



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Facultad de Psicología

Escuela Profesional de Psicología

Empleabilidad y autoeficacia profesional en estudiantes de postgrado de una universidad pública

TESIS

Para optar el Título Profesional de Psicóloga

AUTOR

Diana Carolina ZUTA GUTIERREZ

ASESOR

Dra. María Clotilde ATALAYA PISCO

Lima, Perú

2020



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Zuta D. (2020). *Empleabilidad y autoeficacia profesional en estudiantes de postgrado de una universidad pública*. Tesis para optar el título de Psicóloga. Escuela Profesional de Psicología, Facultad de Psicología, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Hoja de metadatos complementarios

Código ORCID del autor	-
DNI o pasaporte del autor	46655424
Código ORCID del asesor	0000-0003-3266-9692
DNI o pasaporte del asesor	06078267
Grupo de investigación	Ninguno
Agencia financiadora	Ninguno
Ubicación geográfica donde se desarrolló la investigación	Lima, Perú Longitud: -77.0282400 Latitud: -12.0431800
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2 años (noviembre 2018-noviembre 2020)
Disciplinas OCDE	Psicología http://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.01.02



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
(Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA)



FACULTAD DE PSICOLOGÍA
Escuela Profesional de Psicología
Calle Germán Amézaga N.º 375, Lima (Ciudad Universitaria)
Central Telefónica 6197000, anexo 3213, fax 3209

ACTA

Siendo las 10:00 horas del día 26 de noviembre del 2020, se dieron cita en el Auditorio del Pabellón de la Facultad de Psicología, bajo la presidencia del Dra. **MILDRED PAREDES TARAZONA**, los catedráticos Miembros del Jurado que suscriben la presente Acta y la postulante al Título Profesional de Psicóloga, Bachiller **ZUTA GUTIERREZ, DIANA CAROLINA** quien a invitación de la Presidenta expuso y sustentó su trabajo de tesis titulado: “**EMPLEABILIDAD Y AUTOEFICACIA PROFESIONAL EN ESTUDIANTES DE POSTGRADO DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA**”, al concluir con la sustentación absolvió las preguntas pertinentes.

Finalizando el examen, la Presidenta del Jurado invitó a la postulante y asistentes a retirarse del recinto para dar inicio a la deliberación evaluativa; a su término cada Miembro del Jurado hizo entrega al Presidente en sobre cerrado sus respectivas calificaciones, habiendo obtenido la postulante al Título Profesional de Psicóloga el promedio de:

Dieciocho (18) Muy bueno

Seguidamente, la Presidenta del Jurado invitó al salón de grados, tanto a la postulante como a los asistentes a fin de comunicarle el resultado obtenido en el presente proceso.

El Jurado dispuso que se extendiera la presente acta como constancia del Examen de Titulación por la modalidad de Presentación y Sustentación de Tesis.



Firmado digitalmente por PAREDES
TARAZONA Mildred Teresa FAU
20148092282 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 26.11.2020 11:54:26 -05:00

Dra. MILDRED PAREDES TARAZONA
PRESIDENTA



Firmado digitalmente por ATALAYA
PISCO Maria Clotilde FAU
20148092282 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 26.11.2020 16:51:22 -05:00

Dra. MARIA ATALAYA PISCO
ASESOR



Firmado digitalmente por
MONTGOMERY URDAY John William
FAU 20148092282 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 26.11.2020 16:09:21 -05:00

Mg. WILLIAM MONTGOMERY URDAY
MIEMBRO



Firmado digitalmente por CUBA
BERNEDO Edgardo Luis FAU
20148092282 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 26.11.2020 15:02:49 -05:00

Psi. EDGARDO CUBA BERNEDO
MIEMBRO

*A mis seres queridos por inspirarme y motivarme
a ser una mejor versión de mí misma.*

Agradecimientos

Al finalizar la presente investigación deseo expresar mi agradecimiento a mi asesora la Dra. María Clotilde Atalaya Pisco quien me acompañó en el proceso de su elaboración, orientándome, cuestionándome y brindándome sus correcciones oportunas en cada etapa. Deseo agradecer su generosidad al dedicarme tiempo, compartirme sus conocimientos y brindarme su aliento constante para llegar a la meta de culminar el presente trabajo. También quisiera agradecer a todos los estudiantes que accedieron a participar del presente estudio y a todas las personas que en alguna etapa del presente trabajo me brindaron su apoyo, consejo y motivación.

ÍNDICE

Resumen.....	1
Introducción	3
1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	7
1.1. Planteamiento del problema.....	7
1.2. Formulación del problema	11
1.3. Objetivos	11
1.3.1. Objetivo general	11
1.3.2. Objetivos específicos.....	11
1.4. Justificación.....	12
2. MARCO TEÓRICO.....	15
2.1. Antecedentes.....	15
2.2. Empleabilidad	22
2.2.1. Historia y evolución del concepto de empleabilidad	22
2.2.2. Modelos teóricos de empleabilidad.....	25
2.2.3. Definición de empleabilidad autopercebida.....	31
2.2.4. Dimensiones de la empleabilidad.....	34
2.2.5. Consecuencias de la empleabilidad.....	36
2.3. Autoeficacia profesional	38
2.3.1. Conceptualización de la autoeficacia	38
2.3.2. Bases teóricas de la autoeficacia	40
2.3.3. Fuentes de autoeficacia	44
2.3.4. La Autoeficacia como mediador del comportamiento	49
2.3.5. Autoeficacia profesional	50

2.4. Empleabilidad y Autoeficacia	51
2.5. Marco Contextual	56
2.5.1. Revisión del panorama del empleo en el Perú	56
2.6. Formulación de la Hipótesis	59
2.6.1. Hipótesis general	59
2.6.2. Hipótesis específicas	59
2.7. Definición de conceptos básicos	62
3. METODOLOGÍA	65
3.1. Tipo de investigación.....	65
3.2. Diseño de investigación.....	66
3.3. Identificación de variables.....	67
3.4. Población y muestra de estudio	71
3.5. Instrumentos de recolección de datos	77
3.5.1. Escala de empleabilidad autopercebida	77
3.5.2. Escala de autoeficacia profesional	89
3.6. Procedimiento de recolección de datos.....	96
3.7. Técnicas y procesamiento de análisis de datos.....	96
4. RESULTADOS.....	98
4.1. Análisis Descriptivo.....	98
4.2. Contraste de hipótesis	100
4.2.1. Análisis de correlaciones.....	101
4.2.2. Análisis comparativo.....	102
5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES ..	139
5.1. Discusión de resultados	139
5.2. Conclusiones.....	151

5.3. Recomendaciones	153
Referencias Bibliográficas	155
Anexos	162

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Tabla de frecuencias según datos sociodemográficos	74
Tabla 2	Tabla de frecuencias según datos sociolaborales	76
Tabla 3	Adaptación de la escala de empleabilidad autopercebida	80
Tabla 4	Dimensiones de la escala de empleabilidad autopercebida	81
Tabla 5	Análisis de ítems y confiabilidad de la escala general de empleabilidad autopercebida	82
Tabla 6	V de Aiken de los ítems de la escala de autoeficacia profesional	83
Tabla 7	Análisis factorial de escala empleabilidad autopercebida	84
Tabla 8	Confiabilidad de la escala de empleabilidad autopercebida-componente	85
Tabla 9	Tabla Resumen de validez y confiabilidad de la escala general de empleabilidad autopercebida	86
Tabla 10	Interpretación de niveles para la escala de empleabilidad autopercebida	88
Tabla 11	Adaptación del cuestionario de autoeficacia profesional	91
Tabla 12	Análisis de ítems y confiabilidad de la escala general de autoeficacia profesional	92
Tabla 13	Análisis factorial de escala autoeficacia profesional	93
Tabla 14	Tabla Resumen de validez y confiabilidad de la escala de autoeficacia profesional	94
Tabla 15	Interpretación de niveles para la escala de autoeficacia profesional	95
Tabla 16	Prueba de bondad de ajuste a la curva normal de Kolmogorov-Smirnov de los puntajes de la escala de empleabilidad autopercebida y autoeficacia profesional	100
Tabla 17	Correlaciones entre la empleabilidad autopercebida y autoeficacia profesional	102
Tabla 18	Análisis descriptivo y comparativo escala de empleabilidad autopercebida y autoeficacia profesional según sexo	104
Tabla 19	Análisis descriptivo y comparativo escala de empleabilidad autopercebida y autoeficacia profesional según rango de edad	107

Tabla 20	Análisis descriptivo y comparativo escala de empleabilidad autopercibida y autoeficacia profesional según estado civil	109
Tabla 21	Análisis descriptivo y comparativo escala de empleabilidad autopercibida y autoeficacia profesional según carga familiar	111
Tabla 22	Análisis descriptivo y comparativo escala de empleabilidad autopercibida y autoeficacia profesional según carrera base	113
Tabla 23	Análisis descriptivo y comparativo escala de empleabilidad autopercibida y autoeficacia profesional según programa de postgrado	116
Tabla 24	Análisis descriptivo y comparativo escala de empleabilidad autopercibida y autoeficacia profesional según año de estudios de postgrado	118
Tabla 25	Análisis descriptivo y comparativo escala de empleabilidad autopercibida y autoeficacia profesional según experiencia laboral	121
Tabla 26	Análisis descriptivo y comparativo escala de empleabilidad autopercibida y autoeficacia profesional según sector laboral	123
Tabla 27	Análisis descriptivo y comparativo escala de empleabilidad autopercibida y autoeficacia profesional según tamaño de empresa	126
Tabla 28	Análisis descriptivo y comparativo escala de empleabilidad autopercibida y autoeficacia profesional según estabilidad laboral	129
Tabla 29	Análisis descriptivo y comparativo escala de empleabilidad autopercibida y autoeficacia profesional según rango de salario mensual	132
Tabla 30	Análisis descriptivo y comparativo escala de empleabilidad autopercibida y autoeficacia profesional según antigüedad laboral	135
Tabla 31	Análisis descriptivo y comparativo escala de empleabilidad autopercibida y autoeficacia profesional según personal a cargo	138
Tabla 32	Escala de valoración de la Confiabilidad	167
Tabla 33	Análisis de confiabilidad de empleabilidad autopercibida por variables sociodemográficas	168
Tabla 34	Análisis de confiabilidad de empleabilidad autopercibida por variables sociolaborales	169
Tabla 35	Análisis de confiabilidad de autoeficacia profesional por variables sociodemográficas	170
Tabla 36	Análisis de confiabilidad de autoeficacia profesional por variables sociolaborales	171

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Modelo Heurístico de la Empleabilidad	26
Figura 2	Modelo del proceso de la empleabilidad	29
Figura 3	Dimensiones de la empleabilidad percibida	35
Figura 4	Representación esquemática del determinismo recíproco	42
Figura 5	Variación porcentual de la Población con empleo adecuado según nivel de educación.	58

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1	Consentimiento informado para participantes	162
Anexo 2	Cuestionario de datos sociodemográficos y sociolaborales	163
Anexo 3	Escala de Empleabilidad Autopercebida	165
Anexo 4	Cuestionario de Autoeficacia Profesional	166
Anexo 5	Escala de valoración de la Confiabilidad	167
Anexo 6	Análisis de Confiabilidad por variables sociodemográficas y sociolaborales	168

RESUMEN

Estudio correlacional que aborda la empleabilidad autopercebida, entendida como la apreciación subjetiva acerca de sus posibilidades de obtener y mantener un empleo tomando en cuenta la situación objetiva del mercado laboral y determinadas características personales, y su relación con la autoeficacia profesional entendida como el conjunto de creencias que tienen los profesionales acerca de su capacidad para realizar exitosamente acciones relacionadas a la profesión. La muestra quedó conformada por 150 estudiantes de postgrado de una universidad pública. Los instrumentos de recolección de datos fueron: Self perceived Employabilty Survey y Cuestionario de Autoeficacia Profesional.

Los resultados indican que la empleabilidad autopercebida en los estudiantes de postgrado se ubica en un nivel alto; por su parte, la autoeficacia profesional de los mismos se ubica en un nivel muy alto. En el análisis correlacional se confirma una relación positiva y estadísticamente significativa entre la empleabilidad autopercebida y la autoeficacia profesional; además respecto a las dimensiones de empleabilidad se encuentra que si bien tanto la empleabilidad interna como externa guardan una relación estadísticamente significativa con la autoeficacia profesional, esta es mayor con la empleabilidad externa, determinado que la autoeficacia profesional es más relevante cuando los profesionales se exponen a nuevos contextos laborales. También se presentan diferencias significativas en la empleabilidad autopercebida según carga familiar, antigüedad laboral y personal a cargo.

Palabras clave: *Empleabilidad, empleabilidad autopercebida, empleabilidad interna, empleabilidad externa, autoeficacia profesional, estudiantes de postgrado.*

ABSTRACT

This is a correlational research that investigates the relationship between self-perceived employability, understood as a subjective appreciation about individual's chance of get a job in the internal and external labor market, and professional self-efficacy, understood as beliefs in their ability to successfully perform actions related to the profession. The sample was of 150 post-graduate students of a public university. The instruments used in the study were: Self perceived Employability Survey and Professional self-efficacy Survey.

The results indicated that the self-perceived employability of students is in an upper level, and besides the professional self-efficacy is un a very upper level. In the correlational analysis was found that self-perceived employability and professional self-efficacy have a significant relationship; besides the dimensions of employability, internal and external, has a significant relationship with professional self-efficacy. But the relationship is stronger with external employability because professional self-efficacy is more relevant when professionals are exposed to new work contexts. Also, there are significant differences in the self-perceived employability according to dependents, seniority in a company and responsibility about personnel.

Key words: Employability, self-perceived employability, internal employability, external employability, professional self-efficacy, post-graduate students.

INTRODUCCIÓN

La dinámica entre los protagonistas en el mercado laboral ha evolucionado, cada vez se considera menos que el Estado y los empleadores son los responsables de proporcionar a los ciudadanos o empleados empleos duraderos o seguros (Fundipe, 2000). En su lugar se acepta más la idea de que son las personas deben asumir la responsabilidad de renovar y perfeccionar sus conocimientos y competencias para adaptarse y ser eficaces en sus empleos, y de esta manera contribuir en la prosperidad nacional, organizacional e individual (Gamboa, Gracia, Ripoll y Peiró, 2007).

En ese contexto, el concepto de empleabilidad cobra valor, pues se requiere que los empleados posean habilidades transferibles a otros puestos y empleadores para que puedan desenvolverse eficazmente en un mercado laboral donde la seguridad en el empleo depende de poseer de competencias deseables y atractivas para una amplia variedad de empleadores.

Por lo que frecuentemente se han estudiado una serie de características individuales de la persona que pueden posicionarla como empleable, por ejemplo, competencias, actitudes, etc. A estos factores se les ha identificado como empleabilidad real, la cual la literatura describe como difícil de medir; por lo tanto, se ha puesto mayor atención sobre la empleabilidad autopercebida, es decir, cómo se interpreta las probabilidades de empleo, lo que condiciona la capacidad de explorar el mercado laboral.

El estudio de la empleabilidad percibida sigue un modelo que no solo se centra en las características individuales, sino destaca la interacción de los empleados con sus centros de trabajo y el mercado laboral en general, lo cual pone en evidencia que la empleabilidad genera beneficios no solo a nivel individual, sino también a nivel de las organizaciones y la sociedad en general, por lo tanto, es una responsabilidad compartida.

Comprendiendo esta responsabilidad compartida, actualmente algunas empresas emprenden acciones haciéndose cargo de su cuota de responsabilidad en esta relación, brindando propuestas de empleo que contribuyan al desarrollo de la empleabilidad mediante la formación y políticas de capacitación, para poder ser más atractivas para los profesionales más demandados, por que sin duda estos tendrán en cuenta ello a la hora de decidir de formar parte de determinada organización.

Además, los profesionales que son conscientes de la responsabilidad que tienen sobre su empleabilidad emprenderán una serie acciones que consideren importantes para desarrollar su empleabilidad, reforzaran su formación mediante el estudio de programas de especialización y postgrado, y reforzaran también sus redes de contacto para posicionarse como expertos en sus áreas de acción y para extender su capacidad para reconocer y alcanzar oportunidades laborales en diferentes organizaciones y sectores.

Debido a las acciones que toman los diferentes actores a favor de la empleabilidad, resulta importante reconocer cuales son los antecedentes de la percepción de empleabilidad para poder actuar sobre ellas. La literatura nos indica que en ella influyen tanto factores individuales como organizacionales, entre ellos uno de los antecedentes más estudiado es la autoeficacia. La cual se concibe como un elemento que forma parte del capital psicológico de las personas y que influye en su desarrollo laboral y general.

Además, se indica que otros factores como sexo, edad, capital humano, categoría profesional y otras características personales y organizacionales son antecedentes de la empleabilidad percibida. En consecuencia, mediante la presente investigación se busca identificar si la autoeficacia profesional, como importante factor individual, guarda relación con la empleabilidad autopercebida y cuáles son aquellos factores personales y organizacionales que generan diferencias significativas en la empleabilidad autopercebida y la autoeficacia profesional.

Estudiar la empleabilidad y las variables asociadas, en el contexto laboral peruano, resulta relevante para conocer en qué medida es necesario prestar atención a los factores individuales y situacionales para promover que los profesionales mejoren su situación laboral tanto en sus trabajos actuales como en su futuro profesional, dadas las características del mercado laboral.

El presente informe de tesis está conformado por cinco capítulos en los cuales se describen las características teóricas y metodológicas bajo las cuales se ha desarrollado el problema de investigación para lograr los resultados obtenidos.

En el primer capítulo, se comenta el planteamiento del estudio, la justificación y la formulación de objetivos generales y específicos.

En el segundo capítulo, se expone el marco teórico de la investigación, en el cual se presentan los antecedentes del estudio, los principales enfoques teóricos desde los cuales se han abordado los constructos estudiados, se definen las variables a estudiar, y se presentan las hipótesis planteadas.

El tercer capítulo, hace referencia a los aspectos metodológicos, como el tipo y diseño de estudio, la modalidad de muestreo y participantes, las variables de estudio, los instrumentos empleados y las técnicas de análisis de datos utilizadas.

En el cuarto capítulo, se exponen los resultados descriptivos y comparativos de cada una de las variables de estudio y posteriormente los resultados del contraste de hipótesis de correlación.

Finalmente, en el quinto capítulo, se discuten los resultados del estudio teniendo en cuenta las investigaciones previas similares llevadas a cabo en otros contextos geográficos y culturales, se presentan además las conclusiones de investigación y se plantean recomendaciones para continuar con la línea de investigación. Posteriormente, se incluyen en el informe las referencias bibliográficas y anexos donde puede consultarse los instrumentos utilizados para evaluación y los resultados estadísticos complementarios.

CAPITULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.Planteamiento del problema

El mercado laboral ha experimentado una serie de transformaciones en la funcionamiento interno de las organizaciones y en las relaciones empleado-empresa. En la actualidad, las relaciones de trabajo están rompiendo con los conceptos del contrato psicológico, tradicionalmente basado en la lealtad a cambio de seguridad laboral (Fundipe, 2000). Si bien antes las empresas retribuían el buen desempeño de sus colaboradores con estabilidad, actualmente, debido al contexto cambiante, las empresas ya no pueden asegurarles estabilidad a sus colaboradores, pues se encuentran expuestas a reestructuraciones, reducciones de personal y otros diversos cambios que pueden afectar directamente a su fuerza laboral. Ahora la relación empleado-empresa se basa fundamentalmente en el aporte de valor que el empleado le brinda a la organización (Fundipe, 2000).

Como resultado, la responsabilidad de la empleabilidad actual se ha volcado hacia las personas, es decir, nos desenvolvemos en una dinámica laboral donde el individuo es el dueño de su propia carrera profesional, es quien tiene la responsabilidad de fortalecer su empleabilidad, para ser empleable ante los empleadores o empresas, en un mercado laboral con oportunidades limitadas (Gamboa et. al, 2007). En este marco, la responsabilidad de la persona sobre su nivel de empleabilidad, se convierte en una problema complejo, ya que es la persona la responsable de su éxito o fracaso en el mundo del trabajo, más allá de si posee o no las

competencias establecidas en los perfiles de determinado puesto, pues existe otros factores que entran a tallar (Case et al., 1997; citado por Rentería y Malvezzi, 2008, p. 323).

Según el informe de empleo de Enero a Diciembre 2017, durante ese año se registraron 358 mil 400 personas sin empleo, lo que representa el 6,9% del total de la PEA (INEI, 2018). Lo cual evidencia que existe una brecha entre las oportunidades de empleo y la cantidad de personas desempleadas en nuestro país, que debe abordarse y trabajarse desde diversas perspectivas.

Frente a la problemática expuesta, el concepto de empleabilidad emerge como un recurso para explicar la dinámica de empleo, desempleo, y relación de las personas con el mercado de trabajo (Rentería-Pérez y Andrade, 2007). Aunque este término presenta una gran variabilidad de significados para algunos autores, la empleabilidad se relaciona con la presencia de características personales que facilitan la adaptación al trabajo (Rentería- Pérez y Malvezzi, 2008). Hillage y Pollard (1998) definen la empleabilidad como la capacidad individual para obtener una oportunidad laboral, mantenerse en ella, trasladarse entre puestos en la misma organización, obtener un nuevo empleo si es necesario y garantizar un trabajo apropiado.

Los modelos organizacionales continúan basándose en competencias, por lo tanto, la empleabilidad está relacionada con el desarrollo de un conjunto de competencias que les otorgan ventajas a las personas para encontrar un empleo, mantenerlo y hacer transiciones deseables. Sin embargo, se considera que un efecto de este desarrollo es la percepción que una persona tiene sobre sus propias posibilidades de obtener un empleo y mantenerlo. Por lo cual, diversas investigaciones han optado por estudiar la empleabilidad a nivel individual desde la medida de la empleabilidad autopercebida (Gamboa, 2014).

Dentro de esa perspectiva, tradicionalmente se recomienda que se evalúe dicha percepción en base a dos dimensiones: Empleabilidad interna y externa (Rotwell y Arnold, 2007). Debido

a que permite evaluar por separado dos escenarios en los que el individuo puede evaluar sus posibilidades de empleo. Por un lado, la empleabilidad interna permite abordar la valoración de los profesionales de sus características personales y su confianza de mantener el empleo actual o hacer una línea de carrera al interior de la empresa donde actualmente se desenvuelven; mientras que la empleabilidad externa hace posible analizar la valoración del nivel de competitividad que tienen los mismos para trasladarse a un empleo similar o diferente en una empresa distinta a la actual.

A pesar del incremento de las investigaciones sobre empleabilidad percibida, se ha estudiado y analizado muy poco las consecuencias de dicha percepción (Berntson, E., Sverke, M., y Marklund, S., 2006; citado en Gamboa, 2014, p. 67). Por una parte, existe literatura que muestra evidencia empírica sobre la relación positiva entre la empleabilidad percibida y la seguridad laboral. Por otra, se registra una relación positiva entre la empleabilidad percibida y salud, bienestar, compromiso, satisfacción con la vida y la calidad del empleo obtenido. A pesar de ello, el conocimiento aún es limitado (De Cuyper, Bernhard-Oettel, Berntson, De Witte, y Alarco, 2008).

Diversos estudios sostienen que, en la búsqueda de empleo, además de conocimiento y competencias técnicas, intervienen también una serie de constructos socio-cognitivos, que determinan en gran medida la posibilidad de conseguir un empleo (Pérez de las Vacas, 2016). Es por ello que la empleabilidad ha sido también vinculada a la adaptabilidad personal y uno de sus componentes más importantes: La autoeficacia. Según los planteamientos de Fugate et al. (2004) la autoeficacia general influye positivamente en la adaptación al entorno laboral y a las diferentes características de los trabajos obtenidos, es decir, influye en el proceso de adaptación y de mantención del nuevo empleo y el actual.

Cuando nos referimos al constructo de autoeficacia, debemos identificar dos componentes: las “*expectativas de eficacia*”, es decir percepción de la propia capacidad para realizar una

determinada conducta; y las “*expectativas de resultado*”, las creencias de que al realizar determinadas conductas obtendremos ciertos resultados (Pérez de las Vacas, 2016). Las creencias sobre la eficacia inciden en la motivación, en las elecciones que se realizan, en el esfuerzo que destinan en cada acción y en su capacidad para vencer obstáculos (Garrido, 2000; citado por Pérez de las Vacas, 2016, p. 89).

Garrido (citado por Pérez de las Vacas, 2016, p. 83), considera que la autoeficacia es importante “en siete momentos diferentes de la carrera profesional, a saber: elección de carrera y tarea; búsqueda de empleo; negociación de salario; progreso dentro de la empresa; formación continua; toma de decisiones complejas y autoeficacia grupal y liderazgo”. Por lo tanto, es una variable significativa en el proceso de socialización laboral.

La autoeficacia, como la creencia de la capacidad para afrontar una determinada situación, es una habilidad crítica en el éxito profesional, incluido el proceso de búsqueda y mantención del empleo, procesos que están directamente relacionados con la empleabilidad. Debido a que en estos procesos necesario manejar una serie de acciones para obtener un determinado resultado deseado (Bandura, Barbarabelli, Caprara, y Pastorelli, 2001).

Además, las creencias de autoeficacia tienen un rol modulador entre los factores estresores o demandas del trabajo y la conducta de afrontamiento, por lo tanto, las personas que poseen elevado nivel de autoeficacia utilizarán más conductas de afrontamiento enfocadas en la solución del problema, contribuyendo así a un mejor éxito laboral y también a la mantención del empleo (Salanova, Grau y Martínez, 2005).

Si bien como se ha mencionado, la empleabilidad se ha vinculado a diversas variables, en nuestro contexto existen pocos estudios que aborden la autoeficacia en el ámbito laboral, por ello en esta investigación planteamos explorar la relación de la empleabilidad con la autoeficacia, realizando un acercamiento a este ámbito específicamente.

Debido a que diversos autores (Maffei, Spontón, Spontón y Medrano, 2010; Maffei, Spontón, Spontón y Castellano, 2012) mencionan que podemos obtener una medida más precisa de la autoeficacia si la enfocamos en algún aspecto vital, por ello la presente investigación se orienta a estudiar de forma específica la autoeficacia profesional, es decir, la creencia de los trabajadores en sus propias capacidades para realizar exitosamente actividades relacionadas a su profesión, en relación con la Empleabilidad Autopercebida.

1.2. Formulación del problema

De acuerdo con lo mencionado en el apartado anterior, se ha formulado la siguiente pregunta de investigación:

¿Existe relación entre la empleabilidad y la autoeficacia profesional en profesionales que cursan estudios de postgrado?

1.3. Objetivos

1.3.1. *Objetivo general*

Conocer la relación entre la empleabilidad y la autoeficacia profesional en profesionales que cursan estudios de postgrado.

1.3.2. *Objetivos específicos*

En ese sentido, se plantearon los siguientes objetivos específicos:

1. Conocer la relación entre la empleabilidad interna y la autoeficacia profesional en profesionales que cursan estudios de postgrado.
2. Conocer la relación entre la empleabilidad externa y la autoeficacia profesional en profesionales que cursan estudios de postgrado.
3. Comparar la empleabilidad autopercebida, la subdimensión empleabilidad interna, la subdimensión empleabilidad externa y la autoeficacia profesional según las variables

sexo, rango de edad, estado civil, carga familiar, carrera base, especialidad de postgrado, año de estudios, tiempo de experiencia laboral, sector laboral, tamaño de empresa, estabilidad laboral, rango de salario mensual, antigüedad laboral y personal a cargo de los profesionales que cursan estudios de postgrado.

4. Analizar las características de la empleabilidad autopercebida, la subdimensión empleabilidad interna, la subdimensión empleabilidad externa y la autoeficacia profesional en profesionales que cursan estudios de postgrado.
5. Examinar las características de la empleabilidad autopercebida, la subdimensión empleabilidad interna, la subdimensión empleabilidad externa y la autoeficacia profesional según las variables sexo, rango de edad, estado civil, carga familiar, carrera base, especialidad de postgrado, año de estudios, tiempo de experiencia laboral, sector laboral, tamaño de empresa, estabilidad laboral, rango de salario mensual, antigüedad laboral y personal a cargo de los profesionales que cursan estudios de postgrado.

1.4. Justificación

El mercado laboral marca una desmedida diferencia en el acceso al empleo de jóvenes debido a su formación profesional, algunas carreras tienen alta demanda, mientras que existen otras que tienen una menor (Paz, Betanzos y Uribe, 2014). En base a estas diferencias, resulta relevante estudiar la empleabilidad en profesionales, considerando sus áreas de especialidad, en esta investigación aislaremos dichas áreas considerando sus estudios de postgrado, pues estos han venido aplicando sus habilidades y ganando experiencia en contextos profesionales y laborales diferentes, generando oportunidades y condiciones de empleo también diferentes.

Además, al obtener datos de los diferentes grupos por separado podemos caracterizar cual es la situación de cada uno de ellos respecto a los fenómenos estudiados y los aspectos asociados a éstos.

Se ha considerado estudiar a profesionales que se encuentran cursando estudios de postgrado para poder someter a prueba las premisas que indican que la formación es un factor que concede empleabilidad. Y mediante los resultados contrastar si efectivamente, las expectativas asociadas a los estudios de postgrado se traducen en una mejor percepción de la propia empleabilidad.

Considerando como una etapa crítica en la vida de una persona, el momento en que finaliza su formación para ingresar al mercado laboral (Martínez y Carmona, 2010). Una investigación que abarque la temática de la empleabilidad desde una especialidad profesional, como lo son los estudios de postgrado de Psicología, permite que los jóvenes que se encuentran en etapa de elección vocacional, así como a los próximos graduados en proceso de inserción laboral, puedan tener información respecto al éxito que han logrado obtener los profesionales en dicho campo, como modelo y sustento para sus proyecciones académicas y profesionales.

La inserción laboral de los jóvenes es un tema de interés para diversos agentes sociales, políticos, económicos y educativos, quienes son cada vez más conscientes de la relevancia que tiene la inserción de las nuevas generaciones al mercado laboral y la estabilidad económica y social (Martínez y Carmona, 2010). Ante este escenario, las universidades y organizaciones deben trabajar de la mano, para asegurar que las universidades puedan tener claro cuál es la situación presentada en los profesionales que vienen formando y si su formación está en correspondencia con los requerimientos precisos del mercado y las organizaciones (Altamirano, 2014). Esta investigación sirve como base para la información que permitiría incorporar mejoras en los procesos de formación, tal es el caso del diseño de programas que busquen mantener un acompañamiento y monitorear el cumplimiento del perfil del profesional en la casa de estudios al que pertenece la muestra de participantes. En conclusión, los resultados del estudio pueden contribuir al análisis de la calidad y cumplimiento de las funciones del centro de formación (universidad) que se ha tomado como muestra en el estudio.

Por su parte, la teoría de autoeficacia ha sido estudiada en diversas esferas de la vida humana como la política, la economía, el deporte, la salud, la educación y también el ámbito laboral o profesional. Considerando este último ámbito central en la presente investigación, es necesario determinar y comprender la autoeficacia que predomina en el contexto del empleo. El estudio de las creencias de autoeficacia en este ámbito incluye información en relación a cuán capaces se sienten los profesionales peruanos para emprender sus tareas diarias y en un ámbito de profesionales vinculados a la psicología constituye aun de mayor importancia, pues nos permite conocer cuan capaz se siente el profesional en los distintos ámbitos en los que se desarrollan los profesionales en psicología: diagnóstico, evaluación e intervención.

La literatura ha evidenciado el impacto de la autoeficacia en el favorecimiento la calidad de vida de los trabajadores, pero su estudio se ha restringido a un grupo específico de profesionales, como es el caso de docentes, esta investigación se propone ampliar el campo de aplicación de este constructo relacionándolo con ámbito de trabajo del profesional en psicología y subrayando la relevancia que estas creencias tienen en el desempeño profesional y la búsqueda y conservación del empleo.

Es pertinente también resaltar que al igual que la empleabilidad autopercibida, la autoeficacia profesional, como constructo con mayor especificidad que la autoeficacia general, ha sido poco explorada en el contexto peruano, pero al ser un factor fundamental en el estudio e interpretación de las creencias, autopercepciones y expectativas relacionadas al ámbito laboral y éxito de carrera, resulta interesante aplicarla a este contexto. Mediante esta investigación se intenta resaltar la importancia de las creencias de autoeficacia en profesionales y de la empleabilidad autopercibida en profesionales de nuestro contexto, específicamente el aquellos que cursa estudios de postgrado en Psicología en una universidad estatal en Lima y hacer un contraste con investigaciones en otros contextos.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes

La empleabilidad se ha estudiado desde diversos niveles y bajo el foco de una amplia diversidad de disciplinas académicas, a continuación, presentamos algunos estudios que han sido relevantes para la elaboración del presente estudio.

El estudio de Gamboa, et al. (2007) sobre la empleabilidad desde la psicología se destaca la aproximación subjetiva, la cual “implica la exploración de las percepciones de los individuos sobre su capacidad para obtener empleo en función tanto de los recursos personales como de las características del mercado laboral, a través de herramientas como el auto reporte” (Gamboa, et al., 2007, p.8)

Rothwell y Arnold (2007) construyeron una escala de autoinforme para medir la empleabilidad percibida de los individuos y examinaron su validez de constructo y sus correlatos. En base al análisis de literatura relevante, propusieron inicialmente dieciséis ítems que estaban destinados colectivamente a reflejar la empleabilidad dentro y fuera de la organización actual de la persona. Los resultados evidenciaron que la escala tenía un coeficiente de confiabilidad interna satisfactorio ($\alpha = .83$) si se conservaba once de los dieciséis. Además, permitió aislar dos dimensiones relacionadas: empleabilidad interna ($\alpha = .72$) y externa

($\alpha=.79$). La escala diferenció con éxito la empleabilidad del compromiso profesional, y con bastante éxito del éxito profesional.

Rothwell, Herbert, y Rothwell (2008), desarrollaron un instrumento de investigación para examinar la empleabilidad autopercebida de los estudiantes universitarios en tres universidades del Reino Unido y examinar su relación con otras medidas. Se encontró que la escala tenía un coeficiente de confiabilidad interna satisfactorio ($\alpha = .75$) y tenía validez discriminante de otras medidas nuevas como el compromiso universitario. Se identificaron dimensiones "internas" y "externas", esta última relacionada con las percepciones de la fuerza de la marca universitaria, las condiciones del mercado laboral externo y la demanda de la asignatura de grado.

Betanzos y Paz (2013) realizó un estudio que tuvo como objetivo conocer cuáles son los niveles de empleabilidad, iniciativa personal, autoeficacia y formación universitaria en estudiantes de psicología, identificar la correlación entre dichas variables y construir un modelo de regresión múltiple. Sus resultados reportan que no existe relación significativa entre empleabilidad y percepción de empleabilidad. Además, se encontraron relaciones positivas entre las variables iniciativa personal con exploración del mercado laboral y planificación proactiva de carrera.

Peña (2017) propuso un modelo que podía predecir la empleabilidad y el éxito de carrera percibidos por trabajadores, a partir de tres variables subjetivas evaluadas en una muestra de profesionales chilenos, 283 trabajadores que laboraban en una universidad tradicional y un instituto profesional. Su investigación se orientó a analizar la capacidad predictiva del capital social organizacional, el prestigio y la identificación organizacionales en el modelo de empleabilidad y éxito de carrera percibidos.

En el contexto peruano, Carranza (2018) realizó un estudio que tuvo como objetivo identificar los factores que influyen en el nivel de empleabilidad de los egresados de la carrera

de administración de una universidad nacional en una muestra de 76 egresados. Los resultados refieren que el ciento por ciento de los egresados opinó que el nivel de empleabilidad se ve influida por factores académicos-profesionales, personales, laborales, sociales y de mercado laboral.

Además, Rodríguez (2009) elaboró un Índice de Empleabilidad, con el objetivo de cuantificar la empleabilidad. Este índice evalúa y cuantifica indicadores relacionados a las competencias y habilidades de los jóvenes, las cuales han ido adquiriendo en su formación y además de otros factores personales, económicos y sociales que también restringen o facilitan sus posibilidades de conseguir un empleo.

Respecto a estudios previos sobre autoeficacia profesional, podemos citar a Maffei, Spontón, Spontón, Castellano, y Medrano, L. (2012) quienes llevaron a cabo estudios con el propósito de evaluar las propiedades psicométricas del cuestionario de autoeficacia profesional (AU-10) en una muestra de trabajadores cordobeses, donde participaron 684 trabajadores de la ciudad. En los resultados corroboraron que existe un único factor subyacente, que explica un 53% de la varianza del instrumento, validando que se encuentra conformada por ítems homogéneos ($\alpha = .88$).

En el contexto peruano, Calderón, Domínguez y Arroyo (2018), analizaron la escala de autoeficacia profesional (AU-10) en 100 colaboradores del área administrativa de una empresa del rubro retail de Lima. Los resultados indican representatividad de los ítems, un factor unidimensional, un índice de confiabilidad elevado al retirar uno de los ítems del cuestionario original ($>.80$).

Hackett y Betz (1981), llevaron a cabo una investigación para analizar las diferencias de las elecciones de carrera de hombres y mujeres y su relación con la autoeficacia percibida. Se seleccionaron 20 ocupaciones entre tradicionalmente femeninas y no tradicionalmente

femeninas. Se evaluó la autoeficacia de mujeres y hombres (235) preguntándoles si se consideraban capaces de cumplir con los requisitos académicos y laborales de cada una de las veinte ocupaciones seleccionadas.

Los resultados confirmaron que no había diferencias significativas entre hombres y mujeres en la autoeficacia para cumplir los requisitos de las ocupaciones. Sin embargo, si se encontraron diferencias significativas cuando se separaron los puntajes medios de las ocupaciones tradicionales de las no tradicionales. Bajo ese análisis, las mujeres poseían percepciones mucho más bajas para las ocupaciones tradicionalmente masculinas que para las tradicionalmente femeninas, a diferencia de los hombres. Además, no se comprobaron diferencias significativas según género en las medidas de habilidad lo cual resalta la importancia de la autoeficacia en el proceso de elección de carrera o profesión.

Por su parte, Matsui, Matsui y Ohnishi (1990) estudiaron la autoeficacia para las matemáticas en estudiantes. Los resultados reportaron que los hombres poseen mayor autoeficacia para las matemáticas que las mujeres, las diferencias no fueron significativas y no se identificaron diferencias según género las fuentes de autoeficacia.

Veliz y Urquijo (2012) examinaron el nivel de autoconcepto, autoeficacia académica y bienestar psicológico de estudiantes de una universidad en Chile. Sus resultados mostraron que los hombres presentan mayor nivel de autoconcepto, tanto emocional como físico. En la variable de autoeficacia académica no se encontraron diferencias significativas según sexo, según edad se observa que los participantes más adultos presentan un nivel superior y estadísticamente significativo al de los participantes más jóvenes.

Anicama et al. (2012) estudio la relación entre la autoeficacia y la salud mental positiva y comparó por las variables de edad, sexo y año de estudios, en estudiantes de psicología de una universidad pública de Lima. Los resultados señalan una correlación de nivel moderado entre

las dos variables mencionadas ($p < 0.01$). Además, se reportaron diferencias significativas en la variable salud mental según edad y año de estudios, mientras que en autoeficacia no se confirmaron diferencias significativas según las variables de comparación.

Salanova et al., (2005) examinaron el papel mediador de la autoeficacia profesional entre las demandas laborales y conductas de afrontamiento, en una muestra de 625 trabajadores de diferentes ocupaciones en España.

Los resultados indican que las personas que poseen elevadas creencias de autoeficacia muestran mayores conductas de afrontamiento activo o centrado en el problema que las personas que poseen niveles menores de autoeficacia. Por su parte, las conductas de afrontamiento centradas en el problema se ponen de manifiesto cuando existen altas demandas laborales y un alto nivel de autoeficacia.

Existen diversos estudios que vinculan la autoeficacia con la empleabilidad, algunos los estudian desde un constructo más amplio como el capital psicológico y otros desde la autoeficacia en general y constructos más específicos como la autoeficacia para la búsqueda de empleo.

Berntson, Näswall y Sverke (2008) estudiaron si la empleabilidad y la autoeficacia son dos construcciones distintas pero relacionadas y, la naturaleza de su asociación. Los resultados indicaron que la empleabilidad era distinta de la autoeficacia y precedía la autoeficacia posterior, en lugar de lo contrario o que una relación recíproca. En ese mismo estudio se propuso identificar los predictores de la empleabilidad percibida. La combinación de factores situacionales e individuales se identificó como importante para las percepciones de empleabilidad.

El análisis factorial reportó que las medidas de empleabilidad y autoeficacia eran distintas entre sí, dentro y sobre los puntos de medición, lo que indica que se trata de construcciones

relacionadas pero separadas. Los resultados mostraron además que la empleabilidad predijo la autoeficacia posterior, incluso después de controlar la edad, el sexo, el nivel de educación y las diferencias regionales. Por lo tanto, la empleabilidad no es una expresión de creencias de eficacia, sino que el fortalecimiento de las percepciones de empleabilidad puede tener efectos beneficiosos sobre las creencias de eficacia más generales (Berntson, et al., 2008).

Chen y Lim (2012) examinaron la influencia del capital psicológico en la búsqueda de empleo entre los empleados desplazados. Sobre la base de una muestra de 179 profesionales, gerentes, ejecutivos y técnicos despedidos, confirmaron que el capital psicológico (autoeficacia, esperanza, optimismo y capacidad de recuperación) estaba relacionado positivamente con el nivel de empleabilidad percibida de los empleados desplazados. La relación entre el capital psicológico y la búsqueda de trabajo activa y preparatoria estuvo mediada por la empleabilidad percibida y el afrontamiento centrado en el problema. Por lo tanto, el capital psicológico es significativa cuando se necesita que los desempleados a mantengan una actitud positiva respecto a su percepción de empleabilidad mientras tienen que enfrentarse a los desafíos propios del proceso de búsqueda.

Ngoma y Dithan (2016) evaluaron la relación entre el capital psicológico, la identidad profesional, el capital social y la empleabilidad de los graduados. La muestra estuvo compuesta por 215 jóvenes desempleados que llevaban participaban en un programa de desarrollo de habilidades de Compassion International. Los resultados mostraron una relación positiva y significativa entre la identidad profesional y la empleabilidad de los graduados, el capital social y la empleabilidad de los graduados y el capital psicológico y la empleabilidad de los graduados.

La regresión jerárquica reveló que aproximadamente el 15 por ciento de la variación en la empleabilidad de los graduados se explica por el capital psicológico, el capital social y la identidad profesional. Por lo tanto, dichas variables median completamente la relación entre la

identidad profesional, el capital psicológico y la empleabilidad de los graduados. Es decir, ayudará a contrarrestar los desafíos de la empleabilidad. En conclusión, se muestran que el capital psicológico resultó ser una variable predictora de la empleabilidad, incluido la autoeficacia como variable predictora de la empleabilidad (Ngoma y Dithan, 2016).

Fernández (2018) estudió los elementos del capital psicológico como predictores de la empleabilidad y la búsqueda de empleo en jóvenes desempleados. El constructo de capital psicológico es considerado un estado de desarrollo psicológico positivo caracterizado por tener la confianza que le permite afrontar retos y tareas complejas (autoeficacia); realizar atribuciones positivas sobre los triunfos presentes y futuros (optimismo); visualizar y perseverar en las metas, así como redirigir los objetivos cuando sea necesario para conseguir el éxito (esperanza); y recuperarse e incluso salir fortalecido de la adversidad (resiliencia).

Se confirmó que el capital psicológico predice la empleabilidad percibida, se obtuvo un coeficiente de relación de .20. Sin embargo, se obtiene que la varianza de la empleabilidad explicada por el capital psicológico no es muy elevada, explicando solo un 7% de la variabilidad de este. Los resultados obtenidos están en consonancia por los presentados por Ngoma y Ditham (2016) y son inferiores a los manifestados por Chen y Lim (2012).

En nuestro caso, siguiendo la necesidad de especificidad al estudiar el constructo autoeficacia (Blanco, 2010), hemos decidido relacionar la empleabilidad con un aspecto de la autoeficacia más cercano a la carrera profesional, que es la autoeficacia profesional. No se ha encontrado estudios antecedentes que intenten relacionar específicamente la autoeficacia profesional con la empleabilidad autopercibida, pero se considera un elemento importante para la mantención del empleo y el éxito de carrera de los profesionales.

2.2. Empleabilidad

2.2.1. Historia y evolución del concepto de empleabilidad

El término “empleabilidad” ha tomado presencia desde la década de los noventa; sin embargo, no es un concepto nuevo, pues las primeras publicaciones que incluyen este término datan de los años cincuenta (Forrier y Sels, 2003). El término ha tomado diversas acepciones desde sus inicios, logrando evolucionar considerablemente hasta la actualidad.

Durante las décadas de los 50’ y 60’ el concepto de empleabilidad se estudió respondiendo a una finalidad primordialmente económica, que se centraba en alcanzar un empleo pleno. Este panorama se dio en un contexto de prosperidad económica y de mercado de trabajo ajustado, relacionándose estrechamente con el fomento del empleo para que las personas sin empleo fueran parte en el proceso de empleo del mercado laboral. Asimismo, las formas de intervención gubernamental destinada a estimular la inclusión en el mercado de trabajo fueron las medidas más resaltantes para promover la empleabilidad que surgieron (Forrier y Sels, 2003).

A principios de los años 70’ la situación económica sufrió cambios, por lo tanto, el énfasis respecto lo relativo a la empleabilidad se centró en otro entorno. Sin embargo, la empleabilidad siguió teniendo como objetivo el empleo total, debido al incremento de los índices de desempleo. En este escenario, la atención se trasladó hacia los conocimientos y habilidades de los empleados. De manera que recae en éstos últimos la necesidad económica de ser tan “empleables” como fuera posible (Forrier y Sels, 2003).

En la década de los 80’ el énfasis se ubicó a nivel de las empresas y la forma como estas afrontaban los cambios permanentes. La empleabilidad fue considerada un medio para lograr que las empresas puedan ser flexibles y se adapten a los cambios. Abordando la temática como

una herramienta de gestión de recursos humanos para alcanzar eficacia en el de los colaboradores (Forrier y Sels, 2003).

En los 90', la atención de la empleabilidad retornó hacia la empleabilidad vista como un indicador del mercado laboral; sin embargo, tomando un matiz diferente a décadas anteriores. En esta instancia, la empleabilidad no solo era importante para las personas sin empleo sino también para el conjunto de persona con empleo, considerándola como un factor protector para la seguridad laboral (Forrier y Sels, 2003).

Por lo tanto, no solo era importante estimular el ingreso al mercado laboral de la población, sino que también poder asegurar el desarrollo de carrera al interior y fuera de la organización. Lo cual se ve reflejado en la bibliografía sobre empleabilidad que se enfoca en la capacidad del individuo para mantenerse empleado tanto en el mercado laboral interno y externo a la organización (Forrier y Sels, 2003).

Es así como, en la actualidad, la empleabilidad tiene mucho que ver con un “nuevo contrato psicológico” entre las organizaciones y sus colaboradores, en el que se espera que los colaboradores tomen la responsabilidad por desarrollar y optimizar su propia carrera y que a cambio de ello, la organización los apoye y brinde las facilidades para ampliar su empleabilidad (Forrier y Sels, 2003).

La literatura revisada confirma lo señalado por Thijssen y Van der Heijden (2003), se ha estudiado la empleabilidad desde el nivel individual y organizacional, y por diversas disciplinas académicas: negocios, recursos humanos, psicología y ciencias de la educación; sin embargo, en muy pocas ocasiones se ha tener una perspectiva integrativa.

En respuesta a esta variedad de disciplinas que estudian la empleabilidad, Suárez (2016) presenta las siguientes definiciones generadas desde organizaciones de ámbitos variados:

The Confederation of British Industry (CBI, 1999; citado en Suárez, 2016): “la posesión de un individuo de las cualidades y competencias requeridas para enfrentar las cambiantes necesidades de los empleadores y así ayudar a realizar sus aspiraciones y su potencial en el trabajo” (p. 70).

Cáritas (1999; citado en Suárez, 2016): “la capacidad de una persona para adaptarse a la oferta de empleo” gracias a la posesión de un conjunto de “actitudes, intereses, motivaciones, conocimientos, formación y aptitudes que la posicionan favorablemente en el mercado de trabajo” (p. 71).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2000; citado en Suárez, 2016): “probabilidad de obtener una vacante en un mercado de trabajo específico a partir de los atributos con los cuales está dotado el buscador, y que son los que le permiten superar los obstáculos que le impone el mercado” (p. 71).

La Fundación para el Desarrollo de la Función de Recursos Humanos (FUNDIPE, 1999; citado en Suárez, 2016): “aptitud de una persona para tener empleo que satisfaga sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y desarrollo a lo largo de su vida” (p. 71).

The Enhancing Student Employability Co-ordination Team (Yorke, 2004; citado en Suárez, 2016): “conjunto de logros - habilidades, conocimientos y atributos personales - que hacen que los graduados tengan más posibilidades para obtener un empleo y tener éxito en la elección de una determinada ocupación” (p. 71).

A pesar de no existir una única definición, a manera de síntesis de la literatura revisada, Hillage y Pollard (1998) identifican tres elementos clave que forman parte del concepto:

- La habilidad de *obtener el primer empleo*, por lo tanto, el interés de asegurar esa *habilidad clave*, la elección de la carrera y comprensión del mundo del trabajo; los cuales estarían establecidos en el sistema de educación.
- La habilidad para *mantener el empleo*, y hacer *transiciones* entre trabajos y roles dentro de la misma organización para satisfacer nuevos requerimientos laborales.
- La habilidad para *obtener un nuevo empleo* si se requiere, esto es, ser independiente en el mercado laboral y ser capaz de gestionar las transiciones de empleo entre y dentro de las organizaciones.

Cada definición sobre la Empleabilidad describe la idea general sobre el constructo, pero enfatiza aspectos personales y del contexto del individuo en mención (Gamboa, 2014). Sin embargo, en la literatura e investigaciones recientes, la empleabilidad se examina principalmente a nivel individual, lo que no significa que otros aspectos se pierdan de vista (Forrier y Sels, 2003).

2.2.2. Modelos teóricos de Empleabilidad

A pesar de que, como hemos mencionado anteriormente, existen diversas definiciones y modelos teóricos sobre empleabilidad, a continuación, se presentaran los cuatro principales marcos teóricos de enfoque psicosocial desarrollados.

Incluyendo el modelo teórico que aborda la empleabilidad desde una perspectiva subjetiva, el cual ha sido desarrollado en primera instancia por Rotwell y Arnold (2007). Este modelo teórico se toma como marco de referencia la presente tesis, debido a la importancia que asigna por igual, a las de las características personales en la identificación y obtención de oportunidades laborales, como el impacto del contexto en la posibilidad de obtener un empleo.

2.2.2.1. Modelo multidimensional de empleabilidad centrada en la persona

Para Fugate et al. (2004) la empleabilidad individual esta constituida por una gran variedad de factores enfocados en la persona que facilitan su adaptación efectiva a los cambios a los que se enfrenta en el trabajo. Por lo tanto, la empleabilidad es descrita como un constructo psicosocial que incluye características individuales que fomentan componentes emocionales, conductuales y cognitivos que facilitan la adaptación y mejoran la relación individuo-trabajo.

Este énfasis centrado en la persona coincide con la responsabilidad sobre los empleados del desarrollo de su propia carrera. En consecuencia, los individuos han de adquirir el conocimiento, habilidades, capacidades y demás características valoradas por los probables futuros empleadores y que favorezcan su situación y les permitan adaptarse a las demandas del contexto.

Para Fugate et al. (2004) la empleabilidad se compone de tres dimensiones presentadas en la Figura 1: identidad de carrera, adaptabilidad personal y capital humano y social, las cuales se determinan recíprocamente.

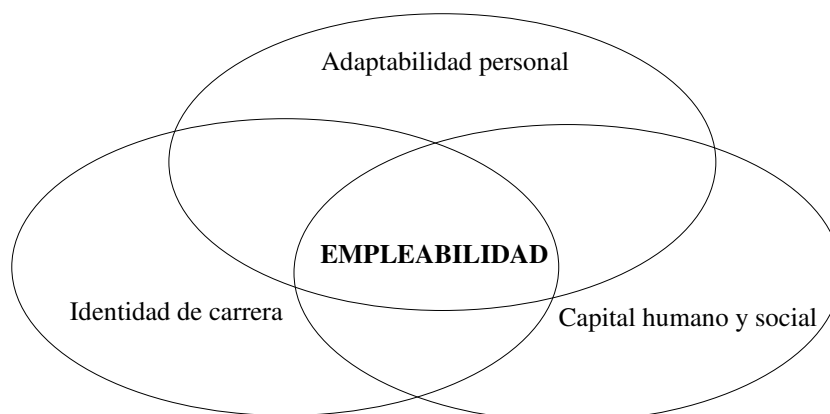


Figura 1. Modelo Heurístico de la Empleabilidad (Fugate et al., 2004, p.19)

2.2.2.2. Modelo multidimensional basado en competencias

Van der Heijden y Van der Heijden (2006) construyen un modelo basándose en los cambios de la estructura del trabajo que han ido generándose en la actualidad. Por un lado, el sistema de gestión de recursos humanos que ha pasado de basarse en el trabajo a orientarse hacia las personas y sus competencias, debido a que los nuevos conceptos de producción y gestión de la calidad total han ido disminuyendo la división del trabajo y aumentando el trabajo el equipo, lo cual implica cambios en el perfil ideal del trabajador y el tipo de habilidades que se necesitan del mismo. Por lo tanto, los recursos humanos se han posicionado como elementos claves en la estrategia de las organizaciones para lograr sus metas.

En ese contexto, las competencias de los colaboradores se consideran activos valiosos que deben ser desarrollados y se perciben como beneficiosos tanto para el colaborador como para la organización. Como tal, la experiencia ocupacional y la empleabilidad brindan continuidad de trabajo y posibilidades de desarrollo de carrera. Por lo tanto, las empresas mantendrán una orientación por la captación y preservación de los trabajadores más competentes y por instaurar políticas y prácticas adecuadas que posibilite la inversión en ellos.

Athey y Orth (1999; citado por Van der Heijden y Van der Heijden, 2006), definen la competencia como “un conjunto de dimensiones de desempeño observables, que incluyen conocimiento individual, habilidades, actitudes y comportamientos, así como equipo colectivo, proceso y capacidades organizativas, que están vinculados a un alto nivel de rendimiento, y proporcionan a la organización una ventaja competitiva sostenible” (p. 452).

Van der Heijden, Volz, Reidinga y Schutte (2001; citado en Van der Heijden y Van der Heijden, 2006, p. 453) definen la gestión de competencias a nivel organizativo como el ajuste fino de competencias y talentos continuamente integrado. Por su parte, la empleabilidad es definida como “el cumplimiento continuo, la adquisición o la creación de trabajo a través del

uso óptimo de las competencias” (Van der Heijden y Van der Heijden, 2005; citado en Van der Heijden y Van der Heijden, 2006, p. 453).

Los elementos clave de modelo son los siguientes (Van der Heijden y Van der Heijden, 2006): (1) la empleabilidad constituye una ventaja competitiva tanto para las metas profesionales como para las metas organizacionales; (2) a nivel de empleado, la empleabilidad es ventajosa tanto para llevar a cabo el trabajo actual como para lograr las metas profesionales (desempeño a largo plazo, que implica el proceso de adaptación y aprendizaje); (3) además del comportamiento adaptativo, la empleabilidad contiene características personales como la personalidad, actitudes y motivación; y (4) la empleabilidad representa la conexión entre competencias propias del puesto y las transversales.

Además, este modelo contempla 5 dimensiones: “la dimensión de la experiencia profesional se complementa con cuatro competencias más generales: anticipación y optimización, flexibilidad personal, sentido corporativo y equilibrio” (Van der Heijden y Van der Heijden, 2006, p.453).

2.2.2.3. Modelo de la empleabilidad como proceso

Desde una perspectiva secuencial, Forrier y Sels (2003) desarrollaron un modelo conocido como *proceso de empleabilidad*, que explica el proceso para crear y utilizar las oportunidades de empleo y conjuga tanto las características personales como los factores del contexto.

La empleabilidad no se considera una característica estática de las personas, sino que está relacionada con el tiempo y con el espacio y, por esta razón, su medición directa resulta compleja. Desde esta perspectiva, la empleabilidad es una combinación de varios componentes y está sujeta a cambios constantes, esto exigen que se le dé prioridad al proceso más que a la medición. El interés por el proceso implica conocer los mecanismos que influyen en las

oportunidades de los individuos de tener un trabajo y los pasos que estos dan en el mercado laboral interno y externo (Gamboa, 2014).

La Figura 2 muestra el modelo de proceso de empleabilidad, se observa qué factores afectan la posibilidad de que un individuo trabaje en el mercado laboral interno y externo y cómo estos factores pueden interactuar.

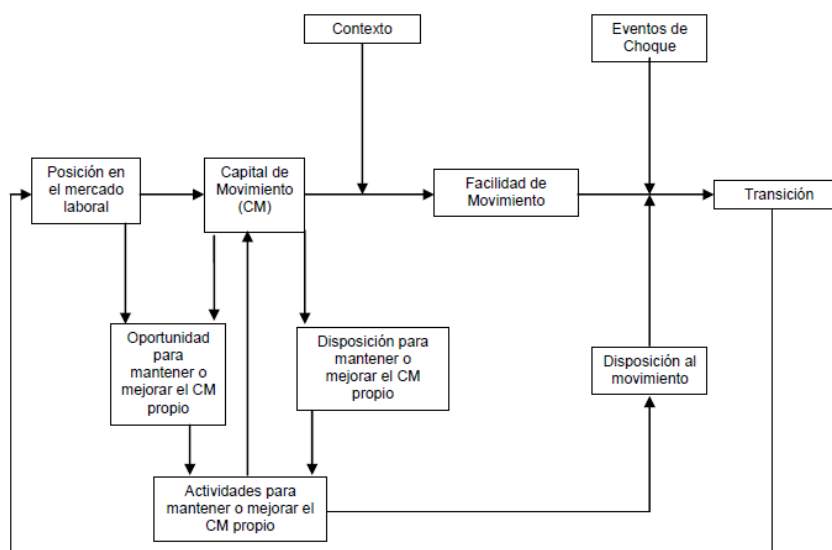


Figura 2. Modelo del proceso de la empleabilidad (Forrier y Sels, 2003)

2.2.2.4. Modelo de empleabilidad autopercebida

La empleabilidad pueda analizarse en función de los modelos teóricos ya comentados anteriormente, o como proponen De Cuyper, Raeder, Van der Heijden y Wittekind (2012), también puede analizarse “en términos de los resultados asociados con la probabilidad de obtener y mantener un empleo” (p. 162), los cuales, según estas autoras, se refieren al nivel de la percepción de oportunidades de empleo o empleabilidad percibida.

Tradicionalmente, la empleabilidad se ha evaluado con indicadores objetivos de la posición de un individuo en el mercado de trabajo, como por ejemplo la educación, la formación o la posición ocupacional (De Cuyper et al., 2008); sin embargo, recientemente, los autores han desarrollado indicadores subjetivos de empleabilidad en base a las investigaciones sobre la

percepción de la facilidad de movimiento, como propusieron originalmente March y Simon (1958, citado por Aguilar y Arisméndez, 2014, p. 223); es decir, la percepción que tiene el individuo de las opciones disponibles para sí en el mercado de trabajo interno o externo. En esta línea, para Berntson y sus colegas (Berntson y Marklund, 2007) la empleabilidad es "la percepción del individuo de sus posibilidades de lograr un nuevo empleo" (p. 490).

Otros autores han definido la empleabilidad de acuerdo con indicadores subjetivos, como "la percepción de los empleados sobre las alternativas disponibles en el mercado de trabajo interno y / o externo" (March and Simon, 1958; citado por De Cuyper et al., 2008, p. 490).

El estudio de la empleabilidad desde la Psicología se enfoca en la aproximación subjetiva, la cual apunta al análisis de las percepciones sobre la capacidad para obtener un empleo dependiendo de los recursos personales y de las características del mercado laboral (Gamboa et al. 2007).

Gamboa et al. (2007) definen la empleabilidad percibida como "la percepción del individuo sobre las oportunidades que tiene de conseguir un empleo de su preferencia o de mejorar el que posee, teniendo en cuenta que dichas oportunidades van a depender de sus características y conductas, y de los factores contextuales que le rodean". En opinión de Hernández (2011) la definición de empleabilidad percibida propuesta por Gamboa "es útil, porque es clara, incluye la dimensión subjetiva del constructo, y contiene tanto características o factores personales como contextuales" (p. 132).

A continuación, se analiza la definición, y dimensiones de la empleabilidad percibida, según el abordaje realizado por diversos autores con un foco especial en los planteamientos de Rotwell y Arnold, que será la línea a la cual se refiere la presente investigación.

2.2.3. Definición de empleabilidad autopercibida

Rothwell y Arnold (2007) indican que la empleabilidad a nivel percibido se ajusta a las percepciones del individuo sobre su capacidad presente y futura de afrontar adecuadamente circunstancias como promociones, procesos de selección, despido o reducción de personal. Por lo tanto, definen la empleabilidad auto-percibida como “la evaluación actual de la propia capacidad para navegar en el mundo del trabajo en el futuro (especialmente en el corto plazo)” (p.26). En este sentido “la percepción de dichas oportunidades depende tanto de las características y conductas individuales, como de los factores contextuales que le rodean, posicionándola como la apreciación subjetiva que el individuo hace de sus posibilidades de encontrar trabajo en función de la situación objetiva del mercado laboral y de determinadas características personales” (Ripoll, Rodríguez, Hontangas, Peiró y Prieto, 2007, p.82: citado de Gamboa, 2014, p. 60).

En base a la definición propuesta por Rotwell y Arnold (2007), desarrollaron una escala de empleabilidad percibida para personas empleadas, la cual evalúa la percepción de la habilidad para mantener u obtener el empleo deseado.

La literatura sobre empleabilidad percibida se ha caracterizado por enfocarse en el análisis de las percepciones de las personas empleadas. Debido a ello se ha definido como “la percepción de los individuos sobre sus posibilidades de lograr un nuevo empleo o la autoevaluación de oportunidades en el mercado laboral interno y/o externo” (Wittekind, Raeder y Grote, 2010, p. 568) Por su parte Trevor (2001) la ha denominado *facilidad percibida de movimiento en el mercado laboral*.

Vanhercke, De Cuyper, Peeters y De Witte (2014) definen la empleabilidad percibida como “la percepción de los individuos acerca de sus posibilidades de obtener y mantener un empleo” (p. 593). Consideran que existen cinco factores importantes en esta definición.

En primer lugar, “la empleabilidad percibida es una evaluación subjetiva y se ajusta así a una noción psicológica, es decir, la misma situación objetivo evoca percepciones diferentes en las personas” (Vanhercke et al., 2014, p. 595).

En segundo lugar, “en el sentido más amplio, la empleabilidad percibida se refiere a *posibilidades* de empleo. El término *posibilidades* es amplio e implica la integración de factores personales, factores estructurales, y sus interacciones” (Vanhercke et al., 2014, p. 595). Los factores personales están ligados a la persona, mientras los factores estructurales están al nivel del trabajo, la organización, o la sociedad (Vanhercke et al., 2014).

Vanhercke et al. (2014) nos brindan el siguiente ejemplo que ilustra el efecto principal de los factores personales y estructurales. Una persona mayor (factor personal) probablemente se perciba a sí mismo como menos empleable que una persona más joven debido a que su perfil tiene un costo elevado en el mercado laboral. Cuando el gobierno proporciona incentivos financieros que permite que los empleadores contraten más personal (factor estructural), una persona en busca de empleo probablemente se percibirá más empleable en comparación con cuando no se proporcionan tales incentivos.

Un ejemplo de interacción de los factores personales y estructurales sería cuando el incentivo económico para contratar trabajadores maduros reduce la relación negativa entre "edad" y "empleabilidad percibida" (Forrier et al., 2009, citado por Vanhercke et al., 2014, p. 595).

En tercer lugar, “esta definición se refiere a *obtener* y *mantener* el empleo. Esto manifiesta la idea de que la empleabilidad percibida es relevante para diferentes grupos en el mercado laboral y a lo largo de la carrera” (Vanhercke et al., 2014, p. 595). En cuanto a los diferentes grupos, se ha estudiado la empleabilidad percibida en estudiantes (graduados), empleados y desempleados.

En cuanto a la carrera individual, “la empleabilidad percibida es crucial en las fases de exploración del mercado de trabajo, consolidación y mantenimiento del empleo actual, y en la realización de transiciones” (Cron y Slocum, 1986; citado por Vanhercke et al., 2014, p. 595). Considerando que “las transiciones deben interpretarse ampliamente en términos de transiciones entre empleos, organizaciones y sectores. También se refiere a las transiciones dentro y fuera del mercado de trabajo, por ejemplo, después de la licencia de maternidad o en la perspectiva de la jubilación” (Vanhercke et al., 2014, p. 595).

En cuarto lugar, la empleabilidad percibida “se refiere a las posibilidades de *empleo*, ya sea con el empleador actual (mercado laboral interno) o con otro empleador (mercado laboral externo). Esta distinción se relaciona con la empleabilidad interna percibida y la empleabilidad externa percibida, respectivamente” (Vanhercke et al., 2014, p.595).

En quinto lugar, “el término general *empleo* también se refiere tanto a la cantidad (es decir, el número de empleos disponibles) como en la calidad (es decir, el tipo de empleos disponibles)” (Berntson et al., 2008; citado en Vanhercke et al., 2014, p. 596). El aspecto cuantitativo se refiere a posibles *otros* trabajos, mientras que la calidad se refiere a trabajos *similares o mejores* (Berntson et al., 2008; citado en Vanhercke et al., 2014).

La importancia de considerar una perspectiva percibida de la empleabilidad se fundamenta en que dicha percepción puede ser un antecedente importante de otras percepciones, comportamientos y resultados laborales a nivel individual. Asimismo, esta perspectiva “puede capturar de una manera más precisa la interacción entre los factores individuales y contextuales relacionados con la empleabilidad, teniendo en cuenta que los indicadores objetivos pueden presentar problemas a la hora de predecir algunos resultados laborales” (De Cuyper et al., 2008; Silla et al., 2009, p. 492). Estas ventajas de la empleabilidad percibida ha sido motivo del estudio de esta en relación con la autoeficacia profesional en la presente tesis.

2.2.4. Dimensiones de empleabilidad

Rothwell y Arnold (2007), recomiendan que la evaluación de la empleabilidad debe considerar el valor de los atributos personales y de la propia ocupación, tanto dentro de la organización actual como fuera de esta, por ello plantean las siguientes dimensiones:

2.2.4.1. Empleabilidad Interna

La empleabilidad interna es la valoración de características personales, habilidades y la confianza que tienen en sí mismos los trabajadores para mantener su empleo actual y/o promocionar internamente en la empresa (Rothwell y Arnold, 2007). Según Rothwell y Arnold (2007, citado en Gamboa, 2014, p. 61) “el análisis del valor de los atributos personales y ocupacionales para la organización actual permite conocer cuán útil se percibe el sujeto para la empresa y cómo este valora su ocupación”.

La empleabilidad interna se refiere a “la posibilidad de un trabajador de sentir que tiene oportunidades de carrera en su actual trabajo, que sus competencias profesionales facilitan la rotación o movilidad interna, que la aplicación de su potencial se administra de forma adecuada y siente que tiene valor para la organización donde desarrolla en ese momento su actividad” (De Witte, 2005, citado por Santos, Guillén y Montalbán, 2012, p.347). Una elevada percepción de empleabilidad interna genera mayores niveles de satisfacción y de compromiso afectivo con la organización. Además, representa para el colaborador una mayor probabilidad de mantener su empleo actual (De Witte, 2005, citado por Santos, Guillén y Montalbán, 2012, p.347).

2.2.4.2. Empleabilidad Externa

La empleabilidad externa se refiere a la valoración del nivel de competitividad, capacidad y voluntad que tienen los trabajadores para cambiar a un puesto similar o diferente en otra empresa, es decir en el entorno del mercado laboral externo. En base a una evaluación sobre

los acontecimientos futuros en términos laborales, ya que puede proporcionar una alternativa a la seguridad en el empleo al considerar que el stock de conocimientos y habilidades que tienen los trabajadores no está vinculado a un único empleador, sino que puede ser transferido a otras empresas (Rothwell y Arnold, 2007). “El análisis de estos atributos en el mercado laboral externo permite obtener la percepción del individuo acerca de la valía de sus características personales en dicho mercado y de la valoración que hace el mercado de las personas que tienen experiencia en el ámbito ocupacional” (Rothwell y Arnold, 2007; citado en Gamboa, 2014, p. 61).

La dimensión empleabilidad externa se refiere a “la percepción de su valor en el mercado de trabajo, y siendo elevada, con el mercado favorable, la probabilidad de encontrar empleo que le dé mejores perspectivas de desarrollo profesional o niveles superiores de compensación y de beneficios es mayor” (Santos, Guillén y Montalbán, 2012, p. 347). Poseer una elevada percepción de empleabilidad externa generará en el colaborador “actitudes de confianza profesional, niveles elevados de motivación ya que desarrolla su actividad en un ambiente de mayor seguridad laboral” (Santos, Guillén y Montalbán, 2012, p. 347) , y si desea cambiar de trabajo voluntariamente o frente una situación involuntaria de culminación vínculo laboral con la organización, el colaborador sentirá que podrá encontrar un empleo alternativo con mayor facilidad (Santos, Guillén y Montalbán, 2012).

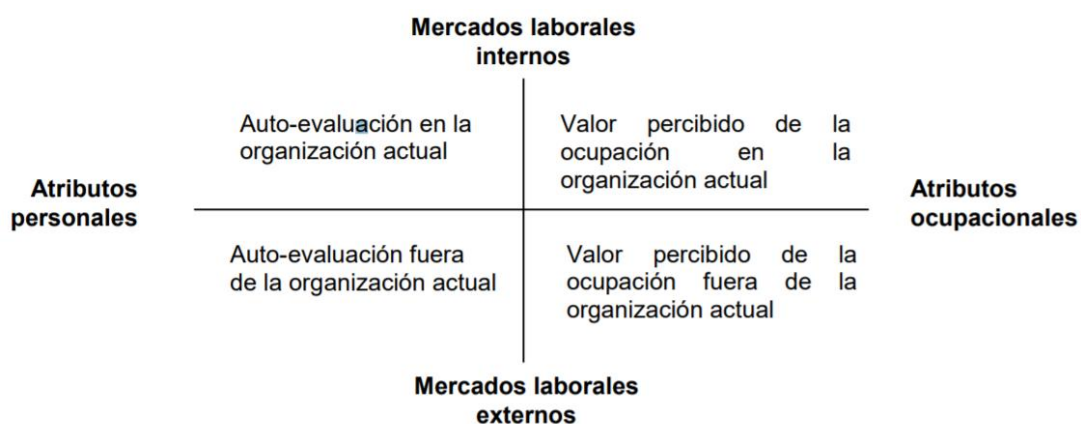


Figura 3. Dimensiones de la empleabilidad percibida (Rothwell y Arnold, 2007)

Rothwell y Arnold (2007) desarrollaron un cuestionario de 16 ítems basado en un modelo teórico de tipo cuadrante con las dimensiones expuestas en el Grafico N°3: atributos personales, atributos ocupacionales y mercados laborales internos y externos (ver figura 3). Un análisis factorial exploratorio con una muestra de trabajadores profesionales sugirió que la medida era distinta de otras variables, era potencialmente psicométricamente sólida ($\alpha = .83$) y tenía el potencial de ser utilizada como una escala completa o como dos separadas: empleabilidad externa y empleabilidad interna (Vargas, Sánchez-Queija, Rothwell, A. y Parra, 2018)

Para el propósito de la presente investigación, se utilizará la escala desarrollada por Rothwell y Arnold (2007) y posteriormente validada por Peña (2017) en una muestra chilena.

2.2.5. Consecuencias de la empleabilidad

La investigación sobre las consecuencias de la empleabilidad se ha centrado en aspectos relacionado con el mundo laboral, las transiciones en el mercado laboral y los síntomas psicológicos (Peiró y Yeves, 2017).

En relación con el mundo laboral, diversos estudios sostienen que los colaboradores que tienen alta percepción de empleabilidad padecen menor inseguridad laboral o tienden a percibir mayor seguridad en sus empleos (De Cuyper et al., 2008). Otro, aspecto bastante estudiado es la satisfacción laboral, las investigaciones sugieren que las personas que tiene una percepción más elevada de su empleabilidad están más satisfechas en sus empleos (Forrier y Sels, 2003; Gamboa et al., 2007). También se ha reportado una relación positiva entre la empleabilidad percibida y el compromiso organizacional (De Cuyper, Notelaers, y De Witte, 2009).

Respecto a las transiciones dentro del mercado laboral, las investigaciones muestran que las personas que poseen una alta percepción de su empleabilidad consiguen empleos más rápidamente (Hillage y Pollard, 1998) y tienen un mayor éxito en el desarrollo de sus carreras

profesionales (Van der Heijden y Van der Heijden, 2006). Además, algunas investigaciones sostienen que las personas con alta empleabilidad perciben mayores salarios y empleos de mayor calidad (González-Romá, Gamboa, y Peiró, 2018).

Trevor (2001) sostiene que es probable que los profesionales que se perciben como empleables renuncien a puestos de trabajo que no son gratificantes o satisfactorios; en lugar de sentirse atrapados en trabajos que no les gustan. Los trabajadores empleables actúan de acuerdo con la percepción de que existen otras alternativas potencialmente mejores o de mayor calidad para participar en la búsqueda de empleo. Esto podría implicar que finalmente terminan en puestos de trabajo de buena calidad, que se sabe que promueven bienestar.

Por otro lado, la empleabilidad ha sido presentada como un indicador clave del nuevo contrato psicológico que existe entre colaboradores y organizaciones. Los colaboradores se comprometen con un alto rendimiento y flexibilidad a cambio de apoyo organizativo para promover la empleabilidad y las facilidades para explotar la empleabilidad (Gamboa, 2013).

En relación con los síntomas psicológicos, de manera general, se ha sugerido que las percepciones afectan los resultados físicos, emocionales y conductuales (Lazarus y Folkman, 1984; citado por Bertson, 2008, p. 19), las personas reaccionan y actúan ante las situaciones como las perciben. En varias teorías, se ha propuesto un vínculo entre la percepción de situaciones y la salud física y mental. Aplicando estas afirmaciones al contexto de la empleabilidad, se sostiene que tener un trabajo tiene una influencia positiva en la salud.

El trabajo proporciona a las personas una estructura de tiempo diaria, contactos regulares con otras personas y un estado e identidad personal. También proporciona objetivos a las vidas de las personas. De manera similar, se ha indicado que el miedo a perder un trabajo puede tener consecuencias negativas a nivel de la salud y el bienestar (De Witte, 1999; citado en Bertson, 2008, p. 30). Una conclusión natural de esto es que las personas que creen que es fácil encontrar

empleo también tienen mejor salud, porque es menos probable que tengan que preocuparse por las consecuencias de no tener un trabajo.

La empleabilidad influye en la evaluación individual de los eventos que le ocurren. Una persona que se percibe a sí misma como empleable considerará que una situación dada es menos amenazante en comparación con una persona que cree que sus posibilidades de obtener un nuevo empleo son bajas (Bertson, 2008). Por lo tanto, la percepción de poder encontrar un nuevo empleo si es necesario puede dar lugar a que varios eventos organizacionales sean evaluados como amenazantes o no, por ejemplo, si un individuo percibe sus posibilidades de contraer el empleo es pobre, un evento en la organización, por ejemplo, una reorganización, puede parecer muy aterrador (Bertson, 2008).

En conclusión, ser empleable puede tener efectos positivos a nivel de la salud y el bienestar del individuo por diversas razones (Bertson, 2008). En primer lugar, ser empleable significa que el individuo cree que es fácil encontrar un nuevo empleo. Por lo tanto, se reduce el riesgo de estar desempleado, así como el riesgo de preocupación y la pérdida de los efectos positivos de tener un trabajo. En segundo lugar, ser empleable es una forma de control que potencialmente se relaciona con la forma como las personas evalúan las situaciones que ocurren en una organización. El grado de amenaza interpretado en una situación puede reducirse significativamente o ser inexistente, cuando un individuo sabe que es posible cambiar de empleo si es necesario, lo que puede generar menos tensión.

2.3. Autoeficacia profesional

2.3.1. Conceptualización de la autoeficacia

A lo largo de la historia de la humanidad, siempre se ha cuestionado cómo influyen las creencias y sentimientos acerca de las propias capacidades, habilidades y destrezas, sobre las acciones que se desarrollan en la vida cotidiana. Especialmente, desde el enfoque psicológico,

al iniciarse la segunda revolución cognitiva, se comienza a poner atención al estudio de los procesos internos y dinámicos de la persona.

A partir de ello surgen los planeamientos de la teoría social cognitiva de Albert Bandura (1994; 1997; 1999), la cual “propone un modelo de comportamiento humano que destaca el rol de las creencias autorreferentes, rechazando la indiferencia conductista hacia los procesos internos” (Olaz, 2001, p. 17) mostrando al ser humano como capaz de crear y modificar las condiciones en las que vive interactuando constantemente su contexto (Velásquez, 2012).

Al finalizar la década de los 60', se desarrolla la teoría de la autoeficacia, partiendo de dos ideas principales de Bandura: “las intervenciones que modifican el ambiente son eficaces para modificar la conducta y que la intervención cognitiva del sujeto es imprescindible”(Valencia, 2006, citado en Velásquez, 2012, p. 150). Por lo tanto, la autoeficacia surge “como un estado psicológico en el cual la persona evalúa su capacidad y habilidad de ejecutar determinada tarea, actividad, conducta, entre otros, en una situación específica con un nivel de dificultad previsto” (Bardales, Diaz, Jimenez, Terreros y Valencia, 2006; citado en Velásquez, 2012, p. 150).

Para Bandura, (1997; citado en Velásquez, 2012), “la autoeficacia se define como los juicios de las personas acerca de sus capacidades para alcanzar niveles determinados de rendimiento” (p. 150). Asimismo, Bandura (1997) define la autoeficacia percibida como las creencias del individuo acerca de sus capacidades personales para organizar y emprender acciones para producir resultados esperados. Es este último, el constructo que será estudiado en la presente investigación.

La autoeficacia es un concepto que ha recobrado atención desde la psicología social, para explicar ciertas creencias, pautas y comportamientos a partir de análisis emocionales, cognitivos y conductuales (Velásquez, 2012).

2.3.2. Bases teóricas de la autoeficacia

La teoría de autoeficacia ha atravesado por diversas etapas conceptuales y metodológicas; sin embargo, en todas ellas esta teoría “ha intentado demostrar cómo los aspectos cognitivos, conductuales, contextuales y afectivos de las personas están condicionados por la autoeficacia” (Covarrubias y Mendoza, 2015, p. 65).

El constructo autoeficacia se originó de la teoría del aprendizaje social de Rotter (1966; tomado por Corzo, 2006, p. 45) y de la teoría sociocognitiva de Bandura (1986; tomado de Corzo, 2006, p. 45).

2.3.2.1. Aprendizaje Social Rotter

La primera línea de investigación de la eficacia surgió bajo la teoría del aprendizaje social de Rotter (1966; citado en Covarrubias y Mendoza, 2015, p. 65).

La internalidad o externalidad que plantea Rotter (1966; citado en Covarrubias y Mendoza, 2015, p. 65), estos actúan pronosticando y dando a conocer cómo se da la concepción y estructuración de las experiencias de las personas.

Rotter (1966; citado en Covarrubias y Mendoza, 2015, p. 65) planteo el locus interno y externo. Cuando las personas poseen locus control interno, son capaces de asumir las responsabilidades de sus circunstancias, y atribuir el éxito gracias a sus capacidades y esfuerzos. Sin embargo, si las personas poseen un locus de control externo consideran que lo que sucede en su vida sucede debido a otras personas o fuerzas externas y, por lo tanto, sus logros o fracasos los atribuyen al azar o a la suerte (Woolfolk, 2006; citado en Covarrubias y Mendoza, 2015, p. 65).

2.3.2.2. Teoría Sociocognitiva de Bandura

Otro enfoque que tuvo impacto en el estudio de la autoeficacia fue el de la teoría sociocognitiva de Bandura (1997).

Bandura (1977), en su teoría socio-cognitiva, sostuvo que la autoeficacia se relaciona con las capacidades personales para la identificación de las oportunidades que ofrece el entorno y la interpretación de los obstáculos que se perciben en el mismo. En consecuencia, la autoeficacia no es un rasgo estable de la personalidad, si no tiene que ver con un juicio de capacidad donde “no se es capaz para todo, ni a los mismos niveles” (Garrido, 2000: 13; citado en Covarrubias y Mendoza, 2015, p. 65).

Las creencias de autoeficacia se describen como “los juicios de cada individuo acerca de sus capacidades para llevar a cabo una tarea” (Corzo, 2006, p. 45). Bandura sostiene que las personas “poseen un sistema interno que les permite ejercer control sobre sus propias acciones, conductas y pensamientos, siendo este sistema un componente fundamental de influencia en el logro de las metas que quien se propone” (Corzo, 2006, p. 45).

Bandura (1997) sostiene que “las creencias de autoeficacia constituyen un factor decisivo en el logro de metas y tareas de un individuo. Si las personas creen que no tienen poder para producir resultados, no harán el intento para hacer que esto suceda” (p. 3). El control y la competencia personal son elementos creadores de su propio entorno y les permite responder a las circunstancias del contexto, además de que los capacita para transformar su contexto por medio de su actuación o desempeño, brindando un mecanismo de referencia a partir del cual percibir y evaluar su propio comportamiento (Corzo, 2006).

Por lo tanto, si el sujeto se evalúa capaz y tiene confianza en su habilidad para ejecutar una tarea específica, dicha autopercepción contribuirá al éxito de su desempeño en esta tarea, es

decir, el éxito que se espera sobre el logro de una meta esta vinculado directamente con las expectativas de resultado que el sujeto anticipa (Corzo, 2006).

Considerando la teoría de Bandura (1997) el sentido de logro del ser humano se representa en una relación conjunta entre 3 elementos: la conducta, los factores personales (cognitivos, afectivos, y biológicos) y el ambiente. Estos interactúan recíproca e interdependientemente constituyendo un sistema unificado (Corzo, 2006) representado en la Figura 4.

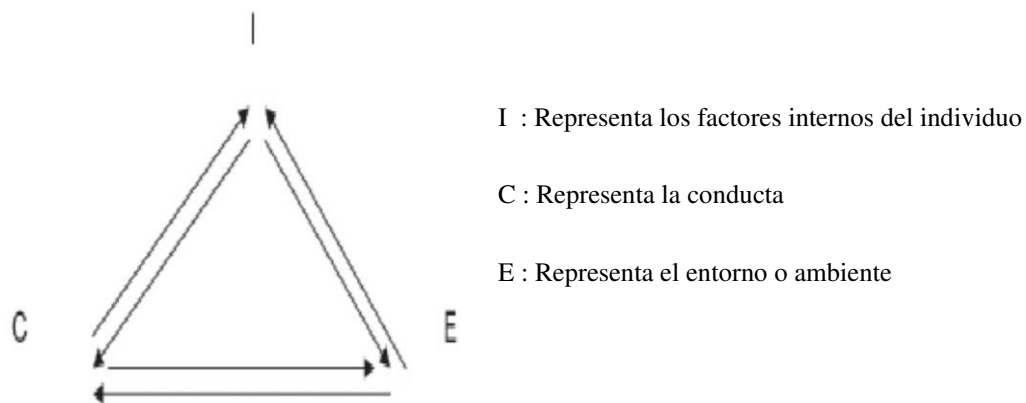


Figura 4. Representación esquemática del determinismo recíproco (Bandura, 1996 p. 6; citado en Corzo 2006, p. 46)

“Los individuos evalúan sus propias experiencias mediante la autorreflexión, de manera que el juicio o creencias personales sobre las capacidades y logros previos ejercen una fuerte influencia en las actuaciones futuras” (Corzo, 2006, p. 46). Por lo tanto, las creencias de autoeficacia son más eficaces al anticipar el comportamiento futuro que la actuación previa. No obstante, es importante subrayar que las tareas que se es capaz de ejecutar no pueden ir más allá de sus capacidades, ya que no es suficiente creer en las capacidades que se poseen, sino son necesarias tener las habilidades y conocimientos requeridos para lograr de una competencia adecuada (Corzo, 2006).

Cabe resaltar que las creencias de autoeficacia son diferentes a la autoestima, el autoconcepto y los juicios valorativos que el sujeto posee sobre su *imagen global* (Bandura,

1997). La autoeficacia alude a juicios sobre de las capacidades individuales en la ejecución de determinadas tareas, la autoestima tiene que ver con juicios valorativos sobre sí mismo. Por tanto, un individuo con un nivel bajo de autoeficacia no necesariamente tendrá un nivel bajo de autoestima, pues la autoeficacia personal se evalúa en términos de capacidades para realizar una tarea específica, no en relación con la imagen o valores (Bandura, 1997).

También, es importante resaltar que la autoeficacia percibida es un constructo dinámico, es decir va transformándose con el tiempo debido a las nuevas experiencias, las cuales se desarrollan en circunstancias y contextos diversos donde se demandan habilidades específicas que influyen en el desempeño de cada individuo (Gist y Mitchell, 1992; citado en Corzo, 2006, p. 46).

Para con Albert Bandura (1994, citado en Beltrán, 2019) “la autoeficacia es producto de las creencias de la persona sobre sus capacidades y el control percibido para enfrentarse a los eventos o circunstancias con los que tenga que lidiar en su vida” (p. 8). Tener el control de los eventos y ser capaz de predecirlos otorga la capacidad para influir sobre los eventos que le afectan, lo que incrementa su creencia en sus capacidades o autoeficacia. Por el contrario, cuando una persona no se cree competente de ejercer control para prevenir los eventos adversos, entonces siente desconfianza, apatía o desesperación. En consecuencia, “el ejercicio de control personal promueve y desarrolla la confianza que conduce al sentido de eficacia y al éxito personal” (Beltrán, 2009, p. 8).

La autoeficacia percibida es definida como “los juicios que cada individuo hace sobre sus capacidades, a base de las cuales organizará y ejecutará sus actos de modo que le permitan alcanzar el rendimiento deseado” (Beltrán, 2009, p. 9). Las creencias de eficacia influyen sobre los pensamientos, emociones, motivaciones y conductas de las personas. (Beltrán, 2009).

Albert Bandura (1999, citado en Covarrubias y Mendoza, 2015, p. 65), sostiene que “la autoeficacia puede ser desarrollada a través de cuatro fuentes: las experiencias de dominio, las experiencias vicarias, la persuasión social y los estados psicológicos y emocionales”. El impacto de estos factores provoca diferencias en la percepción de autoeficacia de las personas, determinando que tengan un nivel alto o bajo de autoeficacia.

Las personas con un nivel alto tienen interés intrínseco que los motiva a esforzarse y mantenerse perseverantes pese a las contrariedades, son capaces de percibir los problemas como desafíos y oportunidades para aprender y, en consecuencia, los perciben como oportunidades de desarrollo de sus habilidades. Por su parte, las persona con nivel bajo tienen poco compromiso, se desalientan rápidamente ante las dificultades, eluden tareas complejas, evaden de los problemas y dejan de creer en sí mismas (Covarrubias y Mendoza, 2015). A continuación, se describirá con mayor detalle el funcionamiento de las diferentes fuentes de autoeficacia.

2.3.3. Fuentes de autoeficacia

Existen cuatro fuentes de influencia bajo la cual se desarrolla las creencias de autoeficacia:

2.3.3.1. Experiencias directas o de dominio

Las experiencias de dominio son las más efectivas para el desarrollo de la autoeficacia. Para Bandura (1997), las creencias de autoeficacia se desarrollan a partir del éxito o fracaso en la ejecución de una tarea y son estas, las experiencias de dominio, las más efectivas para el desarrollo de la autoeficacia. Por un lado, los éxitos contribuyen a desarrollar una sólida creencia en la propia eficacia personas y, por otro, los fracasos debilitan esas creencias, sobre todo si se producen antes de que previamente se haya establecido un sentido firme y flexible de eficacia.

Sin embargo, es importante recalcar que, si la persona sólo experimenta éxitos fácilmente, esperará resultados rápidos y, si esto no se da como esperaba, cuando experimente el fracaso se desanimará fácilmente. Cierta grado de dificultad es necesaria en la tarea o meta que se espera lograr, ya que ello ayuda al individuo a mantener su perseverancia y a convertir los fracasos en éxitos, utilizando las capacidades individuales para ejercer el control sobre el contexto cambiante (Bandura, 1997). En consecuencia, para que las personas logren convencerse de que tienen lo que se necesita para lograr el éxito, es necesario que previamente hayan pasado por un proceso de superación de obstáculos y dificultades, y a través de la perseverancia y esfuerzo sostenido hayan logrado el éxito (Bandura, 1997).

Este último proceso mencionado, permite que cimentar su capacidad de perseverar ante la adversidad y recuperarse rápidamente después de los eventos infortunados (Bandura, 1994). En conclusión, la experiencia de dominio demanda el desarrollo de herramientas cognitivas, conductuales y autorreguladores para enfrentarse apropiadamente a las circunstancias cambiantes de la vida.

En el caso de los profesionales, sus creencias relacionadas a su autoeficacia profesional se construyen a partir de la experiencia directa en su ámbito de trabajo y las experiencias de campo u aplicativas durante su formación base y educación continua. Retomando, la perspectiva de la teoría sociocognitiva de Bandura, las experiencias directas son una fuente elemental para el desarrollo de la autoeficacia. Es por ello, que la formación de todo profesional debe basarse en experiencias directas en el uso y manejo de las técnicas y actividades aplicativas del programa de estudios.

2.3.3.2.Experiencias vicarias o aprendizaje por observación

Otra forma de generar y fortificar las creencias de autoeficacia es a través modelos sociales que brindan de experiencias vicarias. El aprendizaje por observación permite al individuo

evaluar sus habilidades para llevar a cabo la tarea prevista por medio de la observación (Bandura, 1997)

Al ver a personas similares alcanzar el éxito tras esfuerzos perseverantes, genera creencias en quien observa que también posee la capacidad de dominar actividades similares necesarias para tener un éxito semejante, es decir la persona se persuade a sí mismo de que si otros pueden hacerlo, él también tiene la capacidad para hacerlo (Bandura, 1994). Por lo tanto, el modelaje es una herramienta para promover el sentido de eficacia.

De igual manera, observar a los demás fracasar a pesar del esfuerzo reduce en los observadores juicios de su propia eficacia y disminuye su nivel de motivación. Sin embargo, para que el efecto sea importante, la similitud de los modelos debe ser significativa, por lo tanto, si la gente ve a los modelos muy diferentes a ellos, su autoeficacia percibida no se verá muy afectada por el comportamiento de estos (Bandura, 1994). Por otro lado, cuando se sobrepasa el nivel de logro obtenido por colegas o compañeros, se incrementan las creencias de autoeficacia mientras que lo contrario, es decir, ser superado por los demás, tiende a disminuir las mismas (Bandura 1997).

En la formación inicial y continua de los profesionales, los educadores de estos son una fuente sustancial de aprendizaje vicario mediante el modelado de procedimientos, acciones y actitudes sobre el ser y el hacer de determinada profesión (Brockbank y McGill, 1999; citado por Corzo, 2006, p. 50). Estas conductas y actitudes serán imitadas posteriormente por los futuros profesionales y se convertirán en fuentes de información del sentido de autoeficacia e influyen los logros. Por tanto, los educadores deben modelar una práctica que induzca a formar y fortalecer el sentido de autoeficacia en los aprendices.

2.3.3.3. Persuasión verbal

Una tercera forma de fortalecer las creencias de autoeficacia es la persuasión social. Cuando las personas reciben evaluaciones basadas en juicios valorativos o evaluativos de personas cercanas, acerca de sus capacidades para lograr el éxito, esta persuasión verbal fortalece el sentido de autoeficacia, lo cual lleva al individuo a esforzarse para alcanzar sus metas, ya sea a través de nuevas estrategias o poniendo una mayor voluntad y esfuerzo de su parte (Bandura, 1997). Las personas que son persuadidos verbalmente llevan a cabo mayor esfuerzo y lo sostienen durante más tiempo que si por el contrario tienen dudas de sí mismos, no han sido persuadidos de su capacidad, o piensan en sus defectos individuales ante las dificultades (Bandura, 1994).

La persuasión tiene diferentes efectos sobre la autoeficacia, por un lado, es más difícil infundir creencias de elevada autoeficacia mediante solo la persuasión social; sin embargo, la persuasión social si tiene un impacto importante al momento de debilitarla. Ya que aumentos de autoeficacia poco realistas son desmentidos rápidamente por los resultados decepcionantes de los intentos. Sin embargo, las personas que han sido convencidos de que escasean de capacidades para desarrollar con éxito determinada actividad, debilitándosele su eficacia personal, evitan dichas actividades desafiantes que pueden cultivar sus capacidades y se rinden rápidamente ante los obstáculos. Al restringir las actividades disminuyen su motivación generando una propia validación de su incapacidad para determinado comportamiento (Bandura, 1994).

Además, Bandura (1997) plantea que las personas que colaboran con el desarrollo de la autoeficacia de otros mediante la persuasión no solo transmiten una estimación positiva, el fenómeno va más allá, también los ayudan a estructurar condiciones que favorecen el éxito y

evitan colocarles en situaciones de alta posibilidad de fracaso. Asimismo, animan a los demás a medir sus éxitos en términos de automejora, en lugar de comparaciones con otros.

Para el presente estudio, los profesionales pueden beneficiarse de la persuasión verbal de parte de sus profesores y colegas. La persuasión verbal que se les brinde y que esté basada en las habilidades y destrezas reales del estudiante, ayuda a potenciar su confianza para asumir los retos y complejidades relacionadas al aprendizaje de nuevos conocimientos y técnicas profesionales. También puede ayudar a reducir las dudas que siente en relación con su desenvolvimiento en su ámbito profesional, dudas que de permanecer pueden incidir negativamente en su persistencia hacia el logro de la tarea o meta propuesta.

2.3.3.4. Activación Fisiológica / Favorecer el estado físico y emocional

Las emociones de la persona influyen sobre la autoeficacia (Bandura, 1999), por ello la cuarta forma de modificar las creencias de autoeficacia es la reducción las reacciones de estrés y el cambio de tendencias emocionales negativas y malas interpretaciones de los estados físicos.

La activación fisiológica evidenciada en ansiedad, estrés, estado de ánimo y temores afectan el desempeño del individuo, además del modo en que se perciben e interpretan dichas reacciones emocionales y físicas dependerá del nivel de autoeficacia del individuo. Por lo que el sentido de eficacia puede ser transformado al favorecer el estado físico, reducir el estrés y reacciones emocionales (Bandura, 1997).

Es probable que las personas que tienen un alto nivel de autoeficacia perciban su estado de excitación afectiva como un facilitador de energía y dinamismo del desempeño, mientras que los que se ven acosados por dudas sobre sus capacidades consideran la excitación es un elemento debilitador. En general, los indicadores fisiológicos de eficacia desempeñan un papel

especialmente influyente en la salud y en las actividades que demandan esfuerzo físico y persistencia (Bandura, 1994; 1997).

Basándose en las fuentes de las creencias de eficacia percibida ya mencionadas, Bandura (1999) concluye que “la medida en que los logros derivados de la ejecución alteran la eficacia percibida dependerá de las preconcepciones de la persona en relación a sus capacidades, dificultad percibida de las tareas, cantidad de esfuerzo destinado, su estado físico y emocional en el momento, la cantidad de ayuda externa que reciba y las circunstancias situacionales bajo las que ejecute su acción” (p. 23).

2.3.4. La autoeficacia como mediador del comportamiento

Olaz (2001) afirmó que de acuerdo con la Teoría Social Cognitiva las creencias de autoeficacia afectan el comportamiento humano de cuatro maneras:

- La autoeficacia tiene influencia al momento de elegir las actividades y conductas: las personas eligen y se comprometen con aquellas actividades en las que se perciben altamente eficaces y rechazan aquellas en la que se perciben como ineficaces.
- La autoeficacia determina el esfuerzo que se invierte en una actividad y la perseverancia frente a los obstáculos: a mayor esfuerzo invertido, mayor autoeficacia. En cambio, una autoeficacia débil restringe el potencial de los seres humanos para fortalecer en lo que creen.
- La autoeficacia influye en los patrones de pensamiento y las reacciones emocionales: los sujetos con una baja autoeficacia consideran que las actividades a realizar son más difíciles de lo que realmente son, lo que puede provocar mucho más stress y un alto nivel de ansiedad. Un nivel alto de autoeficacia proporciona más confianza y tranquilidad para afrontar tareas difíciles.

La autoeficacia afecta el comportamiento permitiendo a las personas ser protagonistas de su propio futuro: estas personas se perciben más eficaces, se ponen retos, se esfuerzan más cuando el rendimiento no es suficiente con relación a las metas que se proponen, experimentan bajo nivel de estrés ante tareas difíciles y presentan más interés por situaciones nuevas (Olaz, 2001).

2.3. Autoeficacia Profesional

Un aspecto particularmente crucial en la investigación de la autoeficacia es el relativo a la esencia particular del constructo y a la definición de los diversos niveles de precisión a los que puede ser operativizado (Blanco, 2010).

De acuerdo con Bandura (1997) la autoeficacia no es un rasgo global, sino un conjunto de autocreencias vinculadas a ámbitos de desempeño específicos. “Un aspecto particularmente crítico en esta área de investigación es el relativo a la naturaleza específica del constructo autoeficacia y a la definición de los diversos niveles de concreción a los que puede ser operativizado” (Blanco, 2010, p. 2).

Considerando esta afirmación “se ha generado una notable discusión sobre el desarrollo posterior del constructo Autoeficacia General y su validez” (Scherbaum, Cohen-Charash y Kern, 2006; citado por Blanco, 2010, p. 2), y se ha planeado la necesidad de estudiar la autoeficacia en contextos específicos, por ejemplo, el ámbito laboral, educativo, etc.

Los sujetos no sólo emiten juicios de autoeficacia diferenciados para dominios diversos, sino que “la autoeficacia puede y debe definirse con distintos niveles de especificidad en relación con un ámbito dado (área, tareas o problemas en el ámbito educativo), de acuerdo con la conducta criterio de interés” (Blanco, 2010, p. 2).

En el marco de los antecedentes expuestos, en el presente estudio se ha identificado como contexto específico el ámbito laboral o profesional y se tiene como objetivo evaluar la

autoeficacia en el ámbito laboral, es decir la Autoeficacia Profesional, en una muestra de profesionales que cursan estudios de maestría. Esto siguiendo las afirmaciones que parten de la Teoría Cognitiva Social (Blanco, 2010): “a) las creencias de autoeficacia son específicas de un ámbito de funcionamiento dado y, b) el constructo autoeficacia puede ser distinguido de otros constructos autorreferentes cuando se evalúa en relación con un dominio específico” (p.2)

Atendiendo a lo anterior, esta investigación se centra, en primer lugar, en estudiar el constructo en el ámbito laboral. Para llevar a cabo, este objetivo, en este estudio se analizan los resultados de una escala que evalúa la autoeficacia profesional que fue diseñada para medir dicho constructo y fue empleada en investigaciones anteriores.

Los autores que desarrollaron esta escala definen a la autoeficacia profesional como el conjunto de creencias que poseen los trabajadores de su capacidad para llevar a cabo exitosamente acciones relacionadas a su profesión (Maffei et al., 2012).

2.4. Empleabilidad y Autoeficacia

La empleabilidad se ha relacionado constantemente con la autoeficacia (Hernández, Ramos, Negrín, Ruiz, y Hernández, 2011); debido a que esta última “influye sobre el pensamiento y las conductas, los objetivos y aspiraciones, la resiliencia a la adversidad, el compromiso con los objetivos, el esfuerzo, los resultados y la perseverancia” (Pepe, Farnese, Avallone y Vecchione, 2010; citado en Betanzos y Paz, 2013, p. 50).

"La autoeficacia y las expectativas de resultados son un elemento clave para el desarrollo de intereses académico-profesionales, que llevarán al establecimiento de objetivos y a mayor implicación en las actividades dirigidas a la consecución de los mismos” (Hernández, Ramos, Negrín, Ruiz, y Hernández, 2011, p. 134). Y son la fuente fundamental del comportamiento eficaz y exitoso, es decir, “las personas que se perciben como eficientes realizarán más esfuerzos para alcanzar las metas deseadas y perseverarán cuando encuentran con dificultades;

asimismo, tenderán a expresar juicios positivos y no negativos sobre las consecuencias de sus conductas” (Betanzos y Paz, 2013, p. 50).

La empleabilidad subjetiva o autopercibida, hace referencia a la interpretación de las opciones de empleo. Esta interpretación supedita la habilidad que tiene la persona para explorar un contexto de trabajo flexible e incierto, debido a que es la percepción de la realidad la que afecta el comportamiento, los sentimientos y los pensamientos de la persona ante la incertidumbre, más que la realidad misma. Por lo tanto, la percepción de ser o no ser empleable influye en como una persona se siente y actúa frente a sus oportunidades de carrera (Rothwell y Arnold, 2007).

La empleabilidad autopercibida brinda a la persona confianza para iniciar un proceso de búsqueda de empleo o abordar un cambio profesional. Por lo tanto, si una persona siente que tendrá dificultades para encontrar un nuevo trabajo puede tomar la decisión de no actuar aun cuando desee cambiar de empleo (Vanhercke et al., 2014).

En la percepción de empleabilidad influyen tanto factores del entorno como factores personales (Vanhercke et al., 2014). En este apartado queremos destacar la asociación de la empleabilidad con recursos psicológicos personales. La investigación sobre empleabilidad ha expuesto que distintas características psicológicas personales se relacionan con esta variable, uno de los antecedentes fundamentales de la empleabilidad percibida es la autoeficacia, un componente del capital psicológico de cada persona y que influye en su desenvolvimiento.

Es importante destacar el carácter bidireccional la relación entre autoeficacia y empleabilidad. “Una mayor autoeficacia incrementa la empleabilidad percibida e induce a actuar. Si esta acción permite un cambio de trabajo, este éxito reforzará la autoeficacia de la persona y, en consecuencia, mejorará la percepción que tiene de su propia empleabilidad” (Future for work institute, 2017).

Berntson (2008) analizó la relación entre ambas variables, considerando que la empleabilidad se ha relacionado con la autoeficacia en múltiples ocasiones e incluso ambos constructos han sido considerados como conceptos equivalentes. Los resultados de su investigación muestran que la empleabilidad autopercibida y la autoeficacia, aunque están relacionadas, son constructos distintos que operan por separado.

Si bien ser empleable es importante para comenzar en el mundo laboral, la percepción de ser empleado se vuelve aún más importante cuando el entorno laboral es flexible y difícil de predecir para el individuo, esto debido a que las percepciones en general tienen un impacto no solo en el comportamiento sino también en los sentimientos, pensamientos y condiciones físicas de las personas (Lazarus y Folkman, 1984; en Berntson, 2008, p. 19). Si bien la empleabilidad real a menudo entra en juego cuando la atención se centra en la necesidad o el deseo de cambiar de trabajo, la percepción de la empleabilidad también proporciona al individuo un sentimiento de seguridad y un sentimiento de independencia frente a las circunstancias ambientales (Berntson, 2008).

La empleabilidad percibida puede verse, así como un reflejo de las creencias de las personas sobre sus posibilidades de conseguir un nuevo empleo o conservarlo. La empleabilidad percibida podría compararse especialmente con las creencias de eficacia, que se refieren a las opiniones generales de los individuos sobre sus capacidades para realizar tareas. La autoeficacia se refiere a las creencias de los individuos sobre sus habilidades para resolver tareas o asumir ciertos roles (Bandura, 1997). Específicamente, en el ámbito laboral, la autoeficacia profesional se define como el conjunto de creencias que poseen los trabajadores de su capacidad para llevar a cabo exitosamente acciones relacionadas a su profesión (Maffei, et al., 2012).

Algunos investigadores argumentan a favor de esta correspondencia entre empleabilidad y autoeficacia. Por ejemplo, dentro de la investigación sobre empleabilidad educativa, Knight y

Yorke (2004) sugieren que las creencias de eficacia son uno de los cuatro componentes de la empleabilidad. Proponen, en su modelo USEM, que las creencias de eficacia, junto con la comprensión, las habilidades y la metacognición, constituyen el concepto de empleabilidad.

El apoyo para este tipo de enfoque también se puede encontrar dentro del campo de la investigación del desempleo, donde, por ejemplo, la autoeficacia se ha incluido como una de las seis dimensiones de la empleabilidad, en un estudio que prueba la dimensionalidad de la empleabilidad (Mc Ardle et al, 2007; Berntson, 2008, p. 20). Otros académicos lo llevan aún más lejos cuando usan los términos empleabilidad y autoeficacia indistintamente. En consecuencia, algunos consideran que la empleabilidad es lo mismo que la autoeficacia profesional (Daniels et al., 1998; Berntson, 2008, p. 20), mientras que otros prefieren considerarlo como un indicador de autoeficacia general (Washington, 1999; Berntson, 2008, p. 20).

A pesar de que es común, como se ha mencionado anteriormente, emplear autoeficacia y empleabilidad como términos idénticos, en la presente investigación, los consideramos conceptos distintos, pero relacionados entre sí, por lo tanto, más allá de corroborar si son conceptos idénticos, la pregunta es entonces si están relacionados.

En línea con la teoría cognitiva social, Bandura (1997) argumenta que la autoeficacia es un concepto generativo, es decir, está determinado por experiencias anteriores y las influencias de otras personas, y que, a su vez, afecta el comportamiento, por ejemplo, en el lugar de trabajo. Si lo comentado anteriormente, es aplicado en relación con la asociación entre empleabilidad y autoeficacia, fuertes creencias de autoeficacia afectarían la empleabilidad percibida del individuo, lo que, a su vez, estimularía al individuo a tomar acciones. Si esta acción produce un resultado exitoso (un cambio en el trabajo), afectaría positivamente las creencias de eficacia del individuo (Berntson, 2008).

Empíricamente, se ha encontrado apoyo para diferentes de asociaciones entre empleabilidad y autoeficacia. En el primer caso, se ha sugerido que la autoeficacia afecta la empleabilidad. Por ejemplo, se ha reportado que la autoeficacia está relacionada con la capacidad de buscar trabajo, la cantidad de entrevistas de trabajo a la que se es invitado y los resultados laborales posteriores una vez obtenido el empleo (Berntson, 2008). En segundo lugar, y viceversa, también se ha descubierto que la empleabilidad es importante para fortalecer las creencias de eficacia. Además, existe evidencia empírica de una asociación recíproca (Berntson, 2008).

Los resultados del estudio de Berntson (2008) concluyen dos puntos importantes. En primer lugar, la autoeficacia y la empleabilidad no son lo mismo, son dos construcciones distintas que miden fenómenos relacionados pero diferentes. En segundo lugar, los resultados apoyan la noción de que la empleabilidad predice la autoeficacia en lugar de lo contrario.

Una posible explicación para esto es que la autoeficacia refleja una creencia general sobre el yo, mientras que la empleabilidad está relacionada con factores más específicos, como los diferentes tipos de conocimiento y habilidades (Berntson, 2008). Es decir, la mejora de una percepción general puede no extenderse a una percepción específica, como la empleabilidad. Por otro lado, lo contrario, la mejora de una percepción específica puede tener efectos indirectos en la visión general del yo.

Por otro lado, en un estudio llevado a cabo por Dacre y Qualter (2013; Fernandez, 2018, p. 120) en una muestra de estudiantes, exponen que la autoeficacia es un predictor importante de la empleabilidad, así como que ésta media la relación entre la autoeficacia y la satisfacción con la carrera profesional. Por lo general, los resultados de diversas investigaciones van en la dirección de posicionar a la autoeficacia como una potente variable predictora de la empleabilidad (Hernández-Fernaud, et al., 2011; Fernández, 2018).

En conclusión, debido a la evidencia que apoya tanto que la autoeficacia es predictora de la empleabilidad y viceversa, la empleabilidad es predictora de la autoeficacia, en la presente investigación, pretendemos únicamente confirmar si esa relación existe, de manera que se puedan comprobar los argumentos compartidos anteriormente.

La literatura nos indica que la empleabilidad autopercibida es la forma como se interpreta las posibilidades de encontrar trabajo en función del contexto y características personales, ambos son antecedentes de la empleabilidad. Dentro de las características personales encontramos un factor que forma parte del capital psicológico de la persona: la autoeficacia y siguiendo la necesidad de especificidad para este constructo, fuertes creencias de autoeficacia laboral afectan la empleabilidad percibida, la cual brinda confianza para tomar acciones, entre ellas para iniciar el proceso de búsqueda de empleo o cambio profesional lo cual brinda nuevas oportunidades de carrera (Hernández-Fernaud, et al., 2011; Fernández, 2018).

Si la acción produce el resultado exitoso de la obtención del cambio deseado, así como nuevas oportunidades de experimentar un resultado exitoso en actividades de su profesión, esto afectara positivamente en las creencias de eficacia del individuo en general y específicamente sobre su capacidad para llevar a cabo exitosamente acciones relacionadas a su profesión, es decir afectara su autoeficacia profesional (Hernández-Fernaud, et al., 2011; Fernández, 2018).

2.5. Marco contextual

2.2.1. Revisión del panorama del empleo en el Perú

Según el informe de empleo de Enero a Diciembre 2017 (INEI, 2018), durante el 2017, en Lima Metropolitana se registró 5 millones 204 mil 300 personas que componen la Población Económicamente Activa (PEA), de las cuales se estimó que 4 millones 846 mil personas forman parte de la PEA ocupada, que representa el 93,1% del total de la PEA. Por lo tanto, se registraron 358 mil 400 personas desocupadas, representando el 6,9% del total de la PEA. Lo

cual evidencia que hay una brecha entre las oportunidades de empleo en nuestro país, por la cual trabajar desde las diversas perspectivas que abordan este fenómeno (INEI, 2018).

Si consideramos el factor género, En el año 2017, la población ocupada femenina aumentó en 2,4% (51 mil 900) y en 0,7% (19 mil) la PEA ocupada masculina. Del total de población ocupada, el 45,4% (2 millones 200 mil 700) son mujeres y el 54,6% (2 millones 645 mil 200) son hombres (INEI, 2018).

Respecto a la edad del total de población ocupada, el 19,9% tiene entre 14 a 24 años, el 53,7% de 25 a 44 años y el 26,4% de 45 y más años. Según grupos de edad, en el año 2017 ingresaron al mercado de trabajo población de 45 y más años, que es aquella que presenta experiencia laboral y aumentó en 4,9% (60 mil 300); también aumentó en 0,6% (16 mil 600) la población de 25 a 44 años; mientras que disminuyeron en 0,6% (5 mil 900) la población joven de 14 a 24 años (INEI, 2018).

Si tomamos en cuenta el nivel educativo, el 7,7% de la población ocupada tiene primaria o menor nivel educativo, el 47,9% educación secundaria, el 19,1% superior no universitaria y el 25,3% cuenta con estudios universitarios. En el año 2017, aumentó en 2,4% (21 mil 800) la población ocupada con educación superior no universitaria, seguido de los que tienen educación secundaria que creció en 2,3% (52 mil 600 personas), en tanto los que lograron estudiar educación universitaria aumentó ligeramente en 0,4% (4 mil 300); mientras que disminuyó en 2,1% (7 mil 800 personas) la población ocupada con educación primaria o menor nivel educativo (INEI, 2018).

Considerando los niveles de empleo de la población, se registró que de enero a diciembre del 2017, la población ocupada con empleo adecuado alcanzó los 3 millones 99 mil 300 personas. Comparado con el año 2016, registró los mismos niveles en ambos años. Por su parte, la población subempleada, aumentó en 4,2% (71 mil). Los subempleados por ingresos

(subempleo invisible) lo hizo en 5,0% (56 mil 600) y los subempleados por horas (subempleo visible) en 2,7% (14 mil 400).

Respecto a las tasas de niveles de empleo, en este periodo de cada 100 personas de la población económicamente activa (PEA), 93 tenían empleo y 7 buscaban trabajo activamente. Mientras que, de la población ocupada, 60 cuentan con empleo adecuado y 34 están subempleados: 11 subempleados por horas (visible) y 23 por ingresos (invisible).

En continuidad a lo anterior, precisaremos además los datos respecto de la población respecto a su nivel educativo, debido a que es de interés para esta investigación. El Grafico N°1 nos indica que en el periodo enero-diciembre del 2017 el empleo adecuado se incrementó en 3,5% (22 mil) en la población con educación superior no universitaria y en 1,0% (13 mil) en la población con educación secundaria; mientras que se redujo en 5,9% (10 mil 800) entre los ocupados con educación primaria o menor nivel y en 2,6% (24 mil 400) entre los que tienen educación universitaria (INEI, 2018). Lo cual nos indica un incremento de la tendencia al subempleo de la población con educación universitaria.

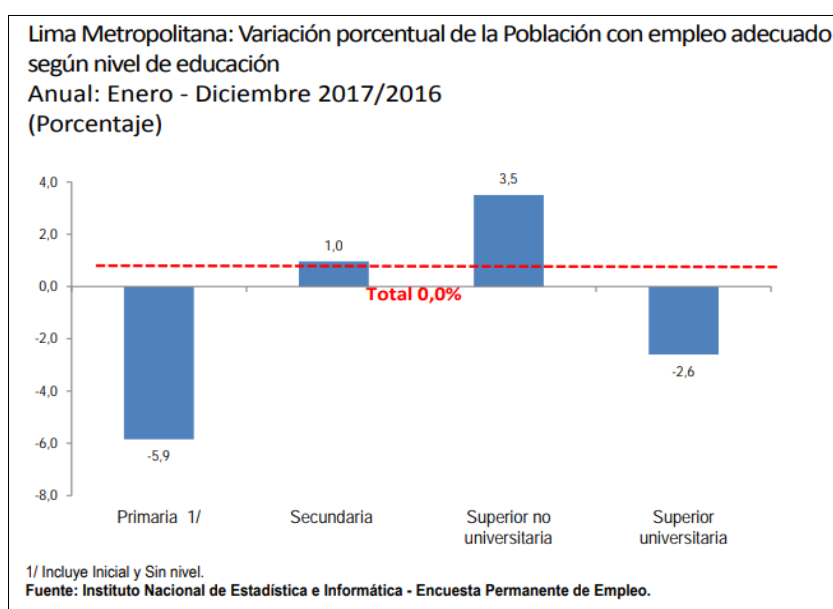


Figura 5. Variación porcentual de la Población con empleo adecuado según nivel de educación.

Los datos presentados anteriormente, evidencian que las oportunidades laborales de las personas varían en función a aspectos sociodemográficos. Lo cual es un aspecto que busca indagar la presente investigación para el caso específico, de los profesionales de Psicología.

2.6. Formulación de hipótesis

2.7.1. Hipótesis general

H_g: Existe una relación estadísticamente significativa entre la empleabilidad y la autoeficacia profesional de los profesionales que cursan estudios de postgrado.

2.7.2. Hipótesis específicas

H₁: Existe una relación estadísticamente significativa entre la empleabilidad interna y la autoeficacia profesional en profesionales que cursan estudios de postgrado.

H₂: Existe una relación estadísticamente significativa entre la empleabilidad externa y la autoeficacia profesional en profesionales que cursan estudios de postgrado.

H₃: Existen diferencias estadísticamente significativas en la empleabilidad autopercibida, la subdimensión empleabilidad interna, la subdimensión empleabilidad externa y la autoeficacia profesional según el sexo de los profesionales que cursan estudios de postgrado.

H₄: Existen diferencias estadísticamente significativas en la empleabilidad autopercibida, la subdimensión empleabilidad interna, la subdimensión empleabilidad externa y la autoeficacia profesional según el rango de edad de los profesionales que cursan estudios de postgrado.

H₅: Existen diferencias estadísticamente significativas en la empleabilidad autopercibida, la subdimensión empleabilidad interna, la subdimensión empleabilidad externa y la

autoeficacia profesional según el estado civil de los profesionales que cursan estudios de postgrado.

H₆: Existen diferencias estadísticamente significativas en la empleabilidad autopercibida, la subdimensión empleabilidad interna, la subdimensión empleabilidad externa y la autoeficacia profesional según la carga familiar de los profesionales que cursan estudios de postgrado.

H₇: Existen diferencias estadísticamente significativas en la empleabilidad autopercibida, la subdimensión empleabilidad interna, la subdimensión empleabilidad externa y la autoeficacia profesional según la carrera base de los profesionales que cursan estudios de postgrado.

H₈: Existen diferencias estadísticamente significativas en la empleabilidad autopercibida, la subdimensión empleabilidad interna, la subdimensión empleabilidad externa y la autoeficacia profesional según la especialidad de postgrado de los profesionales que cursan estudios de postgrado.

H₉: Existen diferencias estadísticamente significativas en la empleabilidad autopercibida, la subdimensión empleabilidad interna, la subdimensión empleabilidad externa y la autoeficacia profesional según el año de estudios de los profesionales que cursan estudios de postgrado.

H₁₀: Existen diferencias estadísticamente significativas en la empleabilidad autopercibida, la subdimensión empleabilidad interna, la subdimensión empleabilidad externa y la autoeficacia profesional según el tiempo de experiencia laboral de los profesionales que cursan estudios de postgrado.

H₁₁: Existen diferencias estadísticamente significativas en la empleabilidad autopercibida, la subdimensión empleabilidad interna, la subdimensión empleabilidad externa y la

autoeficacia profesional según el sector laboral de los profesionales que cursan estudios de postgrado.

H₁₂: Existen diferencias estadísticamente significativas en la empleabilidad autopercibida, la subdimensión empleabilidad interna, la subdimensión empleabilidad externa y la autoeficacia profesional según el tamaño de empresa donde laboran los profesionales que cursan estudios de postgrado.

H₁₃: Existen diferencias estadísticamente significativas en la empleabilidad autopercibida, la subdimensión empleabilidad interna, la subdimensión empleabilidad externa y la autoeficacia profesional según la estabilidad laboral de los profesionales que cursan estudios de postgrado.

H₁₄: Existen diferencias estadísticamente significativas en la empleabilidad autopercibida, la subdimensión empleabilidad interna, la subdimensión empleabilidad externa y la autoeficacia profesional según el rango salarial de los profesionales que cursan estudios de postgrado.

H₁₅: Existen diferencias estadísticamente significativas en la empleabilidad autopercibida, la subdimensión empleabilidad interna, la subdimensión empleabilidad externa y la autoeficacia profesional según la antigüedad laboral de los profesionales que cursan estudios de postgrado.

H₁₆: Existen diferencias estadísticamente significativas en la empleabilidad autopercibida, la subdimensión empleabilidad interna, la subdimensión empleabilidad externa y la autoeficacia profesional según el personal a cargo de los profesionales que cursan estudios de postgrado.

2.7. Definición de conceptos básicos

A continuación, se definen los conceptos básicos de la presente investigación, en base a de la revisión bibliográfica expuesta anteriormente, y a la revisión del uso habitual de la lengua mediante la consulta en el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española:

Empleabilidad autopercibida: “apreciación subjetiva que el individuo hace de sus posibilidades de encontrar trabajo en función de la situación objetiva del mercado laboral y de determinadas características personales” (Ripoll, Rodríguez, Hontangas, Peiró y Prieto, 2007, p.82, citado de Gamboa, 2014, p. 60).

Empleabilidad autopercibida interna: Valoración de características personales, habilidades y la confianza que se tiene de sí mismo para mantener su empleo actual y/o promocionar internamente en la empresa (Rothwell et. al, 2008).

Empleabilidad autopercibida externa: Valoración del nivel de competitividad, capacidad y voluntad que tienen los trabajadores para cambiar a un puesto similar o diferente en otra empresa, es decir en el entorno del mercado laboral externo (Rothwell et. al, 2008).

Autoeficacia profesional: Conjunto de creencias que poseen los colaboradores sobre su capacidad para realizar exitosamente acciones relacionadas a su profesión (Maffei, et al., 2012).

Sexo: Condición orgánica, masculina o femenina, de las personas. Variable biológica compuesta por dos opciones: Hombre, Mujer.

Edad: Tiempo que ha vivido una persona. Años que ha acumulado una persona desde la fecha de su nacimiento (INEGI, 2001).

Estado Civil: Situación de la persona con relación a las leyes y costumbres relacionadas al matrimonio del país.

Carga Familiar: La cualidad de tener parientes que dependan de él o ella económicamente, y que demanden un conjunto de necesidades que van desde la alimentación y educación hasta gastos relacionados al hogar, servicios médicos, productos farmacéuticos, otros factores humanos que permitan mantener condiciones de vida dignas a los miembros de la familia.

Carrera base: Formación que las personas reciben para incursionar en el mundo laboral, que los capacitan para desarrollar empleos.

Especialidad de postgrado: Área de estudios de especialización cursada tras concluir la carrera universitaria. Incluye los estudios de especialización, maestría y doctorado.

Año de estudios: Año del programa de estudios de postgrado en el que se encuentra cursando actualmente el profesional. Compuesto

Tiempo de experiencia laboral: Tiempo total en años del historial de carrera que el profesional ha dedicado a actividades relacionadas a su profesión. Que define su grado de especialización, conocimientos y aptitudes que se ha adquirido a partir de realizar alguna actividad profesional en un transcurso de tiempo determinado.

Sector Laboral: Tipo de administración de la empresa, organización o institución para que el profesional trabaja, que se dedica a la producción o prestación de bienes o servicios que son demandados por los consumidores; obteniendo de esta actividad un rédito económico o un beneficio para la colectividad de la que forma parte.

Tamaño de empresa: Es el total de trabajadores en la empresa, organización o institución, donde el profesional labora.

Estabilidad laboral:

La estabilidad laboral es “el derecho que tiene el trabajador a conservar su puesto de trabajo indefinidamente, mientras no incurra en faltas previamente determinadas o de no presentarse especialísimas circunstancias” (Zegarra, 1986, p. 315). Para el trabajador significa la probabilidad de su propia seguridad, una ocupación duradera y cierta garantía para su propio sostenimiento y el de su familia.

Tipo de Contrato: Describe el tipo de vínculo laboral, de acuerdo a lo acordado por el empleador y el trabajador, donde se especificarán las condiciones en que se desempeñarán las actividades de trabajo.

Salario: Es la cantidad de dinero que recibe en forma periódica un trabajador a cambio del trabajo para el que fue contratado.

Antigüedad laboral: Tiempo total que tiene un colaborador prestando sus servicios para su actual empleador, independientemente de que durante dicho tiempo haya cambiado sus funciones, de puesto o que fuere reubicado en una nueva área.

Personal a cargo: Condición de tener autoridad o poder sobre una persona o un grupo para dirigir su trabajo o sus acciones.

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

La presente investigación, según su enfoque, es de tipo cuantitativa, debido a que utiliza la estadística como herramienta principal para el análisis de datos y prevalece el método hipotético-deductivo (Sánchez y Reyes, 2015).

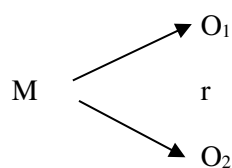
Respecto a su nivel o esquema de investigación, se trata de una investigación descriptiva correlacional, debido a que “se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos” (Sánchez y Reyes, 2015, p. 104). Se pretende conocer el grado de relación entre la empleabilidad y la autoeficacia profesional. Además, también se puede considerar que se trata de una investigación descriptiva-comparativa, pues busca analizar y comparar estableciendo cuáles son las características de este fenómeno en base a la comparación de los datos recogidos (Sánchez y Reyes, 2015). En la presente investigación se desean comprobar si existen diferencias significativas en las dos variables estudiadas en base a las diferentes variables sociodemográficas y sociolaborales.

Según su finalidad, se trata de una investigación aplicada, debido a que se caracteriza por el interés en la aplicación de los conocimientos teóricos a determinada situación concreta y las consecuencias prácticas que de ella se deriven (Sánchez y Reyes, 2015).

Siguiendo la clasificación de Hernández, Fernández y Baptista (2014), la investigación es de carácter no experimental, debido a que se trata de un estudio en el cual no se hace variar intencionalmente las variables independientes para ver sus efectos sobre otras variables, sino se observan y analizar los fenómenos tal y como se dan en su entorno natural (Hernández, et al., 2014). Y su tipo de alcance es correlacional, debido a que se describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado (Hernández, et al., 2014).

3.2. Diseño de investigación

Se adopta un diseño de correlaciones, que “implica la recolección de dos conjuntos de datos de un grupo de sujetos con la intención de determinar la subsecuente relación entre estos conjuntos de datos” (Tuckman, 1978; tomado de Sánchez y Reyes, 2015, p. 110). En este caso se busca conocer la relación entre la empleabilidad y autoeficacia profesional, de acuerdo con el siguiente esquema:



Donde:

M: muestra de profesionales

O₁: empleabilidad autopercebida

O₂: autoeficacia profesional

r: relación

Donde M es la muestra de profesionales, O1 es la empleabilidad de los profesionales, O2 es la autoeficacia profesional evidenciada en los mismos.

3.3. Identificación de variables

Variables Psicológicas:

Empleabilidad autopercibida: Medida con la escala de Empleabilidad Autopercibida de Rothwell, et al. (2008), adaptada al español por Peña (2017).

Empleabilidad autopercibida interna: Medida con la subescala de Empleabilidad Interna, que forma parte de la Empleabilidad Autopercibida de Rothwell y Arnold (2005) y Peña (2017).

Empleabilidad autopercibida externa: Medida con la subescala de Empleabilidad Externa, que forma parte de la Empleabilidad Autopercibida de Rothwell.

Autoeficacia profesional: Medida con la Cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU-10) de Maffei, et al. (2012).

Variables sociodemográficas:

Sexo: Variable biológica compuesta por dos opciones:

- Mujer
- Hombre

Rango de Edad: Años cumplidos que tiene la persona desde la fecha de su nacimiento hasta el momento de la encuesta, para la presente investigación cada rango genera una categoría que describe la etapa de la vida en la que se encuentra el profesional:

- Muy joven: 25 a 29 años
- Joven: 30 a 39 años
- Mayor: 40 años a más

Estado Civil: Situación de la persona con relación a las leyes y costumbres relacionadas al matrimonio del país y se refiere a aquella en la que se encontraba la persona en el momento de la aplicación del cuestionario. Inicialmente estaba compuesta por las siguientes categorías: soltero, conviviente, casado, otro (separado, divorciado, viudo). Sin embargo, debido a la nula o escasa cantidad de datos para algunas categorías, esta variable fue recategorizada bajo 2 categorías:

- Actualmente Soltero (Soltero/Otro)
- Conviviente/Casado

Carga Familiar/Dependientes a cargo: Cualidad de tener parientes que dependan de él o ella económicamente, comprendida por dos opciones:

- Sí
- No

Carrera base: Formación que los profesionales recibieron para incursionar en el mundo laboral. Para la presente investigación debido a la escasa cantidad de datos para carreras diferentes a Psicología, debido al contexto de la muestra, finalmente esta variable estuvo conformada por dos opciones:

- Psicología
- Otra carrera

Estudios de Postgrado: Estudios posteriores a culminar la carrera universitaria, pueden incluir especializaciones, maestrías y doctorados. Para la presente investigación se incluyen únicamente estudios de maestría, todos los participantes del estudio tienen la característica que se encuentran cursando programas de estudios de maestría.

Especialidad de postgrado: Área de estudios de especialización cursada tras concluir la carrera universitaria. Incluye los estudios de especialización, maestría y doctorado. Se

encuentra comprendida por 4 de los programas de maestrías presentes de la universidad pública de la unidad de Postgrado en Psicología:

- Maestría en Psicología Organizacional
- Maestría en Psicología Clínica y de la Salud
- Maestría en intervención psicoeducativa en trastornos del neurodesarrollo
- Maestría en Psicología Educativa.

Año de estudios: Año del programa de estudios de postgrado en el que se encuentra cursando actualmente el profesional. Compreendida por las siguientes opciones:

- Primer año
- Segundo año

Variables sociolaborales:

Tiempo de experiencia laboral: Tiempo total en años del historial de carrera que el profesional ha dedicado a actividades relacionadas a su profesión. Que define su grado de especialización, conocimientos y aptitudes logradas al realizar actividades profesionales a lo largo de un tiempo determinado. Compuesta por las siguientes categorías:

- Experiencia inicial: 1 a 4 años
- Experiencia media: 5 a 9 años
- Experiencia superior: más de 10 años

Sector Laboral: Tipo de administración de la empresa, organización o institución para que el profesional trabaja, que se dedica a la producción de bienes o prestación de servicios demandados por los consumidores; que le permite obtener un resultado económico o un beneficio para la colectividad de la que forma parte. Compreendida por las siguientes opciones:

- Publico

- Privado

Tamaño de empresa: Categoría según el total de trabajadores en la empresa, organización o institución donde trabaja el profesional encuestado. Se consideran las siguientes opciones:

- Microempresa: Hasta 10 trabajadores
- Pequeña empresa: 11 a 49 trabajadores
- Mediana empresa: 50 a 250 personas
- Gran empresa Mas de 250 personas

Estabilidad laboral: La estabilidad laboral es “el derecho que tiene el trabajador a conservar su puesto de trabajo indefinidamente, mientras no incurra en faltas previamente determinadas o de no presentarse especialísimas circunstancias” (Zegarra, 1986, p. 315). Para la presente investigación se recogió según el tipo de contrato, el cual describe el tipo de vínculo laboral, de acuerdo a lo acordado por el empleador y el trabajador, donde se especificarán las condiciones en que se desempeñaran las actividades de trabajo, las cuales se encuentran limitadas por la Ley de Trabajo. Inicialmente se contaban con las categorías: Sin contrato, independiente, contrato por locación de servicios, convenio de prácticas, contrato a tiempo parcial, contrato a plazo fijo, contrato indefinido, otro. Sin embargo, debido a la nula o escasa cantidad de datos para algunas categorías, esta variable fue recategorizada bajo 3 categorías que describen las condiciones de estabilidad laboral:

- Autogestionada (Profesional independiente, Contrato por Locación de Servicios)
- Temporal (Contrato a Plazo fijo)
- Indefinida (Contrato Indefinido)

Rango de Salario mensual: Es la cantidad de dinero que recibe en forma mensual un colaborador a cambio de realizar el trabajo para el que fue contratado, comprendido por los siguientes rangos:

- 2000 soles o menos
- 2001 a 3000 soles
- 3001 soles a más

Antigüedad laboral: Tiempo total expresado en años que tiene un colaborador prestando sus servicios para su actual empleador, independientemente de que durante dicho tiempo haya cambiado sus funciones, de puesto o que fuere reubicado en una nueva área. Compuesto por los siguientes rangos:

- Hasta 2 años
- 2 a 5 años
- Mas de 5 años

Personal a cargo: Condición de tener autoridad o poder sobre una persona o un grupo para dirigir su trabajo o sus acciones. Compuesta por las siguientes opciones:

- Si
- No

3.4.Población y muestra de estudio

La población estudiada en la presente investigación, fueron profesionales que se encontraban cursando estudios de postgrado de Psicología en una universidad pública de Lima. Considerando que la elección del programa de postgrado depende de su formación base y la dirección que ha tomado se experiencia laboral en determinado campo de experiencia.

La unidad de postgrado de Psicología de la universidad de donde proviene la muestra cuenta con 5 programas de maestría: Maestría en Psicología Organizacional, Maestría en Psicología Clínica y de la Salud, Maestría en intervención psicoeducativa en trastornos del neurodesarrollo, Maestría en Psicología Educativa y Maestría en gestión del riesgo psicosocial para la seguridad ciudadana. De las cuales participaron en el estudio los 4 programas

mencionados inicialmente, excluyendo únicamente al programa de Maestría en gestión del riesgo psicosocial para la seguridad ciudadana, debido a su escaso número de alumnos y restringida accesibilidad.

Se establecieron algunas condiciones que debían reunir los participantes del estudio, estos últimos debían encontrarse matriculados activamente en uno de los programas de postgrado ya mencionados y trabajando actualmente.

La obtención de la muestra se realizó a través de un muestreo no probabilístico accidental de la población de postgrado en Psicología, debido a que se reclutaron casos hasta completar el número de sujetos necesario según el tamaño de muestra deseado. Estos casos, se eligieron de manera casual, para ello se determinó un lugar a partir del cual reclutar e incluir a todos los sujetos accesibles que accidentalmente se encuentren a su disposición (Otzen y Manterola, 2017). Para el caso del presente estudio, entre todos los profesionales que cursan estudios de postgrado se eligieron a los 150 casos incluíbles que se encuentren en el aula donde regularmente reciben clases para uno de los cursos que conforman el programa de postgrado.

La muestra quedó constituida por 150 profesionales, en adelante se describirá con detalle las características de la muestra (Ver Tabla 1). Respecto al sexo, el 28% (42) son varones y 72% (108) son mujeres, por lo que se puede observar un grupo predominantemente femenino. También se aprecia que la muestra está constituida por un amplio rango de edad, donde el grupo con mayor presencia es el “Joven” con edades entre 30 y 39 años, representando el 41% (62) de la muestra, el 29,3% (44) es “Muy Joven” con edades entre los 25 a 29 años, y el 29,3% (44) es “Mayor” de 40. Sobre el estado civil, el 65,3% (98) está actualmente soltero (soltero, divorciado o separado) y 34,7% (52) son casados o convivientes. Respecto a la carga familiar, el 40% (60) tiene alguna persona que depende económicamente de él o ella.

El 100% de los participantes es profesional, es decir ha finalizado la educación superior universitaria, respecto a la carrera base para sus estudios de postgrado, el 61.3% (92) son profesionales en Psicología y el 38.7% (58) ha estudiado alguna otra carrera a fin (educación, administración, ingeniería industrial, trabajo social, derecho, comunicación, ciencia política, economía y traducción). El 31,3% (47) cursa la maestría de Psicología Clínica y de la Salud, 24,7% (37) la maestría en Intervención psicoeducativa en trastornos del neurodesarrollo, 23,3% (35) la maestría en Psicología Organizacional y el 20,7% (31) la maestría en Psicología Educativa. Respecto a su año de estudios del programa de maestría, el 46,7% (70) se encuentra en el primer año de estudios y el 53,3% (80) en el segundo.

Tabla 1.
Tabla de frecuencias según datos sociodemográficos

Sexo	F	%
Mujer	108	72.0
Hombre	42	28.0
Total	150	100.0
Rango de edad	F	%
Muy Joven 25 a 29 años	44	29.3
Joven 30 a 39 años	62	41.3
Mayor 40 años a mas	44	29.3
Total	150	100.0
Estado Civil	F	%
Actualmente Soltero	98	65.3
Conviviente/ Casado(a)	52	34.7
Total	150	100.0
Carga Familiar	F	%
Si	60	40.0
No	90	60.0
Total	150	100.0
Carrera base	F	%
Psicología	92	61.3
Otra carrera	58	38.7
Total	150	100.0
Programa de postgrado	F	%
Maestría en Psicología Organizacional	35	23.3
Maestría en Psicología Clínica y de la Salud	47	31.3
Maestría en intervención psicoeducativa en trastornos del neurodesarrollo	37	24.7
Maestría en Psicología Educativa	31	20.7
Total	150	100.0
Año de estudios	F	%
Primer año	70	46.7
Segundo año	80	53.3
Total	150	100.0

Respecto a datos sociolaborales, el 100% son personas que laboran actualmente y tienen al menos 1 año de experiencia laboral, el 26.7% (40) tiene entre 1 y 4 años de experiencia laboral, 33.3% (50) tiene entre 5 a 9 años y el 40% (60) posee más de 10 años. El 39.3% (59) trabaja en el sector público y el 60.7% (91) en el sector privado, evidenciando que nuestra muestra está expuesta predominantemente a las condiciones laborales brindadas por el sector

privado. Sobre el tamaño de la empresa o institución donde trabajan, 24% (36) de los participantes trabaja entidades con menos de 10 empleados, 30% (45) en entidades con 10 a 49 empleados, 26.7% (40) en entidades con 50 a 250 empleados y 19.3% (29) en entidades con más de 250 personas. Respecto a su estabilidad laboral el 27.3% (41) de los participantes brinda sus servicios profesionales como independiente, es decir su estabilidad laboral depende de sí mismos o es autogestionada, 39.3% (59) mantiene un contrato laboral temporal, manteniendo una estabilidad también temporal y el 33.3% (50) tiene una relación laboral indefinida con su actual centro laboral.

Respecto al ingreso mensual el 41.3% (62) tiene un ingreso mensual de 2000 soles o menos, 31.3% (47) de 2001 a 3000 soles y 27.3% (41) tiene ingresos de 3000 soles a más. Sobre la antigüedad en el centro de trabajo, el 44.7% (67) ha permanecido en su empleo actual hasta 2 años, 31.3% (47) de 2 a 5 años y 24% (36) más de 5 años de permanencia. Finalmente, 49.3% (74) de ellos tiene al menos una persona a cargo como parte de sus responsabilidades laborales.

Tabla 2.
 Tabla de frecuencias según datos sociolaborales

Experiencia laboral	f	%
Experiencia inicial 1 a 4 años	40	26.7
Experiencia media 5 a 9 años	50	33.3
Experiencia superior más de 10 años	60	40
Total	150	100.0
Sector Laboral	f	%
Publico	59	39.3
Privado	91	60.7
Total	150	100.0
Tamaño de empresa	f	%
Menor a 10 personas	36	24
10 a 49 personas	45	30
50 a 250 personas	40	26.7
Mas de 250 personas	29	19.3
Total	150	100.0
Estabilidad laboral	f	%
Autogestionada	41	27.3
Temporal	59	39.3
Indefinida	50	33.3
Total	150	100.0
Ingreso mensual	f	%
2000 soles o menos	62	41.3
2001 a 3000 soles	47	31.3
3001 soles a mas	41	27.3
Total	150	100.0
Antigüedad laboral	f	%
Hasta 2 años	67	44.7
2 a 5 años	47	31.3
Mas de 5 años	36	24
Total	150	100.0
Personal a cargo	f	%
Si	74	49.3
No	76	50.7
Total	150	100.0

3.5. Instrumentos de Recolección de Datos

3.5.1. Escala de empleabilidad autopercebida

3.5.1.1. Ficha técnica

Nombre: Self perceived Employabilty Survey (Escala de empleabilidad autopercebida)

Autores: Rothwell, A. and, Arnold, J.

Adaptación al español: Peña, K.

Año: 2007, Adaptación al español 2017.

Objetivo de la medición: Self Perceived Employabilty Survey examina las percepciones respecto a lo bien que esperan poder enfrentar una serie de circunstancias relacionadas a su empleabilidad, que pueden presentarse en el presente y el futuro, ya sean positivas o negativas, tanto en el actual centro de trabajo como fuera del mismo (Rothwell y Arnold, 2007).

Forma de administración: Individual y colectiva.

Rango de aplicación: mayores de 18 años con experiencia laboral.

Ámbito de aplicación: Psicología organizacional, orientación profesional, empleabilidad.

Tiempo Aplicación: 10 minutos aproximadamente.

3.5.1.2. Descripción general

Se utilizó la escala desarrollada por Rothwell y Arnold (2007), la cual es de tipo Likert y consta de 11 ítems que miden la empleabilidad interna (4 ítems) y externa (7 ítems), cuyos rangos de respuesta van de 1 a 5, donde 1 = muy en desacuerdo y 5 = muy de acuerdo.

Self-perceived Employabilty Survey en su versión original fue desarrollada en idioma inglés y estaba compuesta por 16 ítems que pretende medir dos dimensiones, empleabilidad

interna y empleabilidad externa. La creación de los 16 ítems se basó en cuatro cuadrantes desarrollados a partir de una revisión de bibliografía (Rothwell y Arnold 2007). Posteriormente se trasladó la escala a la población experimental, fue aplicada a 200 profesionales de Recursos Humanos, 93 de los participantes fueron hombres y 107 mujeres, el rango de edad fue de 26 a 67 años, con una media de 44.3 años ($DS=8.7.$), todos los profesionales se encontraban laborando cuando respondieron el cuestionario.

Después de someter los ítems de empleabilidad y otras 2 escalas empleadas para comprobar su validez discriminante, se decidió eliminar 5 ítems para minimizar la superposición con otro de los constructos cercanos a empleabilidad: éxito de carrera de carrera subjetivo, por lo que la escala final quedó conformada por 11 ítems (Rothwell y Arnold, 2007).

La versión en español fue desarrollada por Peña (2017) para el estudio de la empleabilidad de docentes universitarios chilenos, mediante un proceso de traducción y adaptación de los instrumentos, en el cual se requirió autorización a los autores del instrumento original y se pidió la colaboración de expertos para garantizar una apropiada adaptación lingüística, psicológica y cultural de los instrumentos (experto 1: Psicólogo laboral y organizacional, español nativo, con dominio avanzado del inglés; experto 2: traductor español nativo con dominio avanzado del inglés; experto 3: traductor inglés nativo con dominio intermedio del español) (Peña, 2017).

Los ítems que se usaron en el presente estudio provienen de la escala adaptada al español por Peña (2017). Se realizó un análisis preliminar de contenido, donde la versión chilena fue sometida a opinión de profesionales psicólogos dedicados a la investigación, quienes sugirieron cambiar algunas palabras con el objetivo de que el contenido de los ítems refleje el uso cotidiano del lenguaje en Perú y se encuentren dirigidos a profesionales en general y no se limiten al ámbito docente.

Por ejemplo, en el ítem uno se cambió la expresión casa de estudio (Aunque hubiese una reducción de personal en [esta casa de estudios], tengo confianza en que yo permanecería en ella) por *mi centro de trabajo*, ya que esta última se dirige a profesionales en general, lo mismo sucedió en diversos ítems que contenían la expresión casa de estudios o universidad. Del mismo modo, el sustantivo *habilidades* se cambió por *competencias* en diversos ítems, por ejemplo, en el ítem 11 (Podría conseguir cualquier trabajo para el que mis habilidades y experiencia fueran relevantes.), el termino habilidades se cambió por competencias, debido a que en la actualidad el concepto competencias es utilizado con mayor frecuencia y engloba conocimientos y habilidades, ambos requeridos en el ámbito laboral.

De este modo, los 11 ítems fueron modificados levemente sin alterar su relación con el constructo estudiado, en la Tabla 3 presentamos el detalle de los cambios realizados.

Tabla 3.
Adaptación de la escala de empleabilidad autopercebida

Nº de ítem	Versión en español original	Versión adaptada
1	Aunque hubiese una reducción de personal en esta casa de estudios, tengo confianza en que yo permanecería en ella.	Aunque hubiese una reducción de personal en mi centro de trabajo, tengo confianza en que yo permanecería en él.
2	Mis redes personales en esta casa de estudios me ayudan en mi carrera.	Mis redes de contactos en mi centro de trabajo me ayudan en el desarrollo de mi carrera profesional.
3	Soy consciente de las oportunidades que se presentan en esta casa de estudios, aunque sean diferentes a lo que hago ahora.	Soy consciente de las oportunidades laborales que se presentan en mi centro de trabajo, aunque sea diferentes a mis responsabilidades actuales.
4	Las habilidades adquiridas en mi trabajo actual pueden ser transferibles a otras ocupaciones fuera de esta universidad.	Las habilidades aprendidas en mi trabajo actual pueden ser transferibles a otros puestos de trabajo fuera de mi centro de trabajo.
5	Podría entrenarme fácilmente para tener más opciones de empleo en otra parte.	Me mantengo capacitado para tener más opciones de empleo fuera de mi centro de trabajo.
6	Tengo un buen conocimiento de las oportunidades con las que cuento fuera de esta casa de estudios, aunque sean absolutamente distintas a lo que hago en la actualidad.	Conozco las oportunidades a las que puedo acceder en el mercado laboral, aunque sean diferentes a mi puesto actual.
7	En esta casa de estudios soy reconocido entre las personas que realizan el mismo trabajo que yo.	Soy reconocido entre mis compañeros debido a la forma como hago mi trabajo.
8	De ser necesario, podría conseguir fácilmente otro trabajo como el mío en una organización similar.	De ser necesario, podría conseguir fácilmente otro trabajo como el mío en un centro de trabajo del mismo nivel en que me encuentro ahora.
9	Podría conseguir fácilmente un trabajo similar al mío en casi cualquier otra organización.	Podría conseguir fácilmente un trabajo similar al mío en un centro de trabajo de un nivel superior.
10	Cualquier persona con mi nivel de habilidades y de conocimientos, y con experiencias laborales y organizacionales similares a las mías, será muy solicitada por los empleadores.	Cualquier persona con mi perfil de competencias y experiencia será muy solicitada por los empleadores.
11	Podría conseguir cualquier trabajo para el que mis habilidades y experiencia fueran relevantes.	Podría conseguir cualquier trabajo para el que mis competencias y experiencia fueran relevantes.

La escala adaptada, conservó la estructura utilizada por Rotwell y Arnold (2007) y Peña (2017) en la Tabla 4 se presenta la distribución de los 11 ítems en sus dos subescalas: empleabilidad interna (4 ítems) y externa (7 ítems).

Tabla 4.
Dimensiones de la escala de empleabilidad autopercebida

Dimensiones	N° de ítem	Ítems
Empleabilidad Interna	1	Aunque hubiese una reducción de personal en mi centro de trabajo, tengo confianza en que yo permanecería en él.
	2	Mis redes de contactos en mi centro de trabajo me ayudan en el desarrollo de mi carrera profesional.
	3	Soy consciente de las oportunidades laborales que se presentan en mi centro de trabajo, aunque sea diferentes a mis responsabilidades actuales.
	7	Las habilidades aprendidas en mi trabajo actual pueden ser transferibles a otros puestos de trabajo fuera de mi centro de trabajo.
Empleabilidad Externa	4	Me mantengo capacitado para tener más opciones de empleo fuera de mi centro de trabajo.
	5	Conozco las oportunidades a las que puedo acceder en el mercado laboral, aunque sean diferentes a mi puesto actual.
	6	Soy reconocido entre mis compañeros debido a la forma como hago mi trabajo.
	8	De ser necesario, podría conseguir fácilmente otro trabajo como el mío en un centro de trabajo del mismo nivel en que me encuentro ahora.
	9	Podría conseguir fácilmente un trabajo similar al mío en un centro de trabajo de un nivel superior.
	10	Cualquier persona con mi perfil de competencias y experiencia será muy solicitada por los empleadores.
	11	Podría conseguir cualquier trabajo para el que mis competencias y experiencia fueran relevantes.

3.5.1.3. Confiabilidad y validez

Se realizó el análisis de ítems de la escala general de Empleabilidad Autopercebida mediante el análisis de correlaciones ítem-test corregido que permite observar el comportamiento de los 11 ítems que componen la escala (ver Tabla 5), se obtuvieron valores que fluctúan de 0.345 (ítem 03) a 0.642 (ítem 07), confirmándose que cumplen con el criterio propuesto por Kline (1986), es decir son superiores a 0.20 ($p < .05$), lo cual indica que los ítems son consistentes entre sí.

Mediante el estadístico alfa de Cronbach se obtuvo una confiabilidad muy buena ($\alpha=0.833$) (Ver Tabla 5) según el criterio de De Vellis (García, 2006) (Ver anexo 5), este coeficiente de confiabilidad indica que existe poco error en la medición y que los ítems de la escala en general están en intercorrelación y por lo tanto las mediciones son confiables.

Tabla 5.

Análisis de ítems y confiabilidad de la escala general de empleabilidad autopercebida

Items	M	DE	Correlación total- elemento corregida	Alfa de Cronbach si se suprime el elemento
EA_ITEM01	3,97	,926	,408	.830
EA_ITEM02	3,84	,970	,434	.828
EA_ITEM03	3,70	,857	,345	.834
EA_ITEM04	4,19	,825	,565	.814
EA_ITEM05	4,42	,698	,538	.817
EA_ITEM06	4,06	,753	,520	.818
EA_ITEM07	4,27	,723	,642	.809
EA_ITEM08	4,03	,798	,532	.817
EA_ITEM09	3,95	,834	,496	.821
EA_ITEM10	4,05	,673	,638	.810
EA_ITEM11	4,09	,679	,582	.814
N= 150		Alfa de Cronbach		$\alpha = 0.833$

Para determinar la validez de la escala general de Empleabilidad Autopercebida, se recurrió a evidencias de validez de contenido por criterio de jueces empleando el Índice de V de Aiken. La validez de contenido ha sido definida “como el grado en que los ítems que constituyen la prueba son una muestra representativa del dominio de contenido que mide” (Nunnally, 1973, Mehrens y Lehmann, 1982; citados en Ecurra, 1988, p. 105). Para esta investigación se recurrió a la valoración de 10 jueces, los cuales analizaron la conveniencia de cada ítem en relación a la empleabilidad autopercebida. Los resultados se presentan en la Tabla 6, donde se muestran que los valores oscilaban entre .80 y 1.00, lo cual permite demostrar la evidencia de validez de contenido del instrumento.

Tabla 6.
V de Aiken de los ítems de la escala de autoeficacia profesional

Nº de Ítem	Nº de acuerdos	V de Aiken
1	9	0.90
2	9	0.90
3	10	1.00
4	10	1.00
5	9	0.90
6	9	0.90
7	8	0.80
8	10	1.00
9	9	0.90
10	10	1.00
11	10	1.00

El estudio de validez de constructo de la escala de estimación se realizó mediante el Análisis Factorial Exploratorio. En el análisis preliminar se obtuvo un determinante de matriz significativo de 0.25, coeficiente KMO de 0.84 y un índice de esfericidad de Bartlett significativo ($\chi^2=531,80$; $p<0.05$), los cuales permitieron rechazar la hipótesis nula de que la matriz de correlaciones observada entre los conceptos de la escala es similar a la matriz identidad, es decir, se puede concluir que las correlaciones obtenidas son aleatorias. Estos resultados nos permiten asegurar que el modelo factorial es adecuado para explicar los datos.

El análisis factorial (Tabla 7) se realizó a través del método de los componentes principales y la rotación ortogonal Varimax, los mismos que indicaron la existencia de 2 factores que permiten explicar el 52.22% de la varianza total, la cual se distribuye de la siguiente forma: *factor 1* (empleabilidad externa) explica el 39.60% de la varianza total, y está conformada por los ítems: ítem 4, ítem 5, ítem 6, ítem 8, ítem 9, ítem 10 e ítem 11; *factor 2* (empleabilidad interna), explica el 18,33 % de la varianza total y se conforma por los ítems: ítem 1, ítem 2, ítem 3 e ítem 7.

Tabla 7.
Análisis factorial de escala empleabilidad autopercebida

Análisis Factorial por Componentes Principales				
	Comunalidades		Peso Factorial	
	Inicial	Extracción	Factor 1	Factor 2
EA_ITEM01	1.00	0.38		0.60
EA_ITEM02	1.00	0.56		0.75
EA_ITEM03	1.00	0.46		0.68
EA_ITEM07	1.00	0.57		0.58
EA_ITEM04	1.00	0.44	0.50	
EA_ITEM05	1.00	0.48	0.65	
EA_ITEM06	1.00	0.41	0.48	
EA_ITEM08	1.00	0.69	0.83	
EA_ITEM09	1.00	0.71	0.84	
EA_ITEM10	1.00	0.55	0.55	
EA_ITEM11	1.00	0.50	0.62	
Varianza Explicada			39.60%	12.61%
Varianza Explicada Acumulada			39.60%	52.22%
Determinante			0.25	
Medida Kaiser-Meyer-Olkin			0.84	
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado		531.80	
	gl		55	
	Sig.		0.00	

N=150

Adicionalmente, según el Análisis Factorial se observó que los conceptos que componen los factores están estrechamente relacionados, lo que permitió indicar que los conceptos guardan una relación armónica entre sí y sobre lo que miden. Además, se confirmó que la estructura de la escala y sus componentes es idéntica a la planteada por el creador de la escala y las investigaciones realizadas con la misma (Rothwell, et al., 2005), lo cual refuerza la evidencia de la validez de la escala, es decir ésta mide lo que pretende medir.

Mediante el estadístico alfa de Cronbach se obtuvo una confiabilidad para cada componente de la escala de Empleabilidad Autopercebida, (ver Tabla 8) obteniéndose una confiabilidad muy buena ($\alpha=0.823$) para el componente Empleabilidad Externa y una confiabilidad mínima aceptable ($\alpha=0.655$) para el componente de Empleabilidad Interna, según

el criterio de De Vellis (García, 2006), lo cual indica que las mediciones son confiables ; sin embargo existe un nivel mayor de confiabilidad para el componente Empleabilidad Externa. Esta diferencia entre los niveles de confiabilidad entre la subdimensión de Empleabilidad Interna y Externa es reportada usualmente, en los estudios previos que han utilizado la escala (Rothwell, et al., 2007; Peña, 2017).

Tabla 8.

Confiabilidad de la escala de empleabilidad autopercebida-componente

Ítems	M	DE	Correlación total de elementos corregida General	Correlación total de elementos corregida por Componente	Alfa de Cronbach por componente α
Empleabilidad Interna					
A_ITEM01	3,97	,926	,408	,830	0.655
A_ITEM02	3,84	,970	,434	,828	
A_ITEM03	3,70	,857	,345	,834	
A_ITEM07	4,27	,723	,642	,809	
Empleabilidad Externa					
A_ITEM04	4,19	,825	,565	,814	0.823
A_ITEM05	4,42	,698	,538	,817	
A_ITEM06	4,06	,753	,520	,818	
A_ITEM08	4,03	,798	,532	,817	
A_ITEM09	3,95	,834	,496	,821	
A_ITEM10	4,05	,673	,638	,810	
A_ITEM11	4,09	,679	,582	,814	
N= 150			Alfa de Cronbach general		$\alpha = 0.833$

Según todas las evaluaciones realizadas a la escala de autoeficacia profesional y sus dimensiones, se puede concluir que es estable en el tiempo y, por ende, confiable y presenta evidencias de validez, los resultados se resumen en la Tabla 9.

Tabla 9.

Tabla Resumen de validez y confiabilidad de la escala general de empleabilidad autopercibida

	Confiabilidad	Validez
	Alfa de Crombach	Varianza explicada
Empleabilidad Interna	0.655	12.61%
Empleabilidad Externa	0.823	39.60%
Empleabilidad General	0.833	52.22%

Como se ha podido observar, las propiedades psicométricas evaluadas en la presente investigación coinciden con los resultados reportados por los autores que desarrollaron la prueba original y la validación al español. Como se mencionó, se obtuvo un coeficiente de confiabilidad de $\alpha=0.83$ ($\alpha=0.83$ en el estudio original y $\alpha=0.81$ en validación al español) para la escala completa y un coeficiente de $\alpha=0.66$ para la dimensión empleabilidad interna ($\alpha=0.72$ en el estudio original y $\alpha=0.65$ en la validación al español) y de $\alpha=0.82$ para la dimensión empleabilidad externa ($\alpha=0.79$ en el estudio original y $\alpha=0.84$ en la validación al español). Conservándose la tendencia de que la escala de empleabilidad externa obtenga un índice superior de confiabilidad que la interna.

Se realizó un análisis de confiabilidad según las variables socio-demográficas y sociolaborales consideradas en la presente investigación, para asegurarnos que las mediciones sean por sí mismas consistentes y la medición del instrumento no sea producto de sesgos propios del instrumento que pueden verse evidenciados al exponerlos ante grupos específicos de participantes, podemos observar también que para la escala general los datos son consistentes y su confiabilidad para la medición no se ve afectada por condiciones sociodemográficas y sociolaborales.

Sin embargo, la escala de empleabilidad interna no logra mantener el nivel de consistencia cuando se evalúa al grupo de mujeres, a los participantes de 30 a 39 años, actualmente solteros, a los participantes sin carga familiar, a los participantes con carrera base de psicología, los

participantes que cursan maestría en Psicología Educativa, a los participantes que tienen experiencia laboral de 5 a 9 años, a los participantes que trabajan en empresas de 50 a 250 empleados, a los participantes que tienen una situación de estabilidad temporal, a los participantes que tienen de 2 a 5 años de permanencia en sus centro de trabajo, a los participantes que no tienen personal a su cargo, debido que para estos subgrupos se obtuvieron estadísticos alfa de Cronbach indeseables ($\alpha < 0.65$) e inaceptables ($\alpha < 0.60$). Por lo tanto, se debe tener cuidado de las conclusiones a las cuales podemos llegar para estos casos, pues la variabilidad o poder discriminante de esta variable puede que no se deba a las variables sociodemográficas y sociolaborales en sí, sino a un probable sesgo presente en el instrumento que afecta a este grupo de participantes (Ver Anexo 6).

3.5.1.4. Normas de aplicación y corrección

La escala es aplicada tanto de manera individual como colectiva, para su resolución se emplea un aproximado de 15 minutos. En las instrucciones iniciales, se solicita al o los evaluados que lean cada afirmación e indique su grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de ellas, considerando las categorías de la escala que van de 1 a 5: Muy desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4) y Muy de acuerdo (5) siendo esta última la categoría con el mayor grado de afirmación.

En el proceso de corrección, debemos resaltar que todos los ítems se encuentran redactados de forma positiva. Por lo que para obtener un puntaje general de la escala y los dos puntajes de las dimensiones que la componen, se deben de sumar las puntuaciones directas obtenidas por los ítems que conforman cada una de las subescalas y efectuar una división entre el número de ítems. Por ejemplo, para obtener el puntaje de Empleabilidad Externa debemos de sumar el puntaje directo de todos los ítems que conforman esa subescala y dividirlo entre 7. Por su parte para obtener el puntaje de Empleabilidad Interna, se conviene que se debe de sumar el puntaje directo de la totalidad de ítems que componen la subescala y dividirlo entre 4. Finalmente, para

obtener el puntaje de Empleabilidad general, se deben de sumar los puntajes obtenidos en la totalidad de ítems y dividirlos entre 11, numero de ítems total de la escala.

3.5.1.5. Interpretación

Para la interpretación de los datos obtenidos se realizó una categorización de elaboración propia la cual se presenta en la Tabla 7, tomando como punto de referencia los puntajes directos de la escala misma. Esta interpretación se aplicó tanto a la escala general como a cada una de las 2 dimensiones. Esto nos permitirá tener una idea de cómo los profesionales perciben su posición en el mercado de trabajo, es decir la percepción de sus posibilidades de carrera, en su empleo actual (empleabilidad interna) y/o en el mercado laboral frente a otros empleadores (empleabilidad externa).

Tabla 10.

Interpretación de niveles para la escala de empleabilidad autopercebida

Puntaje directo	Nivel
1.0 a 2.9	Bajo
3.0 a 3.9	Medio
3.9 a 5.0	Alto

De acuerdo con la tabla anterior si una persona evaluada con este instrumento obtiene en la escala evaluada puntajes entre los rangos de 1.0 y 2.9, se podría interpretar que su percepción sobre su empleabilidad posee un nivel bajo, es decir se percibe en una posición débil en comparación con otras personas en el mercado laboral interno y/o externo, si se obtiene entre 3.0 y 3.9 que posee un nivel intermedio caracterizado por una posición indecisa, en la cual no tiene una posición definida. Finalmente, los profesionales que puntúan entre 3.9 y 5.0 poseen una opinión más favorable frente a la percepción de su propia empleabilidad y se perciben en una posición más robusta respecto a sus oportunidades de carrera, en comparación con otras personas en el mercado laboral.

3.5.2. Escala de autoeficacia profesional

3.5.2.1. Ficha técnica

Nombre: Cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU-10)

Autores: Salanova, M.

Adaptación al contexto peruano: Calderon, G.; Dominguez, S. y Arroyo, F.

Año: 2004, Adaptación al contexto peruano 2017.

Objetivo de la medición: El cuestionario de Autoeficacia Profesional examina las creencias que poseen los trabajadores de sus propias capacidades para ejecutar de manera exitosa actividades asociadas a su profesión.

Forma de administración: Individual o colectiva.

Rango de aplicación: mayores de 18 años con experiencia laboral.

Ámbito de aplicación: Entorno laboral (edad indistinta).

Tiempo Aplicación: 15 minutos como máximo.

3.5.2.2. Descripción general

El cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU-10) desarrollado por Salanova (2004), “basado en los ítems del cuestionario de Autoeficacia General de Schwarzer y Jerusalem” (1995, citado por Valdez, Jiménez y Villa, 2015, p. 231), “se asocia de manera directa con los planteamientos expresados por Bandura” (Stajkovic y Luthans, 1998, citado por Valdez, Jiménez y Villa, 2015, p. 232), “quien remarca la importancia de mantener una relación cercana de evaluación entre la eficacia y el contexto en que se desempeña la tarea, así como el nivel de demanda que implica la conducta” (Valdez, Jiménez y Villa, 2015, p. 232).

El Cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU-10), es un instrumento de autoinforme, que evalúa las creencias sobre las propias capacidades para ejecutar con éxito actividades

relacionadas a su profesión (por ejemplo: “Seré capaz de encontrar lo que quiero en mi trabajo, aunque alguien se me oponga”). Es unidimensional y consta de 10 ítems, con una escala tipo Likert del 0 al 6, donde 0 es “nunca o ninguna vez” y 6 “siempre o todos los días”; un puntaje alto en el cuestionario indica una mejor autoeficacia profesional percibida (Maffei et al., 2012).

Según Maffei et al. (2012), la confiabilidad del Cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU-10), en el estudio aplicado a la población de trabajadores cordobeses en Argentina, fue: $\alpha=.88$. Así mismo, en el estudio donde Valdez et al. (2015) aplicaron el Cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU-10) a una población de mexicanos que estudian y trabajan, el instrumento mostró ser confiable con un alfa de Crombach de $\alpha=.95$.

En el contexto peruano, Calderón et. al, (2018) analizaron la escala de Autoeficacia Profesional (AU-10) en colaboradores del área administrativa de una empresa retail peruana. Como parte del análisis se realizó un análisis de la validez de contenido según el acuerdo de jueces, así como un análisis estructural mediante un análisis factorial confirmatorio, mediante el cual se comprobó el modelo unidimensional del cuestionario (Calderón et. al, 2018).

Los ítems que se emplearon en el presente estudio provienen de la escala analizada en el contexto peruano por Calderón et. al (2018). Para esta escala también se realizó un análisis preliminar de contenido, donde la versión original fue sometida a opinión de profesionales psicólogos dedicados a la investigación, quienes sugirieron cambiar algunas palabras con el objetivo de que el contenido de los ítems refleje el uso cotidiano del lenguaje (Tabla 11). Por ejemplo, en el ítem uno se cambió la expresión “encontrar” y “alguien se me oponga” (Seré capaz de [encontrar] lo que quiero en mi trabajo, aunque [alguien se me oponga]) por “lograr” y “se presenten obstáculos” ya que estas últimas son de uso más frecuente y por lo tanto más comprensibles para el público. Del mismo modo, el sustantivo “problemas” se cambió por “situaciones” en el ítem 2 (Seré capaz de resolver [problemas] difíciles en mi trabajo si lo

intento) para minimizar la redundancia. De este modo, los dos ítems fueron modificados levemente, procurando no alterar su relación con el constructo estudiado.

Tabla 11.
Adaptación del cuestionario de autoeficacia profesional

N° de ítem	Versión original	Versión adaptada
1	Seré capaz de encontrar lo que quiero en mi trabajo, aunque alguien se me oponga	Seré capaz de lograr lo que quiero en mi trabajo, aunque se presenten obstáculos.
2	Seré capaz de resolver problemas difíciles en mi trabajo si lo intento	Soy capaz de resolver situaciones difíciles en mi trabajo si lo intento.

3.5.2.3. *Confiabilidad y Validez*

Se realizó el análisis de ítems de la escala Autoeficacia profesional mediante el análisis de correlaciones ítem-test corregido (ver Tabla 12), se obtuvo valores que fluctúan de 0.70 (ítem 09) a 0.83 (ítem 04), las cuales son superiores a 0.20 ($p < .05$), es decir cumplen con lo propuesto por Kline (1986), lo cual indica que los ítems son consistentes entre sí.

Además, mediante el análisis de confiabilidad, la escala obtuvo un Alfa de Cronbach igual a 0.95, lo cual según el criterio establecido por De Vellis (García, 2006) indica que tiene una muy buena confiabilidad, es decir los ítems de la escala están relacionados entre sí en relación con el puntaje total, confirmando que nos permite obtener puntajes confiables.

Tabla 12.
Análisis de ítems y confiabilidad de la escala general de autoeficacia profesional

Ítems	M	DE	Correlación total- elemento corregida	Alfa de Cronbach si se suprime el elemento
AP_ITEM01	4,91	,882	,718	.942
AP_ITEM02	5,09	,795	,822	.938
AP_ITEM03	5,05	,798	,778	.939
AP_ITEM04	5,07	,873	,832	.937
AP_ITEM05	5,15	,787	,807	.938
AP_ITEM06	4,98	,844	,727	.942
AP_ITEM07	4,97	,844	,796	.939
AP_ITEM08	5,14	,825	,765	.940
AP_ITEM09	5,02	,868	,700	.943
AP_ITEM10	5,13	,814	,789	.939
N= 150		Alfa de Cronbach		$\alpha = 0.95$

Se realizó el Análisis Factorial Exploratorio para estudiar la validez de la escala Autoeficacia Profesional, y se obtuvo un determinante de matriz significativo de 0.00, un coeficiente KMO de 0.94 y un Índice de esfericidad de Bartlett significativos ($\chi^2=1214,16$; $p=0.00$), los cuales permitieron rechazar la hipótesis nula de esfericidad, la cual establece que la matriz de correlaciones observada entre los conceptos de la escala es similar a la matriz identidad, por lo tanto, se puede concluir que las correlaciones obtenidas son aleatorias. Estos resultados indican que era factible efectuar el Análisis Factorial y obtener resultados significativos.

El análisis se realizó mediante del método de los componentes principales (ver Tabla 13), los mismos que indicaron la existencia de un único factor que permiten explicar el 67.38% de la varianza total.

Tabla 13.
Análisis factorial de escala autoeficacia profesional

Análisis Factorial por Componentes Principales			
	Comunalidades		Peso Factorial
	Inicial	Extracción	Factor 1
AP_ITEM01	1.00	0.60	0.77
AP_ITEM02	1.00	0.74	0.86
AP_ITEM03	1.00	0.68	0.82
AP_ITEM04	1.00	0.76	0.87
AP_ITEM05	1.00	0.72	0.85
AP_ITEM06	1.00	0.61	0.78
AP_ITEM07	1.00	0.71	0.84
AP_ITEM08	1.00	0.66	0.81
AP_ITEM09	1.00	0.57	0.75
AP_ITEM10	1.00	0.69	0.83
Varianza Explicada			67.38%
Varianza Explicada Acumulada			67.38%
Determinante			0.00
Medida Kaiser-Meyer-Olkin			0.93
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado		1214.16
	Gl		45
	Sig.		0.00

N=150

Según todas las evaluaciones realizadas a la escala de autoeficacia profesional, se puede concluir que esta es estable en el tiempo y, por ende, confiable y presenta evidencias de validez, los resultados se resumen en la Tabla 14.

Tabla 14.

Tabla resumen de validez y confiabilidad de la escala de autoeficacia profesional

	Confiabilidad	Validez
	Alfa de Crombach	Varianza explicada
Autoeficacia profesional	0.95	67.38%

Al realizar el análisis de confiabilidad según las variables socio-demográficas y socio-laborales consideradas en la presente investigación, podemos observar que la medición del instrumento no se ve influida por sesgos propios del instrumento, pues los datos de la escala mantienen su consistencia al exponerlos ante grupos específicos de participantes (Ver anexo 6).

3.5.2.4. Normas de aplicación y corrección

La escala es aplicada tanto de manera individual como colectiva, para su resolución se emplea un aproximado de 15 minutos. En las instrucciones iniciales, se solicita a las personas evaluadas que lean cada afirmación e indiquen la alternativa que consideren conveniente tomando en cuenta las categorías de la escala de frecuencia que van de 0 a 6: Nunca o ninguna vez (0), Casi nunca (1), Raramente (2), Ocasionalmente (3), Frecuentemente (4), Muy frecuentemente (5), Siempre o todos los días (6). Siendo esta última la categoría con el mayor grado de frecuencia.

En el proceso de corrección, debemos resaltar que todos los ítems se encuentran redactados de forma positiva y conforman una única escala. Por lo que para obtener un puntaje general de la escala se deben de sumar las puntuaciones directas obtenidas por todos los ítems y efectuar una división entre 10, número total de ítems para la escala.

3.5.2.5. Interpretación

Para la interpretación de los datos obtenidos para la escala general se realizó una categorización de niveles de elaboración propia (Ver Tabla 15), tomando como punto de referencia los puntajes directos de la escala misma.

Tabla 15.

Interpretación de niveles para la escala de autoeficacia profesional

Puntaje directo	Nivel
0.0 a 2.9	Bajo
3.0 a 3.9	Medio
4.0 a 5.5	Alto
5.6 a 6.0	Muy alto

De acuerdo a la tabla anterior si una persona evaluada con este instrumento obtiene en la escala general puntajes entre los rangos de 0.0 y 2.9, se podría interpretar que su percepción sobre su autoeficacia profesional posee un nivel bajo, si se obtiene entre 3.0 y 3.9 que posee un nivel intermedio caracterizado por no tener una posición definida con referencia a su percepción de su autoeficacia profesional, si se obtiene entre 4.0 a 5.5 se interpreta que se posee un nivel alto de Autoeficacia Profesional caracterizado por la frecuencia de evaluaciones positivas sobre la creencia en su capacidad de llevar a cabo exitosamente actividades asociadas a su profesión. Finalmente, los profesionales que puntúan entre 5.6 y 6.0 poseen una opinión más favorable frente a la percepción de su autoeficacia profesional, es decir reportan una evaluación más positiva de su habilidad para hacer frente a las actividades y dificultades relacionadas a sus labores profesionales.

3.6. Procedimiento de Recolección de Datos

La encuesta integró los dos instrumentos de recolección de datos y un cuestionario socio-laboral; asimismo, contó con una sección inicial referente al consentimiento informado para

revisión de los participantes. Se administró en la institución universitaria de los profesionales estudiantes de postgrado, en horario habitual de clase.

Para acceder a las aulas de evaluación se conversó con el docente a cargo del curso previamente, para comunicarle detalles sobre la aplicación del instrumento, presentando sus objetivos y condiciones de desarrollo, con el fin de que accedieran a brindar un espacio de la programación de su clase para este fin. Con los docentes que aceptaron, se procedió a coordinar las fechas y horarios de aplicación más convenientes. Las sesiones de evaluación se desarrollaron durante 4 semanas consecutivas, considerando que las clases en la unidad de postgrado de esta universidad se llevan a cabo una vez por semana.

Durante las sesiones de evaluación, el responsable del estudio inició presentando y distribuyendo el consentimiento informado a los participantes, mencionándose el objetivo de la investigación, la condición de participación voluntaria, el carácter de confidencialidad de la información que se recogería y los fines para los cuales se usaría la misma, además se mencionó el tiempo promedio que tomaría la aplicación. Solo se evaluó a quienes aceptaron. Ninguna de las personas evaluadas que accedió a participar recibió compensación económica ni algún otro beneficio por su participación.

3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

El análisis estadístico de los datos se realizó en tres niveles: psicométrico, descriptivo-exploratorio e inferencial. Para el nivel psicométrico se realizó un análisis de los instrumentos mediante el Alfa de Cronbach para obtener el índice de confiabilidad de cada instrumento, además se realizó el análisis de correlaciones ítem-test corregido para confirmar si los ítems son consistentes entre sí.

También se realizó un análisis factorial para encontrar evidencia de su validez, mediante la confirmación de si los conceptos guardan relación entre sí y lo que miden, además de si los

resultados en la presente investigación guardan relación con la estructura y/o componentes propuestos por sus autores. Este análisis se realizó a través del método de los componentes principales y la rotación ortogonal Varimax, según el caso para cada escala.

En el nivel descriptivo se realizaron contrastes de normalidad para verificar que las muestras se distribuyeran o no en una curva normal, lo cual permitió posteriormente determinar el tipo de estadísticos a utilizar en el análisis inferencial. Se empleó la prueba de Kolmogorov Sminov (K-S) y Shapiro Wilk (S-W), la elección de la prueba se determinó según el número de casos para el segmento de muestra evaluado, considerándose la prueba *S-W* cuando el segmento de la muestra tenía como máximo un tamaño de 50 casos, y para segmentos de mayor tamaño la prueba de *K-S*.

En el nivel inferencial, se emplearon estadísticos no paramétricos, en relación con el resultado de las pruebas de normalidad para cada escala con la muestra en general y segmentos de la muestra según variables sociodemográficas y sociolaborales y considerando que el tamaño de los grupos tiene una distancia importante, de 27 casos a 102 por grupo, dependiendo de la variable de segmentación. Según lo anterior, para validar las hipótesis de comparación de grupos se utilizaron estadísticos no paramétricos como la prueba de Mann Whitney (U), para variables compuestas por 2 grupos y la prueba de Kruskal-Wallis (K-W) para más de 3 grupos. Por su parte, para el contraste de hipótesis de correlación entre escalas en general y según variables sociodemográficas y sociolaborales se empleó el estadístico de correlación Rho de Spearman, para conocer la asociación o interdependencia entre las variables.

CAPITULO IV

RESULTADOS

Inicialmente, se presentarán los resultados descriptivos de la variable, y luego los resultados inferenciales, presentando en primera etapa los resultados derivados del análisis correlacional y posteriormente los, comparativos ordenados según el orden brindado a las hipótesis. En el análisis descriptivo se presentarán los puntajes de las escalas generales de empleabilidad autopercibida y autoeficacia profesional, así como las subescalas que conforman la primera prueba: Empleabilidad interna y Empleabilidad Externa. Asimismo, se presentará el análisis de distribución de las puntuaciones mediante la prueba de bondad de ajuste Kolmogorov-Smirnov ($K-S^a$). Además, se presentarán los resultados sobre el contraste de hipótesis de correlación usando el estadístico no paramétrico RHO de Spearman. Finalmente, en el análisis comparativo se presentará el mismo análisis según variables demográficas y laborales, analizando a su vez si existen diferencias significativas por grupos mediante los estadísticos no paramétricos Kruskal-Wallis y U de Mann Whitney, según sea el caso

4.1. Análisis descriptivo

El análisis descriptivo de las variables numéricas (ver Tabla 16), indica que estas presentaron una significación inferior a 0.01 para todas las escalas ($p < 0.01$), por lo cual se rechaza la hipótesis nula del estadístico, es decir, los datos no poseen una aproximación a la distribución normal: El puntaje de la *escala empleabilidad autopercibida (EA)* alcanza una media de 4.11 y una desviación estándar de 0.34 ($M=4.11$; $DE=0.34$). Los resultados del

análisis de la bondad de ajuste a la curva normal para *EA*, realizado a través de la prueba de Kolmogorov-Smirnov ($K-S^a$) con la corrección de Liliefors, hallaron valores significativos para rechazar la hipótesis de distribución normal ($K-S^a=0.09, p=0.00$). En cuanto a la subdimensión de *empleabilidad autopercebida interna (EAI)* obtiene una media de 4.02 y una desviación estándar de 0.49 ($M=4.02; DE=0.49$), presentando puntajes que no se aproximan a la distribución normal ($K-S^a=0.20, p=0.00$). por su parte la subdimensión de *empleabilidad autopercebida externa (EAE)* obtiene una media de 4.17 y una desviación estándar de 0.39 ($M=4.17; DE=0.39$), presentando puntajes que no se aproximan a la distribución normal ($K-S^a = 0.15, p = 0.00$).

Al analizar la Escala de autoeficacia profesional (AP), los resultados indican que esta escala alcanza una media de 5.07 y una desviación estándar de 0.63 ($M=5.07; DE=0.63$), presentando también puntajes que no se aproximan a la distribución normal ($K-S^a = 0.11, p = 0.00$).

Partiendo de que los resultados del análisis descriptivo evidencia puntajes que no se aproximan a la normal, para el contraste de hipótesis se emplearan estadísticos no paramétricos (Gómez, Danglot y Vega, 2003).

Tabla 16.

Prueba de bondad de ajuste a la curva normal de Kolmogorov-Smirnov de los puntajes de la escala de empleabilidad autopercebida y autoeficacia profesional

	M	DE	As	Kr	K-S ^a	P
Empleabilidad Autopercebida						
Interna (EAI)	4.02	0.49	-0.59	0.76	0.20**	0.00
Externa (EAI)	4.17	0.39	0.28	-0.06	0.15**	0.00
General (EA)	4.11	0.34	-0.12	-0.08	0.09**	0.00
Autoeficacia Profesional						
General (AP)	5.07	0.63	-0.33	-0.67	0.11**	0.00
N=150					<i>*p<.05; **p<.01</i>	

4.2. Contraste de Hipótesis

La comprobación de hipótesis del estudio comprende 2 fases, una primera fase destinada a confirmar si existe correlación entre los puntajes de las variables estudiadas, y una segunda de comparación de grupos para los puntajes de estas. Debido a que en los resultados de la prueba de bondad de ajuste Kolmogorov-Smirnov ($K-S^a$), presentados en los resultados descriptivos, se encontraron puntajes de que no se aproximan a la curva normal para las escalas y subdimensiones, para el contraste de hipótesis se empleó el estadístico Rho de Spearman (r_s) para evaluar las correlaciones.

Para el caso de las comparaciones de grupos se realizó el análisis de distribución de las puntuaciones obtenidas en las variables estudiadas mediante la prueba de bondad de ajuste Kolmogorov-Smirnov ($K-S^a$) para los grupos mayores a 50 casos y Shapiro-Whilk ($S-W$) para los grupos con menos de 50 casos. Las pruebas de bondad de ajuste mostraron una significación inferior a 0.01 para la mayoría de las escalas ($p<0.01$). Por lo cual se rechazó la hipótesis nula del estadístico, es decir, se rechazó la normalidad en la mayoría de los puntajes.

A pesar de que en algunos casos de la prueba de normalidad reportan una semejanza a la curva normal en la distribución de puntajes, debido a que el contraste de hipótesis se realizó también con otros grupos datos asimétricos y que los grupos donde se confirmó la normalidad se trataba de grupos pequeños, alrededor de 40 casos, se decidió emplear estadísticos no paramétricos para el contraste de hipótesis, utilizando el estadístico U de Mann Whitney (U) para comparar 2 grupos, el estadístico de Kruskal-Wallis ($K-W$) para comparar más de 2 grupos.

4.2.1. Análisis de correlaciones

A continuación, en la Tabla 17 se presentan los resultados de la hipótesis general del presente estudio, según la cual se observa que existe relación estadísticamente significativa entre la empleabilidad autopercebida y la autoeficacia profesional.

En primer lugar, se observa que, según la clasificación del grado de relación de Hernández, et al., (2014), existe una relación positiva media y estadísticamente significativa entre la *empleabilidad autopercebida* y *autoeficacia profesional* ($r_s=0.47$, $p=.000$); lo cual indica que ambas van en el mismo sentido; es decir, a mejores índices de Empleabilidad Autopercebida, mejores índices de Autoeficacia Profesional, por lo cual se valida la hipótesis general (H_g).

En segundo lugar, se evidencia que existe una relación positiva media y estadísticamente significativa entre la *empleabilidad autopercebida interna* y *autoeficacia profesional* ($r_s=0.41$, $p=0.00$); lo cual indica que ambas van en el mismo sentido; es decir, a mejores índices de empleabilidad interna, mejores índices de autoeficacia profesional, por lo cual se valida la hipótesis h_1 .

También, se confirma que existe una relación positiva media y estadísticamente significativa entre la *empleabilidad autopercebida externa* y *autoeficacia profesional* ($\rho=0.47$, $p<0.01$); lo cual indica que ambas van en el mismo sentido; es decir, a mejores

índices de Empleabilidad Externa, mejores índices de Autoeficacia Profesional, por lo cual se valida la hipótesis H₂.

Tabla 17.
Correlaciones entre la empleabilidad autopercebida y autoeficacia profesional

Autoeficacia Profesional	Empleabilidad Autopercebida		
	INTERNA	EXTERNA	GENERAL
GENERAL	0.35**	0.41**	0.47**

N=150

*p<.05 **p<.01

a Se uso la correlación Rho de Spearman

4.2.2. Análisis comparativo

4.2.2.1. Diferencias según sexo

En la tabla 18, se aprecia que en la variable *empleabilidad autopercebida (EA)* la media en las mujeres ($M_{EA}=4.11$, $DE_{EA}=0.35$) es igual a la media de los hombres ($M_{EA}=4.11$, $DE_{EA}=0.34$); por lo tanto, no existen diferencias estadísticamente significativas, $U=2007.00$, $p=.99$. Con respecto al análisis de la subdimensión *empleabilidad autopercebida interna (EAI)*, se encontró que la media de las mujeres ($M_{EAI}=3.97$, $DE_{EAI}=0.50$) es menor que la media de los hombres ($M_{EAI}=4.13$, $DE_{EAI}=0.46$); no obstante, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas $U=1659.50$, $p=.10$. Por otro lado, la subdimensión *empleabilidad autopercebida externa (EAE)*, se encontró que la media de las mujeres ($M_{EAE}=4.12$, $DE_{EAE}=0.40$) es mayor que la media de los hombres ($M_{EAE}=4.10$, $DE_{EAE}=0.36$); sin embargo, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas $U=1785.50$, $p=.30$.

Además, se observa que en la variable *autoeficacia profesional (AP)* la media en las mujeres ($M_{AP}=5.09$, $DE_{AP}=0.61$) es mayor a la media de los hombres ($M_{AP}=5.06$, $DE_{AP}=0.67$); a pesar de ello, no existen diferencias estadísticamente significativas, $U=1961.00$, $p=.83$.

Los resultados permiten concluir que la hipótesis H₃ relacionada a la diferencia en los puntajes de las escalas según el sexo no se valida, es decir que ser varón o mujer no se relaciona con el percibir como favorable o desfavorable la propia empleabilidad y autoeficacia profesional.

Tabla 18.

Análisis descriptivo y comparativo escala de empleabilidad autopercebida y autoeficacia profesional según sexo

	Sexo						U
	Mujer (n=108)			Varón (n=42)			
	M	DE	K-S ^a	M	DE	S-W	
Empleabilidad Autopercebida							
Interna (EAI)	3.97	0.50	0.21**	4.13	0.46	0.96	1659.50
Externa (EAI)	4.12	0.40	0.19**	4.10	0.36	0.97	1785.50
General (EA)	4.11	0.35	0.11**	4.11	0.34	0.95	2007.00
Autoeficacia Profesional							
General (AP)	5.09	0.61	0.14**	5.06	0.67	0.96	1961.00

N=150

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

a. Corrección de la significación de Lilliefors

4.2.2.2. Diferencias según rango de edad

En la Tabla 19, se presentan los resultados descriptivos y comparativos según los tres grupos de edades (25 a 29 años, 30 a 39 años y 40 años a más). Como se observa, para la variable *EA* la media obtenida para los participantes de 25 a 29 años fue de 4.10 con una desviación estándar de 0.32 ($M_{EA}=4.10$; $DE_{EA}=0.32$), para los participantes de 30 a 39 años se obtuvo una media de 4.08 y una desviación estándar de 0.38 ($M_{EA}=4.08$; $DE_{EA}=0.38$), para los participantes de 40 años a más la media fue de 4.18 y la desviación estándar de 0.32 ($M_{EA}=4.18$; $DE_{EA}=0.32$). En esta variable no hubo diferencias estadísticamente significativas, $K-W_{EA}=2.18$, $p=.34$. Por otro lado, dentro de la subdimensión *EAI*, en el caso de los participantes de 25 a 29 años se obtuvo una media de 3.97 y una desviación estándar de 0.44 ($M_{EAI}=3.97$; $DE_{EAI}=0.44$), para los participantes de 30 a 39 años, una media de 4.01 y desviación estándar de 0.54 ($M_{EAI}=4.01$; $DE_{EAI}=0.54$), y para los participantes de 40 años a más, una media de 4.06 y desviación estándar de 0.49 ($M_{EAI}=4.06$; $DE_{EAI}=0.49$); no obstante, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas, $K-W_{EAI}=1.22$, $p=.54$. Para la subdimensión *EAE*, en el caso de los participantes de 25 a 29 años se obtuvo una media de 4.17 y una desviación estándar de 0.37 ($M_{EAE}=4.17$; $DE_{EAE}=0.37$), para los participantes de 30 a 39 años, una media de 4.12 y desviación estándar de 0.41 ($M_{EAE}=4.12$; $DE_{EAE}=0.41$), y para los participantes de 40 años a más, una media de 4.24 y desviación estándar de 0.38 ($M_{EAE}=4.24$; $DE_{EAE}=0.38$); no obstante, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas, $K-W_{EAE}=1.16$, $p=.56$.

Por su parte, en el análisis descriptivo de la variable *AP* según rangos de edad, la media obtenida para los participantes de 25 a 29 años fue de 4.98 con una desviación estándar de 0.59 ($M_{AP}=4.98$; $DE_{AP}=0.59$), para los participantes de 30 a 39 años se obtuvo una media de 5.14 y una desviación estándar de 0.65 ($M_{AP}=5.14$; $DE_{AP}=0.65$), para los participantes de 40 años a más la media fue de 5.10 y la desviación estándar de 0.63 ($M_{AP}=5.10$; $DE_{AP}=0.63$). En esta variable tampoco hubo diferencias estadísticamente significativas, $K-W_{AP}=2.07$, $p=.36$.

Los resultados permiten concluir que la hipótesis H₄ relacionadas a la diferencia en los puntajes de las escalas según el rango de edad no se valida, es decir que tener determinada edad no se relaciona con el percibir como favorable o desfavorable la propia empleabilidad y autoeficacia profesional.

Tabla 19.

Análisis descriptivo y comparativo escala de empleabilidad autopercebida y autoeficacia profesional según rango de edad LALA

	Rangos de edad									K-W ₍₂₎
	25 - 29 años (n=44)			30 - 39 años (n=62)			≥ 40 años (n=44)			
	M	DE	S-W	M	DE	K-S ^a	M	DE	S-W	
Empleabilidad Autopercebida										
Interna (EAI)	3.97	0.44	0.86**	4.01	0.54	0.16**	4.06	0.49	0.91**	1.22
Externa (EAI)	4.17	0.37	0.96	4.12	0.41	0.15**	4.24	0.38	0.92**	1.16
General (EA)	4.10	0.32	0.99	4.08	0.38	0.11	4.18	0.32	0.96	2.18
Autoeficacia Profesional										
General (AP)	4.98	0.59	0.95	5.14	0.65	0.10	5.10	0.63	0.93*	2.07

N=150

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

a. Corrección de la significación de Lilliefors

4.2.2.3. Diferencias según estado civil

En la tabla 20, se aprecia que en la variable *EA* la media en los actualmente solteros ($M_{EA}=4.09$, $DE_{EA}=0.35$) es menor a la media de los casados/convivientes ($M_{EA}=4.17$, $DE_{EA}=0.33$); sin embargo, no existen diferencias estadísticamente significativas, $U=2012.50$, $p=.18$. Con respecto al análisis de las subdimensiones *EAI* y *EAE*, se encontró que la media de los actualmente solteros ($M_{EAI}=4.01$, $DE_{EAI}=0.46$; $M_{EAE}=4.13$, $DE_{EAE}=0.40$) es menor que la media de los casados/convivientes ($M_{EAI}=4.02$, $DE_{EAI}=0.57$; $M_{EAE}=4.25$, $DE_{EAE}=0.36$); no obstante, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas $U_{EAI}=2314.00$, $p=.96$; $U_{EAE}=1992.50$, $p=.15$.

Además, se observa que en la variable *AP* la media en los actualmente solteros ($M_{AP}=5.05$, $DE_{EA}=0.64$) es menor a la media de los casados/convivientes ($M_{EA}=5.14$, $DE_{EA}=0.58$); a pesar de ello, no existen diferencias estadísticamente significativas, $U=2187.00$, $p=.56$.

Los resultados permiten concluir que la hipótesis H_5 relacionada a la diferencia en los puntajes de las escalas según el estado civil no se corrobora, es decir que ser tener la condición de actualmente soltero o ser casado/conviviente no se relaciona con el percibir como favorable o desfavorable la propia empleabilidad y autoeficacia profesional.

Tabla 20.

Análisis descriptivo y comparativo escala de empleabilidad autopercibida y autoeficacia profesional según estado civil

	Estado Civil						U
	Actualmente Soltero (n=98)			Casado/Conviviente (n=52)			
	M	DE	K-S ^a	M	DE	S-W	
Empleabilidad Autopercibida							
Interna (EAI)	4.01	0.46	0.21**	4.02	0.57	0.95**	2314.00
Externa (EAI)	4.13	0.40	0.14**	4.25	0.36	0.92**	1992.50
General (EA)	4.09	0.35	0.10*	4.17	0.33	0.98	2012.50
Autoeficacia Profesional							
General (AP)	5.05	0.64	0.10*	5.14	0.58	0.95*	2187.00

N=150

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

a. Corrección de la significación de Lilliefors

4.2.2.4. Diferencias según carga familiar

En la tabla 21, se aprecia que en la variable *EA* la media en los participantes con carga familiar ($M_{EA}=4.19$, $DE_{EA}=0.34$) es mayor a la media de los participantes sin carga familiar ($M_{EA}=4.06$, $DE_{EA}=0.34$), donde se evidencia que existen diferencias estadísticamente significativas, $U=1903.00$, $p=.03$. Con respecto al análisis de las subdimensiones *EAI* y *EAE*, se encontró que la media de quienes tienen carga familiar ($M_{EAI}=4.06$, $DE_{EAI}=0.55$; $M_{EAE}=4.26$, $DE_{EAE}=0.38$) es mayor de aquellos sin carga familiar ($M_{EAI}=3.98$, $DE_{EAI}=0.46$; $M_{EAE}=4.11$, $DE_{EAE}=0.38$); no obstante, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas $U_{EAI}=2109.00$, $p=.18$; $U_{EAE}=2019.50$, $p=.09$.

Además, se observa que en la variable *AP* la media en los participantes con carga familiar ($M_{AP}=5.15$, $DE_{EA}=0.57$) es mayor a la media de los participantes sin carga familiar ($M_{EA}=5.04$, $DE_{EA}=0.65$); a pesar de ello, tales diferencias no llegan a ser estadísticamente significativas, $U_{EA}=2158.50$, $p=.27$.

Los resultados permiten concluir que la hipótesis H_6 relacionada a la diferencia en los puntajes de las escalas según la carga familiar es verdadera cuando se comparan los puntajes de la escala de empleabilidad general es decir, tener carga familiar se relaciona con una percepción más favorable de empleabilidad en general; sin embargo la hipótesis no se comprueba cuando se comparan los puntajes de las escalas de empleabilidad interna, empleabilidad externa y autoeficacia profesional, es decir que tener carga familiar o no tenerla se relaciona con el percibir como favorable o desfavorable las características individuales y el desenvolvimiento en el mercado laboral para obtener y mantener un empleo. Además, no se relaciona directamente con el percibir como favorable o desfavorable la Autoeficacia Profesional.

Tabla 21.

Análisis descriptivo y comparativo escala de empleabilidad autopercebida y autoeficacia profesional según carga familiar

	Carga Familiar						U
	Si (n=60)			No (n=90)			
	M	DE	K-S ^a	M	DE	K-S ^a	
Empleabilidad Autopercebida							
Interna (EAI)	4.06	0.55	0.21**	3.98	0.46	0.20**	2109.00
Externa (EAI)	4.26	0.38	0.22**	4.11	0.38	0.15**	2019.50
General (EA)	4.19	0.34	0.09	4.06	0.34	0.10*	1903.00*
Autoeficacia Profesional							
General (AP)	5.15	0.57	0.15**	5.04	0.65	0.08	2158.50

N=150

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

a. Corrección de la significación de Lilliefors

4.2.2.5. Diferencias según carrera base

En la tabla 22, se aprecia que en la variable *EA* la media en los participantes con carrera de Psicología ($M_{EA}=4.10$, $DE_{EA}=0.33$) es menor a la media de los participantes con otra carrera ($M_{EA}=4.13$, $DE_{EA}=0.38$); sin embargo, tales diferencias no alcanzan a ser estadísticamente significativas, $U=2008.50$, $p=.46$. Con respecto al análisis de la subdimensión *EAI*, se encontró que la media de los participantes con carrera de Psicología ($M_{EAI}=4.02$, $DE_{EAI}=0.51$) es mayor que la media de los participantes con otra carrera ($M_{EAI}=4.01$, $DE_{EAI}=0.48$); no obstante, las diferencias no resultan ser estadísticamente significativas $U=2352.50$, $p=.89$. Por otro lado, la subdimensión *EAE*, se encontró que la media de los participantes con carrera de Psicología ($M_{EAE} = 4.15$ $DE_{EAE}= 0.37$) es menor que la media de los participantes con otra carrera ($M_{EAE}=4.20$, $DE_{EAE}=0.42$); aunque, las diferencias no fueron estadísticamente significativas $U=2240.00$, $p=.54$.

Adicionalmente, se observa que en la variable *AP* la media en los participantes con carrera de Psicología ($M_{AP}=5.07$, $DE_{AP}=0.60$) es menor a la media de los participantes con otra carrera ($M_{AP}=5.10$, $DE_{AP}=0.67$); a pesar de ello, no existen diferencias estadísticamente significativas, $U=2373.00$, $p=.96$.

Los resultados permiten concluir que las hipótesis H_7 relacionada a la diferencia en los puntajes de las escalas según carrera base no se valida, es decir tener determinada carrera base no se relaciona con el percibir como favorable o desfavorable la propia empleabilidad y autoeficacia profesional.

Tabla 22.

Análisis descriptivo y comparativo escala de empleabilidad autopercebida y autoeficacia profesional según carrera base

	Carrera Base						U
	Psicología (n=92)			Otra carrera (n=58)			
	M	DE	K-S ^a	M	DE	K-S ^a	
Empleabilidad Autopercebida							
Interna (EAI)	4.02	0.51	0.21**	4.01	0.48	0.18**	2352.50
Externa (EAI)	4.15	0.37	0.17**	4.20	0.42	0.14*	2240.00
General (EA)	4.10	0.33	0.13**	4.13	0.38	0.08	2208.50
Autoeficacia Profesional							
General (AP)	5.07	0.60	0.12**	5.10	0.67	0.11	2373.00

N=150

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

a. Corrección de la significación de Lilliefors

4.2.2.6. Diferencias según programa de postgrado

En la Tabla 23, se presentan los resultados descriptivos y comparativos según los cuatro grupos de programa de postgrado (psicología organizacional, psicología clínica y de la salud, intervención psicoeducativa en trastornos del neurodesarrollo y psicología educativa). Se observa que para la variable *EA* la media obtenida para los participantes matriculados en el programa de psicología organizacional fue de 4.16 con una desviación estándar de 0.36 ($M_{EA}=4.16$; $DE_{EA}=0.36$), para los participantes del programa de psicología clínica y de la salud se obtuvo una media de 4.08 y una desviación estándar de 0.31 ($M_{EA}=4.08$; $DE_{EA}=0.31$), para los participantes del programa de intervención psicoeducativa en trastornos del neurodesarrollo, la media fue de 4.11 y la desviación estándar de 0.41 ($M_{EA}=4.11$; $DE_{EA}=0.41$), y para los participantes del programa de psicología educativa se alcanzó una media de 4.12 y una desviación estándar de 0.32 ($M_{EA}=4.12$; $DE_{EA}=0.32$). Esta variable no obtuvo diferencias estadísticamente significativas $K-W_{EA}=1.16$, $p=.76$.

Respecto a la subdimensión *EAI*, los participantes del programa de psicología organizacional obtuvieron una media de 4.01 con una desviación estándar de 0.56 ($M_{EAI}=4.01$; $DE_{EAI}=0.56$), para los participantes del programa de psicología clínica y de la salud se obtuvo una media de 4.07 y una desviación estándar de 0.45 ($M_{EAI}=4.07$; $DE_{EAI}=0.45$), para los participantes del programa de intervención psicoeducativa en trastornos del neurodesarrollo, la media fue de 3.96 y la desviación estándar de 0.56 ($M_{EAI}=3.96$; $DE_{EAI}=0.56$), y para los participantes del programa de psicología educativa se alcanzó una media de 4.01 y una desviación estándar de 0.41 ($M_{EAI}=4.01$; $DE_{EAI}=0.41$); no obstante, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas, $K-W_{EAI}=0.66$, $p=.88$.

Para la subdimensión *EAE*, los participantes del programa de psicología organizacional obtuvieron una media de 4.25 con una desviación estándar de 0.43 ($M_{EAE}=4.25$; $DE_{EAE}=0.43$), para los participantes del programa de psicología clínica y de la salud se obtuvo una media de

4.08 y una desviación estándar de 0.37 ($M_{EAE}=4.08$; $DE_{EAE}=0.37$), para los participantes del programa de intervención psicoeducativa en trastornos del neurodesarrollo, la media fue de 4.20 y la desviación estándar de 0.42 ($M_{EAE}=4.20$; $DE_{EAE}=0.42$), y para los participantes del programa de psicología educativa se alcanzó una media de 4.18 y una desviación estándar de 0.33 ($M_{EAE}=4.18$; $DE_{EAE}=0.33$); sin embargo, tales diferencias no alcanzan a ser estadísticamente significativas, $K-W_{EAE}=4.05$, $p = .26$.

Por otro lado, en el análisis descriptivo y comparativo de la variable de *AP* según *programa de postgrado*, la media obtenida para los participantes matriculados en el programa de psicología organizacional fue de 5.23 y una desviación estándar de 0.62 ($M_{AP}=5.23$; $DE_{AP}=0.62$), para los participantes del programa de psicología clínica y de la salud se obtuvo una media de 5.06 y la desviación estándar de 0.62 ($M_{AP}=5.06$; $DE_{AP}=0.62$), para los participantes del programa de Intervención psicoeducativa en trastornos del neurodesarrollo, la media fue de 5.01 y la desviación estándar de 0.60 ($M_{AP}=5.01$; $DE_{AP}=0.60$), y para los participantes del programa de psicología educativa se alcanzó una media de 5.04 y una desviación estándar de 0.67 ($M_{AP}=5.04$; $DE_{AP}=0.67$). En esta variable tampoco se obtuvieron diferencias estadísticamente significativas, $K-W_{AP}=2.83$, $p=.42$.

Los resultados permiten concluir que las hipótesis H_8 relacionada a la diferencia en los puntajes de las escalas según programa de postgrado no se corrobora, es decir dedicarse y formarse en un determinado campo de expertise no se relaciona con el percibir como favorable o desfavorable la propia empleabilidad y autoeficacia profesional.

Tabla 23.

Análisis descriptivo y comparativo escala de empleabilidad autopercebida y autoeficacia profesional según programa de postgrado

	Programa de postgrado												K-W ₍₃₎
	Psicología Organizacional (n=35)			Psicología Clínica y de la Salud (n=47)			Intervención psicoeducativa en trastornos del neurodesarrollo (n=37)			Psicología Educativa (n=31)			
	M	DE	S-W	M	DE	S-W	M	DE	S-W	M	DE	S-W	
Empleabilidad Autopercebida													
Interna (EAI)	4.01	0.56	0.93	4.07	0.45	0.95	3.96	0.56	0.94	4.01	0.41	0.93	0.66
Externa (EAI)	4.25	0.43	0.97	4.08	0.37	0.95	4.20	0.42	0.93*	4.18	0.33	0.95	4.05
General (EA)	4.16	0.36	0.97	4.08	0.31	0.98	4.11	0.41	0.98	4.12	0.32	0.97	1.16
Autoeficacia Profesional													
General (AP)	5.23	0.62	0.92*	5.06	0.62	0.95*	5.01	0.60	0.94*	5.04	0.67	0.95	2.83
N=150											* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$		

4.2.2.7. Diferencias según año de estudios de postgrado

En la tabla 24, se aprecia que en la variable EA la media en los participantes que cursan el primer año ($M_{EA}=4.10$, $DE_{EA}=0.34$) es menor a la media de los participantes que cursan el segundo año ($M_{EA}=4.12$, $DE_{EA}=0.36$); sin embargo, no existen diferencias estadísticamente significativas, $U=2524.00$, $p=.93$. Con respecto al análisis de la subdimensión EAI, se encontró que la media de los participantes que cursan el primer año ($M_{EAI}=4.04$, $DE_{EAI}=0.42$) es mayor que la media de los participantes que cursan el segundo año ($M_{EAI}=3.99$, $DE_{EAI}=0.56$); no obstante, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas $U=2464.50$, $p=.74$. Por otro lado, la subdimensión EAE, se encontró que la media de los participantes que cursan el primer año ($M_{EAE}=4.10$, $DE_{EAE}=0.38$) es menor que la media de los participantes que cursan el segundo año ($M_{EAE}=4.20$, $DE_{EAE}=0.40$); sin embargo, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas $U=2354.00$, $p=.43$.

Además, se observa que en la variable AP la media en los participantes que cursan el primer año ($M_{AP}=4.99$, $DE_{AP}=0.61$) es menor a la media de los participantes que cursan el segundo año ($M_{AP}=5.16$, $DE_{AP}=0.63$); no obstante, no existen diferencias estadísticamente significativas, $U=2089.50$, $p=.06$.

Los resultados permiten concluir que las hipótesis H₉ relacionada a la diferencia en los puntajes de las escalas según año de estudios no se comprueba, es decir ubicarse en determinada etapa de formación profesional no se relaciona con el percibir como favorable o desfavorable la propia empleabilidad y autoeficacia profesional.

Tabla 24.

Análisis descriptivo y comparativo escala de empleabilidad autopercebida y autoeficacia profesional según año de estudios de postgrado

	Año de estudios						U
	Primer año (n=70)			Segundo año (n=80)			
	M	DE	K-S ^a	M	DE	K-S ^a	
Empleabilidad Autopercebida							
Interna (EAI)	4.04	0.42	0.24**	3.99	0.56	0.15**	2464.50
Externa (EAI)	4.14	0.38	0.15**	4.20	0.40	0.16**	2354.00
General (EA)	4.10	0.34	0.14**	4.12	0.36	0.11*	2524.00
Autoeficacia Profesional							
General (AP)	4.99	0.61	0.10	5.16	0.63	0.13**	2089.50

N=150

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

a. Corrección de la significación de Lilliefors

4.2.2.8. Diferencias según experiencia laboral

En la Tabla 25, se presentan los resultados descriptivos y comparativos según los tres grupos en años de experiencia laboral (1 a 4 años, 5 a 9 años y 10 años a más). Como se observa, para la variable *EA* la media obtenida para los participantes con 1 a 4 años de experiencia fue de 4.13 con una desviación estándar de 0.33 ($M_{EA}=4.13$; $DE_{EA}=0.33$), para los participantes con 5 a 9 años de experiencia se obtuvo una media de 4.06 y una desviación estándar de 0.35 ($M_{EA}=4.06$; $DE_{EA}=0.35$), para los participantes con experiencia igual o mayor a 10 años de experiencia se alcanzó una media de 4.05 y la desviación estándar de 0.35 ($M_{EA}=4.05$; $DE_{EA}=0.35$). En esta variable no hubo diferencias estadísticamente significativas, $K-W_{EA}=1.68$, $p=.43$.

Dentro de la subdimensión *EAI*, los participantes con 1 a 4 años de experiencia laboral obtuvieron una media de 4.04 con una desviación estándar de 0.38 ($M_{EAI}=4.04$; $DE_{EAI}=0.38$), para los participantes de 5 a 9 años de experiencia se obtuvo una media de 3.94 y una desviación estándar de 0.53 ($M_{EAI}=3.94$; $DE_{EAI}=0.53$), y para los participantes de 10 o más años de experiencia se alcanzó una media de 4.06 y una desviación estándar de 0.53 ($M_{EAI}=4.06$; $DE_{EAI}=0.53$); aunque, las diferencias no fueron estadísticamente significativas, $K-W_{EAI}=0.42$, $p=.81$.

Para la subdimensión *EAE*, los participantes con 1 a 4 años de experiencia laboral obtuvieron una media de 4.18 con una desviación estándar de 0.40 ($M_{EAE}=4.18$; $DE_{EAE}=0.40$), para los participantes de 5 a 9 años de experiencia se obtuvo una media de 4.13 y una desviación estándar de 0.39 ($M_{EAE}=4.13$; $DE_{EAE}=0.39$), y para los participantes de 10 o más años de experiencia se alcanzó una media de 4.20 y una desviación estándar de 0.38 ($M_{EAE}=4.20$; $DE_{EAE}=0.38$); a pesar de ello, las diferencias no resultan ser estadísticamente significativas, $K-W_{EAE}=0.50$, $p=.78$.

Por su parte, en el análisis descriptivo de la variable *AP* según programa de postgrado, la media obtenida para los participantes con 1 a 4 años de experiencia fue de 5.00 con una desviación estándar de 0.61 ($M_{AP}=5.00$; $DE_{AP}=0.61$), para los participantes con 5 a 9 años de experiencia se obtuvo una media de 5.11 y una desviación estándar de 0.58 ($M_{AP}=5.11$; $DE_{AP}=0.58$), para los participantes con experiencia igual o mayor a 10 años de experiencia se alcanzó una media de 5.11 y la desviación estándar de 0.68 ($M_{AP}=5.11$; $DE_{AP}=0.68$). En esta variable tampoco se obtuvieron diferencias estadísticamente significativas, $K-W_{AP}=0.71$, $p=.70$.

Los resultados permiten concluir que las hipótesis H_{10} relacionada a la diferencia en los puntajes de las escalas según experiencia profesional no se cumple, es decir tener un determinado tiempo de ejecución de sus funciones no se relaciona con el percibir como favorable o desfavorable la propia empleabilidad y autoeficacia profesional.

Tabla 25.

Análisis descriptivo y comparativo escala de empleabilidad autopercebida y autoeficacia profesional según experiencia laboral

	Experiencia laboral									K-W ₍₂₎
	Experiencia Inicial 1 a 4 años (n=40)			Experiencia Media 5 a 9 años (n=50)			Experiencia Superior ≥ 10 años (n=60)			
	M	DE	S-W	M	DE	S-W	M	DE	K-S ^a	
Empleabilidad Autopercebida										
Interna (EAI)	4.04	0.38	0.96	3.94	0.53	0.88**	4.06	0.53	0.18**	0.42
Externa (EAI)	4.18	0.40	0.98	4.13	0.39	0.95*	4.20	0.38	0.20**	0.50
General (EA)	4.13	0.33	0.98	4.06	0.35	0.97	4.05	0.35	0.09	1.68
Autoeficacia Profesional										
General (AP)	5.00	0.61	0.95	5.11	0.58	0.96	5.11	0.68	0.11	0.71

N=150

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

a. Corrección de la significación de Lilliefors

^a Grados de libertad = 2

4.2.2.9. Diferencias según sector laboral

En la tabla 26, se aprecia que en la variable *EA* la media en los participantes que laboran para el sector público ($M_{EA}=4.04$, $DE_{EA}=0.36$) es menor a la media de los participantes que laboran para el sector privado ($M_{EA}=4.16$, $DE_{EA}=0.33$); sin embargo, no existen diferencias estadísticamente significativas, $U=1982.50$, $p=.50$. Con respecto al análisis de las subdimensiones *EAI* y *EAE*, se encontró que la media de los participantes que laboran para el sector público ($M_{EAI}=3.94$, $DE_{EAI}=0.49$; $M_{EAE}=4.10$, $DE_{EAE}=0.39$) es menor que la media de los participantes que laboran para el sector privado ($M_{EAI}=4.06$, $DE_{EAI}=0.50$; $M_{EAE}=4.21$, $DE_{EAE}=0.38$); aunque, las diferencias no fueron estadísticamente significativas $U_{EAI}=2041.50$, $p=.10$; $U_{EAE}=2002.00$, $p=.07$.

Además, se observa que en la variable *AP* la media en los participantes que laboran para el sector público ($M_{AP}=5.03$, $DE_{EA}=0.72$) es menor a la media de los participantes que laboran para el sector privado ($M_{EA}=5.12$, $DE_{EA}=0.56$); a pesar de ello, las diferencias no alcanzan a ser estadísticamente significativas, $U=2357.00$, $p=.74$.

Los resultados permiten concluir que las hipótesis H_{11} relacionada a la diferencia en los puntajes de las escalas según sector laboral no se valida, es decir ubicarse en determinado sector laboral no se relaciona con el percibir como favorable o desfavorable la propia empleabilidad y autoeficacia profesional.

Tabla 26.

Análisis descriptivo y comparativo escala de empleabilidad autopercebida y autoeficacia profesional según sector laboral

	Sector Laboral						U
	Público (n=59)			Privado (n=91)			
	M	DE	K-S ^a	M	DE	K-S ^a	
Empleabilidad Autopercebida							
Interna (EAI)	3.94	0.49	0.21**	4.06	0.50	0.19**	2041.50
Externa (EAI)	4.10	0.39	0.17**	4.21	0.38	0.15**	2002.00
General (EA)	4.04	0.36	0.11*	4.16	0.33	0.09	1982.50
Autoeficacia Profesional							
General (AP)	5.03	0.72	0.10	5.12	0.56	0.10*	2357.00

N=150

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

a. Corrección de la significación de Lilliefors

4.2.2.10. Diferencias según tamaño de empresa

En la Tabla 27, se presentan los resultados descriptivos y comparativos según los cuatro grupos de tamaño de empresa (10 personas o menos, 11 a 49 personas, 50 a 250 personas y superior a 250 personas). Se observa que para la variable *EA* la media obtenida para los participantes que laboran en microempresas fue de 4.18 con una desviación estándar de 0.35 ($M_{EA}=4.18$; $DE_{EA}=0.35$), para los participantes que laboran en pequeñas empresas se obtuvo una media de 4.08 y una desviación estándar de 0.37 ($M_{EA}=4.08$; $DE_{EA}=0.37$), para los participantes que laboran en la mediana empresa, la media fue de 4.14 y la desviación estándar de 0.36 ($M_{EA}=4.14$; $DE_{EA}=0.36$), y para los participantes que laboran en grandes empresas se alcanzó una media de 4.04 y una desviación estándar de 0.28 ($M_{EA}=4.04$; $DE_{EA}=0.28$). Esta variable no obtuvo diferencias estadísticamente significativas $K-W_{EA}=2.57$, $p=.46$.

Además, en la subdimensión *EAI*, los participantes que laboran en microempresas obtuvieron una media de 4.07 con una desviación estándar de 0.49 ($M_{EAI}=4.07$; $DE_{EAI}=0.49$), para los participantes que laboran en pequeñas empresas se obtuvo una media de 4.05 y una desviación estándar de 0.48 ($M_{EAI}=4.05$; $DE_{EAI}=0.48$), para los participantes que laboran para la mediana empresa, la media fue de 3.91 y la desviación estándar de 0.51 ($M_{EAI}=3.91$; $DE_{EAI}=0.51$), y para los participantes que laboran en grandes empresas se alcanzó una media de 4.04 y una desviación estándar de 0.52 ($M_{EAI}=4.04$; $DE_{EAI}=0.52$); no obstante, las diferencias no alcanzan a ser estadísticamente significativas, $K-W_{EAI}=2.97$, $p=.40$.

Por su parte, para la subdimensión *EAE*, los participantes que laboran en microempresas obtuvieron una media de 4.24 con una desviación estándar de 0.42 ($M_{EAE}=4.24$; $DE_{EAE}=0.42$), para los participantes que laboran en pequeñas empresas se obtuvo una media de 4.10 y una desviación estándar de 0.37 ($M_{EAE}=4.10$; $DE_{EAE}=0.37$), para los que laboran para la mediana empresa, la media fue de 4.27 y la desviación estándar de 0.38 ($M_{EAE}=4.27$; $DE_{EAE}=0.38$), y para los participantes que laboran para grandes empresas se alcanzó una media de 4.04 y una

desviación estándar de 0.35 ($M_{EAE}=4.04$; $DE_{EAE}=0.35$); a pesar de ello, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas, $K-W_{EAE}=2.57$, $p = .46$.

Por otro lado, en el análisis descriptivo y comparativo de la variable de *AP* según tamaño de la empresa, la media obtenida para los participantes que laboran en microempresas fue de 5.14 y una desviación estándar de 0.70 ($M_{AP}=5.14$; $DE_{AP}=0.70$), para los participantes que laboran para pequeñas empresas se obtuvo una media de 5.01 y una desviación estándar de 0.55 ($M_{AP}=5.01$; $DE_{AP}=0.55$), para los participantes que laboran para la mediana empresa, la media fue de 5.18 y la desviación estándar de 0.60 ($M_{AP}=5.18$; $DE_{AP} =0.60$), y para los participantes que laboran para grandes empresas se alcanzó una media de 4.96 y una desviación estándar de 0.65 ($M_{AP}=4.96$; $DE_{AP}=0.65$). Para esta variable, las diferencias no fueron estadísticamente significativas, $K-W_{AP}=2.99$, $p=.39$.

Los resultados permiten concluir que las hipótesis H_{12} relacionada a la diferencia en los puntajes de las escalas según tamaño de empresa no se corrobora, es decir laborar en una organización de determinado tamaño caracterizada por el número total de trabajadores no se relaciona con el percibir como favorable o desfavorable la propia empleabilidad y autoeficacia profesional.

Tabla 27.

Análisis descriptivo y comparativo escala de empleabilidad autopercebida y autoeficacia profesional según tamaño de empresa

	Tamaño de Empresa												K-W ⁽³⁾
	Microempresa ≤ 10 personas (n=36)			Pequeña Empresa 11 a 49 personas (n=45)			Mediana Empresa 50 a 250 personas (n=40)			Gran Empresa >250 personas (n=29)			
	M	DE	S-W	M	DE	S-W	M	DE	S-W	M	DE	S-W	
Empleabilidad Autopercebida													
Interna (EAI)	4.07	0.49	0.93*	4.05	0.48	0.93*	3.91	0.51	0.95	4.04	0.52	0.91*	2.97
Externa (EAI)	4.24	0.42	0.93*	4.10	0.37	0.97	4.27	0.38	0.93*	4.04	0.35	0.97	5.62
General (EA)	4.18	0.35	0.94	4.08	0.37	0.95	4.14	0.36	0.96	4.04	0.28	0.96	2.57
Autoeficacia Profesional													
General (AP)	5.14	0.70	0.92*	5.01	0.55	0.96	5.18	0.60	0.95*	4.96	0.65	0.95	2.99
N=160											* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$		

4.2.2.11. Diferencias según estabilidad laboral

En la Tabla 28, se presentan los resultados descriptivos y comparativos según los tres grupos de estabilidad laboral (autogestionada, temporal e indefinida). Como se observa, para la variable *EA* la media obtenida para los participantes con estabilidad laboral autogestionada fue de 4.18 con una desviación estándar de 0.34 ($M_{EA}=4.18$; $DE_{EA}=0.34$), para los participantes con estabilidad laboral temporal se obtuvo una media de 4.03 y una desviación estándar de 0.34 ($M_{EA}=4.03$; $DE_{EA}=0.34$), para los participantes con estabilidad laboral indefinida se alcanzó una media de 4.16 y la desviación estándar de 0.34 ($M_{EA}=4.16$; $DE_{EA}=0.34$). En esta variable no hubo diferencias estadísticamente significativas, $K-W_{EA}=4.99$, $p=.08$.

Para la subdimensión *EAI*, los participantes con estabilidad laboral autogestionada obtuvieron una media de 4.10 con una desviación estándar de 0.44 ($M_{EAI}=4.10$; $DE_{EAI}=0.44$), para los participantes con estabilidad laboral temporal se obtuvo una media de 3.91 y una desviación estándar de 0.50 ($M_{EAI}=3.91$; $DE_{EAI}=0.50$), y para los participantes con estabilidad laboral indefinida se alcanzó una media de 4.07 y una desviación estándar de 0.53 ($M_{EAI}=4.07$; $DE_{EAI}=0.53$); aunque, las diferencias no fueron estadísticamente significativas, $K-W_{EAI}=3.20$, $p=.20$.

Para la subdimensión *EAE*, los participantes con estabilidad laboral autogestionada obtuvieron una media de 4.23 con una desviación estándar de 0.42 ($M_{EAE}=4.23$; $DE_{EAE}=0.42$), para los participantes con estabilidad laboral temporal se obtuvo una media de 4.10 y una desviación estándar de 0.39 ($M_{EAE}=4.10$; $DE_{EAE}=0.39$), y para los participantes con estabilidad laboral indefinida se alcanzó una media de 4.21 y una desviación estándar de 0.36 ($M_{EAE}=4.21$; $DE_{EAE}=0.36$); a pesar de ello, tampoco se encontraron diferencias estadísticamente significativas, $K-W_{EAE}=2.63$, $p=.27$.

Por su parte, en el análisis descriptivo de la variable *AP* según estabilidad laboral, la media obtenida para los participantes con estabilidad laboral autogestionada fue de 5.16 con una desviación estándar de 0.63 ($M_{AP}=5.16$; $DE_{AP}=0.63$), para los participantes con estabilidad laboral temporal se obtuvo una media de 5.05 y una desviación estándar de 0.65 ($M_{AP}=5.05$; $DE_{AP}=0.65$), para los participantes con estabilidad laboral indefinida se alcanzó una media de 5.06 y una desviación estándar de 0.59 ($M_{AP}=5.06$; $DE_{AP}=0.59$). En esta variable tampoco se evidenciaron diferencias estadísticamente significativas, $K-W_{AP}=1.10$, $p=.58$.

Los resultados permiten concluir que las hipótesis H_{13} relacionada a la diferencia en los puntajes de las escalas según estabilidad laboral no se comprueba, es decir tener una determinada probabilidad de conservar su puesto de trabajo no se relaciona con el percibir como favorable o desfavorable la propia empleabilidad y autoeficacia profesional.

Tabla 28.

Análisis descriptivo y comparativo escala de empleabilidad autopercebida y autoeficacia profesional según estabilidad laboral

	Estabilidad Laboral									K-W ₍₂₎
	Autogestionada (n=41)			Temporal (n=59)			Indefinida (n=50)			
	M	DE	S-W	M	DE	K-S ^a	M	DE	S-W	
Empleabilidad Autopercebida										
Interna (EAI)	4.10	0.44	0.92**	3.91	0.50	0.26**	4.07	0.53	0.94**	3.20
Externa (EAI)	4.23	0.42	0.95*	4.10	0.39	0.13*	4.21	0.36	0.96	2.63
General (EA)	4.18	0.34	0.94	4.03	0.34	0.10	4.16	0.34	0.97	4.99
Autoeficacia Profesional										
General (AP)	5.16	0.63	0.93*	5.05	0.65	0.14*	5.06	0.59	0.96	1.10

N=150

a. Corrección de la significación de Lilliefors

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

4.2.2.12. Diferencias según rango de salario mensual

En la Tabla 29, se presentan los resultados descriptivos y comparativos según los tres grupos de rango de salario mensual (menos o igual de 2000, 2001 a 3000 soles y 3001 soles a más). Como se observa, para la variable *EA* la media obtenida para los participantes con salario menor o igual de 2000 soles fue de 4.03 con una desviación estándar de 0.36 ($M_{EA}=4.03$; $DE_{EA}=0.36$), para los participantes con salario de 2001 a 3000 soles se obtuvo una media de 4.13 y una desviación estándar de 0.37 ($M_{EA}=4.13$; $DE_{EA}=0.37$), para los participantes con salario de 3001 soles a más se alcanzó una media de 4.21 y una desviación estándar de 0.28 ($M_{EA}=4.21$; $DE_{EA}=0.28$). En esta variable no hubo diferencias estadísticamente significativas, $K-W_{EA}=5.72$, $p=.06$.

Dentro de la subdimensión *EAI*, los participantes con salario menor o igual a 2000 soles obtuvieron una media de 3.95 con una desviación estándar de 0.41 ($M_{EAI}=3.95$; $DE_{EAI}=0.41$), para los participantes con salario de 2001 a 3000 soles se obtuvo una media de 3.93 y una desviación estándar de 0.56 ($M_{EAI}=3.93$; $DE_{EAI}=0.56$), y para los participantes con salario de 3001 soles a más se alcanzó una media de 4.20 y una desviación estándar de 0.48 ($M_{EAI}=4.20$; $DE_{EAI}=0.48$), donde se evidencia que existen diferencias estadísticamente significativas, $K-W_{EAI}=6.51$, $p=.04$.

Para la subdimensión *EAE*, los participantes con salario menor o igual a 2000 soles obtuvieron una media de 4.08 con una desviación estándar de 0.42 ($M_{EAE}=4.08$; $DE_{EAE}=0.42$), para los participantes con salario de 2001 a 3000 soles se obtuvo una media de 4.25 y una desviación estándar de 0.37 ($M_{EAE}=4.25$; $DE_{EAE}=0.37$), y para los participantes con de 3001 soles a más se alcanzó una media de 4.21 y una desviación estándar de 0.28 ($M_{EAE}=4.21$; $DE_{EAE}=0.28$); a pesar de ellos, tales diferencias no llegaron a ser estadísticamente significativas, $K-W_{EAE}=5.72$, $p =.06$.

Por su parte, en el análisis descriptivo de la variable *AP* según rango salarial la media obtenida para los participantes con salario menor o igual a 2000 soles fue de 4.97 con una desviación estándar de 0.67 ($M_{AP}=4.97$; $DE_{AP}=0.67$), para los participantes con salario de 2001 a 3000 soles se obtuvo una media de 5.15 y una desviación estándar de 0.58 ($M_{AP}=5.15$; $DE_{AP}=0.58$), para los participantes con salario de 3001 soles a más se alcanzó una media de 5.16 y una desviación estándar de 0.60 ($M_{AP}=5.16$; $DE_{AP}=0.60$). En esta variable tampoco se evidenciaron diferencias estadísticamente significativas, $K-W_{AP}=3.23$, $p=.20$.

Los resultados permiten concluir que la hipótesis H_{14} relacionada a la diferencia en los puntajes de las escalas según rango salarial se comprueba para la escala de empleabilidad interna, es decir, percibir un salario por encima de la media se relaciona directamente con una percepción más favorable de empleabilidad interna; sin embargo no se cumple para las escalas de empleabilidad general, empleabilidad externa y autoeficacia profesional según rango salarial, es decir que recibir un determinado salario no se relaciona directamente con el percibir como favorable o desfavorable la propia empleabilidad general, empleabilidad externa y autoeficacia profesional.

Tabla 29.

Análisis descriptivo y comparativo escala de empleabilidad autopercebida y autoeficacia profesional según rango de salario mensual

	Rango de salario mensual									K-W ₍₂₎
	≤ 2000 soles (n=62)			2001 a 3000 soles (n=47)			≥ 3001 soles (n=41)			
	M	DE	K-S ^a	M	DE	S-W	M	DE	S-W	
Empleabilidad Autopercebida										
Interna (EAI)	3.95	0.41	0.19**	3.93	0.56	0.92**	4.20	0.48	0.92**	6.51*
Externa (EAI)	4.08	0.42	0.16**	4.25	0.37	0.96	4.21	0.34	0.93*	5.47
General (EA)	4.03	0.36	0.11	4.13	0.37	0.98	4.21	0.28	0.97	5.72
Autoeficacia Profesional										
General (AP)	4.97	0.67	0.12	5.15	0.58	0.95	5.16	0.60	0.94*	3.23

N=150

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

a. Corrección de la significación de Lilliefors

4.2.2.13. Diferencias según antigüedad laboral

En la Tabla 30, se presentan los resultados descriptivos y comparativos según los tres grupos en años de antigüedad laboral (menos de 2 años, 2 a 5 años y más de 5 años). Como se observa, para la variable *EA* la media obtenida para los participantes con menos de 2 años de antigüedad fue de 4.04 con una desviación estándar de 0.33 ($M_{EA}=4.04$; $DE_{EA}=0.33$), para los participantes con 2 años a 5 años se obtuvo una media de 4.09 y una desviación estándar de 0.34 ($M_{EA}=4.09$; $DE_{EA}=0.34$), para los participantes con más de 5 años, se alcanzó una media de 4.29 y una desviación estándar de 0.34 ($M_{EA}=4.29$; $DE_{EA}=0.34$). En esta variable se evidenció que existen diferencias estadísticamente significativas, $K-W_{EA}=12.93$, $p=.00$.

Dentro de la subdimensión *EAI*, los participantes con antigüedad menor a 2 años obtuvieron una media de 3.95 con una desviación estándar de 0.47 ($M_{EAI}=3.95$; $DE_{EAI}=0.47$), para los participantes con 2 a 5 años se obtuvo una media de 3.98 y una desviación estándar de 0.50 ($M_{EAI}=3.98$; $DE_{EAI}=0.50$), y para los participantes con más de 5 años se alcanzó una media de 4.17 y una desviación estándar de 0.53 ($M_{EAI}=4.17$; $DE_{EAI}=0.53$); aunque las diferencias no fueron estadísticamente significativas, $K-W_{EAI}=5.29$, $p=.07$.

Para la subdimensión *EAE*, los participantes con antigüedad menor a 2 años obtuvieron una media de 4.09 con una desviación estándar de 0.40 ($M_{EAE}=4.09$; $DE_{EAE}=0.40$), para los participantes con antigüedad de 2 a 5 años se obtuvo una media de 4.15 y una desviación estándar de 0.34 ($M_{EAE}=4.15$; $DE_{EAE}=0.34$), y para los participantes con antigüedad superior a 5 años se alcanzó una media de 4.35 y una desviación estándar de 0.37 ($M_{EAE}=4.35$; $DE_{EAE}=0.37$), donde las diferencias son estadísticamente significativas, $K-W_{EAE}=9.73$, $p=.01$.

Por su parte, en el análisis descriptivo de la variable *AP* según estabilidad laboral, la media obtenida para los participantes con antigüedad menor a 2 años fue de 4.99 con una desviación estándar de 0.67 ($M_{AP}=4.99$; $DE_{AP}=0.67$), para los participantes con antigüedad laboral de 2 a

5 años se obtuvo una media de 5.15 y una desviación estándar de 0.57 ($M_{AP}=5.15$; $DE_{AP}=0.57$), para los participantes antigüedad superior a 5 años se alcanzó una media de 5.17 y una desviación estándar de 0.60 ($M_{AP}=5.17$; $DE_{AP}=0.60$). En esta variable no se encontró diferencias estadísticamente significativas, $K-W_{AP}=2.06$, $p=.36$.

Los resultados permiten concluir que la hipótesis H_{15} relacionada a la diferencia en los puntajes según la antigüedad laboral se comprueban para las escalas de empleabilidad externa y empleabilidad general según la antigüedad laboral, es decir, haber permanecido mayor tiempo en el empleo actual se relaciona directamente con una percepción más favorable de empleabilidad externa y por lo tanto de la empleabilidad en general; sin embargo, no se corrobora para las escalas de empleabilidad interna y autoeficacia profesional según la antigüedad laboral, es decir permanecer un determinado tiempo en el trabajo actual no se relaciona directamente con el percibir como favorable o desfavorable la propia empleabilidad interna y autoeficacia profesional.

Tabla 30.

Análisis descriptivo y comparativo escala de empleabilidad autopercebida y autoeficacia profesional según antigüedad laboral

	Antigüedad Laboral									K-W ₍₂₎
	< 2 años (n=67)			2 a 5 años (n=47)			> 5 años (n=36)			
	M	DE	K-S ^a	M	DE	S-W	M	DE	S-W	
Empleabilidad Autopercebida										
Interna (EAI)	3.95	0.47	0.24**	3.98	0.50	0.95	4.17	0.53	0.93*	5.29
Externa (EAI)	4.09	0.40	0.17**	4.15	0.34	0.97	4.35	0.37	0.94	9.73**
General (EA)	4.04	0.33	0.13*	4.09	0.34	0.98	4.29	0.34	0.96	12.93**
Autoeficacia Profesional										
General (AP)	4.99	0.67	0.11	5.15	0.57	0.95	5.17	0.60	0.95	2.06

N=150

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

a. Corrección de la significación de Lilliefors

4.2.2.14. Diferencias según personal a cargo

En la tabla 31, se aprecia que en la variable *EA* la media los participantes con personal a cargo ($M_{EA}=4.19$, $DE_{EA}=0.12$) es mayor a la media de los participantes sin personal a cargo ($M_{EA}=4.04$, $DE_{EA}=0.33$). En esta variable se evidencia que existen diferencias estadísticamente significativas, $U=1994.00$, $p=.02$. Con respecto al análisis de la subdimensión *EAI*, se encontró que la media de los participantes con personal a cargo ($M_{EAI}=4.15$, $DE_{EAI}=0.47$) es mayor que la media de los participantes sin personal a cargo ($M_{EAI}=3.88$, $DE_{EAI}= 0.49$), donde se encontraron que existen diferencias estadísticamente significativas $U=1814.50$, $p=.00$. Por otro lado, la subdimensión *EAE*, se encontró que la media de los participantes con personal a cargo ($M_{EAE} =4.22$ $DE_{EAE}=0.40$) es mayor que la media de los participantes sin personal a cargo ($M_{EAE}=4.12$, $DE_{EAE}=0.38$); sin embargo, tales diferencias no alcanzar a ser estadísticamente significativas $U=2250.00$, $p=.21$.

Además, se observa que en la variable *AP* la media en los participantes con personal a cargo ($M_{AP}=5.08$, $DE_{AP}=0.60$) es idéntica a la media de los participantes sin personal a cargo ($M_{AP}=5.08$, $DE_{AP}=0.41$); a pesar de ello, las diferencias no resultan ser estadísticamente significativas, $U=2545.50$, $p =.97$.

Los resultados permiten concluir que la hipótesis H_{15} relacionada a la diferencia en los puntajes según la antigüedad laboral se comprueban para las escalas de empleabilidad externa y empleabilidad general según la antigüedad laboral, es decir, haber permanecido mayor tiempo en el empleo actual se relaciona directamente con una percepción más favorable de empleabilidad externa y por lo tanto de la empleabilidad en general; sin embargo, no se corrobora para las escalas de empleabilidad interna y autoeficacia profesional según la antigüedad laboral, es decir permanecer un determinado tiempo en el trabajo actual no se relaciona directamente con el percibir como favorable o desfavorable la propia empleabilidad interna y autoeficacia profesional.

Los resultados permiten concluir que la hipótesis H₁₆ relacionada a la diferencia en los puntajes según personal a cargo se comprueba para las escalas de empleabilidad general y empleabilidad interna, es decir, tener responsabilidad y autoridad sobre personas para dirigir su trabajo se relaciona directamente con una percepción más favorable de empleabilidad interna y empleabilidad general; sin embargo, no se valida para las escalas de empleabilidad externa y autoeficacia profesional, es decir, tener responsabilidad y autoridad sobre personas para dirigir su trabajo no se relaciona directamente con el percibir como favorable o desfavorable la propia empleabilidad externa e autoeficacia profesional.

Tabla 31.

Análisis descriptivo y comparativo escala de empleabilidad autopercebida y autoeficacia profesional según personal a cargo

	Personal a cargo						U
	Si (n=74)			No (n=76)			
	M	DE	K-S ^a	M	DE	K-S ^a	
Empleabilidad Autopercebida							
Interna (EAI)	4.15	0.47	0.19**	3.88	0.49	0.20**	1814.50**
Externa (EAI)	4.22	0.40	0.20**	4.12	0.38	0.13**	2250.00
General (EA)	4.19	0.12	0.12*	4.04	0.33	0.13**	1994.00*
Autoeficacia Profesional							
General (AP)	5.08	0.60	0.15**	5.08	0.41	0.09	2545.50

N=150

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

a. Corrección de la significación de Lilliefors

CAPITULO V

DISCUSION DE RESULTADOS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión de Resultados

El presente estudio tuvo como propósito examinar la situación de empleabilidad en estudiantes de postgrado en el contexto peruano y su relación con la autoeficacia profesional. Para llegar a confirmar esa relación, primero se exploró la situación actual de los profesionales, que forman parte de la muestra de estudios, en términos de su empleabilidad y autoeficacia, y se analizó también si existen diferencias en la percepción de variables estudiadas, según características sociodemográficas y sociolaborales de los participantes.

Primero, se indagó los resultados de las variables estudiadas en la muestra de profesionales. En el caso del análisis de la empleabilidad autopercebida, se obtuvo una media de 4.11 en la escala general, lo cual evidencia un nivel alto, interpretando los resultados en base a los puntajes directos de la escala. Lo cual es un resultado superior a lo encontrado por Rothwell y Arnold (2007) quienes encontraron una media por encima del punto medio de la escala ($M=3.51$), sin embargo, estos resultados muestran una tendencia de hallar puntuaciones por encima del promedio en poblaciones profesionales.

Por lo tanto, los profesionales que actualmente se encuentran cursando estudios de postgrado perciben que pueden enfrentar adecuadamente una serie de circunstancias relacionadas a su empleabilidad, en el presente y el futuro, ya sean positivas o negativas, tanto

en el actual centro de trabajo como fuera del mismo (Rothwell y Arnold, 2007). Siendo ligeramente más positivas sus oportunidades en el mercado laboral externo que interno. Esto se relaciona con el contexto de desaceleración actual de la economía donde está presente la inseguridad en el empleo, siendo cada vez más frecuente la reestructuración y reducción de personal, por lo que para los profesionales es cada vez más importante ir más allá de tener una permanencia en su empleador actual, para enfocarse con mayor énfasis en tener experiencia y conocimientos transferibles a otros empleadores y posiciones laborales más atractivas. La evaluación de la empleabilidad se enfoca en los acontecimientos futuros en términos laborales, pues proporciona seguridad en el empleo, debido a que los conocimientos y habilidades que tienen los trabajadores no están vinculados a un único empleador, sino que puede ser aplicados a otras empresas y posiciones laborales más atractivas (Rothwell y Arnold, 2007).

Considerando la subdimensión de empleabilidad interna, para Rothwell y Arnold (2007), el análisis del valor de las características personales y de la propia ocupación para la organización actual permite conocer cuán útil se percibe el sujeto para la empresa y cómo este valora su ocupación. En la presente investigación se obtuvo una media de 4.02, lo cual ubica la empleabilidad interna en un nivel Alto. Según los resultados obtenidos, confirmamos que los profesionales que forman parte de la muestra se perciben útiles para la empresa o institución en la que laboran actualmente y, asimismo, se sienten conformes con la ocupación que han obtenido pues la valoran.

Por su parte para la subdimensión de empleabilidad externa, debe de considerarse que el análisis de sus atributos tanto personales como ocupacionales en el mercado laboral externo permite conocer la percepción del individuo sobre la valía de sus características personales en dicho mercado y de la valoración que hace el mercado de las personas que tienen experiencia relacionada a su ámbito ocupacional (Rothwell y Arnold, 2007). En la presente investigación se obtuvo una media de 4.11, lo cual ubica la empleabilidad externa en un nivel Alto. Según

los resultados reportados, confirmamos que los profesionales que forman parte del estudio perciben como valiosas sus características personales si desearan hacer frente al mercado laboral externo y perciben además que las personas con su misma experiencia y perfil tienen buenas posibilidades de carrera.

Gracias a su adecuada percepción de capacidades personales y ocupaciones, los profesionales actúan de acuerdo con su percepción, y deciden optar por alternativas de empleo potencialmente mejores, lo cual les permite terminar en puestos de trabajo de buena calidad (Berntson y Marklund, 2007).

En relación con la autoeficacia profesional, los profesionales obtuvieron una media de 5.07, lo cual los ubica en un nivel muy alto, si se interpreta en base a los puntajes directos de la escala. Este resultado nos indica que los profesionales se perciben con un buen rendimiento en sus puestos de trabajo actuales, capaces de manejar exitosamente los estresores y demandas de su vida profesional, asimismo, se sienten más motivados para alcanzar sus metas profesionales (Bandura, 1997). Además, el éxito esperado en el logro de las metas en su trabajo se relaciona de manera directa con las expectativas de resultado que el sujeto anticipa, es decir su confianza de realizarlas adecuadamente, logrando así un buen desempeño (Corzo, 2006).

Lo cual se corresponde con lo encontrado por Irigoín (2018), quien, en su investigación con trabajadores de la ciudad de Cajamarca, encontró que el nivel general de autoeficacia laboral en profesionales de los establecimientos de salud es alto; alcanzando un 92,2% del 100% de profesionales evaluados. Lo cual confirma la tendencia de encontrar niveles altos en la percepción de la autoeficacia para profesionales.

La hipótesis general del estudio sostenía que la empleabilidad, entendida como empleabilidad autopercibida se relaciona con la autoeficacia profesional, a partir de los resultados se obtuvo una respuesta afirmativa a dicho argumento. Tal y como lo conciben

Fugate (2004) y Van der Heijden y Van der Heijden (2006) al considerar características personales relacionadas a la autoeficacia (capital de movimiento y pericia profesional) como parte de los componentes de la empleabilidad.

Los resultados sugieren que las personas que creen en su capacidad para llevar a cabo exitosamente acciones relacionadas a su profesión tienden a percibirse empleables, asimismo, las personas que se perciben empleables tienden a tener creencias favorables sobre su capacidad para llevar a cabo acciones relacionadas a su profesión. Los resultados exitosos en su profesión permiten que las personas se evalúen capaces y que confíen en sus habilidades para ejecutar tareas específicas y esta confianza en sí misma contribuye directamente al éxito de su desempeño en dicha tarea, así como al éxito cuando emprenden una búsqueda de empleo.

Fuertes creencias de autoeficacia afectan la empleabilidad percibida, es decir brinda confianza para tomar una serie de acciones relacionadas a la búsqueda de empleo, entre ellas la motivación para iniciar el proceso de búsqueda de empleo o cambio profesional. Si la acción produce resultados exitosos, como la obtención del nuevo empleo, así como oportunidades de experimentar un resultado exitoso en nuevas actividades propias de su profesión, esto afectara positivamente en las creencias de eficacia del individuo en general y específicamente sobre su capacidad para llevar a cabo exitosamente acciones relacionadas a su profesión, es decir afectara su autoeficacia profesional.

Una persona autoeficaz tendrá mayor apertura y confianza para un cambio profesional con miras a una mejora de sus condiciones laborales o para iniciar un proceso de búsqueda si considera que su trabajo actual no le resulta satisfactorio o no se ajustan a sus expectativas, y por lo tanto buscara empleos con mejores condiciones laborales (Berntson y Marklund, 2007; Gamboa, 2014). En consecuencia, el cambio a un empleo de mejores condiciones sería una situación que está al alcance tanto de las personas empleables como eficaces en sus carreras,

debido a que son altamente demandados en el mercado laboral ya que cuentan con las características necesarias y con un alto rendimiento laboral (Corzo, 2006).

En el apartado anterior, cuando nos referimos a las características necesarias, nos referimos también a los recursos psicológicos del individuo entre ellos la autoeficacia en general y si hablamos en términos específicos y aplicados al mundo laboral, la autoeficacia profesional, por ello podemos considerar a la autoeficacia como un aspecto individual que es antecedente y se relaciona directamente con la empleabilidad.

Por otro lado, el percibirse empleable, permite emprender acciones para alcanzar cada vez mejores condiciones laborales, en ese sentido Trevor (2001), sostiene que es probable que las personas empleables renuncien a empleos que no son gratificantes o no satisfactorios; en lugar de sentirse atrapados en trabajos que no les gustan. Al renunciar o buscar alternativas mejores de empleo y obtenerlos, se generan nuevas experiencias directas o de domino de éxito dentro del ámbito profesional, las cuales contribuyen a desarrollar nuevas creencias sobre la propia eficacia.

Tal como lo indica Bandura (1997) las creencias de autoeficacia se generan a partir del éxito o fracaso en la ejecución de una tarea, siendo las experiencias directas las más efectivas para el desarrollo de la autoeficacia. Estas tareas además deben de tener cierto grado de dificultad ya que ayudara al individuo a perseverar, es decir superar obstáculos y dificultades, el buscar un empleo con nuevas responsabilidades y mejores condiciones aportan el grado de dificultad necesario para reafirmar las creencias de autoeficacia con las que uno ya cuenta, así como generar nuevas.

En la adultez, la autoeficacia, contribuye a desarrollar la carrera y realizar elecciones vocaciones con éxito, además de incrementar el esfuerzo la búsqueda de trabajo y finalmente la adquisición de uno. Por otro lado, las personas con baja autoeficacia son propensos a no

obtener un empleo y a sufrir de estrés debido al desempleo. Es decir, existen reacciones emocionales y conductuales. (Bandura, 1997)

Lo mencionado anteriormente evidencia lo referido por diversos autores como Fernández (2018) quien refiere que el capital psicológico, incluida la autoeficacia, se muestra como predictor de la empleabilidad percibida; Chen y Lim (2012) confirman también que el capital psicológico, y por ende uno de sus componentes, autoeficacia, estaba relacionada positivamente con el nivel de empleabilidad percibida; Ngoma y Dithan (2016) quienes encontraron una relación positiva y significativa entre el capital psicológico y la empleabilidad en graduados; y Berntson et al. (2008) quien sostiene que la empleabilidad predice la autoeficacia.

Queda claro que las características individuales son un facilitador en el desarrollo de competencias para ser empleable y con ello los comportamientos eficaces que permiten resolver con éxito las tareas que demandan los trabajos.

Como parte de los objetivos, también se debió identificar si las dimensiones de empleabilidad propuestas por Rothwell y Arnold (2007) se relacionan con la autoeficacia profesional, los resultados confirman que la autoeficacia profesional correlaciona con ambas dimensiones: empleabilidad interna y externa, siendo más fuerte la relación en el caso de empleabilidad externa, es decir, las creencias sobre la capacidad para llevar a cabo exitosamente acciones relacionadas a su profesión se relacionan mucho más con la valoración del nivel de competitividad, capacidad y voluntad para moverse a un puesto similar o diferente en otra organización, que para mantener su empleo actual o recibir promociones internas.

Para ser empleable tanto en el trabajo actual, como en uno similar o diferente en otra organización, es necesario también creerse capaz de llevar a cabo las acciones relacionadas a su profesión. Sin embargo, parece que la autoeficacia entra a tallar aún más cuando las personas

se exponen a nuevos contextos laborales y cierto grado de desafío que les permiten percibir más fácilmente las experiencias de dominio y el éxito relacionadas a las mismas. Es cuando la persona se expone a nuevos escenarios de búsqueda de empleo, donde se hace más necesaria las creencias de ser capaz de llevar a cabo esas acciones con éxito.

Sin embargo, no podemos negar que la autoeficacia también es necesaria en un contexto donde al interior de la organización donde las personas laboran existen numerosos cambios en su entorno, como fusiones, reorganizaciones, lo cual exigen empleados flexibles y con confianza en obtener éxito en escenarios variados. Además, exige gran capacidad de sobreponerse a las decepciones y recuperarse fácilmente de las mismas, característica que está muy asociada con la autoeficacia. Asimismo, a medida que cambia la configuración del empleo, respecto a estructuras de tiempo y espacio, como puede ser la introducción de horarios flexibles y teletrabajo. Para conservar y mantenerse en empleos cada vez más cambiantes, es necesaria la capacidad de llevar a cabo exitosamente las actividades relacionadas a su profesión en ese contexto cambiante.

A partir de los resultados se encuentra una situación favorable para los profesionales participantes; sin embargo, se debe considerar que nuestra muestra, se trata de profesionales activos en sus respectivos campos de acción, que se encuentran capacitándose con miras a obtener un mejor estatus profesional como académico. Consideramos que este factor, el énfasis en el desarrollo académico y las expectativas que se tienen al conseguir esta meta, pueden haber contribuido para que se mantenga una buena evaluación de sus oportunidades de carrera o empleabilidad, así como de autoeficacia profesional. Sería importante aislar esta variable y hacer estudios sobre empleabilidad en profesionales en otro tipo de escenario, por ejemplo, en profesionales que no se encuentren laborando, tal es el caso de desempleados, estudiantes y profesionales de nivel técnico.

Además, existen ciertos escenarios en el proceso de búsqueda de empleo que no se abarcan de la autoeficacia en esta investigación, pues los resultados obtenidos se refieren específicamente a la autoeficacia profesional. Considerándose que la autoeficacia profesional está presente principalmente cuando se tiene empleo y el profesional está expuesto a nuevas experiencias originadas de un cambio laboral o de su trabajo regular, faltando considerar algún tipo de autoeficacia específica que entra a tallar mientras se busca empleo. Por lo tanto, una alternativa de estudio interesante en línea con la empleabilidad, sería también la autoeficacia para la búsqueda de empleo. La cual permitiría recoger información para una evaluación e intervención directa sobre las estrategias utilizadas por las personas que se encuentran en el proceso de búsqueda de empleo.

Sin embargo, los hallazgos de la presente investigación son una base importante para iniciar estudios ligados a la calidad del empleo de los profesionales, pues la empleabilidad no está limitada al obtener cualquier empleo, sino tiene que ver con obtener empleos que se encuentran dentro de las expectativas de los profesionales y que cuenten con la calidad necesaria. Además, puede ser la base para estudiar aspectos ligados al éxito de carrera de los profesionales, al considerar la autoeficacia profesional un antecedente para el planteamiento de objetivos más ambiciosos, y mantenimiento del esfuerzo y perseverancia en las conductas en el ámbito laboral.

Con este estudio hemos podido encontrar resultados a nivel individual; sin embargo, resultaría interesante estudiar cual es la situación a nivel organizacional. Muchas instituciones de educación superior están obligadas a promover la empleabilidad de sus graduados y sus actuaciones son monitoreadas, tal es el ejemplo de los centros de empleabilidad de las universidades que se encargan de comunicar las ofertas laborales vinculadas a las carreras que la universidad imparte y la relación que estos centros de empleabilidad poseen con las empresas, teniendo una labor constante de recomendación de candidatos para determinados

procesos que han identificado donde sus alumnos y egresados puedan calzar. Por su parte las empresas también emprenden acciones relacionadas a desarrollar las carreras de sus empleados: capacitación y planes de desarrollo e individual. Resultaría interesante estudiar cual es la situación de la promoción de empleabilidad desde de las instituciones de educación y organizaciones y cuáles son sus efectos sobre las carreras de los profesionales.

Además, como parte del estudio, se tuvo como objetivo determinar qué condiciones sociodemográficas y sociolaborales conducían a encontrar diferencias significativas para las dos variables estudiadas: empleabilidad autopercebida y autoeficacia profesional.

La variable empleabilidad percibida varía significativamente en función de la carga familiar, antigüedad laboral y personal a cargo. Si se considera las subdimensiones, en el caso de la empleabilidad interna se encontraron diferencias estadísticamente significativas cuando se compara por salario y personal a cargo. Para el caso de empleabilidad externa se encontraron diferencias estadísticamente significativas al comparar a los participantes por antigüedad laboral.

Las variables sociodemográficas y sociolaborales estudiadas se refieren a características a nivel individual o atributos del individuo destacado para su empleabilidad. Por su parte la bibliografía toma como consideración algunas variables relevantes como como edad, competencia profesional, antigüedad, experiencia laboral, formación, entre otras características personales, en adelante describiremos nuestros hallazgos.

En el presente estudio se ha podido confirmar que la carga familiar es una variable que brinda diferencias al momento de analizar la empleabilidad percibida, tal y como lo considera Carranza (2018), esta puede un factor que influye en el nivel de empleabilidad de profesionales, otorgándole un 25% en relación con los factores sociales que influyen en el nivel de empleabilidad. Se puede interpretar que cuando un profesional tiene carga familiar, teniendo a

su cargo terceras personas que dependen económicamente, para cubrir su alimentación, educación y/o salud, las personas suelen percibir mejor su empleabilidad, debido a que ponen en juego una mayor cantidad de recursos para conseguir empleo frente a la necesidad que tienen de subsistencia para sí mismos como para sus familiares. Además, una persona que se percibe empleable, también se animara a ponerse metas a nivel familiar, como iniciar una nueva familia o aumentar el número de los integrantes, pues la percepción positiva de su empleabilidad, le brinda un escenario positivo sobre la seguridad económica necesaria para emprender ese tipo de proyectos.

En relación con la antigüedad laboral, existen dos posturas, una de ellas asume que aquellos que pasan demasiado tiempo en el mismo trabajo reducen sus oportunidades futuras de carrera debido a que llegan a un grado muy alto de especialización, por lo tanto, existe determinado tiempo de permanencia en el puesto y perspectivas de movimiento en los profesionales altamente empleables. Una segunda postura enfatiza es necesario que pase cierto tiempo para adquirir la competencia necesaria en un puesto y determinado grado de especialización requerida en el mercado laboral (Forrier y Sels, 2003). Los resultados de esta investigación confirman esta segunda postura, pues encuentran que a medida que se va acumulando la antigüedad laboral, la empleabilidad autopercebida tiende también a incrementar.

En ese sentido se comprueba lo reportado por Sanders y de Grip (2004), quienes encontraron que la antigüedad laboral de trabajadores poco calificados predice positivamente las transiciones dentro de la propia organización. Los resultados también se corresponden con el análisis realizado por Ng, Eby, Sorensen y Feldman (2005), quienes encontraron que la antigüedad dentro de la organización se relaciona positivamente con el número de promociones obtenidas. En conclusión, para nuestro estudio reportamos que la antigüedad laboral es un factor que se relaciona con evaluaciones positivas de la empleabilidad autopercebida, debido a que se puede considerar que los empleados con mayor antigüedad construyen experiencia y

habilidades más específicas y especializadas que perciben como atractivas para los empleadores.

Siguiendo con las variables que reportaron diferencias significativas, tenemos al personal a cargo y al salario, si bien no se han encontrado investigaciones que vinculen a la empleabilidad con la responsabilidad de tener personal a cargo o nivel de salario, ambas variables forman parte del concepto categoría profesional, pues al tener personal a cargo existe un nivel de gestión superior y debido a que las categorías profesionales también implican cierta jerarquía organizacional que se ve delimitada por diversos factores y beneficios entre ellos el salario.

Según los resultados obtenidos, la empleabilidad es más favorable en los profesionales con salario más elevado, y denota que sus habilidades son valoradas en el mercado laboral por encima de la media del mercado y sus empleadores se concentran en aplicar estrategias monetarias de retención. También se ha encontrado que las personas con personal a cargo y/o mejor salario se perciben más atractivas para los empleadores, ello debido a que pueden sentir que han construido una buena reputación, habilidades y experiencia que los harán valiosos en posiciones similares o mejores a las que ocupan actualmente.

Estos resultados coinciden con lo manifestado por Rotwell y Arnold (2007), quienes reportaron que el nivel jerárquico está positiva y significativamente relacionado con la empleabilidad percibida y especialmente con la interna. En nuestro caso también encontramos resultados similares para la subdimensión de empleabilidad interna, además de encontrarse diferencias significativas en la escala general para las variables personal a cargo, se encontraron diferencias significativas para salario en la subdimensión interna.

Los resultados anteriormente mencionados, nos permiten identificar cuáles serían los grupos de profesionales que, si bien no llegan a percibirse poco empleables, perciben cierta

desventaja frente a otros que están mejor posicionados. Por lo tanto, si las instituciones de educación superior se interesan en tomar medidas frente a los resultados y abordar estrategias para fortalecer la percepción de empleabilidad de sus estudiantes y facilitar estrategias de mejora de su empleabilidad real, sería importante ponerle foco a aquellos profesionales que no tienen dependientes a cargo o aún no han logrado establecer una familia, personas que acaban de comenzar en un nuevo empleo o con poca antigüedad laboral, también en profesionales que aún no han logrado ascender a categorías profesionales superiores, pero sus intereses están orientados a posicionarse en puestos de mayor jerarquía o de jefatura. Pues es en estos grupos donde se encontrará mayores oportunidades para el desarrollo de la empleabilidad, además es probable que exista un mayor interés por parte de los profesionales de llevar a cabo acciones en el favorecimiento de la misma.

Existen otras variables que se han estudiado tales son el sexo, edad, estado civil, carrera base, especialidad de estudios de postgrado, año de estudios, experiencia laboral, sector laboral, tamaño de empresa y estabilidad laboral, en las cuales no se han encontrado diferencias significativas para la variable empleabilidad autopercebida, ni sus dimensiones interna y externa. Por lo que podemos afirmar que para los profesionales estos factores no están asociados con el percibir como favorable o desfavorable la propia empleabilidad. Sin embargo; sería importante estudiar otras variables organizacionales en el contexto de la empleabilidad, tales como el acceso a capacitación y a otras estrategias para el fomento de la empleabilidad.

Para la variable de autoeficacia profesional no se reportaron diferencias estadísticamente significativas en ninguna de las variables estudiadas: sexo, rango de edad, estado civil, carga familiar, carrera base, especialidad de postgrado, año de estudios, tiempo de experiencia laboral, sector laboral, tamaño de empresa, estabilidad laboral, rango de salario mensual, antigüedad laboral y personal a cargo de los profesionales. Por lo que podemos sostener que, para el caso de profesionales dentro de las especialidades estudiadas, determinados factores

sociodemográficos o sociolaborales no se encuentran asociados a favorecer o no un determinado nivel de autoeficacia profesional.

Los resultados anteriormente descritos para autoeficacia profesional confirman lo encontrado por Betanzos (2013) quien al estudiar la autoeficacia en psicólogos no obtuvo diferencias significativas según características demográficas como sexo y nivel de estudios. Los resultados también coinciden con lo encontrado por Hackett y Betz (1981) quienes no reportaron diferencias significativas entre hombres y mujeres en el nivel total de autoeficacia respecto a si ellos se consideraban capaces de cumplir con los requisitos educativos y laborales de cada una de las veinte ocupaciones.

Estos resultados, también van en línea con lo encontrado por Matsui, Matsui y Ohnishi (1990) quienes encontraron, aunque los hombres reportan mayor autoeficacia para las matemáticas que las mujeres, pero no se encontraron diferencias de género en las cuatro fuentes de autoeficacia. Se suman también los resultados obtenidos por Veliz y Urquijo (2012) quienes no encontraron diferencias significativas entre hombres y mujeres.

En el contexto peruano, Anicama et al. (2012) tampoco encontró diferencias significativas en la autoeficacia general comparando esta variable variables por edad, sexo y año de estudios, lo cual va en concordancia con lo reportado en la presente investigación. Respecto a las otras variables exploradas, no se han reportado estudios que hayan trabajado o encontrado datos relacionados a lo resultante en esta presente investigación.

5.2. Conclusiones

Se generaron las siguientes conclusiones:

1. Existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre la empleabilidad autopercebida y la autoeficacia profesional en los profesionales que cursan estudios de postgrado.

2. Existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre la empleabilidad autopercebida interna y la autoeficacia profesional en los profesionales que cursan estudios de postgrado.
3. Existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre la empleabilidad autopercebida externa y la autoeficacia profesional en los profesionales que cursan estudios de postgrado.
4. Existen diferencias estadísticamente significativas en el nivel de empleabilidad autopercebida general según carga familiar, antigüedad laboral y personal a cargo, dado que es mayor para los profesionales con dependientes a cargo, con mayor permanencia en la empresa y con responsabilidad de personal a cargo.
5. No se encontraron diferencias estadísticamente significativas en el nivel de empleabilidad autopercebida general según sexo, rango de edad, estado civil, carrera base, especialidad de estudios de postgrado, año de estudios, experiencia laboral, sector laboral, tamaño de empresa y estabilidad laboral.
6. Existen diferencias estadísticamente significativas en el nivel de empleabilidad interna en función del salario y personal a cargo en los profesionales que cursan estudios de postgrado.
7. Existen diferencias estadísticamente significativas en el nivel de empleabilidad externa en función de antigüedad laboral en los profesionales que cursan estudios de postgrado.
8. No se hallaron diferencias estadísticamente significativas en el nivel de autoeficacia profesional según sexo, rango de edad, estado civil, carga familiar, carrera base, especialidad de estudios de postgrado, año de estudios, experiencia laboral, sector laboral, tamaño de empresa, rango de salario mensual, antigüedad y estabilidad laboral.
9. Los estudiantes de postgrado obtuvieron un nivel alto en su empleabilidad autopercebida general, considerando que pueden enfrentar adecuadamente una serie de circunstancias relacionadas a su empleabilidad.

10. Los estudiantes de postgrado alcanzaron un nivel alto en su empleabilidad interna, percibiéndose útiles para la empresa o institución en la que laboran actualmente y valoran la ocupación que han obtenido.
11. Los estudiantes de postgrado lograron un nivel alto en su empleabilidad externa, percibiendo como valiosas sus características personales si desearan hacer frente al mercado laboral externo y perciben además que las personas con su misma experiencia y perfil tienen buenas posibilidades de carrera.
12. Los resultados de los estudiantes de postgrado son ligeramente mejores en la empleabilidad externa que en la empleabilidad interna.
13. Los estudiantes de postgrado alcanzaron un nivel muy alto en su autoeficacia profesional, percibiéndose con buen rendimiento en sus puestos de trabajo, capacidad de manejar exitosamente los estresores y demandas de su vida profesional, y sintiéndose más motivados para alcanzar sus metas profesionales.

5.3.Recomendaciones

Se sugieren las siguientes recomendaciones:

Para los profesionales

- Llevar a cabo estrategias para fortalecer la percepción de la empleabilidad, la empleabilidad en sí misma y la autoeficacia en sus profesiones.
- Incentivar en los profesionales el adoptar estrategias para el fortalecimiento de su empleabilidad en base al desarrollo de competencias de empleabilidad.

Para las instituciones de postgrado

- Promover programas de intervención en la empleabilidad en las instituciones de educación superior; enfatizando en los grupos en donde se ha encontrado oportunidades de desarrollo de la empleabilidad.

Para los empleadores

- Promover políticas organizacionales en favor de la empleabilidad y autoeficacia profesional de los colaboradores en las empresas empleadoras, tales pueden ser el acceso a programas de capacitación, líneas de carrera, entre otras.

Para los futuros investigadores

- Continuar el estudio de la empleabilidad desde un enfoque psicosocial, en diferentes muestras para aislar algunos aspectos limitantes en la muestra de estudio actual (muestra de profesionales empleados), se podría considerar muestras de estudiantes de pre-grado, desempleados y otros campos profesionales diferentes al de la psicología.
- Investigar otros factores sociolaborales u organizacionales relacionados a la empleabilidad y autoeficacia profesional, tal es el caso del acceso a capacitación de los empleados.
- Investigar la empleabilidad y autoeficacia profesional según la variable sociodemográfica de genero para contrastar los resultados obtenido al estudiar las variables según sexo, los cuales no arrojaron diferencias significativas.
- Considerar el presente estudio como base para indagar otros tipos de autoeficacia relacionados con el mundo laboral y la búsqueda de empleo, tal puede ser la autoeficacia para la búsqueda de empleo.
- Ampliar el estudio sobre empleabilidad, enfocándose en la calidad de empleos obtenidos y el éxito de carrera en profesionales peruanos.
- Estudiar la empleabilidad a nivel organizacional, considerando el impacto que tienen las políticas de los empleadores e instituciones educativas sobre el fortalecimiento de la empleabilidad en colaboradores y estudiantes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, M. y Arisméndez, E. (2014). Diseño y validación de un instrumento para describir la empleabilidad de los egresados de una institución de educación superior. En Orihuela, J. *Psicología de las organizaciones y del trabajo: apuestas de investigación* (p. 223). Cali: Editorial Bonaventuriana. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Johnny_Orejuela/publication/327152002_Psicologia_de_las_organizaciones_y_del_trabajo_Apuestas_de_investigacion_I/links/5b7cb57c92851c1e122688d6/Psicologia-de-las-organizaciones-y-del-trabajo-Apuestas-de-investigacion-I.pdf#page=219
- Aguirre, J., Blanco, J., Rodríguez-Villalobos, J., y Ornelas, M. (2015). Autoeficacia general percibida en universitarios mexicanos, diferencias entre hombres y mujeres. *Formación universitaria*, 8(5), 97-102. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-50062015000500011&script=sci_arttext
- Altamirano, P. (2014). *Análisis de la empleabilidad de los graduados de la carrera de psicología del trabajo de la Universidad Politécnica Salesiana Sede Cuenca desde Julio 2003 a abril 2014*. (Tesis de pregrado). Universidad Politécnica Salesiana, Cuenca, Ecuador.
- Anicama, J., Caballero, G., Cirilo, I., Aguirre, M., Briceño, R., y Amborsio, T. (2012). Autoeficacia y salud mental positiva en estudiantes de psicología de Lima. *Rev. Psicol. Trujillo*, 14(2): 144-163. Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/rev_psicologia_cv/v14_2012_2/pdf/a02v14n2.pdf
- Arbaiza, L. (2010). *Comportamiento organizacional: bases y fundamentos*. Buenos Aires, Argentina: CENGAGE Learning.
- Bandura, A. (1994). La auto-eficacia. En V. Ramachaudran (Ed.), *Enciclopedia de la conducta humana* (Vol. 4, pp. 71-81). Nueva York: Academic Press. (Ingles)
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman.
- Bandura, A. (1999). Ejercicio de la eficacia personal y colectiva en sociedades En A. Bandura (Ed.), *Autoeficacia: Cómo afrontamos los cambios en la sociedad actual* (pp. 19-54). Bilbao: Desclée de Brouwer. (Orig. 1995).
- Bandura, A., Barbarabelli, C., Caprara, G. V., y Pastorelli, C. (2001). Self-efficacy beliefs as shapers of children's aspirations and career trajectories. *Child Development*, 72, 187-206.
- Beltrán, A. (2009). *Aplicación de un Modelo Sistemático para Propiciar la Autoeficacia y Modificación de Conducta de los Participantes en el Proceso de Cortes de Drogas*. *Rev. Jur. UPR*, 78(5). 5-22 Recuperado de <http://www.law2.arizona.edu/depts/uprintj/pdf/lopez.pdf>
- Berntson, E., y Marklund, S. (2007). The relationship between employability and subsequent health. *Work y Stress*, 21(3), 279-292. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/232946345_The_relationship_between_employability_and_subsequent_health
- Berntson, E., Näswall, K., y Sverke, M. (2008). Investigating the relationship between employability and self-efficacy: A cross-lagged analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(4), 413-425. doi: 10.1080/13594320801969699

- Berntson, E. (2008). *Employability perceptions: Nature, determinants, and implications for health and well-being* (Tesis Doctoral). Stockholm University, Stockholm, Sweden. Recuperado de <http://su.diva-portal.org/smash/get/diva2:198489/FULLTEXT01.pdf>
- Betanzos, N. y Paz, F. (2013). Empleabilidad, iniciativa personal y autoeficacia en psicólogos. *Psicología y contextos educativos*. Bazán, A. y Butto, C. (Ed.), *Psicología y Contextos Educativos* (pp.45-70). México D.F.: UPN.
- Blanco, A. (2010). Creencias de autoeficacia de estudiantes universitarios: un estudio empírico sobre la especificidad del constructo. *Electronic Journal of Educational Research, Assessment y Evaluation*, 15(2), 1-28. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Angeles_Blanco2/publication/237042135_Creencias_de_autoeficacia_de_estudiantes_universitarios_un_estudio_empirico_sobre_la_especificidad_del_constructo/links/546b7dc80cf2397f7831c1fc/Creencias-de-autoeficacia-de-estudiantes-universitarios-un-estudio-empirico-sobre-la-especificidad-del-constructo.pdf
- Calderón, G., Domínguez, S. y Arroyo, F. (2018). Análisis psicométrico preliminar de una medida breve de autoeficacia profesional en trabajadores peruanos: AU-10. *Psicogente*, 21(39), 12-24. <http://doi.org/10.17081/psico.21.39.2819>
- Carranza, S. (2018). *Factores que influyen en el nivel de empleabilidad de los egresados de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Trujillo-Sede Huamachuco Período 2015-2016*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.
- Chen, D. y Lim, V. (2012). Strength in adversity: The influence of psychological capital on job search. *Journal of Organizational Behavior*, 33(6), 811–839. doi:10.1002/job.1814
- Cifre, E., y Navarro, E. (2013). Construyendo puentes entre la Responsabilidad Social Empresarial y la Salud Psicosocial en las Organizaciones: una Guía 2.0 para el incremento de la Empleabilidad. *Revista de trabajo y seguridad social*, 2013(359), 163-204
- Corzo, C. (2006). Las creencias de autoeficacia: un aporte para la formación del docente de inglés. *Acción pedagógica*, 15(1), 44-54. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2968869>
- Covarrubias, C., y Mendoza, M. (2015). Sentimiento de autoeficacia en una muestra de profesores chilenos desde las perspectivas de género y experiencia. *Estudios pedagógicos*, 41(1), 63-78. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052015000100004>
- De Cuyper, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., De Witte, H. y Alarco, B. (2008). Employability and Employees' Well Being: Mediation by Job Insecurity. *Applied Psychology: An International Review*, 57(3), 488-509. doi: 10.1111/j.1464-0597.2008.00332.x
- De Cuyper, N., Notelaers, G., y De Witte, H. (2009). Job Insecurity and Employability in Fixed-Term Contractors, Agency Workers, and Permanent Workers: Associations With Job Satisfaction and Affective Organizational Commitment. *Journal of Organizational and Health Psychology*, 14, 193-205. doi: 10.1037/a0014603
- De Cuyper, N., Van der Heijden, B., y De Witte, H. (2011). Associations between perceived employability, employee well-being, and its contribution to organizational success: a

- matter of psychological contracts?. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(07), 1486-1503. Doi: 10.1080/09585192.2011.561962
- De Cuyper, N., Raeder, S., Van der Heijden, B., y Wittekind, A. (2012). The Association Between Workers' Employability and Burnout in a Reorganization Context: Longitudinal Evidence Building Upon the Conservation of Resources Theory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(2), 162-174. doi: 10.1037/a0027348
- De Cuyper, N., Sulea, C., Philippaers, K., Fischmann, G., Iliescu, D., y De Witte, H. (2014). Perceived employability and performance: Moderation by felt job insecurity. *Personnel Review*, 43(4), 536-552. doi: 10.1108/PR-03-2013-0050
- Escurre, L. (1988). Cuantificación de la Validez de Contenido por Criterio de Jueces. *Revista de Psicología PUCP*, 6(1-2), 103-111. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/4555>
- Fernández, B. (2007). Competencias laborales y de empleabilidad en la educación vocacional. *Calidad en la Educación*, (27), 36-51.
- Fernández, M. (2018). *El capital psicológico como predictor de la empleabilidad y la búsqueda de empleo en desempleados jóvenes*. (Tesis doctoral). Universidad de Murcia, España. Recuperado de <https://digitum.um.es/digitum/handle/10201/60919>
- Forrier, A., y Sels, L. (2003). The concept employability: A complex mosaic. *International journal of human resources development and management*, 3(2), 102-124. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/228364905_The_concept_employability_A_complex_mosaic
- Fugate, M., Kinicki, A., y Ashforth, E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65 (2004), 14 - 38. doi: 10.1016/j.jvb.2003.10.005
- FUNDIPE (2000). *Empleabilidad: responsabilidad de todos. Un nuevo horizonte en la gestión empresarial*. Recuperado de http://www.fundipe.es/archives/FOLLEEMPL_seguro.pdf
- FUNDIPE (1999). *Informe: Empleabilidad*. Recuperado de http://www.fundipe.es/archives/INFORMEE_Seguro.pdf
- Future for work institute (Noviembre 2017). De qué hablamos cuando hablamos de empleabilidad: Aproximación a un constructo polisémico que cotiza al alza. Recuperado de <http://www.futureforwork.com/assets/uploads/2018/01/De-que-hablamos-cuando-hablamos-de-empleabilidad.pdf>
- Gamboa, J., Gracia, F., Ripoll, P. y Peiró, J. (2007). La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral. *Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas*, 1(2007), 1-26. Recuperado de www.ivie.es/downloads/docs/wpasec/wpasec-2007-01.pdf
- Gamboa, J. P. (2014). *La empleabilidad de los jóvenes como facilitadora de la obtención de empleos de calidad* (Tesis doctoral). Universidad de Valencia, Valencia, España.
- García, C. (2006). La medición en ciencias sociales y en la psicología. R. Landeros, y M. Gonzales (Ed.). *Estadística con SPSS y metodología de la investigación de México*: Trillas. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/283732255_La_medicion_en_las_ciencias_sociales_y_en_la_psicologia

- Gómez, M., Danglot, C. y Vega, L. (2003). Sinopsis de pruebas estadísticas no paramétricas. Cuándo usarlas. *Revista Mexicana de Pediatría*, 70(2), 91-99.
- González-Romá, V., Gamboa, J., y Peiró, J. (2018). University graduates' employability, employment status, and job quality. *Journal of Career Development*, 45(2), 132-149. doi: 10.1177/0894845316671607
- Hackett, G. y Betz, N. (1981) A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*. 18(3), 326-339.
- Hernández, E., Ramos, Y., Negrín, F., Ruiz, C., 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. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231322142005.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill: México DF.
- Hillage, J., y Pollard, E. (1998). *Employability: developing a framework for policy analysis*, Research Report RR 85, November. London: Department for Education and Employment. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/225083565_Employability_Developing_a_framework_for_policy_analysis
- INEI (2018). Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana Enero-diciembre 2017 (Informe Técnico N°1 Enero 2018). Recuperado de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/01-informe-tecnico-n01_mercado-laboral-oct-nov-dic2017.pdf
- Irigoín, J. (2018). *Nivel de autoeficacia laboral en profesionales de los establecimientos de salud de la ciudad de Cajamarca*. (Tesis de licenciatura). Universidad de Cajamarca, Cajamarca, Perú. Recuperado de <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/590>
- Kline, M. (1986). *Mathematics and the Search for Knowledge*. New York: Oxford University Press on Demand.
- Knight, P. y Yorke, M. (2004). *Learning, curriculum and employability in higher education*. London: Routledge. Recuperado de [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=4ttddrci-riQC&oi=fnd&pg=PR7&dq=Knight,+P.,+%26+Yorke,+M.,+\(2004\).+Learning,+curriculum+and+employability+in+higher+education.+London:+Routledge.+&ots=z98XAqPFvQ&sig=5cHGyCi2_4lQLO7apkiwZZ24vF8#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=4ttddrci-riQC&oi=fnd&pg=PR7&dq=Knight,+P.,+%26+Yorke,+M.,+(2004).+Learning,+curriculum+and+employability+in+higher+education.+London:+Routledge.+&ots=z98XAqPFvQ&sig=5cHGyCi2_4lQLO7apkiwZZ24vF8#v=onepage&q&f=false)
- López, A. (2012). *La empleabilidad y su incidencia en el nivel de empleo de los egresados y recién graduados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato* (Tesis de pregrado). Universidad técnica de Ambato, Ecuador.
- Maffei, L., Spontón, C., Spontón, M., y Medrano, L. (2010). *Características psicométricas de la versión resumida del Cuestionario de Autoeficacia Laboral*. Trabajo presentado en el Congreso Panamericano de Psicología, Salta. Recuperado de https://www.academia.edu/32876822/Autoeficacia_Laboral_Breve.pdf
- Maffei, L., Spontón, C., Spontón, M., Castellano, E., y Medrano, L. (2012). Adaptación del Cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU-10) a la población de trabajadores cordobeses. *Pensamiento Psicológico*, 10(1), 51-62. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/317505091_Adaptacion_del_Cuestionario_de_Autoeficacia_Profesional_AU-10_a_la_poblacion_de_trabajadores_cordobeses

- Martínez, F., y Carmona, G. (2010). Test de factores sociopersonales para la inserción laboral de los jóvenes: un instrumento para la evaluación y la formación. *Estudios sobre educación*, 18(2010), 115-138. Recuperado de https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/9823/2/ESE_18_6.pdf
- Matsui, T., Matsui, K., y Ohnishi, R. (1990). Mechanisms underlying math self-efficacy learning of college students. *Journal of Vocational Behavior*, 37(2), 225-238.
- Ngoma, M., y Dithan, P. (2016). Psychological capital, career identity and graduate employability in Uganda: the mediating role of social capital. *International Journal of Training and Development*, 20(2), 124-139. doi:10.1111/ijtd.12073
- Ng, T., Eby, L., Sorensen, K. y Feldman, D. (2005). Predictors of objective and subjective career success; a meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58, 367-408. doi:10.1111/j.1744-6570.2005.00515.x
- Olaz, F. (2001). La Teoría Social Cognitiva de la Autoeficacia. Contribuciones a la explicación del comportamiento Vocacional. Recuperado de <http://www.uky.edu/~eushe2/Pajares/olaz.pdf>
- Oliván, C. (2016). *Empleabilidad y Empleo: Formación universitaria y mercado de trabajo en España y Aragón*. Agencia de Calidad y Prospectiva Universitaria de Aragón. Recuperado de https://acpua.aragon.es/sites/default/files/140511_empleabilidad_y_empleo.pdf
- Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. doi: 10.4067/S0717-95022017000100037
- Paz, F., Betanzos, N., y Uribe, N. (2014). Expectativas laborales y empleabilidad en enfermería y psicología. *Aquichan*, 14(1). 67-78. doi: 10.22463/17949831.1608
- Peeters, E., De Cuyper, N., y De Witte, H. (2016). Too employable to feel well? curvilinear relationship between perceived employability and employee optimal functioning. *Psihologia Resurselor Umane*, 14(2016), 35-44. Recuperado de <http://pru.apio.ro/index.php/prujournal/article/viewFile/427/439>
- Peiró, J., y Yeves, J. (2017). Análisis de la empleabilidad, sus antecedentes y Consecuencias. *University of Salento*, 23-32. doi: 10.1285/9788883051289p23
- Peña, K. (2017). *Capital social organizacional, prestigio organizacional e identificación organizacional. Un modelo predictivo de la empleabilidad y el éxito de carrera percibidos por trabajadores de educación superior* (Tesis Doctoral). Universidad de Concepción, Chile. Recuperado de [http://repositorio.udec.cl/bitstream/handle/11594/2664/Tesis Capital social organizacional.pdf?sequence=1](http://repositorio.udec.cl/bitstream/handle/11594/2664/Tesis%20Capital%20social%20organizacional.pdf?sequence=1)
- Pérez de las Vacas, C. (2016). *Inserción laboral de universitarios desde la perspectiva psicosocial*. (Tesis Doctoral). Universidad de Extremadura, España. Recuperado de https://redined.mecd.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/133506/TDUEX_2016_Perez%20de%20las%20Vacas_Aparicio.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rentería, E., y Andrade, V. (2007). Representaciones y acciones de los alumnos universitarios frente a la empleabilidad. *Psicología desde el Caribe*, (20), 130-155. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21302007>

- Rentería, E., y Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 7(2), 319-334. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/up/v7n2/v7n2a02.pdf>
- Rodríguez, J. (2009). Índice de empleabilidad de los jóvenes. *Serie Avances de Investigación*, 32. Recuperado de https://www.fundacioncarolina.es/wp-content/uploads/2014/07/Avance_Investigacion_32.pdf
- Rothwell, A., y Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36(1), 23-41. doi: 10.1108/00483480710716704
- Rothwell, A., Herbert, I., y Rothwell, F. (2008). Self perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 1-12. doi: 10.1016/j.jvb.2007.12.001
- Salanova, M. (2004). Una escala de medida de la autoeficacia en el trabajo. En A. Osca (Ed.), *Prácticas de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Madrid: Sanz y Torres.
- Salanova, M., Grau, R., y Martínez, I. (2005). Demandas laborales y conductas de afrontamiento: el rol modulador de la autoeficacia profesional. *Psicothema*, 17(3), 390-395. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/727/72717305.pdf>
- Sánchez H. y Reyes, M (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima-Peru: Editorial Visión Universitaria.
- Sanders, J., y de Grip, A. (2004). Training, task flexibility and the employability of low-skilled workers. *International Journal of Manpower*, 25, 73-89. doi:10.1108/01437720410525009
- Santos, F., Guillén, C., y Montalbán, F. (2012). Contrato de trabajo, compromiso y satisfacción: moderación de la empleabilidad. *Revista de Administración de Empresas*, 52(3), 345-359. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1551/155123667006.pdf>
- Silla, I., De Cuyper, N., Gracia, F., Peiró, J., y De Witte, H. (2009). Job insecurity and well-being: Moderation by employability. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 10(6), 739–751. doi: 10.1007/s10902-008-9119-0
- Stumpf, S., Colarelli, S., y Hartman, K. (1983). Development of the career exploration survey (CES). *Journal of Vocational Behavior*, 22(2), 191-226. doi: 10.1016/0001-8791(83)90028-3
- Suárez, B. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación*, 14(1), 67-84. Recuperado de <http://reined.webs4.uvigo.es/index.php/reined/article/view/225>
- Thijssen, J., y Van der Heijden, B. (2003). Employability in the focus of attention. In M. J. Morley, P. Gunnigle, N. Heraty, J. Pearson, H. Shiekh, y S. Tiernan (Eds.), *Exploring the mosaic: Developing the discipline* (pp. 229–239). Dublin: Interresource Group Limited.
- Trevor, C. (2001). Interactions among actual ease-of-movement determinants and job satisfaction in prediction of voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(4), 621-638. doi: 10.2307/3069407
- Valdez, A., Jiménez, E., y Villa, F. (2015). Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU-10) en jóvenes mexicanos que estudian y trabajan. *Revista Digital Internacional de Psicología y Ciencia Social*, 1(2), 228-236.

- Van der Heijden, C., y Van der Heijden, B. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, 45 (3), 449-476. doi: 10.1002/hrm.20119.
- Vanhercke, D., De Cuyper, N., Peeters, E., y De Witte, H. (2014). Defining perceived employability: A psychological approach. *Personnel Review*, 43(4), 592-605. doi: 10.1108/PR-07-2012-0110
- Vargas, R., Sánchez-Queija, M., Rothwell, A. y Parra, Á. (2018). *Self-perceived employability in Spain*. *Education + Training*, 60(3), 226-237. <https://doi.org/10.1108/ET-03-2017-0037>
- Vanhercke, D., De Cuyper, N., y De Witte, H. (2016). Perceived employability and well-being: An overview. *Psihologia Resurselor Umane*, 14(1), 8-18. Recuperado de <https://pru.apio.ro/index.php/prujournal/article/download/425/437>
- Velásquez, A. (2012). Revisión histórico-conceptual del concepto de Autoeficacia. *Pequén*, 2(1) 148-160. Recuperado de <http://www.ubiobio.cl/miweb/webfile/media/265/8%20REVISI%C3%93N%20HIST%C3%93RICO-CONCEPTUAL%20DEL%20CONCEPTO%20DE%20AUTOEFICACIA.pdf>
- Veliz, A., y Urquijo, P. (2012). Niveles de autoconcepto, autoeficacia académica y bienestar psicológico en estudiantes universitarios de la ciudad de Temuco. *Salud y Sociedad: investigaciones en psicología de la salud y psicología social*, 3(2), 131-150. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/salsoc/v3n2/v3n2a02.pdf>
- Wittekind, A., Raeder S., y Grote, G. (2010). A longitudinal study of determinants of perceived employability. *Journal of Organizational Behavior*. 31(4), 566-586. doi: 10.1002/job.646
- Zegarra, F. (1986). La estabilidad laboral. *Revista de la Facultad de Derecho PUCP* (40), 309-328. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/6274/6318>

ANEXO 1

Consentimiento informado para participantes

La presente encuesta es para de una investigación llevada a cabo por Diana Zuta Gutierrez, Bachiller de la Facultad de Psicología de la UNMSM. El propósito de esta encuesta es identificar algunos factores que pueden influir en la empleabilidad de profesionales con estudios de postgrado.

Su participación en la resolución de la encuesta es VOLUNTARIA, cabe mencionar que sus respuestas serán tratadas de forma rigurosamente CONFIDENCIAL y ANONIMA y los resultados obtenidos serán empleados con fines estrictamente académicos.

Agradecemos su tiempo y disposición.

Para cualquier pregunta que quisiera realizar en relación a su participación en este estudio podrá ser contestada por *Diana Zuta Gutierrez*. Correo electrónico: dianazutagutierrez@gmail.com

(Lea las siguientes líneas, complete y marque según corresponda)

Yo

he sido informado del objetivo y uso de los resultados de la presente encuesta, por lo cual:

Accedo a participar () Me abstengo de participar ()

Firma:

Fecha:

ANEXO 2

Cuestionario de datos sociodemográficos y sociolaborales

Instrucciones

A continuación, le presentamos algunas preguntas sobre su situación y antecedentes personales y profesionales. Por favor, lea detenidamente cada una de ellas y brinde sus respuestas.

1. ¿Qué edad tiene usted?

.....años

2. Seleccione su Sexo

Hombre () Mujer ()

2. Seleccione su estado civil

Soltero () Casado () Conviviente () Otro ()

3. ¿Tiene dependientes/familiares a su cargo?

Si () No ()

4. ¿Qué carrera estudió?

5. Sector de formación: ¿Qué programa de postgrado cursa?

Maestría en psicología de la Clínica y de la Salud ()

Maestría en Psicología Educativa ()

Maestría en Psicología Organizacional ()

Maestría en gestión del riesgo psicosocial para la seguridad ciudadana ()

Maestría en intervención psicoeducativa en trastornos del neurodesarrollo ()

6. Selecciona tu año de estudios

Primer año () Segundo año ()

7. ¿Cuánto tiempo de experiencia profesional posee?

.....años

8. ¿Se encuentra trabajando actualmente?

Si () No ()

En relación con su última ocupación principal y el centro de trabajo donde la lleva a cabo, responda las siguientes preguntas:

9. Seleccione el sector donde trabaja

Público () Privado ()

10. ¿Cuántos trabajadores tiene tu centro de trabajo actual?

Menor a 10 () De 10 a 49 () De 50 a 250 () Más de 250 ()

11. ¿Qué tipo de relación laboral tiene?

- Contrato indefinido()
- Contrato a plazo fijo()
- Contrato a plazo parcial()
- Convenio de prácticas()
- Contrato de locación de servicios()
- Sin contrato()
- Independiente()
- Otro ().....

12. ¿Cuál es su salario bruto mensual?

- 930 o menos()
- 931 a 2000()
- 2001 a 3000()
- 3001 a 4000()
- 4001 a 5000()
- 5001 a más()

13. ¿Cuánto tiempo trabaja en dicho centro de trabajo?

- Menos de 30 días()
- Entre 1 mes y hasta 6 meses()
- Mas de 6 meses y hasta 2 años ..()
- Mas de 2 años y hasta 5 años()
- Mas de 5 años y hasta 10 años ..()
- Mas de 10 años()

14. ¿Tiene personas a su cargo?

- Si () No ()

ANEXO 4

Cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU-10)

Instrucciones

Lea detenidamente cada una de las preguntas y afirmaciones que se le presentan a continuación y responda con sinceridad a TODAS ellas. No hay respuestas correctas o incorrectas, ni mejores o peores. Todas las respuestas son válidas, lo que nos interesa es conocer su opinión.

Pensando en su última ocupación principal, lea las siguientes afirmaciones que se refieren a su capacidad para resolver problemas en el trabajo, y marque con una cruz (X) la alternativa que considere conveniente según la siguiente escala:

(0) Nunca o ninguna vez	(1) Casi nunca	(2) Raramente	(3) Ocasional- mente	(4) Frecuente- mente	(5) Muy frecuentemente	(6) Siempre o todos los días
--------------------------------------	-----------------------------	-------------------------	-----------------------------------	-----------------------------------	-------------------------------------	---

	0	1	2	3	4	5	6
1. Seré capaz de lograr lo que quiero en mi trabajo, aunque se presenten obstáculos.							
2. Seré capaz de resolver situaciones difíciles en mi trabajo si lo intento.							
3. Estoy seguro/a de que podré alcanzar mis metas en el trabajo.							
4. Seré capaz de manejar eficazmente acontecimientos inesperados en mi trabajo.							
5. Gracias a mis cualidades y recursos podré superar situaciones imprevistas en mi trabajo.							
6. Cuando tenga dificultades en mi trabajo, estoy tranquilo/a porque tengo las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles.							
7. Pase lo que pase en mi trabajo, seré capaz de manejarlo adecuadamente.							
8. Podré resolver la mayoría de los problemas en mi trabajo, si me esfuerzo lo necesario.							
9. Cuando me encuentre en una situación laboral difícil, confío en que se me ocurrirá qué debo hacer.							
10. Cuando tenga que hacer frente a un problema en mi trabajo, confío en que se me ocurrirán varias alternativas para resolverlo.							

ANEXO 5**Escala de valoración de la Confiabilidad**

Tabla 32.

Escala de valoración de la Confiabilidad (De Vellis en Garcia, 2006)

Coeficiente	Categoría
Por debajo de .60	Inaceptable
.60 a .65	Indeseable
.65 a .70	Mínimamente aceptable
.70 a .80	Respetable
.80 a .90	Muy Buena

ANEXO 6

Análisis de Confiabilidad por variables sociodemográficas y sociolaborales

Tabla 33.

Análisis de confiabilidad de empleabilidad autopercebida por variables sociodemográficas

	Coeficientes de Confiabilidad		
	Interna	Externa	General
Sexo			
Mujer	0.51	0.75	0.71
Hombre	0.83	0.88	0.92
Rango de edad			
Muy Joven 25 a 29 años	0.62	0.88	0.87
Joven 30 a 39 años	0.52	0.63	0.68
Mayor 40 años a mas	0.80	0.89	0.90
Estado Civil			
Actualmente Soltero	0.56	0.79	0.80
Conviviente/ Casado(a)	0.78	0.87	0.88
Dependientes			
Si	0.77	0.87	0.80
No	0.54	0.78	0.87
Carrera base			
Psicología	0.56	0.80	0.79
Otra carrera	0.75	0.85	0.88
Programa de postgrado			
Maestría en Psicología Organizacional	0.78	0.91	0.90
Maestría en Psicología Clínica y de la Salud	0.60	0.83	0.84
Maestría en intervención psicoeducativa en trastornos del neurodesarrollo	0.63	0.80	0.80
Maestría en Psicología Educativa	0.32	0.42	0.61
Año de estudios			
Primer año	0.70	0.89	0.90
Segundo año	0.61	0.66	0.67

N= 150

Tabla 34.
Análisis de confiabilidad de empleabilidad autopercebida por variables sociolaborales

	Coeficientes de Confiabilidad		
	Interna	Externa	General
Experiencia laboral			
Experiencia inicial 1 a 4 años	0.63	0.87	0.87
Experiencia media 5 a 9 años	0.46	0.68	0.66
Experiencia superior más de 10 años	0.77	0.85	0.87
Sector Laboral			
Público	0.70	0.83	0.86
Privado	0.62	0.82	0.80
Tamaño de empresa			
Menor a 10 empleados	0.70	0.92	0.90
10 a 49 empleados	0.69	0.71	0.78
50 a 250 empleados	0.50	0.68	0.73
Mas de 250 empleados	0.77	0.82	0.85
Estabilidad laboral			
Autogestionada	0.74	0.88	0.90
Indefinida	0.67	0.60	0.69
Temporal	0.55	0.84	0.83
Ingreso mensual			
2000 soles o menos	0.59	0.85	0.85
2001 a 3000 soles	0.62	0.61	0.71
3001 soles a mas	0.73	0.87	0.88
Antigüedad laboral			
Hasta 2 años	0.60	0.82	0.81
2 a 5 años	0.40	0.68	0.69
Mas de 5 años	0.84	0.90	0.91
Personal a cargo			
Si	0.75	0.68	0.90
No	0.47	0.89	0.65

N= 150

Tabla 35.
Análisis de confiabilidad de autoeficacia profesional por variables sociodemográficas

	Coeficientes de Confiabilidad General
Sexo	
Mujer	0.95
Hombre	0.95
Rango de edad	
Muy Joven 25 a 29 años	0.96
Joven 30 a 39 años	0.95
Mayor 40 años a mas	0.92
Estado Civil	
Actualmente Soltero	0.95
Conviviente/ Casado(a)	0.94
Dependientes	
Si	0.96
No	0.91
Carrera base	
Psicología	0.95
Otra carrera	0.94
Programa de postgrado	
Maestría en Psicología Organizacional	0.94
Maestría en Psicología Clínica y de la Salud	0.95
Maestría en intervención psicoeducativa en trastornos del neurodesarrollo	0.94
Maestría en Psicología Educativa	0.95
Año de estudios	
Primer año	0.95
Segundo año	0.95
N= 150	

Tabla 36.
Análisis de confiabilidad de autoeficacia profesional por variables sociolaborales

	Coeficientes de Confiabilidad
	General
Experiencia laboral	
Experiencia inicial 1 a 4 años	0.96
Experiencia media 5 a 9 años	0.94
Experiencia superior más de 10 años	0.94
Sector Laboral	
Público	0.96
Privado	0.93
Tamaño de empresa	
Menor a 10 empleados	0.96
10 a 49 empleados	0.93
50 a 250 empleados	0.95
Mas de 250 empleados	0.95
Estabilidad laboral	
Autogestionada	0.97
Indefinida	0.93
Temporal	0.94
Ingreso mensual	
2000 soles o menos	0.97
2001 a 3000 soles	0.91
3001 soles a mas	0.93
Antigüedad laboral	
Hasta 2 años	0.96
2 a 5 años	0.95
Mas de 5 años	0.91
Personal a cargo	
Si	0.94
No	0.95

N= 150