilidad son importantes para la obtención de empleos de calidad, en un contexto laboral en el que el desarrollo de la empleabilidad y de la carrera profesional recae cada vez más en los propios titulados universitarios (Fugate et al., 2004).

El hecho de que las dimensiones de empleabilidad propuestas por Fugate et al. (2004) contribuyan a la obtención de empleos de calidad, apoya la perspectiva iniciada por Hillage y Pollard (1998), la cual concibe la empleabilidad de los titulados universitarios como la capacidad para obtener empleos de calidad. Asimismo, basados en la Teoría del Capital Humano (Becker, 1964), los resultados apoyan la premisa de que las inversiones de los

universitarios en el desarrollo de dicho capital y por tanto de su empleabilidad son recompensadas por el mercado laboral con empleos de calidad.

En lo que respecta al efecto mostrado por la titulación (capital humano) en la calidad del empleo, es posible que el grado de especificidad de las competencias desarrolladas en cada titulación sea en parte responsable de dicho efecto, indicando que los títulos de carácter más específico pueden predecir la obtención de empleos de mayor calidad en comparación con los títulos de carácter más general. En este sentido, el análisis de los coeficientes de regresión de cada una de las titulaciones incluidas en el estudio muestra que titulaciones como las Licenciaturas en Historia, Geografía o en Filosofía no presentan efectos significativos en los indicadores de calidad analizados o incluso presentan efectos negativos, como es el caso de la Licenciatura en Historia, la cual predice negativamente la satisfacción con el trabajo. Por el contrario, titulaciones con un desarrollo importante de competencias específicas como las Licenciaturas en Medicina, Odontología, Farmacia o la Diplomatura en Óptica y Optometría predicen positiva y significativamente la mayoría de los indicadores de calidad del empleo.

En base a lo anterior, una aproximación útil para el análisis del papel específico de las titulaciones en la predicción de la calidad del empleo en la investigación futura puede consistir en la exploración del papel de las diferentes áreas académicas (agrupaciones de titulaciones). Dicha exploración facilitaría la identificación de los grupos de titulaciones afines que son más recompensadas con empleos de calidad, como lo demuestran diferentes autores (p.e. Grayson, 2004; Heijke et al., 2003; Robst, 2007; van der Velden y Allen, 2007).

Por otra parte, la investigación futura ha de probar el efecto conjunto del capital humano y del capital social (redes de contactos formales e informales) en los indicadores de calidad del empleo debido a que, según los planteamientos de Fugate et al. (2004), el capital

social aumenta la capacidad de los individuos para identificar y obtener oportunidades laborales en diferentes organizaciones y sectores. Asimismo, el capital social puede potenciar la obtención de empleos de calidad, así como la mejora de las características de calidad del empleo que ya se posee. En este sentido, la evidencia empírica sobre los predictores del éxito de la carrera profesional ha mostrado que algunos aspectos relacionados con el capital social afectan positivamente a diferentes indicadores del éxito de carrera objetivo (salario y promociones) y subjetivo (satisfacción de carrera) (Ng et al., 2005).

Ahora bien, los resultados muestran que la identidad de carrera (dedicación al ejercicio de la titulación o el deseo de dedicarse a la misma) contribuye en mayor medida a la obtención de trabajos relacionados con la titulación. Así, las personas que se dedican a ejercer la titulación intentarían mantenerse en empleos relacionados con sus estudios universitarios o mejorar sus empleos en este sentido. Por su parte, las personas que desean dedicarse a ejercer su titulación realizarían todos los esfuerzos necesarios para obtener dicho estado a nivel profesional. Lo anterior es coherente con Hall y Chandler (2005), quienes afirman que las personas con una identidad de carrera sólida se enfocan completamente en la consecución de metas de carrera dictadas por su identidad y con los resultados empíricos de Koen et al. (2013), quienes encontraron que la identidad de carrera se relaciona positivamente con la intensidad de búsqueda de empleo en una muestra de desempleados. Sin embargo, los bajos porcentajes de varianza del resto de indicadores de calidad explicados por la medida de identidad de carrera utilizada en este estudio indican la necesidad de incluir en el análisis otros indicadores de esta dimensión con el fin de obtener una perspectiva más clara de su efecto en la obtención de empleos de calidad.

El poder predictivo de la identidad de carrera sobre la relación del trabajo con la titulación tiene implicaciones importantes a nivel práctico. Así por ejemplo, las actividades de

asesoramiento para la inserción laboral de calidad de los titulados universitarios pueden contribuir a analizar, clarificar y potenciar la identidad de carrera de sus usuarios de manera que puedan mejorar sus estrategias de búsqueda de empleo y de desarrollo profesional y por ende las posibilidades de obtención de empleos ajustados a la titulación cursada lo cual puede facilitar el desempeño de empleos que requieran estudios universitarios y con una categoría profesional y unas características intrínsecas y extrínsecas adecuadas y satisfactorias.

Finalmente, los resultados acerca del efecto de la adaptabilidad personal (autoeficacia generalizada) en la calidad del empleo indican que la percepción de eficacia de los universitarios influye de manera sutil, pero significativa, en todos los indicadores de calidad analizados. Sin embargo, la autoeficacia influye en mayor medida la satisfacción con el trabajo, sueldo y contrato de los titulados, lo cual es coherente con los resultados de Judge y Bono (2001) y Pinquart et al. (2003), entre otros. Posiblemente, los titulados con una alta autoeficacia reciben recompensas de sus empleadores por su alto rendimiento laboral y porque introducen mejoras en sus puestos de trabajo, lo cual les permitiría derivar una mayor satisfacción laboral.

Por otra parte, es posible que la utilización de medidas de autoeficacia ocupacional contribuya a explicar mayores porcentajes de varianza del ajuste de cualificaciones, relación con la titulación y categoría profesional. En este sentido, Abele y Spurk (2009) indican que las medidas de autoeficacia con un nivel medio de especificidad, como la autoeficacia ocupacional, pueden ser más adecuadas para la predicción de resultados laborales tanto objetivos, como subjetivos. Asimismo, la investigación futura puede combinar las medidas de autoeficacia con otros de los indicadores de adaptabilidad personal sugeridos por Fugate et al. (2004), con el fin de analizar su poder predictivo sobre la calidad del empleo.

En síntesis, la investigación futura ha de continuar refinando las estrategias de medición y los componentes a analizar dentro de cada una de las dimensiones de empleabilidad, como dentro de los indicadores de calidad del empleo. Asimismo, ha de continuar estudiando nuevas variables personales relacionadas con la empleabilidad y la calidad del empleo, con el objetivo de generar un modelo más completo de la empleabilidad centrada en la persona y sus efectos en la obtención de empleos de calidad.

Sin embargo, cabe mencionar que el alcance de los modelos de empleabilidad centrados en la persona está condicionado por el importante efecto de la situación del mercado laboral en la disponibilidad y acceso a los empleos de calidad. En este sentido, es razonable esperar que dichos modelos centrados en las características del individuo predigan porcentajes moderados de varianza de los indicadores de calidad analizados. Lo anterior también sugiere que los modelos de empleabilidad han de probarse en diferentes mercados laborales, así como en diferentes situaciones del mercado laboral (bonanza y crisis) con el fin de observar la estabilidad de las relaciones propuestas entre las dimensiones de empleabilidad y la calidad del empleo.

Este estudio presenta algunas limitaciones. En primer lugar, el diseño transversal utilizado limita el alcance de las relaciones obtenidas entre las dimensiones de empleabilidad y los indicadores de calidad del empleo. Por lo tanto, la investigación futura ha de utilizar diseños longitudinales con el fin de establecer relaciones de carácter causal. En segundo lugar, el uso de medidas monoitem para medir la dimensión de identidad de carrera, puede limitar el alcance de dicha medida para evaluar la identidad de los titulados con su carrera. Sin embargo, en el caso de los satisfacción laboral, los cuales han sido abordados por medio de medidas monoitem, Nagy (2002) considera apropiada su utilización debido a que le permiten a los individuos evaluar todos los elementos que le son relevantes de la faceta/indicador que

se está evaluando (p.e. satisfacción con el trabajo). En tercer lugar, el uso de medidas de autoinforme puede inducir la varianza de método común, lo cual indica precaución a la hora de interpretar los resultados del estudio.

CAPÍTULO VIII

LOS COMPONENTES DEL CAPITAL HUMANO DE LOS TITULADOS

UNIVERSITARIOS JÓVENES Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD

DEL EMPLEO

(ESTUDIO 4)

1. INTRODUCCIÓN

La identificación de las variables que facilitan la obtención de empleos de calidad por parte de los jóvenes es un aspecto cada vez más importante en un contexto laboral como el actual, el cual está caracterizado por la disminución de oportunidades de empleo para este colectivo, así como por el aumento de la precariedad de los empleos ofertados. En este sentido, aspectos como el capital humano y la empleabilidad están mostrando ser elementos protectores en el mercado laboral, esenciales para que los jóvenes accedan a puestos de trabajos de calidad.

La evidencia empírica aportada por los dos primeros estudios de la presente tesis muestra que los jóvenes que se perciben empleables obtienen trabajos satisfactorios, lo cual puede ser considerado como un indicador de la calidad de dichos empleos a nivel global (Clark, 2004; Diaz-Serrano y Cabral Vieira, 2005; Leontaridi y Sloane, 2001). Específicamente, la evidencia obtenida en el primer estudio indica que aquellos jóvenes con una empleabilidad percibida alta derivan una mayor satisfacción con los aspectos intrínsecos, extrínsecos y sociales de su trabajo y que aquellos que además presentan una iniciativa personal alta obtienen una satisfacción aún mayor con los aspectos intrínsecos y extrínsecos del empleo.

Adicionalmente, la evidencia recabada en el segundo estudio indica que los jóvenes que se perciben empleables presentan una alta satisfacción global con su trabajo debido a que sus empleos se ajustan a su nivel de cualificaciones, lo cual es coherente con la abundante evidencia empírica que indica que el ajuste entre las características del trabajador y las requeridas por el puesto de trabajo predice positiva y significativamente la satisfacción laboral (Brkich et al., 2002; Kristof et al., 2005).

Por otra parte, el tercer estudio de la tesis aporta evidencia del importante papel de las dimensiones de empleabilidad y en particular del capital humano global de los titulados universitarios (titulación cursada) en la predicción de diferentes indicadores de la calidad de sus empleos. Lo anterior confirma tanto la relevancia otorgada a dicha dimensión en los modelos de empleabilidad aportados por la literatura, como la necesidad de identificar los componentes más específicos del capital humano de los universitarios que les facilitan la obtención de empleos de calidad.

En este sentido, la literatura indica que los individuos basan los juicios acerca de su empleabilidad mayoritariamente en los componentes de su capital humano y en su percepción de la situación del mercado laboral (Berntson et al., 2006; Wittekind et al., 2010). En base a la teoría del capital humano, es posible afirmar que dicho capital ejerce una gran influencia en la percepción de empleabilidad debido a que las inversiones en dicho capital hacen más atractivos a los individuos frente a los empleadores.

Asimismo, la literatura indica que el capital humano es uno de los componentes fundamentales de la empleabilidad (Forrier y Sels, 2003; Fugate et al., 2004, Thijssen et al., 2008), que permite a los individuos obtener empleos mejor remunerados y más satisfactorios como retorno de las inversiones realizadas en su desarrollo (Vila, 2005). Lo anterior sugiere que los componentes específicos del capital humano de las personas jóvenes pueden influir en su capacidad para obtener empleos de calidad. Así, dichos componentes podrían ser una de las principales razones por las que los jóvenes con una alta empleabilidad percibida son capaces de obtener empleos de calidad.

En base a lo anterior, el objetivo del presente estudio es identificar los aspectos específicos del capital humano de los jóvenes, adicionales a la titulación cursada, que facilitan la obtención de empleos de calidad.

Para la consecución de este objetivo, este estudio se realizó con una muestra de titulados universitarios jóvenes debido a que este colectivo realiza las mayores inversiones en el desarrollo de diferentes componentes de su capital humano con la expectativa de desarrollar su carrera profesional en empleos con ciertas características de calidad. Por lo tanto, este trabajo pretende identificar los componentes específicos del capital humano de los universitarios jóvenes que les permiten obtener empleos ajustados a sus cualificaciones, relacionados con la titulación cursada, asociados a una categoría profesional universitaria, y con un contenido, sueldo y contrato satisfactorios.

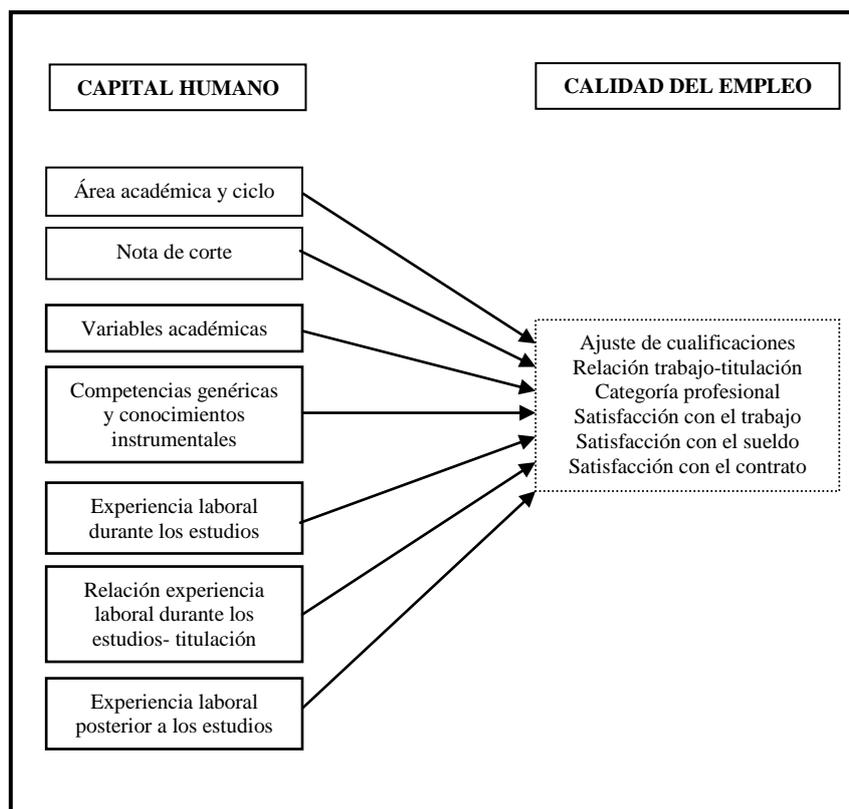
La identificación de los componentes del capital humano de los universitarios que facilitan la obtención de empleos de este tipo implica el estudio de componentes adicionales a los tradicionalmente estudiados en la literatura, como el nivel educativo y la experiencia laboral (Judge et al., 1995), que puedan servir de elementos diferenciadores de los universitarios en un mercado laboral cada vez más exigente y competitivo.

Así, los componentes específicos del capital humano analizados en este estudio incluyen la formación de postgrado, experiencia laboral previa y posterior a la titulación, el nivel de competencias genéricas desarrollado por la universidad, el nivel de conocimientos instrumentales y el rendimiento académico durante los estudios. Adicionalmente, se han considerado componentes que reflejan el tipo de capital humano desarrollado, como la calidad de la formación recibida, la orientación profesional de dicha formación y la nota de corte de acceso a la titulación, los cuales han sido considerados teniendo en cuenta que el contenido y

las características de la formación cursada también son elementos importantes de la empleabilidad (Forrier y Sels, 2003), y pueden facilitar el acceso a empleos de calidad (Figura 11).

La identificación de los aspectos clave en los que los universitarios deben centrar el desarrollo de su capital humano para la obtención de empleos de calidad es especialmente relevante en un contexto laboral en el que cada vez más el desarrollo y mantenimiento de la empleabilidad dependen del individuo (Fugate et al., 2004), y en el que los universitarios jóvenes están llamados a desarrollar un capital humano diferenciador que les permita obtener los mejores trabajos disponibles en un mercado cada vez más precario, exigente y competitivo. Asimismo, los resultados de este estudio deberían contribuir a la literatura en el campo de la empleabilidad, al identificar aspectos centrales del capital humano asociados a diferentes indicadores que caracterizan a los empleos de calidad.

Figura 11. *Modelo de estudio de la relación entre los componentes del capital humano y los indicadores de calidad del empleo*



A continuación se profundizará en la relación entre el capital humano y la empleabilidad, para posteriormente analizar los diferentes argumentos y teorías que permiten establecer una relación positiva entre el capital humano y la calidad del empleo. Después se analizará la evidencia empírica existente sobre la relación entre los aspectos de capital humano y los diferentes indicadores de la calidad del empleo considerados en este estudio y paralelamente se irán planteando las hipótesis del estudio.

1.1. El capital humano como dimensión fundamental de la empleabilidad

Como se ha mencionado previamente, el capital humano es un factor transversal en la literatura sobre empleabilidad y está presente en los principales modelos teóricos desarrollados sobre este constructo (Forrier y Sels, 2003; Fugate et al., 2004; McQuaid y Lindsay, 2002; Thijssen et al., 2008). En términos generales, hace referencia a las experiencias educativas, personales y profesionales de los individuos las cuales son altamente recompensadas en el mercado laboral (Becker, 1964). Además de la educación y experiencia laboral, el capital humano incluye los conocimientos, habilidades, capacidades y otras características (conocidos como KSAOs por sus siglas en inglés), acumulados en el tiempo a través de la educación formal y no formal y de la experiencia profesional.

El capital humano es fundamental en el contexto de la empleabilidad centrada en la persona, la cual se enfoca en el análisis de las características del individuo que le hacen empleable, ante la imposibilidad de éste de controlar o manipular las características del mercado laboral. Desde esta perspectiva, la empleabilidad está influida por el uso óptimo de las competencias genéricas y específicas y por un alto nivel de conocimientos y habilidades profesionales que le permiten al individuo anticiparse y adaptarse a los requerimientos cambiantes del mercado laboral (Van der Heijde y Van der Heijden, 2006).

Por otra parte, el capital humano influye significativamente en la empleabilidad debido a que afecta directamente a la “identificación y realización de oportunidades de carrera dentro y entre organizaciones” (Fugate et al., 2004, p.23) y las oportunidades de movilidad en el mercado laboral (Forrier y Sels, 2003). Esto se debe principalmente a que dicho capital implica habilidades transferibles a diferentes contextos laborales, que permiten la satisfacción de las expectativas de rendimiento y productividad laboral (Burt, 1997), resultan atractivas para diferentes empleadores y satisfacen las demandas cambiantes del mercado laboral (McQuaid y Lindsay, 2002).

Este capital señala a los empleadores las capacidades de los individuos, la diversidad de trabajos y tareas que pueden realizar adecuadamente en función de sus competencias (Thijssen et al., 2008), así como sus preferencias y expectativas de carrera (Forrier y Sels, 2003). Asimismo, la inversión en el desarrollo del capital humano demuestra una orientación adaptativa y un compromiso con el aprendizaje continuo ante los empleadores, lo cual refuerza la empleabilidad del individuo (Fugate et al., 2004).

1.2. Componentes del capital humano

Como se ha mencionado en su definición, el capital humano está conformado por un conjunto de componentes, los cuales han sido ligados tradicionalmente en la literatura económica a la educación y a la experiencia laboral. Sin embargo, dichos componentes varían a través de los diferentes estudios, así como sus definiciones y estrategias de medición.

Los componentes de capital humano más frecuentemente analizados en la literatura sobre empleabilidad incluyen además de la experiencia y formación laboral (McQuaid y Lindsay, 2002) y del nivel educativo y formación informal (Berntson et al., 2006; De Feyter et al., 2001; Groot y Maassen van den Brink, 2000; McQuaid y Lindsay, 2002; Rothwell y

Arnold, 2007; Silla et al., 2009, Van der Schoot, 2003; Wittekind et al., 2010), aspectos como la pericia profesional (conocimientos y habilidades profesionales) (Van der Heijden, 2002; Van der Heijde y Van der Heijden, 2006; Wittekind et al., 2010), las competencias genéricas y habilidades transferibles (McQuaid y Lindsay, 2002; Van der Heijde y Van der Heijden, 2006; Wittekind et al., 2010), la duración de los empleos y el rendimiento demostrado en los mismos (Groot y Maassen van den Brink, 2000) y la duración global de los periodos de empleo versus desempleo (McQuaid y Lindsay, 2002), entre otros.

Por otra parte, la literatura sobre el éxito de carrera (la acumulación de resultados laborales y psicológicos positivos derivados de la carrera profesional), analiza otros componentes específicos del capital humano como la disponibilidad para la movilidad laboral, antigüedad en la organización, las horas trabajadas, centralidad del trabajo, experiencia internacional, planificación de carrera, habilidades y conocimientos políticos, y capital social, entre otros (Ng et al., 2005).

En lo que respecta a los componentes del capital humano de los titulados universitarios, la literatura amplía el conjunto de componentes analizados en la literatura sobre la empleabilidad general y éxito de carrera, al incluir indicadores específicos de la formación universitaria cursada. Así por ejemplo, en el análisis de los predictores de la calidad del empleo de una muestra de universitarios de diferentes países europeos realizado por van der Velden y Allen (2007), se consideraron aspectos como el área académica de los estudios, ciclo de la titulación, nivel de competencias desarrollado en la universidad, esfuerzo realizado durante los estudios, movilidad internacional, experiencia laboral durante los estudios, realización de prácticas, las calificaciones obtenidas y la orientación del programa académico cursado. Como se analizará en el apartado de evidencia empírica, dichos componentes son relevantes en la predicción de la calidad del empleo de los universitarios.

Como se ha mencionado antes, en el presente estudio se incluyeron los componentes de capital humano habitualmente analizados en la literatura sobre empleabilidad, como son la educación y experiencia profesional y se añadieron diferentes componentes del desarrollo del capital humano de los universitarios, en línea con los hallazgos de van der Velden y Allen (2007). Así, en lo que respecta al componente educativo del capital humano se incluyeron aspectos como el ciclo y área de la titulación y la formación de postgrado. Adicionalmente, se incluyeron aspectos relacionados con el nivel de conocimientos y habilidades del titulado y su aprovechamiento durante los estudios universitarios, como la nota de corte de acceso a la titulación y la nota media obtenida durante los estudios. En lo referido a las características del programa formativo, se incluyeron valoraciones sobre la orientación del programa cursado al ejercicio profesional y de la calidad de la formación recibida. Finalmente, se incluyeron aspectos competenciales, como el nivel de competencias desarrollado en la universidad y el nivel de conocimientos instrumentales y aspectos relacionados con la experiencia laboral previa y posterior a la obtención de la titulación.

A continuación se profundizará en la definición de calidad del empleo, para dar paso a la descripción de los indicadores de calidad analizados en este estudio de la tesis que se espera estén influenciados por los componentes del capital humano de los universitarios descritos en el apartado anterior. Posteriormente, se expondrán las razones teóricas que sustentan la relación positiva entre los componentes de capital humano y la calidad del empleo. Finalmente, se presentará la evidencia empírica existente sobre esta relación y se plantearán las hipótesis del estudio.

1.3. Calidad del empleo

La calidad del empleo se concibe en este estudio, como un concepto relativo referido a la relación trabajo-trabajador, el cual tiene en cuenta características objetivas del trabajo, el ajuste entre las características del trabajador y las requeridas por el puesto y la evaluación subjetiva de dichas características por el trabajador en función de sus propias características y expectativas (European Commission, 2001).

Esta concepción implica el análisis de indicadores objetivos y subjetivos en el estudio de la calidad del empleo, donde la satisfacción laboral es un indicador fundamental de la calidad (European Commission, 2002). La combinación de indicadores objetivos y subjetivos en el presente trabajo, supone una ventaja sobre las aproximaciones reduccionistas de la calidad del empleo, las cuales definen cuán bueno o malo es un trabajo en función de un conjunto reducido de indicadores objetivos como el salario o el tipo de contrato, sin tener en cuenta la valoración del empleo por parte del trabajador.

Aunque son múltiples los aspectos objetivos del trabajo que pueden considerarse a la hora de definir su nivel de calidad, la literatura analiza con mayor frecuencia características observables del puesto de trabajo como el salario, remuneraciones en especie, tipo de contrato, jornada laboral, carga de trabajo, cantidad de horas extraordinarias, categoría profesional, nivel de autonomía, contenido del trabajo, formación ofertada por el empleador (desarrollo de competencias y aprendizaje permanente), posibilidades de desarrollo de carrera, productividad del puesto, ajuste entre el capital humano del trabajador y el requerido por el puesto de trabajo, esfuerzo físico y riesgos laborales, entre otros.

Por otra parte, los indicadores subjetivos representan evaluaciones de los trabajadores sobre diferentes aspectos objetivos de su trabajo, en función de la importancia que dichos aspectos tienen para ellos (Drobnic et al., 2010). Así, la literatura ha analizado principalmente la satisfacción laboral, así como las evaluaciones subjetivas de los ingresos, nivel de ajuste del trabajo a las características personales, prestigio ocupacional, posibilidades de uso de los conocimientos y habilidades profesionales, relaciones interpersonales (con supervisores y compañeros), la equidad y justicia en el trato, entre otros.

Particularmente, la satisfacción laboral es frecuentemente estudiada en la literatura como un indicador global de la calidad del trabajo (Clark, 2004; Diaz-Serrano y Cabral Vieira, 2005; Leontaridi y Sloane, 2001), dado que tiene en cuenta las preferencias y necesidades de los trabajadores en la valoración de los distintos componentes de su trabajo y que captura de manera adecuada la interacción entre factores contextuales e individuales (De Cuyper et al., 2008).

Considerando que este estudio se circunscribe a la calidad del empleo de los titulados universitarios y que dicha calidad se concibe en función de la interacción de las características del trabajo y el trabajador, los indicadores utilizados para evaluarla reflejan la interacción del capital humano de los titulados con los requerimientos del puesto de trabajo, así como la satisfacción con los principales aspectos del mismo. Así, se analizan como indicadores subjetivos de la calidad del empleo de los universitarios el ajuste entre el nivel educativo del trabajador y el requerido por el puesto de trabajo, la relación del trabajo con la titulación cursada y la satisfacción con el contenido del trabajo, así como con el sueldo y contrato. Por otra parte, se incluyó la categoría profesional como indicador objetivo de calidad del empleo de los titulados.

Como se verá más adelante, el análisis de tales indicadores responde a la premisa de que las inversiones realizadas por los titulados universitarios en el desarrollo de su capital humano son recompensadas por el mercado laboral con trabajos que requieren los estudios universitarios cursados y que están asociados a una categoría profesional y a unas características extrínsecas (contenido del trabajo) e intrínsecas (sueldo y contrato) que reflejan tales aportaciones del universitario a la organización.

1.4. Efectos del capital humano en la calidad del empleo

Las consecuencias de las inversiones en el desarrollo de los diferentes componentes del capital humano tradicionalmente han sido estudiadas en términos del retorno económico al mediano y largo plazo, específicamente a nivel de salario y compensaciones. Básicamente, se ha encontrado que a medida que aumenta el nivel educativo aumentan los ingresos (García-Aracil et al., 2004), debido a que la remuneración refleja la contribución productiva global de los trabajadores (Brown et al., 2003). Sin embargo, como se ha argumentado en los dos primeros estudios de la tesis, dichas inversiones también tienen como consecuencia beneficios en términos de la calidad de los empleos obtenidos por aquellos que invierten en el desarrollo de su capital humano y de su empleabilidad.

Existen varios argumentos que sustentan la premisa de que el capital humano no solo influye en la capacidad para obtener empleo sino que también puede tener efectos en la calidad de los empleos obtenidos. En primer lugar, el mercado laboral provee a las personas con un capital humano altamente desarrollado con diferentes alternativas laborales y la posibilidad de elección de la alternativa laboral de mayor calidad (De Cuyper et al., 2009). De hecho, estas personas tienden a dejar los empleos que no les compensan o que no les resultan satisfactorios debido a que perciben que pueden acceder a alternativas laborales de mayor

calidad (Trevor, 2001). Así, cabe suponer que los empleadores utilizan los mejores trabajos para atraer y retener a los trabajadores más valiosos y con el capital humano más desarrollado, los cuales encontrarían otro trabajo fácilmente en caso de tener condiciones de trabajo indeseadas.

En segundo lugar, el capital humano hace que las personas empleables consideren y alcancen alternativas laborales consistentes con su identidad de carrera, así como con sus características y expectativas (Fugate et al., 2004). Las personas empleables tienen una idea clara del tipo de trabajos que pueden ayudarles a lograr sus metas de carrera y dirigen la búsqueda de empleo en esa dirección (McArdle et al., 2007).

En tercer lugar, el capital humano de las personas empleables promueve la formación de expectativas realistas y la elección de ocupaciones que tienen en cuenta la dinámica del mercado laboral. De esta manera, el conocimiento del mercado laboral y habilidades implicadas en el capital humano hacen que el proceso de búsqueda de empleo sea más eficiente y corto y que propicie un alto ajuste de las expectativas y preferencias laborales a la dinámica del mercado de trabajo (Vila, 2000, 2005).

Ahora bien, existen diferentes perspectivas teóricas que permiten explicar los efectos de las inversiones en el desarrollo del capital humano en diferentes indicadores de la calidad del empleo.

Como se ha planteado anteriormente, la teoría del capital humano (Becker, 1964) es la principal perspectiva teórica que permite explicar la relación del capital humano y la calidad del empleo planteada en este estudio. Dicha teoría sugiere que las inversiones para el aumento del capital humano incrementan el retorno económico de esas inversiones a largo plazo y relaciona específicamente la inversión en el aumento de años de estudio con el aumento de los

retornos de la inversión en términos de salario y otras recompensas monetarias. La razón básica para que esta inversión produzca tales retornos se basa en la noción de que la acumulación de educación aumenta la productividad de los individuos. Según esta teoría, el capital humano, junto al talento y la experiencia determinan el rendimiento de una persona y su valor en el mercado laboral.

Sin embargo, como ya se ha planteado, el capital humano involucra diversos aspectos adicionales a los años de estudio y sus efectos abarcan recompensas tanto monetarias como no monetarias (García-Aracil et al., 2004). En este sentido, se parte de la premisa de que la posesión de las competencias genéricas y específicas demandadas por el mercado laboral también es recompensada con beneficios no monetarios que pueden definirse en términos de mejores condiciones laborales (García-Aracil y van der Velden, 2008, Grayson, 2004) y de bienestar general de los trabajadores (Vila, 2005).

En términos generales, en la literatura se ha recurrido a la satisfacción laboral como el principal indicador del tipo de recompensas, en este caso no monetarias, que se espera que obtengan aquellas personas que han desarrollado mayor capital humano (García-Aracil y van der Velden, 2008; Vila, 2005). Así, derivado de la teoría del capital humano, se asume que las personas con la mejor formación, y por tanto las más productivas, tienen acceso a los trabajos más complejos, con mejores salarios (García-Espejo e Ibáñez, 2006) y mejores condiciones de promoción, supervisión, autonomía y responsabilidad que se relacionan positivamente con la satisfacción (García-Aracil et al., 2004; García-Aracil y van der Velden, 2008).

Un conjunto adicional de teorías permite establecer una relación directa entre el capital humano y la calidad del empleo. Así por ejemplo, la teoría del éxito de carrera basado en la movilidad por méritos (Ng et al., 2005), indica que el capital humano hace que los individuos

presenten alto rendimiento laboral y que añadan valor a su trabajo, lo cual constituye el factor clave para la obtención de los mejores empleos dentro de las organizaciones por encima del estatus socio-demográfico o de los contactos del individuo. Por otra parte, la Teoría del Consenso sugiere que en una economía basada en el conocimiento, las personas que presentan un capital humano más desarrollado son recompensadas por el mercado laboral con trabajos de conocimiento, los cuales son una fuente de disfrute, creatividad, y desarrollo personal, así como de beneficios económicos (Brown et al., 2003).

Asimismo, la teoría de la segmentación del mercado laboral, también conocida como teoría del mercado laboral dual (Doeringer y Piore, 1971), predice que las personas con el capital humano más desarrollo forman parte del segmento primario del mercado laboral, caracterizado por trabajos de alta calidad, estables y bien pagados, mientras que aquellos con un capital humano menos desarrollado forman parte del segmento secundario del mercado, definido por trabajos de baja calidad, inseguros y de salarios bajos. La alternativa para lograr pasar del segmento secundario al primario sería el desarrollo del capital humano y la empleabilidad a través de la formación (Esping-Andersen, 1990).

Por otra parte, la teoría del screening o teoría de investigación de antecedentes (Spence, 1973), establece que los individuos (potenciales empleados) son clasificados en el mercado laboral por los potenciales empleadores en base a señales de productividad fácilmente observables, caracterizadas principalmente por los componentes de su capital humano. Así, los individuos catalogados como más productivos tendrán prioridad en los procesos de selección. En la revisión de esta teoría, Hopkins (2010) desarrolla un modelo de equiparación o correspondencia del mercado laboral (matching model), el cual establece que los trabajadores de alta calidad y con el capital humano más desarrollado envían señales y son

contratados por los mejores empleadores, en un contexto de competencia por los trabajos de calidad.

En esta misma línea, la teoría de la asignación (assignment theory), predice que los trabajadores más competentes son asignados a los puestos más complejos y los trabajadores menos competentes son asignados a los empleos más simples (García-Aracil y van der Velden, 2008).

Finalmente, según el modelo de competencia por el empleo desarrollado por Thurow (1975), también conocido como “labour queue theory”, un capital humano más desarrollado representa una señal de que la persona necesitará menos formación o que su formación costará menos dinero a la empresa. Como consecuencia, las mejores posiciones dentro de la organización se destinarán a las personas con el capital humano más desarrollado.

A continuación se describirá la evidencia empírica existente sobre los efectos de los componentes de capital humano en la calidad del empleo y los argumentos por los cuales dichos componentes pueden tener un efecto positivo sobre los indicadores de calidad considerados en este estudio. Paralelamente, se formularán las hipótesis del estudio.

Área académica y ciclo. El área académica y el ciclo de la titulación cursada en la universidad son elementos importantes del capital humano de los universitarios que pueden señalar los sectores del mercado laboral y el tipo de posiciones que pueden desempeñar en dicho mercado, influyendo en la calidad de la inserción laboral. En este sentido, los resultados del tercer estudio de la presente tesis muestran que la titulación predice un porcentaje importante de la varianza de los indicadores de calidad analizados.

Sin embargo, al explorar con mayor profundidad el papel de la titulación en la calidad del empleo, se infiere que las características de las titulaciones, como el área académica a la que pertenecen y el ciclo, pueden hacer que estas se relacionen diferencialmente con los indicadores de calidad del empleo. Así por ejemplo, el área académica, puede señalar el tipo de competencias y potenciales aportaciones de los titulados a las empresas, así como el valor y complejidad de dichas aportaciones, lo cual puede repercutir en las recompensas obtenidas en relación a las características y calidad de los empleos. Asimismo, es posible inferir que los estudios de ciclo largo implican un mayor desarrollo del capital humano en términos de un mayor nivel de estudios y de un mayor desarrollo de competencias lo cual puede influir positivamente en los indicadores de calidad relacionados con el nivel de estudios, como el ajuste de cualificaciones y la categoría profesional.

Existe evidencia de que el área académica y el ciclo afectan significativamente al ajuste de cualificaciones y la utilización de las competencias en el trabajo (van der Velden y Allen, 2007). Sin embargo, en lo que respecta a la satisfacción laboral, la evidencia es poco concluyente debido a que tales áreas han mostrado diferentes patrones de relación con la satisfacción (García-Aracil y van der Velden, 2008) o incluso no han llegado a mostrar efectos significativos (Grayson, 2004).

A nivel de áreas académicas específicas, la evidencia indica que las áreas que tienen un carácter más vocacional y que forman en competencias más específicas (como las de Salud e Ingeniería), se relacionan con trabajos que requieren educación universitaria y que guardan relación con la educación recibida (Grayson, 2004; Heijke et al., 2003; Robst, 2007; van der Velden y Allen, 2007). Por otra parte, Abele y Spurk (2009) encontraron que los titulados en medicina, economía e ingeniería presentaban los salarios más altos tres y siete años después de la obtención de la titulación y que los titulados en el área educativa presentaban la

categoría profesional más baja tres y siete años después de la titulación en comparación al resto de las áreas.

El análisis de los antecedentes de la sobrecualificación realizado por Verhaest y van der Velden (2013) con una muestra de alrededor de 10.000 titulados universitarios de 13 países europeos y Japón, indica que los programas de carácter más general están menos relacionados con la obtención de un empleo ajustado y con la permanencia en una situación de ajuste, aunque dichos programas mostraron una mayor relación con las probabilidades de superar la sobrecualificación con el tiempo. En este sentido, las titulaciones con una orientación más específica predicen la inserción en un empleo ajustado, mientras que las titulaciones más generales predicen la mejora del ajuste a lo largo del tiempo.

La escasa evidencia de los efectos del ciclo y área académica en la calidad del empleo, resalta la necesidad de aportar más evidencia que clarifique la manera como se relacionan estas variables con aspectos como la satisfacción laboral y la categoría profesional, así como la manera como se relacionan las diferentes áreas con el conjunto de indicadores de calidad del empleo analizados en este estudio.

Hipótesis 1. El área académica y ciclo de la titulación contribuirán de manera significativa a la explicación de la calidad del empleo, en tanto que predecirán positivamente el ajuste de cualificaciones (H.1.1), la relación del trabajo con la titulación (H.1.2), la categoría profesional (H.1.3.), y la satisfacción con el trabajo (H.1.4), el sueldo (H.1.5) y el contrato (H.1.6).

Nota de corte. La literatura sugiere que las capacidades y conocimientos del individuo son un elemento relevante en el desarrollo del capital humano y de la empleabilidad (Forrier y Sels, 2003), las cuales les hacen más productivos en su trabajo y les dan la posibilidad de

obtener diferentes recompensas en el mercado laboral. Sin embargo, no hay unanimidad sobre la manera de operacionalizar dichas capacidades en la investigación empírica sobre empleabilidad en general, ni en la referida a los titulados universitarios en particular. En este estudio se eligió la nota de corte de acceso a la titulación como un indicador del nivel de exigencia para el acceso a la misma y el consecuente nivel académico demandado a los admitidos. Lo anterior puede influir en un mayor rendimiento durante los estudios universitarios, en un mayor desarrollo de competencias y habilidades y en una mayor calidad de la inserción laboral posterior.

Hipótesis 2. La nota de corte de acceso a la titulación contribuirá de manera significativa a la explicación de la calidad del empleo, en tanto que predecirá positivamente el ajuste de cualificaciones (H.2.1), la relación del trabajo con la titulación (H.2.2), la categoría profesional (H.2.3), y la satisfacción con el trabajo (H.2.4), el sueldo (H.2.5) y el contrato (H.2.6).

Variables académicas. La literatura sobre capital humano ha tendido a analizar principalmente indicadores como el nivel educativo obtenido o la duración de la formación cursada. Sin embargo, las características de los programas formativos cursados han recibido menor atención y pueden tener un efecto importante en el desarrollo del capital humano y la empleabilidad futura (Forrier y Sels, 2003), así como en las recompensas obtenidas en el mercado laboral. En el caso de la educación cursada por los titulados universitarios, la calidad de los diferentes componentes del programa cursado y su orientación hacia el ejercicio profesional pueden estar relacionadas con el desarrollo de competencias que dirigen positivamente el proceso de búsqueda y elección de empleo. Asimismo, las calificaciones obtenidas durante los estudios y la formación complementaria de postgrado pueden servir de señales sobre el nivel de competencias y conocimientos del titulado y su capacidad para

desempeñar trabajos complejos, influyendo así en la asignación de empleos de mayor nivel y calidad por parte de los empleadores.

La evidencia empírica muestra que la nota media obtenida durante la carrera se relaciona positivamente con la obtención de empleos que requieren un alto nivel educativo, así como con la utilización de habilidades en el trabajo (van der Velden y Allen, 2007) y la relación del trabajo con la titulación cursada (Grayson, 2004). Por otra parte, las características del programa académico también han mostrado efectos en el tipo de empleos obtenidos. En este sentido, los programas orientados a las demandas de los empleadores favorecen la obtención de empleos que requieren un alto nivel de estudios (van der Velden y Allen, 2007). Finalmente, la formación complementaria de máster y doctorado ha mostrado efectos positivos en la relación del trabajo con el área académica de los estudios (Robst, 2007), así como un mayor nivel educativo también ha mostrado relación con la obtención de contratos estables y categorías profesionales altas (Pérez et al., 2012).

Hipótesis 3. Las variables académicas (nota media en la titulación, orientación profesional de la formación recibida, la calidad de la formación recibida y la formación de postgrado) contribuirán de manera significativa a la explicación de la calidad del empleo, en tanto que predecirán positivamente el ajuste de cualificaciones (H.3.1), la relación del trabajo con la titulación (H.3.2), la categoría profesional (H.3.3), y la satisfacción con el trabajo (H.3.4), el sueldo (H.3.5) y el contrato (H.3.6).

Competencias genéricas desarrolladas por la universidad y conocimientos instrumentales. Como se ha comentado antes, las competencias y conocimientos instrumentales de idiomas e informática son un antecedente importante de la productividad del individuo, las cuales pueden funcionar como señales para los empleadores a la hora de

asignar las mejores condiciones laborales a los individuos más productivos y competentes, una vez estos han demostrado dichas competencias. Asimismo, estos aspectos pueden dirigir la búsqueda y toma de decisiones en el mercado laboral a través de la adquisición de información necesaria para las elecciones de los empleos más adecuados. Por otra parte, las competencias genéricas y los conocimientos instrumentales pueden habilitar al individuo para transformar el puesto de trabajo desempeñado de manera que adquiera las características de calidad deseadas, influyendo positivamente en la satisfacción y el ajuste laboral (Grayson, 2004).

Sin embargo, la evidencia empírica indica que las competencias genéricas tienen efectos diversos en la calidad del empleo en función de la competencia y del indicador de calidad analizados. En el contexto de las variables analizadas en el presente estudio, cabe resaltar que van der Velden y Allen (2007) encontraron que la capacidad para movilizar recursos humanos predice la obtención de empleos que pueden ser desempeñados por cualquier tipo de estudios universitarios. Asimismo, encontraron que un alto nivel de competencias de innovación y de movilización de recursos humanos predice positivamente el uso de las propias habilidades en el trabajo. Por otra parte, Grayson (2004) encontró que únicamente las habilidades de organización predicen positiva y significativamente la satisfacción laboral y la relación del trabajo con la titulación. Los escasos resultados empíricos en este ámbito resaltan la necesidad de analizar la relación de diferentes tipos de competencias genéricas desarrolladas por la universidad y diferentes indicadores de calidad del empleo.

Hipótesis 4. La valoración del desarrollo de diferentes competencias genéricas durante los estudios y el nivel de conocimientos instrumentales de idiomas (valenciano e inglés) e informática, contribuirán de manera significativa a la explicación de la calidad del empleo, en

tanto que predecirán positivamente el ajuste de cualificaciones (H.4.1), la relación del trabajo con la titulación (H.4.2), la categoría profesional (H.4.3.), y la satisfacción con el trabajo (H.4.4), el sueldo (H.4.5) y el contrato (H.4.6).

Experiencia laboral durante los estudios. La experiencia laboral durante los estudios universitarios puede funcionar como una señal de los conocimientos y habilidades profesionales de los recién titulados para sus potenciales empleadores y puede darles un sitio preferencial en la asignación de los empleos más complejos y de mayor calidad, frente a los candidatos que no posean experiencia laboral. Dicha experiencia puede contribuir a fortalecer los conocimientos teóricos a través de la práctica y a adquirir habilidades genéricas y específicas no desarrolladas a lo largo de la formación universitaria.

Sin embargo, lo anterior puede depender de la relación que exista entre los trabajos desempeñados durante los estudios y el contenido del programa académico cursado. De hecho, algunos resultados empíricos indican que la experiencia laboral durante los estudios previene la obtención de empleos de baja calidad y potencia la utilización de habilidades en el trabajo posterior a la titulación, principalmente cuando dicha experiencia estaba relacionada con los estudios universitarios (van der Velden y Allen, 2007; Yeves, Gamboa y Peiró, 2009). En cualquier caso, es posible que la experiencia laboral genérica adquirida durante los estudios (con independencia de la cantidad), así como la experiencia relacionada con la titulación cursada produzcan beneficios en diferentes indicadores de calidad de los empleos desempeñados después de la titulación.

Hipótesis 5. La experiencia laboral durante los estudios contribuirá significativamente a la explicación de la varianza de la calidad del empleo, en tanto que predecirá positivamente el ajuste de cualificaciones (H.5.1), la relación del trabajo con la titulación (H.5.2), la

categoría profesional (H.5.3), y la satisfacción con el trabajo (H.5.4), el sueldo (H.5.5) y el contrato (H.5.6).

Hipótesis 6. La experiencia laboral significativa durante los estudios (jornada parcial y completa) y la relación de dicha experiencia con la titulación cursada contribuirá significativamente a la explicación de la varianza de la calidad del empleo posterior a la titulación, en tanto que predecirá positivamente el ajuste de cualificaciones (H.6.1), la relación del trabajo con la titulación (H.6.2), la categoría profesional (H.6.3), y la satisfacción con el trabajo (H.6.4), el sueldo (H.6.5) y el contrato (H.6.6).

Experiencia laboral posterior. De manera similar a la experiencia durante los estudios, los titulados con mayor experiencia laboral posterior a la obtención de la titulación acumulan una mayor cantidad de conocimientos especializados, de pericia profesional y de habilidades transferibles que aumentan su productividad y rendimiento. Dicha experiencia puede ser un indicador de las capacidades de los titulados para los empleadores, les hace más atractivos frente a éstos (Fugate et al., 2004) y propicia la obtención de diferentes recompensas económicas y de estatus en el mercado laboral debido a su asociación con la productividad (Becker, 1975). De hecho, la experiencia laboral es un elemento fundamental para poner en valor el capital humano de los titulados universitarios y propiciar la obtención de diferentes tipos de recompensas (Pérez et al., 2012), como empleos de mayor calidad.

Sin embargo, en la literatura sobre empleabilidad se encuentran posturas contradictorias acerca de los efectos de ciertos indicadores de la experiencia laboral (Forrier y Sels, 2003). Por un lado, se relaciona la experiencia prolongada en un mismo puesto con la concentración de experiencia, el exceso de especialización y la consecuente pérdida de valor y de recompensas en el mercado laboral. Por otro lado, la experiencia prolongada en un puesto

se considera como necesaria para el desarrollo de la pericia profesional que posteriormente será valorada tanto dentro la organización, para la mejora de aspectos como la categoría profesional, como fuera de ella, para la obtención de trabajos de mayor calidad.

En términos generales, la evidencia empírica analizada indica que un mayor número de trabajos predice de manera negativa y significativa la satisfacción con los aspectos extrínsecos (como el sueldo y el contrato) e intrínsecos del trabajo (como el trabajo realizado en sí mismo), mientras que el tiempo trabajado no presenta efectos significativos en la satisfacción (García-Montalvo et al., 2006), pero sí presenta efectos positivos en la categoría profesional (Pachulicz et al., 2008). Por otra parte, McKee-Ryan y Harvey (2011) encontraron que los periodos de desempleo prolongados aumentan las posibilidades de infraempleo o de obtención de empleos que no se ajustan a las características y preferencias del individuo. Así, se puede inferir que los titulados habitualmente empleados desde la obtención de la titulación tienen más probabilidades de encontrar un nuevo empleo ajustado a sus características en comparación con aquellas personas que han pasado periodos largos de desempleo.

Lo anterior sugiere la necesidad de un análisis conjunto de la relación de diversos indicadores de experiencia laboral posterior a la titulación y diversos indicadores de calidad del último empleo obtenido, partiendo de la premisa de que la acumulación de experiencia laboral, tiene un efecto positivo en el desarrollo del capital humano y por tanto en diferentes indicadores de calidad de los empleos obtenidos.

Hipótesis 7. La experiencia laboral posterior a la titulación, en términos de la situación laboral más habitual, el número de trabajos y los meses trabajados, contribuirá significativamente a la explicación de la varianza de la calidad del empleo, en tanto que predecirá positivamente el ajuste de cualificaciones (H.7.1), la relación del trabajo con la

titulación (H.7.2), la categoría profesional (H.7.3), y la satisfacción con el trabajo (H.7.4), el sueldo (H.7.5) y el contrato (H.7.6).

2. RESULTADOS

En primer lugar, la tabla 8 presenta los resultados de los estadísticos descriptivos y de las correlaciones de todas las variables incluidas en el estudio.

Tabla 8. Estadísticos descriptivos y correlaciones de las variables incluidas en el estudio

Variables	Media/%	D.T.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1 Sexo (hombre = 1)	31%	-																	
2 Clase Social (alta=1)	37,60%	-	-0,079(**)																
3 Años titulación	3,48	2	ns	-0,079(**)															
4 Nota de Corte	6,09	0,79	-0,055(**)	-0,041(**)	ns														
5 Ciclo (largo=1)	65,80%	-	0,099(**)	-0,091(**)	ns	-0,207(**)													
6 Básicas	11,90%	-	0,062(**)		ns	-0,126(**)	0,161(**)												
7 Salud	15,10%	-	-0,041(**)	-0,089(**)	ns	0,591(**)	0,051(**)	-0,155(**)											
8 Sociales	35	-	ns	ns	ns	-0,253(**)	-0,166(**)	-0,270(**)	-0,309(**)										
9 Educación	17,40%	-	-0,085(**)	0,038(**)	ns	0,196(**)	-0,248(**)	-0,169(**)	-0,193(**)	-0,336(**)									
10 Técnicas	3,40%	-	0,189(**)	-0,048(**)	-0,030(*)	ns	ns	-0,069(**)	-0,079(**)	-0,137(**)	-0,085(**)								
11 Nota Media	1,75	0,45	ns	-0,040(**)	0,062(**)	0,179(**)	0,092(**)	ns	0,120(**)	-0,231(**)	0,087(**)	-0,029(*)							
12 Orientación Prof. a la Docencia	5,01	1,75	-0,059(**)	ns	ns	0,128(**)	-0,233(**)	-0,102(**)	0,043(**)	0,043(**)	0,124(**)	0,042(**)	ns						
13 Postgrado (sí = 1)	40,70%	-	ns	-0,062(**)	0,088(**)	0,133(**)	0,070(**)	0,029(*)	0,177(**)	ns	-0,099(**)	ns	ns	ns					
14 Calidad formación teórica	7,21	1,34	-0,041(**)	ns	ns	ns	0,076(**)	0,065(**)	0,057(**)	-0,051(**)	-0,057(**)	0,042(**)	0,039(**)	0,329(**)	ns				
15 Calidad formación práctica	5,22	2	ns	ns	ns	0,102(**)	-0,169(**)	0,095(**)	0,083(**)	ns	ns	0,085(**)	ns	0,566(**)	ns	0,291(**)			
16 Calidad prácticas	5,89	2,56	-0,109(**)	0,029(*)	-0,073(**)	0,121(**)	-0,227(**)	-0,201(**)	ns	0,063(**)	0,173(**)	-0,055(**)	0,042(**)	0,480(**)	ns	0,123(**)	0,422(**)		
17 Habilidades sociales	6,44	1,97	-0,075(**)	0,053(**)	ns	0,026(*)	-0,074(**)	-0,104(**)	-0,036(**)	0,043(**)	0,106(**)	-0,062(**)	ns	0,376(**)	ns	0,263(**)	0,249(**)	0,258(**)	
18 Planificación y gestión t. y r.	6,15	1,95	-0,038(**)	ns	ns	ns	-0,029(*)	ns	-0,045(**)	0,054(**)	0,049(**)	ns	ns	0,418(**)	ns	0,314(**)	0,311(**)	0,237(**)	0,572(**)
19 Resolución de problemas	6,36	1,86	0,033(**)	ns	ns	-0,031(*)	0,024(*)	0,121(**)	ns	ns	ns	0,089(**)	ns	0,400(**)	ns	0,364(**)	0,367(**)	0,192(**)	0,509(**)
20 Toma decisiones	6,34	1,9	ns	0,031(*)	ns	ns	ns	0,025(*)	ns	0,030(*)	0,030(*)	ns	ns	0,439(**)	-0,042(**)	0,346(**)	0,359(**)	0,237(**)	0,580(**)
21 Creatividad	5,9	2,06	ns	0,038(**)	ns	ns	-0,058(**)	ns	-0,069(**)	-0,064(**)	0,106(**)	ns	0,035(**)	0,429(**)	-0,043(**)	0,296(**)	0,347(**)	0,261(**)	0,518(**)
22 Capacidad para dirigir	5,73	2,08	-0,058(**)	0,037(**)	ns	0,031(*)	-0,077(**)	-0,048(**)	-0,029(*)	0,057(**)	0,099(**)	ns	ns	0,477(**)	ns	0,285(**)	0,360(**)	0,291(**)	0,537(**)
23 Trabajo en equipo	6,99	1,93	-0,093(**)	0,049(**)	ns	0,088(**)	-0,164(**)	ns	-0,054(**)	0,081(**)	0,145(**)	0,025(*)	ns	0,449(**)	ns	0,301(**)	0,362(**)	0,294(**)	0,486(**)
24 Capacidad de análisis crítico	6,91	1,74	0,034(**)	ns	ns	-0,082(**)	0,033(**)	ns	-0,110(**)	-0,037(**)	0,050(**)	ns	0,058(**)	0,345(**)	-0,054(**)	0,350(**)	0,268(**)	0,171(**)	0,444(**)
25 Comunicación oral y escrita	6,82	1,8	-0,065(**)	0,060(**)	ns	-0,065(**)	-0,047(**)	-0,134(**)	-0,080(**)	0,033(**)	0,078(**)	-0,077(**)	0,040(**)	0,387(**)	-0,048(**)	0,323(**)	0,258(**)	0,241(**)	0,492(**)
26 Valenciano	7,42	2,07	-0,033(**)	0,109(**)	ns	-0,030(*)	-0,040(**)	-0,033(**)	-0,092(**)	-0,065(**)	0,083(**)	-0,040(**)	0,038(**)	0,086(**)	-0,036(**)	0,093(**)	0,043(**)	0,084(**)	0,112(**)
27 Inglés	5,81	2	-0,028(*)	-0,068(**)	-0,038(**)	0,083(**)	0,103(**)	0,029(*)	0,047(**)	-0,062(**)	-0,106(**)	0,057(**)	0,126(**)	0,045(**)	0,073(**)	0,111(**)	0,042(**)	ns	0,031(*)
28 Informática	6,64	1,53	0,078(**)	ns	0,026(*)	-0,086(**)	ns	0,070(**)	-0,182(**)	0,180(**)	-0,076(**)	0,185(**)	-0,027(*)	0,121(**)	0,034(**)	0,115(**)	0,121(**)	0,049(**)	0,078(**)
29 Experiencia laboral estudios	52,10%	-	0,092(**)	-0,083(**)	-0,077(**)	-0,119(**)	-0,047(**)	-0,065(**)	-0,169(**)	0,092(**)	0,055(**)	ns	-0,073(**)	-0,036(**)	-0,051(**)	-0,054(**)	-0,042(**)	ns	-0,042(**)
30 Relación trabajo-titulación (Est)	2,42	1,25	0,047(*)	-0,133(**)	ns	ns	0,079(**)	ns	ns	ns	0,055(*)	-0,051(*)	0,067(**)	0,058(*)	ns	ns	ns	ns	ns
31 Sit. Lab. habitual (Empleado=1)	80,70%	-	ns	-0,105(**)	0,056(**)	0,063(**)	-0,064(**)	-0,041(**)	0,044(**)	ns	0,034(**)	ns	ns	0,080(**)	ns	ns	0,053(**)	0,040(**)	ns
32 Número de trabajos	2,31	1,55	ns	0,035(**)	0,147(**)	ns	-0,082(**)	-0,061(**)	ns	ns	ns	-0,037(**)	ns	-0,055(**)	0,050(**)	-0,064(**)	-0,059(**)	ns	ns
33 Meses trabajados	35,66	35,38	0,081(**)	-0,136(**)	0,218(**)	-0,034(**)	ns	-0,035(**)	-0,030(*)	0,038(**)	ns	ns	ns	0,033(**)	-0,029(*)	ns	0,042(**)	ns	ns
34 Ajuste Cualificaciones	0,84	0,27	ns	-0,174(**)	0,066(**)	0,180(**)	ns	0,034(**)	0,201(**)	-0,095(**)	ns	0,033(**)	0,107(**)	0,093(**)	0,136(**)	0,052(**)	0,104(**)	0,058(**)	ns
35 Relación trabajo-titulación	3,05	1,16	ns	-0,138(**)	0,045(**)	0,257(**)	-0,042(**)	ns	0,241(**)	-0,126(**)	0,048(**)	ns	0,127(**)	0,143(**)	0,117(**)	0,062(**)	0,128(**)	0,107(**)	ns
36 Categoría Profesional (univ)	70,20%	-	0,089(**)	-0,222(**)	0,105(**)	0,147(**)	0,197(**)	0,071(**)	0,227(**)	-0,198(**)	-0,043(**)	0,076(**)	0,119(**)	ns	0,123(**)	0,039(**)	0,041(**)	-0,035(*)	-0,047(**)
37 Satisfacción trabajo	7,86	2,01	-0,065(**)	-0,083(**)	0,059(**)	0,149(**)	-0,072(**)	-0,030(*)	0,101(**)	-0,109(**)	0,125(**)	-0,028(*)	0,090(**)	0,193(**)	0,046(**)	0,085(**)	0,134(**)	0,161(**)	0,102(**)
38 Satisfacción sueldo	6,56	2,31	ns	-0,075(**)	0,069(**)	0,059(**)	-0,053(**)	ns	ns	-0,089(**)	0,114(**)	ns	0,079(**)	0,204(**)	ns	0,095(**)	0,141(**)	0,128(**)	0,089(**)
39 Satisfacción contrato	6,43	2,89	ns	-0,116(**)	0,102(**)	0,040(**)	-0,107(**)	-0,067(**)	s	0,048(**)	0,075(**)	ns	ns	0,217(**)	ns	0,098(**)	0,142(**)	0,147(**)	0,105(**)

* $p < .05$ ** $p < .01$

Tabla 8. *Estadísticos descriptivos y correlaciones de las variables incluidas en el estudio (continuación)*

Variables	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	
19 Resolución de problemas	.656(**)																					
20 Toma decisiones	.640(**)	.759(**)																				
21 Creatividad	.516(**)	.536(**)	.596(**)																			
22 Capacidad para dirigir	.579(**)	.581(**)	.659(**)	.631(**)																		
23 Trabajo en equipo	.487(**)	.492(**)	.527(**)	.507(**)	.568(**)																	
24 Capacidad de análisis crítico	.465(**)	.528(**)	.547(**)	.543(**)	.506(**)	.505(**)																
25 Comunicación oral y escrita	.440(**)	.409(**)	.479(**)	.505(**)	.483(**)	.466(**)	.542(**)															
26 Valenciano	.091(**)	.083(**)	.100(**)	.101(**)	.098(**)	.080(**)	.126(**)	.170(**)														
27 Inglés	.054(**)	.047(**)	.033(**)	.037(**)	.035(**)	ns	.056(**)	.060(**)	.141(**)													
28 Informática	.159(**)	.182(**)	.138(**)	.112(**)	.131(**)	.151(**)	.117(**)	.073(**)	.097(**)	.198(**)												
29 Experiencia laboral estudios	-.037(**)	-.046(**)	-.030(*)	ns	ns	-.059(**)	ns	-.034(**)	-.043(**)	-.130(**)	.032(**)											
30 Relación trabajo-titulación (Est)	ns	ns	ns	ns	.056(*)	ns	ns	ns	.047(*)	ns	.064(**)	.118(**)										
31 Sit. Lab. habitual (Empleado=1)	ns	ns	ns	.028(*)	.060(**)	.039(**)	ns	ns	ns	.034(*)	.031(*)	.063(**)	ns									
32 Número de trabajos	-.047(**)	-.072(**)	-.067(**)	-.044(**)	-.048(**)	ns	ns	ns	ns	ns	ns	.057(**)	ns	ns								
33 Meses trabajados	ns	ns	ns	.035(**)	.031(*)	ns	ns	ns	-.067(**)	-.139(**)	ns	.332(**)	.075(**)	.151(**)	-.093(**)							
34 Ajuste Cualificaciones	ns	.041(**)	.028(*)	ns	.048(**)	ns	ns	-.028(*)	ns	.099(**)	.040(**)	-.065(**)	.110(**)	.153(**)	-.062(**)	ns						
35 Relación trabajo-titulación	.033(**)	.047(**)	.049(**)	.039(**)	.071(**)	.049(**)	ns	ns	ns	.075(**)	ns	-.087(**)	.191(**)	.137(**)	-.079(**)	ns	.657(**)					
36 Categoría Profesional (univ)	-.027(*)	ns	ns	ns	ns	-.044(**)	ns	-.058(**)	-.045(**)	.072(**)	ns	ns	.119(**)	.109(**)	-.092(**)	.090(**)	.534(**)	.490(**)				
37 Satisfacción trabajo	.088(**)	.092(**)	.125(**)	.113(**)	.135(**)	.131(**)	.077(**)	.085(**)	.061(**)	.032(**)	.032(**)	-.032(**)	.074(**)	.125(**)	-.050(**)	.033(**)	.450(**)	.465(**)	.365(**)			
38 Satisfacción sueldo	.090(**)	.099(**)	.109(**)	.110(**)	.124(**)	.099(**)	.080(**)	.107(**)	.069(**)	.054(**)	ns	ns	.062(**)	.074(**)	ns	Ns	.238(**)	.213(**)	.227(**)	.425(**)		
39 Satisfacción contrato	.105(**)	.128(**)	.126(**)	.124(**)	.154(**)	.136(**)	.090(**)	.118(**)	ns	ns	.043(**)	.059(**)	.103(**)	.136(**)	-.117(**)	.196(**)	.163(**)	.121(**)	.152(**)	.298(**)	.419(**)	

* $p < .05$ ** $p < .01$

Tabla 9. Análisis de regresión múltiple para la predicción de los indicadores de calidad del empleo a partir de las variables control (incluida la titulación cursada)

Predictores	Indicadores calidad del empleo											
	Ajuste cualificaciones		Relación Trabajo Titulación		Categoría Profesional		Satisfacción con el trabajo		Satisfacción con el sueldo		Satisfacción con el contrato	
	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β
PASO 1												
CONTROL	.033***		.020***		.063***		.015***		.010***		.022***	
Años												
Obtención Titulación		.053***		.033**		.091***		.052***		.061***		.092***
Sexo (Hombre =1)		.001		-.006		.075***		-.070***		-.023		-.025*
Clase Social (Alta=1, Baja=5)		-.169***		-.136***		-.209***		-.085***		-.072***		-.110***
PASO 2												
TITULACIÓN^a	.116***		.172***		.138***		.056***		.062***		.074***	
R²Total	.149***		.193***		.201***		.071***		.072***		.097***	
N	6441		6441		6441		6441		6441		6441	

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$. β son coeficientes estandarizados^aLas distintas titulaciones se introdujeron como 50 variables dummy. La titulación de referencia es Historia del Arte

En lo que respecta a los análisis de regresión realizados para probar las hipótesis del estudio, la Tabla 9 muestra los resultados para las variables control incluida la titulación. Dichas variables fueron analizadas debido a que contribuyen significativamente a la explicación de los indicadores de calidad de acuerdo con la literatura. Los años transcurridos desde la obtención de la titulación predicen positiva y significativamente todos los indicadores, mientras que la clase social baja los predice todos de manera negativa y significativa. El sexo masculino únicamente predice una mayor categoría profesional y menor satisfacción con el trabajo y con el contrato. Finalmente, y según lo esperado, la titulación cursada contribuye significativamente a la explicación de la varianza de los indicadores de calidad del empleo analizados. La cantidad de varianza explicada por las variables control destaca especialmente en tres de los indicadores de calidad del empleo, a saber, el ajuste de cualificaciones ($R^2 = .149$), la relación del trabajo con la titulación ($R^2 = .193$) y la categoría profesional ($R^2 = .201$).

Tabla 10. Análisis de regresión múltiple para la predicción de los indicadores de calidad del empleo a partir del ciclo y área académica de la titulación cursada

Predictores	Indicadores calidad del empleo											
	Ajuste cualificaciones		Relación Trabajo Titulación		Categoría Profesional		Satisfacción con el Trabajo		Satisfacción con el sueldo		Satisfacción con el contrato	
	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β
PASO 1 CONTROL	.033***		.020***		.063***		.015***		.010***		.022***	
PASO 2 CICLO (Largo=1)	.000	-.011	.003***	-.055***	.029***	.172***	.005***	-.073***	.004***	-.061***	.013***	-.116***
PASO 3 ÁREA ACADÉMICA^a	.043***		.065***		.060***		.027***		.014***		.009***	
Salud		.223***		.267***		.215***		.097***		-.003		.053**
Técnicas		.059***		.043**		.079***		-.010		.001		.043**
Básicas		.089***		.049**		.076***		.002		.005		.004
Educación		.048**		.112***		.051***		.112***		.078***		.106***
Sociales		.023		.009		-.053**		-.049**		-.065***		.098***
R² Total	.076***		.088***		.152***		.047***		.027***		.045***	
N	6485		6485		6485		6485		6485		6485	

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$. β son coeficientes estandarizados^a El área de Humanidades se tomó como área de referencia

Los resultados presentados en la Tabla 10 indican que el ciclo de la titulación contribuye de manera significativa a la explicación de cinco de los seis indicadores de calidad del empleo analizados (H.1.2 a H1.6) y el área académica contribuye significativamente a la explicación de los seis indicadores considerados (H.2.1 a H.2.6). Por otra parte, la predicción no es positiva en todos los casos lo cual apoya parcialmente la Hipótesis 1. Contrario a lo esperado, el ciclo de la titulación únicamente predice significativa y positivamente la categoría profesional ($\beta = .172, p < .001$) (H.1.3.) y predice negativamente la relación con la titulación y la satisfacción con el trabajo, sueldo y contrato. A nivel de áreas académicas específicas, el área de Salud predice positiva y significativamente cinco de los seis indicadores de calidad y presenta la mayor potencia predictora del ajuste de cualificaciones ($\beta = .223, p < .001$), relación con la titulación ($\beta = .267, p < .001$) y categoría profesional ($\beta = .215, p < .001$). El área de Técnicas no presenta efectos significativos en la satisfacción con trabajo y con el sueldo. El área de Básicas no presenta efectos significativos sobre ninguno de los tres indicadores de satisfacción. El área de Educación predice positiva y

significativamente los seis indicadores de calidad y presenta la mayor potencia predictora de la satisfacción con el trabajo ($\beta = .112, p < .001$), sueldo ($\beta = .078, p < .001$) y contrato ($\beta = .106, p < .001$). Finalmente, el área de Sociales, en relación con el área de referencia, predice negativamente y significativamente la categoría profesional ($\beta = -.53, p < .01$) y la satisfacción con el trabajo ($\beta = -.049, p < .01$) y con el sueldo ($\beta = -.065, p < .001$).

El ciclo y área de la titulación, junto con las variables de control, predicen en mayor medida la varianza de la categoría profesional ($R^2 = .152$), frente al resto de indicadores de calidad considerados.

Tabla 11. *Análisis de regresión múltiple para la predicción de los indicadores de calidad del empleo a partir la nota de corte de acceso a la titulación*

Predictores	Indicadores calidad del empleo											
	Ajuste cualificaciones		Relación Trabajo Titulación		Categoría Profesional		Satisfacción con el trabajo		Satisfacción con el sueldo		Satisfacción con el contrato	
	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β
PASO 1 CONTROL	.032***		.021***		.061***		.015***		.010***		.022***	
PASO 2 NOTA DE CORTE	.030***	.174***	.064***	.253***	.020***	.143***	.019***	.138***	.003***	.051***	.001*	.031*
R² Total	.062***		.084***		.081***		.034***		.012***		.023***	
N	6235		6235		6235		6235		6235		6235	

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$.

β son coeficientes estandarizados

La Tabla 11 indica que la nota de corte de acceso a la titulación contribuye de manera positiva y significativa a la explicación de los indicadores de calidad del empleo, apoyando así la Hipótesis 2. El indicador de calidad del empleo que la nota de corte contribuye a explicar en mayor medida es el de la relación del trabajo con la titulación ($\Delta R^2 = .064, p < .001$). Asimismo, la cantidad de varianza explicada por esta variable junto a las demás variables de control, destaca especialmente en tres de los indicadores de calidad del empleo, a saber, el ajuste de cualificaciones ($R^2 = .062$), la relación del trabajo con la titulación ($R^2 = .084$) y la categoría profesional ($R^2 = .081$).

Tabla 12. Análisis de regresión múltiple para la predicción de los indicadores de calidad del empleo a partir de las variables académicas

Predictores	Indicadores calidad del empleo											
	Ajuste Cualificaciones		Relación Trabajo Titulación		Categoría Profesional		Satisfacción con el trabajo		Satisfacción con el sueldo		Satisfacción con el contrato	
	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β
Paso 1												
CONTROL	.027***		.017***		.054***		.012***		.007***		.021***	
Paso 2												
TITULACIÓN	.124***		.192***		.153***		.068***		.071***		.081***	
Paso 3												
MEDIA TITULACIÓN	.005***	.072***	.006***	.082***	.002***	.054***	.003***	.056***	.001*	.037*	.000	-.004
Paso 4												
ORIENTACIÓN PROFESIONAL DE LA DOCENCIA	.003***	.060***	.008***	.093***	.001*	.034*	.024***	.164***	.034***	.196***	.030***	.184***
Paso 5												
POSTGRADO (sí=1)	.009***	.103***	.006***	.082***	.004***	.064***	.001*	.038*	.000	-.010	.001	-.026
Paso 6												
CALIDAD DE LA FORMACIÓN	.001		.002*		.000		.004***		.000		.002*	
Formación teórica		-.008		-.001		-.019		.016		.020		.037*
Formación práctica		.020		-.012		.016		-.005		.007		.006
Prácticas Externas		.033		.054**		-.004		.072***		.007		.036*
R² Total	.170***		.229***		.215***		.110***		.114***		.135***	
N	4532		4532		4532		4532		4532		4532	

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$.
 β son coeficientes estandarizados

La Tabla 12 muestra que después de controlar la titulación, las variables académicas contribuyen de manera positiva y significativa a la explicación de algunos de los indicadores de calidad del empleo analizados, apoyando parcialmente la Hipótesis 3. Únicamente la media en la titulación, la orientación profesional de la docencia y la formación de postgrado predicen el ajuste de cualificaciones (H.3.1), siendo la formación de postgrado la variable académica que más contribuye a la explicación del ajuste ($\beta = .103$, $p < .001$). Las cuatro variables académicas consideradas contribuyen significativamente a la explicación de la varianza de la relación del trabajo con la titulación (H.3.2), siendo la orientación profesional a la docencia la que más contribuye a su explicación ($\beta = .093$, $p < .001$). Sin embargo, de los indicadores de

calidad de la formación, únicamente la calidad de las prácticas externas contribuye a la explicación de la relación del trabajo con la titulación ($\beta = .054, p < .01$).

La nota media, orientación profesional de la docencia y el postgrado contribuyen positiva y significativamente a la predicción de la categoría profesional (H.3.3), siendo la formación de postgrado la variable que más contribuye en dicha predicción ($\beta = .064, p < .001$). Las cuatro variables académicas analizadas predicen positiva y significativamente la satisfacción con el trabajo (H.3.4), aunque la orientación profesional de la docencia hace la contribución más importante ($\beta = .164, p < .001$). De nuevo, la calidad de las prácticas externas es el único aspecto de la calidad de la formación que contribuye positiva y significativamente a predecir la satisfacción con el trabajo ($\beta = .072, p < .001$).

Únicamente, la media en la titulación y la orientación profesional de la docencia predicen positivamente la satisfacción con el sueldo (H.3.5), siendo la orientación profesional la variable más importante en su predicción ($\beta = .196, p < .001$). Finalmente, la orientación profesional de la docencia es la variable que contribuye en mayor medida a la explicación de la satisfacción con el contrato ($\beta = .184, p < .001$) (H.3.6).

Las variables académicas predicen en mayor medida, junto con las variables de control, la varianza de la relación del trabajo con la titulación ($R^2 = .229$) y de la categoría profesional ($R^2 = .215$), frente al resto de indicadores de calidad analizados.

Tabla 13. *Análisis de regresión múltiple para la predicción de los indicadores de calidad del empleo a partir de las competencias genéricas desarrolladas en la universidad y los conocimientos instrumentales*

Predictores	Indicadores calidad del empleo											
	Ajuste Cualificaciones		Relación Trabajo Titulación		Categoría Profesional		Satisfacción con el trabajo		Satisfacción con el sueldo		Satisfacción con el contrato	
	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β
Paso 1												
CONTROL	.033***		.020***		.063***		.015***		.010***		.022***	
Paso 2												
TITULACIÓN	.116***		.172***		.138***		.056***		.062***		.074***	
Paso 3												
COMPETENCIAS	.004**		.004***		.003**		.021***		.016***		.025***	
Habilidades sociales		-.020		-.002		-.006		.009		.007		.010
Planificación y gest. de tiempo y recursos		.004		.007		-.018		-.010		.002		-.035*
Resolución de problemas		-.004		-.007		-.016		-.013		.019		.065**
Toma decisiones		-.004		.012		-.006		.066**		.030		.010
Creatividad		.013		.010		.001		.010		.009		.027
Capacidad para dirigir		.063***		.058***		.080***		.058**		.062**		.072***
Trabajo en Equipo		.002		.008		-.012		.061***		.006		.018
Capacidad de análisis crítico		.019		.005		.008		-.009		-.024		-.009
Comunicación oral y escrita		-.032*		-.031*		-.027		-.071		.046**		.036*
Paso 4												
CONOCIMIENTOS INSTRUMENTALES	.004***		.001		.001*		.005***		.002**		.000	
Valenciano		-.003		.003		-.022		.032*		.029*		.004
Inglés		.029**		.011		.012		-.007		.034*		.001
Informática		.057***		.024		.032*		.065***		.014		.005
R² Total	.157***		.198***		.205***		.096***		.090**		.122***	
N	6429		6429		6429		6429		6429		6429	

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$.

β son coeficientes estandarizados

En la tabla 13 se puede apreciar que después de controlar la titulación, la valoración del desarrollo de competencias genéricas durante los estudios y el nivel de conocimientos instrumentales contribuyen de manera significativa y positiva a la explicación de algunos de los indicadores de calidad del empleo analizados, apoyando parcialmente la Hipótesis 4. Las competencias y conocimientos instrumentales predicen significativamente el ajuste de cualificaciones (H.4.1), siendo la capacidad para dirigir ($\beta = .063$, $p < .001$) y los conocimientos de inglés ($\beta = .029$, $p < .01$) e informática ($\beta = .057$, $p < .001$) las únicas variables que contribuyen positiva y significativamente a su predicción. En el caso de la relación del trabajo con la titulación (H.4.2), sólo la capacidad para dirigir contribuye positiva

y significativamente a su predicción ($\beta = .058, p < .001$). Asimismo, la capacidad para dirigir ($\beta = .080, p < .001$) y los conocimientos de informática ($\beta = .058, p < .05$) son las únicas variables de este grupo que contribuyen positiva y significativamente a la predicción de la categoría profesional (H.4.3.). Las competencias genéricas de toma de decisiones ($\beta = .066, p < .01$), capacidad para dirigir ($\beta = .058, p < .01$) y trabajo en equipo ($\beta = .061, p < .001$) predicen positiva y significativamente la satisfacción con el trabajo (H.4.4). Por otra parte, la capacidad para dirigir ($\beta = .062, p < .01$), la comunicación oral y escrita ($\beta = .046, p < .01$) y los conocimientos de valenciano ($\beta = .058, p < .001$) e inglés ($\beta = .058, p < .001$) predicen la satisfacción con el sueldo (H.4.5).

Finalmente, sólo las competencias genéricas de resolución de problemas ($\beta = .065, p < .01$), capacidad para dirigir ($\beta = .072, p < .001$) y comunicación oral y escrita ($\beta = .036, p < .05$) contribuyen positiva y significativamente a explicar la satisfacción con el contrato (H.4.6).

En términos generales, la contribución de las competencias genéricas a la explicación de los indicadores de calidad del empleo es superior a la contribución de los conocimientos instrumentales, especialmente en la satisfacción con el trabajo ($\Delta R^2 = .021, p < .001$), sueldo ($\Delta R^2 = .016, p < .001$) y contrato ($\Delta R^2 = .025, p < .001$).

Tabla 14. *Análisis de regresión múltiple para la predicción de los indicadores de calidad del empleo a partir de la experiencia laboral durante los estudios universitarios*

Predictores	Indicadores calidad del empleo											
	Ajuste Cualificaciones		Relación Trabajo Titulación		Categoría Profesional		Satisfacción con el trabajo		Satisfacción con el sueldo		Satisfacción con el contrato	
	ΔR^2	B	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β
Paso 1 CONTROL	.033***		.020***		.063***		.015***		.010***		.022***	
Paso 2 TITULACIÓN	.116***		.173***		.138***		.056***		.062***		.074***	
Paso 3 EXPERIENCIA LABORAL DURANTE LOS ESTUDIOS	.001*	-.028*	.002***	-.048***	.001**	.031**	.000	-.017	.000	-.016	.003***	.054***
R²Total	.150***		.195***		.202***		.071***		.072***		.099***	
N	6437		6437		6437		6437		6437		6437	

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$. β son coeficientes estandarizados

En la Tabla 14 se puede apreciar que una vez controlada la titulación, la experiencia laboral durante los estudios contribuye significativamente a la explicación de la varianza de cuatro de los indicadores de calidad del empleo y en algunos casos la predicción es negativa, apoyando parcialmente la Hipótesis 5. La experiencia durante los estudios únicamente predice positiva y significativamente la categoría profesional ($\beta = .031$, $p < .01$) (H.5.3), y la satisfacción con el contrato ($\beta = .054$, $p < .001$) (H.5.6), mientras que predice significativa y negativamente el ajuste de cualificaciones (H.5.1) y la relación del trabajo con la titulación (H.5.2).

Tabla 15. Análisis de regresión múltiple para la predicción de los indicadores de calidad del empleo a partir de la experiencia laboral significativa durante los estudios (trabajo a jornada parcial o completa) y la relación de dicha experiencia con la titulación ($n=1836$)

Predictores	Indicadores calidad del empleo											
	Ajuste cualificaciones		Relación Trabajo Titulación		Categoría Profesional		Satisfacción con el trabajo		Satisfacción con el sueldo		Satisfacción con el contrato	
	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β
Paso 1												
CONTROL	.044***		.025***		.076***		.019***		.014***		.047***	
Paso 2												
TITULACIÓN	.113***		.169***		.094***		.063***		.046**		.075***	
Paso 3												
EXPERIENCIA LABORAL DURANTE LOS ESTUDIOS	.000	.002	.000	-.019	.001	.027	.000	.001	.001	.033	.026***	.170***
Paso 4												
RELACIÓN TRABAJO-TITULACIÓN.	.004**	.071**	.023***	.170***	.003**	.063**	.002	.047	.001	.040	.005**	.084**
R²Total	.162***		.217***		.174***		.084***		.062***		.154***	
N	1836		1836		1836		1836		1836		1836	

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$.

β son coeficientes estandarizados

La Tabla 15 indica que la experiencia laboral significativa durante los estudios únicamente contribuye a explicar positiva y significativamente la varianza de la satisfacción con el contrato ($\Delta R^2 = .026$, $p < .001$). Sin embargo, la relación de dicha experiencia laboral con la titulación cursada contribuye significativamente a la explicación de la varianza de cuatro indicadores de calidad del empleo, apoyando parcialmente la Hipótesis 6. Así, esta variable predice significativa y positivamente el ajuste de cualificaciones ($\beta = .071$, $p < .01$) (H.6.1), la relación del trabajo con la titulación ($\beta = .170$, $p < .001$) (H.6.2), la categoría profesional ($\beta = .063$, $p < .01$) (H.6.3), y la satisfacción con el contrato ($\beta = .084$, $p < .01$) (H.6.6). Como era de esperarse, la relación del trabajo desarrollado durante los estudios con la titulación cursada contribuye significativamente a explicar la varianza de la relación del trabajo obtenido con posterioridad a la finalización de los estudios con la titulación ($\Delta R^2 = .023$, $p < .001$).

Tabla 16. Análisis de regresión múltiple para la predicción de los indicadores de calidad del empleo a partir de la experiencia laboral previa y posterior a la titulación

Predictores	Indicadores de calidad del empleo											
	Ajuste Cualificaciones		Relación Trabajo Titulación		Categoría Profesional		Satisfacción con el trabajo		Satisfacción con el sueldo		Satisfacción con el contrato	
	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β
Paso 1												
CONTROL	.032***		.020***		.065***		.013***		.011***		.021***	
Paso 2												
TITULACIÓN	.113***		.175***		.140***		.055***		.063***		.078***	
Paso 3												
EXPERIENCIA LABORAL DURANTE LOS ESTUDIOS	.001*	-.033*	.002***	-.048***	.001**	.033**	.000	-.023	.000	-.019	.002***	.053***
Paso 4												
EXPERIENCIA LABORAL POSTERIOR A LOS ESTUDIOS	.012***		.010***		.009***		.011***		.003**		.039***	
Situación laboral Habitual: Empleado		.102***		.078***		.061***		.093***		.045**		.078***
No. de Trabajos		-.047***		-.071***		-.064***		-.057***		-.028*		-.116***
Meses Trabajados		-.023		-.021		.029*		.000		-.008		.132***
R² Total	.158***		.206***		.214***		.080***		.076***		.140***	
N	5465		5465		5465		5465		5465		5465	

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$. β son coeficientes estandarizados

Los resultados de la Tabla 16 indican que después de controlar la experiencia laboral durante los estudios, la experiencia laboral posterior a la titulación contribuye significativamente a la explicación de la varianza de los indicadores de calidad del empleo, aunque no todos sus indicadores predicen positivamente todos los indicadores de calidad considerados, apoyando parcialmente la Hipótesis 7. El empleo como situación laboral habitual después de la obtención de la titulación predice positiva y significativamente todos los indicadores de calidad analizados (H.7.1 a H.7.6). Por el contrario, el número de trabajos predice de manera significativa y negativa todos los indicadores de calidad (H.7.1 a H.7.6). Finalmente, los meses trabajados únicamente contribuyen positiva y significativamente en la explicación de la categoría profesional ($\beta = .029$, $p < .05$) (H.7.3) y de la satisfacción con el contrato ($\beta = .132$, $p < .001$) (H.7.6).

3. DISCUSIÓN

El objetivo principal de este estudio fue probar si un conjunto de componentes del capital humano de una muestra de titulados universitarios predice la calidad del empleo obtenido entre dos y cinco años después de la obtención de la titulación. Los resultados confirman la hipótesis general de que los componentes particulares del capital humano de los universitarios y que contribuyen a su empleabilidad, facilitan la obtención de empleos de calidad.

El énfasis puesto en el análisis del capital humano en el contexto de la empleabilidad y la calidad del empleo se corresponde con el cambio de la responsabilidad del desarrollo y mantenimiento de dicha empleabilidad de los empleadores a los empleados, en el marco del nuevo contrato psicológico (Fugate et al., 2004). Asimismo, responde a la premisa de que la obtención de empleos de calidad depende en buena medida de las características del individuo y en especial de la inversión en el desarrollo del capital humano.

Los resultados obtenidos confirman la teoría del capital humano (Becker, 1964) y ubican a la calidad del empleo como uno de los beneficios o retornos no pecuniarios de las inversiones en dicho capital humano por parte de los universitarios, donde un capital humano más desarrollado implica la obtención de empleos de mayor calidad. Lo anterior también indica de manera indirecta que la empleabilidad, a través del capital humano, se relaciona positivamente con indicadores de calidad del empleo, como el ajuste del trabajo al nivel de cualificaciones y a la titulación de los universitarios, la categoría profesional y la satisfacción con el trabajo, sueldo y contrato.

Sin embargo, los resultados mostraron que los componentes del capital humano de los universitarios predicen diferencialmente los indicadores de calidad del empleo. En primer lugar, de acuerdo con lo esperado, la titulación predice junto con las demás variables control (sexo, clase social y nivel educativo), la mayor cantidad de varianza de los indicadores de inserción analizados.

En segundo lugar de importancia en la predicción de los indicadores de calidad del empleo se encuentran el área académica y la nota de corte, lo cual era de esperarse teniendo en cuenta que estas variables están altamente relacionadas con la titulación. Los resultados muestran que el área predice de manera significativa todos los indicadores de calidad, explicando en mayor medida la varianza del ajuste de cualificaciones (4.3%), relación con la titulación (6.5%), y categoría profesional (6%). El área explica en menor medida la varianza de la satisfacción con el trabajo (2.7%), sueldo (1.4%) y contrato (0.9%).

En términos generales, las áreas de Salud, Técnicas, Básicas y Educación se relacionan en mayor medida con empleos ajustados a las cualificaciones, a la titulación cursada y a categorías profesionales altas. Asimismo, las áreas de Salud y Educación también predicen la obtención de empleos más satisfactorios. Lo anterior es coherente con los resultados de diferentes estudios (Heijke et al., 2003; Robst, 2007; van der Velden y Allen, 2007), los cuales indican que las áreas cuyas titulaciones forman en competencias más específicas están relacionadas con la obtención de trabajos de mayor calidad en comparación con las áreas que forman en habilidades más generales, como Sociales y Humanidades. Asimismo, es de esperar que los titulados de áreas como Salud y Educación deriven una mayor satisfacción en el trabajo debido a que posiblemente la mayoría de estos titulados habrían elegido su carrera por vocación y el ejercicio profesional de dicha carrera puede resultar satisfactorio en sí mismo.

En lo que respecta a los efectos del ciclo de la titulación en los indicadores de calidad del empleo, los resultados muestran que dicho componente de capital humano de los titulados universitarios únicamente predice positiva y significativamente el 2.9% de la categoría profesional. Contrario a lo esperado, el ciclo no presenta efectos significativos sobre el ajuste de cualificaciones y predice negativamente la relación del trabajo con la titulación y la satisfacción con el trabajo, sueldo y contrato, en comparación con los estudios de ciclo corto. Estos resultados parecen indicar que el ciclo de la titulación por sí solo no es suficiente para la predicción de la calidad del empleo a nivel global, a pesar de que un ciclo largo probablemente implica un capital humano más desarrollado, que los estudios de ciclo corto.

En este sentido, probablemente sea la combinación de la realización de estudios de ciclo largo de ciertas áreas académicas y con ciertas características, la que permita predecir positiva y significativamente la obtención de empleos de calidad. Una interpretación alternativa de estos resultados apuntaría a que los estudios de ciclo largo no son recompensados por el mercado laboral con trabajos de mejor calidad que aquellos de ciclo corto, en base a políticas de recursos humanos que recompensan otros componentes del capital humano.

Por otra parte, la nota de corte de acceso a la titulación también contribuye a explicar significativamente los indicadores de calidad analizados. Dicha nota contribuye especialmente a explicar la varianza del ajuste de cualificaciones (3%), la relación del trabajo con la titulación (6.4%), categoría profesional (2%) y la satisfacción con el trabajo (1.9%). En general, estos resultados sugieren que las titulaciones que exigen el ingreso de estudiantes con mayores conocimientos y habilidades generales accederían también a puestos de mayor calidad. Sin embargo, los porcentajes de varianza explicada por la nota de corte sugieren la necesidad de refinar la medida de las capacidades del titulado al acceder a la titulación. Una

alternativa a considerar por la investigación futura será la incorporación de la nota de las pruebas de acceso a la universidad (PAU) obtenida por cada uno de los participantes en el estudio, como alternativa a la nota de corte de acceso a la titulación.

En lo que respecta a las variables académicas, los resultados indican que la nota media en la titulación, la formación de postgrado y la orientación profesional de la docencia explican porcentajes muy sutiles (inferiores al 1%), de la varianza del ajuste de cualificaciones, la relación del trabajo con la titulación y la categoría profesional. El hecho de que los porcentajes de varianza explicada de estos indicadores sean significativos refuerza la premisa de que la inversión en el incremento del capital humano a través de la formación de postgrado, el aprovechamiento de la formación universitaria (nota media) y la realización de estudios orientados al ejercicio profesional, son recompensados con empleos más ajustados a las características del titulado y con una mayor categoría profesional.

En lo que respecta a la satisfacción laboral, la orientación profesional de la docencia es la variable académica que contribuye en mayor medida a explicar la satisfacción con el trabajo (2.4%), sueldo (3.4%) y contrato (3%). Lo anterior indica la importancia del conocimiento de las salidas profesionales, la relación de las asignaturas y la práctica profesional durante los estudios y la facilitación del desarrollo de competencias y habilidades profesionales tanto para enriquecer el capital humano, como para buscar los mejores empleos de manera efectiva, ejercer un mayor control sobre el trabajo desempeñado y derivar mayor satisfacción de los mismos.

La valoración de la calidad de la formación recibida es la variable académica que menos contribuye en la explicación de la calidad del empleo, explicando significativamente menos del 1% de la relación con la titulación, satisfacción con el trabajo y con el contrato. Sin

embargo, cabe anotar que la valoración de la calidad de las prácticas externas contribuye de manera sutil, pero significativa a la explicación de la relación con la titulación y de la satisfacción con el trabajo y el contrato. Estos resultados reafirman aún más los efectos positivos de la preparación para el ejercicio profesional durante los estudios universitarios a través de las prácticas en la calidad posterior de los empleos obtenidos.

En lo que respecta a la relación de las competencias genéricas desarrolladas por la universidad y los conocimientos instrumentales con la calidad del empleo, cabe destacar que la valoración del desarrollo de competencias genéricas durante los estudios predice mayores porcentajes de varianza de la satisfacción con el trabajo (2.1%), sueldo (1.6%) y contrato (2.5%) que del resto de indicadores (de los cuales explica porcentajes inferiores al 1%).

Contrario a lo esperado, la capacidad para dirigir es la única competencia que ha mostrado efectos positivos y significativos en todos los indicadores de calidad analizados. El trabajo en equipo, la toma de decisiones y la comunicación oral y escrita, contribuyen ligeramente a explicar algunos de los indicadores de satisfacción analizados. Este resultado es coherente con el hallazgo de van der Velden y Allen (2007), acerca del efecto positivo mostrado exclusivamente por la capacidad para movilizar recursos humanos en la utilización de las propias habilidades en el trabajo por parte de los titulados universitarios.

Por otra parte, la contribución de los conocimientos instrumentales a la explicación de la calidad del empleo es mucho menor. Principalmente, explican el 0.4% del ajuste de cualificaciones y el 0.5% de la satisfacción con el trabajo. En los dos casos, los conocimientos de informática contribuyen en mayor medida a dicha explicación.

Probablemente, los efectos observados se deben a que las competencias genéricas capacitan a los titulados para modificar las condiciones del trabajo actual con el fin de hacerlo

más satisfactorio. Por otra parte, es posible que una mayor capacidad para dirigir esté asociada con la obtención y desarrollo de puestos directivos, asociados a categorías profesionales altas en los que es necesario un dominio de idiomas e informática y de algunas competencias de carácter relacional, como el trabajo en equipo, la toma de decisiones y la comunicación oral y escrita, las cuales contribuyen ligeramente a explicar los indicadores de satisfacción analizados.

La reducida proporción de varianza de los indicadores de calidad explicada por la valoración del desarrollo de competencias genéricas en la universidad y por el nivel de conocimientos instrumentales, sugiere la necesidad de que la investigación futura incorpore medidas más refinadas del nivel de competencias genéricas y específicas de los titulados y su relación con los indicadores de calidad del empleo. Probablemente, el mercado laboral recompensa con trabajos de calidad a los titulados que presentan simultáneamente niveles altos de competencias genéricas y específicas de la titulación (Heijke et al., 2003).

Asimismo, es necesario que la investigación futura incluya medidas de la valoración de los titulados sobre el nivel de uso de tales competencias genéricas y específicas en el trabajo, como un indicador más de la calidad del empleo, tal y como lo sugieren García-Aracil y van der Velden (2008).

En lo que respecta a la experiencia laboral genérica durante los estudios, los resultados muestran que esta variable únicamente predice positiva y significativamente menos del 1% de la categoría profesional y de la satisfacción con el contrato. Tal efecto probablemente se deba a la continuidad del titulado en un empleo no relacionado con la titulación, obtenido antes de acabar los estudios, lo cual puede afectar positivamente al tipo de contrato y a la categoría profesional debido a la antigüedad en el puesto, y negativamente al ajuste de cualificaciones y

la relación con la titulación. En este sentido, van der Velden y Allen (2007) sugieren que la experiencia laboral genérica durante los estudios puede distraer la atención del estudiante del desarrollo de competencias clave de la titulación que luego son esenciales en la inserción laboral de calidad.

Por el contrario, cuando la experiencia laboral previa a la titulación es significativa (jornada parcial o completa) y está relacionada con los estudios universitarios cursados, se obtiene una predicción del 2.3% de la relación del trabajo con la titulación posterior a los estudios. Asimismo, se obtiene una predicción significativa inferior al 1% tanto del ajuste de cualificaciones, como de la categoría profesional y de la satisfacción con el contrato posterior a la titulación. Estos resultados indican que la experiencia laboral relacionada con la titulación implica un aumento real del capital humano que es recompensado por el mercado laboral con trabajos ajustados a las características educativas del titulado una vez finalizados los estudios. Lo anterior confirma los hallazgos de van der Velden y Allen (2007), sobre los efectos positivos de la experiencia relevante durante los estudios y la calidad del empleo posterior.

Finalmente, en lo que respecta a la experiencia laboral posterior a la titulación, los resultados muestran que únicamente el hecho haber estado empleado habitualmente después de la obtención de la titulación predice de manera positiva y significativa todos los indicadores de calidad del empleo analizados. Lo anterior es coherente con los resultados de McKee-Ryan y Harvey (2011) acerca del efecto negativo de los periodos prolongados de desempleo en la calidad de la inserción laboral posterior.

Los resultados también indican que la excesiva movilidad entre trabajos (mayor número de trabajos) tiene un efecto negativo en los indicadores de calidad del empleo. En este sentido, es posible que el cambio constante de trabajo no permita la obtención de beneficios

laborales en la empresa a causa de la antigüedad, ni el desarrollo de pericia profesional en un ámbito ocupacional determinado.

Los efectos mixtos de los indicadores de experiencia laboral en la calidad del empleo resaltan la importancia del análisis de diferentes indicadores de experiencia laboral cuando se estudia la relación de experiencia laboral posterior a la titulación y la calidad del empleo. De esta manera, es posible clarificar qué aspectos específicos de la experiencia laboral de los universitarios son más valorados y recompensados por los empleadores. En este sentido, la investigación futura ha de incluir indicadores de la calidad de la experiencia laboral posterior a la titulación como predictores de la calidad de los empleos posteriores, en línea con los planteamientos de la teoría de la segmentación del mercado laboral (Doeringer y Piore, 1971).

En lo que respecta a las variables de control analizadas en este estudio, cabe mencionar que los resultados indican que la clase social baja predice de manera negativa y significativa todos los indicadores de calidad del empleo. Lo anterior sugiere que el estatus social puede hacer más visible el capital humano de los titulados para los empleadores, facilitando la obtención de empleos de calidad a través de los contactos sociales adecuados (Brown et al., 2003; Ng et al., 2005). Por otra parte, los años transcurridos desde la obtención de la titulación, esto es, el tiempo que el titulado ha pasado en el mercado laboral también predice positivamente todos los indicadores de calidad contemplados. Este resultado apoya la premisa de que la acumulación de capital humano a lo largo del tiempo es recompensada con la obtención de trabajos de mayor calidad. Por lo tanto, es normal que la calidad de los primeros empleos obtenidos por los recién titulados sea inferior a la calidad de los empleos de los titulados con cierto recorrido en el mercado laboral. Por esta razón, los indicadores de calidad del empleo analizados en este estudio hacen referencia al último o actual empleo, el

cual en la mayoría de los casos no se corresponde con el primer empleo obtenido después de la titulación.

Finalmente, cabe destacar que la gran potencia predictora de la titulación obtenida en el estudio 3, indicó la necesidad de incluirla como variable control en el presente estudio. Como era de esperarse, la titulación continuó prediciendo los mayores porcentajes de varianza de todos los indicadores de calidad analizados. Sin embargo, su introducción como variable de control permitió conocer con mayor fiabilidad la varianza explicada por el resto de componentes de capital humano incluidos en el estudio.

En términos generales, los resultados del estudio indican que los componentes más subjetivos del capital humano tienden a predecir en mayor medida la varianza de los indicadores más subjetivos de la calidad del empleo. Así, los indicadores de capital humano que contribuyen en mayor medida a la explicación de la satisfacción laboral, son la valoración de la orientación profesional de la docencia y la valoración del desarrollo de las competencias durante los estudios universitarios.

Por otra parte, los resultados también muestran que los componentes de capital humano analizados explican una cantidad menor de varianza de los tres indicadores de satisfacción en comparación con la varianza explicada del ajuste de cualificaciones, la relación del trabajo con la titulación y categoría profesional. Aunque en términos generales los resultados indican que el capital humano tiene un efecto positivo sobre la satisfacción, es claro que la satisfacción laboral también está influida por factores del contexto laboral diferentes a las características del capital humano del titulado, lo cual justifica los bajos porcentajes de varianza explicada.

En este sentido, es posible que la relación entre los componentes del capital humano y los indicadores de satisfacción laboral esté mediada por el ajuste de cualificaciones, la relación del trabajo con la titulación y la categoría profesional, lo cual ha de ser analizado por la investigación futura.

El conjunto de componentes del capital humano analizado en este estudio explica el 18% del ajuste de cualificaciones, el 25% de la relación con la titulación, el 24% de la categoría profesional, el 13% de la satisfacción con el trabajo, el 12% de la satisfacción con el sueldo y el 17% de la varianza de la satisfacción con el contrato. Esto indica que probablemente la incorporación de otros componentes del capital humano de los titulados universitarios en el análisis, permita explicar una mayor proporción de varianza de los indicadores de calidad. Así, y teniendo en cuenta los resultados del estudio 3 de la presente tesis, resulta de interés el análisis del efecto conjunto de diferentes componentes del capital humano de los titulados universitarios y de las características personales ligadas a las demás dimensiones empleabilidad planteadas por Fugate et al. (2004), con el fin de establecer un modelo más completo de la relación entre la empleabilidad y la calidad del empleo de los titulados universitarios.

Como se ha comentado anteriormente, la investigación futura ha de incluir otro tipo de componentes del capital humano que puedan predecir la calidad del empleo de los titulados. Asimismo, ha de ampliarse el conjunto de indicadores de calidad considerados, incluyendo indicadores como la percepción del ajuste entre el nivel de estudios del titulado y el nivel de estudios requerido por el puesto de trabajo. Lo anterior posibilita la comparación entre el indicador cuantitativo y la percepción del titulado sobre este aspecto, generando una perspectiva más integral en el análisis de la calidad del empleo.

También se hace necesario reproducir este estudio en contextos económicos diferentes que permitan identificar si los resultados se mantienen en momentos de crisis económica o en mercados laborales universitarios con dinámicas diferentes en lo que respecta al momento de recogida de los datos y al país de referencia. En este sentido, cabe resaltar que los datos utilizados en este estudio fueron recogidos entre 2004 y 2005, cuando la economía española experimentaba aún un periodo de bonanza. Sin embargo, cabe mencionar que el poder facilitador del capital humano en la obtención de empleos de calidad está condicionado por el importante efecto de la situación del mercado laboral en la disponibilidad y acceso a este tipo de empleos. En este sentido, es razonable esperar que algunos componentes del capital humano predigan porcentajes moderados de varianza de los indicadores de calidad analizados.

Los resultados del estudio tienen diferentes implicaciones teóricas y prácticas. A nivel teórico, dado que la evidencia empírica existente sobre la relación de los componentes del capital humano y diferentes dimensiones del ajuste/desajuste laboral no es concluyente (McKee-Ryan y Harvey, 2011), los resultados de este estudio contribuyen a la clarificación de la relación entre los componentes del capital humano de los universitarios, el ajuste de cualificaciones y la relación del trabajo con la titulación. De la misma manera, aportan más evidencia a la relación entre los componentes del capital humano y la satisfacción laboral. A nivel práctico, el conocimiento obtenido es relevante en la medida que permite identificar componentes del capital humano que evitan la precariedad laboral de los titulados universitarios jóvenes y que pueden guiarles en la gestión del desarrollo de dicho capital y de su carrera profesional.

El estudio también presenta algunas limitaciones, entre las que se encuentran el uso de medidas mono-ítem de algunos indicadores de capital humano. Sin embargo, en el caso de los indicadores de satisfacción laboral, los cuales han sido abordados por medio de medidas

monoitem, Nagy (2002) considera apropiada su utilización debido a que le permiten a los individuos evaluar todos los elementos que le son relevantes de la faceta/indicador que se está evaluando (p.e. satisfacción con el trabajo).

Una segunda limitación, es el uso mayoritario de medidas de auto-informe, lo cual puede inducir la varianza de método común e indica precaución a la hora de interpretar los resultados del estudio.

La tercera limitación del estudio radica en el uso de un diseño transversal que limita el alcance de los resultados obtenidos. En este sentido, se hace necesaria la realización de estudios longitudinales que permitan analizar si la variación en los componentes del capital humano predice la variación en calidad del empleo en un mercado laboral en constante cambio.

CAPÍTULO IX
DISCUSIÓN GENERAL Y CONCLUSIONES

El objetivo general de la presente tesis era determinar si la empleabilidad y el capital humano facilitan la obtención de empleos de calidad por parte de los jóvenes, lo cual ha recibido poca atención en la literatura. Este objetivo se abordó a través del análisis de la relación tanto de la empleabilidad percibida, como de las dimensiones de la empleabilidad y en especial del capital humano, con diferentes indicadores esenciales de la calidad del empleo, como la satisfacción laboral y el ajuste de las características educativas de los jóvenes y las requeridas por el puesto de trabajo. Estas cuestiones constituyeron las dos preguntas de investigación de la tesis, las cuales se analizan a continuación.

1. EMPLEABILIDAD PERCIBIDA Y CALIDAD DEL EMPLEO

La primera pregunta de investigación indagaba si la empleabilidad, entendida como la percepción de empleabilidad de los jóvenes, se relaciona positivamente con la obtención de empleos de calidad. En este sentido, la hipótesis global establecía que la empleabilidad percibida predice positivamente diferentes indicadores de su satisfacción laboral y que dicha relación positiva se debe a un efecto negativo de la empleabilidad percibida en la sobrecualificación en el trabajo. Esta primera pregunta de la tesis fue abordada a través de los dos primeros estudios, cuyos resultados aportaron una respuesta afirmativa a dicha cuestión.

Como se ha comentado anteriormente, el objetivo del estudio 1 fue determinar en qué medida la empleabilidad percibida predice la satisfacción de los jóvenes con los aspectos intrínsecos, extrínsecos y sociales de su trabajo. Adicionalmente, este primer estudio analizó si la satisfacción con dichos aspectos aumenta cuando la empleabilidad percibida interacciona con la iniciativa personal, la cual es considerada como una característica personal importante en la potenciación de los efectos de la empleabilidad.

En términos generales, los resultados de dicho estudio mostraron que tanto la empleabilidad percibida, como la iniciativa personal de los jóvenes predicen positivamente su satisfacción con los aspectos extrínsecos, intrínsecos y sociales del trabajo. Asimismo, tales resultados mostraron que los jóvenes con una alta empleabilidad percibida y que también poseen una iniciativa personal alta, presentan una satisfacción aún mayor con los aspectos extrínsecos e intrínsecos de su trabajo.

Por otra parte, el objetivo del estudio 2 era analizar si los jóvenes que se perciben empleables obtienen empleos con bajos niveles de sobrecualificación (cuantitativa y percibida) y si este hecho afectaba a su satisfacción laboral. Adicionalmente, este segundo estudio pretendió probar si la satisfacción laboral derivada por los jóvenes que se perciben empleables les permite derivar una mayor satisfacción con su vida en general. En otras palabras, dicho estudio pretendió probar si la sobrecualificación (cuantitativa y percibida) media la relación entre la empleabilidad percibida y la satisfacción laboral global y si ésta última afecta a su vez la satisfacción con la vida de los jóvenes.

Los resultados del estudio 2 mostraron que la empleabilidad percibida predice negativamente tanto la sobrecualificación percibida como la cuantitativa, las cuales a su vez predicen negativamente la satisfacción laboral global, que tiene un efecto positivo en la satisfacción con la vida. Asimismo, los resultados apoyaron un modelo en el cual la relación entre la empleabilidad y la satisfacción laboral está mediada parcialmente por la sobrecualificación percibida y en el que la satisfacción laboral predice la satisfacción de los jóvenes con su vida en general.

Tomados en su conjunto, los resultados de estos dos estudios sugieren que las personas que se perciben empleables tienen la posibilidad de elegir los mejores empleos de un abanico

de alternativas lo cual les permite obtener empleos ajustados a sus cualificaciones y a sus expectativas. Lo anterior también les permite abandonar los empleos que no les resultan satisfactorios o que no ajustan a sus expectativas y, por tanto, a buscar empleos con mejores condiciones laborales (Berntson y Marklund, 2007). En este sentido, el cambio a un empleo de mejor calidad sería una solución que estaría al alcance de las personas empleables teniendo en cuenta que tienen la posibilidad de elegir un mejor empleo ya que cuentan con un conjunto de alternativas laborales a su disposición (De Cuyper et al., 2008; De Cuyper et al., 2009).

La posibilidad de elección de la mejor alternativa laboral puede deberse al hecho de que las personas empleables son altamente valoradas en el mercado laboral al contar con el capital humano y las características personales necesarias para mostrar un alto rendimiento laboral y para contribuir de manera importante a la productividad de las organizaciones.

2. DIMENSIONES DE EMPLEABILIDAD Y CALIDAD DEL EMPLEO

La segunda pregunta de investigación de la tesis indagaba si las dimensiones de empleabilidad (capital humano, identidad de carrera y adaptabilidad personal) de los titulados universitarios jóvenes les facilitan la obtención de empleos de calidad tanto en términos de satisfacción laboral, como del ajuste del trabajo a sus características educacionales. Dicha pregunta de investigación se abordó a través de los estudios 3 y 4 de la tesis, los cuales indicaron a nivel general que las dimensiones de empleabilidad y los componentes del capital humano de los titulados universitarios predicen en diferente medida los indicadores de calidad de sus empleos.

Específicamente, el objetivo del estudio 3 fue identificar si las dimensiones personales de la empleabilidad propuestas por Fugate et al. (2004), esto es, el capital humano, la adaptabilidad personal y la identidad de carrera, contribuyen significativamente a predecir la

calidad del empleo de los titulados universitarios jóvenes. Específicamente, se analizó si los componentes básicos del capital humano, de la adaptabilidad personal y de la identidad de carrera de los titulados predicen significativamente el ajuste de cualificaciones, la relación del trabajo con la titulación, la categoría profesional y la satisfacción con el trabajo, sueldo y contrato.

Los resultados de este estudio mostraron en términos generales que las dimensiones personales de empleabilidad propuestas por Fugate et al. (2004), contribuyen significativamente a predecir la calidad del empleo de los titulados universitarios. En este sentido, los titulados que se dedican o piensan dedicarse a ejercer su titulación (identidad de carrera), que presentan una alta autoeficacia generalizada (adaptabilidad personal) y que han cursado una titulación universitaria determinada (capital humano) obtienen empleos que se ajustan a su nivel educativo, a la titulación obtenida, están asociados a categorías profesionales altas y resultan satisfactorios a nivel de contenidos, de salario y de contrato. En base a lo anterior, cabe destacar que el capital humano, medido a través de la titulación cursada, es la dimensión más importante en la predicción de los diferentes indicadores de calidad del empleo, según los resultados obtenidos.

Finalmente, dados los anteriores resultados, así como la relevancia de la dimensión de capital humano en los modelos de empleabilidad aportados por la literatura, el objetivo del estudio 4 fue analizar en profundidad la relación entre dicha dimensión y la calidad del empleo a través del análisis de los componentes específicos de la dimensión de capital humano de la empleabilidad de los titulados universitarios jóvenes que les facilitan la obtención de empleos de calidad. En este sentido, se analizó si aspectos como el ciclo y área de la titulación, la formación de postgrado, la nota de corte de acceso a la titulación, la nota media obtenida durante los estudios, la orientación del programa cursado al ejercicio

profesional, la calidad de la formación recibida, el nivel de competencias desarrollado en la universidad, el nivel de conocimientos instrumentales y la experiencia laboral previa y posterior a la obtención de la titulación promueven la obtención de empleos que se ajustan al nivel educativo y al contenido de la formación cursada y que presentan una categoría profesional adecuada, así como características extrínsecas e intrínsecas satisfactorias.

En términos generales, los resultados del estudio 4 mostraron que los componentes del capital humano de los universitarios predicen diferencialmente los indicadores de calidad del empleo.

Tomados en su conjunto, los resultados de los estudios 3 y 4 sugieren que diferentes componentes del capital humano, así como de la identidad de carrera y de la adaptabilidad personal constituyen características personales que conforman la empleabilidad de los titulados universitarios y que les facilitan la obtención de empleos de calidad.

3. IMPLICACIONES TEÓRICAS

3.1. Apoyo a las teorías del capital humano y del mercado laboral dual

Los resultados de la tesis apoyan la teoría del capital humano (Becker, 1964), en el sentido de que las inversiones realizadas por los jóvenes en el desarrollo de su capital humano, y por tanto en su empleabilidad, son recompensadas con aspectos no monetarios, como la calidad de los empleos obtenidos (Vila, 2005). Más específicamente, la inversión en el desarrollo del capital humano que permite aumentar la percepción de empleabilidad de los jóvenes (Berntson et al., 2006; Wittekind et al., 2010), ha mostrado tener efectos positivos en la satisfacción laboral y en el ajuste del trabajo a las cualificaciones del individuo (estudios 1 y 2). Asimismo, los resultados también han mostrado que el desarrollo de ciertos

componentes específicos del capital humano de los titulados universitarios (p.e. titulación cursada), también implica recompensas en la satisfacción y el ajuste laboral (estudios 3 y 4).

Por otra parte, la relación positiva de la empleabilidad con los indicadores de calidad del empleo apoya la teoría del mercado laboral dual (Doeringer y Piore, 1971), en el sentido que las personas con una empleabilidad alta y un capital humano desarrollado formarían parte del mercado laboral primario, caracterizado tanto empleos estables y bien pagados, como por empleos de alto nivel que se ajustan a las características educacionales del empleado y que presentan características intrínsecas y extrínsecas satisfactorias para el individuo. En este sentido, aunque Berntson y Marklund (2007), encontraron que la participación en el mercado laboral primario predice la percepción de empleabilidad, estos mismos autores aseguran que dicha relación puede ir en la dirección opuesta o puede ser bidireccional.

Así, como se ha comentado anteriormente, los resultados obtenidos en la tesis resaltan la importancia del desarrollo de la empleabilidad y del capital humano para la transición de los jóvenes del mercado laboral secundario al primario o para su inserción directa en el sector primario del mercado laboral. Dicha inserción directa o transición es posible gracias a la capacidad de las personas empleables para escoger entre varias alternativas de empleo dado su valor en el mercado laboral. Esto se puede presentar tanto en el momento de búsqueda del primer empleo como posteriormente, evitando de esta forma trabajar en empleos que ofrecen condiciones laborales precarias que caracterizan el segmento secundario de dicho mercado (Berntson y Marklund, 2007).

3.2. Aproximación de la empleabilidad basada en la calidad del empleo

La confirmación de la relación positiva entre la empleabilidad percibida y las dimensiones de la empleabilidad con diferentes indicadores de la calidad del empleo, apoya la

perspectiva de Hillage y Pollard (1998), la cual concibe la empleabilidad como la capacidad de los individuos para obtener empleos de calidad.

Contrario a la mayoría de aproximaciones sobre empleabilidad, las cuales resaltan la obtención de empleo o las transiciones laborales como resultado final (Van der Heijde y Van der Heijden, 2006), Hillage y Pollard conciben la empleabilidad de los titulados universitarios como la capacidad de obtener empleos que se ajustan a su formación y experiencia y que presentan características satisfactorias. El apoyo que ofrecen los resultados de la presente tesis a esta perspectiva aboga por el análisis de los diferentes indicadores de calidad del empleo a la hora de estudiar teórica o empíricamente la empleabilidad de cualquier colectivo, donde la medición de la calidad del empleo podría constituirse en un indicador de empleabilidad en sí mismo. Lo anterior es coherente con los planteamientos de McKee-Ryan y Harvey (2011), quienes sugieren que el análisis de la obtención de empleo ha de estar necesariamente ligada al análisis de la calidad de los mismos.

Por otra parte, los resultados de los dos primeros estudios de la tesis sugieren que la operacionalización de la empleabilidad a través de la empleabilidad percibida resulta adecuada debido a que aquellos que se perciben empleables obtienen empleos de calidad, lo cual está en línea con la definición de empleabilidad de Hillage y Pollard (1998).

A nivel general, una clara implicación teórica de la presente tesis está relacionada con la inclusión de los indicadores de calidad del empleo en los modelos sobre las consecuencias de la empleabilidad centrada en la persona. Asimismo, dichos modelos han de incorporar variables referidas al bienestar general de las personas empleables, derivados de la obtención de empleos de calidad.

3.3. La empleabilidad como constructo multidimensional

En lo que respecta a los componentes de la empleabilidad, la relación significativa obtenida entre las tres dimensiones personales de empleabilidad propuestas por Fugate et al. (2004), y los indicadores de calidad del empleo, resalta la utilidad de dicho modelo para analizar las características de empleabilidad que predicen la calidad del empleo. Anteriormente dicho modelo ya se había mostrado útil para el estudio de la búsqueda y obtención de empleo posterior al desempleo (Koen et al., 2013; McArdle et al., 2007).

Asimismo, los resultados del estudio 3 resaltan la importancia de la concepción de la empleabilidad como un constructo multidimensional centrado en la persona (Van der Heijde y Van der Heijden, 2006). En este sentido, el capital humano y social ha de interactuar adecuadamente con diferentes características personales para la identificación y obtención de oportunidades laborales, así como para la obtención de más y mejores recompensas a nivel laboral (Fugate et al., 2004).

A pesar de que las dimensiones de empleabilidad planteadas por Fugate et al. (2004) contribuyen de manera significativa a la explicación de la varianza de los indicadores de inserción analizados en el estudio 3, los componentes de las dimensiones de adaptabilidad personal e identidad de carrera analizados en dicho estudio contribuyen discretamente a la explicación de la varianza de los indicadores de calidad. En términos generales, el conjunto de componentes del capital humano analizado en el estudio 4 explican un porcentaje ligeramente superior de varianza de los indicadores de calidad que los componentes de las tres dimensiones de empleabilidad analizadas en el estudio 3. Lo anterior indica la necesidad de que la investigación futura incorpore componentes adicionales de las dimensiones de capital humano y social, adaptabilidad personal e identidad de carrera, en el estudio del efecto

conjunto de las dimensiones de empleabilidad planteadas por Fugate et al. (2004) sobre los indicadores de calidad del empleo.

4. IMPLICACIONES PRÁCTICAS

En términos generales, los resultados obtenidos en la tesis presentan una gran relevancia práctica debido a que indican que los jóvenes pueden desarrollar las características personales implicadas en la empleabilidad con el fin de aumentar sus posibilidades de obtener empleos de calidad, esto es, satisfactorios y ajustados a sus características educacionales.

Esta implicación práctica de los resultados es de gran relevancia teniendo en cuenta el cambio de la responsabilidad del desarrollo y mantenimiento de la empleabilidad de los empleadores a los empleados en el marco del nuevo contrato psicológico (Fugate et al., 2004) y de las nuevas relaciones de empleo. Asimismo, la identificación de las características de los jóvenes que les facilitan la obtención de empleos de calidad es relevante ante la imposibilidad, al menos para el individuo, de manipular los factores del mercado laboral (p.e. volumen de ofertas de trabajo, prosperidad económica, etc) que influyen de manera importante en la disponibilidad de empleos de calidad y en el elevado porcentaje de jóvenes con empleos precarios o que se encuentran en situación de infraempleo en España (Peiró et al., 2012).

Lo anterior implica que los servicios públicos de empleo, así como los servicios de orientación y asesoramiento de las universidades tienen la posibilidad de diseñar programas encaminados a estimular el desarrollo de la empleabilidad de los jóvenes con el fin de aumentar sus oportunidades de obtener empleos de calidad en un mercado laboral cada vez más exigente, flexible y competitivo.

5. INVESTIGACIÓN FUTURA

5.1. Relaciones directas e indirectas de la empleabilidad y la calidad del empleo

Los resultados de la presente tesis sugieren que la razón por la que las personas que se perciben empleables obtienen empleos satisfactorios y ajustados es el nivel de desarrollo de diferentes componentes de su capital humano, así como su adaptabilidad personal e identidad de carrera. En este sentido, la investigación futura ha de probar en un mismo modelo si las dimensiones de empleabilidad de Fugate et al. (2004), predicen la empleabilidad percibida y si esta predice a su vez los diferentes indicadores de calidad del empleo. En otras palabras, la investigación futura ha de probar si la empleabilidad percibida media la relación entre las dimensiones personales de empleabilidad y los diferentes indicadores de calidad del empleo analizados.

Así, la utilización simultánea de diferentes operacionalizaciones de la empleabilidad (empleabilidad percibida y dimensiones de empleabilidad), concebidas como recursos personales del individuo, puede resultar de gran utilidad en la predicción de diferentes resultados laborales, tal y como lo sugieren De Cuyper et al. (2012).

Por otra parte, teniendo en cuenta que los resultados de los estudios 3 y 4 muestran que las dimensiones de empleabilidad predicen en mayor medida los indicadores de calidad relacionados con el ajuste entre las cualificaciones de los jóvenes y aquellas requeridas por el puesto de trabajo, cabe suponer que dicho ajuste constituye a su vez un antecedente de la satisfacción con diferentes aspectos del trabajo. En este sentido, basados en la literatura previa (p.e. Kristof et al., 2005 y Maynard et al., 2006), y en los resultados del estudio 2, cabe suponer que las dimensiones de empleabilidad, así como la empleabilidad percibida predicen la obtención de empleos ajustados a las cualificaciones de los jóvenes (ajuste vertical), al

contenido de la formación cursada (ajuste horizontal) y una categoría profesional adecuada y que dicho ajuste predice la satisfacción con diferentes aspectos de dichos trabajos. Por lo tanto, la investigación futura ha de probar si el ajuste entre las diferentes características educacionales de los jóvenes y los requerimientos del puesto de trabajo, median la relación entre las dimensiones de empleabilidad y la satisfacción laboral.

5.2. Análisis del papel del mercado laboral

Como se ha comentado anteriormente, el alcance de los modelos de empleabilidad centrados en la persona y de las variables personales en la predicción de la calidad del empleo está condicionado por el importante efecto de la situación del mercado laboral en la disponibilidad y acceso a los empleos de calidad por parte de los jóvenes, lo cual implica que la rentabilidad de la educación y el aprovechamiento del capital humano están condicionados por las características del tejido productivo (Pérez et al., 2012). En este sentido, es razonable esperar que dichos modelos centrados en la persona predigan porcentajes moderados de varianza de los indicadores de calidad del empleo, como los obtenidos en la presente tesis y en la literatura relacionada.

Por otra parte, aunque los estudios de la presente tesis se han desarrollado con muestras españolas de gran tamaño y diversidad, la relación entre la empleabilidad y la calidad del empleo únicamente se ha analizado en el contexto del mercado laboral español previo a la crisis económica que comenzó en 2008. Por lo tanto, los estudios de la presente tesis han de replicarse en diferentes mercados laborales, así como en diferentes situaciones del mercado laboral español (bonanza y crisis), con el fin de observar si existen fluctuaciones en la magnitud de las relaciones propuestas entre la empleabilidad percibida, las dimensiones de empleabilidad y la calidad del empleo, debido a que tanto el tipo de mercado laboral, como la

situación de dicho mercado influyen directamente en la empleabilidad de los individuos (Berntson et al., 2006).

6. LIMITACIONES

A nivel global, los estudios que conforman la presente tesis presentan algunas limitaciones. En primer lugar, la naturaleza transversal de dichos estudios restringe la obtención de relaciones causales entre la empleabilidad percibida y las dimensiones de la empleabilidad con los indicadores de calidad del empleo. Según De Cuyper et al. (2012), los estudios longitudinales son importantes en el campo de la empleabilidad debido a que dicha variable está condicionada por las variaciones en las demandas del mercado laboral. En este sentido, la investigación futura ha de utilizar diseños longitudinales con el fin de identificar mecanismos causales entre la empleabilidad y la calidad del empleo.

En segundo lugar, el uso de medidas mono-ítem para operacionalizar algunas de las variables estudiadas propicia el hecho de que no se cubran todos los aspectos potenciales de los constructos medidos.

En tercer lugar, como se ha comentado anteriormente, la empleabilidad general ha sido concebida en esta tesis como un constructo multidimensional (estudio 3). En este sentido, es posible que la empleabilidad percibida también tenga una naturaleza multidimensional (Berntson et al., 2006; Van der Heijde y Van der Heijden, 2006), la cual no ha sido considerada en la medida utilizada en los estudios 1 y 2.

En cuarto lugar, la calidad del empleo se ha medido mayoritariamente desde un punto de vista subjetivo. Aunque el interés principal de esta tesis ha sido el análisis de indicadores subjetivos (p.e. medidas de auto-informe del ajuste de cualificaciones e indicadores de

satisfacción laboral) debido a que capturan de manera más adecuada la interacción entre factores contextuales e individuales en el ámbito laboral (De Cuyper et al., 2008), el análisis de indicadores objetivos de calidad del empleo puede contribuir a discriminar los predictores de carácter personal de las variables criterio (Frese y Zapf, 1988), y a enriquecer el análisis de las consecuencias de la empleabilidad en este contexto.

Especialmente en los estudios 3 y 4, los componentes de capital humano de carácter más objetivo, como la titulación, han mostrado ser mejores predictores de los indicadores de calidad del empleo que no son completamente subjetivos, como el ajuste de cualificaciones, la relación del trabajo con la titulación y la categoría profesional. Asimismo, a nivel global, los indicadores de capital humano y de empleabilidad de carácter más subjetivo, predicen en mayor medida los indicadores de calidad del empleo más subjetivo. Dichos resultados son coherentes con los obtenidos en la investigación de los antecedentes del éxito de carrera profesional, la cual ha mostrado que las variables de tipo personal se relacionan en mayor medida con el éxito de carrera subjetivo (Ng et al., 2005) y viceversa.

Lo anterior confirma la necesidad de introducir indicadores de calidad del empleo subjetivos y objetivos en la investigación futura, para lo cual probablemente sea necesario introducir indicadores de las dimensiones de infraempleo, tal y como lo proponen McKee-Ryan y Harvey (2011).

En quinto lugar, en lo que respecta a la medición de los componentes del capital humano de los jóvenes, los estudios 3 y 4 de la presente tesis no han tenido en cuenta componentes relacionados con el capital social, el cual es utilizado cada vez más como predictor del éxito de la carrera profesional y como elemento importante de la empleabilidad

(p.e. Koen et al., 2013), a pesar de que ha sido considerado por algunos autores como una posible fuente de empleos de baja calidad (van der Velden y Allen, 2007).

Finalmente, la utilización de diferentes estrategias de medición de la satisfacción laboral, esto es, la medición de diferentes facetas de la satisfacción (estudio 1), de la satisfacción global (estudio 2) y de la satisfacción con diferentes aspectos del trabajo (estudios 3 y 4), indica precaución a la hora de interpretar a nivel global la relación de la empleabilidad percibida y de las dimensiones de empleabilidad con la satisfacción, debido a que en cada estudio se han medido diferentes aspectos del fenómeno y por tanto se han obtenido diferentes porcentajes de varianza explicada. Asimismo, la utilización de dos estrategias diferentes de medición del ajuste de cualificaciones en estudio 2, respecto de los estudios 3 y 4, constituye una limitación similar.

7. CONCLUSIONES

1. La empleabilidad percibida de los jóvenes ha mostrado ser un facilitador de la obtención de empleos con bajos niveles de sobrecualificación y altamente satisfactorios. Lo anterior destaca la importancia de la empleabilidad en la capacidad de los individuos para elegir la mejor alternativa laboral dentro de un conjunto de posibilidades ofrecidas por el mercado laboral, así como para la negociación de sus condiciones laborales con los empleadores.

2. El capital humano ha mostrado ser la dimensión de empleabilidad de los titulados universitarios jóvenes que facilita en mayor medida la obtención de empleos de calidad. Específicamente, la titulación cursada ha mostrado ser el componente del capital humano que facilita en mayor medida la obtención de empleos ajustados a las cualificaciones y que producen mayor satisfacción con el trabajo, el sueldo y el

contrato. Sin embargo, las dimensiones de adaptabilidad personal e identidad de carrera también se relacionan significativamente con diferentes indicadores de la calidad del empleo, lo cual indica que el capital humano de los jóvenes ha de interactuar con estas y otras características personales para facilitar la obtención de empleos de calidad.

3. A partir de los resultados de la presente tesis ha empezado a emerger un modelo de consecuencias de la empleabilidad, que trasciende la mera obtención de empleo, para abarcar consecuencias hasta ahora inexploradas por la literatura, como la calidad del empleo. En este sentido, la empleabilidad y sus componentes han mostrado ser un mecanismo protector en el mercado laboral contra la precariedad laboral de los jóvenes.

4. Las posibilidades de los jóvenes de obtener empleos de calidad pueden incrementarse en parte, por el desarrollo de las diferentes características personales que constituyen su empleabilidad. La inversión en el desarrollo del capital humano y de la empleabilidad por parte de los jóvenes propicia la obtención de recompensas en el mercado laboral que van más allá de los aspectos puramente económicos y abarcan diferentes indicadores de calidad del empleo.

5. El análisis tanto de la empleabilidad centrada en la persona, como de la calidad del empleo requiere una aproximación multidimensional que garantice el análisis de las diferentes características personales de empleabilidad que facilitan la obtención de empleos de calidad en términos tanto del ajuste como de la satisfacción laboral, así como de otros indicadores.

6. El estudio de la empleabilidad centrada en la persona, esto es, el estudio de la empleabilidad percibida por los jóvenes y de las características personales implicadas en la empleabilidad resulta fundamental en la identificación de los factores sobre los que los jóvenes pueden influir para aumentar sus posibilidades de obtener empleos de calidad, teniendo en cuenta la imposibilidad de manipular los factores del mercado laboral implicados en la disponibilidad de este tipo de empleos.

7. La relación positiva obtenida entre la empleabilidad y diferentes indicadores de la calidad del empleo insta a la introducción de la calidad del empleo en el concepto de empleabilidad, tal como lo sugieren Hillage y Pollard (1998). En este sentido, la empleabilidad implica la capacidad individual para obtener empleos de calidad en términos de su ajuste a las características educacionales del individuo y de la satisfacción generada en los trabajadores.

REFERENCIAS

- Abele, A. E., y Spurk, D. (2009). The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 53-62.
- Aiken, L.S. y West, S.G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Newbury Park, CA: Sage.
- Albizu, E. (1997). *Flexibilidad laboral y gestión de los recursos humanos*. Barcelona: Ariel.
- Allen, J. y van der Velden, R. (2001). Educational mismatches versus skill mismatches: effects on wages, job satisfaction, and on-the-job search. *Oxford Economic Papers*, 3, 434-452.
- Altman, B. W., y Post, J. E. (1996). Beyond the social contract: An analysis of the executive view at twenty-five larger companies. En D. T. Hall (Ed.), *The career is dead – long live the career* (pp. 46–71). San Francisco: Jossey-Bass.
- Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 295-306.
- Arthur, M. B. y Rousseau, D. M. (1996). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. New York: Oxford University Press.
- Ashforth, B.E. (2001). *Role transitions in organizational life: An identity-based perspective*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Bagshaw, M. (1997). Employability-creating a contract of mutual investment. *Industrial and Commercial Training*, 29, 187-189.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Barañano, M., Finkel, L., y Rodríguez, E. (2011). Procedencia Sociofamiliar de los estudiantes españoles En A. Ariño y R. Llopis (Dir.) *¿Universidad sin clases? Condiciones de vida de los estudiantes universitarios en España (Eurostudent IV)*, (pp.87-116). Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

- Becker, G. (1964). *Human Capital*. New York: Columbia University Press.
- Becker, G. (1975). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*. 2da Ed. New York: National Bureau of Economic Research.
- Béduwé, C., y Giret, J. F. (2011). Mismatch of vocational graduates: What penalty on French labour market? *Journal of Vocational Behavior*, 78, 68-79.
- Bennett, R., Glennerster, H. y Nevison, D. (1992). Investing in skill: to stay on or not stay on? *Oxford Review of Economic Policy*, 8, 130-145.
- Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indexes in structural equation models. *Psychological Bulletin*, 107, 238-246.
- Berntson, E., y Marklund, S. (2007). The relationship between employability and subsequent health. *Work y Stress*, 21, 279-292.
- Berntson, E., Sverke, M., y Marklund, S. (2006). Predicting perceived employability: Human capital or labour market opportunities? *Economic and Industrial Democracy*, 27, 223-244.
- Bloch, S., y Bates, T. (1995). *Employability*. London: Kogan Page.
- Bowling, N. A., Eschleman, K. J., y Wang, Q. (2010). A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 915-934.
- Bravo, M.J., García, J.A., Peiró, J.M. y Prieto, F. (1993). Satisfacción laboral, En: J.M. Peiró, F. Prieto, M.J. Bravo, P. Ripoll, I. Rodríguez, P. Hontangas, M. Salanova (Dir.), *Los jóvenes ante el primer empleo: El significado del trabajo y su medida* (pp. 131-139). Valencia: Nau llibres.
- Bravo, M.J., Peiró, J.M., Rodríguez, I. (1996). Satisfacción Laboral. En: J.M. Peiró y F. Prieto (Eds.), *Tratado de Psicología del Trabajo: La actividad laboral en su contexto*, Vol I (pp. 344-393). Madrid: Síntesis.

- Bricuit, J.C., y Bentley, K.J. (2000). Disability status and perceptions of employability by employers. *Social Work Research*, 24, 87 – 99.
- Brkich, M., Jeffs, D., y Carless, S. A. (2002). A Global Self-Report Measure of Person-Job Fit. *European Journal of Psychological Assessment*, 18, 43-51.
- Brown, P., Hesketh, A., y Williams, S. (2003). Employability in a knowledge-driven economy [1]. *Journal of Education and Work*, 16, 107-126.
- Browne, M.W., y Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. En K.A., Bollen y J.S., Long (Eds.), *Testing structural equation models* (pp. 36-62). Newbury Park, CA: Sage.
- Burke, R.J. y Cooper, C.L. (2002). *The new world of work*. Oxford: Blackwell.
- Burt, R.S. (1997). The contingent value of social capital. *Administrative Science Quarterly*, 42, 339 – 365.
- Capelli, P. (1995). Rethinking employment. *British Journal of Industrial Relations*, 33, 563-602.
- Caplan, R.D. (1987). Person-environment fit theory and organizations. Commensurate dimensions, time perspectives and mechanisms. *Journal of Vocational Behavior*, 31, 248-267.
- Chan, D. (2000). Understanding adaptation to changes in the work environment: Integrating individual difference and learning perspectives. En G.R. Ferris (Ed.), *Research in personnel and human resources management* (Vol. 18, pp. 1 – 42). Stamford, CT: JAI Press.
- Chernoff, V. (2009). The Determinants of Education-Job Match among Canadian University Graduates. Tesis de máster no publicada, Universidad de Montreal, Montreal, Canadá.
- Clark, A. E. (2004). *What makes a good job? Evidence from OECD countries* (working paper, 2004-28). París: DELTA.

- Cohen, J., y Cohen, P. (1983). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., y Aiken, L. S. (2003). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences* (3ra Ed.). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Cook, J. D., Hepworth, S. J., Wall, T. D., y Warr, P. B. (1981). *The experience of work*. London: Academic Press.
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26, 435 - 462.
- Crosby, F. (1984). Relative deprivation in organizational settings. *Research in Organizational Behavior*, 6, 51-93.
- Day, R., y Allen, T. D. (2004). The relationship between career motivation and self-efficacy with protégé career success. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 72-91.
- De Cuyper, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., De Witte, H. y Alarco, B. (2008). Employability and Employees' Well Being: Mediation by Job Insecurity. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 488-509.
- De Cuyper, N., Notelaers, G., y De Witte, H. (2009). Job Insecurity and Employability in Fixed-Term Contractors, Agency Workers, and Permanent Workers: Associations With Job Satisfaction and Affective Organizational Commitment. *Journal of Organizational and Health Psychology*, 14, 193-205.
- De Cuyper, N., Raeder, S., Van der Heijden, B.I.J.M., y Wittekind, A. (2012). The Association Between Workers' Employability and Burnout in a Reorganization Context: Longitudinal Evidence Building Upon the Conservation of Resources Theory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17, 162-174.

- De Feyter, M., Smulders, P. y de Vroome, E. (2001). De inzetbaarheid van mannelijke en vrouwelijke werknemers. Kenmerken van invloed. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 17, 47–59.
- De Grip, A., Van Loo, J., y Sanders, J. (1999). Employability in bedrijf. Naar een employabilityindex voor bedrijfssectoren. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 15, 293–312.
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 155-177.
- DeFillippi, R.J. y Arthur, M.B. (1994). The boundaryless career: A competency based perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 307-324.
- Diaz-Serrano, L., y Cabral Vieira, J.A. (2005). *Low Pay, Higher Pay and Job Satisfaction within the European Union: Empirical Evidence from Fourteen Countries* (Discussion Paper, 1558). Bonn: IZA.
- Doeringer, P.B., y Piore, M.J. (1971). *Internal labour markets and manpower analysis*. Lexington, MA: Heath Lexington Books.
- Dooley, D., y Catalano, R. (2003). Introduction to underemployment and its social costs. *American Journal of Community Psychology*, 32, 1–7.
- Drobnic, S., Beham, B., y Präg, P. (2010). Good Job, Good Life? Working Conditions and Quality of Life in Europe. *Social Indicators Research*, 99, 205-225.
- Eby, L.T., Butts, M., y Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 689-708.
- Edwards, J.R. (1991). Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. En C. Clirt (Ed.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 6. pp. 283-357). Chichester, UK: Wiley.

- Elton, CH. F., y Smart, J.C. (1988). Extrinsic Job Satisfaction and Person-Environment Congruence. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 226-238.
- Erdogan, B., y Bauer, T. N. (2005). Enhancing career benefits of employee proactive personality: the role of fit with jobs and organizations. *Personnel Psychology*, 58, 859-891.
- Erdogan, B., Bauer, T.N., Truxillo, D.M., y Mansfield, L.R. (2012). Whistle While You Work: A Review of the Life Satisfaction Literature. *Journal of Management*, 38, 1038-1083.
- Esping-Andersen, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- European Commission (2001). *Employment in Europe, Recent Trends and Prospects*. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Commission (2002). *Employment in Europe 2002: Recent Trends and Prospects*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Commission (2008). *Employment in Europe 2008*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Evans, C.N., y Simmonds, D. (1999). *Employability through Work*. Manchester: Centre for Local Economic Strategies.
- Feintuch, A. (1955). Improving the employability of "difficult to place" persons, *Psychological Monographs*, 69, 392-397.
- Feldman, D.C. (1996). The nature, antecedents, and consequences of underemployment. *Journal of Management*, 22, 385-407.
- Feldman, D. C., Leana, C. R., y Bolino, M. C. (2002). Underemployment and relative deprivation among reemployed executives. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 453-471.

- Feldman, D. C., y Turnley W. H. (1995). Underemployment among recent business college graduates. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 691–706.
- Fine, S., y Nevo, B. (2008). Too smart for their own good? A study of perceived cognitive overqualification in the workforce. *International Journal of Human Resource Management*, 19, 346-355.
- Folger, R., y Konovsky, M.A. (1989). Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions. *Academy of Management Journal*, 32, 115-130.
- Forrier, A., y Sels, L. (2003). The concept employability: a complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3, 102 – 124.
- Frazier, P. A., Tix, A.P., y Barron, K.E. (2004). Testing Moderator and Mediator Effects in Counseling Psychology Research. *Journal of Counseling Psychology*, 51, 115-134.
- Frese, M., Fay, D., Hilbuerger, T., Leng, L., y A. Tag (1997). “The concept of personal initiative: Operationalization, reliability and validity in two German samples” *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 139-161.
- Frese, M., Kring, W., Soose, A., y Zempel, J. (1996). “Personal initiative at work: Differences between East and West Germany” *Academy of Management Journal*, 39, 37-63.
- Frese, M., y Fay, D. (2001). Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century. En B. M. Staw y R. I. Sutton (Eds.), *Research in Organizational Behavior* (Vol. 23, pp. 133–187). Greenwich, CT: JAI Press.
- Frese, M., y Zapf, D. (1988). Methodological issues in the study of work stress: objective and subjective measurements of work stress and the question of longitudinal studies. En C. L. Cooper, y R. Payne (Eds.), *Causes, coping and consequences of stress at work* (pp. 375-411). Chichester: John Wiley & Sons.
- Friedland, D. S., y Preice, R. H. (2003). Underemployment: Consequences for the health and well-being of workers. *American Journal of Community Psychology*, 32, 33-45.

- Fugate, M., Kinicki, A., y Ashforth, E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14 – 38.
- Gamboa, J. P., Gracia, F., Ripoll, P., y Peiró, J. M. (2009). Employability and Personal Initiative as Antecedents of Job Satisfaction. *Spanish Journal of Psychology*, 12, 632-640.
- García-Aracil, A. y van der Velden, R. (2008). Competencies for young European higher education graduates: labor market mismatches and their payoffs. *Higher Education*, 55, 219-239.
- García-Aracil, A., Mora, J. G., y Vila, L. E. (2004). The rewards of human capital competences for young European higher education graduates. *Tertiary Education and Management*, 10, 287-305.
- García-Espejo, I., e Ibáñez, M. (2006). Educational-Skill Matches and Labour Achievements among Graduates in Spain. *European Sociological Review*, 22, 141-156.
- García-Montalvo, J., Palafox, J., Peiró, J.M., y Prieto, F. (1997). *Capital Humano, La Inserción Laboral de los Jóvenes de la Comunidad Valenciana*. Valencia: Fundación Bancaja-IVIE.
- García-Montalvo, J., Peiró, J.M., y Soro Bonmatí, A. (2003). *Capital Humano. Observatorio de la Inserción Laboral de los Jóvenes: 1996-2002*. Valencia: Fundación Bancaja-IVIE.
- García-Montalvo, J., Peiró, J.M., y Soro, A. (2006). *Los jóvenes y el mercado de trabajo en la España urbana: resultados del Observatorio de Inserción Laboral 2005*. Valencia: Fundación Bancaja-IVIE.
- García-Montalvo, J., y Peiró, J.M. (2009). *Análisis de la sobrecualificación y de la flexibilidad laboral. Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes 2008*. Valencia: Fundación Bancaja-IVIE.

- Gazier, B. (1998). Employability: definitions and trends. En B. Gazier (Ed.), *Employability: Concepts and Policies* (pp. 37–71). Berlin: European Employment Observatory.
- Grayson, J.P. (2004). Social dynamics, university experiences, and graduates' job outcomes. *British Journal of Sociology of Education*, 25, 609-627.
- Green, F., Felstead, A., Mayhew, K., y Pack, A. (2000). The impact of training on labour mobility: individual and firm-level evidence from Britain. *British Journal of Industrial Relations*, 38, 261-275.
- Groot, W., y Maassen van den Brink, H. (2000). Education, training and employability. *Applied Economics*, 32, 573–581.
- Grün, C., Hauser, W., y Rhein, T (2010). Is Any Job Better than No Job? Life Satisfaction and Re-employment. *Journal of Labour Research*, 31, 285-306.
- Guest, D.E. (1987). Human resource management and industrial relations. *Journal of Management Studies*, 24, 503-521.
- Guest, D. E. (2004). The psychology of the employment relationship: An analysis based on the psychological contract. *Applied Psychology: An International Review*, 53, 541-555.
- Guest, D., y Conway, N. (2002). Communicating the psychological contract: An employer perspective. *Human Resource Management Journal*, 12, 22-38.
- Hackman, J. R. y Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Hackman, J.R. y Oldham, G.R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- Hall, D. (1991). Twenty questions: research needed to advance the field of careers. En R.F. Morrisson y J. Adams (Eds.), *Contemporary Career Development Issues* (pp. 151-167). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Hall, D.T. (2002). *Careers in and out organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.

- Hall, D.T., y Chandler, D.E. (2005). Psychological success: When the career is calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 155-176.
- Hall, D.T., y Mirvis, P.H. (1995). The new career contract: Developing the whole person at midlife and beyond. *Journal of Vocational Behavior*, 47, 269 – 289.
- Hart, P. M. (1999). Predicting Employee Life Satisfaction: A Coherent Model of Personality, Work and Nonwork Experiences, and Domain Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 84, 564-584.
- Hecht, T.D., y Allen, N.J. (2005). Exploring links between polychronicity and well-being from the perspective of person-job fit: Does it matter if you prefer to do only one thing at a time? *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 98, 155-178.
- Heijke, H., Meng, Ch., y Ris, C. (2003). *Fitting to the Job: the Role of Generic and Vocational Competencies in Adjustment and Performance*. Maastricht: Research Centre for Education and the Labour Market, University of Maastricht.
- Heller, D., Judge, T.A., y Watson, D. (2002). The confounding role of personality and trait affectivity in the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 815-835.
- Herriot, P. (2001). *The employment relationship*. Hove: Routledge.
- Herriot, P., y Pemberton, C. (1995). *New Deals: The Revolution in Managerial Careers*. Chichester: John Wiley.
- Herriot, P., y Pemberton, C. (1997). “Facilitating New Deals” *Human Resource Management Journal*, 7, 45-56.
- Hersch, J. (1991). Education match and job match. *The Review of Economics and Statistics*, 73, 140-144.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland, OH: Holland.

- Hillage, J., y Pollard, E. (1998). *Employability: developing a framework for policy analysis* (Research Report RR 85). Sussex: Institute for Employment Studies, Department for Education and Employment.
- Hiltrop, J.M. (1995). The changing psychological contract: the human resource challenge of the 1990's. *European Management Journal*, 3, 286-294.
- Hontangas, P.M., y Peiró, J.M. (1996). Ajuste Persona-Trabajo. En J.M. Peiró y F. Prieto (Eds.), *Tratado de Psicología del Trabajo: La actividad laboral en su contexto* (pp. 251-281). Madrid: Síntesis.
- Hopkins, E. (2010). *Job Market Signaling of Relative Position, or Becker Married to Spence*. Recuperado diciembre 19, 2010, de University of Edinburgh, servidor de páginas personales de los miembros de la Universidad: <http://homepages.ed.ac.uk/hopkinse/signal.pdf>
- Hu, L., y Bentler, P.M. (1998). Fit indices in covariance structure modeling: sensitivity to underparameterized model misspecification. *Psychological Methods*, 3, 424-453.
- Hu, L., y Bentler, P.M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1-55.
- Iyigun, M.F., y Owen, A.L. (1999). Entrepreneurs, Professionals and Growth. *Journal of Economic Growth*, 4, 213-232.
- Janssens, M., Sels, L., y Van den Brande, I. (2003). Multiple types of psychological contracts: A six-cluster solution. *Human Relations*, 56, 1349 - 1378.
- Johnson, G. J., y Johnson, W. R. (2000a). Perceived overqualification, positive and negative affectivity, and satisfaction with work. *Journal of Social & Behaviour Personality*, 15, 167-185.
- Johnson, G. J., y Johnson, W. R. (2000b). Perceived overqualification and dimensions of job satisfaction: A longitudinal analysis. *Journal of Psychology*, 34, 537-556.

- Judge, T., Parker, S., Colbert, A.E., Heller, D., y Ilies R. (2001). Job Satisfaction: A Cross-Cultural Review. En N. Anderson, D. Ones, H.K. Sinangil y C. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology* (Vol. 2, pp. 25-52). London: Sage.
- Judge, T. A., y Bono, J. E. (2001). Relationship of Core Self-Evaluations Traits—Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability—With Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 80- 92.
- Judge, T. A., Cable, D.M., Boudreau, J.W., y Bretz, R.D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48, 485 – 519.
- Judge, T. A., Erez, A., y Bono, J. A. (1998). The power of being positive: The relation between positive self-concept and job performance. *Human Performance*, 11, 167-187.
- Judge, T. A., y Hurst, CH. (2008). How the Rich (and Happy) Get Richer (and Happier): Relationship of Core Self-Evaluations to Trajectories in Attaining Work Success. *Journal of Applied Psychology*, 93, 849-863.
- Khan, L. J., y Morrow, P. C. (1991). Objective and subjective underemployment relationships to job satisfaction. *Journal of Business Research*, 22, 211–218.
- Kim, S., Mone, M., y Kim, S. (2008). Relationships Among Self-Efficacy, Pay-for-Performance Perceptions, and Pay Satisfaction: A Korean Examination. *Human Performance*, 21, 158-179.
- Kirves, K., De Cuyper, N., Kinnunen, U., y Nätti, J. (2011). Perceived job insecurity and perceived employability in relation to temporary and permanent workers' psychological symptoms: a two samples study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 84, 899-909.

- Kleinman, M.W.A., y Sparkes, J. (1998). *Investing in Employability: The Roles of Business and Government in the Transition to Work*. London: London School of Economics.
- Koen, J., Kleje, U., y Van Vianen, A. (2013). Employability among the long-term unemployed: A futile quest or worth the effort? *Journal of Vocational Behavior*, 82, 37-48.
- Kochan, T.A. (1998, Enero). *Back to Basics: Creating the Analytical Foundation for the Next Industrial Relations System*. Artículo presentado en IRRA 50th Anniversary Meeting, Chicago, USA.
- Koivisto, P., Vuori, J., y Nykyri, E. (2007). Effects of the School-to-Work Group Method among young people. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 277-296.
- Kornrich, S. (2005). *Preferences and Processes: Combining Threat and Queuing Theories of Minority Labor Market Outcomes*. Tesis de máster no publicada, Universidad de Washington, Washington D.C., Estados Unidos.
- Kossek, E.E., Huber, M.S.Q., y Lemer, J.V. (2003). Sustaining work force inclusion and well-being of mothers on public assistance: Individual deficit and social ecology perspectives. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 155 – 175.
- Kristof, A.L., Zimmerman, R.D., y Johnson, E.C. (2005). Consequences of Individuals' Fit at Work: A Meta-Analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, and Person-Supervisor Fit. *Personnel Psychology*, 58, 281-342.
- Lefresne, F. (1999). Employability in the heart of the European Employment Strategy. *European Review of Labour and Research*, 5, 460 – 480.
- Leontaridi, R., y Sloane, P. (2001). *Measuring the quality of jobs* (Working Paper No. 7). Amsterdam: LoWER European Low-Wage Employment Research Network.

- Locke, E.A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. En M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- MacCallum, R.C., y Austin, J.T. (2000). Application of Structural Equation Modeling in Psychological Research. *Annual Review of Psychology*, 51, 201-226.
- Markus, H. (1983). Self-knowledge: An expanded view. *Journal of Personality*, 51, 541-565.
- Marsh, H.W., Balla, J.R., y Hau, K. (1996). An evaluation of incremental fit indices: A clarification of mathematical and empirical properties. En G.A. Marcoulides y R.E. Schumacker (Eds.), *Advanced structural equation modelling. Issues and techniques* (pp.315–354). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates Inc.
- Martel, J. P., y Dupuis, G. (2006). Quality of work life: Theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. *Social Indicators Research*, 77, 333-368.
- Maynard, D.C., Joseph, T.A., y Maynard, A.M. (2006). Underemployment, job attitudes, and turnover intentions. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 509-536.
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P., y Hall, D. T. (2007). Employability during unemployment: adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 247-264.
- McGrath, J. E. (1970). Major methodological issues. En J.E. McGrath (Ed.), *Social and Psychological Factors in Stress* (pp. 19 – 49). New York: Holt, Rinehart & Winston.
- McKee-Ryan, F. M., y Harvey, J. (2011). “I Have a Job, But...”: A Review of Underemployment. *Journal of Management*, 37, 962-996.
- McKee-Ryan, F., Virick, M., Prussia, G.E., Harvey, J., y Lilly, J.D. (2009). Life after the layoff: Getting a job worth keeping. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 561-580.

- McClelland, G.H., y Judd, C.M. (1993). Statistical difficulties of detecting interactions and moderator effects. *Psychological Bulletin*, 114, 376-390.
- McQuaid, R.W., y Lindsay, C. (2002). The “employability gap”: long-term unemployment and barriers to work in buoyant labour markets. *Environment and Planning C: Government and Policy*, 20, 613 – 628.
- McQuaid, R. W., y Lindsay, C. (2005). The Concept of Employability. *Urban Studies*, 42, 197-219.
- Meijers, F. (1998). The development of a career identity. *International Journal for the Advancement of Counseling*, 20, 191-207.
- Michalos, A.C. (1986). Job satisfaction, Marital Satisfaction and the Quality of Life: A Review and Preview. En F.M. Andrews (Ed.), *Research on the Quality of Life* (pp. 123-144). Ann Arbor, MI: Survey Research Center Institute.
- Mohr, G.B. (2000). The changing significance of different stressors after the announcement of bankruptcy: A longitudinal investigation with special emphasis on job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 337-359.
- Moser, K., y Schuler, H. (2004). Is involvement a Suppressor of the Job Satisfaction-Life Satisfaction Relationship? *Journal of Applied Social Psychology*, 34, 2377-2388.
- Mumford, E. (1976). *Work Design and Job Satisfaction*. Manchester: Manchester Business School.
- Nagy, M. S. (2002). Using a single-item approach to measure facet job satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 77-86.
- Ng, T.W.H., Eby, L. T., Sorensen, K.L., y Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success; a meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58, 367-408.
- Nunnally, J.C., y Bernstein, I.H. (1994). *Psychometric theory* (3ra Ed.). New York, NY: McGraw Hill.

- Olsen, K.M., Kalleberg, A.L., y Nesheim, T. (2010). Perceived job quality in the United States, Great Britain, Norway and West Germany, 1989-2005. *European Journal of Industrial Relations*, 16, 221-240.
- Pachulicz, S., Schmitt, N., y Kuljanin, G. (2008). A model of career success: A longitudinal study of emergency physicians. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 242-253.
- Peiró, J. M., Sora, B., y Caballer, A. (2012). Job Insecurity in the younger Spanish workforce: Causes and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 444-453.
- Pérez, F., Serrano, L., Pastor, J.M., Hernández, L., Soler, A., y Zaera, I. (2012). *Universidad, universitarios y productividad en España*. Madrid: Fundación BBVA.
- Piccolo, R. F., Judge, T. A., Takahashi, K., Watanabe, N., y Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations in Japan: relative effects on job satisfaction, life satisfaction, and happiness. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 965-984.
- Pinazo, D., Peiró, J.M., Carrero, V., y Rosel, J. (1999). Influencia del comportamiento proactivo de carrera en el cambio del desajuste positivo de expectativas. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 9, 73-94.
- Pinquart, M., Juang, L. P., y Silbereisen, R. K. (2003). Self-efficacy and successful school-to-work transition: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 329-346.
- Prussia, G.E., Fugate, M., y Kinicki, A.J. (2001). Explication of coping goal construct: Implications for coping and reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 86, 1179-1190.
- Ripoll, P., Rodríguez, I., Hontangas, P., Peiró, J.M., y Prieto, F. (1994). "Perspectivas de empleo". En F., Prieto, J.M., Peiró, P., Ripoll, I., Rodríguez, M.J., Bravo, M. Salanova, P. Hontangas (Dir.), *Los jóvenes ante el ambiente laboral y las estrategias de adaptación* (pp. 81-88). Valencia: Nau Llibres.

- Robst (2007). Education, College Major, and Job Match: Gender Differences in Reasons for Mismatch. *Education Economics*, 15, 159-175.
- Rode, J. C. (2004). Job satisfaction and life satisfaction revisited: A longitudinal test of an integrated model. *Human Relations*, 57, 1205-1230.
- Rosen, S. (1986). The theory of equalizing differences. En: O. Ashenfelter, y D. Card, (Eds.), *Handbook of Labor Economics* (pp- 641-692). Amsterdam: Elsevier.
- 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.
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological contracts in organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Rousseau, D. M. (2001). The Idiosyncratic Deal: Flexibility versus Fairness? *Organizational Dynamics*, 29, 260-273.
- Rousseau, D. M. (2005). *I-deals: Idiosyncratic deals employees bargain for themselves*. New York: M.E. Sharpe.
- Rousseau, D., Ho, V., y Greenberg, J. (2006). I-deals: Idiosyncratic terms in employment relationships. *The Academy of Management Review*, 31, 977-994.
- Saks, A.M. (1995). Longitudinal Field Investigation of the Moderating and Mediating Effects of Self-Efficacy on the Relationship Between Training and Newcomer Adjustment. *Journal of Applied Psychology*, 80, 211-225.

- Saks, A.M., y Ashforth, B.E. (2002). Is Job Search Related to Employment Quality? It All Depends on the Fit. *Journal of Applied Psychology*, 87, 646-654.
- Sanders, J., y de Grip, A. (2004). Training, task flexibility and the employability of low-skilled workers. *International Journal of Manpower*, 25, 73-89.
- Schein, E., y Van Maanen, J. (1977). Career development. En J. Hackmann y J. Suttle (Eds.), *Improving Life at Work* (pp. 30-95). Santa Monica: Goodyear.
- Schein, E.H. (1996). Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10, 80 – 88.
- Schimmack, U., Radhakrishnan, P., Oishi, S., Dzokoto, V., y Ahadi, S. (2002). Culture, personality, and subjective well-being: Integrating process models of life-satisfaction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 582-593.
- Schmid, G. (1998). *Transitional labour markets: a new European employment strategy*. (Discussion Paper FS I 98-206). Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Schneider, B., Gunnarson, S., y Wheeler, J. (1992). The role of the opportunity in the Conceptualization and Measurement of Job Satisfaction. En: C. J. Cranny, P. Cain y E.F. Stone (Eds.), *Job Satisfaction: How People Feel About Their Jobs and How It Affects Their Performance* (Vol I, pp. 53-68). New York: Lexington Books.
- Schneider, B., Ehrhart, M., Mayer, D.M., Saltz, J.L. y Niles-Jolly, K. (2005). Understanding Organization-Customer Links in Service Settings. *Academy of Management Journal*, 48, 1017-1032.
- Silla, I., De Cuyper, N., Gracia, F.J., Peiró, J.M., y De Witte, Hans (2009). Job Insecurity and Well-Being: Moderation by Employability. *Journal of Happiness Studies*, 10, 739-751.

- Silla, I., Gracia, F.J., y Peiró, J.M. (2005). Job Insecurity and Health – Related Outcomes Among Different Types of Temporary Workers. *Economic and Industrial Democracy*, 26, 89 – 117.
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., y Lee, D. J. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55, 241-302.
- Spector, P.E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Spence, M. (1973). Job Market Signaling. *Quarterly Journal of Economics*, 87, 296-332.
- Stone, E. F. (1986). Research methods in industrial and organizational psychology: Current issues and trends. En C. L. Cooper y I. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (pp. 305-334). Chichester, England: John Wiley & Sons.
- Stumpf, S.A., Colarelli, S., y Hartman, K. (1983). Development of the Career Exploration Survey (CES). *Journal of Vocational Behavior*, 22, 191-226.
- Sullivan, S.E. (1999). The Changing Nature of Careers: A review and Research Agenda. *Journal of Management*, 25, 457-484.
- Tait, M., Padgett, M. Y., y Baldwin, T. T. (1989). Job and life satisfaction: A re-examination of the strength of the relationship and gender effects as a function of the date of the study. *Journal of Applied Psychology*, 74, 502–7.
- Thijssen, J. (2000). Employability in het brandpunt. Aanzet tot verheldering van een diffuus fenomeen. *Tijdschrift HRM*, 1, 7–34.
- Thijssen, J.G.L., Van der Heijden, B.I.J.M., y Rocco, T. (2008). Toward the Employability-Link Model: Current Employment Transition to Future Employment Perspectives. *Human Resource Development Review*, 7, 165-183.

- Thurow, L.C. (1975). *Generating inequality*. New York: Basic Books.
- Trevor, C. (2001). Interactions among actual ease-of-movement determinants and job satisfaction in prediction of voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44, 621-639.
- Tsang, M. C., Rumberger, R. W., y Levin, H. M. (1991). The impact of surplus schooling on worker productivity. *Industrial Relations*, 30, 209-228.
- Tsui, A. S., Pearce, J. L., Porter, L. W., y Tripoli, A. M. (1997). Alternative Approaches to the employee-organization relationship: Does investment in employees pay off? *Academy of Management Journal*, 40, 1089–1121.
- Valcour, M., y Ladge, J. (2008). Family and career path characteristics as predictors of women's objective and subjective career success: Integrating traditional and protean career explanations. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 300-309.
- Van Dam, K. (2004). Antecedents and consequences of employability orientation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13, 29-51.
- Van der Heijde, C.M., y Van der Heijden, B.I.J.M. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, 45, 449-476.
- Van der Heijden, B.I.J.M. (2002). Prerequisites to guarantee life-long employability. *Personnel Review*, 31, 44–61.
- Van der Heijden, B.I.J.M, de Lange, A.H., Demerouti, E., y Van der Heijde, C. M. (2009). Age effects on the employability–career success relationship. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 156-164.
- Van der Schoot, E. (2003). The influence of the curriculum, individual characteristics, recruitment policies and the labour market on graduate employability. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3, 171 – 179.

- van der Velden, R., y Allen, J. (2007, Junio). The Flexible Professional in the Knowledge Society: General Results. Artículo presentado en la conferencia: The Flexible Professional in the Knowledge Society. Madrid.
- Verhaest, D., y van der Velden, R. (2013). Cross-country Differences in Graduate Overeducation. *European Sociological Review*, 29, 642-653.
- Vila, L. E. (2000). The non-monetary benefits of education. *European Journal of Education*, 35, 21-32.
- Vila, L.E. (2005). The Outcomes of Investment in Education and People's Well-being. *European Journal of Education*, 40, 3-11.
- Wallace, C., Pichler, F., y Hayes, B. (2007). *First European quality of life survey. Quality of work and life satisfaction*. Luxembourg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Westover, J.H. (2012). Comparative welfare state impacts on work quality and job satisfaction. A cross-national analysis. *International Journal of Social Economics*, 39, 503-525.
- Wittekind, A., Raeder S., y Grote, G. (2010). A longitudinal study of determinants of perceived employability. *Journal of Organizational Behavior*. 31, 566-586.
- Yeves, J., Gamboa, J. P., y Peiró, J. M. (2009). El papel del trabajo durante los estudios universitarios en la calidad de la inserción laboral de los titulados ¿Existen diferencias en función del área académica? *Psicologia dell'Educazione e della Formazione*, 11, 191-222.

ANEXOS

**ANEXO 1. TITULACIONES INCLUIDAS EN LOS ESTUDIOS 3 Y 4 EN FUNCIÓN DEL ÁREA ACADÉMICA Y CICLO
(CLASIFICACIÓN SEGÚN EL PRIMER ESTUDIO DE INSERCIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA)**

HUMANIDADES	CC. SOCIALES	CC. EDUCACIÓN	CC. BÁSICAS	CC. DE LA SALUD	TÉCNICAS
D. Biblioteconomía	D. CC. Empresariales	D. Educación Social	D. Óptica y Optometría	D. Enfermería	I. T. Teleco. Sist. Electr.
L. Com. Audiovisual	D. Logopedia	Maestro Educ. Especial	L. Biología	D. Fisioterapia	I. Electrónica
L. Filología Alemana	D. Relaciones Laborales	Maestro Educ. Física	L. Física	L. Farmacia	I. Informática
L. Filología Catalana	D. Trabajo Social	Maestro Educ. Infantil	L. Matemáticas	L. Medicina	I. Química
L. Filología Clásica	D. Turismo	Maestro Educ. Musical	L. Química	L. Odontología	
L. Filología Francesa	G. Criminología	Maestro Educ. Primaria	L. Bioquímica	L. CC. y T. Alimentos	
L. Filología Hispánica	L. Admin. y Dirección de Empresas (ADE)	Maestro L. Extranjera	L. CC. y T. Estadísticas		
L. Filología Inglesa	L. Derecho	L. CC. Activ. Física y D.			
L. Filosofía	L. Economía	L. Pedagogía			
L. Geografía	L. Psicología	L. Psicopedagogía			
L. Historia	L. Sociología				
L. Historia del Arte	L. CC. Act. y Financ.				
L. Filología Italiana					

L= Licenciatura (ciclo largo), D=Diplomatura (ciclo corto), G=Graduado (ciclo corto), Maestro (ciclo corto), I.T.= Ingeniería Técnica (ciclo corto), I.=Ingeniería (ciclo largo).

ANEXO 2. INSTRUMENTOS

Clase social

La variable clase social se estableció a partir de una combinación del nivel de estudios y el estatus ocupacional del cabeza de familia del titulado entrevistado. El nivel de estudios se midió de acuerdo con la siguiente escala: 1. Sin estudios-No sabe leer ni escribir; 2. Estudios Primarios; 3. Educación secundaria de primer grado; 4. Educación secundaria de segundo grado; y 5.- Estudios Universitarios. Por otra parte, el estatus ocupacional se midió por medio de una escala con las siguientes categorías: 1. Empresario agrario con asalariados; 2. Empresario agrario sin asalariados; 3. Empresario no agrario con 1-5 empleados; 4. Empresario no agrario con más de 6 empleados; 5. Empresario no agrario sin asalariados; 6. Profesionales, técnicos y asimilados; 7. Directores y gerentes responsables con menos de 5 empleados; 8. Directores y gerentes responsables con más de 5 empleados; 9. Profesionales, Técnicos y asimilados en empresas privadas; 10. Personal administrativo del sector servicios y comercial; 11. Encargados, Contra maestres y Capataces; 12. Operarios cualificados de establecimientos no agrarios; 13. Operarios sin especialización y 14. Trabajadores de explotaciones agrarias. La codificación de la clase social asignada a cada uno de los sujetos se realizó en base a la combinación de estas dos variables según la codificación ESOMAR (European Society for Opinión and Marketing Research), la cual se muestra en la Tabla 17.

Tabla 17. *Determinación de la clase social a partir de las variables nivel de estudios y estatus ocupacional del cabeza de familia*

Estatus Ocupacional	Nivel de Estudios				
	1	2	3	4	5
1.- Empresario agrario con asalariados.	4	4	4	2	1
2.- Empresario agrario sin asalariados.	5	5	4	3	2
3.- Empresario no agrario con 1-5 empleados	4	3	2	2	1
4.- Empresario no agrario con +6 empleados	4	3	2	1	1
5.- Empresario no agrario sin asalariados	4	4	3	3	2
6.- Profesionales, técnicos y asimilados	4	3	3	2	1
7.- Directores y gerentes responsables menos de 5 empleados	3	3	2	2	1
8.- Directores y gerentes responsables más de 5 empleados	3	2	2	1	1
9.- Profesionales, Técnicos y asimilados en empresas privadas.	4	4	3	2	1
10.- Personal administrativo del sector servicios y comercial.	4	4	3	3	2
11.- Encargados, Contramaestres y Capataces	5	4	3	3	2
12.- Operarios cualificados de establecimientos no agrarios	4	4	3	3	3
13.- Operarios sin especialización	5	5	5	4	3
14.- Trabajadores de explotaciones agrarias.	5	5	5	4	3

1. Clase Alta; 2. Media-alta; 3. Media; 4. Media-baja; 5. Baja.

Escala de Orientación Profesional de la Docencia

A continuación te presentamos unas frases para que valores los estudios de tu titulación.

Indica el grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de ellas utilizando para ello una escala de 0 a 10, significando 10 que estás totalmente de acuerdo y 0 que estás totalmente en desacuerdo:

1. Las prácticas realizadas proporcionan una preparación adecuada para el ejercicio profesional
2. Los profesores muestran la relación entre los contenidos de las asignaturas y la práctica profesional
3. Durante los estudios se recibe información suficiente sobre las diferentes salidas profesionales de la titulación

4. Los métodos de enseñanza facilitan la adquisición de competencias y habilidades profesionales

Escala de Autoeficacia Generalizada (Adaptabilidad Personal)

A continuación indica el grado de acuerdo con cada una de las siguientes frases, utilizando para ello una escala de 0 a 10, significando 10 que estás totalmente de acuerdo y 0 que estás totalmente en desacuerdo. En tu vida cotidiana y/o laboral:

1. Eres capaz de resolver los problemas que se te presentan
2. Eres capaz de realizar bien tareas complejas
3. Eres capaz de solucionar los contratiempos que se te presentan