

**El capital psicológico como variable predictora de las expectativas laborales de los  
estudiantes universitarios**

David Pérez Molinero

Departamento de Psicología, Universidad de Sevilla

Trabajo de Fin de Máster

PhD José María León Rubio

12 de junio de 2023

## Índice

Resumen.....	3
Abstract .....	4
Introducción .....	5
Método.....	10
Diseño de estudio.....	10
Procedimiento de muestreo y participantes.....	10
Instrumentos .....	11
Variables.....	12
Plan de análisis .....	12
Resultados .....	13
Análisis factorial confirmatorio (AFC) de la Escala de Percepción de Empleabilidad en universitarios.....	13
Análisis factorial confirmatorio del Cuestionario reducido de Capital Psicológico.....	16
Fiabilidad de las escalas .....	18
Estadísticas descriptivas y pruebas de normalidad.....	18
Matriz de correlaciones.....	21
Análisis de regresión: Predicción de la percepción de empleabilidad. ....	25
Comparaciones en función del género .....	27
Discusión .....	28
Limitaciones .....	33
Conclusiones .....	33
Referencias.....	34

## **Resumen**

El desempleo es una gran problemática que afecta a un gran número de personas en todo el mundo. Dicha situación se relaciona con crisis económicas, nivel de educación o ingresos. La población de adultos jóvenes es uno de los grupos con mayor riesgo y con una mayor probabilidad de sufrir este tipo situación. El objetivo principal de este estudio ha sido conocer en mayor profundidad de qué forma la percepción de empleabilidad y el capital psicológico están relacionados en este contexto de incertidumbre laboral, en estudiantes jóvenes. Para ello se utilizaron herramientas como la Escala de Percepción de Empleabilidad y el Cuestionario reducido de Capital Psicológico (PCQ-12). Las pruebas fueron realizadas por un total de 107 participantes, de entre 18 y 30 años. Los análisis de datos y resultados de esta investigación reportaron una relación entre percepción de empleabilidad y capital psicológico. Se halló que el capital psicológico es un predictor significativo de la variable percepción de empleabilidad. En cambio, no se obtuvieron datos de interés entre capital psicológico, percepción de empleabilidad y género. Sería interesante incluir en futuras investigaciones acerca de este ámbito, un mayor número de participantes y pruebas, para conocer con mayor precisión cual es la relación entre percepción de empleabilidad y capital psicológico.

**PALABRAS CLAVE:** Desempleo. Empleabilidad. Adultos Jóvenes. Capital psicológico.

## **Abstract**

Unemployment is a major problem that affects a large number of people around the world. It is related to economic crises, level of education or income. The young adult population is one of the groups most at risk and most likely to suffer from this type of situation. The main objective of this study was to find out in greater depth how the perception of employability and psychological capital are related in this context of job uncertainty in young students. To this end, tools such as the Employability Perception Scale and the reduced Psychological Capital Questionnaire (PCQ-12) were used. The tests were taken by a total of 107 participants, aged between 18 and 30. The data analyses and results of this research reported a relationship between perceived employability and psychological capital. Psychological capital was found to be a significant predictor of perceived employability. In contrast, no data of interest were obtained between psychological capital, perceived employability and gender. It would be interesting to include in future research in this area, a larger number of participants and tests, in order to know more precisely what the relationship between perceived employability and psychological capital is.

**KEY WORDS:** Unemployment. Employability. Young adults. Psychological capital.

## Introducción

La incertidumbre, el desempleo y la precariedad laboral han marcado el futuro profesional de los jóvenes. Todos estos fenómenos se están dando de forma conjunta sobre todo en los sectores más jóvenes de la sociedad. Por ejemplo, teniendo en cuenta datos ofrecidos por la OIT (Organización Internacional del Trabajo), 68 millones de jóvenes, tanto hombres como mujeres, están en proceso de búsqueda de trabajo y 123 millones, trabajan, aunque son pobres. Un total de 270 millones de jóvenes a nivel mundial no tienen ni educación, ni empleo, ni capacitación (OIT, 2021).

En cuanto al contexto europeo, según la información proporcionada por Eurodesk (Red Europea de Información Juvenil), en diciembre de 2021, aproximadamente 2.748 millones de jóvenes europeos menores de 25 años experimentaban desempleo en la Unión Europea (Eurodesk, 2021).

De acuerdo con la información proporcionada por la Unión Europea a través de Eurostat (Oficina de Estadísticas de la Unión Europea), España se encuentra entre los países miembros con la tasa de desempleo más alta en términos generales, registrando un 12,4% en noviembre de 2022. En relación con los sectores juveniles de la sociedad, la tasa promedio de desempleo juvenil en Europa es del 15,1%. Sin embargo, en España, esta cifra asciende al 32,3%, lo que sitúa al país nuevamente como uno de los países europeos con la tasa más alta de desempleo entre jóvenes menores de 25 años (Eurostat, 2022).

Considerando los datos proporcionados por INJUVE (Instituto de la Juventud) en España, específicamente en Andalucía, el desempleo en el primer trimestre de 2019 para jóvenes de entre 16 y 29 años alcanzaba el 39,35%. Esto ubicaba a Andalucía entre las comunidades autónomas con mayor cantidad de jóvenes desempleados en ese rango de

edad, siendo superada únicamente por Extremadura y las ciudades de Ceuta y Melilla, que presentaban porcentajes aún más altos (INJUVE, 2019).

Las crisis económicas sobrevenidas en los últimos años, así como la pandemia COVID vivida de forma reciente, se han convertido en sucesos que han intensificado el problema social que supone el desempleo juvenil (Dávila, Zlobina y Pascual, 2021). Haciendo referencia a las crisis económicas de 2008 y 2009, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2018), determinó que los sectores más jóvenes de la sociedad eran de los más desprotegidos ante este tipo de situaciones.

Hay numerosos factores que influyen y se relacionan con la alta tasa de desempleo que se da en los sectores más jóvenes de la sociedad. Autores como Tomic (2018), establecen que la falta de movilidad o la imposibilidad de vivir fuera de casa de los progenitores, está relacionada con una alta tasa de desempleo juvenil (Tomic, 2018). Según otro estudio, aquellos jóvenes que presentan un nivel educativo inferior y que proceden de familias que tienen ingresos más bajos, tienen una tasa de desempleo mayor, en comparación con familias donde hay ingresos más altos y un nivel educativo superior (Loría y Salas, 2019). Siendo las familias con ingresos más bajos, las expuestas a mayores situaciones relacionadas con salarios más bajos y una precariedad más atenuada en el sector laboral (Loría y Salas, 2019).

En países como en España, a pesar de que el sistema educativo presenta grandes fortalezas para cualificar a los jóvenes, el sistema productivo parece tener una falta de contratación de jóvenes que están cualificados. Lo que provocaría que otros países como Alemania, demanden a jóvenes españoles para ocupar puestos de trabajo de su cualificación (Mínguez, 2015). En España, los contratos temporales suelen ser la única opción para emplear jóvenes, convirtiéndose en un requisito para acceder al trabajo (Hernández,

2022). En 2021, la temporalidad en España fue del 25%, frente al 14% de la media europea (Adecco Group, 2021). Esta prevalencia de contratos temporales entre jóvenes conlleva salarios más bajos y precarios, así como mayor riesgo de desempleo entre contratos (Santamaría, 2018).

Dada la situación descrita anteriormente, resulta relevante explorar la percepción de los jóvenes en dicho contexto. Factores individuales y situacionales influyen en la percepción de empleabilidad que las personas tienen de sí mismas (Rothwell et al., 2009). Un estudio de López et al. (2020) evidencia que la "incertidumbre sobre el futuro" es un problema muy importante para los jóvenes, con un 64,2% de los encuestados asignándole una puntuación alta.

En referencia a la percepción de empleabilidad, aquellas personas que tienen una visión de sí mismas como personas empleables, presentan una mayor probabilidad de enfocarse en su carrera, mediante una mejora en sus habilidades, aumento de redes y la búsqueda de oportunidades para la mejora de su carrera (Clarke, 2009). Vanhercke et al. (2015) establecen que la percepción de empleabilidad está relacionada con los recursos, es decir, aquellas personas que carecen de recursos o si se produce una reducción de estos, provocará una menor percepción de empleabilidad, además de generar malestar (Vanhercke et al., 2015). Dentro de los estudios superiores, los resultados de otros estudios demostraron que existía una gran correlación entre autoeficacia y empleabilidad a la hora de querer encontrar un trabajo (Hernández et al., 2011). Por otro lado, dentro de los estudios superiores, el apoyo de la familia, amigos, de los propios académicos, junto con la ayuda de graduados o exalumnos puede llegar a provocar un efecto positivo sobre la propia percepción de empleabilidad de los alumnos (Bridgestock, 2009).

Según los resultados del estudio realizado por William et. (2018), factores externos, como vienen a ser lo que se presentan en el mercado, como, por ejemplo, falta de

puestos de trabajo o rechazo en las solicitudes de empleo, hace que los jóvenes se perciban como menos empleables mientras que factores personales como el título universitario o mayor confianza y aspiraciones, genera en los jóvenes estudiantes mayor percepción de empleabilidad (William et al., 2018). Teniendo en cuenta estos factores de mercado, cabe destacar que los estudiantes presentan una menor percepción de empleabilidad conforme a los últimos años de estudio (Jackson y Wilton, 2020). Según investigaciones previas, como el estudio realizado por Cifre et al. (2018), se ha demostrado que los hombres tienden a tener una percepción de empleabilidad más alta que las mujeres dentro de del mercado laboral interno. En cambio, no encontraron diferencias entre percepción de empleabilidad dentro del mercado laboral externo y género.

Un concepto en el cual sería interesante indagar es el de capital psicológico, compuesto de cuatro fortalezas psicológicas positivas, que utilizan las personas como recursos psicológicos (esperanza, resiliencia, eficacia y optimismo) (Luthans et al., 2015). Los elementos y recursos psicológicos presentan una gran importancia en la propia empleabilidad de aquellos alumnos que se han graduado (Bakari y Khoso, 2017). El capital psicológico permite a los individuos tener mayor aptitud a la hora de solucionar problemas y gestionar situaciones difíciles (Tomlinson, 2017). Autores como Donald et al. (2017), evidenciaron, en los estudiantes universitarios, una correlación positiva entre capital psicológico y la propia percepción de empleabilidad de estos (Donald et al., 2017). Poseer un nivel de capital psicológico alto, permite tener mayor probabilidad de adoptar habilidades relacionadas con la empleabilidad (Ayala y Manzano, 2021). Mientras que la conclusión alcanzada por el estudio de Agnihotri et al. (2022) fue que el capital psicológico desempeña un papel esencial en la mejora de la percepción de empleabilidad. Autores como Chiesa et al. (2018) demostraron que el capital psicológico es una herramienta contra la que hacer frente a la precariedad laboral.

Autores como Ayala y Manzano (2021) demuestran a partir de diez habilidades de empleabilidad, que el capital psicológico tiene una gran influencia sobre estas, destacando sobre todo aquellas que tenían que ver con autoconocimiento, autogestión y trabajo en equipo. Evidenciaron, por tanto, que el capital psicológico puede llegar a explicar la percepción de empleabilidad en estudiantes universitarios (Ayala y Manzano, 2021).

A pesar de los estudios existentes y la posible relación entre capital psicológico y percepción de empleabilidad, hay poca investigación al respecto. Bakari y Khoso (2017) ya señalaron la falta de atención en estudios empíricos. Sería relevante analizar esta relación en los jóvenes, especialmente en España, donde el contexto laboral presenta desafíos como incertidumbre, precariedad y desempleo. El propósito de este estudio es investigar la relación entre capital psicológico y percepción de empleabilidad en jóvenes. Se llevará a cabo un estudio en una población general de jóvenes para evaluar dicha relación. Los resultados permitirán desarrollar programas de intervención o apoyo, mejorar el conocimiento de la situación de estos jóvenes y promover su empleabilidad en centros académicos.

Resumiendo, los jóvenes enfrentan incertidumbre, desempleo y precariedad laboral en todo el mundo y en particular en España, donde la tasa de desempleo juvenil es mucho mayor que la media europea. Factores personales y externos afectan la percepción de empleabilidad de los jóvenes. El capital psicológico, compuesto por esperanza, resiliencia, eficacia y optimismo, puede tener un impacto significativo en la empleabilidad.

Aunque existen estudios sobre capital psicológico y percepción de empleabilidad, hay pocos que examinen su relación, especialmente en jóvenes españoles. El objetivo de este estudio es investigar la relación entre el capital psicológico y la percepción de

empleabilidad en jóvenes, lo que puede ayudar a desarrollar programas de intervención y mejorar la empleabilidad de los jóvenes en centros académicos.

## **Método**

### **Diseño de estudio**

Se ha llevado a cabo un estudio transversal, descriptivo y correlacional, tomando como variable criterio la percepción de empleabilidad de los estudiantes universitarios y como variable explicativa el capital psicológico de estos.

### **Procedimiento de muestreo y participantes**

Se llevó a cabo un muestreo no probabilístico, de tipo “bola de nieve”. Los participantes se reclutaron a través de las redes sociales: Instagram, Twitter, Facebook y, sobre todo, WhatsApp. También se contactó con el Consejo de Alumnos de la Universidad de Sevilla (CADUS) para difundir la encuesta a través de los diferentes grados y postgrados de la propia universidad. Además, en el propio mensaje que se enviaba a los posibles participantes, se les animaba a que difundieran la encuesta a través de sus propias redes sociales.

Se obtuvieron así, 121 cuestionarios, de los cuales solo 107 cumplían los criterios de inclusión “estar estudiando en cualquier universidad española y tener menos de 35 años”, excluyéndose todos los cuestionarios en los que la persona encuestada manifestaba que no estaba estudiando actualmente y tenía más de 35 años.

Finalmente, se obtuvo una muestra de 107 personas que estaban estudiando en la universidad, de las cuales 73 se definían como mujeres, 47 como hombres, y una como de otro género. Sus edades estaban comprendidas entre los 18 y los 30 años, y su edad media era de 23.22 años.

## **Instrumentos**

Se elaboró una encuesta con la aplicación Google Forms para lanzarla a través de las redes sociales, esta constaba de tres partes: una primera en la que se le solicitaba a los participantes su consentimiento informado, una segunda para recabar sus datos sociodemográficos más fundamentales (edad, sexo y si estaba estudiando actualmente), y una tercera en la que transcribimos los siguientes instrumentos.

**Escala de Percepción de Empleabilidad** en universitarios, de Hernández-Fernaud et al. (2011). Como indican sus creadores: “Esta consta de diez ítems que recogen diferentes proposiciones sobre el proceso de inserción en el mundo laboral. Estas proposiciones hacían referencia a la probabilidad de encontrar trabajo una vez finalizados los estudios, habilidades y competencias profesionales, y perspectivas laborales” (Hernández-Fernaud et al., 2011, p. 135). En la escala original los participantes indican su grado de acuerdo con cada afirmación con una escala de diez puntos que va desde “Nada de acuerdo” (0) a “Totalmente de acuerdo” (10).

En nuestro caso, hemos utilizado una escala tipo Likert de cinco puntos (desde “Muy en desacuerdo” a “Totalmente de acuerdo”), con el objetivo de ofrecer opciones de respuesta más sencillas, de manera que sea más fácil al encuestado expresar su grado de acuerdo y desacuerdo con cada una de las afirmaciones que componen la escala, y obtener así respuestas más precisas y confiables.

En segundo lugar, se aplicó la adaptación española (León-Pérez et al., 2017) del **Cuestionario reducido de Capital Psicológico (PCQ-12)** de Luthans et al. (2007). Como indica su nombre abreviado consta de 12 ítem que miden cuatro dimensiones: autoeficacia (tres ítems), esperanza (cuatro ítems), resiliencia (tres ítems) y optimismo (dos ítems). Estos factores se agrupan en un constructo central de segundo orden, o Capital

Psicológico. Se responde con una escala Likert de seis puntos a cada uno de los ítems (que varía desde 1 = 'totalmente en desacuerdo' hasta 6 = 'totalmente de acuerdo').

En este caso, se modificaron algunos ítems para adaptarlos a la población de interés. Dichos cambios se realizaron siempre dentro de los límites establecidos por los creadores de la prueba; es decir, se modificaron las referencias al trabajo por el estudio, y las referencias al encuestado como trabajador por estudiante.

Ambos instrumentos, como se desprende de la lectura de los trabajos originales citados, presentan una buena consistencia interna y, en el caso del Cuestionario reducido de Capital Psicológico, de una estructura factorial válida.

## **Variables**

La variable criterio o dependiente será la puntuación en la Escala de Percepción de la Empleabilidad y la variable explicativa la puntuación directa de Capital Psicológico.

## **Plan de análisis**

Para proporcionar información sobre las relaciones entre la percepción de empleabilidad y el capital psicológico en la muestra de estudiantes universitarios analizada, así como sobre la consistencia interna y la estructura factorial de los instrumentos utilizados en este estudio, realizaremos los siguientes análisis.

1. Análisis descriptivo: Realizaremos un análisis descriptivo de las variables sociodemográficas y de las puntuaciones obtenidas en la Escala de Percepción de Empleabilidad y el Cuestionario reducido de Capital Psicológico (PCQ-12). Calcularemos medidas de tendencia central (media, mediana) y de dispersión (desviación estándar, rango inter-cuartil) para las variables cuantitativas, y frecuencias y porcentajes para las variables categóricas.

2. Análisis de fiabilidad: Calcularemos el coeficiente alfa de Cronbach para evaluar la consistencia interna de la Escala de Percepción de Empleabilidad y del Cuestionario reducido de Capital Psicológico (PCQ-12) en la muestra actual.
3. Análisis de correlaciones: Calcularemos las correlaciones de Pearson o Spearman (según la distribución de las variables) entre la puntuación de la Escala de Percepción de Empleabilidad y las puntuaciones de las cuatro dimensiones del PCQ-12 (autoeficacia, esperanza, resiliencia y optimismo) y el total de Capital Psicológico.
4. Regresión lineal múltiple: Realizaremos una regresión lineal múltiple utilizando la puntuación en la Escala de Percepción de Empleabilidad como variable dependiente y las puntuaciones en las cuatro dimensiones del PCQ-12 y el total de Capital Psicológico como variables predictoras. Evaluar la significancia estadística de los coeficientes de regresión y el ajuste del modelo (R cuadrado).
5. Análisis de subgrupos: Realizaremos análisis de correlación y regresión lineal múltiple por separado en subgrupos de interés (por ejemplo, según género) para investigar posibles diferencias en las relaciones entre las variables en función del género.

## **Resultados**

### **Análisis factorial confirmatorio (AFC) de la Escala de Percepción de Empleabilidad en universitarios**

En términos generales, la empleabilidad percibida hace referencia a las oportunidades de empleo que tiene una persona en función de sus características personales y del contexto laboral.

La Escala de Percepción de Empleabilidad en universitarios fue elaborada específicamente para un estudio que tenía por objetivo analizar la relación entre la

autoeficacia y la empleabilidad percibida (Hernández Fernaud et al., 2011). Como se ha expuesto, la escala constaba de diez ítems que recogían diferentes proposiciones sobre el proceso de inserción en el mundo laboral y se validó mediante AFC para asegurar su adecuada estructura unidimensional (Hernández Fernaud et al., p.131). Aunque inicialmente propusieron dos factores, despreciaron el primero, compuesto por los ítems 1 y 3, siguiendo las recomendaciones de Russel (2002; vid. p. 127). Reteniendo el resto de los ítems como indicadores de un único factor: la percepción de empleabilidad.

Nosotros hemos seguido los mismos pasos, inicialmente propusimos una estructura bifactorial, pero los datos no se ajustaron al modelo.

El modelo de dos factores demostró un ajuste adecuado a los datos, con los siguientes índices de ajuste: Chi-cuadrado ( $\chi^2$ ) = 79.516, grados de libertad (df) = 34,  $p < 0.001$ ; Razón  $\chi^2/df$  = 1.86; Índice de Ajuste Comparativo (CFI) = 0.902; Índice de Bondad del Ajuste (GFI) = 0.959; Índice de Ajuste de la Raíz Cuadrada del Error de Aproximación (RMSEA) = 0.11 (IC al 90% = 0.08-0.14); y Índice de Bondad del Ajuste Estándar (SRMR) = 0.10. A pesar de que el valor de Chi-cuadrado fue estadísticamente significativo, lo que indica que hay diferencias notables entre la matriz de covarianzas observada y la esperada, otros índices sugieren un ajuste satisfactorio del modelo a los datos, al cumplir con los criterios generalmente aceptados o estar en el límite (por ejemplo, CFI y GFI > 0.90, RMSEA y SRMR < 0.08; Hu y Bentler, 1999; Schermelleh-Engel et al., 2003).

Sin embargo, como se puede comprobar en la tabla de cargas factoriales (vid Tabla 1), la relación de los ítems 1 y 3 con el factor latente 1 no es significativa ( $z = 1.561$ ;  $p = 0.119$ ).

Por el contrario, las cargas factoriales de los demás ítems de la escala en el factor 2 son significativas. A pesar de ello, las cargas de los ítems 8 y 10 son menores a 0.40, lo que quiere decir que su relación con esta variable latente es despreciable.

**Tabla 1.**

*Cargas factoriales: Modelo bifactorial de la Escala Percibida de Empleabilidad*

Factor	Indicator	Symbol	Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval	
							Lower	Upper
Factor 1	item1	$\lambda_{11}$	0.799	0.512	1.561	0.119	-0.204	1.802
	item3	$\lambda_{12}$	0.766	0.491	1.561	0.119	-0.196	1.728
Factor 2	item2	$\lambda_{21}$	0.471	0.063	7.504	< .001	0.348	0.594
	item4	$\lambda_{22}$	0.531	0.062	8.506	< .001	0.409	0.653
	item5	$\lambda_{23}$	0.584	0.061	9.515	< .001	0.464	0.705
	item6	$\lambda_{24}$	0.617	0.067	9.203	< .001	0.485	0.748
	item7	$\lambda_{25}$	0.666	0.065	10.204	< .001	0.538	0.794
	item8	$\lambda_{26}$	0.384	0.057	6.743	< .001	0.272	0.495
	item9	$\lambda_{27}$	0.765	0.070	10.880	< .001	0.627	0.903
	item10	$\lambda_{28}$	0.287	0.056	5.119	< .001	0.177	0.397

Por tanto, pusimos a prueba una estructura factorial unidimensional, eliminando los ítems 1, 3, 8 y 10. Obteniéndose en este caso un buen ajuste del modelo, con los siguientes índices de ajuste: Chi-cuadrado ( $\chi^2$ ) = 3.541, grados de libertad (df) = 9, p = 0.939; Índice de Ajuste Comparativo (CFI) = 0.999; Índice de Bondad del Ajuste (GFI) = 0.997 (vid. Hu y Bentler, 1999; Schermelleh-Engel et al., 2003).

En la Tabla 2, se puede comprobar que todas las cargas factoriales de los ítems son estadísticamente significativos, y todas ellas son superiores a 0.40.

**Tabla 2.**

*Cargas factoriales: Modelo factorial unidimensional de la Escala Percibida de Empleabilidad.*

Factor	Indicator	Symbol	Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval	
							Lower	Upper
Factor 1	item2	$\lambda_{11}$	0.473	0.067	7.049	< .001	0.341	0.604
	item4	$\lambda_{12}$	0.576	0.069	8.386	< .001	0.441	0.710
	item5	$\lambda_{13}$	0.594	0.067	8.897	< .001	0.463	0.725
	item6	$\lambda_{14}$	0.612	0.072	8.555	< .001	0.472	0.752
	item7	$\lambda_{15}$	0.650	0.071	9.200	< .001	0.512	0.789
	item9	$\lambda_{16}$	0.727	0.076	9.596	< .001	0.579	0.876

### **Análisis factorial confirmatorio del Cuestionario reducido de Capital Psicológico**

Los creadores de este cuestionario (Luthans et al., 2007), así como los investigadores que lo han validado y adaptado al español (León Pérez et al., 2017) conciben el capital psicológico como un modelo conformado por cuatro dimensiones.

Para poner a prueba dicho modelo, realizamos un AFC, cuyos resultados revelaron que el modelo de cuatro factores (autoeficacia, esperanza, resiliencia y optimismo) mostró un buen ajuste a los datos, con los siguientes índices de ajuste: Chi-cuadrado ( $\chi^2$ ) = 56.52, grados de libertad (df) = 48, p = .187; Razón  $\chi^2/df$  = 1.17; Índice de Ajuste Comparativo (CFI) = 0.99; Índice de Bondad del Ajuste (GFI) = 0.96; Índice de Ajuste de la Raíz Cuadrada del Error de Aproximación (RMSEA) = 0.04 (IC al 90% = 0.00-0.07); y Índice de Bondad del Ajuste Estándar (SRMR) = 0.07. Estos valores indican que el modelo se ajusta adecuadamente a los datos, ya que cumplen con los criterios comúnmente aceptados (por ejemplo, CFI y GFI > 0.90, RMSEA y SRMR < 0.08; vid. Hu y Bentler, 1999; Schermelleh-Engel et al., 2003).

Las cargas factoriales estandarizadas de los ítems en sus respectivos factores fueron superiores a 0.40, lo que indica una relación significativa y aceptable entre los ítems y sus factores (vid. Tabla 3). La correlación entre los factores varió entre 0.31 y 0.87, lo que indica que los factores están relacionados, pero también son distintos entre sí.

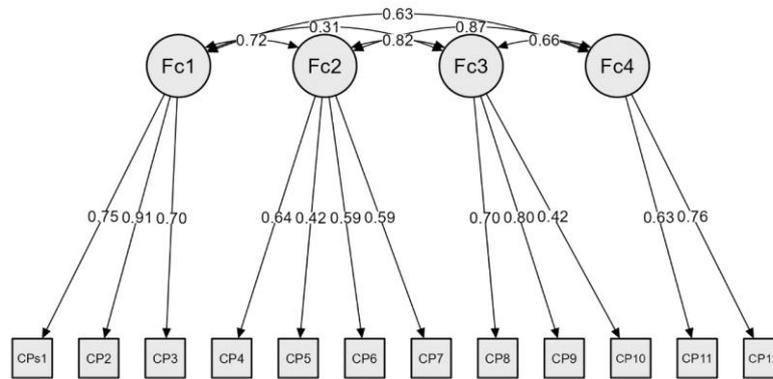
**Tabla 3.**

*Cargas factoriales: Modelo factorial del Cuestionario reducido de CaPsy*

Factor	Indicator	Symbol	Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval		Std. Est. (all)
							Lower	Upper	
Factor 1	CaPsy1	$\lambda_{11}$	0.751	0.051	14.660	< .001	0.650	0.851	0.751
	CaPsy2	$\lambda_{12}$	0.906	0.055	16.428	< .001	0.798	1.015	0.906
	CaPsy3	$\lambda_{13}$	0.702	0.047	15.032	< .001	0.611	0.794	0.702
Factor 2	CaPsy4	$\lambda_{21}$	0.639	0.055	11.626	< .001	0.531	0.747	0.639
	CaPsy5	$\lambda_{22}$	0.422	0.048	8.741	< .001	0.328	0.517	0.422
	CaPsy6	$\lambda_{23}$	0.587	0.053	11.117	< .001	0.483	0.690	0.587
	CaPsy7	$\lambda_{24}$	0.592	0.054	10.977	< .001	0.486	0.698	0.592
Factor 3	CaPsy8	$\lambda_{31}$	0.698	0.064	10.903	< .001	0.572	0.823	0.698
	CaPsy9	$\lambda_{32}$	0.795	0.070	11.328	< .001	0.658	0.933	0.795
	CaPsy10	$\lambda_{33}$	0.424	0.053	8.010	< .001	0.320	0.528	0.424
Factor 4	CaPsy11	$\lambda_{41}$	0.630	0.062	10.244	< .001	0.510	0.751	0.630
	CaPsy12	$\lambda_{42}$	0.763	0.074	10.244	< .001	0.617	0.909	0.763

En resumen, los resultados del AFC apoyan la estructura de cuatro factores propuesta para el cuestionario reducido de capital psicológico (vid Gráfico 1), lo que respalda la validez de la medida en el contexto de nuestro estudio.

Gráfico 1. *Modelo factorial del Cuestionario reducido de CaPsy.*



### Fiabilidad de las escalas

Para evaluar la fiabilidad de las escalas, se halló el coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach, los resultados obtenidos fueron:

- Escala Percibida de Empleabilidad (Alfa estandarizado = 0.717; buena fiabilidad).
- Escala de Autoeficacia (Alfa estandarizado = .757; buena fiabilidad).
- Escala de Esperanza (Alfa estandarizado = .603; fiabilidad moderada).
- Escala de resiliencia (Alfa estandarizado = .583; baja fiabilidad).
- Escala de optimismo (Alfa estandarizado = .590; baja fiabilidad).
- Cuestionario reducido de Capital Psicológico (Alfa estandarizado = .805; Alta fiabilidad).

### Estadísticas descriptivas y pruebas de normalidad

En la Tabla 4 presentamos los datos descriptivos de las principales variables del estudio y su correspondiente prueba de normalidad (test de Kolmogorov-Smirnov). La interpretación general de los resultados de la tabla, considerando la media, la moda y la escala de respuesta de 1 a 5, sería la siguiente:

1. Percepción de empleabilidad: los participantes tienen una percepción moderada-alta de empleabilidad, con una media de 3,71 y una moda de 3,50, lo que indica que hay una tendencia hacia una percepción positiva de las posibilidades de encontrar empleo.
2. Autoeficacia: los participantes muestran una percepción moderada-alta de autoeficacia, con una media de 3,45 y una moda de 4,00, lo que sugiere que, en general, se sienten capaces y competentes en sus habilidades para llevar a cabo tareas y lograr objetivos.
3. Esperanza: los participantes tienen un nivel moderado-alto de esperanza, con una media de 3,55 y una moda de 3,75, lo que indica que tienden a ser optimistas sobre el futuro y creen que pueden enfrentar los desafíos que puedan surgir.
4. Resiliencia: los participantes presentan una percepción moderada-alta de resiliencia, con una media de 3,36 y una moda de 3,67, lo que sugiere que, en general, se consideran capaces de superar dificultades y adaptarse a situaciones adversas.
5. Optimismo: a pesar de una media moderada de 3,14, la moda de 4,00 indica que hay una mayor frecuencia de respuestas en el extremo superior de la escala, lo que sugiere que un número significativo de participantes tiene un nivel alto de optimismo.
6. Capital Psicológico: los participantes tienen un nivel moderado-alto de capital psicológico, con una media de 3,41 y una moda de 3,08, lo que indica que en general poseen una combinación de características psicológicas positivas que pueden ayudarles a enfrentar desafíos y tener éxito en sus esfuerzos.

7. Edad: la edad promedio de los participantes es de 23 años, lo que sugiere que el estudio se centra en un grupo de jóvenes adultos.

En general, los participantes del estudio tienden a tener percepciones y niveles moderados a moderadamente altos en empleabilidad, autoeficacia, esperanza, resiliencia y capital psicológico, con un nivel moderado-alto de optimismo, especialmente considerando la moda. Estos resultados sugieren que los jóvenes adultos en este estudio tienen, en general, una visión bastante positiva de su capacidad para enfrentar desafíos y lograr el éxito en el ámbito laboral y personal.

**Tabla 4.**

*Estadísticos descriptivos y test de normalidad*

	Media	Desviación estándar	Mediana	95,0% CL inferior de mediana	95,0% CL superior de mediana	Moda	KS	p
Percepción de empleabilidad	3,71	0,58	3,67	3,67	3,83	3,50	0,116	0,00
Autoeficacia	3,45	0,80	3,67	3,67	4,00	4,00	0,135	0,00
Esperanza	3,55	0,62	3,50	3,50	3,75	3,75	0,112	0,00
Resiliencia	3,36	0,74	3,67	3,67	4,00	3,67	0,162	0,00
Optimismo	3,14	0,97	3,00	3,00	3,50	4,00	0,147	0,00
Capital Psicológico	3,41	0,57	3,33	3,25	3,50	3,08	0,094	0,02
¿Qué edad tienes?	23	3	23	23	24	23	0,107	0,00

En cuanto a las pruebas de Kolmogorov-Smirnov (KS) y sus valores p asociados, se puede observar que todas las variables, excepto el capital psicológico, tienen un valor p de 0,00. Esto sugiere que la distribución de estas variables puede diferir significativamente de una distribución normal. Por otro lado, el capital psicológico tiene un valor p de 0,02, lo que indica que la diferencia entre su distribución y una distribución

normal no es tan pronunciada como en las otras variables, pero sigue siendo estadísticamente significativa al considerar un nivel de significancia de 0,05.

Es importante tener en cuenta que la presencia de una distribución no normal en las variables puede afectar los resultados de las pruebas estadísticas paramétricas que asumen la normalidad de los datos. Por lo tanto, se recomendaría utilizar pruebas no paramétricas o aplicar transformaciones a los datos para abordar este problema antes de realizar análisis adicionales. En nuestro caso, hemos optado por usar pruebas no paramétricas.

### **Matriz de correlaciones**

Em la Tabla 5, se presenta un resumen de la matriz de correlaciones al aplicar la prueba Tau-b de Kendall y Rho de Spearman (ver Apéndice A), teniendo en cuenta los objetivos del estudio. En esta solo se presentan los coeficientes Tau-b de Kendall, por conveniencia, pues como se sabe ambos coeficientes presentan ventajas adicionales; Tau-b de Kendall es menos sensible a errores en la asignación de rangos y es más adecuado cuando hay un mayor número de empates en los datos, y Rho de Spearman es más fácil de interpretar en términos de la relación lineal entre las variables, ya que es una medida de correlación lineal basada en rangos.

La Tabla 5 se ha confeccionado desde la perspectiva de la percepción de empleabilidad como variable dependiente, y las posibles variables predictoras (Capital Psicológico, Autoeficacia, Esperanza, Resiliencia y Optimismo), así como la relación entre el Capital Psicológico y sus componentes.

**Tabla 5.***Resumen de la matriz de correlaciones Tau-b de Kendall*

	<b>PERCEPCIÓN DE EMPLEABILIDAD</b>	<b>CAPITAL PSICOLÓGICO</b>
<b>PERCEP.DE EMPLEABILIDAD</b>	-	0.483**
<b>CAPITAL PSICOLÓGICO</b>	0.483**	-
<b>AUTOEFICACIA</b>	0.376**	0.580**
<b>ESPERANZA</b>	0.455**	0.683**
<b>RESILIENCIA</b>	0.281**	0.533**
<b>OPTIMISMO</b>	0.410**	0.576**
<b>EDAD</b>	0.228**	0.133

\*\* La correlación es significativa al nivel  $p < .01$

1. Percepción de empleabilidad:

- a. Capital Psicológico: La correlación es positiva y significativa en ambos coeficientes, lo que indica que a medida que aumenta el Capital Psicológico, también lo hace la Percepción de empleabilidad.
- b. Autoeficacia: La correlación es positiva y significativa en ambos coeficientes, lo que sugiere que la Autoeficacia está relacionada con la Percepción de empleabilidad.
- c. Esperanza: La correlación es positiva y significativa en ambos coeficientes, lo que indica que la Esperanza está relacionada con la Percepción de empleabilidad.
- d. Resiliencia: La correlación es positiva y significativa en ambos coeficientes, lo que indica que la Resiliencia está relacionada con la Percepción de empleabilidad.
- e. Optimismo: La correlación es positiva y significativa en ambos coeficientes, lo que indica que el Optimismo está relacionado con la Percepción de empleabilidad.

- f. ¿Qué edad tienes?: La correlación es positiva y significativa en ambos coeficientes, lo que sugiere que la edad podría estar relacionada con la Percepción de empleabilidad, aunque no era una relación que se conociera a priori.

## 2. Capital Psicológico y sus componentes:

- a. Autoeficacia: La correlación es positiva y significativa en ambos coeficientes, lo que indica una fuerte relación entre el Capital Psicológico y la Autoeficacia.
- b. Esperanza: La correlación es positiva y significativa en ambos coeficientes, lo que indica una fuerte relación entre el Capital Psicológico y la Esperanza.
- c. Resiliencia: La correlación es positiva y significativa en ambos coeficientes, lo que indica una relación entre el Capital Psicológico y la Resiliencia.
- d. Optimismo: La correlación es positiva y significativa en ambos coeficientes, lo que indica una relación entre el Capital Psicológico y el Optimismo.

En resumen, las correlaciones en la tabla sugieren que la Percepción de empleabilidad está relacionada positiva y significativamente con el Capital Psicológico y sus componentes (Autoeficacia, Esperanza, Resiliencia y Optimismo). Además, la edad también muestra una relación significativa con la Percepción de empleabilidad. El Capital Psicológico está fuertemente relacionado con sus componentes, lo que es consistente con la definición y teoría subyacente del Capital Psicológico.

Ahora bien, aplicando los criterios de Cohen (1988) para la interpretación de los coeficientes de correlación a la matriz inicial que contiene ambos coeficientes (Tau-b de Kendall y Rho de Spearman), las relaciones con coeficientes grandes son las siguientes:

### 1. Capital Psicológico y Autoeficacia:

- a. Tau-b de Kendall: 0.580 (Grande)
- b. Rho de Spearman: 0.728 (Grande)
- 2. Capital Psicológico y Esperanza:
  - a. Tau-b de Kendall: 0.683 (Grande)
  - b. Rho de Spearman: 0.835 (Grande)
- 3. Capital Psicológico y Resiliencia:
  - a. Tau-b de Kendall: 0.533 (Grande)
  - b. Rho de Spearman: 0.679 (Grande)
- 4. Capital Psicológico y Optimismo:
  - a. Tau-b de Kendall: 0.576 (Grande)
  - b. Rho de Spearman: 0.707 (Grande)
- 5. Percepción de Empleabilidad y Capital Psicológico:
  - a. Tau-b de Kendall: 0.483 (Grande)
  - b. Rho de Spearman: 0.619 (Grande)
- 6. Percepción de Empleabilidad y Esperanza:
  - a. Tau-b de Kendall: 0.455 (Grande)
  - b. Rho de Spearman: 0.568 (Grande)
- 7. Percepción de Empleabilidad y Optimismo:
  - a. Tau-b de Kendall: 0.410 (Grande)
  - b. Rho de Spearman: 0.515 (Grande)

En resumen, las relaciones con coeficientes grandes se encuentran principalmente entre el Capital Psicológico y sus componentes, así como entre la Percepción de Empleabilidad y algunos componentes del Capital Psicológico (Esperanza y Optimismo).

## **Análisis de regresión: Predicción de la percepción de empleabilidad.**

Conforme a los objetivos del estudio, seleccionamos como variable dependiente la percepción de empleabilidad y como variables predictoras aquellas que habían demostrado una buena correlación con esta; en concreto, la esperanza, el optimismo y el capital psicológico.

Estas variables no se ajustaban al principio de normalidad, por lo que decidimos aplicar una prueba de regresión bayesiana en lugar de un enfoque de regresión clásica (como la regresión lineal ordinaria). Las razones que avalaban esta decisión las podemos encontrar en Gelman et al. (2013) y básicamente se apoyan en: (1) la flexibilidad de este enfoque respecto a los supuestos sobre la distribución de los errores, como en la normalidad; y (2) la robustez de la regresión bayesiana frente a los métodos clásicos cuando se trata de datos con violaciones de supuestos, como la normalidad o la multicolinealidad.

Por tanto, se llevó a cabo un análisis de regresión bayesiana para investigar la relación entre la variable de respuesta (percepción de la empleabilidad) y las variables predictoras esperanza, optimismo y capital psicológico. Se utilizaron distribuciones a priori no informativas para los coeficientes de regresión y se empleó el software JASP (JASP-Team,2023) para realizar el análisis.

Los resultados (vid. Tabla 6) mostraron que el capital psicológico fue la única variable predictora importante en el modelo. La media a posteriori del capital psicológico fue 0.615 (intervalo de credibilidad del 95%: 0.265 a 0.906), y el Factor de Bayes para la inclusión del capital psicológico fue 46.281, lo que indica una fuerte evidencia a favor de incluir el capital psicológico en el modelo. En contraste, la esperanza y el optimismo no

mostraron evidencia sólida de tener un efecto significativo sobre la variable de respuesta, con Factores de Bayes para la inclusión ( $BF_{inclusion}$  de 0.359 y 0.421, respectivamente).

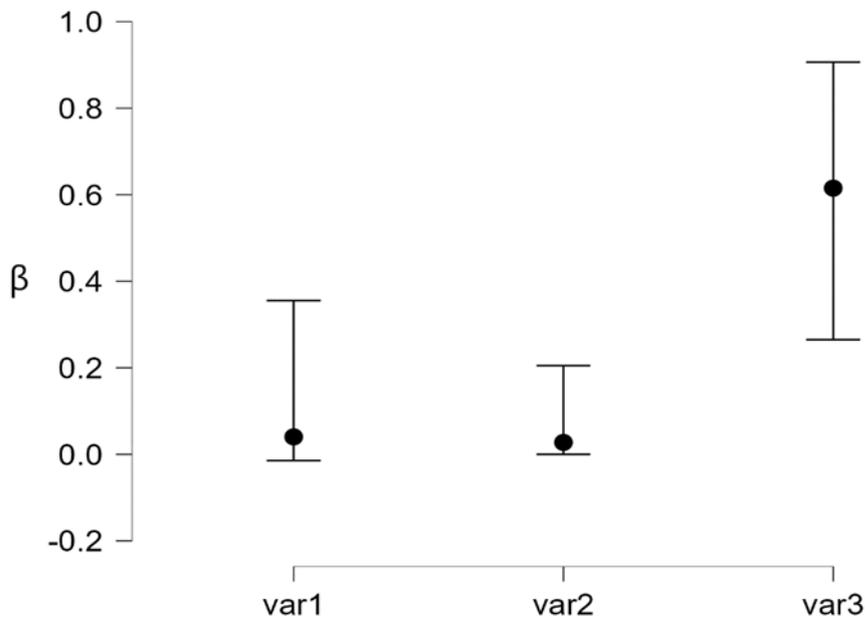
**Tabla 6**  
*Resumen posterior de los coeficientes*

Coefficient	$BF_{inclusion}$	Mean	SD	95% Credible Interval	
				Lower	Upper
<b>Intercept</b>	1.000	3.710	0.041	3.632	3.796
<b>Esperanza</b>	0.359	0.040	0.099	-0.014	0.355
<b>Optimismo</b>	0.421	0.027	0.058	0.000	0.205
<b>Capital Psicológico</b>	46.281	0.615	0.168	0.265	0.906

En base a estos resultados, concluimos que el capital psicológico es un predictor significativo de la variable de respuesta percepción de empleabilidad, mientras que la esperanza y el optimismo no parecen tener un impacto sustancial (vid el Gráfico 2).

*Gráfico 2. Representación de los coeficientes de predicción*

Leyenda. Var1 = Esperanza; var2 = Optimismo, y var3 = Capital psicológico.



## Comparaciones en función del género

En la Tabla 7 se presentan los datos correspondientes a la mediana obtenida por hombre y mujeres en las distintas variables de interés, y los resultados de la prueba U de Mann-Whitney que aplicamos para comparar sus medianas.

**Tabla 7**

*Comparación de género. Resumen de las pruebas de U de Mann-Whitney*

Variable	Género	Mediana	U de Mann-Whitney	W de Wilcoxon	Estadístico de prueba	Error estándar	Estadístico de prueba estd.	p
<b>Autoeficacia</b>	Hombre	3,33	1497,5	3513,5	1497,5	154	0,929	0,353
	Mujer	3,67						
<b>Esperanza</b>	Hombre	3,5	1289,5	3305,5	1289,5	154,086	-0,422	0,673
	Mujer	3,5						
<b>Resiliencia</b>	Hombre	3,67	1139	3155	1139	153,499	-1,404	0,16
	Mujer	3,33						
<b>Optimismo</b>	Hombre	3	1397,5	3413,5	1397,5	153,232	0,281	0,779
	Mujer	3,5						
<b>Capital Psic.</b>	Hombre	3,5	1266	3282	1266	155,128	-0,57	0,568
	Mujer	3,25						
<b>Empleabilidad</b>	Hombre	3,67	1514,5	3530,5	1514,5	154,412	1,036	0,3
	Mujer	3,67						
<b>Edad</b>	Hombre	23	1270,5	3286,5	1270,5	154,425	-0,544	0,586
	Mujer	23						

En dicha tabla, se muestran los valores de mediana para ambos géneros, U de Mann-Whitney, W de Wilcoxon, estadístico de prueba, error estándar y p-valor para cada variable en ambos géneros. Observándose los siguientes resultados:

1. Autoeficacia: La mediana en hombres es 3.33 y en mujeres 3.67. El valor de p es 0.353, lo que indica que no hay una diferencia estadísticamente significativa en autoeficacia entre hombres y mujeres.
2. Esperanza: La mediana en hombres y mujeres es 3.5. El valor de p es 0.673, lo que indica que no hay una diferencia estadísticamente significativa en esperanza entre hombres y mujeres.

3. Resiliencia: La mediana en hombres es 3.67 y en mujeres 3.33. El valor de p es 0.16, lo que indica que no hay una diferencia estadísticamente significativa en resiliencia entre hombres y mujeres.
4. Optimismo: La mediana en hombres es 3 y en mujeres 3.5. El valor de p es 0.779, lo que indica que no hay una diferencia estadísticamente significativa en optimismo entre hombres y mujeres.
5. Capital psicológico: La mediana en hombres es 3.5 y en mujeres 3.25. El valor de p es 0.568, lo que indica que no hay una diferencia estadísticamente significativa en capital psicológico entre hombres y mujeres.
6. Empleabilidad: La mediana en hombres y mujeres es 3.67. El valor de p es 0.3, lo que indica que no hay una diferencia estadísticamente significativa en empleabilidad entre hombres y mujeres.
7. Edad: La mediana en hombres y mujeres es 23 años. El valor de p es 0.586, lo que indica que no hay una diferencia estadísticamente significativa en la edad entre hombres y mujeres.

En resumen, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas en las variables analizadas entre hombres y mujeres.

### **Discusión**

El desempleo juvenil es un problema global que afecta a millones de jóvenes en todo el mundo (OIT, 2021). Situaciones como las crisis económicas y la pandemia COVID han tenido un impacto significativo en el desempleo juvenil, siendo los jóvenes uno de los grupos más vulnerables y desprotegidos (OCDE, 2018). Algo que intensifica aún más el problema social para dicho sector poblacional (Dávila, Zlobina y Pascual, 2021). Tanto los factores individuales como situacionales influyen en la propia percepción de empleabilidad (Rothwell et al., 2009). La percepción de empleabilidad

presenta una correlación positiva con el capital psicológico (Donald et al., 2017). Los objetivos de esta investigación ha sido por tanto conocer la posible relación entre percepción de empleabilidad y capital psicológico en sus diferentes dimensiones, saber si el capital psicológico es un buen predictor de la empleabilidad, así como conocer el papel del género y su relación con ambas variables. Los resultados obtenidos han sido bastante variados. En el primero de los objetivos se encontró una relación entre percepción de empleabilidad y capital psicológico. En el segundo el capital psicológico se presenta como un buen predictor. Finalmente, en el tercer objetivo, no se aceptó la hipótesis planteada entre las variables (percepción de empleabilidad y capital psicológico) y género.

El principal y primer objetivo de esta investigación era conocer la posible relación que podría haber entre percepción de empleabilidad y capital psicológico. Los datos obtenidos sugieren que existe una relación entre una mayor percepción de empleabilidad y un mayor capital psicológico, ya que se han obtenido diferencias significativas en los resultados. Esto significa que los resultados de esta investigación coinciden con estudios previos, como los mencionados anteriormente. Autores como Ayala y Manzano (2021) recopilaron los datos de su estudio en tres momentos diferentes, para evitar errores de varianza común, en comparación con el actual estudio todos los instrumentos fueron presentado a los participantes en el mismo momento temporal. Hay algunas diferencias en las características de la muestra que serían interesantes de mencionar. La muestra del estudio de Ayala y Manzano (2015) contaba con un total de 326 participantes específicamente universitarios del último año del grado de Administración y Dirección de Empresas de tres universidades públicas, mientras que la investigación actual se ha focalizado en una muestra de población general estudiantil con un total de 107 participantes. En cambio, la edad media de los participantes presenta una gran similitud,

la edad media del estudio de estos autores es de 22.79 años, muy parecida a la obtenida por el presente estudio de una edad promedio de 23 años. Por otro lado, dichos autores para medir el capital psicológico utilizaron un total de 16 ítems, a través de escala adaptada de Omar et al. (2014), frente al presente estudio que utilizó un total de 12 ítems del cuestionario reducido de Capital psicológico (Luthans et al., 2007), validado y adaptado al español por León Pérez et al. (2017). Además, cabe mencionar que el estudio de Ayala y Manzano (2021) incluyó un instrumento más a diferencia de este estudio, introdujeron un cuestionario elaborado por Jackson (2012) para conocer las habilidades de empleabilidad. Para medir la percepción de empleabilidad también se encontraron diferencias. En el actual estudio se utilizó la escala propuesta por Hernández-Fernaud et al. (2011), mientras que otros autores como Ayala y Manzan (2021) emplearon la escala de Rothwell et al. (2008). A pesar de las diferencias, la investigación de dichos autores evidenció una relación directa y positiva entre capital psicológico y percepción de empleabilidad, tal y como ha conseguido demostrar este estudio. Lo que significa que los resultados obtenidos apoyan sus hipótesis. Autores como Bakari y Khoso (2017), también tenían como objetivo en su investigación conocer la relación entre percepción de empleabilidad y capital psicológico. Según sus resultados, respecto a las dimensiones de capital psicológico entre estudiantes de diferentes grupos (Agricultura y Empresariales) se encontraron únicamente diferencias significativas en la dimensión de esperanza. A diferencia de la actual investigación, Bakari y Khoso (2017) no encontraron diferencias significativas entre percepción de empleabilidad y resiliencia, pero sí hallaron una relación positiva y estadísticamente positiva entre percepción de empleabilidad y las dimensiones de capital psicológico de optimismo y autoeficacia. Otros estudios, como los de Chiesa et al. (2018), que buscaban conocer la relación entre el tipo de contrato y la influencia del capital psicológico y percepción de empleabilidad, encontraron que el

capital psicológico es una herramienta contra la que hacer frente a la precariedad laboral, ya que, en línea con la investigación actual, es capaz de mejorar la percepción de empleabilidad.

En cuanto al segundo objetivo, que era conocer que variables actuaban como predictoras de la variable de percepción de empleabilidad, se encontró que el capital psicológico es un predictor significativo de la variable de respuesta percepción de empleabilidad, mientras que la esperanza y el optimismo no parecían tener un impacto sustancial. Estos resultados coinciden con las investigaciones de Bakari y Khoso (2017) con unas leves diferencias. Dichos autores evidenciaron dentro de las dimensiones de capital psicológico, una relación positiva y significativa entre percepción de empleabilidad y las dimensiones de optimismo, autoeficacia y esperanza, mientras que en el estudio actual las dimensiones de esperanza y optimismo no presentaban un gran impacto. A pesar de ello, en ambos estudios, los resultados mostraban el impacto y la capacidad predictora del PsyCap en la empleabilidad de la percepción de los graduados. Este objetivo completa algunas de las hipótesis no resueltas por investigaciones como las de Luthans et al. (2016) que ya intuían a el capital psicológico como variable predictora. Otro estudio (Agnihotri et al., 2022), cuyo objetivo era conocer la influencia de los distintos capitales en la empleabilidad de los titulados, concluyó que el capital psicológico desempeña un papel esencial en la mejora de la percepción de empleabilidad. En particular, la resiliencia, la esperanza, el optimismo y el fomento de la confianza han sido identificados como factores clave que confirman la importancia del capital psicológico en este aspecto (Agnihotri et al., 2022).

Respecto al tercer objetivo, que consistía en conocer la relación entre las variables de capital psicológico, percepción de empleabilidad y género, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas en las variables analizadas entre hombres y

mujeres. Estos resultados concuerdan con las investigaciones de autores como Bakari y Khoso (2017), que determinaron que no hay diferencias significativas entre los participantes de ambos géneros en cuanto al capital psicológico y la percepción propia de empleabilidad. Sus hallazgos revelan que ambas variables tienen la misma importancia tanto para hombres como para mujeres. En cambio, es curioso destacar que, si no tenemos en cuenta el capital psicológico, autores como Cifre et al. (2018), demostraron que los hombres tienen una percepción de empleabilidad más alta que las mujeres dentro de la propia organización, es decir, una vez que forman parte de ella (mercado laboral interno). Sin embargo, y en comparación con el estudio actual, Cifre et al. (2018) no determinaron diferencias significativas entre percepción de empleabilidad externa (mercado laboral externo) y género, tal y como los resultados del estudio actual han venido demostrando. Una de las posibles y principales razones de que no se encuentren diferencias significativas entre dichas variables, podría ser que las circunstancias que están generando desempleo en los jóvenes, creen una sensación generalizada para toda la población joven, sin excepción del género.

Según los resultados de este estudio, se desprenden varias implicaciones prácticas y teóricas que pueden resultar útiles tanto para educadores, empleadores, formuladores de políticas, como también para los propios jóvenes. El estudio reveló que el capital psicológico es un predictor sólido de la percepción de empleabilidad, lo que sugiere que las políticas y estrategias que se centran en desarrollar dicho capital podrían ser una vía efectiva para mejorar la empleabilidad de los jóvenes. Por ejemplo, los programas de orientación profesional o capacitación podrían integrar módulos específicos destinados a fortalecer la resiliencia, la esperanza y el optimismo en los jóvenes. Además, estos hallazgos contribuyen significativamente a la literatura académica, ya que refuerzan el

papel del capital psicológico en la empleabilidad, proporcionando así una base sólida para investigaciones futuras sobre este tema.

### **Limitaciones**

Esta investigación tiene una serie de limitaciones que serían importantes de mencionar. El reducido tamaño de la muestra de participantes y los porcentajes de la variable de género, que han sido considerablemente diferentes, pueden haber limitado la obtención de diferencias significativas en la hipótesis de género. Por otro lado, en futuros estudios sería interesante conocer en concreto el tipo de formación o estudios que están realizando los participantes, además de aplicar otro cuestionario que permita conseguir más información que pudiera ser relevante para la obtención de resultados más precisos.

### **Conclusiones**

En conclusión, en este estudio se han encontrado diferencias estadísticamente significativas entre el capital psicológico y la percepción de empleabilidad. También se ha encontrado que el capital psicológico es un buen predictor de la percepción de empleabilidad. No se ha encontrado una relación entre capital psicológico, percepción de empleabilidad y género, siendo este el tercer objetivo de este estudio. Sería interesante por tanto realizar más estudios con una mayor muestra acerca del tema. Aunque las pruebas utilizadas en este estudio han sido acordes a los objetivos planteados, sería de interés añadir otro tipo de pruebas. Los resultados que se consigan con ese tipo de pruebas pueden ayudar a complementar estudios futuros que tengan los mismo objetivos o parecidos a la investigación actual.

## Referencias bibliográficas

- Agnihotri, S., Shiva, A., & Khan, F. N. (2022). Investigating forms of graduate capital and their relationship to perceived employability: an application of PLS predict and IPMA. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 13(1), 179-197. <https://doi.org/10.1108/heswbl-07-2022-0146>
- Barceló y Asociados. (2022). Anuario del Mercado de Trabajo 2022. *The Addeco Group Institute*.
- Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G., & Muntaner, C. (2014). Precarious employment: Understanding an emerging social determinant of health. *Annual Review of Public Health*, 35, 229–253. <https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth-032013-182500>
- Calvo, J. C., & García, G. M. (2021). The influence of psychological capital on graduates' perception of employability: the mediating role of employability skills. *Higher education research and development*, 40(2), 293-308. <https://doi.org/10.1080/07294360.2020.1738350>
- Chiesa, R. ( 1 ), Fazi, L. ( 1 ), Guglielmi, D. ( 2 ), & Mariani, M. G. ( 3 ). (2018). Enhancing sustainability: Psychological capital, perceived employability, and job insecurity in different work contract conditions. *Sustainability (Switzerland)*, 10(7). <https://doi.org/10.3390/su10072475>
- Cifre, E., Vera, M., Sánchez-Cardona, I., & de Cuyper, N. (2018). Sex, gender identity, and perceived employability among Spanish employed and unemployed youngsters. *Frontiers in Psychology*, 9, Article 2467. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02467>
- Cifre, E., Vera, M., Sánchez-Cardona, I., & De Cuyper, N. (2018). Sex, Gender Identity, and Perceived Employability Among Spanish Employed and Unemployed Youngsters. *Frontiers in Psychology*, 9 <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02467>
- De Guzmán, E., & González, E. H. (2019). ¿El desempleo juvenil en México es voluntario? *Estudios de economía aplicada*. <https://doi.org/10.25115/eea.v37i2.2612>
- Del Consuelo Escoto Ponce De León, M., Zlobina, A., & Pascual, A. S. (2021). Emprendimiento social en jóvenes: análisis de su relación con otras formas de participación social. *Revista de Estudios Cooperativos*, 138, e75562. <https://doi.org/10.5209/reve.75562>
- Donald, W. E., Ashleigh, M. J., & Baruch, Y. (2018). Students' perceptions of education and employability : Facilitating career transition from higher education into the labor market. *Career Development International*, 23(5), 513–540. <https://doi.org/10.1108/CDI-09-2017-0171>
- EURODESK ESPAÑA (2022). *Eurostat: Tasa de paro zona euro diciembre 2021*.
- Gelman, A., Carlin, J. B., Stern, H. S., Dunson, D. B., Vehtari, A., & Rubin, D. B. (2013). *Bayesian Data Analysis* (3rd ed.). CRC Press.
- Gunawan, W., Creed, P.A. & Glendon, A.I. Young adults' perceived future employability: antecedents and consequences. *Int J Educ Vocat Guidance* 21, 101–122 (2021). <https://doi.org/10.1007/s10775-020-09430-7>
- Hernández Bejarano, M. (2022). Una aproximación al problema del desempleo juvenil en España. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 10 (3), 251-285.
- Hernández-Fernaud, E., Ramos-Sapena, Y., Negrín, F., La Rosa, C., & Hernández, B. (2011). Empleabilidad Percibida y Autoeficacia para la Búsqueda de Empleo en

- Universitarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 131-142. <https://doi.org/10.5093/tr2011v27n2a5>
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- Lasheras-Díez, H. F., Menéndez-Espina, S., Llosa, J. A., Suárez, J. R., Agulló-Tomás, E., & Sáiz-Villar, R. (2018). Nuevos retos laborales en los trabajadores/as jóvenes: formación académica e incertidumbre laboral en menores de 30 años. *DOAJ (DOAJ: Directory of Open Access Journals)*.
- Leon-Perez, J. M., Antino, M., & Leon-Rubio, J. M. (2017b). Adaptation of the short version of the Psychological Capital Questionnaire (PCQ-12) into Spanish / Adaptación al español de la versión reducida del Cuestionario de Capital Psicológico (PCQ-12). *Revista De Psicología Social*, 32(1), 196-213. <https://doi.org/10.1080/02134748.2016.1248024>
- Llosa, J. A., Agulló-Tomás, E., Menéndez-Espina, S., Rodríguez-Suárez, J., & Boada-Grau, J. (2020). Incertidumbre Laboral, Salud Mental Y Apoyo Social en Trabajadores Pobres. *Athenea Digital (Revista de Pensamiento e Investigación Social)*, 20(1), 1–24. <https://doi.org/10.5565/rev/athenea.2178>
- Llosa, J. A., Menéndez-Espina, S., Agulló Tomás, E., & Rodríguez-Suárez, J. (2018). Job insecurity and mental health: a meta-analytical review of the consequences of precarious work in clinical disorders. *Anales de Psicología*, 34(2), 211–223.
- López, E. M. (2018). Jóvenes, crisis y precariedad laboral: una relación demasiado larga y estrecha. *Encrucijadas - Revista Crítica de Ciencias Sociales*, 15(15), 1502. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6467365.pdf>
- López, R., Ramiro, B. E., & Barroso, R. B. (2020). Young people's uncertainty about the future: Education system, training, and transition to employment in Spain. *Tuning journal for higher education*. [https://doi.org/10.18543/tjhe-7\(2\)-2020pp67-89](https://doi.org/10.18543/tjhe-7(2)-2020pp67-89)
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541–572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Luthans, F., Youssef, C. M., Sweetman, D., & Harms, P. D. (2013). Meeting the Leadership Challenge of Employee Well-Being Through Relationship PsyCap and Health PsyCap. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(1), 118-133. <https://doi.org/10.1177/1548051812465893>
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological Capital and Beyond*.
- Mínguez, A. M. (2015). La empleabilidad de los jóvenes en España: Explicando el elevado desempleo juvenil durante la recesión económica. *Revista internacional de investigación en ciencias sociales*. <https://doi.org/10.18004/riics.2015.julio.3-20>
- Observatorio de la Juventud en España (2019). *Jóvenes de 16 a 29 años en la EPA*. Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social.
- OIT. (2021). *About | Decent Jobs for Youth*. <https://www.decentjobsforyouth.org/about>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico- OCDE (2018). *Estudios Económicos para América Latina*. [https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/43964/S1800837\\_es.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/43964/S1800837_es.pdf)
- Red Europea de Información Juvenil (2021). *Tasa de paro zona euro diciembre 2021*.
- Russell, D. W. (2002). In search of underlying dimensions: The use (and abuse) of factor analysis in Personality and Social Psychology Bulletin. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(12), 1629-1646.

- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Tomić. (2018). *Determinantes económicos y no económicos del desempleo juvenil en la Unión Europea*. <https://doi.org/10.1111/ILRS.12096>
- Vanhercke, D., Kirves, K., De Cuyper, N., Verbruggen, M., Forrier, A., & De Witte, H. (2015). Perceived employability and psychological functioning framed by gain and loss cycles. *Career Development International*, 20(2), 179-198. <https://doi.org/10.1108/cdi-12-2014-0160>
- Villalobos Rodríguez, G., Moraga López, G., Guevara Portuguez, Ma. J., y Araya-Castillo, L. (2021). Desempleo juvenil: contribuciones para su disminución desde el emprendimiento. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 26(95), 758-775. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.95.20>