

# EMPLEABILIDAD Y EXPECTATIVA DE LOGRO EN LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS

## EMPLOYABILITY AND ACHIEVEMENT EXPECTATION ON JOB PLACEMENT OF THE UNIVERSITY STUDENTS

Tomás Izquierdo Rus<sup>1</sup>  
Universidad de Murcia, España

Alberto Jesús Farías Gragmena  
Universidad Nacional de Mar del Plata, Argentina

### RESUMEN

Los profundos cambios en el mercado laboral han generado en los últimos años un debate en torno a la empleabilidad de los estudiantes universitarios. El objetivo de este trabajo ha sido analizar la percepción de la empleabilidad en función del sexo, titulación y situación laboral y analizar su relación con la percepción del logro. Han participado 297 estudiantes matriculados en diferentes grados de la Facultad de Educación de la Universidad de Murcia. Los instrumentos aplicados buscan explorar la auto-percepción subjetiva de performance de empleabilidad, midiendo habilidades y competencias expresadas por los participantes y la percepción (creencias) de condiciones personales y profesionales requeridas por los empleadores ante un proceso potencial de contratación laboral. Los estudiantes universitarios no sólo perciben como necesarias determinadas características personales sino que también consideran los requerimientos del contexto sociolaboral en el que se inscriben. Asimismo, se ha comprobado la existencia de una

---

<sup>1</sup> *Correspondencia:* Tomás Izquierdo Rus: Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación. Facultad de Educación. Campus Universitario de Espinardo. 30100. Murcia. España. Correo-e: [tomasizq@um.es](mailto:tomasizq@um.es)

relación estadísticamente significativa entre percepción de empleabilidad y percepción del logro. Los resultados tienen unas implicaciones prácticas de gran importancia con objeto de mejorar la empleabilidad de los estudiantes universitarios. Entre los contenidos prioritarios a abordar se contempla la incorporación de acciones de orientación profesional en los planes de estudios universitarios.

**Palabras clave:** empleabilidad, expectativa de logro, mercado laboral, estudiantes universitarios.

## ABSTRACT

In the last few years, a discussion about university students' employability has been generated by deep changes in the job market. The objective of this investigation has been to analyze employability with reference to sex, degree and employment situation, and to analyze its relation to the achievement perception. 297 students have participated in different levels of the Education Department of the University of Murcia. The tools that have been applied seek to explore the subjective self-perception on the employability performance, measuring skills and abilities expressed by the participants, and the perception (belief) of personal and professional conditions required by employers with reference to a potential job hiring. University students not only perceive that certain personal characteristics are necessary, but they also consider the requirements of their social and labor context. Also tested the existence of a statistically significant relation among employability perception and achievement expectations. The results have highly important practical implications aiming to improve the university students' employability. Priority should focus to address the incorporation of vocational guidance in university plans of studies.

**Key Words:** employment, achievement, labor market, university students.

## Introducción

En los últimos años, paralelamente al incremento de las tasas de desempleo, ha aumentado la preocupación por el empleo de los titulados universitarios derivada por el acceso, cada vez mayor, de la población a la Educación Superior y de la incapacidad del mercado laboral de absorber a los nuevos titulados. Las dificultades de los universitarios para encontrar un empleo lo han convertido en un colectivo altamente vulnerable que, en ocasiones, puede verse abocado a la exclusión social (Izquierdo, Escarbajal y Latorre, 2016).

Las nuevas demandas del mercado laboral exigen a los estudiantes universitarios no sólo una adecuada formación y adaptación al puesto de trabajo, sino también una adecuada percepción que determinará, sin lugar a dudas, su inserción laboral. La percepción que tienen sobre las habilidades adquiridas en la formación adquirida, es clave para el logro laboral (Pepe, Farnese, Avallone & Vecchione, 2010). En ocasiones, según Álvarez, García, Gil y Romero (2015), la formación con la que acceden al trabajo muchos egresados universitarios es probablemente más elevada de la que requiere el perfil competencial de esos puestos. En un estudio reciente con estudiantes universitarios, Bernal e Izquierdo (2014, p.309) sostienen que es importante "una adecuada percepción sobre su futura (inmediata) entrada en el mercado laboral. Para ello, es necesario que conozcan y tengan consciencia de los principales requisitos esperados por los empleadores que los contratarán".

Las importantes repercusiones del mercado laboral en los universitarios como potenciales trabajadores, actualmente han centrado la atención de diversos investigadores sobre la empleabilidad (Bonfiglioli, Moir & Ambrosini, 2006; Carbery & Garavan, 2005; Hernández et al., 2011; Rigotti et al., 2008; Silla et al., 2009; Thijssen, Van der Heijden & Rocco, 2008; Van Der Heiden y Van Der Heijden, 2006). Sin embargo, son escasos los estudios que ponen de manifiesto la relación existente entre empleabilidad y expectativa de logro.

En el contexto universitario español, diversos trabajos (Bernal, Farías e Izquierdo, 2014; Corrales y Rodríguez, 2003; Izquierdo y Bernal, 2013; Lorences, 2005; Sánchez, Gómez y Pérez-Vacas, 2009; Martínez, 2009) recogen la percepción del alumnado universitario ante las demandas del mercado laboral, variando según la rama de conocimiento, el área geográfica y los requisitos exigidos por los empresarios. Conectando con esta idea, Paz, Betanzos y Uribe (2014) afirman que el mercado laboral marca una gran diferencia en la contratación de los jóvenes dependiendo de la carrera estudiada, pues hay ciertas carreras donde hay mayor probabilidad que sus titulados formen parte del grupo de desempleados.

Para afrontar esta situación es necesario indagar, además de la percepción de empleabilidad y de logro, las variables que ejercen más influencia y, por tanto, qué elementos habría que cambiar para que las posibilidades de inserción laboral de los universitarios al finalizar sus estudios sean más altas. Por ello, es preciso respaldar este tipo de estudios con modelos teóricos basados en la evidencia. En este ámbito se han desarrollado distintos modelos explicativos, principalmente desde el enfoque sociocognitivo.

Estudios como el de Rentería y Malvezzi, (2008) destacan el hecho de que la empleabilidad recoge diversas y numerosas características y/o condiciones. Ante esto, coexisten una pluralidad de variables observadas (edad, nivel de estudios, género, la clase social, apoyo social (red de inclusión), duración del desempleo, etc. consideradas como determinantes de las actitudes hacia el trabajo (Izquierdo y López, 2013). Así mismo, Izquierdo (2012, p. 8), sostiene que la elevada tasa de desempleo de España, en todos los grupos poblacionales, ha generado variedad de investigaciones centradas en el análisis de los factores económicos y en las políticas económicas más adecuadas para hacerle frente:

Esta situación ha generado una serie de debates, informes e investigaciones donde prevalece una visión economicista y una excesiva preocupación por cuantificar el número de personas desempleadas. Este interés coexiste con un impulso por el estudio de las consecuencias psicológicas que provoca el desempleo en las personas, que se manifiesta en aspectos como la percepción de las causas, el comportamiento de los desempleados en el mercado laboral o las actitudes hacia el trabajo.

En referencia a este último aspecto, la actitud hacia las condiciones de empleabilidad y hacia el trabajo en general, las creencias sostenidas como pre-juicios derivados de factores de estructura y estilo de personalidad, situación vivencial contingente reactiva o evolutiva, mitos familiares, cultura grupal de pertenecía, ideologías, etc. juegan un papel muy importante a la hora de evaluar objetivamente éxitos o fracasos en la búsqueda de empleo. Estas percepciones de empleabilidad juegan un papel decisivo como variables que determinan no sólo la inserción laboral sino también por las consecuencias que pueden ocasionar, tal es el caso de la exclusión social (Escarbajal e Izquierdo, 2013; Escarbajal, Izquierdo y López, 2014).

El estudio de la empleabilidad ha adquirido cada vez mayor relevancia en la Universidad, al existir un desequilibrio importante entre la oferta y de la demanda de los universitarios. Rodríguez, Prades, Bernáldez y Sánchez (2010) consideran que la empleabilidad es clave para emitir juicios globales acerca de la calidad de la formación universitaria. La importancia de este tema nos lleva a analizar, por un lado, el concepto de empleabilidad y, por otro, aquellos factores más influyentes en la empleabilidad desde la perspectiva de los empresarios.

El término empleabilidad no es reciente, sus orígenes se remontan a la mitad del siglo pasado, y su evolución ha ido paralela al desarrollo económico y social (Rodríguez, 2013). Tamkin e Hillane (1999) definen la empleabilidad como la capacidad de entrar al mercado laboral con el fin de desarrollar el potencial personal a través de un empleo. Abarca un conjunto de características basadas sobre todo en competencias, conocimientos, actitudes y aptitudes adquiridas y desarrolladas por la persona que le facilitan o dificultan su entrada y posterior permanencia en el mercado laboral, debiendo tener en cuenta siempre las características del contexto en el que se encuentra. Se refiere, por tanto, al grado en que las personas tienen oportunidades para lograr un empleo o mejorar el que ya poseen (Gamboa, Gracia, Ripoll y Peiró, 2007).

En opinión de Rodríguez, Prades, Bernáldez y Sánchez (2010) la empleabilidad de una persona depende no sólo de los conocimientos, recursos y competencias, sino también de las actitudes asumidas por los sujetos, así como la forma de utilizar aquellos recursos y presentarlos a los empleadores y adecuándolos al contexto vigente. Dicho de otra forma, la empleabilidad depende tanto de los factores y características personales como de las características y situación objetiva del mercado laboral.

Farías (2012), a propósito del análisis del concepto de empleabilidad en el marco de la búsqueda activa de trabajo, sostiene que el proceso percepción-creencia-efecto-reforzamiento, (conocido en sociología y psicología social como "profecía autocumplida"), juega aquí un papel que merece ser investigado más a fondo. La dimensión subjetividad no explica *in toto* los resultados de un comportamiento por acción u omisión, pero no es posible entender la conducta sin analizar cómo juega lo subjetivo en la conformación final de los hechos, que por fuerza material damos en llamar *objetivos*: como por ejemplo el resultado final de una entrevista laboral.

Considera este autor que la incidencia de la situación contingente que entorna al sujeto -objetivada (proyección de las creencias del sujeto sobre la realidad material) y subjetivada (interpretación sesgada de los hechos exteriores materiales)- por el mismo, está determinada mayormente por la estructura y estilo de personalidad a la vez que por el rol socio-institucional que a la sazón actúa. Sostiene este autor:

Toda interpretación en este contexto sería parte de una percepción creencial, es decir que serían las creencias las que condicionan "prima facie" la percepción a partir del sensorio. De tal suerte deviene pues un juicio operativo y luego quizá la acción resolutive (Farías, 2003, p.2)

Se sigue de este postulado que sí creo que me irá mal en una entrevista de trabajo, quizá decida no presentarme. La creencia adelanta el resultado y evita cualquier otro final posible. En esta misma línea de pensamiento tenemos que las creencias encauzan y perfilan las representaciones sociales, éstas a su vez condicionan las tendencias y actitudes (tanto del sujeto como del grupo) y preparan el terreno a la toma de decisiones, es decir la conducta activa observable en los hechos, lo que podríamos llamar un ciclo congruente de atribución auto-justificada.

En el estudio de Martínez (2009) se identifican, en opinión de los empresarios, aquellos factores más influyentes en la empleabilidad, destacando cualidades como la confianza en el trabajador y la capacidad de adaptación a la cultura de la empresa por encima de los conocimientos teórico-técnicos y habilidades laborales. Cajide et al. (2002) destacan además aspectos como la flexibilidad, resolución de problemas, capacidad de comunicación, establecimiento de relaciones, motivación e interés por las tareas, aptitudes para seguir aprendiendo, confianza en sí mismo, etc. Estos aspectos muestran las divergencias existentes entre la formación universitaria y las exigencias de los empresarios.

En esta misma línea conceptual, se enfatiza por tanto que al estudiar la empleabilidad no sólo se debería tener en cuenta el bagaje de los conocimientos específicos (competencias del

personaje laboral) del potencial postulante, y los conocimientos inespecíficos (que llamaremos recursos generales culturales), sino también cómo inciden aquellas aptitudes adquiridas y desarrolladas, sobre las actitudes concretas que le facilitan o dificultan al sujeto su entrada y posterior permanencia en el mercado laboral. Al mismo tiempo, estas variables se articulan siempre con las características y circunstancias contextuales contingentes del mercado y de la situación externa, con las que se encuentra la persona del postulante y sobre las que éste no tiene responsabilidad directa. Es aquí donde entra a jugar la capacidad de adaptación activa situacional derivada del estilo de personalidad (Farías, 2013).

En base a lo anteriormente descrito, se identifica la necesidad de analizar -y de ser pertinente interpretar- la relación entre percepción de empleabilidad y expectativa de logro. Estrictamente, “percibir” es el resultado de una “sensación” (nivel bio-sensorial) más la decodificación-interpretación (nivel neuro-psicológico). Así, toda percepción está condicionada por los límites bio-fisiológicos y psico-sociales. Afectos, inteligencia, hábitos, cultura, ideología y situación coadyuvan para establecer el sentido y el valor que enmarca y define lo percibido, más allá (o más acá) de sus características “fuertes” y unívocas (la cosa objetiva). Por lo tanto toda percepción “normal” (es decir, dentro de la “norma” estadística, y equiparada por defecto como “no patológica”) será “percepción objetiva-objetivada”, de tal suerte que la subjetividad del “percipiente” objetivará particularmente al objeto real. Siguiendo el esquema de la dialéctica hegeliana, diremos que lo objetivo universal (real), al ser subjetivado por la persona particular, resulta en un objeto “nuevo” (ideal), que llamaremos singular, y que es tomado por el sujeto como “verdadero” en su valor y sentido. Al percibir subjetivamos axiológicamente (valoramos) y por tanto significamos la realidad exterior.

Por tanto, toda percepción es selectiva. Se sostiene en un pre-juicio de la cosa percibida, porque no es posible percibir -inicialmente- por fuera de nuestras creencias y marco de representación-referencia. Por lo que ese inevitable marco se constituye -paradójicamente- como obstáculo para acceder a una percepción diferente. Al respecto el epistemólogo Gastón Bachelard (1987) sentenció: “El conocimiento (anterior) es un obstáculo para el conocimiento”

El ciclo perceptivo sigue la secuencia: creencia-representación-valores-actitudes, es decir, primero creo (pre-juicio), entonces represento (imagino) y valoro (afectividad), por fin actúo (tendencia y acción observable). En otras palabras, creo que tal o cual cosa tiene tal o cual efecto, entonces le otorgo determinados atributos buenos o malos y los ordeno con arreglo a mi escala valorativa general; por fin actúo, aceptando o rechazando la cosa examinada. La significación de la experiencia también actúa como valor pragmático anticipatorio-preventivo, y a veces como prejuicio generalizado.

Se fundamenta la presente investigación, que deviene del marco teórico referencial sociocognitivo al que adherimos, sobre la base de que la percepción de empleabilidad del estudiante condiciona (no podemos medir en que porcentaje exactamente) los resultados del logro posterior. En consecuencia, este estudio tiene como propósito comparar empíricamente, en un mismo grupo de participantes, la escala de percepción de empleabilidad y la escala de percepción del logro, teniendo en cuenta también determinadas variables. A través de las escalas descritas se plantean los siguientes objetivos: 1) Explorar determinadas características como el género, la titulación y la situación laboral en relación con la percepción de empleabilidad de los estudiantes universitarios; 2) Analizar si la percepción de empleabilidad percibida correlaciona con las creencias de los estudiantes universitarios acerca de requerimientos de los empresarios.

## Método

Presentado el marco teórico que sustenta la presente investigación, en el presente apartado se aborda el trabajo empírico utilizando una metodología cuantitativa, de carácter descriptivo y transversal, siguiendo los objetivos planteados. Este tipo de metodología permite conocer determinadas opiniones, actitudes y comportamientos en la muestra de estudio, utilizando mayormente el cuestionario como técnica de recogida de información. Con este fin se describen los participantes en la investigación, el instrumento de recogida de información y el procedimiento seguido.

### *Muestra*

En esta investigación han participado 234 estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad de Murcia. La franja de edad de los participantes comprendía de los 18 a los 60 años, siendo la media de 22.36 (DT: 6.02). En relación al sexo, 64 (27.4%) eran chicos y 170 (72.6 %) eran chicas. Por titulaciones, el 29.5 % eran estudiantes de Educación Primaria, el 32.1 % de Educación Social, el 16.7% de Pedagogía y el 21.8 % de la titulación de Psicopedagogía. Respecto a la situación laboral, el 20.1% de los participantes desempeñan una ocupación frente al 79.9% que, en la actualidad, se encuentran sin empleo.

### *Instrumentos*

El instrumento de recogida de datos utilizado en esta investigación consta de dos partes; primeramente se incluyen preguntas generales como el sexo, la titulación y la situación laboral y, seguidamente, se aplicaron dos escalas. Una escala que evaluó la percepción de la empleabilidad en estudiantes universitarios y una segunda escala que medía la percepción del logro en la inserción laboral.

#### *Escala de Percepción de Empleabilidad en universitarios*

Esta escala consta de 10 ítems sobre el proceso de inserción en el mundo laboral (Hernández, Ramos, Negrín, Ruiz y Hernández, 2011). Estos ítems hacen referencia a la probabilidad de encontrar trabajo al finalizar los estudios universitarios, habilidades y competencias profesionales, y perspectivas laborales. Los ítems incluidos en la escala de percepción de empleabilidad recogen la percepción sobre los distintos componentes de la empleabilidad propuestos por diversos autores, así se incluye la valoración de las propias capacidades y conocimiento, la identidad de carrera, competencias transversales como la capacidad de aprender o la adaptabilidad, el capital social y humano y el conocimiento del mercado laboral. Los autores confirmaron la estructura unifactorial de la escala y la consistencia interna, obteniendo un valor de alfa de cronbach de .83. Los participantes indican su grado de acuerdo con cada ítem en un intervalo de respuesta que va desde “nada de acuerdo” (0) a “totalmente de acuerdo” (10).

#### *Escala de Percepción del logro en la inserción laboral*

Esta escala (Izquierdo, 2008) consta de 12 ítems sobre la percepción del logro en la inserción laboral. Los diferentes ítems de la escala hacen referencia a una serie de percepciones sociales que son consideradas como características determinantes de los procesos de selección. La escala, según el autor, presenta una estructura factorial que recoge características formativo-profesionales, condiciones socioeconómicas y, por último, características personales. El coeficiente alfa de cronbach obtenido fue de .85. La prueba se puede aplicar tanto individual como grupalmente, siendo el tiempo de realización aproximado entre 10 y 20 minutos. En cada ítem los participantes deben indicar una de las 5 opciones de respuesta en un intervalo desde “muy en desacuerdo” (1) hasta “muy acuerdo” (5).

### *Procedimiento*

Los cuestionarios se cumplimentaron online, a través de la aplicación ‘encuestas’ de la Universidad de Murcia, en aulas de informática de la Facultad de Educación. La participación fue voluntaria y anónima, y tras explicar a los estudiantes los objetivos de la investigación y las instrucciones para la cumplimentación, el tiempo promedio para la realización de los cuestionarios fue de 25 minutos. Los datos obtenidos con la escala de empleabilidad y la escala de percepción del éxito fueron analizados con el software estadístico PASW STATISTICS 22.

## Resultados

Los datos obtenidos se analizaron atendiendo a los objetivos de la investigación, utilizando estadísticos descriptivos para presentar el nivel de percepción de empleabilidad y de percepción del logro mostrado por los participantes. Para el análisis de las diferencias en empleabilidad respecto al sexo y situación laboral, tras comprobar que los ítems del cuestionario presentan una distribución normal, se ha utilizado la *t* de student para muestras independientes y para la variable titulación se ha utilizado el análisis de varianza de un factor (ANOVA).

Atendiendo al primer objetivo, la escala de percepción de empleabilidad nos permite apreciar diferentes componentes de los estudiantes universitarios, en función de factores como sexo, la titulación y la situación laboral. En la tabla I se muestran los resultados en percepción de empleabilidad. Si bien todos los ítems tienen una media superior a 5, cabe mencionar las perspectivas laborales ( $M = 7.56$ ;  $dt = 1.95$ ) y las “habilidades” ( $M = 7.73$ ;  $dt = 1.66$ ) como los componentes más valorados.

**TABLA 1. Escala de percepción de empleabilidad**

	<i>N</i>	<i>Mínimo</i>	<i>Máximo</i>	<i>Media</i>	<i>SD</i>
Mi poca experiencia laboral es un gran inconveniente para conseguir un empleo	234	0	10	6,31	2,856
Creo que me desenvolvería bien en mi primer día de trabajo	234	0	10	6,74	2,240
Creo que tendré dificultades para acceder a un puesto de trabajo	234	0	10	6,65	2,506
Conseguir un trabajo hoy en día es difícil, pero creo que lo lograré	234	0	10	7,28	2,099
Al margen de mi formación y experiencia laboral, tengo características que pueden atraer a distintas empresas	234	0	10	7,17	1,849
Me resultaría difícil integrarme en un equipo de trabajo	234	0	10	5,65	3,936
Quienes me conocen creen que tengo buenas perspectivas laborales en mi profesión	234	0	10	7,56	1,954
Mis redes personales me ayudarán en el desarrollo de mi carrera profesional	234	0	10	6,44	2,331
Las habilidades que tengo son transferidas al mundo laboral	234	0	10	7,73	1,668
Cualquiera con mi nivel de habilidades y conocimientos sería demandado en el mercado laboral	234	0	10	6,38	1,945

*Fuente:* Elaboración propia

En la escala de percepción del logro (tabla II) se obtienen puntuaciones superior a 3 en todos los ítems, destacando la experiencia laboral ( $M = 4.28$ ;  $dt = .94$ ), la formación complementaria ( $M = 4.29$ ;  $dt = 1.03$ ) y la formación profesional ( $M = 4.11$ ;  $dt = .91$ ) como los principales baluartes para superar los procesos de selección de personal y, en consecuencia, lograr un puesto de trabajo. En estos tres ítems la media ha sido superior a 4.

**TABLA 2. Escala de percepción del logro**

	<i>N</i>	<i>Mínimo</i>	<i>Máximo</i>	<i>Media</i>	<i>SD</i>
Experiencia laboral	234	1	5	4.28	.944
Especialización profesional	234	1	5	4.11	.945
Cualidades personales	234	1	5	3.85	.982
Formación complementaria (idiomas, informática, etc.)	234	1	5	4.29	1.034
Situación económica	234	1	5	2.64	.994
Nivel cultural	234	1	5	3.55	1.102
Sexo	234	1	5	3.32	1.233
Edad	234	1	5	3.76	1.064
Formación profesional	234	1	5	4.11	.917
Tiempo en desempleo	234	1	5	3.09	.985
Responsabilidades familiares	234	1	5	3.28	1.209
Situación de percepción o no de prestaciones o subsidios por desempleo	234	1	5	3.16	.884

*Fuente:* Elaboración propia

No se obtuvieron diferencias en percepción de empleabilidad en función del sexo, al aplicar la prueba *t* para muestras independientes, obteniendo valores superiores a .05 en todos los ítems. En relación a la titulación, la prueba ANOVA (tras garantizar que cumplía los requisitos para su realización) muestra diferencias significativas en los ítems dificultades para acceder a un puesto de trabajo ( $F(230)=5.9$ ,  $p=.001$ ), difícil integrarme en un equipo de trabajo ( $F(230)=9.3$ ,  $p=.000$ ) y habilidades que tengo son transferidas al mercado laboral ( $F(230)=3.5$ ,  $p=.016$ ). En cuanto a la situación laboral de los participantes, la prueba *t* pone de manifiesto diferencias significativas en los ítems mi poca experiencia es un gran inconveniente para conseguir un empleo ( $p=.036$ ), tengo buenas perspectivas laborales en mi profesión ( $p=.032$ ) y las habilidades que tengo son transferidas al mundo laboral ( $p=.025$ ).

Para responder al segundo objetivo del estudio se obtuvo la media aritmética de cada uno de los ítems de la escala de percepción de empleabilidad y de la escala de percepción del logro para el total de los participantes ( $n=234$ ), siendo la puntuación media 6.79 ( $SD=.64$ ) y 3.62 ( $SD=.53$ ) respectivamente. A continuación se calculó el coeficiente de correlación de Pearson entre ambas escalas, obteniéndose un valor de .83, lo que indica que existe una relación alta entre la percepción de empleabilidad y la percepción del logro en estudiantes universitarios.

## Conclusiones

La preocupación por el acceso al empleo de los estudiantes universitarios se ha convertido en uno de los debates actuales de las Universidades españolas. El objetivo de esta investigación ha sido analizar la percepción de empleabilidad de los estudiantes universitarios atendiendo a diferentes variables y analizar su relación con la percepción del logro.

Del primer objetivo se concluye que los estudiantes universitarios consideran una serie de características personales (perspectivas laborales, habilidades) como determinantes de su empleabilidad. Esto coincide con el estudio de Corrales y Rodríguez (2003), donde las características personales condicionan la duración de la transición entre la salida del sistema educativo y el primer empleo significativo. Existe una preocupación de los estudiantes respecto al trabajo en equipo, la poca experiencia y la dificultad para acceder a un puesto de trabajo condicionado por variables como la titulación y la situación laboral. Estas características se convierten en un serio obstáculo que no sólo frena la búsqueda de empleo sino también reduce

las posibilidades reales de inserción laboral. Sin embargo destacan la capacidad de transferir sus habilidades al mercado laboral y, atendiendo a la titulación, las buenas perspectivas laborales de la profesión.

Del segundo objetivo se concluye que la empleabilidad y la percepción del logro de un puesto de trabajo correlacionan, significativa y positivamente, en los estudiantes universitarios. Si bien no existen estudios previos que relacionen ambos conceptos, estudios previos como el de Hernández, Ramos, Negrín, Ruiz y Hernández (2011) apoyan la hipótesis de que la empleabilidad se relaciona con otros conceptos como la autoeficacia o la predicción del logro.

Como limitaciones del estudio, cabe destacar que el uso y aplicación de escalas validadas y adaptadas a los constructos evaluados en el presente estudio es aún muy limitado. Por eso, en estudios posteriores, sería importante diseñar nuevos instrumentos que permitan conocer la relación existente entre empleabilidad y percepción del logro en otros grupos y contextos universitarios. Asimismo, sería conveniente clarificar las diferencias del término empleabilidad respecto a otros constructos, como por ejemplo motivaciones o actitudes hacia el trabajo.

De estos resultados se derivan una serie de implicaciones prácticas en relación a trabajar la empleabilidad en los programas de inserción laboral para incrementar en los universitarios las probabilidades de inserción laboral. Si se quiere reducir la alta tasa de desempleo de los universitarios desde la orientación profesional se debe favorecer un ajuste real entre la formación recibida del estudiante y las funciones que desempeñará en el mercado laboral. Considera Climent (2010) que es razonable plantear la aplicación transversal de acciones de orientación profesional en los planes de estudio universitarios, al considerar la orientación profesional como una herramienta básica para definición profesional del estudiante.

A nivel práctico, se hace necesario trabajar estos aspectos derivados de los resultados en los diversos programas de inserción laboral para que las características percibidas por los estudiantes universitarios se problematicen críticamente y eventualmente se modifiquen, si fuera necesario, para incrementar las posibilidades reales de inserción laboral. Un buen sistema para estos objetivos son los “talleres temáticos de discusión crítica” o “talleres de análisis de opinión”, donde los estudiantes pueden intercambiar percepciones y confrontarlas críticamente. Estos talleres son guiados habitualmente por moderadores expertos en orientación laboral y pueden considerarse como parte de la formación extra-empresarial para el empleo.

La formulación de propuestas de mejora en los programas de orientación profesional ha sido el propósito de numerosos estudios de investigación encaminados a incrementar la inserción laboral (Izquierdo & Moya, 2014). El asesoramiento, orientación y la formación son los ejes principales que están presentes en todos los servicios de orientación profesional de las universidades españolas destinados a la mejora de la empleabilidad de los titulados universitarios (Suárez, 2012). Esta autora insiste en la necesidad de incorporar la percepción de empleabilidad así como otras líneas más innovadoras como el caso del ‘emprendedurismo’.

Se debe seguir potenciando, tal y como se destaca en la revisión documental de Suárez (2014), la colaboración de las universidades con empleadores y asociaciones profesionales para el diseño de los planes de estudios con la finalidad de optimizar la empleabilidad de los universitarios. Para ello, desde el punto de vista del profesorado, la metodología docente tendría que incorporar actividades formativas que promuevan el desarrollo de competencias profesionales que desarrollarán como futuros profesionales (González, Fernández y Martín, 2008). La utilización de estas metodologías pueden convertirse, según Izquierdo (2015), en herramientas eficaces para el aumento de las oportunidades de ingreso o retorno al mercado laboral.

La relevancia de la empleabilidad en estudiantes universitarios, así como los beneficios que puede aportarles en términos de expectativa de logro, ponen de manifiesto la necesidad de

continuar investigando en esta materia (Fugate, Kinicki & Ashforth (2004); Wittekind, Raeder y Grote (2009). En futuros trabajos se hace conveniente incorporar otras variables como metodologías de enseñanza, trabajo en equipo, enfoques de aprendizaje, etc., para obtener información que permita realizar un mayor ajuste en los planes de estudios universitarios según los requerimientos del mercado laboral. Sería conveniente completar esta investigación con otros estudios de carácter cualitativo que permitan una mayor profundización en la empleabilidad de los universitarios. Sería importante también importante realizar estudios comparativos entre países, así como ampliar a otras ramas de conocimiento y territorios geográficos para afrontar, con mayores garantías de éxito, los nuevos retos que plantea el mercado laboral.

Para finalizar, se hace necesario impulsar en los profesionales de las instituciones universitarias nuevos estudios que permitan detectar las debilidades de los planes de estudios que impliquen buenas prácticas profesionales que ayuden al alumnado en su futura empleabilidad y les permitan afrontar, con mayores garantías de éxito, los nuevos retos que plantea el mercado laboral.

## Referencias bibliográficas

- Álvarez, v., García, S., Gil, J. y Romero, S. (2015). Necesidades de información y orientación del alumnado de formación profesional en la comunidad autónoma de Andalucía. *Bordón*, 67(3), 15-34.
- Bachelard, G. (1987). *La formación del espíritu científico*. México: Siglo XXI
- Bernal, A., Farías, A.J. e Izquierdo, T. (2014). Percepción de empleabilidad de los estudiantes del Grado de Educación Primaria de la Universidad de Murcia. En M. Sánchez, A.B. Mirete y Orcajada, N. (Eds.), *Investigación educativa en las aulas de primaria* (pp. 423-433). Murcia: Editum.
- Bernal, A. e Izquierdo, T. (2014). Empleabilidad de los estudiantes universitarios ante las nuevas demandas del mercado laboral. En M.P. García y M.L. Belmonte (Eds.), *Retos educativos actuales en la formación del profesorado* (pp. 319-316). Murcia: Editum.
- Bonfiglioli, E., Moir, L., & Ambrosini, V. (2006). Developing the wider role of business in society: The experience of Microsoft in developing training and supporting employability. *Corporate Governance: The international journal of business in society*, 6(4), 401-408.
- Cajide, J., Porto, A., Abeal, C., Barreiro, F., Zamora, E., Expósito, A. y Mosteiro, J. (2002). Competencias adquiridas en la Universidad y habilidades requeridas por los empresarios. *Revista de Investigación Educativa*, 20(2), 449 – 467.
- Carbery, R., & Garavan, T. N. (2005). Organisational restructuring and downsizing: Issues related to learning, training and employability of survivors. *Journal of European Industrial Training*, 29(6), 488-508.
- Climent, J.A. y Navarro, Y. (2010). Importancia de la orientación profesional en el desempeño de competencias profesionales y aumento de la empleabilidad en el marco europeo de educación superior. *Revista Currículum*, 23, 165-177.
- Corrales, H. y Rodríguez, B. (2003). La transición del sistema educativo al mercado laboral. Análisis de los factores determinantes del primer desempleo. En San Segundo, M.J., Zorrilla, J., y Zorrilla, R. (Ed.), *XII Jornadas de la Asociación de Economía de la Educación* (pp. 1- 15). Valladolid, España: Universidad Carlos III de Madrid.

- Escarbajal, A. e Izquierdo, T. (2013). Percepciones psicosociales de la exclusión que determinan la inclusión sociolaboral. *Revista de Ciencias Sociales*, 19(1), 13-21.
- Escarbajal, A., Izquierdo, T. y López, O. (2014). Análisis del bienestar psicológico en grupos en riesgo de exclusión social. *Anales de Psicología*, 30(2), 541-548.
- Fariás, A. (2012). *Empleabilidad: el trabajo para conseguir trabajo en La persona y su personaje*. Mar del Plata: Martín.
- Fariás, A. (2013). *Fundamentos de la Encuesta exploratoria correlacional Aptitudes personales-Actitudes laborales (AP-AL)* - documento de la Cátedra de Psicología de la Personalidad, Facultad Ciencias de la Salud y Servicio Social – Universidad de Mar del Plata, Argentina.
- Fugate, M., Kinickl, A. & Asforth, B. (2004). Employability: A Psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behaviour*, 65, 14-38.
- González, M., Fernández, P. y Martín, M. (2008). Las actividades prácticas como instrumento para el desarrollo de competencias en los futuros profesionales de la educación. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*, 22(3), 141-160.
- Hernández, E., Ramos, Y., Negrín, F., Ruiz, C.I. y Hernández, B. (2011). Empleabilidad percibida y autoeficacia para la búsqueda de empleo en universitarios. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 27(2), 131-142.
- Izquierdo, T. (2012). Efectos de la duración del desempleo en las actitudes hacia el trabajo de los desempleados mayores de 45 años. *Revista Electrónica de Investigación y Docencia*, 8, 7-21.
- Izquierdo, T. y Bernal, A. (2013). Percepción de los estudiantes universitarios ante el mercado laboral. *Perspectivas*, 22-23, 88-94.
- Izquierdo, T. y López, O. (2013). Variables que afectan a la creatividad de las personas desempleadas. *Anales de Psicología*, 29(1), 103-107.
- Izquierdo, T. & Moya, F. (2014). Unemployment duration and attitudes towards work among people over 45 years old. *Journal of Intellectual Disability-Diagnosis and Treatment*, 2, 177-182.
- Izquierdo, T. (2015). Duración del desempleo y actitudes de los mayores de 45 años en Portugal y España: Un estudio comparativo. *Revista de Ciencias Sociales*, 21(1), 21-29.
- Izquierdo, T. Escarbajal, A. y Latorre, A. (2016). Motivaciones que condicionan la formación y previenen la exclusión social de los futuros educadores. *Revista de Investigación Educativa*, 34(2), 385-397.
- Lorences, J. (Coord.) (2005). *Empleabilidad de los titulados de la Universidad de Oviedo*. Avilés: Consejería de Economía y Administración Pública del Principado de Asturias.
- Martínez, F.M. (2009). El proceso de inserción laboral: Implicaciones educativas para la mejora de la empleabilidad. *Revista Complutense de Educación*, 20(2), 455-471.
- Paz, F., Betanzos, N. y Uribe, N. (2014). Expectativas laborales y empleabilidad en enfermería y psicología. *Aquichan*, 14(1), 67-78.
- Pepe, S., Farnese, M. L., Avallone, F., & Vecchione, M. (2010). Work Self-Efficacy Scale and Search for Work Self-Efficacy Scale: A Validation Study in Spanish and Italian Cultural Contexts. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(3), 201-210.
- Rentería, E. y Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 7, 319-334. Rodríguez, A. (2013). *El ajuste entre formación y empleo de los universitarios en España (Tesis Doctoral)*. León: Universidad de León.

- Rodríguez, S., Prades, A., Bernáldez, L. y Sánchez, S. (2010). Sobre la empleabilidad de los graduados universitarios en Catalunya: del diagnóstico a la acción. *Revista de Educación*, 351, 107 – 137.
- Sánchez, S., Gómez, M., y Pérez-Vacas, C. (2009). Análisis de la percepción del mercado laboral de jóvenes estudiantes universitarios. *Actas do X Congresso Internacional Galego-Português de Psicopedagogia*, Braga, Universidade do Minho.
- Silla, I., de Cuyper, N., Gracia, F. J., Peiró, J. M., & de Witte, H. (2009). Job insecurity and well-being: Moderation by employability. *Journal of Happiness Studies*, 10(6), 739-751.
- Suárez, B. (2012). *Los servicios de orientación profesional y apoyo a estudiantes universitarios en la mejora de la empleabilidad (Tesis Doctoral)*. León: Universidad de León.
- Suárez, B. (2014). La universidad española ante la empleabilidad de sus graduados; estrategias para su mejora. *Revista española de orientación y psicopedagogía*, 25(2), 90-110.
- Rigotti, T., Schyns, B., & Mohr, G. (2008). A short version of the occupational self-efficacy scale: Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 238-255.
- Tamkin, P. & Hillane, J. (1999). *Employability and employers: the missing piece on the jigsaw*. Brighton: Institute for Employment Studies.
- Thijssen, J., Van der Heijden, B. & Rocco, T. (2008). *Toward the employability link model: current employment transition for future employment perspectives*. *Human Resource Development Review*, 7, 165-183.
- Van der Heijden, C. M., & Van der Heijden, B. I. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human resource management*, 45(3), 449-476.
- Wittekind, A., Raeder, S. & Grote, G. (2009). A longitudinal study of determinants of perceived employability. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 566-586.

## Fuentes electrónicas

- Gamboa, J. P., Gracia, F.J. Ripoll, P. y Peiró, J.M. (2007). *La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral*. Universidad de Valencia: Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas. Recuperado el 29 de septiembre de 2016, de <http://www.ivie.es/downloads/docs/wpasec/wpasec-2007-01.pdf>

**Fecha de entrada:** 16 abril 2017

**Fecha de revisión:** 13 abril 2018

**Fecha de aceptación:** 23 abril 2018