

El trabajo decente en el desarrollo de la carrera: Un análisis comparativo de las percepciones de estudiantes universitarios italianos y españoles

Decent work in career development: A comparative analysis of Italian and Spanish university students' perceptions

Soledad Romero-Rodríguez ^{1*} 

Tania Mateos-Blanco ¹ 

Celia Moreno-Morilla ¹ 

Andrea Zammitti ² 

¹ Universidad de Sevilla, Spain

² Università di Catania, Italy

* Autora de correspondencia. E-mail: sromero@us.es

Cómo referenciar este artículo/ How to reference this article:

Romero-Rodríguez, S., Mateos-Blanco, T., Moreno-Morilla, C., & Zammitti, A. (2024). El trabajo decente en el desarrollo de la carrera: Un análisis comparativo de las percepciones de estudiantes universitarios italianos y españoles. [Decent work in career development: A comparative analysis of Italian and Spanish university students' perceptions]. *Educación XX1*, 27(1), 131-156. <https://doi.org/10.5944/educxx1.36969>

Fecha de recepción: 15/02/2023

Fecha de aceptación: 13/09/2023

Publicado online: 02/01/2024

RESUMEN

El empleo y el trabajo decente de las personas jóvenes constituyen uno de los desafíos más urgentes en las políticas europeas, en especial, en aquellos países donde los índices de tasa de desempleo juvenil superan la media de la UE como son España e Italia. La literatura científica ha demostrado cómo la concepción que tienen las personas sobre el trabajo afecta a su trayectoria laboral. Este estudio pretende, de una parte, describir la concepción de trabajo y trabajo decente que tienen estudiantes universitarios españoles e italianos, y de otra, identificar la existencia de posibles diferencias en sus concepciones. Para ello, se ha optado por un diseño de métodos mixtos («QUAL + QUAN»). La muestra final estuvo compuesta por 128 estudiantes del Grado de Psicología y/o Pedagogía de entre 18 y 30 años. Los resultados muestran cómo los estudiantes italianos y españoles tienen una visión reduccionista del concepto de trabajo, principalmente relacionada con el aspecto económico (salario/dinero/sueldo). En esta misma línea se constató que el concepto de trabajo decente lo identifican únicamente con una buena remuneración económica, bienestar y crecimiento personal, y respeto de unos derechos mínimos. En cambio, aspectos como la seguridad, la equidad o la conciliación de la vida familiar y laboral quedan en un segundo plano. Los resultados también aportan una visión más optimista de los españoles en relación con la posibilidad de encontrar un trabajo y/o trabajo decente en su propia región, mientras que los italianos muestran un perfil más disponible para la movilidad, considerando que es más fácil encontrar trabajo fuera. En conclusión, el análisis de este estudio refleja la necesidad de intervenciones dialógicas y de pensamiento reflexivo sobre el trabajo y el trabajo decente con estudiantes universitarios. El abordaje de la empleabilidad sostenible y el trabajo decente en los procesos de desarrollo de la carrera se convierte en una herramienta valiosa para el fomento de una vida laboral óptima y provechosa como futuros trabajadores.

Palabras clave: trabajo decente, empleabilidad sostenible, métodos mixtos, análisis comparativo, estudiantes universitarios

ABSTRACT

Employment and decent work for young people is one of the most urgent challenges in European policies, especially in those countries where youth unemployment rates are higher than the EU average, such as Spain and Italy. The scientific literature has shown how people's conception of work affects their employment trajectory. This study aims, on the one hand, to describe the conception of work and decent work held by Spanish and Italian university students, and on the other hand, to identify the existence of possible differences in their conceptions. For this purpose, a mixed methods design («QUAL + QUAN») was chosen. The final sample consisted of 128 university students of Psychology and/or Pedagogy between 18 and 30 years of age. The results show that Italian and Spanish students have a reductionist view of the concept of work, mainly related to the economic aspect (salary/money/salary). Along the same lines, it was found that the concept of decent work is identified only with good economic remuneration, well-being and personal growth,

and respect for minimum rights. On the other hand, aspects such as security, fairness and reconciliation of work and family life are secondary. The results also show a more optimistic view of Spaniards in relation to the possibility of finding a job and/or decent work in their own region, while Italians show a more mobile profile, considering that it is easier to find a job abroad. In conclusion, the analysis of this study reflects the need for dialogic interventions and reflective thinking about work and decent work with university students. Addressing sustainable employability and decent work in career development processes becomes a valuable tool for the promotion of an optimal and rewarding working life as future workers.

Keywords: decent work, sustainable employability, mixed methods, comparative analysis, university students

INTRODUCCIÓN

El empleo y el trabajo decente de las personas jóvenes constituyen uno de los desafíos más urgentes en las políticas europeas de todos los países y, en especial, en aquellos donde los índices de tasa de desempleo juvenil superan la media de la Unión Europea (UE) como son España (32.3%) e Italia (23%) (Eurostat, 2022). Desde el último informe publicado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022) se apunta que los jóvenes universitarios que pierden su empleo o no consiguen uno tienen el riesgo de experimentar el fenómeno de la «cicatrización» que los lleva a aceptar empleos para los que están sobrecualificados corriendo el riesgo de experimentar una trayectoria laboral con irregularidades y salarios bajos. En este contexto, el proceso de transición al trabajo de jóvenes recién graduados en la educación superior se presenta de forma muy diferente en cada país de la UE. Según los datos de 2021 de la Encuesta de Población Activa de Eurostat, la tasa de empleo de los recién graduados en España es de 72.8% y de 57.9% en Italia. Estas cifras descienden considerablemente, situándose en un 34.5% en el caso de la región de Sicilia y de un 63.3% en Andalucía.

El desarrollo de las trayectorias laborales de las personas jóvenes en el actual contexto sociolaboral de incertidumbre, dinamismo, flexibilidad e inestabilidad requiere disponer de una serie de recursos individuales claves, como es la empleabilidad, que ayude a las personas a gestionar de forma eficiente, proactiva y sostenible tanto su proceso de inserción laboral como de desarrollo de sus carreras (Di Fabio, 2017; Romero-Rodríguez et al., 2019). La literatura apunta a que una persona tiene mayor o menor grado de empleabilidad dependiendo de factores intrapersonales (p.e. características personales, nivel de formación o valor del trabajo) y factores externos o contextuales del entorno sociolaboral (p.e. condiciones económicas, oportunidades del mercado de trabajo) así como de ambos factores que interactúan entre sí (Fleuren et al., 2020). De acuerdo con estos factores, la empleabilidad, como constructo psicosocial, se ha relacionado

directamente con la percepción individual sobre las oportunidades para encontrar y conservar un trabajo decente (OIT, 2004) o encontrar uno nuevo en un contexto socioeconómico concreto (Rothwel et al., 2008). En este estudio, pretendemos acercarnos a esta relación desde la concepción que los estudiantes universitarios españoles e italianos tienen acerca de su empleabilidad y del trabajo decente y las posibles diferencias entre los estudiantes de ambos países.

El trabajo y trabajo decente

El trabajo es un constructo multidimensional a través del cual las personas pueden satisfacer tres necesidades: supervivencia, relaciones sociales y de autodeterminación (Blustein, 2008). Para responder a este objetivo, la OIT¹ introdujo en 1999 el concepto de trabajo decente, entendiendo que este

Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.

Desde 2015, la consecución del trabajo decente para todas las personas entró a formar parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, siendo aún una asignatura pendiente, especialmente, en el caso de las personas jóvenes según la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2019). El compromiso asumido por las universidades a nivel internacional para contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible implica la consideración, entre otras, de actuaciones que favorezcan la concienciación del estudiantado respecto del significado del trabajo decente, de acuerdo con la Sustainable Development Solutions Network (SDSN Australia/Pacific, 2017).

La realización de un trabajo decente es un elemento que promueve la satisfacción y el bienestar personal (Blustein et al., 2016), el empoderamiento (Blustein et al., 2017) y el desarrollo de las sociedades (Blustein, 2019). Sin embargo, tradicionalmente, el trabajo decente ha sido abordado más desde un enfoque macroeconómico (Ribeiro et al., 2020) que, a nivel de la persona, si bien este enfoque ha ido ganando espacio (Blustein et al., 2016, 2019; Duffy et al., 2017; Pouyaud, 2016). Esta perspectiva se ha desarrollado especialmente a través de la Teoría de la Psicología del Trabajo (Psychology of Working Theory-PWT), desde la que se establece un puente conceptual entre el trabajo decente y el trabajo con sentido

¹ <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

para la persona (Blustein et al., 2020, 2022; Duffy et al., 2016). Desde un enfoque socio-construccionista (Ribeiro et al., 2016) se sugiere que la concepción del trabajo se configura través del discurso y las narrativas que las personas van creando en sus relacionales, por lo que estas percepciones deben ser objeto de estudio.

Aunque la noción de trabajo decente es abordada desde otros ámbitos (p.e. políticas laborales, gestión del trabajo o bienestar social), quienes se dedican a la orientación para el desarrollo de la carrera también se han interesado por este concepto. Las representaciones del trabajo contribuyen a estructurar la construcción de la carrera y la identidad de las personas: (Guichard y Pouyaud, 2014). Por ello, algunos autores (Di Fabio y Maree, 2016) han hecho hincapié en la posibilidad de abordar este concepto desde las disciplinas que se ocupan del desarrollo de la carrera.

A pesar de su importancia, sin embargo, la consideración del trabajo decente como objeto de investigación es aún reciente (Pereira et al., 2019) y se encuentra «en construcción» (Ribeiro, 2020, p. 1120). Sin embargo, se han ido produciendo avances significativos en el análisis de los factores que predicen el trabajo decente. Así, se ha estudiado la influencia de condicionantes estructurales, como las restricciones económicas y la marginalización (Blustein y Duffy, 2020); aspectos generacionales (Kalleberg, 2018) o el nivel formativo (Blustein et al., 2020). Una atención preferente ha ocupado el análisis de las percepciones subjetivas que tienen las personas en relación con diferentes aspectos relacionados con el trabajo, como factor predictor de la aspiración y la obtención de un trabajo decente. Destacan los trabajos que han tenido como objeto la influencia de la percepción de la precariedad laboral por parte de la población joven (Allan et al., 2021; Blustein et al., 2020; Purcell y García, 2021), o los que se han centrado en la *work volition*, definida como la «experiencia subjetiva de la libertad de una persona para elegir su carrera profesional a pesar de las limitaciones» (Duffy et al., 2015, p. 128). Este último factor se ha mostrado como un elemento con un alto poder de predicción (Blustein et al., 2020, Blustein y Duffy, 2020; Smith et al., 2020) de la aspiración a un trabajo decente, a la vez que ejercen una potente influencia sobre él los condicionantes estructurales económicos y sociales (Duffy et al., 2019), limitándolo en las situaciones más desfavorables. Los estudios cros-culturales (Blustein et al., 2022; Duffy et al., 2020), han puesto en evidencia el carácter situado de las percepciones que construyen las personas sobre el trabajo decente y la necesidad de investigar los elementos comunes y diferenciales para contextualizar el concepto (Ribeiro, 2020).

La empleabilidad sostenible como garante del trabajo decente

El concepto de empleabilidad ha ido evolucionando en las últimas décadas dependiendo, en gran parte, de las condiciones del mercado laboral, así como de las políticas nacionales e internacionales en materia social, educativa y laboral. En

el contexto actual de innovación tecnológica, emergencia de nuevas ocupaciones o relaciones laborales, se apuesta por una mejora de la empleabilidad de las personas trabajadoras como elemento clave del bienestar social y personal. Desde la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y la OIT (OCDE/OIT, 2016) esta mejora se plantea a partir del compromiso de garantizar el pleno respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo para la promover un empleo digno y sostenible para todos. Este nuevo reto ha supuesto una reconceptualización de la empleabilidad, acuñándose el término de *empleabilidad sostenible* (en adelante, SE). Este nuevo concepto ilustra el proceso por el que la persona realiza una revisión de cuáles son sus valores personales, el significado del trabajo, así como el nivel de bienestar personal y social y, a partir de ahí, contrastarlos con los factores externos e internos que operan en el mercado laboral (van der Klink et al., 2016). Así, el significado de esta empleabilidad se precisa como resultado de la forma en que la personas están empleadas o aspiran a emplearse y su capacidad para funcionar en el trabajo y en el mercado laboral (Fleuren et al., 2016, 2020). Según Fleuren et al. (2020) y Hazelzet et al. (2019), esta capacidad puede verse afectada positiva o negativamente por las características intrínsecas del empleo al interactuar directamente con los indicadores intrapersonales a partir de los cuales se operativiza la empleabilidad sostenible: ámbito de la salud; bienestar y valor del trabajo; productividad y perspectiva a largo plazo. De acuerdo con estos componentes, podemos afirmar que la SE contribuye a la consecución del trabajo decente dado que busca ante todo posibilitar en la persona una vida laboral significativa y valiosa que trascienda positivamente en su calidad de vida, felicidad y bienestar personal y social.

La investigación realizada recientemente sobre la SE se ha vinculado principalmente con personas empleadas y se ha centrado en el análisis de los indicadores que la conforman (Neupane et al., 2022; Picco et al., 2022), los factores que la fomentan dentro de las organizaciones (Gürbüz et al., 2022) o bien, en las intervenciones que se pueden realizar desde las propias empresas y lugares de trabajo para su mejora (Hazelzet et al., 2019). No obstante, consideramos que identificar la SE como una capacidad que solo afecta a personas trabajadoras con una trayectoria laboral consolidada supone alejarse de la riqueza de su aporte en el proceso de desarrollo de la carrera profesional. Como señalan Lo Presti y Fluviano (2016) la empleabilidad es

un recurso personal que los individuos desarrollan a lo largo de su vida laboral con el objetivo de aumentar su propio éxito profesional, tanto dando importancia (es decir, orientación hacia la empleabilidad) como comprometiéndose (es decir, actividades de empleabilidad) a dar sentido a las experiencias laborales pasadas y a prever el propio futuro profesional, adquiriendo competencias y habilidades valiosas, mejorando sus redes formales e informales relacionadas con la carrera,

explorando su entorno social en busca de oportunidades y limitaciones para su propia trayectoria profesional (p.196).

En este sentido, la SE se trata de una concepción que se construye a lo largo del tiempo e implica el desarrollo de diferentes actividades y comportamientos que permitan la mejora de sus distintas dimensiones. Por extensión, el concepto de SE puede aplicarse a cualquier etapa de la carrera profesional (Fleuren et al., 2020; van der Klink et al., 2016). En definitiva, la literatura nos muestra que las representaciones que tienen las personas sobre el trabajo y, por ende, sobre el trabajo decente, influyen en la forma en que construyen su carrera. Como consecuencia, queda justificada la necesidad de indagar las percepciones de estudiantes universitarios, que están en proceso de preparación para el trabajo, a fin de poder arbitrar intervenciones orientadoras que favorezcan su transición a un trabajo decente.

Teniendo en cuenta estos antecedentes, planteamos los siguientes objetivos de investigación:

1. Describir la concepción de trabajo y trabajo decente que tienen estudiantes universitarios españoles e italianos.
2. Identificar la existencia de diferencias estadísticamente significativas en las concepciones de estudiantes italianos y españoles en relación con el trabajo y el trabajo decente.

MÉTODO

Para dar respuesta a los objetivos de investigación, se optó por un diseño de métodos mixtos. De este modo, identificamos dos componentes de datos, uno cualitativo y otro de carácter cuantitativo. El uso del método mixto nos ha permitido la integración y difracción de las respuestas aportadas por los estudiantes españoles e italianos a través de la descomposición de las distintas unidades de análisis (Uprichard y Dawney, 2019). El diseño sigue el modelo «QUAL + QUAN» según Creswell y Plano Clark (2011). El componente *QUAL* se ha abordado de acuerdo con la teoría fundamentada (Strauss y Corbin, 1998). Este tipo de análisis nos permitió utilizar un enfoque inductivo basado en los datos (Hsieh y Shannon, 2005). Para el componente *QUANT* se propusieron hipótesis con el objetivo de ser probadas (Chigbu, 2019), dado que la investigación se llevó a cabo en dos contextos que tienen similitudes, asumimos que no encontraríamos ninguna diferencia significativa entre los dos grupos.

Muestra

La muestra inicial estuvo formada por 204 estudiantes italianos (56 hombres y 148 mujeres) y 190 estudiantes españoles (40 hombres y 150 mujeres) matriculados

en los cursos 1.º a 3.º de los Grados de Pedagogía o Psicología en la Universidad de Sevilla (España) y en la Universidad de Catania (Italia). Los participantes se seleccionaron mediante muestreo no probabilístico e incidental basado en la accesibilidad al estudiantado implicado en ambos países. Todo el estudiantado rellenó el protocolo de investigación. Sin embargo, para realizar el análisis posterior se tuvieron en cuenta los siguientes criterios de inclusión: no estar en activo laboralmente y no tener más de 30 años. Tras eliminar los protocolos incompletos y aquellos que no cumplieran al menos uno de los criterios de inclusión, se decidió igualar las muestras. Atendiendo a lo comentado, participaron 128 estudiantes, 64 italianos y 64 españoles. En cada país, el 50% de la muestra fueron hombres (32 estudiantes) y el 50% mujeres (32 estudiantes). La edad de los participantes oscila entre los 18 y los 30 años ($M=21.96$; $DT= 2.92$).

Procedimientos de recogida de información

La información se recopiló durante las horas lectivas en cada una de las universidades. La cumplimentación del protocolo de investigación se dividió en dos partes. La primera parte incluía:

- Datos biográficos (sexo y edad).
- La idea del trabajo/trabajo decente: «¿Cuál es su definición de trabajo y trabajo decente?».

Esta metodología de encuesta cualitativa se ha utilizado en estudios anteriores (Ferrari et al., 2009; Zammitti et al., 2021), y permite una aproximación adecuada a la percepción que tienen las personas sobre los conceptos de trabajo y trabajo decente. Decidimos utilizar una evaluación de un solo ítem, ya que no existen instrumentos validados y estandarizados en la literatura que midan las dimensiones objeto de análisis. Esta metodología tiene ventajas: permite utilizar protocolos de investigación no demasiado largos y resulta más satisfactoria para quienes la compilan (Allen et al., 2022). Además, las medidas de un solo ítem pueden ser aceptables cuando el constructo a evaluar es unidimensional y está claramente definido (Fuchs y Diamantopoulos, 2009), como en nuestro caso. Por este motivo, este tipo de medidas son tan válidas y fiables como sus homólogas multitemáticas (Ahmad et al., 2014; Ang y Eisend, 2018).

En la segunda parte del protocolo se formularon una serie de preguntas que se organizaron en una escala de tipo Likert (1 [nada probable]-6 [muy probable]).

- La percepción sobre la facilidad para encontrar un trabajo decente en su propia región o fuera de ella: «Después de leer la definición de trabajo decente, ¿qué probabilidad cree que tiene de encontrar un trabajo decente en su región? ¿y fuera de su región?».

- La intención de desplazarse para encontrar un trabajo decente: «¿Cree que se trasladará para encontrar un trabajo decente en el futuro?».

La recogida de información respetó todas las indicaciones presentes en el código deontológico de la Asociación Italiana de Psicología (AIP, 2015) y las establecidas en la regulación interna en Ciencias Sociales por el Comité de Ética de Investigación de la Universidad de Sevilla.

Análisis de datos

Los componentes *QUAL* y *QUANT* se analizaron por separado, y posteriormente se integraron en la creación del discurso de resultados (Creswell y Plano Clark, 2017). Antes de proceder con el análisis del componente *QUAL*, los datos se sometieron a un proceso de comprobación por parte de dos investigadores. Durante esta fase, se corrigieron algunos errores gramaticales y se tradujeron algunas palabras expresadas en dialecto. Los datos se analizaron utilizando el programa informático NVivo 12.0. En primer lugar, se identificaron las palabras más utilizadas por los participantes para describir el concepto de trabajo y trabajo decente. A través de un análisis de *frecuencia de palabras* se identificaron los temas más relevantes, y se definieron los nodos (QSR International, 2014). Posteriormente, se identificaron las palabras más utilizadas que constaban de cuatro o más letras y que se repetían al menos cuatro veces. Se excluyeron todos los artículos y adverbios, incorporados en la lista de palabras no significativas, así como la propia palabra «trabajo», dado que era el concepto que se estaba definiendo. Tras finalizar este proceso se establecieron los nodos que los universitarios utilizaban para describir el concepto de trabajo y trabajo decente (véanse tablas 2 y 4). Seguidamente se realizó un *análisis textual y discursivo* de los fragmentos que constituyeron estos nodos, además de un análisis de correspondencia, utilizando la prueba de chi-cuadrado (valorando el número de respuestas clasificables para cada nodo y en cada caso). Para la segunda parte del protocolo, componente *QUANT*, se realiza un análisis descriptivo de medidas de tendencia central (media y desviación típica). Y, por último, calculamos las diferencias entre las dos muestras (Italia-España) mediante la *prueba t de Student (T-test)*.

Para comprobar la adecuación del tamaño de la muestra y su potencia estadística utilizamos el programa informático G*Power versión 3.1.9.7 (Faul et al., 2007; Faul et al., 2009). La potencia estadística se consideró buena cuando era igual o superior a 0.80. Como métrica adicional del tamaño del efecto, se calculó la *d de Cohen*. Para la interpretación de la *d de Cohen* se utilizaron las siguientes directrices: pequeño si > 0.2 , mediana si > 0.5 , y grande si > 0.8 (Cohen, 2013). Los parámetros de entrada fueron los siguientes: prueba estadística=prueba t: diferencia entre dos medias dependientes (dos grupos); tamaño del efecto = 0.5; α err prob = 0.05; tamaño de

la muestra grupo 1 (n = 64); tamaño de la muestra grupo 2 (n = 64); media grupo 1; media grupo 2; desviación típica grupo 1; desviación típica grupo 2.

RESULTADOS

La percepción de los estudiantes universitarios sobre el concepto de trabajo

Los resultados relacionados con el concepto de trabajo mostraron que la palabra más utilizada por los estudiantes italianos (en adelante, IT) y españoles (en adelante, ES) estaba relacionada con el aspecto económico (salario/dinero/sueldo). Ambos grupos hacen referencia a otras palabras como actividad, realización personal, social, satisfacción y vida. Todos estos resultados se recogen en la Tabla 1.

Tabla 1

Análisis de frecuencia de palabras para el concepto de trabajo

Estudiantes italianos		Estudiantes españoles	
			
Palabra	Recuento	Palabra	Recuento
Dinero	67	Dinero	102
Actividad	29	Actividad	46
Persona	29	Realización	30
Permitir	21	Persona	29
Realización	16	Vida	29
Social	16	Conseguir	22
Dignidad	15	Condiciones	20
Satisfacer	15	Social	20
Instrumento	14	Derechos	17

sirve para conseguir dinero. Este nodo incluye palabras como dinero, sustento y contrato. Algunas de las definiciones aportadas son: «una actividad que conduce a una ganancia económica» (IT-19) o «un medio para ganar dinero» (ES-96).

El segundo nodo se denominó *Bienestar y realización personal* e incluye palabras como bienestar, realización y gratificación. Algunos ejemplos son: «una forma de sentirse realizado» (IT-21) o «el trabajo es dedicarse a lo que hace feliz a todo el mundo» (ES-108).

Dentro del tercer nodo, denominado *Utilidad social*, encontramos palabras como servicio, comunidad y social. Estas palabras indican que la definición de trabajo está ligada a la posibilidad de prestar un servicio y contribuir al crecimiento de la sociedad. Por ejemplo: «una actividad que permite [...] contribuir a nivel social» (IT-12); «cualquier acción en la que se presta un servicio a la sociedad» (ES-105).

El cuarto nodo se ha denominado *Desarrollo personal* e incluye palabras como crecimiento, habilidades y propósito. Este nodo se refiere a una idea del trabajo asociada a la posibilidad de alcanzar objetivos de crecimiento en el propio futuro (independencia, el desarrollo de habilidades o la construcción de la identidad). Por ejemplo: «algo que te permite estructurar tu identidad» (IT-5); «es algo que te permite desarrollar habilidades» (ES-116).

El quinto nodo se ha denominado *Esfuerzo y tiempo*, incluye las respuestas que se refieren al trabajo como algo que exige a las personas un esfuerzo y un compromiso que ocupa buena parte de su vida. Por ejemplo: «una [...] actividad que se realiza de forma permanente durante buena parte de la vida del individuo» (IT-6); «el trabajo es una actividad [...] que se realiza durante toda la vida laboral de una persona» (ES-76).

Tabla 2
Nodos y referencias para el concepto de trabajo

Nodos	Referencias		
	Italianos	Españoles	Total
Aspecto económico	27	43	70
Bienestar y realización personal	24	7	31
Utilidad social	8	12	20
Desarrollo personal	9	11	20
Esfuerzo y tiempo	4	11	15
Derechos	4	3	7
Inclasificable	8	5	13
Sin respuesta	5	5	10

Otro nodo, el sexto, se denominó *Derechos*. Este nodo incluye palabras como respeto, derechos, dignidad, entre otras. Estas respuestas subrayan la existencia de unos derechos fundamentales que les permiten llevar una vida digna. Por ejemplo: «la única posibilidad [...] de vivir dignamente» (IT-15), mientras que ES-124 indicó que el trabajo es «una actividad realizada legalmente». Algunos participantes dieron respuestas que no podían clasificarse en los nodos descritos anteriormente. Estas respuestas se clasificaron en un nuevo nodo llamado *inclasificable*. Por último, los participantes que no proporcionaron ninguna respuesta contribuyeron a formar un nodo adicional denominado *sin respuesta*. La Tabla 2 resume los resultados cuantificados descritos en este apartado:

El *análisis de correspondencia* evidenció la inexistencia de diferencias significativas para los siguientes nodos: utilidad social (inercia=0.01; chi-cuadrado=0.95; df=1, p=0.33), desarrollo personal (inercia = 0.00; chi-cuadrado = 0.57; df =1, p=0.81), esfuerzo y tiempo (inercia= 0.03; chi-cuadrado=3.70; df=1, p=0.05), derechos (inercia=0.00; chi-cuadrado=0.15; df=1, p=0.70), *inclasificable* (inercia = 0.00; chi-cuadrado=0.12; df=1, p=0.73) y *sin respuesta* (inercia=0.01; chi-cuadrado=0.77; df=1, p=0.38). En cambio, se identificaron diferencias significativas en relación con el nodo de aspecto económico (inercia=0.06; chi-cuadrado = 8.07; df=1, p=0.004) y bienestar y realización personal (inercia=0.09; chi-cuadrado=12.30; df=1, p=0.000). Los españoles proporcionaron más respuestas clasificables en el nodo aspecto económico y menos respuestas clasificables en el nodo bienestar y realización personal.

Tabla 3

Análisis descriptos y diferencias entre los estudiantes españoles e italianos

	F _(df)	T	Italianos		Españoles		p	d	P
			M	DS	M	DS			
D1. Percepción de la facilidad para encontrar trabajo en su propia región	1.44 ₍₁₂₆₎	-2.24	2.38	0.86	2.77	1.09	0.03	0.40	0.72
D2. Percepción de la facilidad para encontrar trabajo fuera de su región	7.61 ₍₁₂₆₎	1.54	4.05	0.86	3.77	1.18	0.13	0.27	0.45
D3. Intención de desplazarse para encontrar trabajo	2.89 ₍₁₂₆₎	4.51	4.64	1.38	3.47	1.55	0.00	0.80	0.99

Nota. N =128; F de Fisher; gl = grados de libertad; t = t test; M=media; DS=desviación estándar; p=significación; d=Cohen's d; P=potencial estadístico.

Por último, se realizó un análisis sobre la percepción de encontrar trabajo en su región o fuera de ella, así como la disponibilidad para la movilidad. Los resultados muestran que los estudiantes españoles tienen una actitud más optimista sobre la posibilidad de encontrar trabajo en su región ($M=2.77$; $DS=1.09$), mientras que los estudiantes italianos puntúan más alto los ítems relacionados con «facilidad de encontrar trabajo fuera de su región» ($M=4.05$; $DS=0.86$), e «intención de desplazarse para encontrar trabajo» ($M=4.64$; $DS=1.38$). El contraste entre estudiantes italianos y españoles evidenció la existencia de diferencias estadísticamente significativas en las dimensiones D1 (trabajo-propia región) y D3 (desplazamiento-trabajo). La *d de Cohen* fue alta para la D3 (desplazamiento-trabajo) y pequeña para la D1 (trabajo-propia región). La potencia estadística sólo fue aceptable para D3 (desplazamiento-trabajo).

La percepción de los estudiantes universitarios sobre el concepto de trabajo decente

También se utilizó el análisis de *frecuencia de palabras* para el concepto de trabajo decente. Las palabras más utilizadas para describir el trabajo decente se resumen en la Tabla 4.

Tras realizar el análisis de *frecuencia de palabras*, codificamos los nodos que se muestran a continuación. El primer nodo se denominó *Remuneración económica buena y justa*. Las respuestas pertenecientes a este nodo describen el trabajo decente como un trabajo en el que la remuneración es adecuada en relación con la carga de trabajo. En este sentido, palabras como dinero o adecuado lo constituyen. Por ejemplo: «aquel trabajo que te permite tener un salario adecuado» (IT-33); «el trabajo decente permite tener una remuneración acorde con el trabajo realizado» (ES-144).

El segundo nodo se denominó *Bienestar y crecimiento personal* e incluye palabras como bienestar, satisfacción o realización. Este nodo incorpora respuestas que enmarcan el trabajo decente como una forma de trabajar que permite a las personas experimentar sentimientos de bienestar y satisfacción, así como de crecimiento personal o profesional. Respuestas de este tipo son: el trabajo decente «es aquel trabajo que te permite sentirte feliz y realizado» (IT-59); trabajo decente como «aquella actividad profesional que permite sentirte realizado» (ES-96).

El tercer nodo se refiere a las respuestas que, en general, hacen hincapié en la importancia de respetar los derechos para que un trabajo se considere decente, honesto y vele por la dignidad del individuo. Este nodo se denominó *Respeto*, incluyendo palabras como derechos, decente, entre otras. Por ejemplo: «cualquier trabajo que respete al individuo» (IT-51); «aquel trabajo en el que se respetan principalmente los derechos humanos» (ES-82).

Tabla 4

Análisis de frecuencia de palabras para el concepto de trabajo decente

Estudiantes italianos		Estudiantes españoles	
			
Palabra	Recuento	Palabra	Recuento
Dinero	30	Dinero	28
Decente	12	Condiciones	20
Adecuado	10	Decente	18
Respeto	10	Derechos	18
Permitir	9	Bueno	16
Persona	7	Realización	15
Satisfacción	7	Tiempo	8
Bueno	6	Social	8
Seguridad	6	Seguridad	7
Social	4	Vida	6
Bienestar	4	Contrato	5
Derechos	4	Adecuado	5
Equidad	4	Desarrollo	5
		Respeto	5
		Actividad	4
		Calidad	4
		Esfuerzo	4

El cuarto nodo, denominado *Seguridad*, reunió todas las respuestas relacionadas con la importancia de un trabajo realizado en condiciones de seguridad laboral y salubridad. Estas condiciones, según los participantes, contribuyen a hacer que el trabajo sea decente. Algunos ejemplos son: «el trabajo decente es aquel que respeta unas condiciones seguras» (IT-5) o «el trabajo que se realiza en condiciones seguras e higiénicas» (ES-86).

El quinto nodo se denominó *Equidad*, alude a la justicia en el trabajo decente, la ausencia de discriminación de género u orientación sexual. La palabra equidad forma parte de este nodo. Algunas respuestas apuntan: «el trabajo decente es un trabajo en el que no estoy mal pagada, especialmente por ser mujer» (IT-46) o «la ausencia de discriminación relacionada con el género o la orientación sexual» (ES-88).

El sexto nodo incluye aquellas respuestas que subrayan la posibilidad de conciliar la vida privada con el trabajo, y es un trabajo que respeta un horario laboral justo. Este nodo se ha denominado *Conciliación de la vida laboral y familiar* e incluye palabras como tiempo y respeto. Por ejemplo, IT-28 afirma «un trabajo decente es un trabajo con el horario adecuado» y ES-93 indica «[...] permite tener un buen equilibrio entre la vida laboral y personal».

Las respuestas no codificables se colocaron en el nodo *inclasificable*. Las no-respuestas se codificaron dentro del nodo de *no respuesta*. La Tabla 5 resume los resultados de estos análisis.

Tabla 5

Nodos y referencias para el concepto de trabajo decente

Nodos	Referencias		
	Italianos	Espanoles	Total
Remuneración económica buena y justa	39	35	74
Bienestar y crecimiento personal	16	20	36
Respeto	16	19	35
Seguridad	11	20	31
Equidad	1	5	6
Conciliación de la vida laboral y familiar	7	12	19
Inclasificable	5	4	9
No respuesta	4	1	5

También en este caso, se utilizó el *análisis de correspondencias* para comprobar las diferencias entre estudiantes italianos y españoles. Cabe indicar que no existen

diferencias significativas para ninguno de los nodos identificados: remuneración económica buena y justa (inercia=0.00; chi-cuadrado=0.51; df=1, p=0.47), bienestar y crecimiento personal (inercia=0.01; chi-cuadrado=0.71; df=1, p=0.39), respeto (inercia = 0.00; chi-cuadrado=0.35; df=1, p=0,55), seguridad (inercia=0.03; chi-cuadrado= 3.45; df=1, p=0.06), equidad (inercia=0.02; chi-cuadrado = 2.80; df=1, p=0.09), conciliación de la vida laboral y familiar (inercia = 0.01; chi-cuadrado=1.55; df=1, p=0.21) e inclasificable (inercia=0.00; chi-cuadrado= 0.12; df=1, p=0.73), y sin respuesta (inercia=0.02; chi-cuadrado=1.87; df=1, p=0.17).

Por último, el *análisis de diferencias* en relación con la percepción de encontrar un trabajo decente en su región o fuera de ella evidenció la existencia de diferencias significativas en las dimensiones D5 (trabajo decente-fuera región) y D6 (desplazamiento-trabajo decente) (véase Tabla 6) entre estudiantes españoles e italianos, a favor de los segundos. La *d de Cohen* fue media para D5 (trabajo decente-fuera) y D6 (desplazamiento-trabajo decente) e irrelevante para D4 (trabajo decente-propia región). La potencia estadística sólo fue aceptable para D5 y D6.

Tabla 6

Análisis descriptos y diferencias entre los estudiantes españoles e italianos

	F _(gl)	t	Italianos		Españoles		p	d	P
			M	DS	M	DS			
D4. Percepción de la facilidad para encontrar trabajo decente en su propia región	3.08 ₍₁₂₆₎	-0.48	2.28	0.84	2.36	0.98	0.63	0.09	0.12
D5. Percepción de la facilidad para encontrar trabajo decente fuera de su región	6.79 ₍₁₂₆₎	3.64	4.00	0.89	3.36	1.09	0.00	0.64	0.98
D6. Intención de desplazarse para encontrar trabajo decente	0.16 ₍₁₂₆₎	3.56	4.47	1.43	3.56	1.48	0.00	0.63	0.97

Nota. N =128; F = F de Fisher; gl = grados de libertad; t = t test; M=media; DS=desviación estándar; p=significación; d=Cohen's d; P=potencial estadístico.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Los resultados indican que los estudiantes universitarios españoles e italianos atribuyen elementos comunes y diferenciales al trabajo y al trabajo decente. El aspecto económico y el bienestar personal están presentes en las dos concepciones. Sin embargo, parece que el trabajo decente se identifica más con la consecución de unas condiciones laborales saludables, seguras, respetuosas (centrado en la propia persona), mientras que al trabajo en general se le atribuye una función social.

Si atendemos a los cinco elementos constitutivos del concepto de trabajo decente propuestos por la OIT (2022), nuestros estudiantes parecen tener incorporados cuatro de ellos: remuneración justa, seguridad en el trabajo, desarrollo personal y la igualdad de oportunidades. Sin embargo, no hacen alusión a aspectos más participativos y reivindicativos. Por otra parte, si atendemos a los cuatro componentes del trabajo decente identificados por la Teoría de la Psicología del Trabajo (Blustein et al., 2016; Duffy et al., 2016), los estudiantes solo considerarían claramente uno de ellos (gestión de las necesidades de supervivencia), y de forma más parcial y ambigua, la contribución social o la creación de vidas autodeterminadas y autónomas. El estudiantado, por otra parte, no hace referencia al cuarto factor incluido en el modelo desarrollado por esta teoría, como son las relaciones sociales. Estos resultados ponen de manifiesto las carencias que tiene el estudiantado universitario en relación con la toma de conciencia, en toda su extensión, de lo que supone el logro de uno de los objetivos de desarrollo sostenible, como es el trabajo decente. Por ello, con Dood et al. (2019), consideramos que estos resultados son una llamada de atención para que la Universidad reflexione sobre la forma de abordar la empleabilidad sostenible y el trabajo decente para favorecer el empoderamiento de los estudiantes y futuros trabajadores. De otra forma, la Universidad estaría participando de la perpetuación de una mirada parcial en su función de preparación para el ejercicio profesional, dejando a un lado el desarrollo del pensamiento y la conciencia crítica al servicio de la sostenibilidad y la transformación social. A pesar del compromiso expresado por las Universidades para incluir la sostenibilidad como un eje transversal en la formación del estudiantado, el trabajo de Valderrama-Hernández et al. (2020) pone de manifiesto que aún queda camino por recorrer para alcanzar este objetivo.

A nivel comparativo y respondiendo al segundo objetivo del estudio, se destaca que son los estudiantes españoles quienes conceden una mayor importancia a la retribución económica, y menos al bienestar personal. Estos resultados vienen a completar los hallados por Zammiti et al. (2023) desde donde se evidencia cómo los estudiantes del sur de Italia muestran una menor satisfacción con la vida que los estudiantes del sur de España. Otra posible explicación podría estar relacionada con los valores, como concluyen Caggiano et al. (2017) en su estudio con jóvenes

españoles e italianos a partir de resultados similares a los que se han obtenido en este trabajo. Esta diferencia podría llevar, según los estudios de van Holland et al. (2018) a que los estudiantes italianos pudieran aspirar a una empleabilidad más sostenible, al tener una mayor aspiración de bienestar personal. Como consecuencia, se evidencia la necesidad de realizar trabajos cross-culturales, como ha venido apuntando la literatura científica (Blustein et al., 2022; Duffy et al., 2020).

Los resultados en relación con la concepción del trabajo decente que tiene el estudiantado y su percepción de las posibilidades de obtenerlo están influidos por el estado actual del mercado de trabajo (Álvarez-González et al., 2017; Mazalin y Parmač Kovačić, 2015) lo que, de acuerdo con Blustein et al. (2022), tendrá una incidencia directa en sus resultados laborales. Los estudiantes españoles muestran una actitud más esperanzadora respecto a sus oportunidades de encontrar un trabajo o trabajo decente en su región. Los italianos, por su parte, muestran una mayor confianza y disponibilidad para buscar trabajo decente fuera de su región, poniendo de manifiesto que la búsqueda del bienestar psicológico en el desempeño de un trabajo (bajo las condiciones de un trabajo decente) es un factor clave en la evaluación de la empleabilidad percibida, como se evidencia en el estudio de Petruzzello et al. (2022). Las diferencias que se han puesto de manifiesto entre estudiantes españoles e italianos vienen a confirmar que sus concepciones sobre el trabajo y el trabajo decente están mediatizadas por influencias personales, sociales y culturales.

Nuestros resultados, a pesar de sus limitaciones (carácter incidental de la muestra, circunscrita a titulaciones de Pedagogía y Psicología de dos universidades) reflejan la necesidad de intervenciones dialógicas y sesiones de pensamiento reflexivo sobre el trabajo y el trabajo decente con estudiantes universitarios. Estos resultados adquieren un sentido especial, precisamente por haberse generado en el marco de titulaciones de las que egresarán profesionales que participarán de los procesos de orientación profesional de otros ciudadanos. Sin embargo, no se les había planteado la oportunidad de reflexionar sobre el sentido y significado del trabajo decente y cómo este elemento influye en el desarrollo de la carrera. Precisamente, la orientación para el desarrollo de la carrera juega un rol muy relevante en la promoción del trabajo decente y para la construcción de una empleabilidad sostenible en las personas trabajadoras. Los procesos de desarrollo de la carrera deben incardinarse sobre factores que se denominan de conversión (Van der Klink et al., 2016); es decir, sobre una cultura del trabajo que permita a las personas hacer un ajuste adecuado a lo que consideran valores importantes en el desempeño laboral.

La literatura evidencia cómo el abordaje de la empleabilidad sostenible y el trabajo decente en los procesos de desarrollo de la carrera se convierte en una herramienta valiosa en el fomento de una vida laboral óptima y provechosa como

futuros trabajadores a medio y largo plazo (Hazelzet et al., 2019). El hecho de conceder a los estudiantes la posibilidad de dar valor al trabajo y pensar sobre ello, conduciría a la empleabilidad sostenible (Fleuren, et al., 2016). A través de la reflexión planteada al estudiantado universitario sobre su concepción del trabajo y el trabajo decente, se les ha abierto una ventana a la reflexión que se configura como un elemento esencial para realizar su transición al trabajo con conciencia crítica. Tanto las personas a título individual como las organizaciones somos corresponsables de configurar las características de un empleo que promueva la empleabilidad sostenible en un ajuste entre persona y el entorno (Fleuren et al., 2020). Desde este compromiso institucional, las universidades deben velar por que los periodos de prácticas curriculares se realicen en instituciones y empresas garantes del trabajo decente.

De cara al futuro, los resultados de esta investigación, de acuerdo con otros trabajos (Blustein, 2019, Kenny et al., 2019; McMahon y Watson, 2020), apuntan a la necesidad de realizar estudios que profundicen en las percepciones que tienen las personas sobre el trabajo y el trabajo decente como una forma de desvelar los condicionantes que interfieren en el logro de este. Estos trabajos pueden aportar evidencias que permitan desarrollar una intervención que responda al compromiso de la sostenibilidad, creando unas universidades más humanas y equitativas (Hartung y Blustein, 2002).

AGRADECIMIENTOS

Este trabajo se ha podido realizar gracias a los proyectos de innovación *Construyendo la carrera en la Universidad en la transición postpandemia* (Ref. 23993-Convoc. 2021/22) y *Construyendo carreras sostenibles orientadas hacia la transformación digital y el trabajo decente desde la universidad* (Ref. 665-Convoc. 2022/23) del III y IV Plan Propio de Docencia de la Universidad de Sevilla. Asimismo, ha sido posible gracias a la estancia de investigación de las autoras Soledad Romero-Rodríguez y Celia Moreno-Morilla en la Universidad de Catania (Italia).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ahmad, F., Jhaji, A. K., Stewart, D. E., Burghardt, M., & Bierman, A. S. (2014). Single item measures of self-rated mental health: a scoping review. *BMC Health Services Research*, 14(1), 1-11. <https://bit.ly/44VMh1u>
- Allan, B. A., Autin, K. L., & Wilkins-Yel, K. G. (2021). Precarious work in the 21st century: a psychological perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103491. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103491>

- Allen, M. S., Iliescu, D., & Greiff, S. (2022). Single item measures in psychological science. *European Journal of Psychological Assessment*, 38(1), 1-5. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000699>
- Álvarez-González, P., López-Miguens, M. J., & Caballero, G. (2017). Perceived employability in university students: developing an integrated model. *Career Development International*, 22, 280-299. <https://doi.org/10.1108/cdi-08-2016-0135>
- Ang, L., & Eisend, M. (2018). Single versus multiple measurement of attitudes: a meta-analysis of advertising studies validates the single-item measure approach. *Journal of Advertising Research*, 58(2), 218-227. <https://doi.org/10.2501/JAR-2017-001>
- Blustein, D. L. (2008). The role of work in psychological health and well-being: a conceptual, historical, and public policy perspective. *American Psychologist*, 63, 228–240. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.63.4.228>
- Blustein, D. L. (2019). *The importance of work in an age of uncertainty: the eroding work experience in America*. Oxford University Press.
- Blustein, D. L. & Duffy, R. D. (2020). Psychology of working theory. En S.D. Brown & R.W. Lent. (Eds.) *Career development and counseling, vol. 3: putting theory and research to work* (pp. 201–36). Wiley.
- Blustein, D. L., Olle, C, Connors-Kellgren, A., & Diamonti, A. J. (2016). Decent work: a psychological perspective. *Frontiers in Psychology*, 7(407). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00407>
- Blustein, D. L., Kenny, M. E., Autin, K., & Duffy, R. (2019). The psychology of working in practice: a theory of change for a new era. *The Career Development Quarterly*, 67(3), 236–254. <https://doi.org/10.1002/cdq.12193>
- Blustein, D. L., Kenny, M. E., Di Fabio, A., & Guichard, J. (2019). Expanding the impact of the psychology of working: engaging psychology in the struggle for decent work and human rights. *Journal of Career Assessment*, 27(1), 3–28. <https://doi.org/10.1177/1069072718774002>
- Blustein, D. L., Lysova, E. I., & Duffy, R. D. (2022). Understanding decent work and meaningful work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 289-314. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031921-024847>
- Blustein, D., Masdonati, J., & Rossier, J. (2017). *Psychology and the international labor organization: the role of psychology in the decent work agenda*. <https://bit.ly/3EEHPJY>
- Blustein, D. L., Pererab, H. N., Diamontia, A. J., Gutowska, E., Meerkinsa, T., Davilaa, A., Erbya, W., & Konowitza, L. (2020). The uncertain state of work in the U.S.: profiles of decent work and precarious work. *Journal of Vocational Behavior* 122, Artículo 103481. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103481>

- Caggiano, V., Bellezza, A., Belsaguy, I. O., & González-Bernal, J. (2017). Work values: a comparative research between Italian and Spanish youth. *Journal of Educational, Cultural and Psychological Studies*, 15, 95-106.
- Chigbu, U. E. (2019). Visually hypothesising in scientific paper writing: confirming and refuting qualitative research hypotheses using diagrams. *Publications*, 7(1), 22. <https://doi.org/10.3390/publications7010022>
- Cohen, J. (2013). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Academic press.
- Creswell, J. W., & Clark, V. L. P. (2017). *Designing and conducting mixed methods research*. Sage publications.
- Di Fabio, A. (2017). A review of empirical studies on employability and measures of employability. En K. Maree (Ed.), *Psychology of career adaptability, employability and resilience* (pp.107-123). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-66954-0_7
- Di Fabio, A., & Maree, J. G. (2016). Using a transdisciplinary interpretive lens to broaden reflections on alleviating poverty and promoting decent work. *Frontiers in Psychology*, 7(503). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00503>
- Dodd, V., Hooley, T., & Burke, C. (2019). Decent work in the UK: context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 270-281. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.04.002>
- Duffy, R. D., Allan, B. A., England, J. W., Blustein, D. L., Autin, K. L., Douglass, R. P., Ferreira, J., & Santos, E. J. R. (2017). The development and initial validation of the Decent Work Scale. *Journal of Counseling Psychology*, 64(2), 206–221. <https://doi.org/10.1037/cou0000191>
- Duffy, R. D., Autin, K.L., & Bott, E. M. (2015). Work volition and job satisfaction: examining the role of work meaning and person–environment fit. *The Career Development Quarterly* 63, 126-140. <https://doi.org/10.1002/cdq.12009>
- Duffy, R. A., Blustein, D. L., Allan, B. A., Diemer, M. A., y Cinamone, R. G. (2020). Introduction to the special issue: a cross-cultural exploration of decent work. *Journal of Vocational Behavior*, 116, Artículo 103351.
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127 148. <https://doi.org/10.1037/cou0000140>
- Duffy, R. D., Gensmer, N., Allan, B. A., Kim, H. J., Douglass, R. P., England, J. W., Autin, K. L., & Blustein, D. L. (2019). Developing, validating, and testing improved measures within the Psychology of Working Theory. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 199–215. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.02.012>
- Eurostat. (2022). *Labour market statistics at regional level*. Eurostat. <https://bit.ly/3S2r2IF>

- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A.-G., & Buchner, A. (2007). G*Power 3: a flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, *39*, 175-191. <https://doi.org/10.3758/BF03193146>
- Ferrari, L., Nota, L., Soresi, S., Blustein, D. L., Murphy, K. A., & Kenna, A. C. (2009). Constructions of work among adolescents in transition. *Journal of Career Assessment*, *17*(1), 99-115. <https://doi.org/10.1177/1069072708325>
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A.-G. (2009). Statistical power analyses using G*Power 3.1: tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, *41*, 1149-1160. <https://doi.org/10.3758/BRM.41.4.1149>
- Fleuren, B. P. I., de Grip, A., Jansen, N. W. H., Kant, I., & Zijlstra, F. R. H. (2016). Critical reflections on the currently leading definition of sustainable employability. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, *42*(6), 557-560. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3585>
- Fleuren, B. P. I., de Grip, A., Jansen, N. W. H., Kant, I., & Zijlstra, F. R. H. (2020). Unshrouding the sphere from the clouds: towards a comprehensive conceptual framework for sustainable employability. *Sustainability*, *12*(16), 6366. <http://dx.doi.org/10.3390/su12166366>
- Fuchs, C., & Diamantopoulos, A. (2009). Using single-item measures for construct measurement in management research: conceptual issues and application guidelines. *Die Betriebswirtschaft*, *69*(2), 195-210.
- Guichard, J., & Pouyaud, J. (2014). Processes of identity construction in liquid modernity: actions, emotions, identifications, and interpretations. En R. A. Young, J. F. Domene, L. Valach (Eds.), *Counseling and action: toward life-enhancing work, relationships, and identity* (pp. 91-114). Springer New York. https://doi.org/10.1007/978-1-4939-0773-1_6
- Gürbüz, S., van Woerkom, M., Kooij, D. T. A. M., Demerouti, E., van der Klink, J. J. L. & Brouwers, E. P. M. (2022). Employable until retirement: how inclusive leadership and HR practices can foster sustainable employability through strengths use. *Sustainability*, *14*(19), 12195. <http://dx.doi.org/10.3390/su141912195>
- Hartung, P.J., & Blustein, D.L. (2002). Reason, intuition, and social justice: elaborating on Parsons's career decision-making model. *Journal of Counseling & Development*, *80*(1), 41-47. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2002.tb00164.x>
- Hazelzet, E., Picco, E., Houkes, I., Bosma, H., & de Rijk, A. (2019). Effectiveness of interventions to promote sustainable employability: a systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *16*(11), Artículo 1985. <https://doi.org/10.3390/ijerph16111985>

- Hsieh, H. F. & Shannon, S. E. (2005). Three approaches to qualitative content analysis. *Qualitative Health Research*, 15, 1277-1288. <https://doi.org/10.1177/1049732305276687>
- Italian Association of Psychology. (2015). *Código ético*. <https://bit.ly/45E2g40>
- Kalleberg, A. L. (2018). *Precarious lives: Job insecurity and well-being in rich democracies*. Wiley.
- Lo Presti, A., & Pluviano, S. (2016). Looking for a route in turbulent waters: employability as a compass for career success. *Organizational Psychology Review*, 6(2), 192–211. <https://doi.org/10.1177/2041386615589398>
- Mazalin, K., & Parmač Kovačić, M. (2015). Determinants of higher education students' self-perceived employability. *Drustvena Istrazivanja*, 24(4), 509–529. <https://doi.org/10.5559/di.24.4.03>
- McMahon, M., & Watson, M (2020). Career counselling and sustainable decent work: relationships and tensions. *South African Journal of Education*, 40(1), #1881. <https://doi.org/10.15700/saje.v40ns1a1881>
- Neupane, S., Kyrönlahti, S., Prakash, K. C., Siukola, A., Kosonen, H., Lumme-Sandt, K., Nikander, P., & Nygård, C. H. (2022). Indicators of sustainable employability among older Finnish postal service employees: a longitudinal study of age and time effects. *Sustainability*, 14(9), 5729. <http://dx.doi.org/10.3390/su14095729>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos/Organización Internacional del Trabajo.(2016). *Innovation and inclusive growth: decent work, enhanced employability and adequate job opportunities*. Background paper for the 2014 G20 Labour and Employment Ministerial meeting. <https://bit.ly/3HBfoiA>
- Organización Internacional del Trabajo. (1999). *Memoria del Director General: Trabajo decente*. Conferencia Internacional del Trabajo, 87ª reunión, Ginebra. <https://bit.ly/3FnsWw5>
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Global employment trends for youth 2022: investing in transforming futures for young people*. Organización Internacional del Trabajo. <https://bit.ly/3Y2ZLFW>
- Organización de las Naciones Unidas. (2019). *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2019*. <https://bit.ly/46f1M64>
- Pereira, S., Dos Santos, N., & Pais, L. (2019). Empirical research on decent work: a literature review. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 4(1), 1–15. <https://doi.org/10.16993/sjwop.53>
- Petruzzello, G., Chiesa, R., & Mariani, M. G. (2022). The storm doesn't touch me!— The role of perceived employability of students and graduates in the pandemic era. *Sustainability*, 14(7), Artículo 4303. <http://dx.doi.org/10.3390/su14074303>
- Picco, E., Gragnano, A., Daghini, A., & Miglioretti, M. (2022). Systematic review of intervention studies to foster sustainable employability core components:

- implications for workplace promotion. *Sustainability*, 14(6), Artículo 3300. <http://dx.doi.org/10.3390/su14063300>
- Purcell, C., & García, R. (2021). Indecent work? The rise of digital platform work in France and the United Kingdom. En F. Christie, M. Antoniadou, K. Albertson & M. Crowder (Eds.). *Decent work* (pp. 99–112). Emerald. <https://doi.org/10.1108/978-1-80117-586-920211008>
- Pouyaud, J. (2016). For a psychosocial approach to decent work. *Frontiers in Psychology*, 7, 1–14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00422>
- Ribeiro, M. A., Silva, F. F. & Figueiredo, P. M. (2016). Discussing the notion of decent work: senses of working for a group of Brazilian workers without college education. *Frontiers in Psychology*, 7, 207. <https://doi.org/10.3389%2Fpsyg.2016.00207>
- Ribeiro, M. A. (2020). Contribuições da psicologia para repensar o conceito de trabalho decente. *Revista Psicologia: Organizações & Trabalho*, 20(3), 1114–1121. <https://doi.org/10.17652/rpot/2020.3.19488>
- Ribeiro, M. A., Cardoso, P. M., Duarte, M. E., Machado, B., Figueiredo, P. M., & de Oliveira Silva Fonçati, G. (2020). Perception of decent work and the future among low educated youths in Brazil and Portugal. *Emerging Adulthood*, 1-9. <https://doi.org/10.1177/2167696820925935>
- Romero-Rodríguez, S., Figuera-Gazo, P., Freixa-Niella, M., & Llanes-Ordóñez, J. (2019). Adaptabilidad de la carrera en estudiantes universitarios: un estudio a través de entrevistas autobiográficas. *Revista de Investigación Educativa*, 37(2), 379-394. <https://doi.org/10.6018/rie.37.2.322441>
- Rothwell, A. T., Herbert, I., & Rothwell, F. M. (2008). Self-perceived employability: construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.12.001>
- Smith, R. W., Baranik, L. E., & Duffy, R. D. (2020). Psychological ownership within psychology of working theory: a three-wave study of gender and sexual minority employees. *Journal of Vocational Behavior*, 118, Artículo 103374. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103374>.
- Sustainable Development Solutions Network Australia/Pacific (2017). *Getting started with the SDGs in universities: a guide for universities, higher education institutions, and the academic sector*. Australia, New Zealand and Pacific Edition. Sustainable Development Solutions Network – Australia/Pacific. <https://bit.ly/3LIS5L6>
- Strauss, A., & Corbin, J. (1998). *Basics of qualitative research* (2ª Ed.). Sage.
- Thijssen, J. G. L., van der Heijden, B. I. J. M. & Rocco, T. S. (2008). Toward the employability–link model: current employment transition to future employment perspectives. *Human Resource Development Review*, 7, 165–183. <https://doi.org/10.1177/1534484308314955>

- Valderrama-Hernández, R., Alcántara Rubio, L., Sánchez-Carracedo, F., Caballero, D., Serrate, S., Gil-Doménech, D., Vidal-Ramóntol, S., & Miñano, R. (2020). Does the Spanish university system teach sustainability? Perception of the students of four universities. *Educación XX1*, 23(1), 221-245. <https://doi.org/10.5944/educXX1.23420>
- Uprichard, E., & Dawney, L. (2019). Data diffraction: challenging data integration in mixed methods research. *Journal of Mixed Methods Research*, 13(1), 19-32. <https://doi.org/10.1177/1558689816674650>
- van der Klink, J. J. L., Bultmann, U., Burdorf, A., Schaufeli, W. B., Zijlstra, F. R. H., Abma, F. I., Brouwer, S., & van der Wilt, G. J. (2016). Sustainable employability — definition, conceptualization, and implications: a perspective based on the capability approach. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 42(1), 71-79. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3531>
- van Holland, B. J., Reneman, M. F., Soer, R., Brouwer, S., & de Boer, M. R. (2018). Effectiveness and cost-benefit evaluation of a comprehensive workers' health surveillance program for sustainable employability of meat processing workers. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 28(1), 107-120. <https://doi.org/10.1007/s10926-017-9699-9>
- Zammiti, A., Magnano, P., & Santisi, G. (2021). The concepts of work and decent work in relationship with self-efficacy and career adaptability: research with quantitative and qualitative methods in adolescence. *Frontiers in Psychology*, 12, Artículo 660721. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.660721>
- Zammiti, A., Moreno-Morilla, C., Romero-Rodríguez, S., Magnano, P., & Marcionetti, J. (2023). Relationships between self-efficacy, job instability, decent work, and life satisfaction in a sample of Italian, Swiss, and Spanish students. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 13(2), 306-316. <https://doi.org/10.3390/ejihpe13020023>