

# ANÁLISIS DE LA EMPLEABILIDAD, SUS ANTECEDENTES Y CONSECUENCIAS

Jose María Peiró\* y Jesús Yeves<sup>1</sup>

\*(IDOCAL, IVIE); \*\*(ITAM)

## Abstract:

El presente trabajo elabora la conceptualización de la empleabilidad desde las diferentes perspectivas que han estudiado este fenómeno y revisa los resultados de la investigación empírica sobre sus antecedentes y sus efectos o consecuencias. También señala las implicaciones teóricas y prácticas de los resultados obtenidos en los estudios revisados y los retos para investigaciones futuras.

## Introducción

Existe un creciente interés en la empleabilidad en las últimas décadas debido a los cambios en el entorno laboral, sobre todo en las economías de los países occidentales, dando lugar a una extensa literatura sobre el tema. En el presente artículo se sintetizan diversas reflexiones sobre el constructo de empleabilidad desde diferentes perspectivas, así como las principales definiciones del mismo, sus antecedentes y consecuencias. El estudio de la empleabilidad se ha llevado a cabo desde diversas perspectivas en función del objetivo de cada estudio. Según Rothwell, Jewel, y Hardie (2009) existen tres grandes perspectivas o áreas de estudio de la empleabilidad: contextual, organizacional, e individual.

Desde el punto de vista contextual, la empleabilidad se relaciona con las políticas gubernamentales y con el desarrollo de los contenidos educativos relacionados con las competencias a nivel nacional como producto de la preocupación por la naturaleza cambiante del mundo del empleo. Desde esta perspectiva la empleabilidad es entendida desde un nivel macro, haciendo referencia a la fuerza laboral nacional (Berntson, Sverke y Marklund, 2006; Brown, Hesketh, y Williams,

---

<sup>1</sup> **Agradecimientos:** El presente trabajo ha preparado en el marco del proyecto PSI2012-36557 De la DGICYT y el de la Ayuda de la GV para grupos de investigación de excelencia del programa PROMETEO 2012/048. La participación del segundo autor fue apoyada por la Asociación Mexicana de Cultura de A.C.

2004). En esta área se distingue entre empleabilidad interna (entendida como las habilidades individuales en el interior de las organizaciones) y externa (relacionada con la demanda de ocupaciones por parte del mercado externo).

Desde la perspectiva organizacional, que abarca la gestión de los recursos humanos y la psicología del trabajo, la empleabilidad es entendida como la habilidad que tienen las personas para obtener o mantener un empleo, basado en las habilidades y la flexibilidad personal adquiridas a través del empleo. Dentro de esta perspectiva se encuentran múltiples estudios basados en medidas de autopercepción de la empleabilidad y en la percepción de los empleadores (van der Heijden, Lange, Demerouti y van der Heijde, 2009). Además, también se enmarcan otros estudios que utilizan constructos multidimensionales para la medición de la empleabilidad (Fugate, Kinicki y Ashforth, 2004; Thijssen, van der Heijden y Rocco, 2008).

En relación a la perspectiva individual, la empleabilidad es entendida como los conocimientos, habilidades, y competencias obtenidos durante los estudios. Esta perspectiva se focaliza principalmente en la capacidad de las universidades para proporcionar a los universitarios las competencias necesarias que buscan los empleadores (Mason, Williams, Cranner y Guile, 2003). En este caso, se enmarcan múltiples estudios realizados por universidades basados en trabajos descriptivos y estudios de caso sobre el desarrollo de competencias y la realización de prácticas (Yorke, 2006).

### **Concepto de empleabilidad**

La variedad de perspectivas a la hora de estudiar la empleabilidad y su uso en contextos tan diversos ha provocado que este concepto sea difícil de definir y de medir (Harvey, 2001). A nivel conceptual la empleabilidad ha adoptado un amplio rango de significados e interpretaciones que hacen que no exista una definición unánime (Berntson et al., 2006; Forrier y Sels, 2003).

En general, las definiciones de empleabilidad se pueden agrupar en dos grandes áreas: empleabilidad como capacidad del individuo y empleabilidad centrada en la interacción entre las capacidades del individuo y el contexto. La empleabilidad entendida como capacidad del individuo es la más extendida y engloba diversas conceptualizaciones. En este caso, hace referencia a la capacidad que tienen las personas para realizar transiciones dentro del mercado laboral (De Cuyper, Bernhard-Oettel, Berntson, De Witte y Alarco, 2008; Hillage y Pollard, 1998). La mayoría de los estudios la definen como la "capacidad para encontrar y mantener un trabajo" (Groot y Maassen van den Brink, 2000). Aquí cabe incluir los estudios que referencian la empleabilidad como: "la capacidad para encontrar otro trabajo" (Silla, Gracia y Peiró,

2005); “la capacidad de ser empleado en un trabajo” (van der Heijden, 2002); “la capacidad individual para desempeñar una variedad de funciones en un mercado laboral dado” o “el número de tareas que pueden asignarse a un trabajador o la cantidad de asistencia necesaria en el trabajo” (Groot y Maassen van den Brink, 2000). Además, también se incluyen definiciones más amplias como “la capacidad de los individuos para obtener un empleo inicial, mantener el empleo, moverse entre roles dentro de la misma organización, obtener un empleo nuevo si se requiere, e idealmente, asegurar un trabajo adecuado y suficientemente satisfactorio” (Hillage y Pollard, 1998).

En relación al enfoque centrado en la interacción entre el individuo y el contexto, las definiciones consideran que la posibilidad de tener un trabajo no depende sólo de la habilidad y la disposición de los individuos, sino también de los factores del contexto. En este caso, Thijssen et al. (2008) define la empleabilidad como “todos los factores relacionados con el contexto y con el individuo que influirán en su futura posición en el mercado laboral en un contexto dado”. En esta agrupación también se incluyen otras definiciones como: “la oportunidad de los individuos de tener un empleo en el mercado laboral interno y/o externo” (Forrier y Sels, 2003), “la apreciación subjetiva que el individuo hace de sus posibilidades de encontrar trabajo en función de la situación objetiva del mercado laboral y de determinadas características personales” (Ripoll, Rodríguez, Hontangas, Peiró y Prieto, 1994) o “una forma de adaptabilidad activa que permite a los trabajadores identificar las oportunidades y desarrollar su carrera laboral” (Fugate et al., 2004).

### **Operacionalización**

A pesar de que la literatura sobre la empleabilidad presenta una gran variedad de definiciones, son dos las principales aproximaciones de operacionalización: la objetiva y la subjetiva. La operacionalización objetiva de la empleabilidad hace referencia a la obtención objetiva de empleo. En este caso, aunque no existe unanimidad respecto a cómo debe operacionalizarse, Forrier y Sels (2003) sugieren que esta aproximación implica principalmente el estudio de las transiciones en el mercado laboral que abarcan desde el cambio voluntario de trabajo como el cambio de estatus de desempleado a empleado.

La operacionalización subjetiva es una de las formas más utilizadas por la literatura y se centra en la percepción individual que tiene la persona sobre su capacidad para adquirir de un nuevo trabajo (Forrier y Sels, 2003; Rothwell y Arnold, 2007; Rotwell, Jewell y Hardie, 2009). Este tipo de medida analiza cómo los individuos perciben sus oportunidades en el mercado laboral para conseguir un empleo de su preferencia o de mejorar el que poseen, teniendo en cuenta que dichas oportunidades

van a depender de sus características y conductas y de los factores contextuales que le rodean (Gamboa, Gracia, Ripoll, y Peiró, 2009).

### **Antecedentes de la empleabilidad**

La literatura ha mostrado diferentes variables relevantes para la empleabilidad. Estas variables se pueden agrupar en personales, organizacionales y contextuales. Dentro de las primeras, los estudios muestran como el capital humano, las características personales y las variables sociodemográficas influyen en la capacidad para obtener y mantener un empleo, así como en la percepción de la empleabilidad.

En relación a las variables relacionadas con el capital humano la literatura considera la formación, la experiencia laboral y el desarrollo de competencias profesionales como variables que contribuyen a la empleabilidad. La formación ha sido una de las variables más estudiadas, en este caso, los estudios muestran como a medida que aumenta el nivel educativo aumenta la percepción de empleabilidad y las posibilidades de obtener un empleo (Berntson et al., 2006; Silla, De Cuyper, Gracia, Peiró, y De Witte, 2009; Wittekind, Raeder, y Grote, 2010). Respecto a la experiencia laboral, el historial de la carrera de los individuos define su grado de especialización e influye en la empleabilidad. En este sentido, McQuaid y Lindsay (2002) indicaron que los vacíos dentro de la experiencia laboral impactan de manera negativa en la empleabilidad. Por su parte, Van der Heijde y Van der Heijden (2006) demostraron que los años de experiencia laboral favorecen la percepción de empleabilidad dentro de la organización. Sin embargo, otros estudios como los de Forrier y Sels (2003) y Van der Heijden (2002) han puesto de manifiesto que la antigüedad laboral en el puesto tiene un impacto negativo sobre la empleabilidad, ya que no permite el desarrollo de nuevas capacidades demandadas por el entorno laboral. Por último, en relación al desarrollo de las competencias profesionales, Van der Heijden (2002) encontró que el desarrollo en las competencias profesionales es provechoso para el desarrollo de la empleabilidad.

Diversos estudios han demostrado que determinadas características personales influyen positivamente en la empleabilidad. Así, poseer una mentalidad abierta y una personalidad proactiva, o tener una identidad de carrera clara influyen positivamente en la empleabilidad (Koen, Klehe y Van Vianen, 2013; McArdle, Waters, Briscoe, y Hall, 2007). Asimismo, Ng, Eby, Sorensen, y Feldman (2005) también encontraron que la extraversión, la meticulosidad, la centralidad del trabajo y la disposición se relacionan positivamente con la empleabilidad. Dentro de las variables sociodemográficas, los estudios han señalado que la edad y el género influyen en la empleabilidad. En relación con la edad algunos estudios han puesto de manifiesto que a mayor edad mayor

percepción de empleabilidad, debido a la experiencia laboral y capacitación (Forrier y Sels, 2003). Sin embargo, cuando se trata de una transición que conlleva un nuevo campo de trabajo la edad podría influir de manera negativa en la empleabilidad (Van der Heijden, 2002). En este sentido, también se ha puesto de manifiesto que la edad se relaciona de forma negativa con la percepción de empleabilidad (Kirves, De Cuyper, Kinnunen y Nätti, 2011; Rothwell y Arnold, 2007; Silla et al., 2009). Algunos estudios no han encontrado que el género influya sobre la empleabilidad (Rothwell y Arnold, 2007). Sin embargo, otros han puesto de manifiesto que los hombres tienden a percibirse más empleables que las mujeres (Berntson y Marklund, 2007; Silla et al., 2009).

Respecto a las variables organizacionales los estudios muestran que la complejidad del puesto de trabajo influye en el grado de empleabilidad dentro de la organización (Groot y Maassen van den Brink, 2000). En este caso, los puestos de trabajo más complejos aumentan la probabilidad de que el trabajador perciba que puede realizar tareas en otros puestos o departamentos de la organización. Además, se ha aportado evidencia sobre la relación positiva entre el apoyo organizacional y la empleabilidad. En este caso, el apoyo recibido por los supervisores y las oportunidades de desarrollo dentro de la organización favorecen la promoción a lo largo de la carrera profesional (Ng et al., 2005). Un estudio realizado por Van der Heijden, y Bakker (2011) pone de manifiesto que un estilo de liderazgo transformacional y constructivo, en el que los supervisores proporcionan los recursos y el apoyo necesario a los trabajadores, favorecería el aumento de la empleabilidad del trabajador. Asimismo, estos autores establecen que el diseño del puesto de trabajo basado en tareas con un alto valor de aprendizaje también influye favorablemente sobre la empleabilidad de los trabajadores, ya que este tipo de tareas complejas fomenta el aprendizaje del trabajador y promueve la iniciativa, la proactividad, la creatividad y mejoran la autoestima de los trabajadores. Por otro lado, Rothwell y Arnold (2007) encontraron que la categoría profesional es también relevante, señalando que las personas con un nivel alto dentro de la organización se perciben a sí mismas como más empleables. Sin embargo, esta relación con la categoría profesional puede ser entendida como una relación bidireccional, ya que también es posible que las personas que se perciben más empleables podrían obtener mejores empleos de trabajo.

Por último, en relación a las variables contextuales la literatura ha mostrado que el segmento del mercado laboral (primario o de calidad vs secundario o de mala calidad) en el que se desempeña el trabajador influye en la empleabilidad. En este caso, Berntson et al. (2006) han señalado que poseer un empleo de calidad (sector primario), en términos de mayores demandas y una baja exposición a factores de riesgo, favorece la percepción de poder obtener un empleo nuevo. Además, Wittekind et al. (2010) indican

que el sector de actividad influye. Los trabajadores que operan en diferentes sectores y los que trabajan en sectores que se encuentran al alza se perciben con mayores posibilidades de poder encontrar un empleo nuevo.

### **Consecuencias de la empleabilidad**

La investigación sobre las consecuencias de la empleabilidad se ha centrado en aspectos relacionados con el mundo laboral, las transiciones en el mercado laboral y los síntomas psicológicos. En relación a los primeros, uno de los aspectos más estudiados ha sido la inseguridad laboral. Diferentes estudios muestran que las personas que tienen una alta percepción de empleabilidad experimentan una menor inseguridad en su empleo o tienden a percibir que su empleo es seguro (De Cuyper et al., 2008; Peiró, Sora, y Caballer, 2012; Sora, Caballer, y Peiró, 2014). Otro aspecto muy estudiado es la satisfacción laboral. Los estudios muestran que las personas que se perciben más empleables están más satisfechas con sus empleos (Forrier y Sels, 2003; Gamboa et al., 2009). Además, se ha observado que la empleabilidad tiene efectos positivos en la satisfacción con la vida (De Cuyper et al., 2008) y con la salud (Berntson y Marklund, 2007). Por otro lado, se da una relación positiva de la empleabilidad percibida con el compromiso organizacional (De Cuyper, Notelaers, y De Witte, 2009). En relación a las transiciones dentro del mercado laboral, los estudios muestran que las personas que se perciben altamente empleables consiguen empleos más rápidamente (Hillage y Pollard, 1998) y tienen un mayor éxito en el desarrollo de sus carreras profesionales (Lips-Wiersma y McMorland, 2006; Van der Heijde y Van der Heijden, 2006). Diversos estudios han señalado que las personas con una alta empleabilidad perciben mayores salarios (Van der Heijden et al., 2009) y empleos de mayor calidad (González-Romá, Gamboa, y Peiró, en prensa). Otros trabajos muestran una relación positiva entre la empleabilidad y la búsqueda de empleo (McArdle et al. 2007).

Por último, en relación a los síntomas psicológicos, el estudio realizado por McArdle et al. (2007) pone de manifiesto que en una situación de desempleo, la empleabilidad influye positivamente en la autoestima. Por otro lado, por Kirves et al. (2011) establecen que aquella se relaciona de forma negativa con la fatiga, la apatía, dificultades para dormir, agotamiento, tensión, nerviosismo e irritabilidad en trabajadores permanentes y temporales. Estos resultados parecen indicar que la empleabilidad percibida modula la relación entre los sentimientos de inseguridad y estos síntomas psicológicos.

## **Conclusión**

El objetivo de este trabajo fue mejorar la comprensión del constructo de empleabilidad y sus correlatos psicosociales. En las últimas décadas, este constructo ha emergido con fuerza en la investigación debido a los cambios ocurridos en el contexto socioeconómico y en el mercado laboral. Cambios, como la globalización, el aumento del uso de las nuevas tecnologías o los ciclos económicos, entre otros, han fomentado que las perspectivas de encontrar un empleo sean menos definibles y predecibles. Para hacer frente a estos cambios, cada vez más rápidos, las empresas han optado por adoptar modelos de flexibilidad, en los que la movilidad horizontal y la realización de multitareas de los trabajadores han ido ganando terreno. Es por ello que las personas se ven obligadas a desarrollar competencias y habilidades totalmente diferentes a las requeridas en décadas anteriores. Este mundo laboral más flexible requiere un aprendizaje continuo para el uso de las nuevas tecnologías para poder crear y detectar las oportunidades del mercado laboral (Savickas, Nota, Rossier, Dauwalder, Duarte, Guichard, Soresi, van Esbroeck, y van Vianen, 2009). Dado este panorama, la empleabilidad surge como un aspecto clave para ayudar a las personas y a las organizaciones a hacer frente a este contexto laboral cada vez más turbulento y competitivo (Fugate et al., 2004).

Ante estas problemáticas, la utilización simultánea de diferentes operacionalizaciones de la empleabilidad resulta de gran utilidad en la predicción de diferentes resultados laborales (De Cuyper, Raeder, Van der Heijden, y Wittekind, 2012). Estas operacionalizaciones han dado lugar a una extensa literatura centrada en el estudio de los antecedentes y las consecuencias de la obtención de un empleo y de la percepción sobre la capacidad de obtenerlo y mantenerlo. En este caso, se observa como la empleabilidad es determinada por una serie de factores personales, organizacionales y contextuales, e influye en diferentes aspectos laborales y relacionados con las transiciones en el mercado laboral tanto interno (dentro de la organización) como externo (dentro del mercado laboral). Es por ello, que el estudio de la empleabilidad centrada en la persona, resulta fundamental para el desarrollo de la carrera profesional de las personas y para el desarrollo de las empresas. Por un lado, el estudio de las características personales que determinan la empleabilidad contribuye a la preparación de los estudiantes para la salida al mercado laboral, mediante la identificación y el desarrollo de aquellos aspectos personales que ayudan a aumentar sus posibilidades de obtener empleos de calidad (González-Romá et al., en prensa). Por otro lado, aunque el término de empleabilidad se utilice poco dentro de las organizaciones, cada vez está tomando más relevancia debido a su alta relación con algunas áreas de los recursos humanos tales como el desarrollo de competencias, el aprendizaje, el compromiso, el contrato psicológico, o la identidad, entre otros. En este sentido, las personas que se

sienten más empleables suelen estar más satisfechos y motivados con sus trabajos, lo que hace que sean más productivos e innovadores en su puesto de trabajo y en la organización (Fugate et al., 2004; Gamboa et al., 2009). Por tanto, contar con este tipo de trabajadores (competitivos, motivados, y con un perfil altamente demandado por el mercado laboral) mejora la competitividad, la productividad y la sustentabilidad de la organización a través del tiempo (Van der Heijde y Van der Heijden, 2006).

Aunque la investigación en las últimas décadas ha aumentado considerablemente, consideramos que quedan aspectos en los que se debe de investigar más profundamente y cuestiones cruciales de investigación que requieren respuestas. Tal y como afirman Savickas et al. (2009), la combinación entre características individuales y contextuales merece más atención con el fin de mejorar la empleabilidad, ya que este tipo de investigación podría ayudar a identificar situaciones de riesgo y desarrollar nuevas intervenciones. Muy pocos han estudiado las relaciones entre la empleabilidad y vulnerabilidad psicológica, económica y social (Guilbert, Bernaud, Gouvernet, y Rossier, 2016). Desde la perspectiva organizacional existen diversos aspectos en los que la investigación debería ahondar más, como por ejemplo el desarrollo de la empleabilidad en personas mayores o cómo afecta la empleabilidad en conductas extra-rol dentro de la organización. A nivel individual, la investigación debería tener en cuenta es la evolución de la empleabilidad a través del tiempo considerando las transiciones que se dan a lo largo de la carrera profesional ya que los factores y procesos que influyen en aquellas personas que poseen empleos más estables con un desarrollo de carrera dentro de la misma organización son muy diferentes a los factores y procesos que se dan en las personas cuya carrera profesional implica múltiples transiciones, cuyos empleos puedan estar o no relacionados entre sí. Dada la complejidad del concepto, Guilbert et al. (2016) señalan que la investigación futura también se debe centrar en el desarrollo de una nueva definición de la empleabilidad que englobe las principales aspectos y pueda ser aplicable a nivel transcultural. Estos autores también señalan que una de las principales líneas de investigación debe centrarse en la realización de estudios transculturales.

Así pues, cabe concluir que, aunque no exista una definición y una metodología única, el concepto de empleabilidad ha tenido un auge muy importante en los últimos años. La importancia de este concepto se basa en su alta aplicabilidad desde diferentes perspectivas y en los resultados obtenidos tanto a nivel organizacional como individual, según los cuales la empleabilidad resulta un aspecto clave para ayudar a las personas y a las organizaciones a hacer frente a un contexto laboral cada vez más turbulento y competitivo.

## Referencias

- Berntson, E. y Marklund, S. (2007). The relationship between perceived employability and subsequent health. *Work & Stress*, 21 (3), 279-292.
- Berntson, E., Sverke, M., y Marklund, S. (2006). Predicting Perceived Employability: Human Capital or Labour Market Opportunities? *Economic and Industrial Democracy*, 27 (2), 223-244.
- Brown, P., Hesketh, A., y Williams, S. (2003). Employability in a knowledge-driven economy. *Journal of Education and Work*, 16, 107-126.
- De Cuyper, Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., De Witte, H., and Alarco, B. (2008). Employability and Employees' Well-Being: Mediation by Job Insecurity. *Applied Psychology: An International Review*, 57 (3), 488-509.
- De Cuyper, N., Notelaers, G., y De Witte, H. (2009). Job insecurity and employability in fixed-term contractors, agency workers, and permanent workers: Associations with job satisfaction and affective organizational commitment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14, 193-205.
- De Cuyper, N., Raeder, S., Van der Heijden, B.I.J.M., y Wittekind, A. (2012). The Association Between Workers' Employability and Burnout in a Reorganization Context: Longitudinal Evidence Building Upon the Conservation of Resources Theory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17, 162-174.
- Forrier, A. y Sels, L. (2003a). The concept employability: a complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3, 102 – 124.
- Fugate, M., Kinicki, A.J., y Ashforth, B.E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14-38.
- Gamboa, J.P., Gracia, F., Ripoll, P., y Peiró J.M. (2009). Employability and Personal Initiative as Antecedents of Job Satisfaction. *The Spanish Journal of Psychology*, 12, 632-640.
- González-Romá, V., Gamboa, J.P., & Peiró, J.M. (En prensa). University graduates' employability, employment status and job quality. *Journal of Career Development*.
- Groot, W. y Massen van den Brink, H. (2000). Overeducation in the labor market: a meta-analysis. *Economics of Education Review*, 19, 149–158.
- Guilbert, L., Bernaud, J.L., Gouvernet, B., y Rossier, J. (2016). Employability: a review and research's perspectives. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 16(1), 69-89.
- Harvey, L. (2001). Defining and measuring employability. *Quality in Higher education*, 7 (2), 97-109.
- Hillage, J., y Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a Framework for Policy Analysis*, Department for Education and Employment (DfEE). Research Report no RR85 (London, DfEE).
- Kirves, K., De Cuyper, N., Kinnunen, U., y Nätti, J. (2011). Perceived job insecurity and perceived employability in relation to temporary and permanent workers' psychological symptoms: a two samples study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 84, 899-909.
- Koen, J., Klehe, U.C., y Van Vianen, A. E. M. (2013). Employability among the long-term unemployed: A futile quest or worth the effort? *Journal Vocational Behavior*, 82, 37-48.
- Lips-Wiersma, M., y McMorland, J. (2006). Finding meaning and purpose in boundaryless careers: A framework for study and practice. *Journal of Humanistic Psychology*, 46(2), 147-167.
- Mason, G., Williams, G., Cranmer, S., y Guile, D. (2003). How much does higher education enhance the employability of graduates? Higher Education Funding Council for England (HEFCE).
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J.P., and Hall, D.T. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 247-264.

- McQuaid, R.W. y Lindsay, C. (2002). The "employability gap": long-term unemployment and barriers to work in buoyant labour markets. *Environment and Planning C: Government and Policy*, 20, 613 – 628.
- Ng, T.W.H., Eby, L. T., Sorensen, K.L., y Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success; a meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58, 367-408.
- Peiró, J. M., Sora, B., y Caballer, A. (2012). Job Insecurity in the younger Spanish workforce: Causes and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 444-453.
- Ripoll, P., Rodríguez, I., Hontangas, P., Peiró, J.M., y Prieto, F. (1994). Perspectivas de empleo. En F., Prieto, J.M., Peiró, P., Ripoll, I., Rodríguez, M.J., Bravo, M. Salanova, P. Hontangas (Dirs.), *Los jóvenes ante el ambiente laboral y las estrategias de adaptación* (pp. 81-88). Valencia: Nau Llibres.
- Rothwell, A., Jewell, S. y Hardie, M. (2009). Self-perceived employability: investigating the responses of post graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 152-161.
- Rothwell, A., y Arnold, J. (2007). Self-perceived employability, development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36 (1), 23-41.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.P., Duarte, M.E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., y Van Vianen, R. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of vocational behavior*, 75(3), 239-250.
- Silla, I., De Cuyper, N., Gracia, F., Peiró, J. M., y De Witte, H. (2009). Job insecurity and well – being: Moderation by employability. *Journal of Happiness Studies*, 10, 739-751.
- Silla, I., Gracia, F.J., y Peiró, J.M. (2005). Job Insecurity and Health – Related Outcomes Among Different Types of Temporary Workers. *Economic and Industrial Democracy*, 26, 89 – 117.
- Sora, B., Caballer, A., & Peiró, J.M. (2014). La inseguridad laboral y sus consecuencias en un contexto de crisis económica. *Papeles del Psicólogo*, 35, 17-23.
- Thijssen, J.G.L., Van der Heijden, B.I.J.M. y T.S. Rocco (2008). Towards the Employability-Link Model: Current Employment Transition to Future Employment Perspectives. *Journal of Human Resource Development Review*, 7 (2), 165-183.
- Van der Heijde, C.M. y Van der Heijden, B. (2006). A competence-based and multi-dimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resources Management*, 45, 449-476.
- Van der Heijden, B. y Bakker, A. (2011). Toward a Mediation Model of Employability Enhancement: A Study of Employee-Supervisor pairs in the building sector. *The Career of Development Quarterly*, 59(3), 232-248.
- Van der Heijden, B. (2002). Pre-requisites to guarantee life-long employability. *Personnel review*, 31(1), 44-61.
- Van der Heijden, B. I. J. M, De Lange, A.H., Demerouti, E., y Van der Heijde, C.M. (2009). Age Effects on the employability-career success relationship. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 156-164.
- Wittekind, A., Raeder, S., y Grote, G. (2010). A longitudinal study of determinants of perceived employability. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 566–586.
- Yorke, M. (2006). *Employability in higher education: what it is –what it is not*. York: The Higher Education Academy.