



Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.

Impacto del embarazo como “career shock” en la empleabilidad.

Autor: Patricia Valera Caballero
Director: Raquel Redondo Palomo
MADRID | Marzo, 2022

ÍNDICE

Resumen	3
Abstract	4
1.	Introducción
.....	5
1.1 Propósito del trabajo y motivación	5
1.2 Objetivos	6
1.3 Metodología	6
1.4 Estructura del trabajo	7
2.	Marco teórico
.....	9
2.1 La teoría de los career shocks en el desarrollo de carreras profesionales	9
2.1.1 Aproximación al concepto de “career shock”	9
2.1.2 Teorías sobre los “career shock”	11
2.2 La empleabilidad	14
2.2.1 Concepto y evolución de la “Empleabilidad”	14
2.2.2 Empleabilidad percibida.....	17
2.2.3 Factores que influyen en la empleabilidad percibida	18
2.3 Social Role Theory. Políticas de igualdad de género	23
2.3.1 Social Role Theory.....	23
2.3.2 Políticas de igualdad de género.....	26
2.4 Research question. Probar la valencia del embarazo como career shock y determinar el impacto que el mismo puede tener en la empleabilidad.	32
3.	Metodología
.....	33
3.1 Datos	33
3.2 Variables	34
3.3 Análisis y resultados	35
3.3.1 Descriptiva de los datos.....	35
3.3.2 Correlaciones.....	37
3.3.3 Modelos.....	39
4.	Discusión y conclusiones
.....	46
Referencias:	50

Resumen

La carrera profesional de la mayoría de las personas tiene una duración superior a la mitad de sus vidas. Por ello, a lo largo de esta trayectoria, es frecuente, experimentar sucesos que impactan su carrera profesional.

Estos sucesos son conocidos como “career shocks” y hacen referencia a todos aquellos “shocks” que se dan en la vida de las personas y, que afectan en menor o mayor medida a su situación laboral, actuando en muchos casos, como precedentes de los próximos episodios que se darán en su carrera profesional.

Así, a pesar de que tradicionalmente se consideraba como único factor capaz de afectar la vida profesional de las personas las situaciones laborales, con la teoría de los “career shocks” se empieza a tomar consciencia de la diversidad de situaciones personales que pueden influenciar la vida laboral de una persona.

Dentro de estas situaciones cabe hacer especial referencia al embarazo, situación tremendamente personal con capacidad para afectar enormemente una carrera profesional.

A lo largo de este trabajo analizaremos la consideración del embarazo como “career shock” y, cómo el mismo puede afectar a la percepción de la empleabilidad estudiando las distintas teorías y políticas relativas a los mismos y, utilizando una metodología empírica.

Palabras clave:

Empleabilidad, “career shock”, embarazo, empleabilidad percibida.

Abstract

Most people's careers last more than half of their lives. Therefore, throughout this trajectory, it is common to experience events that, although they are usually unforeseeable, have an impact on their professional career.

These events are known as "career shocks" and refer to all those "shocks" that occur in people's lives and, to a lesser or greater extent, affect their work situation, acting in many cases as precedents for the next episodes that will occur in their professional career.

Thus, although work situations were traditionally considered to be the only factor capable of affecting people's professional lives, with the theory of "career shocks" we are beginning to become aware of the diversity of personal situations that can influence a person's working life.

Among these situations, special reference should be made to pregnancy, a tremendously personal situation with the capacity to greatly affect a professional career.

Throughout this paper we will analyze how pregnancy can be considered a "career shock" and how can perceived employability be affected by it, studying the different theories and policies related to them and using an empirical methodology.

Key words:

Employability, career shock, pregnancy, perceived employability.

1. Introducción

1.1 Propósito del trabajo y motivación

El mundo laboral se encuentra inmerso en un cambio constante. Tratando de adaptarse a las necesidades de la sociedad, son muchas las nuevas corrientes y tendencias que aparecen y provocan la evolución de este mundo.

Así, la concepción tradicional de tener un trabajo estable y de por vida, va dando paso, a las nuevas corrientes que abogan por una carrera profesional cada vez más dinámica, flexible e impredecible.

Además, con mayor frecuencia se empieza a tener en cuenta el impacto que las situaciones personales pueden tener en la vida laboral de una persona dejando al margen la idea de que solo lo laboral puede afectar a la misma.

Es precisamente aquí donde resulta fundamental hacer referencia a los “career shocks” que son todos aquellos sucesos que impactan nuestra trayectoria profesional. Éstos presentan una naturaleza muy diversa que engloba desde el despido de un compañero hasta la enfermedad de un ser querido. Por tanto, ambos, sucesos laborales y personales pueden ser considerados “career shocks”.

Estos shocks pueden ser más o menos imprevisibles y sus consecuencias variarán en función de la previsibilidad del mismo. Ejemplo de ello es el embarazo, que puede ser previsible o menos previsible. En general, cuánto más imprevisible sea el shock, más impacto tenderán a tener sus consecuencias.

Es fundamental añadir también que estos “shocks” pueden causar efectos positivos o negativos en los trabajadores en función de su naturaleza. Pues, por ejemplo, con carácter general, el ascenso de un puesto de trabajo normalmente tendrá un efecto positivo y, sin embargo, la muerte de un familiar será negativo.

Estudiar este tema es algo que verdaderamente me motiva. Me parece de gran actualidad e importancia entender y analizar las distintas circunstancias que afectan la carrera profesional de las personas y profundizar en las repercusiones que éstas pueden tener, poniendo especial énfasis en la empleabilidad percibida de las personas.

Desde la perspectiva de los recursos humanos es fundamental conocer los factores y acontecimientos que influyen en los trabajadores para tratar de potenciar aquellos que causen efectos positivos y tratar de disminuir y solventar aquellos con efectos negativos.

Más concretamente, a lo largo de este trabajo voy a centrarme en el embarazo analizando la consideración del mismo como “career shock” y sobre cómo esta situación puede afectar a la percepción de la empleabilidad por las personas.

1.2 Objetivos

El objetivo de este trabajo es analizar las características del embarazo como “career shock” y, en particular, determinar su valencia en relación a la empleabilidad de las mujeres en España, estudiando el impacto que el embarazo tiene en la empleabilidad percibida tanto interna como externa.

1.3 Metodología

La metodología de este trabajo tiene dos partes claramente diferenciadas.

En primer lugar, el trabajo utilizará una metodología cualitativa de revisión de diferentes fuentes bibliográficas y exploración de las teorías relativas a los “career shocks”, a la empleabilidad, a la “Social Role Theory” y a las diversas políticas de igualdad de género.

En segundo lugar y partiendo de esta revisión de literatura, desarrollaremos las hipótesis del trabajo (research questions) que trataremos de contrastar de manera cuantitativa. Para ello, utilizaremos datos recogidos en una encuesta y serán tratados y analizados con modelos de regresión lineal.

En consecuencia, cabe destacar que vamos a utilizar un método deductivo pues partiendo de las distintas fuentes bibliográficas y de los datos, trataremos de determinar si el embarazo afecta a la empleabilidad o si, por el contrario, ya se han adoptado medidas suficientes para que no tenga tal efecto.

Con este trabajo también pretendemos poder formular las características que debe tener un acontecimiento para considerarse “career shock”. Además, de profundizar en el

concepto de empleabilidad, de empleabilidad percibida, así como en el de las distintas variables que son capaces de tener una influencia en las mismas.

También trataremos de entender cómo las distintas variables pueden afectar a la empleabilidad percibida por los trabajadores y ver si se produce una evolución en los factores que afectan a esta percepción.

1.4 Estructura del trabajo

El trabajo se divide en 6 partes fundamentales.

En primer lugar, la introducción que engloba la motivación del trabajo, los objetivos, la metodología y la estructura del trabajo.

En segundo lugar, el marco teórico que comprende cuatro secciones principales que son, la primera, la teoría de los “career shocks” en el desarrollo de carreras profesionales. La segunda, un análisis de la empleabilidad, la tercera relativa a la Social Role Theory y Políticas de igualdad de género. Y, finalmente, la cuarta sección consistente en la *Research Question* donde se plantea en qué medida las mujeres perciben que su empleabilidad puede verse afectada por el embarazo.

En tercer lugar, trataremos la metodología y los resultados del trabajo, destacando la descripción de los datos utilizados.

Finalizaremos con el apartado de discusión y conclusiones.

Visualmente, el esquema de trabajo luce así:

1. Introducción
 - a. Motivación del trabajo.
 - b. Objetivos.
 - c. Metodología.
 - d. Estructura del trabajo.

2. Marco teórico

- 2.1 La teoría de los “career shocks” en el desarrollo de carreras profesionales.

- i. Aproximación al concepto de “career shock”.
- ii. Teorías sobre los “career shocks”.

- b. La empleabilidad.
 - i. Concepto y evolución de la “Empleabilidad”.
 - ii. Factores que influyen en la empleabilidad.
 - iii. Empleabilidad percibida.
 - c. Social Role Theory. Políticas de igualdad de género.
 - d. *Research Question*. Probar la valencia del embarazo como “career shock” y determinar el impacto que el mismo puede tener en la empleabilidad.
3. Metodología
- a. Datos.
 - b. Medidas.
 - c. Análisis y resultados.
 - i. Descriptiva de los datos.
 - ii. Correlaciones.
 - iii. Modelos.
4. Discusión y conclusiones.
5. Referencias.

2. Marco teórico

2.1 La teoría de los career shocks en el desarrollo de carreras profesionales

2.1.1 Aproximación al concepto de “career shock”

En las últimas décadas, el mercado laboral ha sido fruto de grandes cambios causantes de la nueva concepción de la carrera profesional. Las empresas se encuentran inmersas en una transición entre los tradicionales puestos de trabajo estables y de por vida y, los cada vez más frecuentes puestos flexibles y temporales. La vida laboral se vuelve así cada vez más compleja e imprevisible, aumentando la posibilidad de experimentar sucesos repentinos (Michaels et al., 2001).

De este modo, surgen nuevas teorías (e.g. protean career theory, boundaryless career theory) que abogan por que sean los propios trabajadores los que, de manera personal e individual, tomen el control de sus carreras profesionales y, decidan por ellos mismos donde quieren trabajar, tratando de cumplir así sus aspiraciones y, siendo ellos, y no la empresa para la que trabajan, los dueños de sus carreras profesionales (Arthur et al., 2005).

Sin embargo, estas nuevas teorías pueden llegar a ser poco realistas pues otorgan esperanza y positividad el nuevo paradigma laboral, pero no suelen tener en cuenta aquellos factores que, pudiendo escaparse del control de los individuos, afectan en gran escala a su carrera profesional. Estos factores son lo que se conoce como “career shocks” (Forrier et al., 2009) y van a actuar como núcleo de este trabajo.

Por “career shock” entendemos todos aquellos acontecimientos de naturaleza diversa que tienen un impacto ya sea mayor o menor en la vida de las personas y, como consecuencia de esto, en su carrera profesional, lo que nos permite afirmar que el desarrollo de carreras está influenciado por muchos más agentes que los laborales (Seibert et al., 2013).

Resulta imprescindible para poder comprender mejor este concepto, tener muy presente los diferentes “career shocks”, sus características y los elementos que los configuran.

Relativo a estos elementos cabe decir en primer lugar, que los “shocks” constituyen el punto de partida por el cual las personas empiezan a pensar activamente en su carrera profesional. A raíz del “shock” se inicia un proceso de deliberación que, normalmente,

producirá cambios en el comportamiento de las personas impactando sus trayectorias profesionales (Holtom, 2005).

En segundo lugar, los “career shocks” actúan como precedentes de las siguientes etapas que se darán en la vida profesional de una persona, pues a pesar de que, en algunos casos, el “shock” en sí pueda ser previsible, las consecuencias del mismo no suelen serlo y, por tanto, no es posible saber hasta que éste se produce cómo va a afectar a cada persona en concreto (Rojewski, 1999).

Tercero, el grado en el que los “shocks” se consideran imprevisibles puede variar según sean más o menos esperados. Así, normalmente, cuánto más imprevisible sea, más intensas serán sus consecuencias (Holtom, 2005).

Finalmente, cabe destacar que las consecuencias de estos “shocks” pueden ser tanto positivas como negativas afectando en función de estos a los individuos (Seibert et al., 2013).

Por todo ello, en los “career shocks” se definen las siguientes características:

Primero, hay que recalcar que son infrecuentes y extraordinarios. Pues en sí, estos “shocks” suelen tener baja tasa de ocurrencia si bien es cierto que, algunos tienen más probabilidad de ocurrir que otros (Akkermans et al., 2018).

Segundo, la previsibilidad y controlabilidad. Hay “shocks” que sin bien son imprevisibles son controlables y otros que viceversa. La diferencia fundamental entre ambas características radica en el momento en el que el individuo empieza a tomar conciencia de las consecuencias del “shock” en su carrera. Además, el nivel en el que un “shock” es previsible suele tener consecuencias muy distintas a cuando es controlable pudiendo considerarse que en función de cuál sea la interacción que existe entre ambas características, más positivas o negativas serán las consecuencias del “shock”, pues cuánto más interacción haya más positivas serán las mismas y cuánto menos, más negativas (Wood et al., 2015).

Tercero, cabe hablar de la valencia, que se encuentra en estrecha relación con el resultado, pues cuánto más positivo sea el valor del “shock”, más positivo será el resultado y viceversa. En este sentido, hay que aclarar que el impacto que puede tener un mismo “career shock” con valor equivalente, variará en función de la persona que lo experimente. Además, la valencia de los “shocks” puede ser más o menos intensa. Cuánto más intensa

sea la valencia, más probable es que exista un vínculo cercano entre el “shock” y el resultado que se verá reflejado en la carrera profesional (Morrell et al., 2004).

Como cuarta característica, mencionar la duración dentro de la cual hay que distinguir la duración del propio “shock” y la duración de sus consecuencias. Como regla general, los “shocks” que presentan mayor duración suelen tener mayores consecuencias y viceversa. También hay que matizar que aquellos “shocks” que se producen con mayor frecuencia, aunque no tengan una duración tanta larga, tendrán también grandes consecuencias (Akkermans et al., 2018).

Finalmente, la última característica a tener en cuenta es el origen del “shock”. Los “shocks” pueden tener un origen muy diverso que comprende “shocks” interpersonales, organizacionales, ambientales o geopolíticos y en función de ello pueden afectar a una sola persona o incluso a poblaciones (Morrell et al., 2004).

Así, para que un acontecimiento sea considerado como “career shock” es necesario que cumpla en mayor o menor medida todas y cada una de estas características.

2.1.2 Teorías sobre los “career shock”

A continuación, procedemos a analizar distintas teorías relativas a los “career shocks” con objeto de comprender mejor este concepto.

En primer lugar, hay que destacar la “Teoría de la Imagen” según la cual los individuos cuentan con tres estructuras diferentes de conocimiento. La primera de estas estructuras es lo que se conoce como la imagen de valor por la cual se organizan las ideas sobre los valores e ideales de los individuos. La segunda, es la imagen de la trayectoria que estructura los objetivos y propósitos que cada persona pretende conseguir. Finalmente, mencionar la imagen estratégica que engloba el conocimiento de las diversas tácticas a través de las cuales los individuos conseguirán sus objetivos (Beach, 1990).

A pesar de que existen estas estructuras, la teoría defiende que en la mayoría de los casos los individuos no se paran a analizar cuáles son las alternativas que les permitirían adoptar las decisiones óptimas, si no que suelen ajustarse a sus planes actuales basados en la información que conocen en ese momento, tratando de perseguir con ella sus objetivos a no ser, que aparezca nueva información capaz de crear en ellos serias dudas sobre si

efectivamente con esos planes van a conseguir los objetivos que pretenden. La decisión por la cual, en ocasiones, los individuos renuncian a la estrategia inicial y, deciden evaluar nuevas estrategias es lo que se conoce como la decisión de progreso (Beach,1990).

Con todo, esta teoría afirma que los “career shocks” son acontecimientos inesperados que desencadenan procesos de pensamiento y que influyen en el comportamiento de las personas. Así, estos “shocks” suelen afectar a la imagen que una persona tiene sobre sus ideales, propósitos y estrategias. Esto puede dar lugar al cambio de estas imágenes e incluso, al cambio de la propia carrera profesional.

En segundo lugar, y tomando como base la “Teoría de la Imagen” Lee and Mitchell (1994) desarrollaron el “Modelo de Rotación” en virtud del cual se trata el abandono de una empresa como un proceso de decisión. Entienden que la rotación es un proceso deliberativo que comprende varios procesos y en el que los “shocks” tienen una importancia fundamental. Según esta teoría, los “shocks” que experimentan los empleados son los que los llevan a plantearse los distintos aspectos de sus trabajos. Así, asocian distintos momentos de la carrera profesional como puede ser el abando del trabajo con la ocurrencia de estos “shocks”. De manera que, los “shocks” operan como precedentes de los distintos episodios de la vida laboral de las personas. Además, sostienen que una de las características principales de estos “shocks” es que requieren la atención de los individuos llevándoles a plantearse el impacto que tienen estos “shocks” a la hora de cumplir con sus planes actuales, sus objetivos de una forma coherente con sus valores e ideales.

En tercer lugar, hay que hacer referencia a la teoría del sistema de eventos desarrollada por Morgeson, Mitchell y Liu (2015) y con foco en aquellos eventos transitorios e inusuales. Esta teoría nos ofrece una definición de los “career shocks” entendidos como aquellos acontecimientos tan fuertes e inesperados, que son capaces de producir cambios en el desarrollo de carreras de los individuos.

También mencionar la teoría de la conservación de los recursos Hofboll (2001) según la cual, las personas a lo largo del tiempo tienden a desarrollar habilidades propias que van convirtiéndose en recursos personales. Ejemplo de éstas son el ser más flexible, o afrontar mejor posibles retos que se les planteen a lo largo de su carrera.

Así, los “career shock” pueden afectar a la conservación de estos recursos personales bien de manera positiva, bien de manera negativa. Cuando el shock es positivo, por ejemplo,

el ascenso del puesto de trabajo, éste afectará de manera positiva al individuo permitiéndole desarrollar nuevas habilidades como por ejemplo una mayor confianza en sí mismo y una mayor motivación. Sin embargo, cuando el shock es negativo, como puede ser el despido de un puesto de trabajo, éste afectará negativamente al individuo, pudiendo llegar a reducir sus recursos personales tales como la confianza o la motivación (Akkermans et al., 2013).

Por ello, esta teoría juega un papel fundamental a la hora de determinar los efectos que los “career shocks” pueden tener en el desarrollo de la carrera profesional de los individuos, ya que en función de las habilidades que éstos posean su futuro profesional seguirá una u otra dirección.

Finalmente, es importante comprender la teoría de los acontecimientos afectivos que corresponde a Weiss y Cropanzano’s (1996). Con ella, sus autores tratan de explicar cómo las respuestas emocionales a los “career shock” pueden influenciar comportamientos posteriores, a fin de entender el impacto que estos “shocks” puede tener en las carreras profesionales. Además, esta teoría pretende aclarar porque la experiencia del mismo shock puede causar efectos diferentes dependiendo de cada individuo.

Existen numerosas teorías relativas a los “career shocks”, las cinco aquí mencionadas constituyen actualmente las más importantes. No obstante, al ser un tema muy novedoso y actual, resulta probable que con el paso del tiempo y un estudio cada vez más exhaustivo sobre los “career shocks” surjan muchas más que nos permitan comprender con mayor profundidad tanto este concepto como sus consecuencias.

2.2 La empleabilidad

2.2.1 Concepto y evolución de la “Empleabilidad”

La tecnología, la globalización y los grandes avances que éstas provocan, impulsan la evolución del mercado laboral hacia una perspectiva mucho más flexible y cambiante. De manera que, la idea de permanecer toda la vida en un mismo puesto de trabajo queda entendida como algo del siglo XX.

Así, la seguridad laboral ya no es entendida como la posibilidad de permanecer toda la vida en un puesto de trabajo, sino que comienza a ser sustituida por la idea de empleabilidad que se convierte en el objetivo de todos aquellos que buscan empleo (Ball, 2009).

Por su parte, la idea de empleabilidad comienza a relacionarse con el hecho de que es el individuo y no el empleador el que tiene la responsabilidad sobre su carrera (Arthur, 1994).

En este sentido, cabe distinguir, por un lado, la idea de carrera profesional tradicional y por otro, la actual idea de carrera profesional. La primera, se caracteriza por el ascenso jerárquico de los individuos dentro de la organización, en el que destacan la lealtad del empleado a la organización, y la estabilidad laboral que la organización garantiza al empleado. La segunda se caracteriza porque es el individuo quién se construye su carrera de manera dinámica y flexible entre distintas empresas y departamentos (Sullivan and Baruch, 2009).

Esta nueva concepción de carrera profesional es, en parte, fruto del mercado laboral actual que se caracteriza por altas tasas de desempleo que aumentan a una velocidad sorprendente, y por la globalización, que surge como consecuencia de la ausencia de fronteras permitiendo un mayor intercambio de conocimientos, habilidades y trabajadores (Rodríguez-Mora, 2010).

Más en concreto, cabe destacar que el mercado laboral español es dual. Por una parte, hay altas tasas de desempleo que son, en parte, el resultado de la implementación de las nuevas tecnologías pues con ellas, el trabajo de muchas personas está siendo reemplazado por máquinas lo que provoca un exceso de oferta y un mercado incapaz de absorber tal cantidad de trabajadores Reyes et al., (2016). Sin embargo, y, por otra parte, la falta de

trabajadores capacitados para trabajar con nuevas tecnologías (como en análisis de negocios) está haciendo que haya una notable “guerra por el talento” de estos trabajadores más capacitados.

Esta situación, sin duda, lleva a los trabajadores, particularmente a los españoles, a tener que evaluar continuamente sus capacidades y su situación laboral y a ser conscientes de cuáles son sus oportunidades de empleo. Esto deriva en una acentuación de la importancia de la empleabilidad para los individuos De Cuyper et al., (2012) que se presenta como un requisito indispensable para sus carreras (Nauta et al., 2009).

Asimismo, la empleabilidad de los trabajadores es una condición fundamental para las empresas y empleadores que compiten en un entorno cambiante. Las empresas necesitan trabajadores capacitados para poder adaptarse al entorno y para afrontar con éxito los retos a los que se enfrentan en un contexto de globalidad y competencia.

Profundizando más en el concepto de empleabilidad es importante destacar que el término está compuesto por las palabras “empleo” y “habilidad” y, con carácter general puede definirse como la habilidad para estar empleado Vanhercke et al., (2014). Es un término muy complejo y de difícil definición que alude además a la obtención de empleo por cuenta ajena y al autoempleo (Kohler, 2004).

La Organización Internacional del Trabajo (2000) define la empleabilidad como “la 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”. Por su parte, la Fundación para el Desarrollo de la Función de Recursos Humanos (FUNDIPE, 1999) la define como “la aptitud de una persona para tener empleo que satisfaga sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y desarrollo a lo largo de su vida”.

Por tanto, por empleabilidad se entiende el conjunto de competencias poseídas por una persona mediante las cuales accede a un empleo, lo mantiene y satisface sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y desarrollo (Lantarón, 2016).

En cuanto a la evolución del concepto de empleabilidad cabe destacar que en sus orígenes la empleabilidad hacía referencia exclusivamente al hecho de tener empleo pues era concebida como respuesta a una necesidad de trabajo en el periodo de postguerra. En este

contexto, se desarrollaron numerosas políticas tendentes a proteger y a favorecer a los grupos más perjudicados (Clarke, 2008).

En la década de los 80 se empieza a vincular este concepto con el mundo de las organizaciones. Comienzan a tenerse presente los efectos de la globalización y, por tanto, las organizaciones empiezan a ser conscientes de la necesidad de adaptarse de manera rápida a los cambios y de ser más flexibles. Por ello, el objetivo comienza a ser incrementar la empleabilidad de los trabajadores en las organizaciones con políticas como la rotación del trabajo (Berntson, 2008).

Con todo, actualmente, el término de empleabilidad se encuentra en estrecha relación con las capacidades, habilidades, competencias y, saberes que los individuos poseen a la hora de formar parte del mercado laboral. De manera que, se incorpora a la idea de empleabilidad, la adquisición de capital humano como requisito para mejorar la competitividad (Lantarón, 2016).

La mayor parte de los autores entienden que la empleabilidad está relacionada con el aumento de las habilidades, capacidades, competencias y, atributos valorados en el mercado laboral García-Manjón (2009). Es decir, “el denominador común de la empleabilidad es la utilidad de las competencias y su criterio es la remuneración” (Kohler, 2004, p.4).

Asimismo, la Comisión Europea (2001) afirma que la empleabilidad “No sólo se refiere a la adecuación de los conocimientos y aptitudes, sino también a los incentivos y oportunidades ofrecidos a los ciudadanos para que busquen un empleo”.

En este sentido, se entienden tres concepciones fundamentales de la empleabilidad: competencial, disposicional y percibida. Los tres son modelos subjetivos pues se centran en las percepciones de los individuos y, tienen en cuenta aspectos internos y externos del mercado laboral (Van der Heijde and Van der Heijde, 2006).

El enfoque competencial se centra en la percepción que tienen los individuos sobre sus habilidades y capacidades, las cuales les otorgan oportunidades de empleo (Van der Heijde & Van der Heijden, 2006).

Por su parte, el enfoque disposicional define la empleabilidad como un conjunto de disposiciones que tienen los individuos sobre sus diferencias con los demás que les

permiten adaptarse de manera proactiva al entorno de sus carreras profesionales y al trabajo en general (Fugate and Kinicki, 2008).

Finalmente, cabe destacar el enfoque de empleabilidad percibida. En este trabajo nos centraremos en él dado que se extiende a los dos anteriores. Éste será desarrollado en el siguiente apartado.

La relación entre estos tres enfoques resulta fundamental pues tanto las competencias como la disposición de los individuos condicionan su empleabilidad. Además, se trata de modelos complementarios y no excluyentes.

2.2.2 Empleabilidad percibida

Como hemos mencionado, dentro del concepto de empleabilidad, es importante destacar el concepto de empleabilidad percibida, pues va a ser una de las variables que posteriormente vamos a analizar.

Por empleabilidad percibida se entiende la percepción que tiene cada individuo sobre las posibilidades de acceder a un empleo o de mantenerse en el mismo. Cuanto mayor sea la percepción de empleabilidad del individuo, mayor suele ser la seguridad que el mismo tiene en el empleo (Berntson y Marklund, 2007).

Además, diversos estudios afirman la relación positiva que existe entre la empleabilidad percibida y el bienestar, de modo que, a mayor empleabilidad percibida, mayor bienestar (De Cuyper et al., 2008).

De la empleabilidad percibida hay que destacar 5 aspectos fundamentales.

Primero, se trata de una evaluación subjetiva lo que implica que la misma situación producirá sensaciones distintas a cada individuo.

Segundo, este concepto hace referencia a las “posibilidades de empleo”. Las posibilidades de empleo abarcan la integración de factores personales, estructurales y la interacción entre ambos Berntson and Marklund, (2007). Como ejemplo de estos factores es posible citar aquellas situaciones en las que debido al factor personal edad, las personas más mayores consideran que tienen menos empleabilidad que los jóvenes. Sin embargo, si el gobierno establece incentivos, que son factores estructurales, para fomentar la contratación de los mayores, con carácter general, los mayores se considerarán más empleables que antes. La interacción entre ambos factores ocurre cuando como

consecuencia de estos incentivos, los mayores se perciben como más empleables (Forrier et al., 2009).

Tercero, la empleabilidad percibida hace alusión a “obtener o mantener” un empleo. Esto ilustra la influencia tan grande que tiene la empleabilidad percibida para los diferentes grupos del mercado laboral a lo largo de su carrera profesional, sobre todo, a la hora de explorar el mercado laboral y de hacer cambios en las respectivas carreras. Cuánto mayor consideren que es la empleabilidad percibida, mayor será su predisposición para hacer cambios en sus carreras y viceversa (Cron and Slocum, 1986).

Cuarto, la empleabilidad percibida se refiere a las posibilidades de empleo, tanto en el empleo actual (interna) como en otro (externo) De Cuyper and De Witte (2008). Así, la empleabilidad percibida interna, como regla general va a estar muy influenciada por factores concretos de la propia organización. Sin embargo, la empleabilidad percibida externa suele verse influenciada por factores ajenos a la organización, pero propios del mercado laboral (Vanhercke et al., 2014).

Finalmente, la empleabilidad tiene tanto un aspecto cuantitativo como otro cualitativo. El aspecto cuantitativo está normalmente relacionado con otro tipo de empleo, por su parte, el cualitativo se refiere a empleos similares o mejores (Berntson et al., 2008).

En este trabajo nos centramos en el modelo de empleabilidad percibida que ofrece una visión general al combinar los factores personales, estructurales y las interacciones entre ambos que afectan a la misma. También ofrece información sobre el sentimiento de control que tiene un individuo con respecto a su carrera profesional y sobre la impresión de si un mercado laboral se encuentra en una posición fuerte o débil. Sin embargo, este modelo no es capaz de explicar qué es lo que lleva a los individuos a considerarse más o menos empleables (Vanhercke et al., 2014).

Finalmente, hay que mencionar que la empleabilidad percibida es un concepto íntegro al aplicarse a los diversos grupos del mercado laboral, a las distintas fases de la carrera y, a los distintos tipos de empleo a la vez que tiene en consideración factores personales y estructurales.

2.2.3 Factores que influyen en la empleabilidad percibida

Como hemos mencionado, el modo en el que los individuos perciben su empleabilidad puede verse influenciado por muy diversos tipos de factores, dentro de los cuales es

posible distinguir principalmente dos. Por un lado, los factores personales y, por otro, los estructurales.

En primer lugar, los factores personales como son las cualidades, habilidades, formación y competencias de una persona. Entre éstos destacan el trabajo en equipo, la aceptación de críticas, la tolerancia y, el respeto. Además, diversos estudios señalan que las competencias personales más valoradas en relación con la empleabilidad son el trabajo en equipo y, la resolución de problemas de manera que, la mayoría de los individuos buscando empleo, tratan de potenciar estos aspectos Becerra y La Serna (2010). Las variables edad, nivel educativo, si ocupa o no posición directiva y la antigüedad en la empresa que analizaremos a continuación, se encuadran dentro de este tipo de factores.

También forman parte de estos factores personales las circunstancias sociofamiliares también llamadas “personales” como son el acceso a los recursos, la cultura del trabajo, la cercanía del domicilio, el número de hijos... es aquí donde se encuadrarían las variables embarazo y estar o no casado como factores capaces de influir en la empleabilidad (Linares et al., 2012).

Atendiendo a lo establecido por Becerra y Serna (2010), las capacidades y competencias son, por lo general, los aspectos más valorados por las empresas en los procesos de selección de personal.

En segundo lugar, la empleabilidad se ve condicionada por factores estructurales que presentan un carácter externo. Ejemplo de ellos son las políticas de empleo, la situación económica, las características de la oferta, la remuneración y, las condiciones de trabajo, siendo estos dos últimos lo más relevantes (Reyes et al., 2016).

Forma también parte de estos factores estructurales la demanda de los productos y servicios que se encuentra a su vez influenciada por la productividad. Ello se debe a que un aumento de la productividad producirá una bajada en el precio de los bienes y servicios, lo que producirá un aumento de la demanda y consecuentemente, para poder satisfacer esto, aumentará la demanda de personal (Chiavenato, 2009).

Según McConnell et al., (2007) la demanda de trabajo es una demanda derivada puesto que la demanda de profesionales en las actividades económicas se ve condicionada por la demanda de los productos y servicios fruto de las mismas. De manera que, cuanto mayor

sea la demanda de los productos y servicios, mayor será la demanda de los profesionales implicados en los mismos.

De la misma forma, los autores inciden en que la demanda de un trabajo concreto va a estar derivada en función de dos factores principales. Por un lado, dependerá de lo productivo que sea el trabajo a la hora de crear un producto o servicio concreto. Por otro, dependerá del valor de mercado de este producto o servicio. Así, si el trabajo a desempeñar por un profesional es muy productivo y está muy valorado por la sociedad, la demanda de ese trabajo será elevada y, por tanto, la posibilidad de empleabilidad también (McConnel et al., 2007).

Además, es importante mencionar que las modificaciones económicas y tecnológicas que afectan a la demanda de trabajo tienden a favorecer a los más jóvenes pues son estos quiénes controlan la tecnología (Weller, 2006).

Por su parte, cabe hacer referencia al contexto como factor estructural pues éste opera como antecedente de la empleabilidad percibida. Prueba de ello es el estudio realizado por Wittekind et al., (2010) en el que se afirma que en aquellos ambientes en los que las empresas apoyan constantemente el progreso y las carreras profesionales de los individuos, la empleabilidad percibida es mucho mayor. Además, cuando se dan otros factores como la prosperidad económica o el hecho de que el individuo viva en un área metropolitana, la empleabilidad percibida también se ve incrementada (Berntson et al., 2006).

En lo relativo a las organizaciones es posible afirmar que, por lo general, las posibilidades de empleabilidad aumentan cuando éstas tienen expectativas de crecimiento, pues con ello, lo normal es que inicien procesos de contratación. La empleabilidad se verá también condicionada por el mayor nivel formativo que exista en los puestos directivos pues, los directivos, deben conocer las implicaciones de los diferentes puestos bajo su responsabilidad y, comprobar que éstos estén ocupados por las personas adecuadas de manera que, cuánto más alto sea su nivel formativo, mejor podrán seleccionar personas más adecuadas para los puestos concretos (Chiavenato, 2009).

En este sentido es importante mencionar que generalmente las organizaciones emplean principalmente a quiénes se encuentran en prácticas en la empresa, en segundo lugar, a trabajadores que ya se encuentran en la entidad y, finalmente, recurren a redes de contactos (Valero, 2012).

Por otro lado, hay que destacar dos problemas fundamentales que actualmente afectan a la empleabilidad y que constituyen a su vez factores estructurales. Primero, el desempleo friccional entendido como la ausencia de correspondencia entre el nivel formativo de los profesionales y el conocimiento que de ellos se espera para un determinado puesto. Segundo, cabe hablar del desempleo funcional que ocurre cuando no existe ningún tipo de relación entre la cantidad de profesionales que el mercado laboral demanda y, la cantidad de profesionales que efectivamente se ofertan (Muñoz, 2006).

Además, cabe mencionar también el desajuste geográfico consecuencia en parte de la globalización que hace que los trabajadores se concentren en zonas donde existe una gran demanda laboral, quedando otras zonas sin apenas fuerza de trabajo. Esto provoca desequilibrios en el mercado laboral y lógicamente, una reducción de la empleabilidad en aquellas zonas menos habitadas (Yarce, 2000).

En España en concreto, la empleabilidad se ve también limitada por ciertas políticas laborales causantes de rigidez en el mercado laboral. Existe además un fuerte uso de la contratación temporal que provoca la segmentación del mercado laboral (Moreno Mínguez, 2015).

Con todo, como la empleabilidad está condicionada por tan diversos factores, para que ésta aumente es necesario a nivel global unas condiciones macroeconómicas estables, que permitan visualizar futuros crecimientos en los distintos sectores de la economía. Además, como nos encontramos en un mercado laboral profundamente cambiante, los trabajadores deberán adaptarse continuamente a las nuevas circunstancias y desarrollar muy diversas habilidades.

Al existir un mercado laboral en el que cada vez el nivel formativo es mayor, muy probablemente se empiecen a tener más en cuenta las habilidades y competencias personales sobre la formación que, empezará a presuponerse.

En resumen, y siguiendo a Yorke y Knight (2007), la empleabilidad, además de las características propias del individuo, depende también de otros factores tales como la situación de la economía o los modelos de discriminación del mercado laboral.

Por tanto, la empleabilidad de una persona se ve condicionada no solo por sus características y aptitudes personales sino también por las condiciones y circunstancias del mercado laboral en un momento concreto (Lantarón, 2016). A este respecto, es crucial

analizar el contexto del mercado laboral español respecto a las mujeres, tanto desde el punto de vista social como desde el punto de vista de las políticas de género. A eso dedicamos el siguiente epígrafe.

2.3 Social Role Theory. Políticas de igualdad de género.

2.3.1 Social Role Theory

Existen muchas preguntas, pero pocas respuestas para la incógnita de porque las mujeres y los hombres actúan de forma tan diferente en algunas situaciones, pero tan parecida en otras.

Con el fin de dar respuesta a esta gran pregunta, Alice H. Eagly desarrolló en torno a 1980 la “Social Role Theory” basada en la idea de que en la sociedad existen expectativas concretas que hacen que las personas actúen de determinada manera para cumplir con lo que se espera de ellas. De manera que, según esta teoría, las similitudes y diferencias entre los géneros masculino y femenino vienen predeterminadas por los pensamientos preconcebidos relativos a los géneros que tan presentes se encuentran en nuestra sociedad Eagly and Wood (2012). Por ejemplo, desde la antigüedad, los hombres eran los encargados de cazar y dotar a su familia de los bienes necesarios, mientras que las mujeres permanecían en casa desempeñando tareas domésticas (Murdock and Provost,1973).

El origen de estos roles se encuentra en las diferencias físicas que se dan entre hombres y mujeres pues con carácter general, los hombres tienen un cuerpo más grande y fuerte mientras que el cuerpo de las mujeres está diseñado de manera más delicada para desarrollar en su interior el proceso de gestación. A raíz de estas diferencias físicas surge una concepción por la que se entiende que habrá ciertas actividades que van a poder ser realizadas mejor por los hombres y otras en las que las mujeres van a destacar más, causando muchas limitaciones a la hora de realizar actividades ya que los hombres se verán limitados a realizar aquellas tareas con las que se asocia a las mujeres y viceversa (Eagly et al., 2000).

No obstante, esta división de actividades da lugar a una alianza entre hombres y mujeres en la que se respetan mutuamente las tareas y los roles que corresponden a los unos y a los otros. Así, desde esta perspectiva se afirma que hombres y mujeres están dotados de elementos propios que les permiten cumplir con sus respectivos roles sociales (Eagly and Wood, 2012).

Como se entiende que el origen de estos roles sociales son los atributos físicos e innatos que caracterizan a mujeres y hombres, los roles son concebidos de manera natural como propiedades específicas e inherentes a cada uno de los géneros. Así, es la propia sociedad la que para asegurarse que se cumplen estos roles sociales, desarrolla de manera inconsciente una movilización social en la que se acentúan las diferencias entre ambos géneros y se asocian comportamientos concretos a cada uno de ellos (Cronbach and Meehl, 1955).

Estos roles, también se encuentran condicionados por una serie de procesos biológicos y psicológicos. En el plano biológico hay que destacar el papel que desempeñan las hormonas, especialmente la testosterona y la oxitocina, actuando como señales químicas que regulan el comportamiento. Mayores niveles de testosterona están relacionados con el comportamiento masculino y mayores niveles de oxitocina con el femenino. Por otro lado, los procesos psicológicos hacen referencia a la internalización de los roles de género por los individuos de manera que influyen su comportamiento y expectativas (Archer, 2006).

Las expectativas de los roles que se encuentran en la mente de los individuos son compartidas entre las personas configurando la estructura social y cultural. Así, la Social Role Theory permite analizar no solo aquellos factores básicos que condicionan el comportamiento de mujeres y hombres si no también las influencias consecuencia de la cultura y estructura social que condicionan el comportamiento de ambos géneros (Eagly and Wood, 2012).

Basándose en la idea de los roles, un grupo de investigadores realizó un análisis de los roles masculino y femenino concluyendo que, generalmente, los hombres asumen la realización de tareas más instrumentales mientras que las mujeres realizan aquellas tareas de carácter más socioemocional Strodbeck and Mann (1956). Teniendo esto en cuenta, otro grupo de investigadores concluyó que esta diferenciación de roles es necesaria para una sociedad armoniosa, de manera que los hombres y mujeres se complementan de forma natural permitiendo el buen funcionamiento de la sociedad (Parsons and Bales, 1955).

Otro punto de partida de la Social Role Theory se encuentra en los estudios relativos a los estereotipos sobre mujeres y hombres Broverman et al., (1972), Spence and Helmreich (1978). En estos estudios destacan dos dimensiones identificadas como la agente y la

comunal, cada una de ellas asociada a un género. Así, los hombres se identifican con la dimensión agente por definirse como más poderosos, asertivos, competitivos y dominantes. Por su parte, las mujeres pertenecen a la dimensión comunal por ser más amables, generosas y sensibles. Partiendo de estos estereotipos comienzan a reforzarse los roles de género (Bakan, 1966).

Los estereotipos de género guían el comportamiento de las personas. Estudios psicológicos y sociológicos corroboran la influencia que tienen las expectativas para causar comportamientos que permitan cumplirlas Rosenthal and Rubin (1978). En este sentido, otros estudios demuestran que los hombres y las mujeres adaptan su comportamiento para cumplir con lo que de ellos se espera y con sus identidades (Witt and Wood, 2010).

Partiendo de los roles de género y estereotipos, las sociedades con carácter general suelen atribuir más poder a los hombres que a las mujeres. En el plano laboral, los hombres suelen desempeñar los cargos directivos adoptando las funciones de managers o líderes que se encuentran íntimamente relacionadas con sus roles de género. Sin embargo, para las mujeres, con carácter general, adoptar las funciones de managers o líderes causa incongruencias con sus roles de género (Eagly and Karau, 2002).

De igual manera, y como hemos mencionado anteriormente, desde el origen de la sociedad a las mujeres se les ha atribuido el rol de cuidar a los niños y hacer las tareas de la casa. Es por ello por lo que el embarazo opera como un shock para las mujeres pues debido a su rol de género son ellas a quienes se les atribuye por completo la responsabilidad del proceso de gestación.

Además, el embarazo tiene una gran influencia en la trayectoria profesional de las mujeres, pues en muchos casos les impide o limita la posibilidad de ascender laboralmente o incluso de poder trabajar. No obstante, este rol asociado a las mujeres es algo que afortunadamente está cambiando.

La evolución de este rol puede explicarse porque las diferencias físicas que operan como punto de partida de ambos roles género, son cada vez menos importantes puesto que las tasas de embarazo y las de lactancias se ven cada vez más reducidas y, por que cada vez es menos necesario el tamaño y la fuerza para la realización de actividades económicas (Blau et al., 2006).

Este cambio está dando lugar a una gran evolución de la sociedad en la que las mujeres desempeñan cada vez más roles sociales incluso aquellos que denotan autoridad. Sin embargo, a pesar de esto, las diferencias entre ambos géneros siguen existiendo y son las mujeres las que siguen desarrollando tareas domésticas y las que se encuentran peor remuneradas en el plano laboral. Así, esta división del trabajo y la prevalencia del hombre operan como factores que explican los roles de género (Eagly and Karau, 2002).

Los roles de género son una parte fundamental de la cultura y estructura social de cada sociedad. Por tanto, según esta teoría, existe una creencia común que los comportamientos de hombres y mujeres serán mejor aprobados cuando respondan a las expectativas de estos roles creyendo que la sociedad funcionará mejor cuando cada persona actúa según su rol de género. Los roles de género comienzan a adquirirse en los primeros años de vida y terminan de desarrollarse con la adolescencia (Miller et al., 2006).

Resulta clave destacar que las personas son alabadas por actuar de acuerdo con los roles sociales pero penalizadas cuando no lo hacen. Ejemplo de ello son experimentos realizados a hombres y mujeres en los que cuando las mujeres tenían comportamientos que están más asociados al género masculino como puede ser el liderar a un grupo, eran evaluadas de manera más negativa (Eagly et al., 1992).

Finalmente concluir que la teoría de los roles de género nos permite entender tanto la estabilidad como el cambio que se da en los roles de género y las diferencias en el comportamiento de ambos géneros.

En consecuencia, es importante destacar que conseguir la igualdad de ambos géneros es un proceso que se ve ralentizado por las creencias sociales, estereotipos y roles de género. Con objeto de combatir esto, surgen las políticas de igualdad de género que, yendo en contra de esta teoría, tratan de mitigar las diferencias laborales entre ambos géneros.

2.3.2 Políticas de igualdad de género

En contraposición a las ideas defendidas en la Social Role Theory, surgen las políticas de igualdad de género tendentes a terminar con las ideologías que justifican las diferencias entre los géneros femenino y masculino y, que pretenden buscar la igualdad entre ambos géneros

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal reconocido internacionalmente en varios textos sobre derechos humanos, así como un principio fundamental a nivel comunitario.

Con la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam el 1 de mayo de 1999, y, tal y como se recoge en el mismo, la igualdad entre hombres y mujeres y, la eliminación de cualquier tipo de desigualdad, se convirtieron en un objetivo fundamental que debe estar presente en la totalidad de las políticas y acciones de la Unión y los Estados Miembro.

En España, es el artículo 14 de la CE el que proclama el derecho a la igualdad y a que no exista discriminación por razón de sexo. Asimismo, el artículo 9.2 establece la obligación que tienen los poderes públicos de garantizar las condiciones para que la igualdad de las personas pueda ser una realidad. Por tanto, en nuestro país la igualdad queda configurada como un derecho fundamental.

Sin embargo, la realidad ha demostrado que el reconocimiento legal de la igualdad entre hombres y mujeres es algo insuficiente. Tal y como se establece en la exposición de motivos de la LO 3/2007 de 22 de marzo: “La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, aquella «perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros», en palabras escritas por John Stuart Mill hace casi 140 años, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos”.

Es también la LO 3/2007 de 22 de marzo la que recoge que las políticas de igualdad de género surgen precisamente con objeto de ser estos nuevos instrumentos jurídicos. Con ellas se establecen las pautas a partir de las cuáles los poderes públicos deben actuar, así como los criterios que basados en la igualdad entre hombres y mujeres deben inspirar el resto de las políticas.

A fin de lograr esto, las políticas de igualdad de género utilizan diversos instrumentos como planes, leyes e instituciones concretas que luchan por conseguir la igualdad. Pero, además, para lograr la verdadera igualdad entre hombres y mujeres, son no solo los poderes públicos si no, también los particulares los que deben promoverla, por lo que un claro objetivo de las políticas de igualdad de género es fomentar el compromiso por la

garantía de la igualdad entre los ciudadanos. Asimismo, también se ha visto la necesidad de establecer medidas tendentes a promover la igualdad de ambos géneros en las empresas privadas (Lombardo y León, 2014).

Así, en España, estas políticas han experimentado un espectacular desarrollo en las últimas décadas, en las que hemos asistido a una institucionalización de los organismos de igualdad en el gobierno.

Todo comienza con la llegada de la democracia en el año 1975, con la que se inicia en el país una gran evolución institucional y legislativa. En este contexto, empiezan a surgir políticas sociales en materia de igualdad de género que se alejaban de las ideas franquistas. Así, el mercado laboral español de la década de los setenta se caracterizó por grandes migraciones del campo a la ciudad y por una creciente y constante participación de la mujer en el mundo laboral. Esto provocó que la idea de las mujeres como madres y cuidadoras del hogar fuese quedando obsoleta (Lombardo y León, 2014).

Poco a poco estos avances fueron plasmándose también en el mundo político, reforzándose los derechos civiles de las mujeres. Es así como en la década de los 80 se aprobó legislación relativa a la igualdad de salario, el divorcio por consentimiento mutuo, la igualdad en el matrimonio... (Lombardo, 2003).

En 1983 se crea el Instituto de la Mujer competente en el plano nacional para luchar contra la desigualdad de género. En este momento y de acuerdo con el modelo de los Planes de Acción europeos, los planes de igualdad pasan a ser el instrumento principal para promover y desarrollar las políticas de igualdad. Estos planes son considerados esenciales para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, y pretender ser implementados en empresas y organizaciones de todos los tamaños para asegurar una cultura laboral justa y equitativa para todas las personas. Así, el Primer plan fue el Plan de Oportunidades PIOM 1988-90 que estableció entre otras, las bases para el análisis de la discriminación y sus consecuencias (Bustelo, 2014).

No obstante, el impacto que tuvieron todas estas acciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres fue bastante reducido y se vio limitado por diversas circunstancias entre las que cabe destacar la difícil entrada al mundo del trabajo dado los altos niveles de desempleo de la época (Lombardo y León, 2014).

En los años 90 se aprueba el Segundo Plan de Oportunidades PIOM 1993-5, que puso especial énfasis en el impacto de la “doble carga” y en cómo las responsabilidades impuestas en el ámbito privado pueden afectar a la carrera profesional. Además, es en esta década cuando comienzan a transponerse Directivas europeas en la materia que, permiten grandes avances en el paradigma laboral. Ejemplo de esto es la sustitución del reconocimiento de la baja por maternidad como invalidez o enfermedad por una circunstancia específica que requería regulación propia. Así, la década de los 90 estuvo marcada por el reconocimiento de importantes derechos a las familias y a las mujeres (Guillén et al., 2011).

La década de los 2000 comienza con el Plan de Apoyo Integral a las familias 2001-2004 por el que se conceden subsidios a las empresas que empleasen mujeres.

Todo ello incrementó notablemente la participación de las mujeres en el mundo laboral, creándose sobre todo durante estos años empleos femeninos, si bien es cierto que las condiciones laborales no eran las mejores pues en muchos casos se trataba de empleos temporales con mucho trabajo a tiempo parcial que hacía imposible la conciliación laboral y familiar (León y Migliavacca, 2012).

Por su parte, entre los años 2004 y 2008 España experimentó un avance impresionante en lo que a las políticas de igualdad de género respecta.

En 2007 se registró una tasa de empleo en mujeres del 54.7 %. Sin embargo, seguía siendo bastante más baja que la de los hombres 76,2% Eurostat (2012) y, desde 2004 la representación de las mujeres en los parlamentos nacionales suponía alrededor del 36%, lo cual evidencia el progreso (Lombardo, 2014).

Además, es en esta época cuando comienzan a usarse las leyes como instrumentos para hacer efectivas las políticas de igualdad de género. Prueba de ello es la entrada en vigor de la Ley de medidas de protección integral contra la violencia de género en 2004 o la Ley para la igualdad efectiva de hombres y mujeres en 2007. Ésta última distingue 3 áreas de intervención que son el empleo, las mejoras en los permisos parentales y paridad en las listas electorales de los partidos políticos y en los comités ejecutivos de empresas. Además, otro gran avance fue la creación en el año 2008 del Ministerio de Igualdad (Lombardo, 2009).

Las leyes anteriormente mencionadas tenían previstas muchas otras líneas de actuación, pero, la llegada de la crisis económica en 2008 concentró todos los esfuerzos en la adopción de estrategias para combatir el déficit público tanto a nivel comunitario como nacional, resultando en un retroceso de las políticas de igualdad al priorizarse las cuestiones de índole económico. Así, con la crisis económica, empieza en España una época complicada para las políticas de igualdad de género (Rubery, 2014).

La respuesta a la crisis económica es lo que se conoce como “austeridad”, y es lo que provocó enormes efectos perjudiciales tanto a las políticas de igualdad de género como a sus organismos González y Segales (2014). Ejemplo de ello es la supresión del Ministerio de Igualdad en 2010 o el paso del Instituto de la Mujer de Secretaría de Estado a Dirección General por la Igualdad de Oportunidades que supone una reducción en el rango institucional (Lombardo, 2014).

Cabe destacar también la notable reducción en el presupuesto destinado a las políticas de igualdad pues, mientras en los años del 2002 al 2008 el presupuesto dedicado a estas políticas se aumentó o permaneció constante, en el periodo de crisis, en un 74,4% de los casos, el presupuesto disminuyó (Paleo y Alonso, 2014).

Además, aunque los programas de igualdad de género para los años 2004-2011 permitieron proteger a las mujeres durante los primeros años de la crisis, las nuevas medidas adoptadas por el gobierno para paliar los efectos de ésta perjudicaron gravemente a las mujeres (Lahey y de Villota, 2013).

Como afirman Bettio et al. (2012): “el caso español hace sonar campanas de alarma sobre las repercusiones de la crisis en la maquinaria de igualdad de género”.

Se puede afirmar, por tanto, que, durante los años de la crisis se produjo en nuestro país una falta de priorización de esta materia.

Los años posteriores a la crisis económica siguieron marcados por los efectos de la misma. Sin embargo, en estos últimos años, las políticas de igualdad de género han experimentado una gran evolución.

Atendiendo a los datos del Instituto de las Mujeres, España se encuentra en el sexto lugar en el índice Europeo de Igualdad de Género presentado en el año 2021 con una puntuación de 73,7 sobre 100. Esto supone un incremento del 7.3% con respecto a 2010, lo que evidencia una mejoría con respecto a los años de crisis (EIGE, 2019).

Además, en el indicador Poder, España ha ganado 7.5 puntos con respecto al año anterior. Esto se explica por el incremento de mujeres ocupando puestos directivos tanto en las empresas privadas como en la Administración (EIGE, 2019).

Actualmente, el Índice de Igualdad de Género crece aproximadamente 1 punto cada 2 años. En el año 2019 la media europea era de 68 puntos sobre 100. Esto implica que, si seguimos a este ritmo, harán falta casi tres generaciones más para poder alcanzar la igualdad de género a nivel comunitario (EIGE, 2019).

Todo esto evidencia que aún queda mucho camino por recorrer.

A fin de seguir avanzando en la materia, el gobierno ha elaborado el III Plan Estratégico para la igualdad efectiva de mujeres y hombres 2022-2025. En él se establecen dos objetivos principales: por un lado, determinar cuáles son las necesidades reales del personal a su servicio a fin de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Por otro lado, eliminar cualquier tipo de discriminación basada en el sexo. Además, este plan pretende servir como modelo a la hora de implementar cualquier plan de igualdad tanto en el plano público como en el privado (AGE, 2022).

Cabe destacar también que en lo que respecta al plan anterior, el grado de cumplimiento ha sido del 95%, lo que denota que en estos últimos años se ha vuelto a poner el foco en la importancia de las políticas de igualdad de género. Ello implica que el gobierno está altamente comprometido con hacer efectivo el principio de igualdad entre hombres y mujeres lo que trae consigo grandes resultados como es el hecho de la igualdad tanto en el acceso al empleo como en las condiciones del mismo, el fomento de la corresponsabilidad que rompe con las formas tradicionales de organización social fruto de las desigualdades entre ambos géneros, permitir el acceso de la mujer a puestos directivos... (AGE, 2022).

Además, en estos últimos años se ha desarrollado una gran conciencia social para eliminar las desigualdades entre ambos géneros, de manera que tanto hombres como mujeres luchan por romper los pensamientos del pasado y lograr la igualdad entre ambos (AGE, 2022).

Finalmente, cabe decir que las políticas de igualdad de género están teniendo una gran repercusión en nuestra sociedad logrando en muchos aspectos la igualdad entre ambos géneros. No obstante, todavía queda mucho por avanzar.

2.4 ***Research Question.*** ¿Cuál es la valencia del embarazo como career shock en relación con su impacto en la empleabilidad de las mujeres españolas?

Tras nuestro estudio, hemos destacado “dos grandes fuerzas” que actúan de manera contrapuesta a la hora de analizar la valencia del embarazo como “career shock” y su efecto en la empleabilidad de las mujeres.

Por una parte, siguiendo la Social Role Theory, aludiendo a la distinción de roles de género, esperaríamos una valencia negativa del embarazo en las mujeres, que se reflejaría en un impacto negativo del embarazo en la empleabilidad percibida. Según esta teoría, el rol de mujer implicaría dedicar una parte importante del tiempo al cuidado de los hijos y ello limitaría el desarrollo de la empleabilidad y de la carrera laboral.

Por otra parte, las distintas políticas de igualdad tratan, precisamente, de contrarrestar esta situación, favoreciendo el hecho de que no haya distinción de roles y, en consecuencia, el embarazo no afecte en la vida laboral de las mujeres. Con este trabajo pretendemos precisamente analizar si las políticas de igualdad de género están siendo efectivas centrándonos en el impacto que tiene el embarazo en la carrera profesional de las personas y en cómo éste afecta a su empleabilidad, pues cuanto menor sea el impacto, mayor será el efecto que están teniendo las políticas de igualdad de género. En particular, si estas políticas funcionan, esperaríamos que el impacto del embarazo en la empleabilidad fuera no significativo, lo que implicaría que la valencia de este “career shock” en la empleabilidad es neutra.

Dado que no sabemos cuál de estas dos fuerzas va a tener más intensidad en este momento, en lugar de formular una hipótesis formulamos la siguiente *Research Question*:

RQ: ¿Cuál es la valencia del embarazo como career shock con relación a su impacto en la empleabilidad de las mujeres españolas?

Para contestar a esta cuestión, procedemos a realizar un análisis cuantitativo.

3. Metodología

3.1 Datos

Los datos utilizados para este trabajo han sido recogidos mediante una encuesta on-line realizada a trabajadoras españolas “*white collar*” en dos momentos del tiempo: octubre de 2021 (T1) y abril de 2022 (T2).

La participación en la encuesta era voluntaria y se pedía el consentimiento expreso para utilizar los datos de manera exclusivamente académica, garantizándose en todo momento la anonimidad del participante y asegurándose el uso de los datos solo en la forma agregada.

Para vincular los datos de T1 y T2 a cada participante se les asoció un código que sirvió como identificador para reconocer a cada participante sin necesidad de desvelar su identidad.

En T1 se obtuvieron un total de 330 observaciones a destacar:

- La edad media es de 39.99 años.
- 71.52% de las participantes están casadas o viven en pareja.
- Más del 50% tienen estudios universitarios.
- 20.61% ocupa posiciones directivas.
- La antigüedad media en la actual empresa es de 11.62 años.
- 27.6% trabaja en servicios profesionales.
- 15.5% en la administración pública.
- 13.3% en educación.

Por su parte, de las 330 mujeres que contestaron en T1, 141 contestaron también en T2 y se constituyeron en nuestra muestra final. En ella, hay que destacar:

- La edad media es de 40,27 años.
- 72,34% de las participantes están casadas o viven en pareja.
- Más del 50% tienen estudios universitarios.

-21,99% ocupa posiciones directivas.

-La antigüedad media en la actual empresa es de 12,09 años.

-23,4% trabaja en servicios profesionales.

-17,7% en la administración pública.

-10,6% en educación.

Con todo, es posible afirmar que dada la similitud de la composición de la muestra en T1 y T2 no parece que haya riesgo de sesgo por abandono en el estudio.

3.2 Variables

Se han utilizado medidas previamente validadas en la literatura para las siguientes variables que fueron medidas en una escala que va desde el 1= “muy disconforme” al 7= “muy conforme”:

- *Empleabilidad interna percibida* (EIP): se midió en T1 y T2 utilizando cuatro ítems de las escalas de empleabilidad interna cuantitativa y cualitativa De Cuyper y De Witte (2011). Ejemplo de esos ítems son "Soy optimista de que encontraría otro trabajo con este empleador, si lo buscara" y "Podría cambiar fácilmente a un trabajo mejor con este empleador, si quisiera". Esta variable (EIP) ha sido calculada como la media de los cuatro ítems anteriores.
- *Empleabilidad externa percibida* (EEP): se midió en T1 y T2 utilizando cuatro ítems de las escalas de empleabilidad externa cuantitativa y cualitativa De Cuyper y De Witte (2011). Ejemplo de esos ítems son “Soy optimista de que encontraría un trabajo en otro sitio, si los buscase” y “Podría fácilmente cambiarme a un trabajo mejor en otro sitio, si quisiese”. Esta variable (EEP) ha sido calculada como media de los cuatro ítems anteriores.
- Adicionalmente se midió la variable *Embarazo* en T2 como una variable dicotómica tomando valor 1 en los casos en los que las trabajadoras han estado embarazadas en el último año y 0 en el caso contrario.

- Variables de control: las variables *edad*, *estado civil*, *antigüedad* en la empresa actual en años, *posición* y *nivel de educación*, han sido utilizadas como variables de control por su influencia en la empleabilidad percibida. Así, operan como variables dicotómicas la variable estado civil (1=casado/ con pareja, 0= soltero/ sin pareja) y la variable posición (1= directivo, 0= operario).

Con todo, procedemos analizar el efecto que las distintas variables tienen en la empleabilidad percibida tanto interna como externa y, en función de ello, determinar si el embarazo puede ser considerado como un “career shock”.

3.3 Análisis y resultados

3.3.1 Descriptiva de los datos

Para comenzar se ha realizado una descriptiva de los datos, a fin de tener una primera imagen de las características de las trabajadoras en relación con las variables estudiadas.

Estadísticos descriptivos					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. estándar
EIP_T1	141	1	7	4,503	1,432
EEP_T1	141	1	7	4,459	1,430
EIP_T2	141	1	7	4,445	1,617
EEP_T2	141	1	7	4,507	1,373
Embarazo	141	0	1	0,12	0,327
Edad	141	23	64	40,27	9,369
Estado civil	141	0	1	0,723	0,448
Antigüedad	141	1	60	12,09	11,52
Posición	141	0	1	0,219	0,415
Nivel educativo	141	2	4	2,992	0,649
N válido (por lista)	141				

Fuente: elaboración propia en base a los resultados obtenidos.

Como se puede observar, las variables “EIP” y “EEP” en los dos momentos temporales, se encuentran cercanas a la media pues presentan valores próximos al centro de la escala. Al ser las variaciones en media tan pequeñas, es posible prever que individualmente,

tampoco existen grandes variaciones y, por tanto, el mejor predictor del T1 será la correspondiente variable en T2.

Además, atendiendo a la desviación estándar de estas variables, es posible afirmar que se trata de datos relativamente dispersos.

En cuanto a la variable “embarazo” cabe destacar, que solo una pequeña proporción de las mujeres de la muestra ha estado o está embarazada lo cual parece bastante esperable dada la baja tasa de natalidad de España y, que no todas las mujeres de la muestra se encuentran en edad fértil, pues la media de edad es de 40 años.

Lo contrario ocurre con la variable “estado civil” pues al tener una media de 0.723 se puede afirmar que la mayoría de la muestra (72,34%) tiene pareja.

Relativo a la variable “antigüedad en la empresa actual” la media es de 12,09 años. Teniendo en cuenta que la carrera profesional de una persona puede tener una duración de 65 años, estar en una empresa 12, no son muchos. Sin embargo, esto parece lógico pues como hemos mencionado anteriormente, cada vez es más frecuente cambiar de trabajo y empresa y, por tanto, no permanecer toda la vida en el mismo puesto ni empresa.

Por su parte, la variable “posición” al tener una media tan baja nos indica que solo una pequeña proporción de la muestra ocupa funciones directivas.

Finalmente, la elevada media de la variable “nivel de educación” nos indica que la mayoría de las personas de la muestra tienen un nivel educativo moderado.

3.3.2 Correlaciones

Procedemos a analizar las correlaciones que existen entre las distintas variables a partir de la tabla elaborada con los datos obtenidos en la encuesta.

Correlaciones										
	EIP_T1	EEP_T1	EIP_T2	EEP_T2	Embarazo	Edad	Estado civil	Antigüedad	Posición	Nivel educativo
EIP_T1	1									
EEP_T1	0,676**	1								
EIP_T2	0,673**	0,546**	1							
EEP_T2	0,447**	0,563**	0,614**	1						
Embarazo	0,197*	0,248**	0,155	0,133	1					
Edad	-0,176*	-0,298**	-0,097	-0,182*	-0,169*	1				
Estado civil	0,121	0,016	0,067	-0,005	0,083	0,155	1			
Antigüedad	-0,171*	-0,132	-0,121	-0,081	-0,016	0,319**	0,121	1		
Posición	0,125	0,015	0,092	-0,043	0,066	0,155	0,06	0,081	1	
Nivel educativo	0,148	0,125	0,091	0,044	0,240**	-0,266**	-0,007	-0,089	0,138	1

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: elaboración propia en base a los resultados obtenidos.

Como se puede observar, los valores de la diagonal principal indican la correlación de cada variable consigo misma que lógicamente es igual a 1.

En general, las correlaciones más fuertes se encuentran entre EIP_T1 y EEP_T1 (0,676**), EIP_T1 y EIP_T2 (0,673**) , EEP_T2 y EIP_T2 (0,614**) y, EEP_T1 y EEP_T2 (0,563**). Esto evidencia una gran relación entre estas variables lo que significa que cuanto mayor sea la empleabilidad percibida externa, mayor será la empleabilidad percibida interna y viceversa. Esto es algo que parece bastante lógico pues que una persona sea empleable significa que reúne las características para desempeñar un determinado trabajo y, por tanto, parece razonable pensar que, si una persona reúne esas características para realizar un trabajo en una empresa concreta, las reunirá también para desempeñar el trabajo en otra empresa.

De la misma manera y puesto que estamos hablando de empleabilidad percibida, es razonable pensar que, si una persona siente que es empleable en su empresa, también tenga este sentimiento con respecto a otras empresas. Además, cabe destacar que este sentimiento se mantiene en el tiempo pues, como puede observarse, las correlaciones son bastante altas tanto en T1 como en T2.

Por otro lado, cabe mencionar la existencia de correlación positiva, aunque débil, entre la edad y EIP_T1 (0,176*), EEP_T1 (0,298**) y EEP_T2 (0,182*). Esto indica que la tendencia general es que cuánto más edad se tenga más empleable se es, lo cual resulta congruente pues normalmente, a mayor edad, mayor experiencia y formación tiene una persona y, por tanto, es más fácil que sea empleable. Además, dado la débil correlación entre la edad y la empleabilidad percibida, la correspondencia entre la edad y EIP_T2 no es significativa.

Finalmente, mencionar la correlación positiva débil que existe entre EIP_T1 y la antigüedad en la empresa (0,171*) que implica que hay más posibilidad de estar empleado cuánto más tiempo se lleve en la empresa.

Por otro lado, cabe mencionar la correlación moderada que existe entre la edad y la antigüedad en la empresa (0,319**). Parece fácil que exista una relación positiva entre ambas variables pues lógicamente cuánto más mayor se sea, más probabilidad hay de que se haya estado más años en la empresa. Es más, yo hubiese esperado que estas variables hubiesen tenido una correlación más fuerte. Sin embargo, esto claramente evidencia que la dinámica del mercado está cambiando y es verdad que cada vez son menos las personas que trabajan toda la vida en la misma empresa y, por tanto, no pueden tener una antigüedad muy grande en una misma empresa. De manera que, aunque se sea más mayor, no se consigue tanta antigüedad en la empresa.

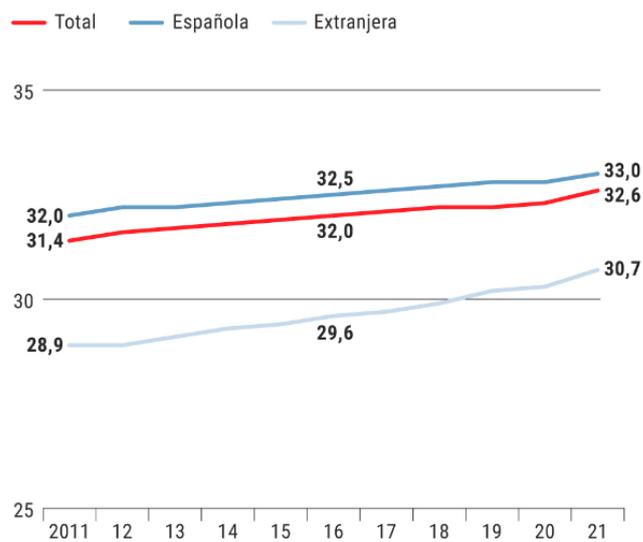
Relativo también a la edad, hay que destacar la correlación débil que se da entre ésta y el nivel educativo (0,266**). Esto supone que, a mayor edad, mayor nivel educativo. Esta situación parece más que razonable pues cuánto más mayor se sea más tiempo han tenido las personas para formarse y ser conscientes de la importancia de tener un buen nivel educativo.

En cuanto al embarazo, existe una correlación positiva entre éste y EIP_T1(0,197*) y EEP_T1 (0,248**). Como puede observarse se trata de una correlación que no es especialmente fuerte y que no se mantiene en el tiempo. En este sentido existe una cierta tendencia a que las mujeres que han tenido un embarazo en el último año perciban mayor empleabilidad. Recordamos que esta correlación no es la que responde a nuestra *Research Question*, dado que, al considerar la empleabilidad en dos momentos del tiempo, lo que tratamos de analizar es si el embarazo ha provocado un efecto negativo en la

empleabilidad en el segundo momento, una vez controlada por el valor de la misma en el momento 1.

También relativo al embarazo, cabe mencionar la correlación positiva que existe entre éste y la edad (0,169*) y entre éste y el nivel de educación (0,240**). Si bien se trata de una correlación bastante débil, parece ser las mujeres son propensas a quedarse embarazadas cuánto más mayores sean y cuanto más alto sea su nivel educativo. Puede parecer razonable que más mujeres se quedan embarazadas cuánto más mayores son, pues actualmente hay una tendencia a posponer el embarazo. Además, el propio periódico El Mundo afirmó que, en 2022, la edad media de mujeres embarazadas en España era de 33 años. Como puede verse en este gráfico efectivamente existe una tendencia a que cada vez las mujeres son mayores en el momento de quedarse embarazadas.

EDAD MEDIA DE MATERNIDAD EN ESPAÑA



FUENTE: INE
J. AGUIRRE | EL MUNDO GRÁFICOS

Relativo al nivel de educación, es verdad que existe una correlación, pero muy baja entre éste y el embarazo. No parece haber factores significativos que expliquen tal correlación.

Finalmente, destacar que ni las variables estado civil ni posición directiva se encuentran correlacionadas con ninguna de las otras.

3.3.3 Modelos

A fin de dar respuesta a nuestra *Research Question*, hemos elaborado dos modelos de regresión lineal múltiple, utilizando SPSS versión 26.

Los modelos han sido estimados por el método de mínimos cuadrados ordinarios (MCO).

En el primer modelo, EIP_T2 era la variable explicada en términos de la variable embarazo y variables de control, así como EIP_T1.

$EIP_T2=f$ (Embarazo, EIP_T1, edad, estado civil, antigüedad, posición, nivel de educación).

En el segundo modelo, EEP_T2 era la variable explicada en términos de la variable embarazo y variables de control, así como EEP_T1.

$EEP_T2=f$ (Embarazo, EEP_T1, edad, estado civil, antigüedad, posición, nivel de educación).

Modelo 1

Con este modelo se pretende explicar la empleabilidad interna percibida en T2.

El modelo presenta un R² de 0,455 lo que implica que aproximadamente el 45,5% de la variabilidad en la empleabilidad interna percibida en T2 puede ser explicada por las variables independientes incluidas en el modelo.

Por su parte, el modelo cuenta con un R² corregido de 0,426, esto supone que aproximadamente el 42,6% de la variabilidad en la empleabilidad interna percibida en T2 puede ser explicada por las variables independientes del modelo, después de ajustar por el número de variables en el modelo.

Con todo, podemos afirmar que se trata de un modelo globalmente significativo ($p<0,001$).

Coeficientes ^a								
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.	Estadísticas de colinealidad	
		B	Desv. Error	Beta			Tolerancia	VIF
1	Embarazo	0,149	0,335	0,03	0,445	0,657	0,898	1,114
	Edad	0,005	0,013	0,03	0,416	0,678	0,773	1,293
	Nivel educativo	-0,023	0,172	-0,009	-0,135	0,893	0,861	1,161
	Posición	0,021	0,26	0,005	0,082	0,935	0,919	1,088
	Antigüedad	-0,002	0,01	-0,014	-0,2	0,842	0,871	1,148
	Estado civil	-0,072	0,238	-0,02	-0,301	0,764	0,938	1,066
	EIP_T1	0,76	0,077	0,673	9,872	<,001	0,882	1,133

a. Variable dependiente: EIP_T2

Fuente: elaboración propia en base a los resultados obtenidos.

Como se observa en la tabla, la única variable que tiene un p-valor (Sig.) inferior a 0,05 es la variable empleabilidad interna percibida en T1 (<,001), esto supone que se trata de la única variable significativa.

Así, únicamente la empleabilidad interna percibida en T1 contribuye a predecir la empleabilidad interna percibida en T2. Esto implica que el resto de las variables no tienen relevancia en lo que respecta a la empleabilidad interna percibida y que el mejor predictor de la misma es la empleabilidad en un momento anterior.

En base a nuestros resultados, el embarazo no tiene un efecto negativo en la empleabilidad, tampoco positivo, sino que es no significativo. Ello indicaría que, en términos generales, la valencia de este career shock en la empleabilidad es neutra, en términos generales, al menos, en la población examinada. De acuerdo con ello y de cara a dar respuesta a nuestra RQ, parece que las políticas de igualdad estuvieran dando resultado en España en este sentido.

Además, como puede observarse el coeficiente estandarizado de EIP_T1 (0,673) es positivo, alto y significativo lo que sugiere que esta variable tiene una gran fuerza sobre la variable EIP_T2.

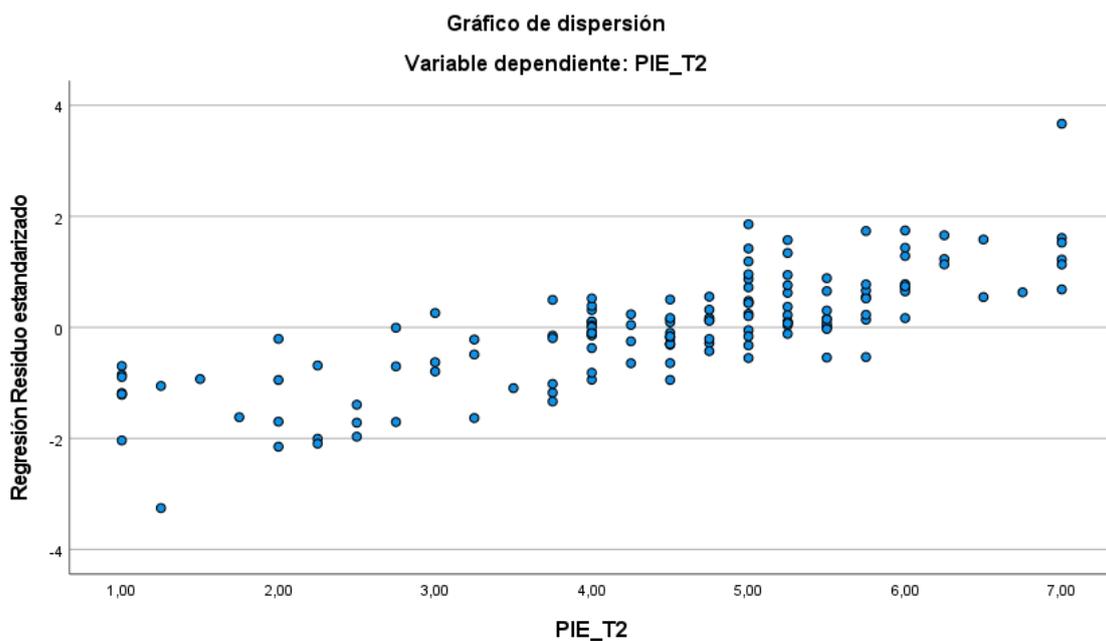
En cuanto a los coeficientes no estandarizados, como puede observarse, tan solo el de la variable EIP_T1 (0,76) es alto, reflejando que por cada unidad que aumente EIP_T1, EIP_T2 se verá incrementada en 0,76.

Esto parece tener sentido pues lógicamente cuánto más alta sea la empleabilidad percibida en T1, más alta será en T2 pues los trabajadores continuamente tratan de formarse y adquirir experiencias para cumplir con lo que el mercado laboral demanda de ellos y mejorar así su empleabilidad. Si un trabajador considera que su empleabilidad es alta en T1, hará lo que sea por poder seguir considerando esto en T2 e incluso por considerarse cada vez más empleable.

En cuanto a la multicolinealidad, un valor de tolerancia menor a 0,1 o un valor de VIF mayor a 3 indican que puede haber problemas de multicolinealidad. En este caso, todos los valores de tolerancia son mayores a 0,1 y todos los valores de VIF son menores a 3, lo que sugiere que no hay problemas significativos de multicolinealidad en el modelo.

Por otro lado, como se incorporaron datos de una misma variable en dos momentos del tiempo se determinó el estadístico de Durbin-Watson para asegurar la ausencia de autocorrelación, lo que viene avalado por un valor de este muy próximo a 2 (DW=1,92).

Finalmente, es preciso hacer referencia a la heterocedasticidad. Como bien refleja este gráfico de residuos, en este modelo hay una clara ausencia de heterocedasticidad.



Fuente: elaboración propia en base a los resultados obtenidos.

Modelo 2

Con este modelo se pretende explicar la empleabilidad externa percibida en T2.

El modelo presenta un R2 de 0,320 lo que implica que aproximadamente el 32% de la variabilidad en la empleabilidad interna percibida en T2 puede ser explicada por las variables independientes incluidas en el modelo.

Por su parte, el modelo cuenta con un R2 corregido de 0,284, esto supone que aproximadamente el 28,4% de la variabilidad en la empleabilidad interna percibida en T2 puede ser explicada por las variables independientes del modelo, después de ajustar por el número de variables en el modelo.

Con todo, podemos afirmar que se trata de un modelo globalmente significativo ($p < 0,001$).

Coeficientes ^a								
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.	Estadísticas de colinealidad	
		B	Desv. Error	Beta			Tolerancia	VIF
2	Embarazo	0,007	0,32	0,002	0,021	0,984	0,88	1,136
	Edad	-0,002	0,012	-0,012	-0,14	0,889	0,739	1,353
	Nivel educativo	-0,049	0,163	-0,023	-0,302	0,763	0,863	1,159
	Posición	-0,153	0,244	-0,046	-0,628	0,531	0,934	1,07
	Antigüedad	-4,54E-05	0,009	0	-0,005	0,996	0,888	1,126
	Estado civil	-0,03	0,224	-0,01	-0,136	0,892	0,956	1,046
	EEP_T1	0,54	0,074	0,563	7,32	<,001	0,865	1,156

a. Variable dependiente: EEP_T2

Fuente: elaboración propia en base a los resultados obtenidos.

Como se observa en la tabla, la única variable que tiene un p-valor (Sig.) inferior a 0,05 es la variable empleabilidad externa percibida en T1 (<,001), esto supone que se trata de la única variable significativa.

Así, de manera similar al modelo anterior, únicamente la empleabilidad externa percibida en T1 contribuye a predecir la empleabilidad externa percibida en T2. Esto implica que

el resto de las variables no tienen relevancia en lo que respecta a la empleabilidad externa percibida.

Además, como puede observarse el coeficiente estandarizado de EEP_T1 (0,563) es positivo, alto y significativo lo que sugiere que esta variable tiene una gran fuerza sobre la variable EEP_T2. Resulta curioso cómo está mucho más por encima al del resto de las variables. Además, algunas de estas variables tienen un coeficiente estandarizado no solo muy pequeño, si no también negativo, lo que evidencia la poca influencia que tienen las mismas sobre EEP_T2.

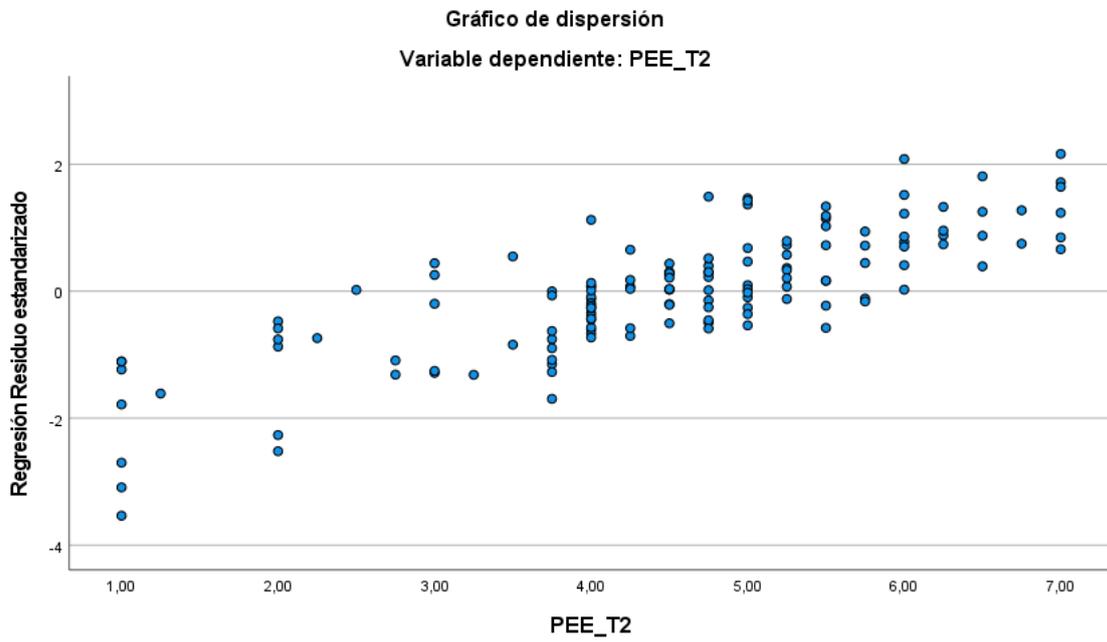
En cuanto a los coeficientes no estandarizados, como puede observarse, tan solo el de la variable EEP_T1 (0,54) es alto, reflejando que por cada unidad que aumente EIP_T1, EIP_T2 se verá incrementada en 0,54. De nuevo llama la atención el valor tan alto que tiene este coeficiente para EEP_T1 en comparación con el del resto de variables.

Esto parece lógico y se puede fundamentar de la misma manera que hemos fundamentado la EIP en el modelo anterior. Lógicamente cuánto más alta sea la empleabilidad externa percibida en T1, más alta será en T2 pues los trabajadores continuamente tratan de formarse y adquirir experiencias para cumplir con lo que el mercado laboral demanda de ellos y mejorar así su empleabilidad. Si un trabajador considera que su empleabilidad es alta en T1, hará lo que sea por poder seguir considerando esto en T2 e incluso por considerarse cada vez más empleable.

En cuanto a la multicolinealidad, un valor de tolerancia menor a 0,1 o un valor de VIF mayor a 3 indican que puede haber problemas de multicolinealidad. En este caso, todos los valores de tolerancia son mayores a 0,1 y todos los valores de VIF son menores a 3, lo que sugiere que no hay problemas significativos de multicolinealidad en el modelo.

Por otro lado, como se incorporaron datos de una misma variable en dos momentos del tiempo se determinó el estadístico de Durbin-Watson para asegurar la ausencia de autocorrelación, lo que viene avalado por un valor de este muy próximo a 2 (DW=2,05).

Finalmente, es preciso hacer referencia a la heterocedasticidad. Como bien refleja este gráfico de residuos, en este modelo hay una clara ausencia de heterocedasticidad.



Fuente: elaboración propia en base a los resultados obtenidos.

4. Discusión y conclusiones

Para poder concluir este trabajo es necesario recordar la *Research Question*: ¿Cuál es la valencia del embarazo como career shock en relación con su impacto en la empleabilidad de las mujeres españolas?

En el plano teórico hemos empezado definiendo el concepto de “career shock” que recordemos son, todos aquellos acontecimientos de naturaleza diversa que tienen un impacto ya sea mayor o menor en la vida de las personas y, como consecuencia de esto, en su carrera profesional, lo que nos permite afirmar que el desarrollo de carreras está influenciado por muchos más agentes que los laborales (Seibert et al., 2013).

Para poder considerar un acontecimiento como “career shock” es necesario que sea infrecuente y extraordinario, que en mayor o menor medida sea previsible y controlable, y, que se encuentre en estrecha relación con el resultado (valencia). Todas estas características las reúne el embarazo, por lo que podemos afirmar la consideración de este como “career shock”.

Tras el análisis de los “career shock” hemos estudiado otro concepto núcleo del trabajo, la empleabilidad. Cabe reiterar la evolución en la que se encuentra inmerso el mercado laboral en el que cada vez es menos frecuente tener un trabajo estable y de por vida y, que se caracteriza por el incremento de la flexibilidad. En este contexto, la empleabilidad de los trabajadores opera como una condición fundamental para las empresas y empleadores.

Así, la OIT (2000) define la empleabilidad como “la probabilidad de obtener una vacante en un mercado de trabajo específico a partir de los atributos con los que está dotado el buscador, y que son los que le permiten superar los obstáculos que le impone el mercado”.

Actualmente, el término “empleabilidad” se encuentra en estrecha relación con las capacidades, habilidades, competencias y, saberes que los individuos poseen a la hora de formar parte del mercado laboral. Por tanto, es posible distinguir tres concepciones fundamentales relativas a este concepto: la competencial, la disposicional y, la percibida. Esta última ha sido foco de este trabajo.

Por empleabilidad percibida se entiende la percepción que tiene cada individuo sobre las posibilidades de acceder a un empleo o de mantenerse en el mismo. Cuánto mayor sea la percepción de empleabilidad del individuo, mayor suele ser la seguridad que el mismo tiene en el empleo (Berntson y Marklund, 2007).

Además, la empleabilidad percibida es una evaluación subjetiva que hace referencia a las “posibilidades de empleo” tanto en el empleo actual (interna) como en otro (externa) y, que abarcan una integración de factores personales y estructurales, así como la interacción entre ambos. Hace alusión a “obtener o mantener” un empleo de manera que, los individuos tenderán hacer más cambios en sus carreras profesionales cuanto mayor sea su empleabilidad percibida.

Finalmente en lo relativo a la empleabilidad percibida, es necesario destacar que se encuentra influenciada por muy diversos tipos de factores como son los personales, sociológicos y estructurales.

Habiendo analizado el concepto de empleabilidad y de empleabilidad percibida, terminamos la sección del marco teórico profundizado en el estudio de la Social Role Theory y, en las políticas de igualdad de género que son dos teorías contrapuestas que permiten entender las razones por las que podría considerarse que el embarazo afecta a la empleabilidad de las mujeres o no.

Como hemos explicado, la Social Role Theory defiende la idea de que los hombres y las mujeres tienen atribuidos diferentes roles en la sociedad en función de sus capacidades físicas, quedando los hombres condicionados a realizar actividades que impliquen esfuerzos físicos y las mujeres condicionadas a todas las tareas relacionadas con el hogar, el cuidado de niños y el proceso de gestación. Estas concepciones vienen desde el inicio de la sociedad y han provocado una limitación en las mujeres para poder desempeñar trabajos fuera de las actividades caseras pues, a los hombres se les ha atribuido el rol de tener que mantener a las familias mientras a las mujeres les correspondía su cuidado.

En contraposición, las políticas de igualdad de género tienen por objeto precisamente igualar ambos géneros mediante iniciativas que integren a las mujeres cada vez más en el mundo laboral hasta el punto de conseguir la igualdad entre hombres y mujeres rompiendo así con las creencias limitantes fruto de la Social Role Theory.

Tras este profundo análisis teórico con el que se pretenden resolver diversas cuestiones relativas a nuestra *Research Question*, podemos concluir que la valencia del embarazo como “career shock” es neutra en términos generales con respecto a la empleabilidad ya que no parece que el embarazo tenga un impacto significativo en la empleabilidad percibida de las mujeres.

Lejos de ser esto algo negativo, es un signo de evolución y progreso de la sociedad.

Desde el inicio del mundo laboral, la mujer ha sido tratada como inferior y ha sido discriminada en muy diversas situaciones precisamente por todo lo relativo al proceso de gestación. Desde hace décadas, se lucha por tratar de equiparar la situación de la mujer a la del hombre y, aunque todavía queda mucho camino por recorrer, los resultados que hemos obtenido avalan que esto se está consiguiendo y que se está abandonando el enfoque adoptado por la Social Role Theory dando paso a la efectividad de las políticas de igualdad de género.

Además, tal y como se ha indicado en el marco teórico, los factores que condicionan la empleabilidad están cambiando. Si bien es cierto que ésta puede ser condicionada por factores como la edad, la posición que se ocupe en la empresa o la antigüedad, en el propio modelo se refleja la influencia limitada que tienen éstos en la empleabilidad y, muy probablemente, otros factores como las competencias o habilidades tengan una influencia mayor.

Sin embargo, todo trabajo tiene limitaciones y este no es una excepción.

En primer lugar, destacar que, al haber realizado la encuesta en dos momentos temporales distintos, aunque en un primer momento respondieron 330 trabajadoras, solo 140 de éstas respondieron en T2, lo que ha hecho que solo hayamos podido tener en cuenta esas 140 observaciones, siendo éste un número mucho más reducido del que se esperaba al principio lo que hace que tengamos que ser cautos a la hora de extrapolar los resultados.

Además, uno de los objetivos de este trabajo era determinar si el embarazo podía ser considerado un “career shock”, así como el impacto que el mismo tiene en la empleabilidad. Como se refleja en la tabla de estadísticos descriptivos, solo el 12% de las mujeres habían estado embarazadas en el último año correlación al momento de realización de la encuesta. Aunque este porcentaje sí está en línea con los datos del INE, hace que el número de mujeres que han experimentado este career shock en nuestra muestra sea pequeño y, de nuevo, debemos tomar nuestros resultados con cautela a la hora de extrapolarlos.

Por otro lado, al analizar los resultados obtenidos, he sido consciente de que probablemente habría que haber incluido en la encuesta otro tipo de variables que afectan también a la empleabilidad. Con esto me refiero a haber incluido variables como son

ciertas competencias o habilidades tales como la capacidad de gestionar el tiempo o de trabajar en grupo que, como se ha mencionado en los apartados teóricos anteriores, han demostrado tener una influencia directa en la empleabilidad de las personas.

Además, hay variables como son el estado civil y la posición directiva, incluidas en la encuesta, que han demostrado no tener ningún tipo de relación con el resto de las variables.

Finalmente, es preciso apuntar que este estudio ha sido limitado a trabajadoras “white collar”, por lo que en un futuro y para poder obtener conclusiones más precisas, sería necesario ampliarlo a trabajadores blue collar pues dado las características tan diferentes de estos dos tipos de trabajos, los resultados podrían ser muy diferentes.

Como conclusión y a la vista de nuestro resultado, parece que el embarazo puede ser considerado un “career shock” con valencia neutra con respecto a la empleabilidad. Y ello a pesar de que el embarazo afecta a la vida personal y familiar de las personas y también a la profesional operando en muchos casos como un shock para las mismas.

Nuestro trabajo ofrece una muestra de esperanza ya que no parece que el embarazo afecte de forma significativa ni negativamente en la empleabilidad, dentro del marco de la carrera profesional de las mujeres, al menos, de las White collar.

La sociedad está en continuo cambio y ojalá sea dentro de poco, cuando podamos dejar de plantearnos si situaciones tan naturales como un embarazo pueden verdaderamente afectar la carrera profesional y la percepción de la empleabilidad de las personas.

Referencias:

Akkermans, J., Schaufeli, W.B., Brenninkmeijer, V., & Blonk, R.W.B. (2013). The role of career competencies in the Job Demands – Resources model. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 356–366.

Akkermans, J., Seibert, S. E., & Mol, S. T. (2018). Tales of the unexpected: Integrating career shocks in the contemporary careers literature. *SA Journal of Industrial Psychology*, 44(1), 1-10.

Akkermans, J., Rodrigues, R., Mol, S. T., Seibert, S. E., & Khapova, S. N. (2021). The role of career shocks in contemporary career development: key challenges and ways forward. *Career Development International*.

Akkermans, J., Collings, D. G., da Motta Veiga, S. P., Post, C., & Seibert, S. (2021). Toward a broader understanding of career shocks: Exploring interdisciplinary connections with research on job search, human resource management, entrepreneurship, and diversity. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103563.

Archer, J. (2006) Testosterone and human aggression: An evaluation of the challenge hypothesis. *Neuroscience and Biobehavioral Reviews*, 30, 319–345.

Archive: Empleo — estadísticas anuales - *Statistics Explained*. (s. f.).
https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:Employment_statistics/es&oldid=220991

Arthur, M.B. (1994), “The boundaryless career: a new perspective for organizational inquiry”, *Journal of Organizational Behaviour*, Vol. 15 No. 4, pp. 295-306.

Arthur, M.B., Khapova, S.N., & Wilderom, C.P.M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 177–202.

Bakan, D. (1966). *The duality of human existence: Isolation and communion in Western man*. Beacon Press.

Ball, M. J. (2009). Learning, labour and employability. *Studies in the Education of Adults*, 41(1), 39-52.

Beach, L. R. (1990). *Image theory: Decision making in personal and organizational contexts*. John Wiley & Sons Incorporated.

- Becerra, A.M. y La Serna, K. (2010). Las competencias que demanda el mercado laboral de los profesionales del campo económico-empresarial en la actualidad.
- Berntson, E., Sverke, M. and Marklund, S. (2006), "Predicting perceived employability: human capital or labour market opportunities?", *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 27 No. 2, pp. 223-244.
- Berntson, E. and Marklund, S. (2007), "The relationship between perceived employability and subsequent health", *Work and Stress*, Vol. 21 No. 3, pp. 279-292.
- Berntson, E. (2008). *Employability perceptions: Nature, determinants, and implications for health and well-being* (Doctoral dissertation, Psykologiska institutionen).
- Berntson, E., Näswall, K. and Sverke, M. (2008), "Investigating the relationship between employability and self-efficacy: a cross-lagged analysis", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 17 No. 4, pp. 413-425.
- Blau, F.D., Brinton, M.C. and Grusky, D.B. (2006) The declining significance of gender. *New York: Russell Sage Foundation* pp. 215–244.
- Broverman, I. K., Vogel, S. R., Broverman, D. M., Clarkson, F. E., & Rosenkrantz, P. S. (1972). Sex-Role Stereotypes: A Current Appraisal 1. *Journal of Social issues*, 28(2), 59-78.
- Bustelo, María (2014): "Three Decades of State Feminism and Gender Equality Policies in Multi-Governed Spain". *Sex Roles*, Advanced online publication 15 de junio de 2014.
- Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978, núm. 311.
- Clarke, M. (2008). Understanding and managing employability in changing career context. *Journal of European Industrial training*, 32 (4), 258-284.
- Chiavenato, I., (2009), *Administración de Recursos Humanos*, México, D.F., Offset Santiago S.A. de C.V.
- Coutinho, M., Dam, U.C. y Blustein, D. (2008). The psychology of working and globalization: a new perspective for a new era. *Journal of Vocational Guidance*, 8 (1), 5-18.

Cronbach, L. and Meehl, P. (1955) Construct validity in psychological tests. *Psychological Bulletin*, 52, 281–302.

Cron, W.L. and Slocum Jr, J.W. (1986), “The influence of career stages on salespeople’s job attitudes, work perceptions, and performance”, *Journal of Marketing Research*, Vol. 23 No. 2, pp. 119-129.

Cuyper, N. D., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., Witte, H. D., & Alarco, B. (2008). Employability and employees’ well-being: Mediation by job insecurity 1. *Applied Psychology*, 57(3), 488-509.

De Cuyper, N., & De Witte, H. (2011). The management paradox: Self-rated employability and organizational commitment and performance. *Personnel Review*, 40(2), 152-172.

De Cuyper, N., Mäkikangas, A., Kinnunen, U., Mauno, S., & Witte, H. D. (2012). Cross-lagged associations between perceived external employability, job insecurity, and exhaustion: Testing gain and loss spirals according to the conservation of resources theory. *Journal of Organizational Behavior*, 33(6), 770-788.

Eagly, A.H. and Karau, S.J. (2002) Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109, 573–598

Eagly, A. H., Wood, W., & Diekmann, A. B. (2000). *Social role theory of sex differences and similarities: A current appraisal. The developmental social psychology of gender*, 12(174), 9781410605245-12.

Eagly, A. H., & Wood, W. (2012). *Social role theory. Handbook of theories of social psychology*, 2.

Forrier, A., Sels, L., & Stynen, D. (2009). Career mobility at the intersection between agent and structure: A conceptual model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(4), 739–759.

Fugate, M. and Kinicki, A.J. (2008), “A dispositional approach to employability: development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 81 No. 3, pp. 503-527.

FUNDIPE (1999). Informe sobre empleabilidad.

- GARCÍA MANJÓN, J. V. (2009). Hacia el espacio europeo de educación superior. *El reto de la adaptación de la Universidad a Bolonia*. Netbiblo, La Coruña.
- Guillén, Ana M. y León, Margarita (2011) (ed.) *The Spanish Welfare State in European Context*. Aldershot: Ashgate.
- Gago, E. G., & Kirzner, M. S. (2013). Women, gender equality and the economic crisis in Spain. In *Women and Austerity* (pp. 250-269). Routledge.
- Hirschi, A. (2010). The role of chance events in the school-to-work transition: The influence of demographic, personality, and career development variables. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 39–49.
- Hobfoll, S.E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology*, 50(3), 337–421.
- Holtom, B. C., Mitchell, T. R., Lee, T. W., & Inderrieden, E. J. (2005). Shocks as causes of turnover: What they are and how organizations can manage them. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 44(3), 337-352.
- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades - Noticias y novedades*.(s. f.).
<https://www.inmujeres.gob.es/actualidad/noticias/2021/OCTUBRE/informeEIGE.htm>
- Kohler, J. (2004). The Bologna Process and Employability: The Impact of Employability on Curricular Development. A Key Objective of Academic Studies and for Academic Institutions, 22 October 2004.
- Las españolas ya aplazan hasta los 33 años la maternidad. (2022, 15 junio). *ELMUNDO*.<https://www.elmundo.es/espana/2022/06/15/62a9a878fdddf9d418b456e.html>
- Lahey, Kathleen A. y DE VILLOTA, Paloma (2013): “Economic Crisis, Gender Equality, and Policy Responses in Spain and Canada”, *Feminist Economics* 19(3): 82-107.
- Lantarón, B. S. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista de investigación en educación*, 14(1), 67-84.
- Lee, T.W., & Mitchell, T.R. (1994). An alternative approach: The unfolding model of voluntary employee turnover. *Academy of Management Review*, 19(1), 51–89.

- León, M., & Migliavacca, M. (2013). Italy and Spain: Still the case of familistic welfare models?. *Population Review*, 52(1).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE 23 de marzo de 2007).
- Insa, L. I. L., Iñesta, A. I. C., & González, J. J. Z. (2012). La medida de la empleabilidad en las empresas de inserción en el País Vasco: de la exclusión a la inserción sociolaboral. *Zerbitzuan: Gizarte zerbitzuetarako aldizkaria= Revista de servicios sociales*, (51), 83-94.
- LOMBARDO, Emanuela (2003): “La europeización de la política española de igualdad de género”. *Revista Española de Ciencia Política*, 9: 63-80.
- Lombardo, E. (2009). Spanish policy on gender equality: Relevant current legislation and policies.
- Lombardo, E., & León, M. (2014). Políticas de igualdad de género y sociales en España: origen, desarrollo y desmantelamiento en un contexto de crisis económica. *Investigaciones feministas*, 5, 13-35.
- McConnell, Brue, MacPherson, (2007), *Economía Laboral*, España, McGraw-Hill, Interamericana de España, S.A.
- Michaels, E., Handfield-Jones, H., & Axelrod, B. (2001). *The war for talent*. Harvard Business Press.
- Miller, C. F., Trautner, H. M., & Ruble, D. N. (2006). The role of gender stereotypes in children’s preferences and behavior. *Child psychology: A handbook of contemporary issues*, 293-323.
- Morgeson, F.P., Mitchell, T.R., & Liu, D. (2015). Event system theory: An event-oriented approach to the organizational sciences. *Academy of Management Review*, 40(4), 515–537.
- Moreno Mínguez, A. (2015). La empleabilidad de los jóvenes en España: Explicando el elevado desempleo juvenil durante la recesión económica. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 11(1), 3-20.
- Morrell, K., Loan-Clarke, J., & Wilkinson, A. (2004). The role of shocks in employee turnover. *British Journal of Management*, 15(4), 335–349.

- Muñoz Izquierdo, C. (2006). Determinantes de la empleabilidad de los jóvenes universitarios y alternativas para promoverla. *Papeles de población*, 12(49), 75-89.
- Murdock, G. P., & Provost, C. (1973). Factors in the division of labor by sex: A cross-cultural analysis. *Ethnology*, 12(2), 203-225.
- Nauta, A., Van Vianen, A., Van der Heijden, B., Van Dam, K. y Willemsen, M. (2009). Understanding the factors that promote employability orientation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 233-251
- OIT (2000). Resolución sobre el Desarrollo de Recursos Humanos. Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, 88ª reunión. Ginebra, junio de 2000.
- Parsons, T., & Bales, R. (1955). *Family, Socialization and Interaction Process*. Glencoe, IL (The Free Press) 1955.
- Paleo, Natalia y alonso, Alba (2015): “¿Es únicamente una cuestión de austeridad? Crisis económica y políticas de género en España”, *Revista de Investigaciones Feministas*, 5.
- III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025. AGE. 8 de marzo de 2022. <https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1824.pdf>
- Plan Integral de Apoyo a la Familia 2001-2004*. (s. f.). vLex. <https://vlex.es/vid/plan-integral-apoyo-familia-2001-2004-181890>.
- Reyes, K. M. C., Argueta, L. R., & Zavala, J. C. (2016). Determinantes de la empleabilidad en el mercado laboral. *Economía y administración (E&A)*, 7(1), 21-40.
- Redondo, R., Sparrow, P., & Hernández-Lechuga, G. (2021). The effect of protean careers on talent retention: examining the relationship between protean career orientation, organizational commitment, job satisfaction and intention to quit for talented workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(9), 2046-2069.
- Rojewski, J.W. (1999). The role of chance in the career development of individuals with learning disabilities. *Learning Disability Quarterly*, 22(4), 267–278.
- Rodríguez Mora, H. (2010). *El liderazgo transformacional como antecedente de la empleabilidad: su influencia en el rendimiento individual*. Tesis doctoral. Valencia: Universidad de Valencia.

- Rosenthal, R. and Rubin, D.B. (1978) Interpersonal expectancy effects: The first 345 studies. *Behavior and Brain Sciences*, 1, 377–415.
- Rubery, Gill (2014): From ‘women and recession’ to ‘women and austerity’: a framework for analysis. Karamessini, M. y J. Rubery eds. *Women and Austerity. The Economic Crisis and the Future for Gender Equality* 17-36. London: Routledge.
- Seibert, S.E., Kraimer, M.L., Holtom, B.C., & Pierotti, A.J. (2013). Even the best laid plans sometimes go askew: Career self-management processes, career shocks, and the decision to pursue graduate education. *Journal of Applied Psychology*, 98(1), 169–182.
- Sullivan, S.E. and Baruch, Y. (2009), “Advances in career theory and research: a critical review and agenda for future exploration”, *Journal of Management*, Vol. 35 No. 6, pp. 1542-1571.
- Spence, J. T., & Helmreich, R. L. (1978). *Masculinity and femininity: Their psychological dimensions, correlates, and antecedents*. University of Texas Press.
- Strodtbeck, F.L. and Mann, R.D. (1956) Sex role differentiation in jury deliberations. *Sociometry*, 19, 3–11.
- Tratado de Ámsterdam por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea, los Tratados constitutivos de las Comunidades Europeas y determinados actos conexos. Ámsterdam, 2 de octubre de 1997.
- Valero Osuna, F. J. (2012). Estudio demandas del mercado laboral a los titulados universitarios.
- Van der Heijde, C.M. and Van der Heijden, B.I.J.M. (2006), “A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability”, *Human Resource Management*, Vol. 45 No. 3, pp. 449-476.
- Vanhercke, D., De Cuyper, N., Peeters, E., & De Witte, H. (2014). Defining perceived employability: a psychological approach. *Personnel Review*, 43(4), 592-605.
- Witt, M.G. and Wood, W. (2010) Self-regulation of behavior in everyday life. *Sex Roles*, 62, 635–646.
- Weller, J. (2006). Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias. *Boletín RedEtis*, 5, 1-6.

Wittekind, A., Raeder, S. and Grote, G. (2010), “A longitudinal study of determinants of perceived employability”, *Journal of Organizational Behaviour*, Vol. 31 No. 4, pp. 566-586.

Wood, K.H., Wheelock, M.D., Shumen, J.R., Bowen, K.H., Verhoef, L.W., & Knight, D.C. (2015). Controllability modulates the neural response to predictable but not unpredictable threat in humans. *NeuroImage*, 119 (Suppl C), 371–381.

Yarce, W.A. (2000). “El desempleo estructural y la tasa natural de desempleo: algunas consideraciones teóricas y su estado actual en Colombia”. *Lecturas de economía*. No. 52, enero-junio 2000, pp. 87-112.

Yorke, M. y Knight, P. (2007). Evidence-informed pedagogy and the enhancement of student employability. *Teaching in Higher Education*, 12 (2), 157-170.