

Universidad de Lima  
Facultad de Psicología  
Carrera de Psicología



# **RELACIÓN ENTRE LA AUTOEFICACIA Y LA PERCEPCIÓN DE EMPLEABILIDAD EN PROFESIONALES**

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título Profesional de Licenciado en  
Psicología

**Mariafernanda Ayala Jaime**

**Código 20140110**

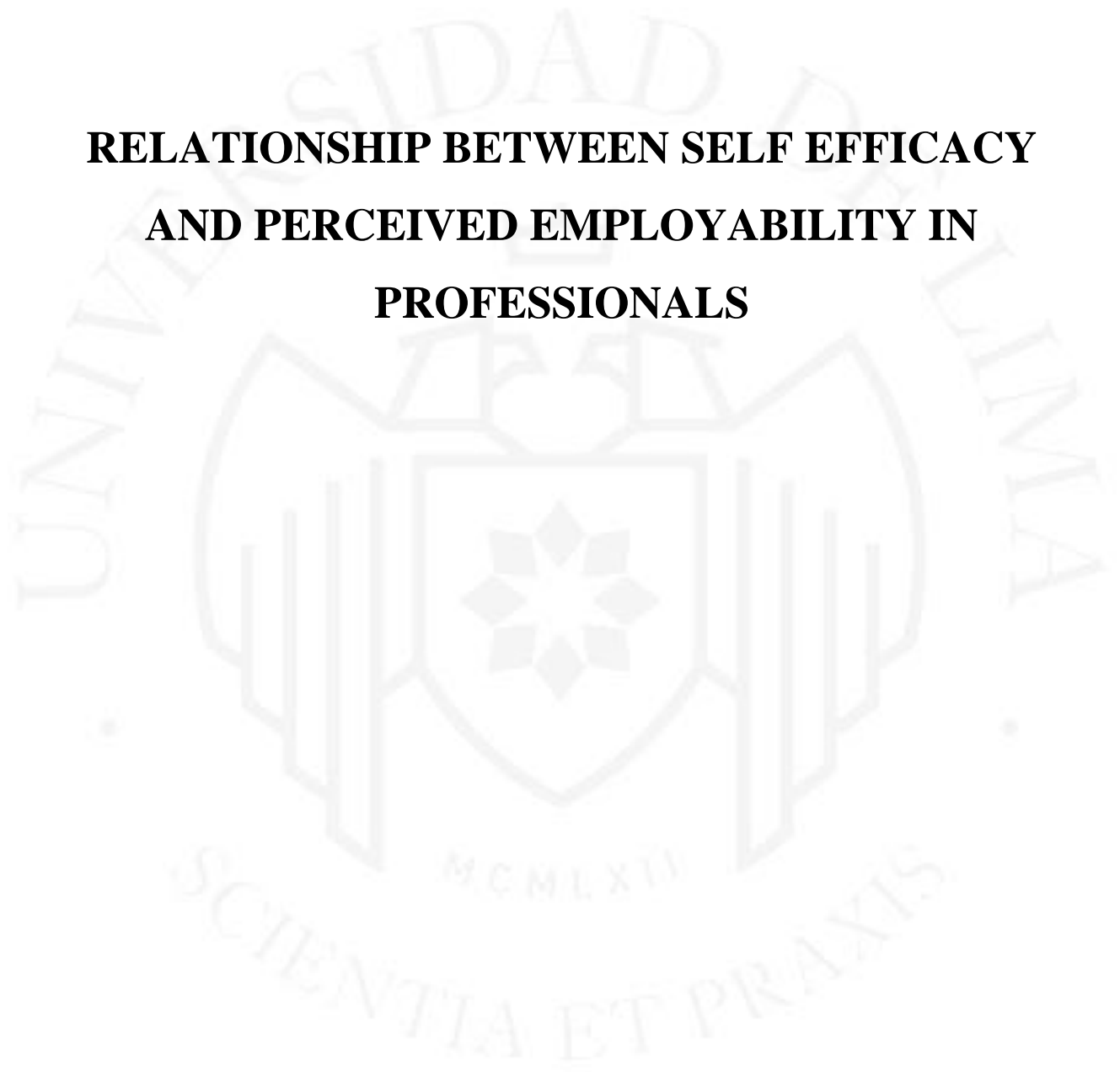
**Asesor**

**Sandra Cespedes Paz**

Lima – Perú  
Marzo de 2022



**RELATIONSHIP BETWEEN SELF EFFICACY  
AND PERCEIVED EMPLOYABILITY IN  
PROFESSIONALS**



## TABLA DE CONTENIDO

<b>RESUMEN.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>viii</b>
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO II: MÉTODO.....	4
2.1 Criterios de elegibilidad.....	4
2.1.1 Criterios de inclusión.....	4
2.1.2 Criterios de exclusión.....	4
2.2 Estrategia de búsqueda.....	5
CAPÍTULO III: RESULTADOS.....	7
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN.....	20
CONCLUSIONES.....	23
REFERENCIAS.....	24

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 3.1. Análisis de los estudios seleccionados .....	8
Tabla 3.2 Continuación de los estudios seleccionados .....	12



## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 2.1. Flujograma estrategia de búsqueda .....	7
---	---



## RESUMEN

El trabajo es una actividad que ofrece sentido a las personas y posibilidad de mejorar su calidad de vida. El objetivo de esta revisión es identificar la relación entre la percepción de empleabilidad y la autoeficacia en profesionales. Para esto, se realizó una revisión sistemática en las siguientes bases de datos de Scopus, Web of Science y Ebsco. Se seleccionaron para el análisis los trabajos que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión (n=10). Se encontró que la relación entre la percepción de empleabilidad y autoeficacia fue estadísticamente significativa, evidenciando lo relevante del desarrollo de las competencias blandas, en específico la autoeficacia en los profesionales, generando acciones de intervención por parte de la psicología organizacional.

**Palabras clave:** Percepción de empleabilidad, Autoeficacia, profesionales y recursos personales.

## ABSTRACT

Work is an activity that offers meaning to people and the possibility of improving their quality of life. The objective of this review is to identify the relationship between perceived employability and self-efficacy in professionals. For this purpose, a systematic review was carried out in the following databases: Scopus, Web of Science and Ebsco. The papers that met the inclusion and exclusion criteria (n=10) were selected for analysis. It was found that the relationship between the perception of employability and self-efficacy was statistically significant and also shows the relevance of the development of soft competencies, specifically self-efficacy in professionals, generating intervention actions by organizational psychology.

**Keywords:** Perception of employability, Self-efficacy, professionals and personal resources.



# CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

El trabajo es una actividad que ofrece sentido a las personas y posibilidad de mejorar su calidad de vida. Por lo tanto, la falta de trabajo puede ser una fuente importante de estrés para las personas. En el 2021 se registró en Lima Metropolitana que una de cada diez personas estaba desempleada (10.7%), 2.3 millones de ciudadanos perdieron su empleo y la economía nacional se contrajo a un 40.49 %, siendo el registro más bajo de la historia peruana (Arciniegas, 2020). Asimismo, el desempleo mundial afecta a América Latina, restringiendo el comercio y el turismo, lo cual deja 41 millones de personas desocupadas en la región según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (Arciniegas, 2020).

Desde las instituciones educativas, se han realizado diferentes acciones orientadas a desarrollar las competencias, las cuales buscan lograr que los profesionales fortalezcan su empleabilidad. Sin embargo, parece ser que no se están consiguiendo los resultados deseados, o por lo menos, las percepciones de logro no son las deseadas (Forsythe, 2017). En ese sentido, es importante que los profesionales trabajen las herramientas necesarias para conseguir y mantener su trabajo. En el estudio de Griffiths et al. (2021) se señala que los profesionales que ponen en práctica sus habilidades blandas (*soft skills*) son profesionales que logran obtener mayor confianza y creer en sus propias capacidades, lo que tiene implicancias favorables para la empleabilidad.

A partir de, una mirada teórica, las dos variables de interés, empleabilidad y autoeficacia, tienen una dinámica que puede ser comprendida desde el modelo teórico cognitivo social de Bandura. Su propuesta establece la existencia de una relación triangular entre atributos personales, influencias ambientales y comportamiento intencional. Dentro de los recursos personales se encuentra la autoeficacia la cual es comprendida como la capacidad personal para autogestionar la motivación, recursos cognitivos y realizar una tarea con éxito (Bandura, 1997, como se citó en Ngo et al., 2017). Las personas con niveles altos de autoeficacia presentan más confianza al momento de realizar sus tareas, evidenciando en ellos una autoestima positiva, la cual es crucial para la percepción de empleabilidad considerada como la capacidad del individuo de reconocer sus posibilidades para obtener y mantener un trabajo (Vanhercke et al., 2014).

Desde el enfoque de la psicología organizacional se han realizado distintos estudios para comprender aún más la problemática. A nivel individual, los profesionales que poseen bajos niveles de empleabilidad, presentan como consecuencia una menor probabilidad de elegir y conservar empleos (Dacre Pool & Qualter, 2013; Griffiths et al., 2021). Así también, los que muestran niveles bajos de autoeficacia presentan dificultades para conservar el trabajo, sentirse motivado, y desarrollar una línea de carrera (Taberero et al., 2010; Wittekind et al., 2009). Por lo mencionado, la autoeficacia tiene un efecto en la empleabilidad y en general, en la satisfacción profesional.

A nivel macro, las consecuencias se pueden evidenciar en el incremento de la tasa de desempleo en profesionales, como reportan informes recientes (INEI, 2021). En el caso de los profesionales que se encuentren laborando, podría inferirse que las consecuencias están relacionadas a la falta de satisfacción profesional lo que tendría un efecto en la motivación y en el desempeño del empleado, pudiendo impactar directamente en las organizaciones (Atisogbe et al., 2019; Lo Presti et al., 2021).

El análisis presentado hasta el momento se puede complementar con los diferentes contextos en los cuales la presente investigación se inserta. Desde el ámbito económico, se puede señalar que la pandemia ha generado mayor desempleo reduciendo las oportunidades laborales lo cual tiene un impacto directo en los profesionales. Como señala el INEI (2021), el cambio observado en el trimestre móvil febrero-marzo-abril 2020 fue de un incremento de 6.1% de la tasa de desempleo en Lima Metropolitana, en comparación al mismo trimestre del 2021 (alcanzando un desempleo de 15.1%). Así también, en cuanto al Producto Bruto Interno (PBI) se observó una contracción de 11.1 % en el 2020, influyendo aún más en la tasa de desempleo (UNICEF, 2021).

Desde una perspectiva social, se pone en manifiesto el impacto que tiene el desempleo en la salud mental. En efecto, las personas desempleadas presentan menos niveles de bienestar psicológico, sentimientos de ansiedad y depresión. Por ejemplo, en un estudio del diario Gestión se encontró que de los 3000 desempleados el 53 % refirió haber presentado problemas en la salud mental (Espinoza, 2021). En ese sentido, la salud mental de la sociedad se ve amenazada, ya sea por niveles altos de ansiedad o depresión, las cuales son variables psicológicas que afectan a las variables de interés de esta investigación; es decir, a la autoeficacia y a la percepción de empleabilidad (Capone et al., 2021).

A nivel tecnológico, en los últimos años, se han generado cambios en las estrategias de empleabilidad involucrando herramientas tecnológicas, que permiten facilitar los procesos laborales. Estos nuevos escenarios de automatización desafían los recursos humanos de las empresas y, por lo tanto, la percepción de empleabilidad de los trabajadores y su autoeficacia. Además, surgen nuevas plataformas con inteligencia artificial que evalúan los perfiles de los candidatos (Villaurrutia, 2021).

A nivel político, se puede reconocer que el estado implementó políticas para el mercado de trabajo con el fin de mejorar las condiciones de inserción laboral, la empleabilidad de los grupos vulnerables, enfrentar el desempleo y mitigar sus efectos. Una de las iniciativas gubernamentales, es la política del empleo decente, la cual señala el cumplimiento de los derechos laborales, acceso a una remuneración justa y proporcionado al esfuerzo realizado, el trabajo sin ningún tipo de discriminación, entre otros factores importantes para conseguir un buen empleo (El Comercio, 2021). Esta norma tiene como finalidad acentuar la igualdad de condiciones de empleo y desarrollar un contexto social e institucional adecuado. De esta forma, esta medida se suma a otras que buscan incrementar políticas que estén alineadas a promover la búsqueda de empleos con buenas condiciones laborales.

Por todo lo expuesto, se hace relevante seguir indagando la dinámica de las dos variables mencionadas. El objetivo de este estudio es identificar la relación entre la percepción de la empleabilidad y la autoeficacia en profesionales mediante la revisión de estudios previos realizados sobre esta temática. A partir de este objetivo, planteado se pretende encontrar la respuesta a la pregunta ¿existe relación entre la autoeficacia y la percepción de empleabilidad en profesionales?

## **CAPÍTULO II: MÉTODO**

### **2.1 Criterios de elegibilidad**

#### **2.1.1 Criterios de inclusión**

La selección de artículos pasó por el siguiente criterio de inclusión: a) investigaciones que midieron la variable autoeficacia (p.e. autoeficacia emocional, autoeficacia académica, etc.), b) estudios que relacionan percepción de empleabilidad y la autoeficacia de manera cuantitativa, de tal modo que puedan compararse los estudios que llevaron a cabo técnicas estadísticas para la generalización de los resultados Hernández et al. (2014) c) participantes que sean profesionales para tener mayor precisión en cuanto a la población evaluada de) estudios con instrumentos de medición para poder operacionalizar las variables de estudio e) artículos académicos escritos en inglés o español, para tener un panorama amplio de búsqueda f) estudios de texto completo y acceso gratuito g) Los artículos científicos tienen como máximo 5 años de antigüedad para poder indagar y realizar comparaciones de los estudios más recientes. Sin embargo, se utilizó un trabajo del 2013, dada su relevancia para el estudio h) Se utilizaron las siguientes bases de datos: Ebsco, Web of Science y Scopus.

#### **2.1.2 Criterios de exclusión**

Por otro lado, como criterios de exclusión, además del incumplimiento de los criterios de inclusión se tuvo en cuenta: a) estudios con participantes que no sean específicamente profesionales porque el objetivo de la investigación es indagar la relación de las variables en individuos con estudios universitarios y/o técnicos b) estudios cualitativos porque no permiten la comparación numérica de la relación entre las variables de interés c) trabajos teóricos puesto que se desean aportes específicos desde la psicometría e) libros, actas de conferencia, textos divulgativos y todos aquellos que no cuenten con metodología científica pues se requiere una debida rigurosidad para la revisión aplicada. También es importante mencionar que no se establecieron como criterios de exclusión la edad de los profesionales, su estado civil y su inserción en el mercado laboral para evaluar las diferentes realidades de los profesionales.

## 2.2 Estrategia de búsqueda

La búsqueda se realizó entre enero y febrero de 2022, para iniciar se accedió a las diferentes bases de datos, dentro de ella se eligió trabajar con tres: Scopus, Web of Science y Ebsco, donde se realizó una exploración extensiva sobre la percepción de empleabilidad en profesionales.

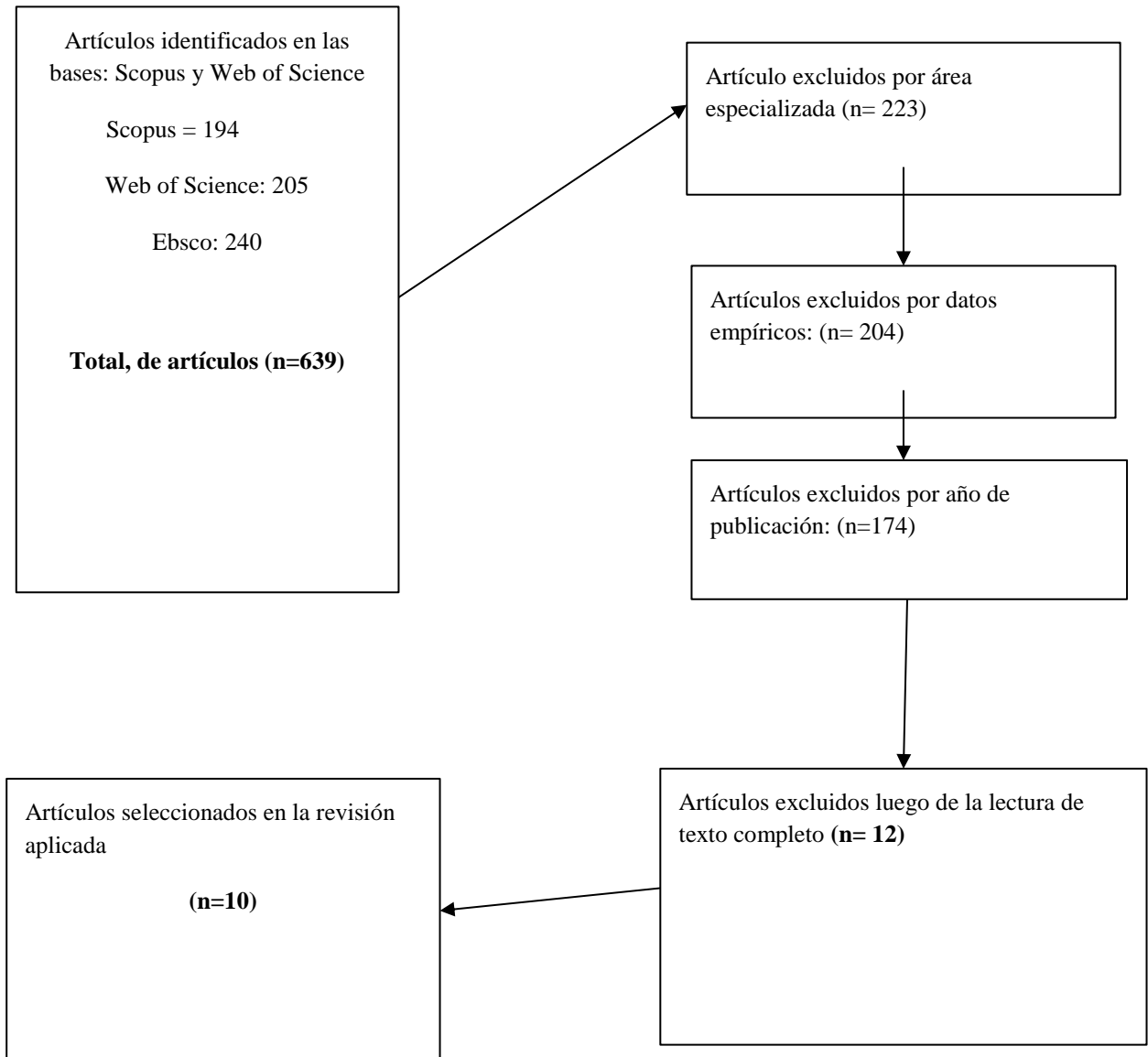
En la primera etapa de búsqueda, se consultó los tesauros de APA PsyNET y UNESCO donde se identificaron términos como la autoeficacia, compromiso organizacional, autoestima, marca personal, competencias blandas, entre otros. Esto permitió identificar el punto de partida de la revisión aplicada con la elección de las siguientes palabras claves: Empleabilidad, percepción de empleabilidad y autoeficacia.

A partir de ello, se utilizó la siguiente fórmula de búsqueda usando operadores booleanos: (“*perceived employability*” OR “*employability*”) AND (“*self-efficacy*”). En todos los casos, se filtraron los resultados seleccionando aquellos que pertenecían a una muestra de profesionales, artículos académicos y pertenecientes a psicología. La elección de los artículos se realizó teniendo en cuenta los lineamientos PRISMA (Page et al., 2021), asegurándose así la calidad de la elección.

El uso de esta fórmula y criterios debería permitir la replicación de los resultados encontrados. En la Figura 2.1 se puede observar el flujograma de la búsqueda y el proceso de filtro y selección de artículos de la muestra.

**Figura 2.1**

*Flujograma estrategia de búsqueda*



Nota: Elaboración propia

## CAPÍTULO III: RESULTADOS

El análisis de los diez artículos seleccionados se ha realizado de dos tipos. En primer lugar, en las Tablas 3.1 y 3.2 se muestran los principales datos de cada artículo incluyendo aspectos como el modelo teórico, instrumento o forma de evaluación de las variables y los principales hallazgos. En segundo lugar, se presenta una síntesis de cada artículo que abarca los detalles destacados.

**Tabla 3.1**

*Análisis de los estudios seleccionados*

<b>Autores y año</b>	<b>Título</b>	<b>Idioma</b>	<b>N° Participantes</b>	<b>Diseño del estudio</b>	<b>Modelo teórico</b>
<b>Zhao et al. (2021)</b>	Cross-Cultural Differences in Adopting Social Cognitive Career Theory at Student Employability in PLS-SEM: The Mediating Roles of Self-Efficacy and Deep Approach to Learning	Inglés	1062	Enfoque cuantitativo de tipo correlacional, transversal	Teoría social cognitiva de la carrera (Bandura)

(continúa)

(continuación)

<b>Autores y año</b>	<b>Título</b>	<b>Idioma</b>	<b>N° Participantes</b>	<b>Diseño del estudio</b>	<b>Modelo teórico</b>
<b>Atitsogbe et al. (2019)</b>	Perceived Employability and Entrepreneurial Intentions across University Students and Job Seekers in Togo: The Effect of Career Adaptability and Self-Efficacy	Inglés	550	Enfoque cuantitativo de tipo correlacional	Teoría cognitiva Social (Bandura)
<b>Nimmi et al. (2021)</b>	HERO elements of Psychological Capital: Fostering career sustainability via resource caravans	Inglés	421	Enfoque cuantitativo de tipo correlacional	La teoría de la Conservación de Recursos (Höbfol)
<b>Ramaci et al. (2021)</b>	Employability and Job Insecurity: The Role of Personal Resources on Work-Related Stress	Inglés	222	Enfoque cuantitativo de tipo correlacional	Teoría del Capital Psicológico (PsyCap)
<b>Tzai-Chiao et al. (2021)</b>	Factors Influencing Employees' Subjective Wellbeing and Job Performance During the COVID-19 Global Pandemic: The Perspective of Social Cognitive Career Theory	Inglés	1136	Enfoque cuantitativo de tipo correlacional	La teoría cognitiva social de la carrera (SCCT)

(continúa)



(continuación)

<b>Autores y año</b>	<b>Título</b>	<b>Idioma</b>	<b>N° Participantes</b>	<b>Diseño del estudio</b>	<b>Modelo teórico</b>
<b>Capone et al. (2021)</b>	Perceived Employability , Academic Commitment, and Competency of University Students During the COVID-19 Pandemic: An Exploratory Study of Student Well-Being	Inglés	269	Enfoque cuantitativo de tipo correlacional	Teoría cognitiva Social Bandura
<b>Bargsted (2017)</b>	Impact of personal competencies and market value of type of occupation over objective employability and perceived career opportunities of young professionals.	Inglés	294	Enfoque cuantitativo de tipo correlacional	Teoría cognitiva Social Bandura

(continúa)

(continuación)

<b>Autores y año</b>	<b>Título</b>	<b>Idioma</b>	<b>N° Participantes</b>	<b>Diseño del estudio</b>	<b>Modelo teórico</b>
<b>Ahmed et al. (2019)</b>	Self-efficacy, Self-Esteem, and Career Success: The Role of Perceived Employability	Inglés	233	Enfoque cuantitativo de tipo correlacional	Teoría cognitiva Social Bandura
<b>Ngo et al. (2017)</b>	The Price mothers pay, even when they are not buying it: mental health consequences of idealized motherhood	Inglés	414	Enfoque cuantitativo de tipo correlacional, modelamiento de ecuaciones estructurales	Teoría Social Cognitiva de Bandura
<b>Dacre Pool et al. (2013)</b>	Emotional self-efficacy, graduate employability, and career satisfaction: Testing the associations	Inglés	366	Enfoque cuantitativo de tipo correlacional	Teoría Social Cognitiva de Bandura

**Tabla 3.2**

*Continuación del análisis de los estudios seleccionados*

Autor y año	Herramienta de medición	de	Fiabilidad y validez	Hallazgos principales
Zhao et al. (2021)	Empleabilidad: Instrumento construido por Zhao et al. (2021) Autoeficacia: La escala desarrollada por Rigotti et al. (2008) fue revisada para integrar seis ítems de mayor fiabilidad y validez.		<p><b>Fiabilidad:</b> Autoeficacia: <math>\alpha = .901 - .894</math>, población Taiwán y Malaysia, respectivamente Percepción de empleabilidad: GAW (<math>\alpha = .867 - .802</math> población Taiwán y Malaysia, respectivamente) PAW (<math>\alpha = .857 - .807</math> población Taiwán y Malaysia, respectivamente) AW (<math>\alpha = .787 - .759</math> población Taiwán y Malaysia, respectivamente) PAC (<math>\alpha = .855 - .822</math> población Taiwán y Malaysia, respectivamente)</p> <p><b>Validez:</b> Evidencias de validez vinculadas a la relación con otras variables con un diseño convergente y divergente.</p>	<p>Encontraron que la autoeficacia era positiva y significativamente relacionada con el enfoque profundo del aprendizaje y la empleabilidad de los estudiantes, tanto para los taiwaneses como para los malayos.</p> <p>R Self-efficacy (<math>\beta_{\text{Taiwán}} = 0.242</math>, <math>f^2 = 0.056</math>, <math>p &lt; 0.001</math>; <math>\beta_{\text{Malaysia}} = 0.314</math>, <math>f^2 = 0.106</math>, <math>p &lt; 0.001</math>) se relacionó positiva y significativamente con la empleabilidad de los estudiantes.</p>

<b>Atitsogbe et al. (2019)</b>	<p>Autoeficacia: La autoeficacia general en términos de creencias personales se evaluó utilizando la versión francesa de la Escala de Autoeficacia General (Schwarzer y Jerusalem, 1995; Scholz et al., 2002)</p> <p>Empleabilidad: Se midió utilizando la versión para estudiantes de la Escala de Empleabilidad Autopercebida (Rothwell et al., 2008)</p>	<p><b>Fiabilidad:</b></p> <p>Autoeficacia <math>\alpha = 0.76</math></p> <p>Student university: <math>\alpha = 0.77</math></p> <p>job seekers: <math>\alpha = 0.76</math></p> <p>Percepción de Empleabilidad: <math>\alpha = 0.76</math></p> <p>Student university: <math>\alpha = 0.75</math></p> <p>Job seekers: <math>\alpha = 0.78</math></p> <p><b>Validez:</b></p> <p>Evidencias de validez vinculadas a la estructura interna</p>	<p>En el estudio, todas las correlaciones entre la adaptabilidad profesional, la autoeficacia general, la empleabilidad autopercebida y las intenciones empresariales fueron positivas y significativas tanto para los estudiantes como para los demandantes de empleo.</p> <p>Se confirmó que, con respecto a los dos grupos, la adaptabilidad a la carrera y la autoeficacia general produjeron trayectorias directas y positivas significativas para la empleabilidad autopercebida en el grupo de estudiantes universitarios (<math>\beta = 0,32, p &lt; 0,01; \beta = 0,30, p = 0,01</math>, respectivamente) y en el grupo de buscadores de empleo (<math>\beta = 0,38, p &lt; 0,01; \beta = 0,27, p = 0,05</math>, respectivamente)</p>
<b>Nimmi et al. (2021)</b>	<p>Empleabilidad: Escala de Rothwell y Arnold (2007)</p> <p>Autoeficacia: La escala PsyCap</p>	<p><b>Fiabilidad:</b></p> <p>Autoeficacia <math>\alpha = .84</math></p> <p>Percepción de Empleabilidad <math>\alpha = .84</math></p> <p><b>Validez:</b></p> <p>Evidencias de validez vinculadas a la relación con otras variables con un diseño convergente y divergente.</p>	<p>Los resultados indican que la autoeficacia tiene un fuerte poder predictivo sobre la empleabilidad.</p> <p>La autoeficacia es un predictor estadísticamente significativo de empleabilidad percibida <math>\beta: .347 p: &lt;0.001</math></p>

(continúa)

(continuación)

Autor y año	Herramienta medición	de	Fiabilidad y validez	Hallazgos principales
<b>Ramaci et al. (2021)</b>	Empleabilidad: Se utilizó la EPS (Lo Presti & Nonnis, 2008).  Autoeficacia: La autoeficacia se midió utilizando dos subescalas del CTI (Heppner, Multon y Johnston, 1994; Lo Presti, 2008)		<b>Fiabilidad:</b> Autoeficacia: $\alpha = .68$ Percepción de empleabilidad $\alpha = .90$  <b>Validez:</b> Evidencias de validez vinculadas a la estructura interna	Los resultados mostraron que la empleabilidad, la proactividad, el malestar psicológico y la inseguridad laboral difieren significativamente según el género y la edad de los participantes.  Empleabilidad es un predictor estadísticamente significativo de autoeficacia percibida $\beta: .22$ $p: < .05$
<b>Tzai-Chiao et al. (2021)</b>	Autoeficacia: La escala fue revisada e integrada con seis ítems con mayor fiabilidad y validez por Rigotti et al. (2008), basándose en la escala de autoeficacia desarrollada por Schyns y von Collani (2002).  Empleabilidad:  En este estudio se adoptó las escalas propuestas por De Vos et al. (2011). De manera similar a la escala de EE reportada por Pan y Lee (2011)		<b>Fiabilidad:</b> Autoeficacia: ( $\alpha = .903$ - $.773$ , población Taiwán y China, respectivamente  Percepción de Empleabilidad:  GAW ( $\alpha = .78$ - $.76$ población Taiwán y China, respectivamente PAW ( $\alpha = .85$ - $.83$ población Taiwán y China, respectivamente AW ( $\alpha = .787$ - $.759$ población Taiwán y Malaysia, respectivamente PAC ( $\alpha = .85$ - $.82$ población Taiwán y China, respectivamente  <b>Validez:</b> Evidencias de validez vinculadas a la relación con otras variables con un diseño convergente y divergente.	La Autoeficacia es un predictor estadísticamente significativo de empleabilidad percibida $\beta: .331$ $p: < .001$

(continúa)

(continuación)

Autor y año	Herramienta de medición	Fiabilidad y validez	Hallazgos principales
Capone et al. (2021)	Autoeficacia: la Escala de Autoeficacia del Estudiante (Capone y e Petrillo, 2017). Empleabilidad: la Escala de Empleabilidad Percibida por los Estudiantes (SPES; Rothwell et al., 2008).	<b>Fiabilidad:</b> Autoeficacia: $\alpha = .86$ Percepción de Empleabilidad $\alpha = .81$ <b>Validez:</b> Evidencias de validez vinculadas a la relación con otras variables	La empleabilidad está positivamente correlacionada con la reputación universitaria, la planificación de la carrera, el compromiso organizativo, la autoeficacia académica y el compromiso de los estudiantes.  Autoeficacia y percepción de empleabilidad tienen una relación estadísticamente significativa positiva. $r: .188$ $p: < .001$
Bargsted (2017)	Autoeficacia: La versión española de la Escala de Eficacia Profesional, creada por Salanova, Grau, Llorens y Shauffeli (2001).  Empleabilidad: Instrumento construido por Bargsted (2017)	<b>Fiabilidad:</b> Autoeficacia: $\alpha = .96$ Percepción de Empleabilidad $\alpha = .86$ <b>Validez:</b> Evidencias de validez vinculadas a la relación con otras variables	Los resultados mostraron que las variantes personales incluidas tienen un poder predictivo diferente según el valor de mercado de las ocupaciones, el sexo y la dimensión de empleabilidad estudiada.  La autoeficacia y el locus de control fueron predictores significativos de las oportunidades de empleabilidad percibidas ( $p < .000$ , $f = .26$ ).
Ahmed et al. (2019)	Autoeficacia: La escala de 6 ítems de RBSE de Parker (1998). Empleabilidad: La escala de empleabilidad percibida de 3 ítems fue adaptada de Wittekind et al. (2010)	<b>Fiabilidad:</b> Autoeficacia: $\alpha = .81$ Percepción de Empleabilidad: $\alpha = .94$ <b>Validez:</b> Evidencias de validez vinculadas a la relación con otras variables	Los resultados muestran que la empleabilidad percibida como variable mediadora es un hallazgo único que contribuye a la literatura en la comprensión de la razón por la que los autoconceptos positivos de los individuos, tales como la autoestima basada en la organización y la autoeficacia de la amplitud de rol, están relacionados con su éxito profesional.  La autoeficacia y la percepción de empleabilidad tienen una relación estadísticamente significativa positiva ( $r = .34$ , $p = .01$ ).

<b>Ngo et al. (2017)</b>	<p>Autoeficacia: Escala de Autoeficacia General de ocho ítems desarrollada por Chen et al. (2001).</p> <p>Empleabilidad: Se adoptó una escala de cuatro ítems utilizada por De Cuyper et al. (2011b)</p>	<p><b>Fiabilidad:</b> Autoeficacia <math>\alpha = 0.91</math> Percepción de empleabilidad <math>\alpha = 0.82</math></p> <p><b>Validez:</b> Evidencias de validez vinculadas a la estructura interna</p>	<p>Los resultados refieren que tanto la voluntad laboral como la autoeficacia se asociaban positivamente con la empleabilidad percibida.</p> <p>La autoeficacia y la percepción de empleabilidad tienen una relación estadísticamente significativa positiva (<math>r = .57</math> <math>p &lt; .01</math>)</p>
<b>Dacre Pool et al. (2013)</b>	<p>Autoeficacia: La Escala de Autoeficacia Emocional (ESES) desarrollada por Kirk et al. (2008)</p> <p>Empleabilidad: La escala de empleabilidad autopercebida (Rothwell y Arnold, 2007)</p>	<p><b>Fiabilidad:</b> Autoeficacia: <math>\alpha = .79 - .89</math> Percepción de empleabilidad <math>\alpha = .91</math></p> <p><b>Validez:</b> Evidencias de validez vinculadas a la estructura interna</p>	<p>La Autoeficacia emocional está significativamente relacionada con la empleabilidad; se encuentra que los graduados que tienen una mayor autoeficacia emocional también se perciben a sí mismos como altamente empleables.</p> <p>Los autores establecen un modelo de moderación en donde la interacción de la autoeficacia y percepción de la empleabilidad influyen en la fuerza de la intención de comenzar un emprendimiento híbrido.</p> <p>Autoeficacia es un predictor estadísticamente significativo de empleabilidad percibida <math>\beta: .429</math></p>

A partir de la síntesis realizada, a continuación, se detalla los datos más importantes de cada uno de los artículos seleccionados:

El trabajo de Zhao et al. (2021), buscaba evaluar la relación entre la transferencia de conocimiento del profesor, autoeficacia, enfoque profundo del aprendizaje y la empleabilidad en estudiantes taiwaneses y malayos en el marco conceptual de la teoría de la carrera cognitiva social (SCCT). En los resultados se encontró una relación positiva entre dichas variables en la población taiwanesa, pero no en estudiantes malayos. De acuerdo a los autores, esta diferencia puede deberse al entorno de aprendizaje que cambia

acorde al país y cultura, influyendo en la adquisición de habilidades, como la autoeficacia. Estos resultados enfatizan la importancia de los contextos sociocognitivos para el aprendizaje, como la transferencia del conocimiento del profesor, autoeficacia y enfoque profundo del aprendizaje. En resumen, los estudiantes que logran un enfoque profundo del aprendizaje, mejorará la autoeficacia pues se facilitarán conductas y capacidades positivas, lo cual repercutirá en mayores niveles de empleabilidad.

Asimismo, en el estudio de Tzai-Chiao et al. (2021) investigaron durante la pandemia a empleados taiwaneses y chinos la correlación entre bienestar subjetivo, empleabilidad, autoeficacia, conocimientos previos, percepción de soporte organizacional y desempeño laboral, todo ello enmarcado en la teoría social-cognitiva. Los resultados mostraron que en la población taiwanesa los conocimientos previos y la percepción de soporte organizacional se relacionaron positivamente con la autoeficacia y la empleabilidad, mientras que en la población china no hubo esos mismos resultados significativos. Además, se encontró que la autoeficacia y la empleabilidad son importantes contribuyentes en el bienestar subjetivo para ambas poblaciones de estudio. Finalmente, se concluyó que la autoeficacia era un predictor de la empleabilidad.

Por otro lado, en la mayoría de estudios se refuerza la importancia del desarrollo de los recursos personales. En primer lugar, en el trabajo de Atitsogbe et al. (2019) se estudió la relación entre la adaptabilidad de la carrera y la autoeficacia general (recursos personales), con la empleabilidad percibida y las intenciones emprendedoras de estudiantes universitarios y solicitantes de trabajo en una población africana. Es importante señalar que estos grupos no solo presentan grados de instrucción diferentes, sino que representan a poblaciones con niveles altos de desempleabilidad y en contextos económicos adversos. Los resultados indicaron que la adaptabilidad de la carrera y la autoeficacia eran predictores de la empleabilidad percibida, y que además, esta última se relaciona positivamente con las intenciones emprendedoras.

En segundo lugar, en el estudio de Nimmi et al. (2021) donde se evaluaron cuatro componentes de PsyCap: esperanza, autoeficacia, resiliencia y optimismo (HERO, siglās en inglés) para observar sus relaciones con la percepción de empleabilidad en ingenieros de software de India. Los resultados indicaron que los niveles de autoeficacia predicen un buen desarrollo profesional y sostenible en el tiempo. Sin embargo, de los cuatro componentes, todos menos la resiliencia mostraron una relación significativa con la



empleabilidad percibida, lo cual fue explicado por los investigadores por la posible percepción de estabilidad laboral que tenían los participantes con respecto al mercado de las tecnologías de software. Este trabajo señala la importancia de desarrollar otras variables que contribuyen al desarrollo de la empleabilidad, como lo es la esperanza, la resiliencia y el optimismo, que, sumado a la autoeficacia, se denominan recursos HERO.

En tercer lugar, en el estudio de Bargsted (2017) se buscó identificar el nivel de predicción que tienen a) las competencias personales, como la autoeficacia, la proactividad y locus de control, b) el sexo, y c) el valor de cada profesión dado por el mercado, sobre la empleabilidad objetiva (ingresos, seguridad laboral y jerarquía) y las oportunidades percibidas de empleabilidad. Los resultados mostraron que las competencias personales tienen un poder predictivo que varía de acuerdo al valor de mercado de las profesiones, teniendo impacto sobre la empleabilidad objetiva. Así también, la autoeficacia y locus de control fueron predictores importantes de las oportunidades de empleabilidad percibidas. Un aporte particular de este estudio es que permite diferenciar cómo varían los pesos predictivos de las competencias personales entre hombres y mujeres, así como también en función del valor de las profesiones en el mercado (bajo, medio, alto). Estos hallazgos sugieren la importancia de trabajar en estrategias de intervención para incentivar la igualdad en las oportunidades laborales. Finalmente, en el de Ramaci et al. (2021) se evaluó el efecto de la empleabilidad y recursos personales como la proactividad y autoeficacia, en la relación entre la inseguridad laboral y el malestar psicológico en empleados y desempleados italianos. Los resultados evidenciaron que la percepción de tener una buena oportunidad de encontrar un buen trabajo, se asocia con una mayor seguridad en el empleo y una mayor proactividad. El papel de los recursos personales (proactividad y autoeficacia) son importantes para reducir el malestar psicológico que genera la inseguridad laboral.

Con respecto a los estudios que involucran otras variables emocionales. El trabajo de Capone et al. (2021) se centró en estudiar el compromiso estudiantil, el bienestar mental de los estudiantes y la empleabilidad percibida, teniendo en cuenta competencias profesionales como la planificación de la carrera, compromiso organizativo, la reputación universitaria percibida, la ambición y la autoeficacia académica. Entre los resultados se encontraron asociaciones estadísticamente significativas y positivas entre las competencias profesionales, compromiso estudiantil y bienestar mental, mientras que se

encontraron asociaciones negativas con el agotamiento. También, se encontró la relación entre la autoeficacia, como parte de las competencias profesionales, y la empleabilidad. Esta investigación se contextualiza dentro de la pandemia y entre sus conclusiones se señaló que aquellos estudiantes que tienen mayor confianza e independencia presentaban mayores competencias profesionales y así mayores posibilidades de conseguir un nuevo empleo, demostrando la conexión con la autoeficacia.

Por su parte, el estudio de Ahmed et al. (2019), investigó en empleados de Pakistán la relación entre la autoeficacia y autoestima, con el éxito profesional, teniendo en cuenta el posible rol de la empleabilidad percibida. Los resultados confirmaron que la autoeficacia y autoestima se correlaciona positivamente con el éxito profesional, y que la empleabilidad percibida tiene un rol mediador entre dicha relación. Esta investigación desarrolla un poco más la importancia que tiene el autoconcepto y el éxito profesional, pues para ello, se analizaron subdimensiones del autoconcepto (autoestima y autoeficacia) para observar su relación con el éxito profesional. Alguna de las implicancias puede ser incrementar la autoestima y autoeficacia del empleado para mejorar el rendimiento profesional y así también el de la organización.

Mientras que, la investigación de Dacre Pool et al. (2013), que evaluaron en graduados universitarios la empleabilidad, satisfacción laboral y autoeficacia. Los resultados encontrados permiten observar que a mayor autoeficacia emocional (confianza en la propia competencia emocional), mayor percepción de empleabilidad. También se encontró una relación significativa entre la satisfacción laboral y la empleabilidad, aun cuando la autoeficacia emocional no tenía un efecto directo sobre la satisfacción laboral, sino que influía indirectamente a través de la empleabilidad. En otras palabras, un nivel alto de competencia emocional no garantiza necesariamente un efecto directo sobre la satisfacción laboral, pero genera una mejor interacción social dentro de la empresa, aumentando el sentimiento de empleabilidad percibida, conduciendo a una mayor satisfacción con el desarrollo profesional. Entre las implicancias prácticas, podría señalarse la necesidad de trabajar la autoeficacia emocional mediante la comprensión del funcionamiento y estrategias de gestión emocional en espacios seguros en donde se les permita a los estudiantes reflexionar sobre sus vivencias.

Por otra parte, en el estudio Ngo et al. (2017) tuvieron como objetivo investigar en población asiática (Hong Kong) los antecedentes y consecuencias de la empleabilidad

percibida. Postularon la a) voluntad de trabajar, y la b) autoeficacia, como variables predictoras de la empleabilidad percibida, y propusieron el c) compromiso laboral, y d) satisfacción en el trabajo como consecuencias de la empleabilidad percibida. Los resultados señalaron que la voluntad laboral y la autoeficacia, se correlacionaron positivamente con la empleabilidad percibida. Así también, se corroboró que la empleabilidad percibida se asociaba positivamente tanto con el compromiso laboral de los empleados, así como con la satisfacción en el trabajo. Además, que la empleabilidad percibida fue un mediador total en el efecto de la voluntad de trabajar, y fue un mediador parcial en el efecto de la autoeficacia. Esta investigación genera algunas implicancias a considerar. Entre ellas, desde la intervención de la psicología organizacional se podría trabajar la empleabilidad percibida en los colaboradores, puesto que cuando perciben una mayor voluntad de trabajar, tienen un mayor nivel de empleabilidad y muestran actitudes laborales más positivas, lo que repercute en su satisfacción laboral. Algo importante a rescatar de este trabajo es que desarrollan y ponen a prueba un modelo integrado que permite observar la dinámica entre los antecedentes y consecuentes de la empleabilidad percibida, y así también, evalúa el efecto mediador de la empleabilidad percibida.

## CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN

El análisis de los artículos busca determinar la relación entre la autoeficacia y la percepción de empleabilidad en profesionales. Se comparten a continuación los hallazgos principales, las similitudes y diferencias, así como también las implicancias prácticas, limitaciones y sugerencias.

Los estudios evidenciaron la existencia de una relación positiva y estadísticamente significativa entre la autoeficacia y la percepción de empleabilidad (Ahmed et al., 2019; Atitsogbe et al., 2019; Bargsted, 2017; Capone et al., 2021; Dacre Pool et al., 2013; Nimmi et al., 2021; Ngo et al., 2017; Ramaci et al., 2021; Tzai-Chiao et al., 2021; Zhao et al., 2021). Este hallazgo demuestra la importancia de poder desarrollar las competencias personales, específicamente, la autoeficacia para el desarrollo de la empleabilidad.

La mayoría de los estudios señalan que la autoeficacia es predictora de la empleabilidad. Sin embargo, el estudio de (Ramaci et al., 2021) encontró que la empleabilidad era variable predictora estadísticamente significativa de la autoeficacia. En ese sentido, es importante que se considere esta relación como bidireccional; uno de los aportes que este trabajo ofrece. Sin embargo, sería importante considerar un mayor número de estudios para verificar la existencia de esta relación bidireccional. En otras palabras, la autoeficacia puede ayudar a incrementar la percepción de empleabilidad y viceversa. En caso esta relación bidireccional se confirmará, una posible explicación podría deberse a que ambas variables son creencias de logro y confianza en sí mismo. Es por ello que la alteración de una, puede afectar a la otra, y lo mismo para el sentido contrario, al tener prácticamente el mismo mecanismo basado en creencias propias.

Los recursos propuestos por el psycap (autoeficacia, optimismo, perseverancia, resiliencia) se relacionan con la empleabilidad percibida, de acuerdo a investigaciones (Nimmi et al., 2021; Ramaci et al., 2021). En la literatura correspondiente a la relación entre autoeficacia y empleabilidad, se observa que éstas también pueden adoptar el rol de mediadoras o moderadoras, dependiendo la dinámica y otras variables que participan en el fenómeno de estudio. En el caso de la empleabilidad, se la ha podido identificar como mediadora entre la autoeficacia y el desempeño laboral (Tzai-Chiao et al., 2021), entre la

autoeficacia y éxito de la carrera (Ahmed et al., 2019), entre autoeficacia y compromiso laboral, (Ngo et al., 2017) y con satisfacción laboral (Dacre Pool et al., 2013), entre autoeficacia y sostenibilidad de la carrera (Nimmi et al., 2021), entre autoeficacia y balance vida-trabajo (Nimmi et al., 2021). Por ello, es tan fundamental prestar atención a la empleabilidad en las intervenciones de la psicología organizacional generando estrategias para el desarrollo del colaborador.

La mayoría de los artículos revisados (Ahmed et al., 2019; Atitsogbe et al., 2019; Bargsted, 2017; Capone et al., 2021; Dacre Pool et al., 2013; Nimmi et al., 2021; Ngo et al., 2017; Ramaci et al., 2021; Tzai-Chiao et al., 2021; Zhao et al., 2021) tuvieron como marco de referencia el modelo social-cognitivo de la carrera de Bandura (1997), pues es el autor que propone y explica el concepto de autoeficacia. En ese sentido, los trabajos contaron con un modelo teórico similar, el cual fue la base teórica cognitivo-social. Este enfoque refiere que la autoeficacia es la creencia que tiene una persona en sus capacidades para realizar determinadas tareas, ya que este aspecto sociocognitivo responde a creencias que se forman mediante la interacción con las demás.

El estudio de las variables ha sido analizado en muestras provenientes de Taiwán, Italia, Malasia, Chile, Togo, China, Hong Kong, etc. Los resultados indican que la variable sociodemográfica no tuvo impacto en la relación positiva entre autoeficacia y percepción de empleabilidad, lo cual fortalece la respuesta a la pregunta de investigación.

Finalmente, desde el ámbito de la psicología organizacional se encuentran distintas implicancias prácticas. En primer lugar, pueden establecerse estrategias que se enfoquen en el desarrollo de la autoeficacia en la persona, por ejemplo, realizando programas de capacitación a líderes para que puedan lograr dar un feedback efectivo y que este alineado al desarrollo del colaborador. Además, realizar un seguimiento que le permita identificar y fortalecer aquellas áreas necesarias para mejorar la confianza en sus propias capacidades laborales y persistencia en su carrera profesional.

En segundo lugar, implementar programas de mentoring en el proceso de onboarding o inducción en profesionales destacados con el fin de fortalecer las competencias y cerrar las brechas que imposibiliten el desarrollo de la línea de carrera. Por último, se podría incluir dentro de los planes de capacitación talleres que sean espacios seguros y se enfoquen en fortalecer las habilidades blandas como el

autoconocimiento, la autoeficacia, lo cual permita trabajar en la percepción de empleabilidad.

Entre las limitaciones encontradas se puede señalar que por lo general las dos variables de interés se presentan en la literatura como parte de procesos donde es necesaria la mediación de otras variables, por lo que la relación directa entre ambas no siempre fue fácil de encontrar en los estudios. Otra limitación fue que no todos los estudios seleccionados señalaron explícitamente las evidencias de validez recolectadas, para lo cual se hizo necesario explorar a mayor detalle dichas investigaciones para comprender la totalidad de sus evidencias de validez.

Como recomendaciones, podría realizarse investigaciones sobre una población de profesionales sin empleo, donde se pueda comprender la dinámica de la autoeficacia y la percepción de empleabilidad en la búsqueda de trabajo. Otra recomendación podría ser el estudio del impacto de las variables mediadores sobre la relación entre la autoeficacia y percepción de empleabilidad.

## CONCLUSIONES

Este estudio tuvo como objetivo realizar una revisión sistemática de artículos científicos, especificando los criterios de elegibilidad y un diagrama de flujo para hacer explícito todo el proceso que se siguió para la reunión final de las siguientes conclusiones:

- Existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre la autoeficacia y la percepción de empleabilidad en profesionales (Ahmed et al., 2019; Atitsogbe et al., 2019; Bargsted, 2017; Capone et al., 2021; Dacre Pool et al., 2013; Nimmi et al., 2021; Ngo et al., 2017; Tzai-Chiao et al., 2021; Zhao et al., 2021)
- Solo se encontró una investigación que señaló una relación inversa entre la autoeficacia y la percepción de empleabilidad en profesionales (Ramaci et al., 2021)
- En la relación entre autoeficacia y percepción de empleabilidad participan otras variables como el desempeño laboral (Tzai-Chiao et al., 2021), éxito de la carrera (Ahmed et al., 2019), compromiso laboral, (Ngo et al., 2017), con satisfacción laboral (Dacre Pool et al., 2013), sostenibilidad de la carrera (Nimmi et al., 2021), y balance vida-trabajo (Nimmi et al., 2021)

## REFERENCIAS

- Ahmed, H., Nawaz, S., & Rasheed, M. I. (2019). Self-efficacy, self-esteem, and career success: The role of perceived employability. *Journal of Management Sciences*, 6(2), 18-32. <https://doi.org/10.5964/ejop.1904>
- Arciniegas, Y. (2 de Junio de 2020). *OIT: América Latina es la región con más empleos perdidos por cuenta de la pandemia*. France 24. <https://www.france24.com/es/20200701-oit-latinoamerica-desempleo-economia-pandemia-covid19>
- Atitsogbe, K. A., Mama, N. P., Sovet, L., Pari, P., & Rossier, J. (2019). Perceived employability and entrepreneurial intentions across university students and job seekers in Togo: The effect of career adaptability and self-efficacy. *Frontiers in Psychology*, 10(180), 1-14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00180>
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The exercise of control*. Wh Freeman.
- Bargsted, M. (2017). Impact of personal competencies and market value of type of occupation over objective employability and perceived career opportunities of young professionals. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(2), 115-123. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.02.003>
- Capone, V., Marino, L., & Park, M. S. A. (2021). Perceived employability, academic commitment, and competency of university students during the COVID-19 pandemic: An exploratory study of student well-being. *Frontiers in Psychology*, 12(788387), 1-8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.788387>.
- Dacre Pool, L., & Qualter, P. (2013). Emotional self-efficacy, graduate employability, and career satisfaction: Testing the associations. *Australian Journal of Psychology*, 65(4), 214–223. <https://doi.org/10.1111/ajpy.12023>
- El Comercio (13 de junio de 2021). *Gobierna publica política para impulsar “empleo decente” en el país*. <https://elcomercio.pe/economia/peru/gobierno-publica-politica-para-impulsar-empleo-decente-en-el-pais-nndc-noticia/?ref=ecr>
- El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (2021). *Covid-19: Impacto de la caída de los ingresos de los hogares en indicadores de niñez y adolescencia*.



<https://www.unicef.org/peru/informes/covid19-impacto-de-la-caida-de-los-ingresos-de-los-hogares-en-indicadores-de-ninez-y-adolescencia>

Espinoza, C. (2021, octubre 9). Desempleo y el impacto de la Salud Mental en los trabajadores. *Gestión*.

<https://gestion.pe/?signwallPremium=1&ref=/opinion/desempleo-y-el-impacto-en-la-salud-mental-de-los-trabajadores-noticia/>

Forsythe, A. (2017). I doubt very seriously whether anyone will hire me; factors predicting employability perceptions in higher education. *Cogent Psychology*, 4(1), 1–13. <https://doi.org/10.1080/23311908.2017.1385131>

Griffiths, T.-L., Dickinson, J., & Day, C. J. (2021). Exploring the relationship between extracurricular activities and student self-efficacy within university. *Journal of Further and Higher Education*, 45(9), 1294–1309. <https://doi.org/10.1080/0309877x.2021.195>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw –Hill

Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI] (15 de mayo de 2021). *Población ocupada aumentó 12.4% en el trimestre febrero-marzo-abril de 2021*. <https://www.inei.gob.pe/prensa/noticias/poblacion-ocupada-aumento-124-en-el-trimestre-febrero-marzo-abril-de-2021-12877/>

Lee, T. C., Yao-Ping Peng, M., Wang, L., Hung, H. K., & Jong, D. (2021). Factors influencing employees' subjective wellbeing and job performance during the COVID-19 global pandemic: The perspective of social cognitive career theory. *Frontiers in Psychology*, 12(577028), 1-15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.577028>

Lo Presti, A., Pluviano, S., & Briscoe, J. P. (2018). Are freelancers a breed apart? The role of protean and boundaryless career attitudes in employability and career success. *Human Resource Management Journal*. J. 28(3), 427–442. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12188>

- Ngo, H. Y., Liu, H., & Cheung, F. (2017). Perceived employability of Hong Kong employees: Its antecedents, moderator and outcomes. *Personnel Review*, 46(1) 17- 35. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2015-0015>
- Nimmi, P. M., Kuriakose, V., Donald, W. E., & Muhammed Nowfal, S. (2021). HERO elements of Psychological Capital: Fostering career sustainability via resource caravans. *Australian Journal of Career Development*, 30(3), 199-210. <https://doi.org/10.1177/10384162211066378>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., McGuinness, L. A., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372(71) , 1-9 <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Ramaci, T., Faraci, P., Santisi, G., & Valenti, G. D. (2021). Employability and job insecurity: The role of personal resources on work-related stress. *Europe's Journal of Psychology*, 17(2), 28-42. <https://doi.org/10.5964/ejop.1904>
- Tabernerero, C., Briones, E., & Arenas, A. (2010). Empleabilidad en jóvenes. En E. Agulló (Ed.), *Trabajo, Organizaciones y Recursos Humanos en el siglo XXI*. Ediuono.
- Vanhercke D., Cuyper N. D., Peeters E., & Witte H. D. (2014). Defining perceived employability: A psychological approach. *Personnel Review* 43(4) 592–605. <https://doi.org/10.1108/PR-07-2012-0110>
- Villarrutia, A. (6 de mayo de 2021). *El impacto del avance tecnológico empleo en nuestra sociedad dará paso a la creación y a la destrucción de empleos*. Horizontum. Finanzas y Cultura. <https://www.horizontum.mx/el-impacto-del-avance-tecnologico-en-nuestra-sociedad-dara-paso-a-la-creacion-y-a-la-destruccion-de-empleos/>
- Villegas, M., Denegri, P., Ginocchio, C., & Santillán, K. (s.f.). *Inserción laboral: las universidades brindan ahora más herramientas a sus estudiantes*. Capital Humano. <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/informes/insercion-laboral-las-universidades-brindan-ahora-mas-herramientas-a-sus-estudiantes/>

- Wittekind, A., Raeder, S., & Grote, G. (2009). A longitudinal study of determinants of perceived employability. *Journal of Organizational Behavior*, *31*, 566-586. <https://doi.org/10.1002/job.646>
- Zhao, W. X., Peng, M. Y. P., & Liu, F. (2021). Cross-cultural differences in adopting social cognitive career theory at student employability in PLS-SEM: The mediating roles of self-efficacy and deep approach to learning. *Frontiers in psychology*, *12*