



UNIVERSIDAD DE MURCIA

ESCUELA INTERNACIONAL DE DOCTORADO

**El Capital Psicológico como Predictor de la
Empleabilidad y la Búsqueda de Empleo
en Desempleados Jóvenes**

**Dña. María Magdalena Fernández Valera
2018**



UNIVERSIDAD DE MURCIA

ESCUELA INTERNACIONAL DE DOCTORADO

EL CAPITAL PSICOLÓGICO COMO PREDICTOR DE LA EMPLEABILIDAD Y LA BÚSQUEDA DE EMPLEO EN DESEMPLEADOS JÓVENES

Tesis Doctoral

María Magdalena Fernández Valera

Directores:

Dr. D. Mariano García Izquierdo

Dra. D^a. María Isabel Soler Sánchez

Murcia, 2018

A mis padres, Antonio y Paqui.

A mis hermanos, Nico y Paqui.

Y, a ti, Rosendo.

Este trabajo ha sido financiado por medio de una ayuda del Programa Séneca “Contratos Predoctorales de Formación del Personal Investigador” (19823/FPI/15). Fundación Séneca, Agencia de Ciencia y Tecnología de la Región de Murcia perteneciente a la Consejería de Industria, Turismo, Empresa e Innovación de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (CARM).

Agradecimientos

A mis directores, quienes sin su ayuda, guía y consejo no hubiese sido posible la realización de esta tesis. Gracias, Isabel, por la confianza depositada en mí hace ya algunos años y por estar siempre dispuesta a ayudarme y aconsejarme. A Mariano García, gracias por tu precisión, apoyo y experiencia para el desarrollo de este trabajo. Y a Mariano Meseguer, para mí un director más, por tu disponibilidad y paciencia con mis dudas y por transmitirme tu entusiasmo por la investigación. A todos, gracias por vuestro cariño y por hacerme sentir un miembro más del equipo.

A los compañeros de la Facultad de Ciencias del Trabajo, en especial a Pilar Ortiz y Chenchó Riquelme, por contribuir a la mejora de esta investigación siempre que lo he necesitado.

Al Servicio de Empleo y Formación de la Región de Murcia y al Observatorio de Desarrollo Rural, Local y Empleo de la Universidad de Murcia por su atenta colaboración durante el desarrollo de este trabajo.

A mis padres, aunque las palabras no bastan para agradecerlos todo lo que habéis hecho por mí, gracias por enseñarme a esforzarme para cumplir mis sueños y por apoyarme en todo momento. También por la educación y los valores que nos habéis transmitido, sin ellos no habría llegado hasta aquí.

A mis hermanos, por ser la alegría y la complicidad que me ha acompañado no sólo durante estos cuatro años sino durante toda mi vida.

A Rosendo, por ser un pilar fundamental para mí, por su apoyo incondicional y por no dudar nunca de que lo conseguiría. Gracias por acompañarme, también, en este viaje.

A mi familia. En especial a mi tía Yoya, por sus ánimos y por estar dispuesta a escucharme y ayudarme siempre.

A mis abuelos, en especial a mi abuelo José Valera Mateos, porque a pesar de no tener formación me supo transmitir la importancia de la misma.

A mis amigas, por sus mensajes de apoyo y risas compartidas que han hecho más ameno este camino.

En definitiva, gracias a todos los que habéis formado parte de este trabajo.

Índice

INTRODUCCIÓN.....	23
PARTE I. MARCO TEÓRICO	
CAPÍTULO 1. LOS JÓVENES EN EL MERCADO LABORAL.....	27
1.1. LA TRANSICIÓN A LA VIDA ACTIVA.....	27
1.2. LOS JÓVENES Y EL MERCADO LABORAL EN UN CONTEXTO INTERNACIONAL.....	30
1.2.1. Introducción a la problemática del desempleo juvenil.....	30
1.2.2. Análisis del desempleo juvenil en el contexto internacional y europeo.....	31
1.3. EL DESEMPLEO JUVENIL EN ESPAÑA.....	39
1.3.1. Distribución de la población.....	39
1.3.2. Desempleo juvenil en España.....	41
1.4. EL DESEMPLEO JUVENIL EN LA REGIÓN DE MURCIA.....	46
1.4.1. Distribución de la población.....	46
1.4.2. Desempleo juvenil en la Región de Murcia.....	47
1.5. LAS POLÍTICAS DE FOMENTO DEL EMPLEO JUVENIL EN ESPAÑA Y EN LA REGIÓN DE MURCIA.....	50
1.5.1. Las políticas de empleo juvenil en España.....	51
1.5.1.1. Ley de Empleo.....	51
1.5.1.2. Estrategia Española de Activación para el Empleo.....	52
1.5.1.3. Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven.....	54
1.5.2. Las políticas de empleo juvenil en la Región de Murcia.....	55
CAPÍTULO 2. EL PROCESO DE BÚSQUEDA DE EMPLEO.....	59
2.1. ASPECTOS TEÓRICOS DEL PROCESO DE BÚSQUEDA DE EMPLEO.....	59
2.1.1. Matices conceptuales.....	59
2.1.2. Principales orientaciones teóricas sobre búsqueda de empleo.....	62
2.1.2.1. Teorías psicológicas aplicadas al proceso de búsqueda de empleo.....	63
2.1.2.2. Enfoques teóricos surgidos del estudio directo del proceso de búsqueda de empleo: La búsqueda de empleo como un proceso dinámico y autorregulado.....	66
2.1.2.3. Teoría del Comportamiento Planificado aplicada a la búsqueda de empleo.....	69
2.2. INVESTIGACIONES REALIZADAS SOBRE EL PROCESO DE BÚSQUEDA DE EMPLEO.....	82
2.2.1. Antecedentes del proceso de búsqueda de empleo.....	82
2.2.2. La inserción laboral como consecuencia del proceso de búsqueda de empleo.....	91
CAPÍTULO 3. EMPLEABILIDAD.....	97
3.1. MARCO CONCEPTUAL DE LA EMPLEABILIDAD.....	97
3.1.1. Definiciones de empleabilidad.....	97
3.1.2. Historia del concepto.....	106
3.2. MEDIDA DE LA EMPLEABILIDAD.....	109
3.2.1. Empleabilidad objetiva.....	109
3.2.2. Empleabilidad percibida.....	110

3.3. RELACIÓN DE LA EMPLEABILIDAD CON OTRAS VARIABLES	113
3.3.1. Variables predictoras de la empleabilidad.....	113
3.3.1.1. Factores contextuales.....	113
3.3.1.2. Factores personales.....	115
3.3.2. La empleabilidad como variable antecedente.....	121
3.3.3. Efecto moderador y mediador de la empleabilidad sobre otras variables.....	127
CAPÍTULO 4. CAPITAL PSICOLÓGICO.....	129
4.1. CAPITAL PSICOLÓGICO Y SU CONTEXTUALIZACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA PSICOLOGÍA	129
4.1.1. Contextualización del capital psicológico.....	129
4.1.2. Definición de Capital Psicológico.....	133
4.1.2.1. Fundamentación teórica del Capital Psicológico.....	133
4.1.2.2. El inicio de la investigación sobre capital psicológico: una nueva forma de capital intangible... 136	
4.2. DESARROLLO CONCEPTUAL DE LOS COMPONENTES DEL CAPITAL PSICOLÓGICO	138
4.2.1. Optimismo.....	138
4.2.2. Relación del optimismo con otras variables.....	140
4.2.3. Resiliencia.....	141
4.2.4. Relaciones de la resiliencia con otras variables.....	142
4.2.5. Esperanza.....	143
4.2.6. Relaciones de la esperanza con otras variables.....	144
4.2.7. Autoeficacia.....	144
4.2.8. Relaciones de la autoeficacia con otras variables.....	146
4.3. ESCALAS DE MEDIDA DEL CAPITAL PSICOLÓGICO	147
4.3.1. Nivel individual.....	147
4.3.2. Nivel colectivo.....	154
4.4. RELACIONES DEL CAPITAL PSICOLÓGICO CON OTRAS VARIABLES.....	155
4.4.1. Contexto organizacional.....	156
4.4.2. Contextos distintos al organizacional.....	162
4.4.3. Investigaciones sobre formación en capital psicológico.....	164
PARTE II. ESTUDIO EMPÍRICO	
CAPÍTULO 5. OBJETIVOS Y MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN.....	167
5.1. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	167
5.1.1. Objetivo general.....	167
5.1.2. Objetivos específicos.....	167
5.2. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	168
5.2.1. Hipótesis 1.....	168
5.2.2. Hipótesis 2.....	169
5.2.3. Hipótesis 3.....	171
5.2.4. Hipótesis 4.....	172

5.2.5. Hipótesis 5	173
5.2.6. Hipótesis 6	174
5.3. MÉTODO	175
5.3.1. Población y Muestra	176
5.3.1.1. Descripción de la muestra.....	177
5.3.1.2. Procedimiento.....	180
5.3.2. Instrumentos.....	181
5.3.2.1. Teoría del Comportamiento Planificado.....	181
5.3.2.2. Capital Psicológico.....	183
5.3.2.3. Empleabilidad Percibida.....	184
5.3.2.4. Capital Social.....	184
5.3.2.5. Capital Humano.....	185
5.4. ANÁLISIS ESTADÍSTICO	185
5.4.1. Análisis preliminar de los datos.....	185
5.4.2. Estadísticos descriptivos.....	192
5.4.3. Análisis factorial.....	192
5.4.3.1. Análisis Factorial Exploratorio (AFE).....	192
5.4.3.2. Análisis Factorial Confirmatorio (AFC).....	195
5.5. EL MODELADO DE ECUACIONES ESTRUCTURALES.....	197
5.6. EFECTO DE MEDIACIÓN.....	204
5.7. ANÁLISIS CUALITATIVO	206
CAPÍTULO 6. RESULTADOS.....	209
6.1. ANÁLISIS PSICOMÉTRICO DE LOS INSTRUMENTOS UTILIZADOS	209
6.1.1. Componentes de la Teoría del Comportamiento Planificado.....	210
6.1.2. Capital psicológico.....	223
6.1.3. Capital social.....	225
6.1.4. Empleabilidad percibida.....	228
6.2. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LAS VARIABLES OBJETO DE ESTUDIO	228
6.2.1. Conductas de búsqueda de empleo.....	228
6.2.2. Intención de búsqueda de empleo.....	230
6.2.3. Actitud hacia la búsqueda de empleo.....	231
6.2.4. Norma subjetiva	232
6.2.5. Control percibido sobre el proceso de búsqueda de empleo.....	232
6.2.6. Capital psicológico	234
6.2.7. Capital social.....	235
6.2.8. Empleabilidad percibida	236
6.2.9. Capital humano	237
6.3. ANÁLISIS DE LA INFLUENCIA DE LAS VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS Y SOCIOLABORALES EN LOS CONSTRUCTOS OBJETO DE ESTUDIO	239
6.3.1. Sexo.....	239
6.3.2. Nacionalidad.....	239

6.3.3. Edad.....	240
6.3.4. Nivel de estudios.....	241
6.3.5. Situación actual.....	242
6.3.6. Inscripción en el Servicio de Empleo y Formación (SEF).....	242
6.3.7. Sector del último empleo.....	243
6.3.8. Tiempo en desempleo.....	244
6.3.9. Tiempo de búsqueda de empleo.....	245
6.4. ANÁLISIS DE LA TEORÍA DEL COMPORTAMIENTO PLANIFICADO APLICADA A LA BÚSQUEDA DE EMPLEO.....	246
6.5. ANÁLISIS DE LA INFLUENCIA DEL CAPITAL PSICOLÓGICO (EN SU COMPARACIÓN CON EL CAPITAL SOCIAL Y EL CAPITAL HUMANO) Y LA EMPLEABILIDAD PERCIBIDA SOBRE LOS COMPONENTES DE LA TEORÍA DEL COMPORTAMIENTO PLANIFICADO APLICADA A LA BÚSQUEDA DE EMPLEO.....	250
6.5.1. Análisis de la relación de la empleabilidad percibida con la TPB.....	250
6.5.2. Análisis de la relación del capital psicológico con la TPB y la empleabilidad percibida.....	253
6.5.3. Análisis de la relación del capital social con la TPB y la empleabilidad percibida.....	257
6.5.4. Análisis de la relación del capital humano con la TPB y la empleabilidad percibida.....	260
6.5.5. Análisis de un modelo integral de capital intangible (capital humano, capital social y capital psicológico) y sus relaciones con la empleabilidad percibida y la TPB.....	263
CAPÍTULO 7. DISCUSIÓN.....	267
7.1. ANÁLISIS PSICOMÉTRICO DE LOS INSTRUMENTOS UTILIZADOS.....	267
7.1.1. Componentes de la Teoría del Comportamiento Planificado.....	267
7.1.2. Capital psicológico.....	270
7.1.3. Capital social.....	270
7.1.4. Empleabilidad percibida.....	271
7.2. ANÁLISIS DE LOS ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS DE LAS VARIABLES.....	271
7.2.1. Conductas de búsqueda de empleo.....	272
7.2.2. Intención de búsqueda de empleo.....	273
7.2.3. Actitud hacia la búsqueda de empleo.....	274
7.2.4. Norma subjetiva.....	274
7.2.5. Control percibido.....	274
7.2.6. Capital psicológico.....	275
7.2.7. Capital social.....	276
7.2.8. Empleabilidad percibida.....	277
7.2.9. Capital humano.....	278
7.3. INFLUENCIA DE LAS VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS Y SOCIOLABORALES EN LOS CONSTRUCTOS OBJETO DE ESTUDIO.....	278
7.3.1. Sexo.....	278
7.3.2. Nacionalidad.....	279
7.3.3. Edad.....	280
7.3.4. Nivel educativo.....	281

7.3.5. Situación actual	282
7.3.6. Inscripción en el Servicio de Empleo y Formación (SEF)	282
7.3.7. Sector del último empleo.	283
7.3.8. Tiempo en desempleo y tiempo de búsqueda de empleo	284
7.4. ANÁLISIS DE LA TEORÍA DEL COMPORTAMIENTO PLANIFICADO APLICADA A LA BÚSQUDA DE EMPLEO	285
7.4.1. Hipótesis 1.	285
7.4.1.1. <i>Hipótesis 1a</i>	285
7.4.1.2. <i>Hipótesis 1b</i>	288
7.4.1.3. <i>Hipótesis 1c</i>	289
7.5. ANÁLISIS DE LA INFLUENCIA DEL CAPITAL PSICOLÓGICO (EN SU COMPARACIÓN CON EL CAPITAL HUMANO Y CAPITAL SOCIAL) Y LA EMPLEABILIDAD SOBRE LOS COMPONENTES DE LA TPB.....	290
7.5.1. Hipótesis 2.	290
7.5.1.1. <i>Hipótesis 2a</i>	290
7.5.1.2. <i>Hipótesis 2b y 2c</i>	292
7.5.2. Hipótesis 3.	293
7.5.2.1. <i>Hipótesis 3a</i>	293
7.5.2.2. <i>Hipótesis 3b y 3c</i>	295
7.5.2.3. <i>Hipótesis 3d y 3e</i>	295
7.5.3. Hipótesis 4.	298
7.5.3.1. <i>Hipótesis 4a</i>	298
7.5.3.2. <i>Hipótesis 4b y 4c</i>	300
7.5.3.3. <i>Hipótesis 4d y 4e</i>	300
7.5.4. HIPÓTESIS 5.	302
7.5.4.1. <i>Hipótesis 5a</i>	302
7.5.4.2. <i>Hipótesis 5b y 5c</i>	303
7.5.4.3. <i>Hipótesis 5d y 5e</i>	303
7.5.5. HIPÓTESIS 6.	305
7.6. RESUMEN DE LAS HIPÓTESIS ANALIZADAS.	312

PARTE III. CONCLUSIONES

CAPÍTULO 8. CONCLUSIONES, LIMITACIONES Y LÍNEAS FUTURAS DE INVESTIGACIÓN.315

8.1. CONCLUSIONES	315
8.2. IMPLICACIONES PARA LA TEORÍA Y LA PRÁCTICA	316
8.2.1. Para la teoría.....	316
8.2.2. Para la práctica.	317
8.3. LIMITACIONES.....	318
8.4. LÍNEAS FUTURAS DE INVESTIGACIÓN	321

REFERENCIAS323

ANEXOS.....	389
ANEXO I. CUESTIONARIO.	389
ANEXO II. DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO	397
ANEXO III. PORCENTAJE DE NO RESPUESTAS.....	398

Índice de Tablas

TABLA 1.1. Progresión de la población juvenil como porcentaje de la población total (E).....	41
TABLA 1.2. Progresión de la población juvenil como porcentaje de la población total (RM).....	46
TABLA 2.1. Estudios que han aplicado la TPB al ámbito de la búsqueda de empleo.....	78
TABLA 3.1. Escalas utilizadas para estimar la empleabilidad según un enfoque subjetivo	112
TABLA 4.1. Principales cuestionarios utilizados para la medida del capital psicológico	152
TABLA 5.1. Participantes.....	178
TABLA 5.2. Análisis de outlier. Distancia de Mahalanobis	188
TABLA 5.3. Prueba de normalidad (Kolmogorov-Smirnov).....	189
TABLA 5.4. Correlaciones bivariadas de las principales variables del estudio	191
TABLA 5.5. Estadísticos de colinealidad.....	191
TABLA 5.6. Técnicas de estimación para SEM.....	198
TABLA 5.7. Índices de calidad del ajuste de los modelos de ecuaciones estructurales.....	201
TABLA 6.1. Consistencia interna de las escalas utilizadas.....	209
TABLA 6.2. Test de esfericidad de Bartlett y KMO (TPB).....	210
TABLA 6.3. Comunalidades de las variables que componen la TPB.....	211
TABLA 6.4. Matrices de componentes rotados (TPB).....	214
TABLA 6.5. Contenido y composición de los factores extraídos (TPB).....	215
TABLA 6.6. Índices de bondad del modelo después del ajuste (TPB).....	217
TABLA 6.7. Coeficientes de fiabilidad, t y varianza media extraída (TPB).....	220
TABLA 6.8. Validez discriminante de las escalas de actitud y control percibido sobre la B.E.	222
TABLA 6.9. Validez de criterio (TPB).....	222
TABLA 6.10. Índices de ajuste del modelo. Capital psicológico.	223
TABLA 6.11. Test de esfericidad de Bartlett y KMO. Capital social.....	225
TABLA 6.12. Comunalidades. Capital social.....	225
TABLA 6.13. Análisis factorial después de la rotación de los factores. Capital social.	227
TABLA 6.14. Test de esfericidad de Bartlett y KMO. Empleabilidad percibida	228
TABLA 6.15. Estadísticos descriptivos de los ítems de la escala de conductas de B.E.....	229
TABLA 6.16. Estadísticos descriptivos de los ítems de la escala de intención B.E.....	230
TABLA 6.17. Estadísticos descriptivos de los ítems de la escala de actitud hacia la B.E.	231

TABLA 6.18. Estadísticos descriptivos. Factores de actitud hacia la búsqueda de empleo	231
TABLA 6.19. Estadísticos descriptivos de los ítems de la escala de norma subjetiva.....	232
TABLA 6.20. Estadísticos descriptivos de los ítems de la escala de control percibido	233
TABLA 6.21. Estadísticos descriptivos. Factores de control percibido sobre la búsqueda de empleo.	233
TABLA 6.22. Estadísticos descriptivos de los ítems de la escala de capital psicológico.....	234
TABLA 6.23. Estadísticos descriptivos. Componentes del capital psicológico.	234
TABLA 6.24. Estadísticos descriptivos de los ítems de la escala de capital social	235
TABLA 6.25. Estadísticos descriptivos. Factores del capital social.....	236
TABLA 6.26. Estadísticos descriptivos de los ítems de la escala de empleabilidad percibida.....	236
TABLA 6.27. Frecuencias. Capital humano	237
TABLA 6.28. Correlaciones bivariadas de las principales variables del estudio tras el AFC	238
TABLA 6.29. Prueba de Mann-Whitney. Sexo.....	239
TABLA 6.30. Prueba H de Kruskal-Wallis. Nacionalidad	240
TABLA 6.31. Prueba H de Kruskal-Wallis. Edad.....	240
TABLA 6.32. Prueba H de Kruskal-Wallis. Nivel de estudios	241
TABLA 6.33. Prueba H de Kruskal-Wallis. Situación actual	242
TABLA 6.34. Prueba de Mann-Whitney. Inscripción en el SEF.....	243
TABLA 6.35. Prueba H de Kruskal-Wallis. Sector.....	244
TABLA 6.36. Prueba H de Kruskal-Wallis. Tiempo en desempleo	245
TABLA 6.37. Prueba H de Kruskal-Wallis. Tiempo de búsqueda de empleo.	245
TABLA 6.38. Índices de bondad del ajuste del modelo. TPB.....	246
TABLA 6.39. Coeficientes de regresión y niveles de significación del modelo (H1a).....	248
TABLA 6.40. Coeficientes de regresión y niveles de significación del modelo (H1b)	249
TABLA 6.41. Efectos indirectos de la actitud hacia la búsqueda de empleo, norma subjetiva y control percibido sobre las conductas de búsqueda de empleo.	250
TABLA 6.42. Índices de bondad del ajuste del modelo. Empleabilidad percibida y TPB.....	251
TABLA 6.43. Coeficientes de regresión y niveles de significación del modelo (H2a).....	252
TABLA 6.44. Efectos indirectos de la actitud hacia la búsqueda de empleo, norma subjetiva y control percibido en la relación entre la empleabilidad percibida y la intención de búsqueda de empleo	253
TABLA 6.45. Efectos indirectos de la intención de búsqueda de empleo en la relación entre la empleabilidad percibida y las conductas de búsqueda de empleo.	253
TABLA 6.46. Índices de bondad del ajuste del modelo. Capital psicológico y TPB.....	254

TABLA 6.47. Coeficientes de regresión y niveles de significación del modelo (H3a).....	255
TABLA 6.48. Efectos indirectos de la actitud, norma subjetiva y control percibido en la relación entre el capital psicológico y la intención de búsqueda de empleo.....	255
TABLA 6.49. Efectos indirectos de la intención de búsqueda de empleo en la relación entre el capital psicológico y las conductas de búsqueda de empleo	256
TABLA 6.50. Índices de bondad del ajuste del modelo. Capital psicológico, empleabilidad percibida y TPB	256
TABLA 6.51. Efectos indirectos de la empleabilidad percibida en la relación entre el capital psicológico y la actitud, norma subjetiva y control percibido.	257
TABLA 6.52. Índices de bondad del ajuste del modelo. Capital social y TPB.....	257
TABLA 6.53. Coeficientes de regresión y niveles de significación del modelo (H4a).....	258
TABLA 6.54. Efectos indirectos de la actitud hacia la búsqueda de empleo, norma subjetiva y control percibido en la relación entre el capital social y la intención de búsqueda de empleo.....	259
TABLA 6.55. Efectos indirectos de la intención de búsqueda de empleo en la relación entre el capital social y las conductas de búsqueda de empleo.	259
TABLA 6.56. Índices de bondad del ajuste del modelo. Capital social, empleabilidad y TPB.....	260
TABLA 6.57. Efectos indirectos de la empleabilidad percibida en la relación entre la actitud hacia la búsqueda de empleo, la norma subjetiva y el control percibido	260
TABLA 6.58. Índices de bondad del ajuste del modelo. Capital humano y TPB.....	261
TABLA 6.59. Coeficientes de regresión y niveles de significación del modelo (H5a).....	261
TABLA 6.60. Efectos indirectos de la actitud hacia la búsqueda de empleo, norma subjetiva y control percibido en la relación entre el capital humano y la intención de búsqueda de empleo	262
TABLA 6.61. Efectos indirectos de la intención de búsqueda de empleo en la relación entre el capital humano y las conductas de búsqueda de empleo.....	262
TABLA 6.62. Índices de bondad del ajuste. Capital humano, empleabilidad y TPB	263
TABLA 6.63. Efectos indirectos de la empleabilidad percibida en la relación entre el capital humano y la actitud, norma subjetiva y control percibido.	263
TABLA 6.64. Índices de bondad del ajuste del modelo. Capital intangible.....	264
TABLA 6.65. Coeficientes de regresión y niveles de significación del modelo (H6)	264
TABLA 7.1. Parámetros estandarizados de las relaciones que comprende la hipótesis 1a	286
TABLA 7.2. Parámetros estandarizados de las relaciones que comprende la hipótesis 1b.....	288
TABLA 7.3. Resumen de las hipótesis	312

Índice de Figuras

FIGURA 1.1. Tasa de desempleo juvenil (15-24 años).....	33
FIGURA 1.2. Ratio entre las tasas de paro juvenil (15-24 años) y totales.....	34
FIGURA 1.3. Índice relativo de desempleo juvenil (15-24 años).....	35
FIGURA 1.4. Tasa de desempleo juvenil.....	37
FIGURA 1.5. Tasa de desempleo juvenil según sexo.....	38
FIGURA 1.6. Tasa de paro juvenil según niveles educativos (España).....	38
FIGURA 1.7. Tasa de paro juvenil según niveles educativos (UE-27).....	38
FIGURA 1.8. Tasa de desempleo juvenil de larga duración.....	39
FIGURA 1.9. Porcentaje de jóvenes en el conjunto de la población.....	40
FIGURA 1.10. Tasas de paro juvenil por tramo de edad.....	42
FIGURA 1.11. Tasas de paro totales y juveniles según sexo.....	43
FIGURA 1.12. Tasas de paro juvenil según nivel de formación alcanzado.....	44
FIGURA 1.13. Parados jóvenes por tiempo de búsqueda de empleo.....	45
FIGURA 1.14. Porcentaje de jóvenes en el conjunto de la población.....	46
FIGURA 1.15. Tasa de paro (%) por CC.AA. Menores de 25 años (2017).....	47
FIGURA 1.16. Tasas de paro globales y juveniles (menores de 25 años). Región de Murcia y España.....	48
FIGURA 1.17. Tasa de paro (%) Menores de 25 años por sexo. Región de Murcia.....	49
FIGURA 1.18. Tasas de paro (total y juvenil) en la Región de Murcia según sexo.....	50
FIGURA 2.1. Teorías psicológicas aplicadas al proceso de búsqueda de empleo.....	64
FIGURA 2.2. Teoría del Comportamiento Planificado.....	71
FIGURA 3.1. Categorías de las definiciones de empleabilidad.....	99
FIGURA 3.2. Trayectorias de empleabilidad según Kirves (2014).....	127
FIGURA 4.1. Tipos de capital.....	137
FIGURA 4.2. Relaciones del capital psicológico con otras variables.....	163
FIGURA 5.1. Ilustración del efecto de mediación simple.....	205
FIGURA 6.1. Modelo AFC después del ajuste. Conductas de B.E.....	217
FIGURA 6.2. Modelo AFC después del ajuste. Intención B.E.....	218
FIGURA 6.3. Estructura bifactorial de la actitud hacia la búsqueda de empleo.....	218

FIGURA 6.4. Estructura de tres factores del control percibido sobre la B.E.....	219
FIGURA 6.5. Capital psicológico como un constructo de segundo orden.....	224
FIGURA 6.6. Modelo TPB. Coeficientes estandarizados.....	247
FIGURA 6.7. Capital intangible como predictor de la empleabilidad percibida. Coeficientes estandarizados.....	265

Introducción

Como consecuencia de la prolongada crisis económica y la lenta recuperación mundial, el empleo juvenil se ha visto abocado a una situación crítica. Según datos de la OCDE, España encabeza la lista de países con una mayor tasa de desempleo entre los jóvenes. El empleo estable y seguro, característico de generaciones anteriores, resulta prácticamente un hito inalcanzable para la población joven en la actualidad. Diversos autores han puesto de manifiesto que la experiencia de desempleo al comienzo de la vida laboral puede tener secuelas en el desarrollo profesional y personal futuro. Entre los efectos principales de dichos periodos de desempleo se encuentran: la erosión de las competencias, la exclusión social y un nivel mayor de pobreza.

Teniendo en cuenta que no existe un enfoque único para abordar todos los aspectos que afectan a la crisis del empleo juvenil, en este trabajo se considera que una manera adecuada de esclarecer el problema del desempleo es observando el proceso de búsqueda de empleo y cómo determinados antecedentes influyen en el mismo. El interés de este estudio reside, por tanto, en el análisis de los procesos de búsqueda de empleo que realizan los jóvenes desde la perspectiva de la teoría del comportamiento planificado, examinando qué papel representa el capital psicológico (en su comparación con el capital humano y el capital social) y la percepción de empleabilidad a la hora de buscar un trabajo.

De modo que, esta tesis se ha estructurado de la siguiente forma: en el capítulo primero se presenta la situación de los jóvenes en el mercado laboral a partir de datos de la OCDE, Eurostats y el INE. Se examina la progresión del desempleo juvenil durante la última década en Europa, España y la Región de Murcia y se ofrece una comparativa entre dichos ámbitos. Además, se repasan los principales instrumentos legislativos sobre los que se basan las políticas activas dirigidas a favorecer el empleo de los jóvenes, tanto en España como en la Región de Murcia.

En el capítulo segundo se exponen los aspectos teóricos del proceso de búsqueda de empleo encontrados en la literatura. Se resaltan los matices conceptuales del mismo y se plantea de manera amplia los principales enfoques teóricos surgidos sobre la búsqueda de empleo. En concreto, se diferencian dos bloques: las teorías psicológicas aplicadas al proceso de búsqueda de empleo y los enfoques surgidos del estudio directo de dicho proceso. Como una conjunción de los bloques anteriores, se pone el acento en la Teoría

del Comportamiento Planificado y en los estudios realizados en diferentes países sobre su aplicación al ámbito de la búsqueda de empleo. Esta teoría defiende que el antecedente inmediato de las conductas de búsqueda de empleo es la intención de buscar un trabajo, y que ésta a su vez está precedida por la actitud hacia el proceso de búsqueda de empleo, la norma subjetiva (o presión social percibida para buscar un trabajo) y el grado de control percibido sobre las conductas, teniendo en cuenta que éstas son un comportamiento complejo que dependen no sólo de las habilidades y destrezas personales, sino también de recursos y oportunidades externas. Por otro lado, de manera más general, se muestran los resultados de diversas investigaciones que se han realizado sobre el proceso de búsqueda de empleo. Por último, se resaltan las variables identificadas como antecedentes del proceso en la literatura, y se muestran los estudios que señalan a la inserción laboral como una consecuencia directa de dicho proceso.

El capítulo tercero versa sobre la empleabilidad. Bajo la premisa de que es un concepto claramente multidisciplinar y que no existe consenso sobre su definición, se presenta el marco conceptual de esta variable. Se ofrecen diversas definiciones sobre la misma y éstas se agrupan en torno a tres categorías: las centradas en el ámbito organizacional, las dirigidas al ámbito académico, y un tercer grupo, más genérico, aplicable a los desempleados. De igual modo, se resalta el dinamismo y la evolución que el concepto de empleabilidad ha tenido a lo largo de la historia. Por otro lado, desde una perspectiva más técnica, se muestran los instrumentos utilizados para su estimación, tanto desde un enfoque objetivo como desde uno subjetivo. Por último, se resalta la relación de la empleabilidad con diversas variables.

Para cerrar la parte del marco teórico, en el cuarto capítulo se trata el capital psicológico. En primer lugar, se contextualiza su eclosión en el ámbito de la psicología positiva y se presenta su definición. A continuación, se señalan diversas teorías sobre las que se fundamenta este concepto y se comenta porqué se considera parte del capital intangible, junto con el capital humano y social, señalándose dicho punto como el origen de su investigación. En segundo lugar, se dedica un espacio a desarrollar aspectos teóricos y empíricos de los constructos sobre los que se conforma (optimismo, resiliencia, esperanza y autoeficacia). En tercer lugar, y siguiendo con la estructura del capítulo anterior, se muestran los principales instrumentos de medida para estimar esta variable. Por último, se exponen las relaciones del capital psicológico con diversas

variables tanto en el ámbito organizacional, como en ámbitos distintos a éste como el académico o el relativo a la búsqueda de empleo. Teniendo en cuenta que el aspecto de la formación en capital psicológico es una característica propia y fundamental para el mismo, se cierra el capítulo mostrando las investigaciones que han realizado intervenciones dirigidas a la mejora de esta variable.

Una vez expuesto el marco teórico se da paso a la parte metodológica. En el capítulo quinto se presentan los objetivos e hipótesis de la investigación así como la metodología utilizada para llevarlos a cabo. Se exponen las características de la muestra y el procedimiento seguido para la recogida de ésta, así como los instrumentos utilizados para la medida de las variables objeto de estudio. De igual modo, se exponen las técnicas utilizadas para el análisis preliminar de los datos y los pasos necesarios para realizar el análisis factorial, tanto el exploratorio como el confirmatorio. A continuación, se exponen las particularidades de la técnica estadística del modelado de ecuaciones estructurales. Por último, se muestran las características del análisis cualitativo realizado con grupos focales.

En el sexto capítulo se muestran los resultados obtenidos siguiendo el orden de los objetivos planteados. De modo que, en primer lugar, se presenta el análisis psicométrico de los instrumentos utilizados. En segundo lugar, se realiza el análisis descriptivo de las variables, y en tercer lugar, se analiza la existencia de diferencias significativas de las variables sociodemográficas y sociolaborales sobre el resto de constructos analizados. A continuación, en cuarto lugar, se analiza la aplicación de la Teoría del Comportamiento Planificado al ámbito de la búsqueda de empleo en jóvenes desempleados. En quinto y último lugar, se tratan de confirmar las hipótesis relacionadas con el análisis de la influencia del capital psicológico (en su comparación con el capital social y el capital humano) y la empleabilidad percibida en los componentes de la Teoría del Comportamiento Planificado aplicada a la búsqueda de empleo.

De la discusión de los resultados se ocupa el séptimo capítulo. Para ello, se sigue igualmente, el orden de los objetivos planteados. De modo que, este capítulo comienza con el análisis psicométrico de las escalas, continúa con el estudio de las estadísticas descriptivas y a continuación, se presentan los resultados del impacto de las variables sociodemográficas sobre los constructos objeto de estudio. Por último, se presenta la discusión del análisis crítico de cada una de las hipótesis planteadas.

Finalmente, en el capítulo octavo, se exponen las conclusiones, las implicaciones que tienen los resultados de la investigación tanto para la teoría como para la práctica, las limitaciones del estudio y las líneas futuras de investigación que se desprenden del mismo.

Capítulo 1. Los jóvenes en el mercado laboral

1.1. La transición a la vida activa

La transición a la vida activa se define como el conjunto articulado de conductas, decisiones, expectativas y estrategias de acción necesarias para afrontar los cambios significativos propios del proceso que prepara a los jóvenes para su entrada en el estadio adulto (Aramburu-Zabala, 1998; Casal, 1996; Jurado, Olmos y Pérez, 2015). La transición al mercado de trabajo de los jóvenes no sólo está referida al periodo de tiempo que transcurre entre la salida de las instituciones formativas y su primer trabajo, sino que también incluye aspectos cualitativos del mismo, como la estabilidad del empleo o el salario, lo que abre las puertas a otros procesos de transición adulta como por ejemplo, la formación de una familia (OIT, 2015). Este organismo establece que si bien para la mayoría de los jóvenes la transición desde la formación hacia un primer empleo no es muy larga, la transición hacia un empleo estable y/o satisfactorio conllevaría un promedio de 19 meses.

La transición a la vida activa como objeto de análisis suele ser una constante en la mayoría de trabajos sobre los jóvenes, puesto que una preocupación recurrente de las Ciencias Sociales es el interés por los itinerarios que sigue este estrato de población a la hora de acceder a la vida adulta (Parrilla, Gallego y Moraña, 2010). Del mismo modo, esta cuestión ha ido adquiriendo un lugar privilegiado en las discusiones sobre políticas de empleo tanto en el ámbito internacional y europeo, como en el estatal y regional (Gómez y Arévalo, 2013).

Dado que el mundo del trabajo ha experimentado un profundo cambio en las últimas décadas, se pueden establecer cuatro factores determinantes en el acceso al empleo por parte de los jóvenes en la actualidad (Cachón, 2008; González, De Juanas y Bravo, 2015): a) los cambios técnicos y organizativos que han supuesto modificaciones sustanciales en la estructura de las ocupaciones así como en los requisitos exigidos por los empleadores; b) el crecimiento del nivel educativo de los jóvenes no se ha visto reflejado en la mejora de sus condiciones de inserción laboral; c) se ha endurecido la contratación de personal en el mercado de trabajo; y d) la intervención de los poderes públicos mediante las políticas de empleo se ha caracterizado por contener medidas bastante heterogéneas en los distintos países europeos.

En función de lo anterior, se puede establecer una clara distinción entre las transiciones que siguen los jóvenes en la actualidad, y las que siguieron sus padres, por ejemplo. En este último caso, el proceso que seguía la población joven para acceder a la vida activa era mayoritariamente unidireccional. Una vez completada la formación académica el siguiente paso era la entrada en el mercado de trabajo y la consecuente constitución de la unidad familiar. Sin embargo, cuando hoy en día los jóvenes intentan pasar al estadio de personas adultas se encuentran con un proceso claramente discontinuo, caracterizado por saltos y retrocesos. Guerreiro y Abrantes (2005, p. 64) introducen la idea de la reversibilidad de las trayectorias juveniles. Estos autores citan a Pais (1997), quien denomina a las trayectorias juveniles hacia la vida activa como “yoyogeneización”. Según este autor, éstas se caracterizan por un periodo de grandes oscilaciones y discontinuidades, que siguiendo la analogía del “yoyó”, se asimilan a movimientos de vaivén. A modo de ejemplo, la salida del hogar paterno puede ser reversible, la interrupción de los estudios puede ser retomada y el empleo se caracteriza por la precariedad y la temporalidad.

Por último, resulta conveniente destacar el estudio realizado por Guerreiro y Abrantes (2003) que aborda el análisis de las transiciones de los jóvenes a la vida activa y propone diferentes perfiles de transición en el contexto europeo.

1. *Transiciones profesionales.* Son recorridos de transición que se refieren a una inversión casi exclusiva en el desarrollo profesional, dejando a un lado los proyectos familiares o de ocio para retomarlos en un futuro. Los jóvenes comprendidos en este estrato prefieren estabilizar primero su carrera profesional para posteriormente centrarse en el proyecto personal. Estos autores hablan de una transición en “dos tiempos”.
2. *Transiciones experimentales.* Son transiciones que suponen un periodo de experimentación. La salida del hogar paterno no va sucedida por el matrimonio obligatoriamente, sino que el hecho de vivir solo, en pareja o con un grupo de amigos se configura como una opción para determinados jóvenes que prefieren aprender los roles para la vida adulta con un itinerario distinto al tradicional (matrimonio).
3. *Transiciones lúdicas.* Los autores las denominan como un periodo post-adolescente en el que algunos jóvenes prefieren vivir la vida de forma relajada y

sin grandes preocupaciones. Por lo que dilatan de forma considerable el paso a la vida activa.

4. *Transiciones progresivas*. Se refiere a las transiciones a la vida activa que planifican los jóvenes basándose en etapas que deben de superar para acceder a la vida adulta. Si tienen dificultad en superar estas fases les provoca angustia y dilemas puesto que han pensado en este periodo como un proceso lineal. El final de la formación, la entrada en el mercado de trabajo, la elección de la pareja, la progresión en el empleo, el ahorro, la compra de vivienda, el matrimonio, la parentalidad, etc.
5. *Transiciones anticipadas*. Se refiere a la entrada precoz en la conyugalidad o la parentalidad. Actualmente es una opción bastante criticada entre los jóvenes y suele darse entre las clases más desfavorecidas.
6. *Transiciones precarias*. Constituyen recorridos de constante readaptación y reorganización de los jóvenes a las condiciones de trabajos que les son impuestas como consecuencia de la creciente precarización del mercado laboral. En la búsqueda de la estabilización laboral que tarda en llegar se ven obligados a postergar su incorporación a la vida adulta.
7. *Transiciones desestructurantes*. Se trata de situaciones marcadas por la precariedad, el aislamiento y la ausencia de oportunidades. Algunos jóvenes se ven abocados a la exclusión social por múltiples razones. Una de las más importantes es el desempleo de larga duración que afecta de manera importante a este colectivo.

A modo de conclusión, es necesario reseñar que la consecución de un trabajo es el hecho crítico que marca el acceso a la vida activa. Y no sólo eso, pues Gómez y Arévalo (2013) otorgan una importancia vital a las transiciones entre el sistema educativo y la primera ocupación estable, ya que ello influye en el éxito de la carrera profesional posterior mediante el desarrollo del rol laboral y su influencia en el significado del trabajo, así como que impacta de lleno en la estratificación social, la creación de nuevas unidades familiares o el mantenimiento de los sistemas de protección social. Además, la importancia de las transiciones juveniles exitosas trasciende el ámbito laboral, pues éstas suponen un periodo significativo para la constitución de los jóvenes como sujetos políticos, la adquisición de sus capacidades cívicas, y en definitiva, la formación de ciudadanos plenos (Benedicto, 2013).

1.2. Los jóvenes y el mercado laboral en un contexto internacional

1.2.1. Introducción a la problemática del desempleo juvenil.

Como consecuencia de la prolongada crisis económica y la lenta recuperación mundial, el empleo juvenil se ha visto abocado a una situación crítica. La edición de 2013 del informe *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil* desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) estableció la premisa de que “no es fácil ser joven en el mercado de trabajo actual”, aludiendo a los desafíos a los que deben hacer frente los jóvenes para obtener un empleo decente (OIT, 2013, p.1). El empleo estable y seguro, característico de generaciones anteriores, resulta prácticamente un hito inalcanzable para la población juvenil en la actualidad. El empleo informal continúa siendo una forma de trabajo habitual entre los jóvenes, y la transición a un puesto de trabajo digno es muy lenta (INJUVE, 2013). Las siguientes cifras ofrecidas por la OIT (2017) son tan clarificadoras como preocupantes, y es que según datos de este organismo hay 71 millones de jóvenes desempleados en todo el mundo y 156 millones de trabajadores jóvenes viven en la pobreza.

Las consecuencias a largo plazo del desempleo persistentemente alto de los jóvenes es muy probable que empeoren cuanto más se alargue la crisis del empleo juvenil (OIT, 2015). Por ejemplo, el aumento masivo del número de jóvenes desempleados se ve reflejado en la duración del desempleo, provocando que muchos jóvenes se desanimen y desistan en su búsqueda de empleo (Bell y Blanchflower, 2011; Aruamlamplam, Gregg y Gregory, 2001). Además, la OIT (2015) ha señalado la erosión de las competencias, la exclusión social creciente y un nivel mayor de pobreza como efectos principales de los períodos de desempleo cada vez más largos que soportan los jóvenes. Algunos autores han expuesto que la experiencia de desempleo al comienzo de la vida profesional puede tener secuelas en el salario que percibirán en el futuro, así como en sus perspectivas tanto de empleo como de ingresos (Bell y Blanchflower, 2011; Kahn, 2010). Por otro lado, también afecta a las probabilidades de estar desempleado en el futuro y a la temporalidad de empleos posteriores (Aruamlamplam et al., 2001). Otras investigaciones muestran que las percepciones negativas que provoca la situación de desempleo temprana, acaban teniendo consecuencias sobre la satisfacción laboral y personal futura (Morsy y Jaumotte, 2012).

La prolongada crisis económica de principios del siglo XXI no sólo ha provocado que la inserción de los jóvenes en el mercado laboral sea más difícil, sino que, en

muchos casos, les hace ser menos selectivos con el trabajo provocando que la precariedad se constituya como un aspecto bastante habitual (González et al., 2015; OIT, 2015). La sobrecualificación del mercado laboral juvenil unido al desfase de la formación provocado por el tiempo en desempleo, constituye uno de los graves problemas que acarrea el desempleo de este grupo de población (OIT, 2015). El desajuste entre las competencias que poseen los trabajadores y las que exigen los empleadores afecta a la satisfacción laboral y a los salarios de éstos, así como a la eficiencia organizativa (Quintini, 2011; Tarvid, 2012; Wald, 2005). Además, impide que los países aprovechen todo el potencial de su fuerza de trabajo, limitando el crecimiento de su productividad (OIT, 2015). Una de las razones por las que los jóvenes están sobrecualificados para los puestos que ofrece el mercado es la falta de demanda laboral. Esto ocasiona mayor rivalidad entre los desempleados llevando a aceptar a aquellos que poseen niveles más altos de formación puestos de trabajo con remuneraciones bajas, cuando éstos podrían ser ocupados por trabajadores con menor nivel educativo (Karakaya, Plasman y Rycx, 2007; Villar, 2014). Todo ello se ve reflejado en la actitud de búsqueda de empleo de la población juvenil, en la que la mayoría de los casos impera el desánimo (González et al., 2015).

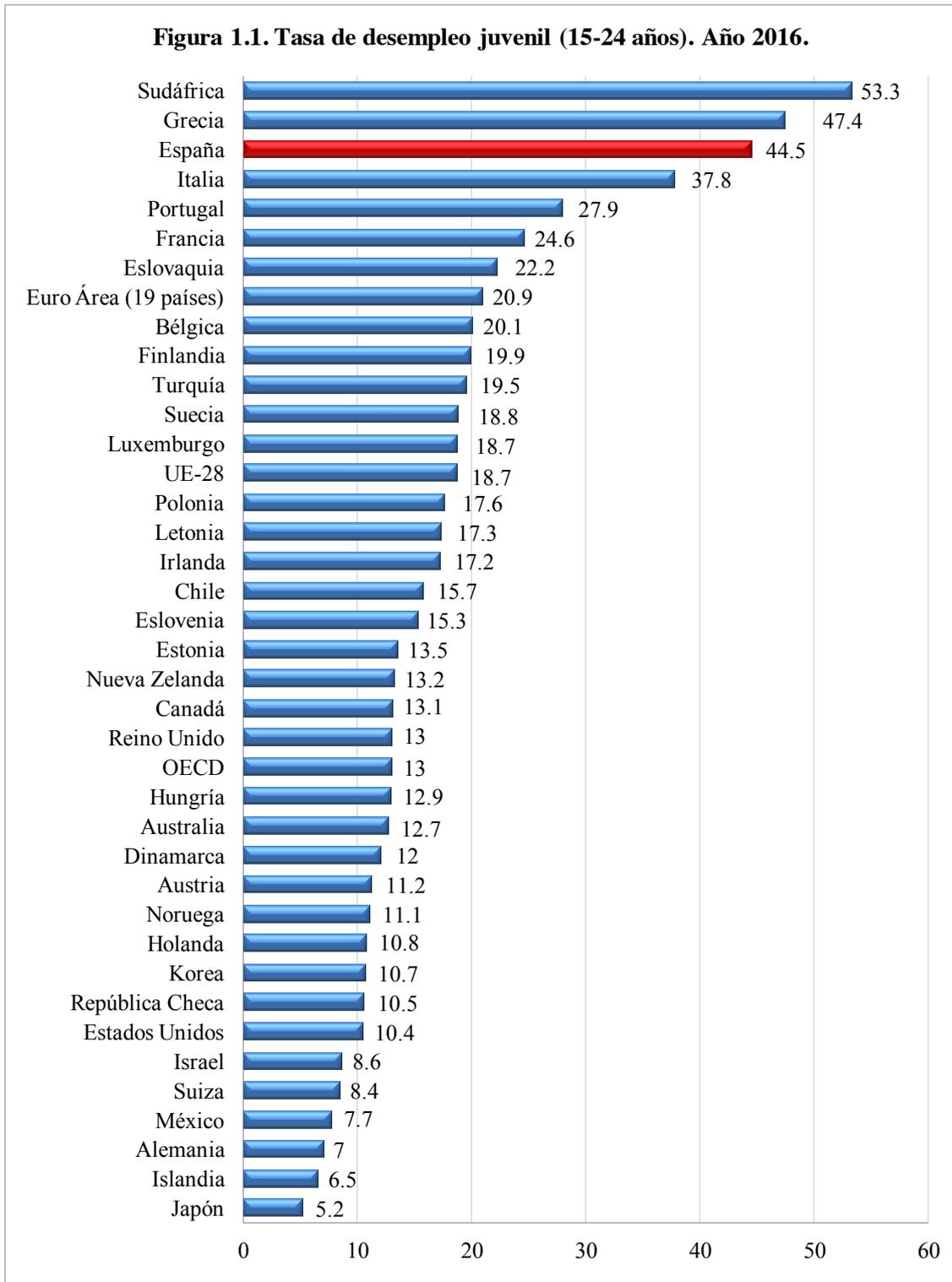
Por otro lado, también es preocupante el número de jóvenes que ni estudia ni trabaja, la conocida como generación Ni-Ni (NEET según sus siglas en inglés- *Not in Employment, Education or Training*), lo cual dificulta todavía más el proceso de inclusión laboral. Estos jóvenes no mejoran su empleabilidad mediante la adquisición de nuevas competencias y tampoco obtienen experiencia laboral, por lo que cada vez están más expuestos a una situación de exclusión del mercado de trabajo (OIT, 2015).

1.2.2. Análisis del desempleo juvenil en el contexto internacional y europeo.

En primer lugar, resulta necesario delimitar qué se entiende en este trabajo por población joven. Si bien la Organización de las Naciones Unidas define a la juventud como la población comprendida entre los 14 y los 25 años, en este estudio se ha decidido que el estrato de población juvenil se compone por las personas con una edad comprendida entre los 16 y los 29 años por dos razones: primero, siguiendo un criterio sociológico, dicha horquilla de edad resulta más acertada para definir a la población joven puesto que en esas edades se desarrolla la transición hacia su etapa de madurez (Hernández, Méndez, Pedreño y Tovar 2012). Además, el Pacto Europeo por la Juventud también opta por considerar como población juvenil a la contenida en dicho

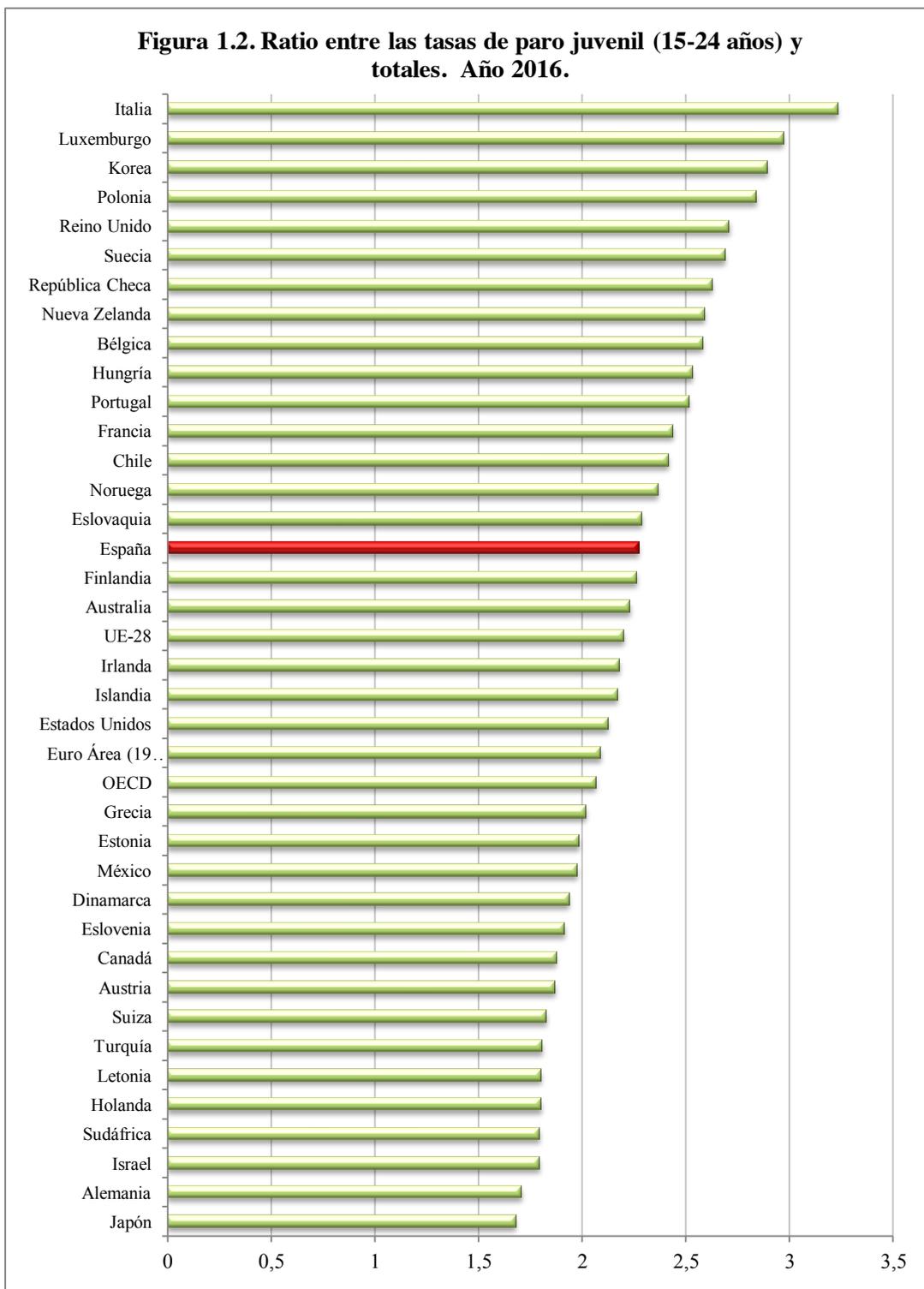
estrato de edad. Segundo, al delimitar el grupo de edad joven entre los 16 y los 29 años, se permite la comparación de los datos entre las diversas fuentes (por ejemplo, las estadísticas de Eurostat). Por tanto, la mayoría de los gráficos siguientes se muestran teniendo en cuenta este criterio, siempre que la fuente de donde se han consultado los datos lo permita.

En segundo lugar, se procede a un análisis exhaustivo del desempleo de los jóvenes en el panorama internacional. Según datos de la OCDE, España encabeza la lista de países con una mayor tasa de desempleo juvenil en el año 2016 (ver Figura 1.1). Con un porcentaje del 44.5%, tan sólo es superada por Sudáfrica (53.3%) y Grecia (47.7%). Le siguen Italia (37.8%), Portugal (27.9%) y Francia (24.6%). Entre los países con menores tasas de desempleo juvenil se encuentran Japón (5.2%), Islandia (6.5%), Alemania (7%), México (7.7%) y Suiza (8.4%). Atendiendo a la tasa de desempleo de la Euro Área ésta se sitúa en un 20.9%, la UE-28 en un 18.7% mientras que la tasa de la OCDE alcanza un 13%. Por lo general, se puede establecer que las mayores tasas de desempleo juvenil se registran en aquellos países con elevadas tasas de paro global.

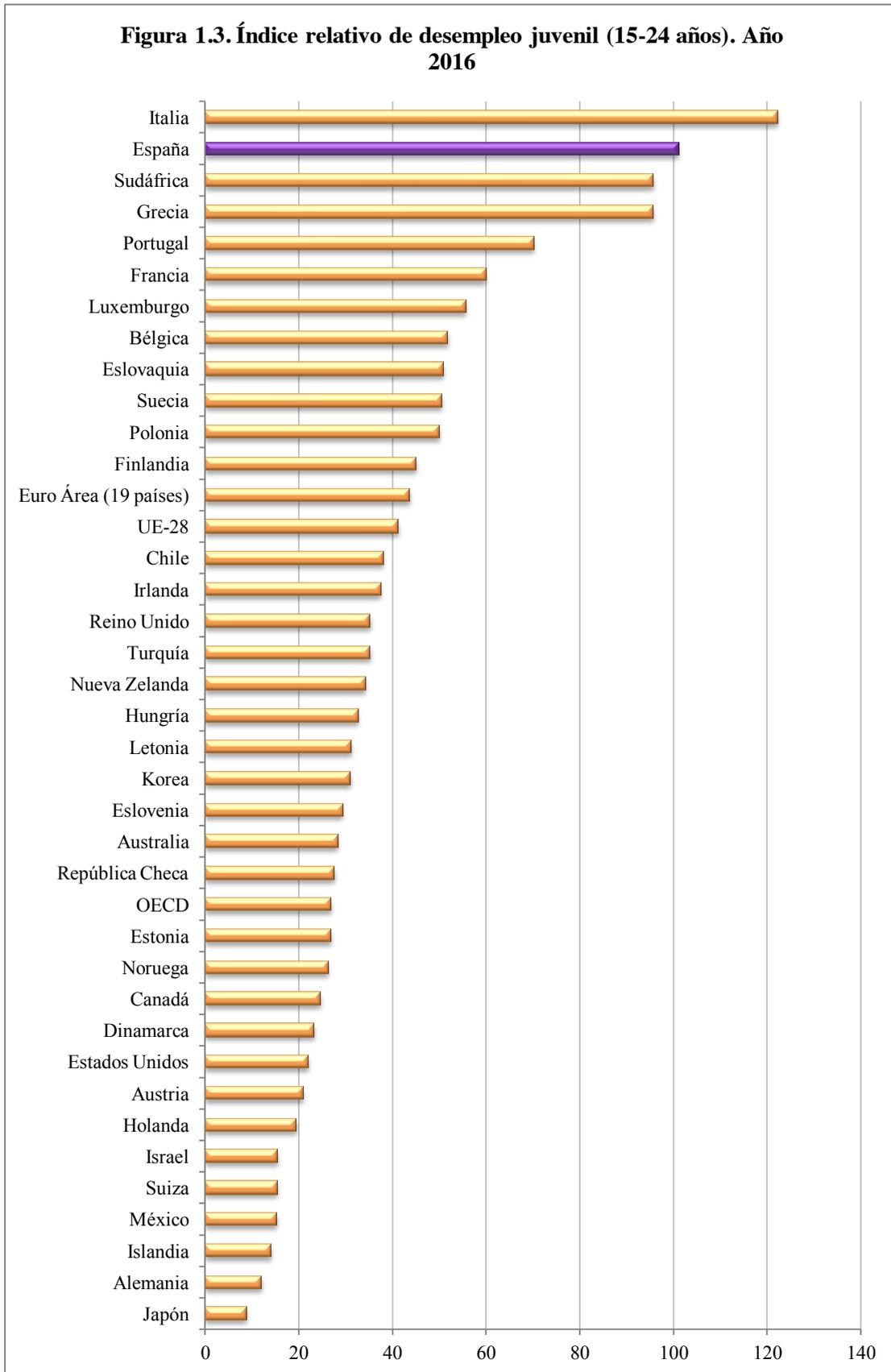


Fuente: elaboración propia a partir de datos de la OCDE

Una vez considerada la problemática del desempleo en términos absolutos, a continuación se analiza en términos relativos. Las dos Figuras siguientes (1.2 y 1.3) muestran la ratio entre la tasa de paro juvenil y la tasa de paro global del año 2016, así como el índice relativo de desempleo juvenil referido igualmente a ese año.



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la OCDE



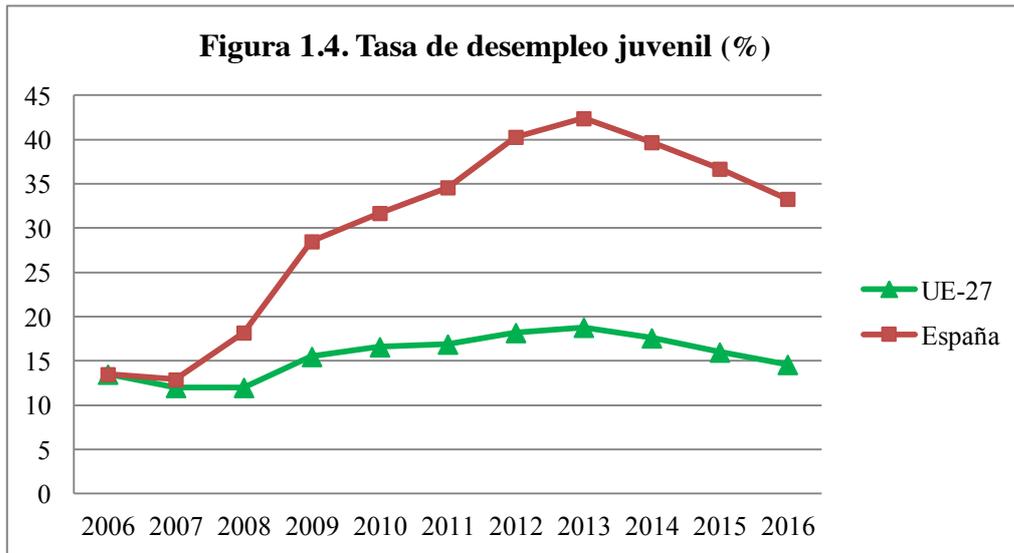
Fuente: elaboración propia a partir de datos de la OCDE

A tenor de los datos mostrados en la Figura 1.2 se puede observar cómo las mayores diferencias entre ambas tasas (general y juvenil) se obtienen en países como Italia, Luxemburgo, Corea, Polonia y Reino Unido. En este gráfico España se sitúa en la parte media de la distribución, mostrando que estas diferencias son relativamente reducidas en su comparación con el contexto internacional.

Por otro lado, si se asume que el índice relativo de desempleo juvenil representa la problemática del desempleo en este estrato de población (ver Figura 1.3), se puede establecer que es Italia el país que muestra una mayor gravedad. Sus jóvenes tienen una tasa de paro del 37.8% que es 3.23 veces superior a la tasa de paro global, lo que supone un índice del 122%. A continuación se sitúa España, con una tasa de paro juvenil del 44.5% que es 2.27 veces superior a la global. En nuestro caso el índice asciende al 101%. Los países con menores valores del índice y, en consecuencia, con un menor problema de desempleo juvenil son Japón, Alemania, Islandia y México.

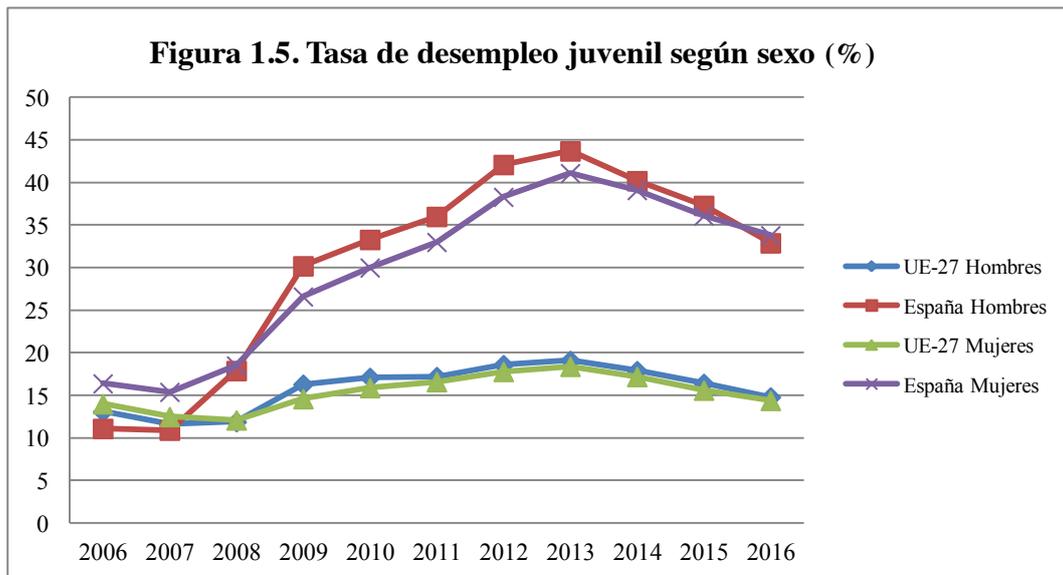
Las cifras expuestas anteriormente exponen una gran disparidad entre distintos países. Es posible que una variable que ayude a explicar las notables diferencias entre los países sea la formación, todavía más importante en el caso de los jóvenes pues éstos tienen una mayor conexión con la misma antes de acceder al mercado laboral, y además, es un claro determinante de su empleabilidad (Pérez, 2014).

Con ánimo de comparar el desempleo juvenil en España con el existente en el contexto europeo, a continuación se analiza la evolución de las tasas de paro juvenil en los últimos 10 años tanto en España como en la Unión Europea (27 países). Los datos han sido tomados de Eurostat, organismo que a diferencia de la OCDE, sí permite seleccionar el grupo de población de 15 a 29 años. Por tanto, las Figuras posteriores se han realizado según este estrato poblacional. En la Figura 1.4 se puede observar que en 2006 y 2007 las tasas de desempleo juvenil de España y Europa eran muy similares. Sin embargo, a partir de 2008 la tasa de paro juvenil española comenzó una trayectoria ascendente llegando a alcanzar su máximo en 2013 (42.4% frente al 13.5% de 2006), y descendiendo progresivamente hasta el 33.3% de 2016. La trayectoria de la Unión Europea, muestra una evolución de la tasa de paro juvenil más suave que la española. Aunque el dato más alto también se da en 2013, a partir de ese momento comienza a descender alcanzando prácticamente los valores que tenía en 2006. Es necesario poner de relieve que las diferencias entre ambas regiones son desorbitadas, en 2016 mientras que España soporta una tasa de desempleo juvenil del 33.3% la de la Unión Europea es el 14.6%. Es decir, España duplica la tasa de desempleo juvenil europea.



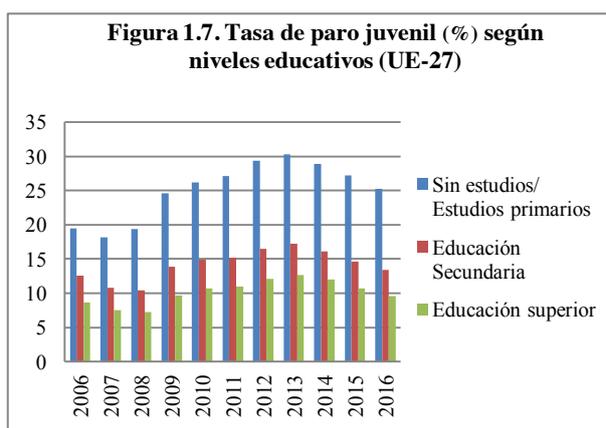
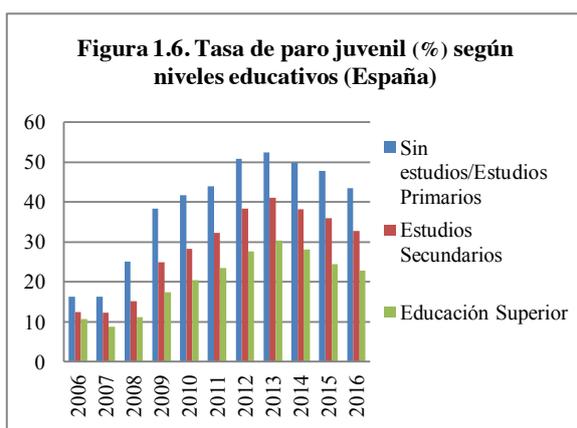
Fuente: elaboración propia a partir de datos de Eurostat

Del análisis de la tasa de paro juvenil según sexo, como puede observarse en la Figura 1.5 no se manifiestan grandes diferencias entre hombres y mujeres en el periodo analizado. En el caso de la Unión Europea las tasas de desempleo juvenil entre hombres y mujeres han avanzado de forma muy similar, destacando un leve aumento de la masculina. En el caso de España, las tasas de paro juvenil de los hombres muestran un ligero aumento en el periodo comprendido entre 2008 y 2013, para llegar a confluir con las femeninas en el año 2016. Al comienzo del periodo analizado (2006-2007), la tasa de desempleo femenino era superior a la masculina, probablemente por la expansión del sector de la construcción ya que el modelo productivo de España se ha caracterizado por ser intensivo en mano de obra y concentrar su actividad mayoritariamente en unos pocos sectores con bajo valor añadido, como la construcción o el turismo (Myro, 2013). Igualmente, ello puede deberse a que según algunos estudios (Albert y Davia, 2013; Albert, Juárez, Sánchez y Toharia, 2000) la fase del ciclo económico afecta sobre todo a las decisiones económicas de los varones y muy poco a las de las mujeres. Es decir, es posible que el periodo de bonanza económica haya llevado a los hombres a abandonar sus estudios mientras que las mujeres, al no percibir una mayor probabilidad de encontrar empleo a pesar de dicha mejora, consideraron que invertir en su formación era más importante para el futuro de su carrera laboral (Albert, Juárez, Sánchez y Toharia, 2003).



Fuente: elaboración propia a partir de datos de Eurostat

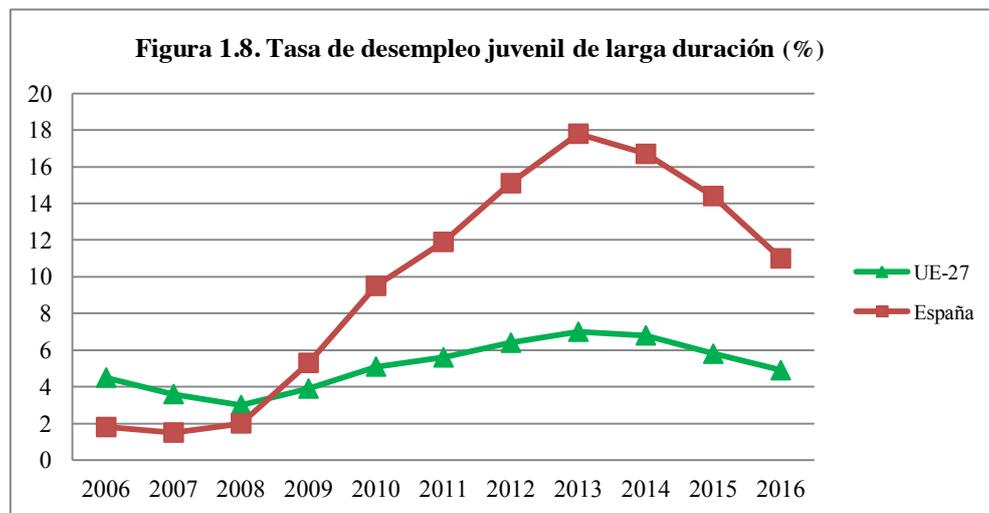
En referencia a la tasa de paro juvenil según niveles educativos, generalmente ésta es mayor a medida que el nivel de estudios es menor (ver Figuras 1.6 y 1.7). Tanto en España como en la UE-27 las mayores tasas de paro se encuentran entre los jóvenes que, o bien no tienen estudios, o bien sólo han completado la primera etapa formativa (estudios primarios). El siguiente grupo que soporta mayores tasas de paro serían aquellos con estudios secundarios y por último, los jóvenes que han conseguido culminar estudios universitarios. La progresión en los tres grupos es muy similar en ambas regiones, aunque España ha soportados tasas de paro juvenil mayores durante todo el periodo analizado y en todos los niveles educativos examinados.



Fuente: elaboración propia a partir de datos de Eurostat

Para finalizar con este apartado, la Figura 1.8 muestra una comparativa de las tasas de desempleo juvenil de larga duración en la Unión Europea y en España. Tal y como puede observarse, la evolución de esta variable es muy similar a la presentada por la

tasa de desempleo juvenil total, con la excepción de que hasta el año 2008 la tasa de desempleo juvenil de larga duración en Europa superaba a la española en torno a dos puntos. A partir de ese año la tendencia de la tasa de paro de larga duración española fue al alza hasta alcanzar el 17.8% en el año 2013 y descender de manera continuada hasta el 11% en 2016 (a pesar de su leve descenso, es 9 puntos más elevada que la del año 2006). En el caso europeo la tendencia ha sido más suavizada y aunque coincide con la española en alcanzar su máximo en el año 2013 (7%) y disminuir hasta el 4.9% en 2016, a diferencia del caso español, prácticamente alcanza el mismo nivel que tenía antes de la crisis económica.



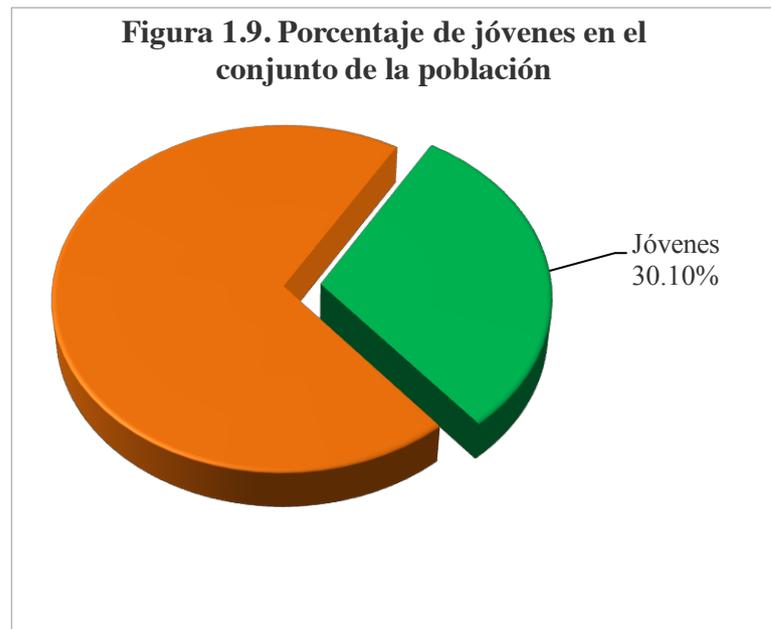
Fuente: elaboración propia a partir de datos de Eurostat

1.3. El desempleo juvenil en España

Con el objetivo de analizar el mercado laboral de los jóvenes en España, es necesario situar a este colectivo en el contexto del mercado laboral general. Para ello se ha utilizado la Encuesta de Población Activa (EPA) elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE). En concreto se han examinado los datos de paro correspondientes a las estimaciones anuales del periodo 2006-2017.

1.3.1. Distribución de la población.

Según las cifras oficiales de población procedentes del Padrón de población (INE) el número de personas empadronadas en España a 1 de enero de 2017 era de 46.528.024. De ellas, 14.007.910 personas tienen menos de 30 años y representan, según la Figura 1.9 el 30.10% sobre la población total del Padrón en la fecha indicada.



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

El peso proporcional del colectivo en el total de la población nacional ha ido descendiendo progresivamente en los últimos años. A enero de 2017, algo más de 30 de cada 100 personas son menores de 30 años cuando hace una década eran casi 35. En la siguiente tabla se muestran los datos de representatividad de las personas jóvenes a nivel estatal, según datos proporcionados por el INE. Tal y como puede observarse en la misma, se constata un descenso paulatino de la población joven en los últimos diez años. Ello puede deberse al proceso de envejecimiento que está sufriendo prácticamente la totalidad del continente europeo.

Diversas investigaciones han señalado a las variaciones demográficas como un factor fundamental en la determinación de las tasas de desempleo juvenil. Por lo general, los miembros de cohortes más numerosas experimentan más problemas de inserción laboral que aquellos pertenecientes a cohortes menos numerosas, ya que un incremento de la población juvenil provoca una mayor abundancia de trabajadores y con ello una reducción de los salarios y un aumento de las tasas de paro (Gómez-Salvador y Leiner-Killinger, 2008; Hernández et al., 2012; Korenman y Neumark, 2000). Sin embargo, a pesar de que la disminución progresiva de la población joven sobre la población total durante la última década (ver Tabla 1.1) debería de facilitar la inserción de los jóvenes en el mercado laboral al contar ésta con menos demandantes de empleo, tal y como se muestra en los apartados siguientes, no es el panorama que ha acontecido en España (Gómez y Arévalo, 2013).

Tabla 1.1.

Progresión de la población juvenil como porcentaje de la población total

2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
34.89	34.36	33.94	33.42	32.81	32.22	31.71	31.24	30.81	30.49	30.26	30.10

Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

En los siguientes apartados se exponen de manera detallada diversos aspectos relacionados con el desempleo juvenil en España.

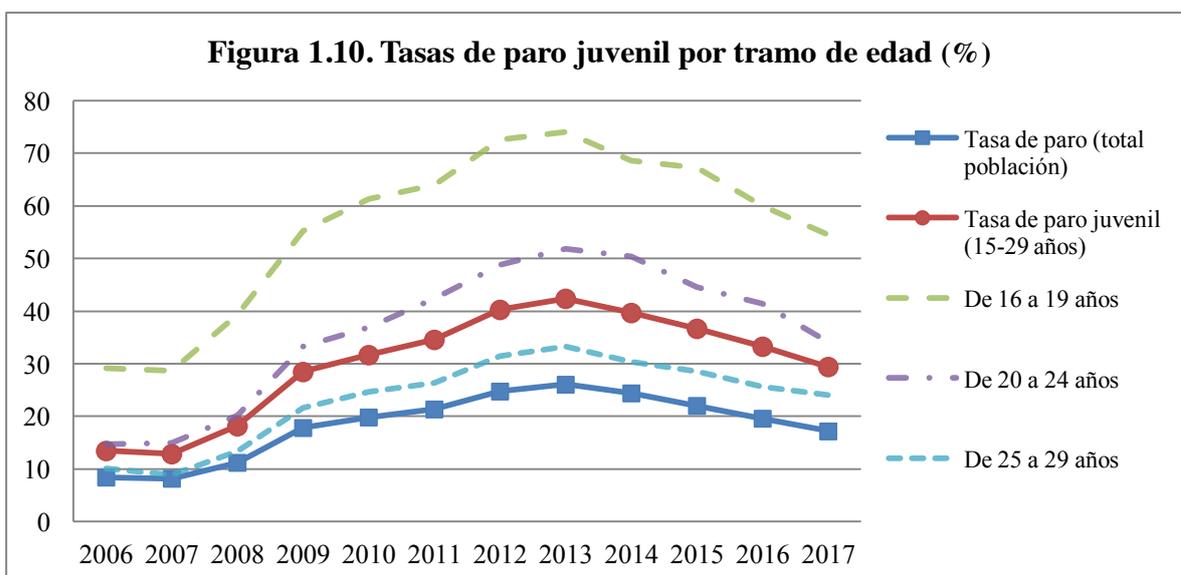
1.3.2. Desempleo juvenil en España.

Las causas del elevado desempleo juvenil en España han suscitado cierto debate científico (Albert y Davia, 2013). Por un lado están las investigaciones que defienden que la reducida empleabilidad de los jóvenes se debe a sus carencias formativas, de modo que la solución para reducir los niveles de desempleo juvenil pasaría por la mejora del sistema educativo (Cabralés, Dolado y Mora, 2013; García, 2011). Por otro lado, otro grupo de autores achaca las altas tasas de paro entre los jóvenes tanto a las debilidades del sistema productivo español como a la rigidez causada en el mercado laboral por las políticas laborales españolas (Felgueroso, 2012; Güell y Petrongolo, 2007; González y Miles-Touya, 2012). Todo ello provoca una mayor sensibilidad de la tasa de paro juvenil a la fase del ciclo económico que provoca que ésta presente una alta resistencia a reducirse en los periodos de expansión económica y sin embargo, se eleve muy rápido en los periodos de recesión (Gómez y Arévalo, 2013; Hernández et al., 2012).

En este apartado se analizan las características de los desempleados jóvenes en España durante la última década (2006-2017). Los datos se han extraído del INE. Este organismo entiende por desempleo la situación laboral en la que se encuentran aquellas personas que teniendo edad, capacidad y deseo de trabajar, no pueden acceder y ocupar un puesto de trabajo. En la Encuesta de Población Activa (EPA) se especifica que parados son aquellas personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado sin trabajo, disponibles para trabajar y buscando activamente empleo. También considera parados a aquellas personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado sin trabajo, disponibles para trabajar pero no buscan empleo

porque ya han encontrado uno al que se incorporarán dentro de los tres meses posteriores a la semana de referencia.

Por norma general, la tasa de paro juvenil siempre es superior a la tasa de paro global (Hernández et al., 2012). Tal y como puede observarse en la Figura 1.10 esta norma se cumple en el periodo analizado. La tasa de paro juvenil ha sido siempre superior a la global en la última década. Lo preocupante es que la diferencia entre ambas ha aumentado de manera considerable. Por ejemplo, en el año 2006 la tasa de paro juvenil sólo era 5 puntos porcentuales mayor que la global. La mayor diferencia entre ambas se alcanzó en el año 2013, con una diferencia de 16.3 puntos porcentuales. Posteriormente, ha ido reduciéndose de manera progresiva alcanzando una diferencia de 12.2 puntos porcentuales en 2017. Tendencia que, aunque reduccionista, queda muy lejos de la diferencia observada al inicio del periodo.



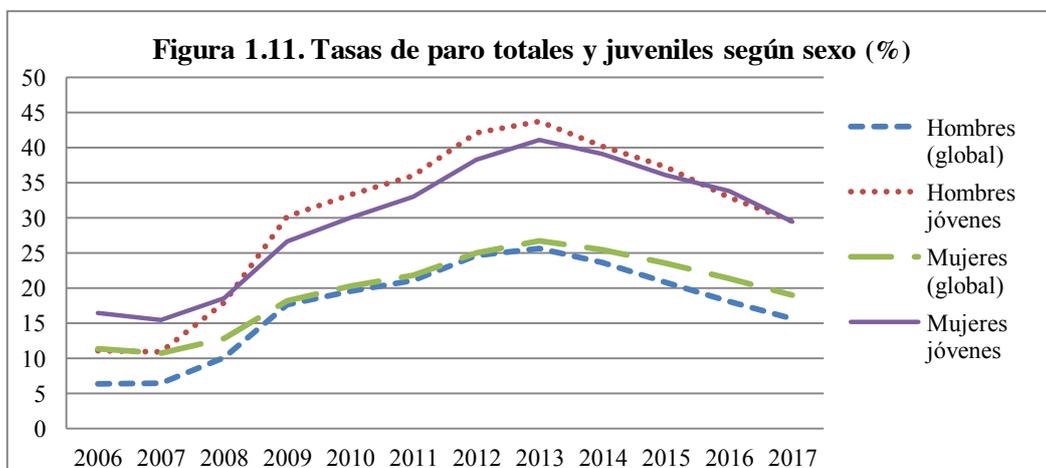
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Haciendo referencia a las tasas de paro juvenil por tramo de edad, las tasas de paro se han incrementado de forma considerable para los tres grupos a partir de 2007. Las tasas de desempleo más elevadas las soportan los jóvenes de la cohorte de edad de 16 a 19 años, seguido del estrato de 20 a 24 años y por último el de 25 a 29 años. Este grupo de edad es el único cuyas tasas de paro son menores que las tasas de paro juvenil totales (16 a 29 años). Es decir, que el elevado aumento de las tasas de paro juvenil a lo largo del periodo se debe fundamentalmente a las altas tasas que soportan las cohortes de jóvenes de menor edad (16 a 24 años). Ello se debe, entre otros motivos, a que las cohortes de edad más jóvenes ocupaban puestos de trabajo poco productivos con bajos

niveles de formación (Rocha y Aragón, 2013). Además, la crisis ha impactado especialmente en los sectores que se habían convertido en la puerta de entrada del colectivo joven al mercado laboral (construcción, comercio o industria manufacturera). Sectores tradicionalmente caracterizados por una alta temporalidad y en los que los jóvenes pasaron a ser los primeros despedidos debido a los bajos costes de extinción de su contrato (Gómez y Arévalo, 2013).

Por otro lado, en referencia al análisis de la tasas de desempleo según sexo, las tasas de paro femeninas siempre han sido superiores a las masculinas en España, llegando incluso a duplicarlas durante mucho tiempo. Sin embargo, a causa de la intensidad de la crisis económica y su mayor repercusión en un sector muy masculinizado como lo es la construcción, ha generado que a partir de 2009 las tasas de paro globales masculinas y femeninas se igualen (Hernández et al., 2012). Al poner la vista en el mercado laboral de los jóvenes, este cambio de tendencia es todavía más acusado que en el global, tanto es así, que la tasa de paro juvenil masculina es superior a la femenina durante prácticamente todo el periodo analizado a excepción de los años 2006 y 2007. Cabe destacar, que en 2017 ambas tasas alcanzan valores prácticamente iguales en el caso de los jóvenes y se vuelven a observar mayores tasas de desempleo para las mujeres en el mercado laboral global (ver Figura 1.11).

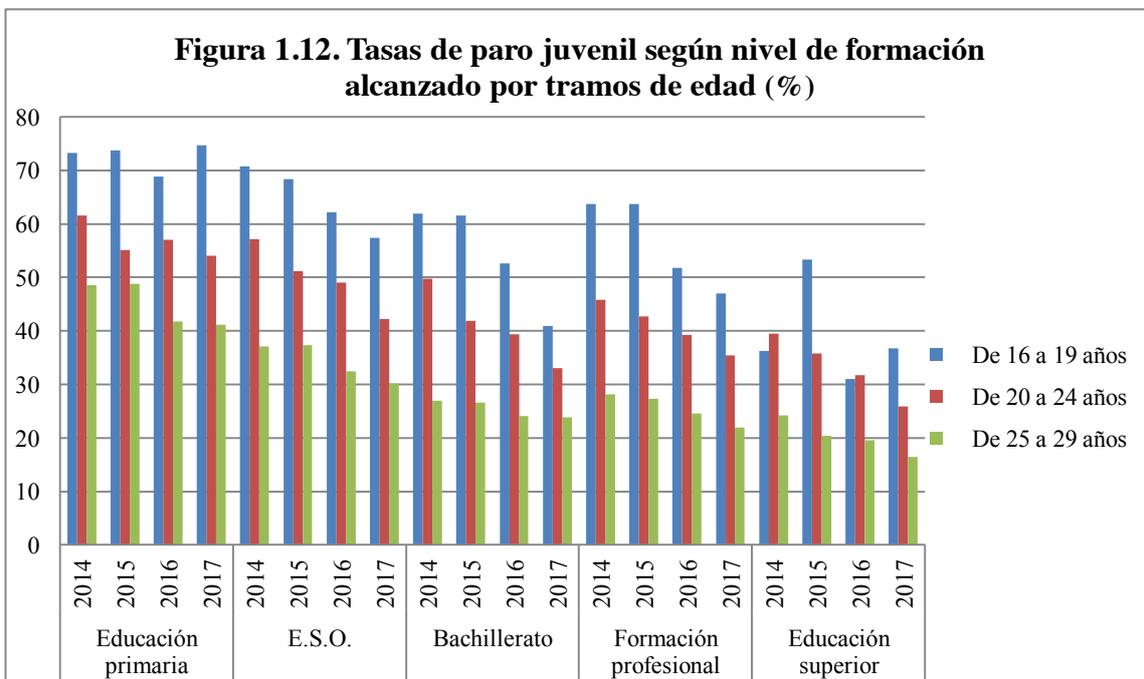
Los datos anteriores parecen confirmar que las mujeres han resistido mejor a los efectos de las crisis (Moreno, 2015). Ello, entre otros factores, puede deberse a la rentabilización que ha supuesto su capitalización en educación en etapas anteriores (Moreno, 2013; 2015).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Al analizar las tasas de paro juvenil según nivel de formación alcanzado diferenciando entre distintos tramos de edad pueden observarse, generalmente, dos tendencias: por un lado, cuanto menor es la edad más alta es la tasa de paro juvenil, y por otro lado, cuanto mayor es el nivel de estudios menor es la tasa de paro que soportan los jóvenes. Ambas afirmaciones han sido defendidas por varios estudios (Fernández, 2006; Gómez y Arévalo, 2013; Moreno, 2015).

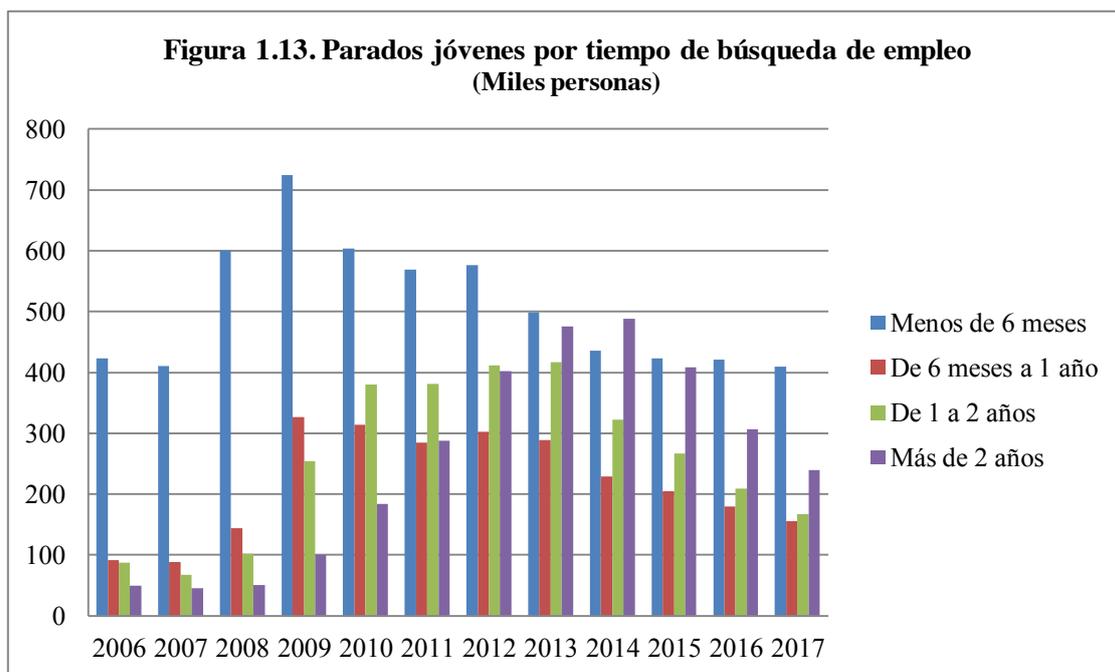
En la Figura 1.12 sólo se presentan los cuatro años disponibles en la última Encuesta de Población Activa del INE. Tal y como puede observarse, referente al tramo de 16 a 19 años, la tasa de paro se ha reducido en los cuatro años observados en todos los niveles formativos, a excepción de la educación superior. En el tramo de 20 a 24 años, la tasa de paro se ha reducido en el periodo analizado en todos los niveles formativos, a excepción de la educación primaria, nivel que tras reducirse en el año 2015 aumentó de nuevo en 2016. Por último, las tasas de paro del tramo de 25 a 29 años, suelen estar bastante equiparadas en los años 2014 y 2015 en todos los niveles formativos reduciéndose en 2016, a excepción de la educación superior. Pues para este nivel formativo la reducción se produce en el año 2015 y éstos valores son bastantes similares a los presentados en 2016 aunque se reducen en 2017.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Por otro lado, si se analiza el número de parados jóvenes según tiempo de búsqueda de empleo, en la Figura 1.13, se puede observar que hasta el año 2012 el mayor número

de parados jóvenes se encontraba en la categoría “Menos de seis meses de búsqueda de empleo”. Sin embargo, lo realmente destacable a la vez que preocupante es el aumento del número de parados jóvenes que lleva buscando trabajo más de dos años. Es decir, que a lo largo del periodo analizado la tendencia es que aumente el tiempo de búsqueda de empleo de los jóvenes para poder acceder al mercado laboral. Aunque a partir del año 2014 se ha ido reduciendo, los niveles del año 2017 todavía son considerablemente más elevados que los mostrados al principio del periodo analizado. Ello resulta bastante preocupante ya que a medida que aumenta el tiempo de búsqueda de empleo, se reduce la probabilidad de encontrar uno (De la Rica y Anghel, 2014). Este hecho se conoce como “efecto estigma”, pues la probabilidad de permanecer en desempleo depende del tiempo acumulado en el mismo, de forma que los desempleados que llevan más tiempo buscando trabajo son los que tienen menos probabilidades de dejar de serlo (Hernández et al., 2012).



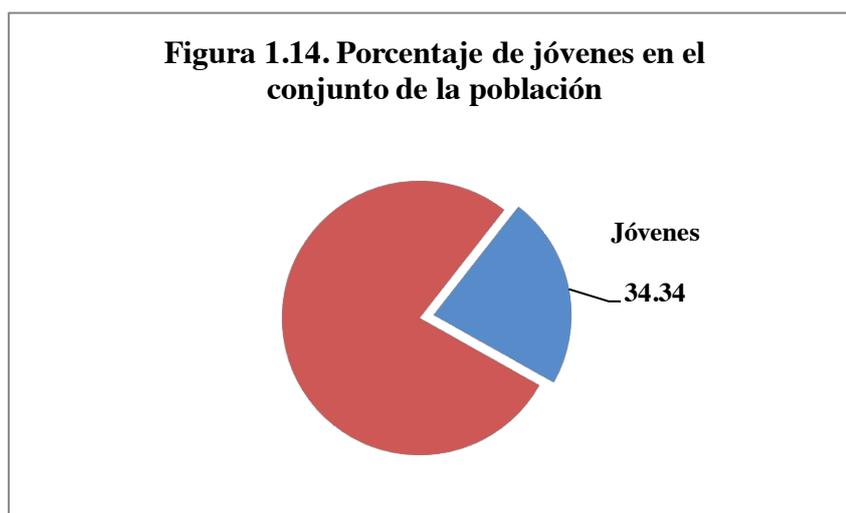
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Este apartado ha puesto de manifiesto la delicada situación en la que se encuentran los jóvenes en el mercado laboral español. Indudablemente el cambio de ciclo económico ha provocado en España un aumento de las tasas de desempleo juvenil mucho más intenso que el registrado en otros países. En el apartado siguiente se describen las características del desempleo juvenil en la Región de Murcia.

1.4. El desempleo juvenil en la Región de Murcia

1.4.1. Distribución de la población.

Según las cifras oficiales de población procedentes del Padrón de población (INE) el número de personas empadronadas en la Región de Murcia a 1 de enero de 2017 era de 1.470.273. De ellas, 504.948 personas tienen menos de 34 años y representan, según la Figura 1.14 el 34.34% sobre la población total del Padrón en la fecha indicada, frente al 30.10% de España (en este caso, menores de 30 años).



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

Si se analiza la tendencia del peso proporcional de los jóvenes en el total de la población de la Región de Murcia se puede constatar que ésta ha sufrido un descenso progresivo en los últimos años (ver Tabla 1.2). A uno de enero de 2017, algo más de 34 de cada 100 personas son menores de 34 años cuando hace una década eran 40 aproximadamente. En la siguiente tabla se muestran las cifras de representatividad de las personas jóvenes a nivel regional, según datos proporcionados por el INE.

Tabla 1.2.

Progresión de la población juvenil como porcentaje de la población total

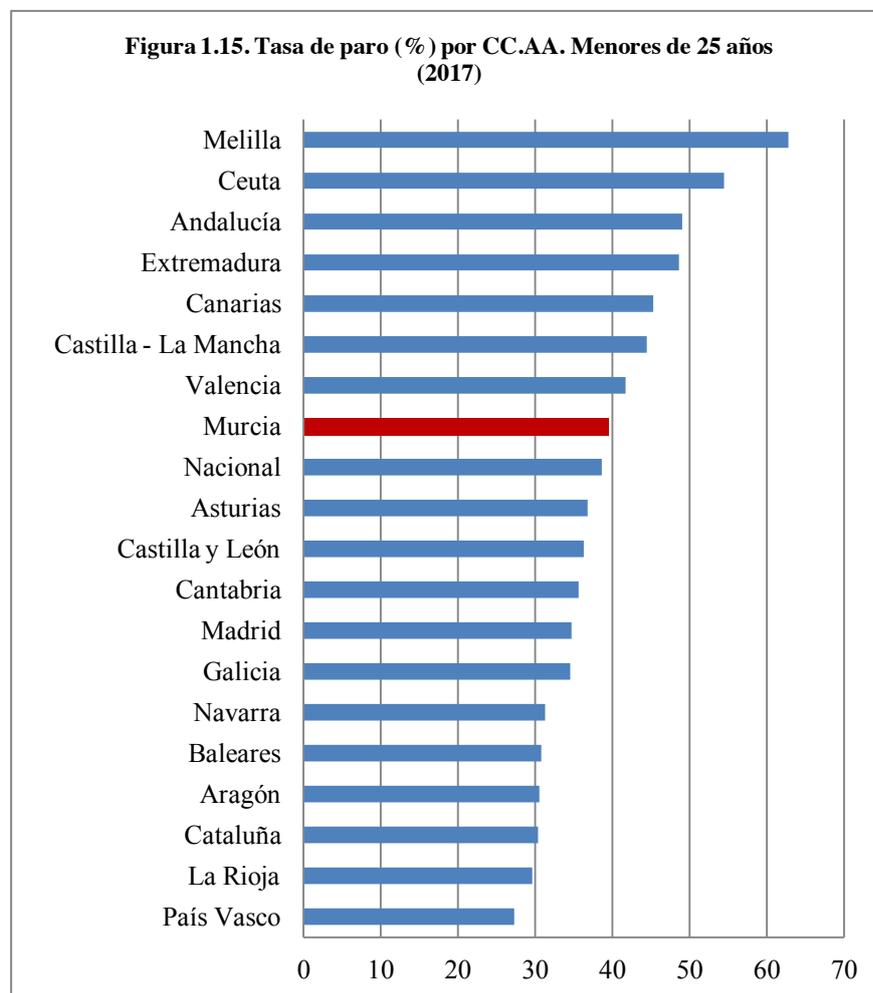
2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
39.92	39.27	38.93	38.40	37.74	36.92	36.24	35.65	35.17	34.87	35.86	34.34

Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

A continuación se ofrece un análisis más detallado de los indicadores de desempleo juvenil en la Región de Murcia.

1.4.2. Desempleo juvenil en la Región de Murcia.

Siguiendo a Hernández, Méndez y Tovar (2010), la tasa de paro juvenil en la Región de Murcia supera a la nacional en los periodos de recesión económica y se sitúa por debajo de ésta en tiempos de auge. Ello puede deberse al exceso de contratación temporal que muestra la Región de Murcia respecto al ámbito nacional, prácticamente en cualquier momento del ciclo económico. Además, este hecho es todavía más acuciante entre la población joven (Hernández et al., 2012).

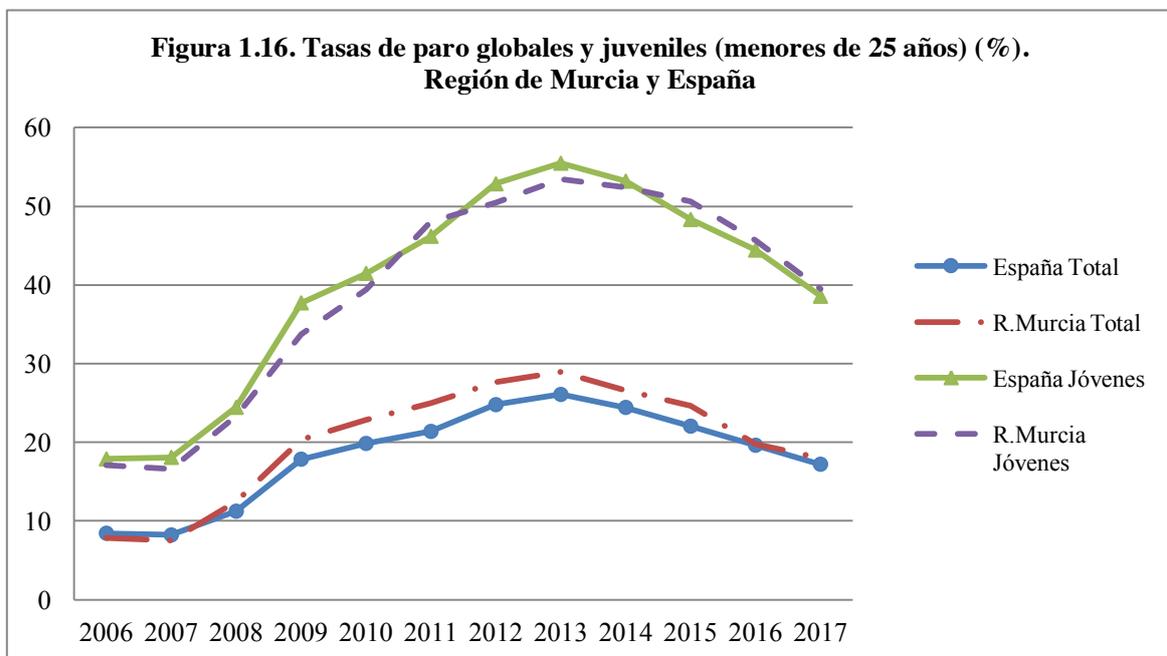


Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

Si se compara la tasa de paro juvenil (menores de 25 años) de la Región de Murcia con el resto de CC.AA. españolas (ver Figura 1.15) se observa que ésta se encuentra en un nivel intermedio. La tasa de paro juvenil de la Región de Murcia es superada por Melilla, Ceuta, Andalucía, Extremadura, Canarias, Castilla-La Mancha y Valencia.

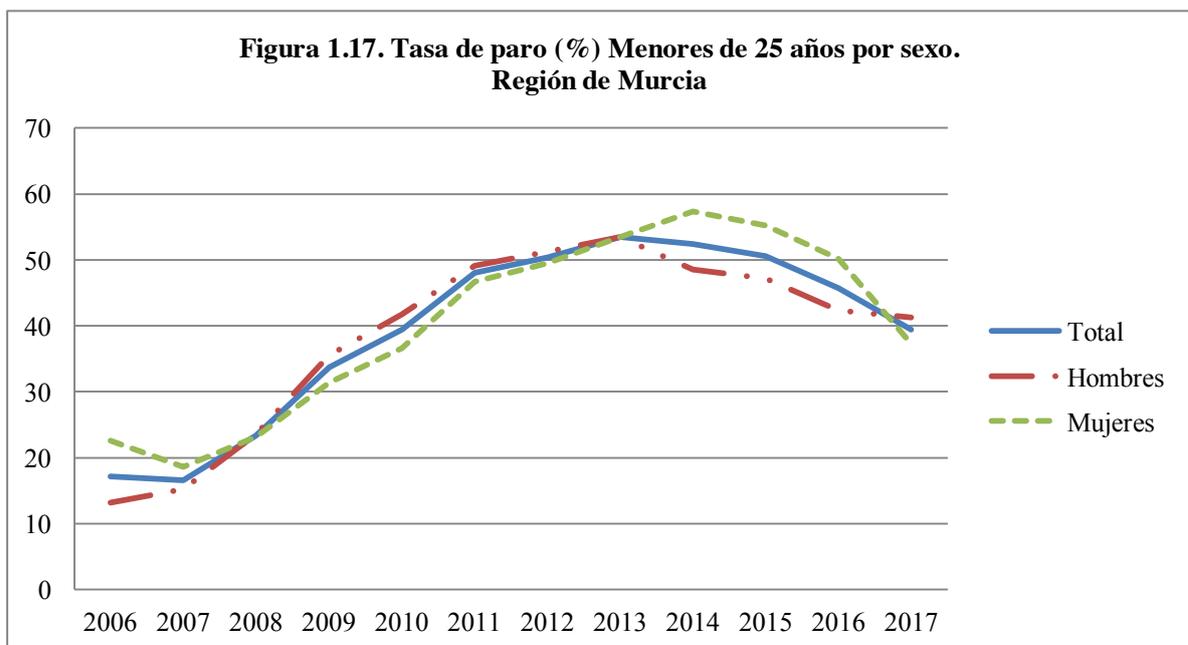
Mientras que las CC.AA. con una menor tasa de paro juvenil son País Vasco, La Rioja, Cataluña y Aragón. Por tanto, a la vista de los datos anteriores se puede concluir que, si bien la Región de Murcia tiene una tasa de paro juvenil muy elevada (39.47%), no es de las CC.AA. con cifras más altas.

La Figura 1.16 muestra una comparativa entre las tasas de paro globales y juveniles en la Región de Murcia y España. Tal y como puede observarse, la tendencia tanto global como juvenil es ascendente hasta el año 2013, a partir del cual comienza a reducirse hasta el año 2017. También es importante destacar que la tasa de paro de los menores de 25 años se ha incrementado en mayor medida (alrededor de 23 puntos porcentuales en el caso de la Región de Murcia y 20 en el caso de España) que la global (aproximadamente 10 puntos porcentuales en ambos casos) a lo largo del periodo analizado, llegando a superar el 50% en el año 2013. En referencia a la tasa de paro global, a partir del año 2007 comienza a ser mayor en la Región de Murcia para volver a equipararse prácticamente en 2017. Sin embargo, la tasa de paro juvenil regional sólo supera levemente a la nacional en 2011 y 2015. La diferencia entre ambas tasas, globales y juveniles, puede deberse a que la temporalidad suele ser más frecuente en el empleo juvenil, por lo que la destrucción de empleo de los jóvenes ha sido más intensa en los últimos años de crisis (Hernández et al., 2012).



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

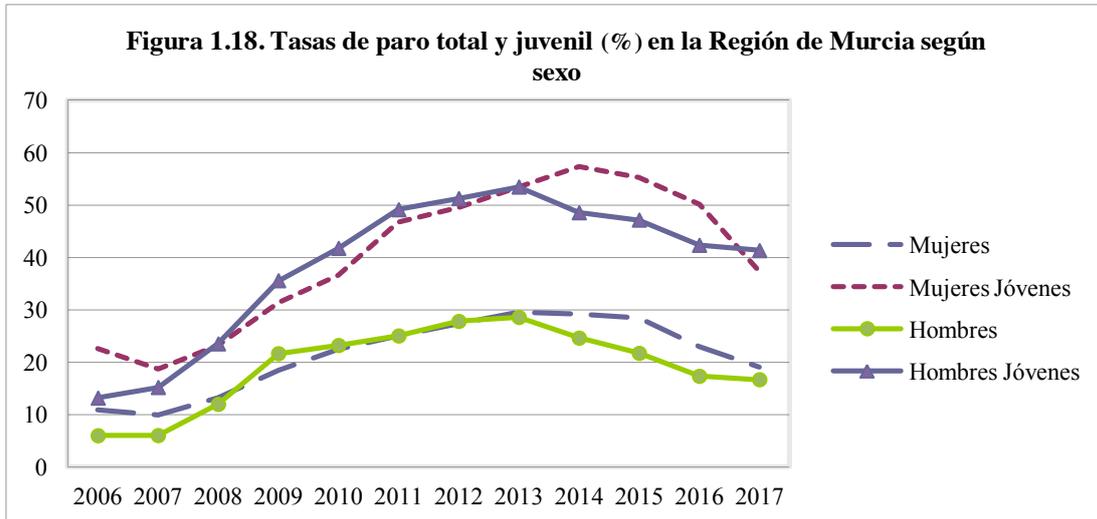
En relación al análisis de la tasa de paro por sexo, la Figura 1.17 muestra la tasa de paro de los menores de 25 años en la Región de Murcia desagregada por sexo. Tal y como puede observarse hay dos tendencias muy diferenciadas: hasta el año 2007, antes de la irrupción de la crisis, la tasa de paro juvenil de las mujeres era superior a la de los hombres. A partir del año 2013, este patrón se repite, para invertirse de nuevo en 2017. Sin embargo, durante todo el grueso de la crisis económica (2007-2013) se produce una equiparación entre las tasas de paro juveniles (total, hombres y mujeres) llegando incluso a ser superior la tasa de desempleo de los hombres durante 2009 y 2010. Ello puede deberse a la alta destrucción de puestos de trabajo masculinizados (sobre todo en el sector de la construcción), lo que implica que las tasas de paro de las mujeres prácticamente se igualen a las de los hombres (Pedreño y López, 2015). Este hecho refleja la división sexual del trabajo todavía persistente tanto en España como en la Región de Murcia (Hernández et al., 2012).



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

Por último, si se atiende a las diferencias entre hombres y mujeres en relación a las tasas de paro juveniles y globales en la Región de Murcia, la siguiente Figura (1.18), corrobora lo anteriormente expuesto: por un lado, que las tasas de paro juveniles en la Región de Murcia superan a las globales durante todo el periodo analizado así como que las primeras han aumentado en mayor medida que las segundas. Por otro lado, se vuelve a poner de manifiesto, esta vez en el ámbito regional, que durante el periodo de crisis económica (2007-2013) las tasas de paro entre hombres y mujeres tienden a equipararse

e incluso la tasa de paro de los hombres es mayor (sobre todo en los jóvenes) así como que partir de 2013 se produce un cambio de tendencia en el que las mujeres vuelven a soportar las tasas de paro más altas, tal y como ocurría antes de la irrupción de la crisis económica en el mercado laboral. Sin embargo, en el año 2017, la tasa de paro de las mujeres jóvenes vuelve a ser inferior a la de los hombres.



Fuente: elaboración propia a partir de datos del INE

En este apartado se ha puesto de manifiesto la delicada situación de los jóvenes en el mercado laboral de la Región de Murcia. Como se ha podido comprobar en apartados anteriores, la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo es una tarea ardua que necesita del esfuerzo de toda la sociedad. En el siguiente apartado se examinan las principales herramientas gubernamentales propuestas para tratar de paliar la crisis del empleo juvenil.

1.5. Las políticas de fomento del empleo juvenil en España y en la Región de Murcia

Las políticas de empleo se entienden como un conjunto de decisiones adoptadas por parte de los poderes públicos que tienen como objetivo el desarrollo de programas y medidas tendentes a la consecución del pleno empleo, así como la calidad en el empleo, a la adecuación cuantitativa y cualitativa de la oferta y demanda de empleo, a la reducción de las situaciones de desempleo y la debida protección de éstas (Artículo 1 del Texto Refundido de la Ley de Empleo). Tradicionalmente se ha distinguido entre políticas pasivas y activas de empleo (Castellana, 2010). Las primeras son las dedicadas a la supervivencia de la persona que se encuentra en situación de desempleo mediante el ofrecimiento de subsidios o prestaciones públicas. Mientras que las segundas tienen

como objetivo facilitar la calidad e intensidad de la búsqueda de empleo de las personas en situación de desempleo, así como favorecer la adaptabilidad a los requerimientos del mercado del trabajo (Herrarte y Sáez, 2015).

Las políticas de empleo en España están condicionadas por la transferencia de competencias en materia de empleo que la Administración Central del Estado ha ido derivando a las Comunidades Autónomas. Esta distribución competencial ha exigido llevar a cabo una reforma gradual y a largo plazo, basada en la colaboración entre el Estado y las CC.AA. (García, 2017). Asimismo, las políticas de empleo españolas deben de tener en cuenta las directrices propuestas por la Unión Europea. En el periodo actual, destaca la Estrategia Europea 2020, presentada por la Comisión Europea, que apuesta por un crecimiento sostenible, inteligente e integrador que contiene alusiones directas a la población juvenil, pues ésta debe de convertirse en el punto de partida de la actuación de los poderes públicos nacionales (Morales, 2013). En esta estrategia se encuadran tres iniciativas relacionadas con el panorama de empleo juvenil: Juventud en Movimiento, Agenda de Nuevas Cualificaciones y Empleos, y la Plataforma europea contra la pobreza y la exclusión social (Pérez, 2013). Las políticas que dicte España, como miembro de la Unión Europea, tienen que ir en consonancia con las directrices de este organismo. Por ello, no se puede entender las políticas laborales en nuestro país sin prestar atención a lo establecido por Europa.

A continuación se expone la principal normativa que regula las políticas de empleo juvenil tanto en España, como en la Región de Murcia.

1.5.1. Las políticas de empleo juvenil en España.

Actualmente, la regulación de las políticas de empleo juvenil en España se estructura en torno a tres grandes normas: la Ley de Empleo (antigua Ley 56/2003, actual Real Decreto Legislativo 3/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo), la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven (2013-2016) y la Estrategia Española de Activación para el Empleo (2014-2016). A continuación se expone cada uno de ellos.

1.5.1.1. Ley de Empleo.

En referencia a la Ley de Empleo, tal y como se ha comentado anteriormente, las CC.AA. tienen competencias transferidas en materia de empleo. Ante esta situación, uno de los objetivos de la Ley 56/2003 fue el de armonizar el modelo surgido tras la distribución de competencias tratando de asegurar una adecuada coordinación entre las

distintas Administraciones (Hernández et al., 2012). Para ello, en el artículo 6, se introduce la figura del Sistema Nacional de Empleo. Éste se entiende como un conjunto de estructuras, medidas y acciones necesarias para promover y desarrollar la política de empleo. En el sentido de coordinar las actuaciones estatales y autonómicas, el Sistema Nacional de Empleo está integrado tanto por el Servicio Público de Empleo Estatal como por los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas. De este modo, establece tres instrumentos de coordinación de ambos ámbitos estatal y autonómico, como son: la Estrategia Española de Activación para el Empleo, los Planes Anuales de Empleo y el sistema de información de los Servicios Públicos de Empleo.

Además, esta ley establece tres instrumentos de política de empleo: la intermediación laboral (haciendo especial referencia a las agencias de colocación), las políticas activas de empleo y la coordinación entre las políticas activas y pasivas. Respecto a estas últimas, se pone el acento en las políticas activas de empleo, pues las considera como herramientas eficaces de activación frente a la situación de desempleo, que, además se complementan con la prestación económica (García, 2017).

Por último, en relación a la referencia de esta ley hacia los jóvenes, es preciso señalar que los categoriza como un colectivo que necesita de una protección especial a la hora de acceder al mercado laboral. Respecto a ello, en primer lugar, en el artículo 2 apartado d) sitúa a los jóvenes como un colectivo con especiales dificultades de inserción en el mercado de trabajo, por lo que resulta necesario desarrollar políticas adecuadas de integración laboral. Del mismo modo, el artículo 30 expresa que los jóvenes se conforman como un colectivo prioritario de actuación junto con los parados de larga duración, los mayores de 45 años, los inmigrantes o las mujeres. Así, insta tanto al Gobierno como a las CC.AA. a que adopten programas específicos destinados a fomentar el empleo de estos grupos de población. Añade, además, que los servicios públicos deberán de asegurar el diseño de itinerarios individuales y personalizados con el fin de facilitar la inserción en el mercado de trabajo.

1.5.1.2. Estrategia Española de Activación para el Empleo.

En segundo lugar, derivada de la ley anterior, la Estrategia Española de Activación para el Empleo (2014-2016) se configura como un instrumento de coordinación del Sistema Nacional de Empleo. Se trata de un marco normativo plurianual encargado de la coordinación y ejecución de las políticas de activación para el empleo en el conjunto del Estado. En esta estrategia se determinan los objetivos comunes del Sistema

Nacional de Empleo y cumple un papel vertebrador de las estrategias individuales de cada uno de los Servicios Públicos de Empleo existentes. El objetivo global es coordinar los esfuerzos que realizan los distintos agentes del sistema de empleo para mejorar la eficacia y eficiencia de las políticas activas. Para conseguir este objetivo general, la estrategia establece diversos objetivos específicos categorizados en dos grupos: por un lado, los objetivos estratégicos son aquellos que adquieren especial relevancia y en los que se tiene que focalizar la atención y el esfuerzo durante un periodo determinado de tiempo (por ejemplo, mejorar la empleabilidad de los jóvenes y cumplir lo previsto en el plan de garantía juvenil, impulsar el emprendimiento o reforzar la vinculación de las políticas activas y pasivas de empleo, entre otros). Por otro lado, los objetivos estructurales son aquellos de naturaleza más estable, es decir están planificados a largo plazo (por ejemplo, gestión y cobertura de ofertas de empleo, informar sobre el mercado de trabajo y las medidas ofrecidas por los servicios de empleo o la gestión de itinerarios individuales). Debido a que la definición de los objetivos anteriores es muy amplia, éstos se agrupan en los seis ejes que la Ley de Empleo recoge: orientación, formación, oportunidades de empleo, igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, emprendimiento y mejora del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo.

Relacionado con la Estrategia Española de Activación para el Empleo, es destacable el plan anual de empleo. Éste se constituye como el instrumento encargado de la concreción anual de la estrategia. Cada año se confecciona en conjunto por el Servicio de Empleo Estatal y los servicios de empleo de las CC.AA. El último plan de empleo anual disponible es el de año 2016. Se trata de un documento que ofrece, en primer lugar, un análisis de la situación del mercado de trabajo. De igual modo, contiene la cartera común de servicios del Sistema Nacional de Empleo, y en este caso, recoge la reforma del sistema de formación para el empleo. Por otro lado, expone los objetivos que se pretenden cumplir ese año así como los criterios de elaboración de los mismos. Otro apartado es el relativo a los servicios y programas de políticas de activación para el empleo, así como la financiación y la evaluación de las distintas acciones llevadas a cabo.

1.5.1.3. Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven.

Por último, en tercer lugar, la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven (2013-2016), responde a las recomendaciones en materia de empleo juvenil realizadas por la Comisión Europea (entre ellas las contenidas en el Marco de Cooperación Europea en el ámbito de la juventud 2010-2018, Estrategia Europea 2020, Iniciativa Emblemática de Juventud en Acción e Iniciativa de Oportunidades para la Juventud y Garantía Juvenil) y se enmarca dentro de la operativa del Gobierno en materia de economía y empleo (Programa Nacional de Reformas de España, Actualización del Programa de Estabilidad de España, legislación laboral vigente, paquete de medidas de apoyo a los emprendedores y el Plan Anual de Política de Empleo). La estrategia tiene como finalidad impulsar medidas dirigidas a reducir el desempleo juvenil así como abordar las causas estructurales que provocan que éste sea superior al de la población general. Ésta se asienta sobre cuatro objetivos: contribuir a mejorar la empleabilidad de los jóvenes, aumentar la calidad y estabilidad del empleo joven, promover la igualdad de oportunidades y fomentar el espíritu emprendedor. Para lograr estos objetivos se han marcado 10 líneas de actuación agrupadas en tres grandes ámbitos: perspectiva de la oferta (educación, formación, mejorar el conocimiento de idiomas y herramientas tecnológicas y fomento del emprendimiento), perspectiva de la demanda (estímulos a la contratación, flexibilidad en el empleo, colaboración público-privada en el proceso de búsqueda de empleo e igualdad de oportunidades) y perspectiva institucional (gestión de las Administraciones Públicas y orientación y acompañamiento). Cada una de estas líneas de actuación incluye un conjunto de medidas concretas destinadas a mejorar la situación laboral de los jóvenes. En total se proponen 100 medidas, de las cuales 15 están orientadas al corto plazo y 85 son de medio-largo alcance. Entre ellas cabe destacar el papel prioritario que se da al impulso del trabajo autónomo como instrumento para lograr la inclusión de los jóvenes en el mercado laboral (Gómez y Arévalo, 2013).

Dentro de esta estrategia destaca el Programa Nacional de Garantía Juvenil que surge como respuesta al mandato del Consejo Europeo que estableció que aquellos países que tuviesen acceso a los fondos de Iniciativa de Empleo Joven debían de presentar un plan de garantía juvenil. El objetivo de este programa es garantizar que todos los jóvenes menores de 25 años (en 2015 se amplió hasta los 29) reciban una buena oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o periodo en prácticas en un plazo de cuatro meses tras acabar la educación formal o quedar desempleados. En este

sentido, este programa incluye actuaciones específicas dirigidas a los siguientes grupos: a) jóvenes que no estudian ni trabajan, ni tampoco reciben formación; b) jóvenes que no tienen formación porque abandonaron el sistema educativo de forma prematura; c) jóvenes que tienen formación pero necesitan experiencia; d) jóvenes que no tienen experiencia profesional (sin empleo anterior o una experiencia laboral menor de tres meses); e) parados jóvenes de larga duración; f) jóvenes que reciben prestaciones por desempleo pero que desean una oportunidad; y, g) jóvenes emprendedores que quieren poner en marcha su propio negocio.

Las medidas que contempla son muy similares a las presentadas por la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven, lo cual resulta lógico pues se encuadra dentro de ésta. Destacan las siguientes: programas destinados a favorecer la movilidad y la intermediación educación-empleo, prácticas no laborales en empresas, formación con compromiso de contratación y reducciones y bonificaciones en las cuotas de la seguridad social, entre otras.

Se trata de un instrumento estratégico para combatir y prevenir el desempleo y la exclusión social, pues debe de contribuir a conseguir tres de los objetivos de la Estrategia Europa 2020 expuestos anteriormente: una tasa de empleo del 75% para las personas con una edad comprendida entre los 20 y los 64 años, reducir en un 10% el abandono escolar prematuro y que al menos 20 millones de personas sean rescatadas de la pobreza y la exclusión social (Llorente, 2015).

1.5.2. Las políticas de empleo juvenil en la Región de Murcia.

El año 2003 fue el momento en que se completó la transferencia en materia de políticas de empleo a las Comunidades Autónomas (Real Decreto 468/2003). Hasta ese momento, el responsable de la aplicación de esas políticas era el Instituto Nacional de Empleo (INEM) (Hernández et al., 2012).

A partir de entonces, las competencias autonómicas en materia de políticas activas de empleo quedaron ubicadas en el Servicio Regional de Empleo y Formación (SEF) (Hernández et al., 2012), creado en el año 2002 por la Ley 9/2002 de la CARM. Los fines de este organismo, especificados en el artículo 2 de ésta, quedan definidos de la siguiente forma: a) Realización de todas aquellas actividades de fomento, formación para el empleo e intermediación en el mercado laboral; b) Impulsar, desarrollar y ejecutar la política regional en materia de empleo mediante la intermediación y orientación laboral, fomento de políticas activas de empleo y formación profesional; c)

Facilitar la consecución de un puesto de trabajo digno y adecuado a los trabajadores, así como facilitar la contratación de éstos a los empleadores; d) Garantizar la igualdad de oportunidades para el empleo; y, e) Modernización del sistema de atención a los demandantes de empleo. De estos fines se desprenden una serie de funciones agrupadas en tres áreas: empleo, formación y funciones generales.

De igual modo son destacables los pactos que se han producido en los últimos años, consensuados generalmente entre la Administración Regional y las organizaciones sindicales y patronales. En este caso sólo se han tenido en cuenta los producidos a partir de 2003, pues tal y como se ha expuesto anteriormente, es a partir de entonces cuando se completa la transferencia de competencias del Estado a la CARM.

El primero se trata del Pacto por la Estabilidad del Empleo en la Región de Murcia. Fue firmado en Diciembre de 2002 por el Gobierno Regional, la Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia (CROEM) y los sindicatos UGT y la Unión Sindical de la Región de Murcia de CC.OO. para el periodo de 2003-2006. Propuso, entre otras, las siguientes medidas: crear tanto el Servicio Regional de Empleo y Formación como el Observatorio Regional de Empleo y Formación, y el Consejo de Formación Profesional, potenciar la oferta formativa dirigida a grupos sociales con mayores dificultades para la inserción laboral entre ellos los jóvenes, incentivar la contratación indefinida del primer trabajador de un autónomo, la constitución de un vivero de empresas, subvenciones por contratar a mujeres a tiempo indefinido, realizar un estudio sobre la situación laboral de la mujer con el fin de analizar la conciliación laboral y familiar, incentivar la contratación a colectivos desfavorecidos o el fomento de las organizaciones de economía social. Además dedica un apartado específico a los jóvenes, y los identifica como un colectivo afectado especialmente por la temporalidad. Para ello, proponen prestar atención cualificada tanto en materia de fomento del empleo como en materia de formación. También recogen otras dos actuaciones relacionadas con los jóvenes como impulsar el asentamiento de la juventud en el medio rural, en especial su incorporación a las explotaciones agrarias y acercar la Seguridad y la Salud en el trabajo al ámbito docente en centros de enseñanza primaria y secundaria, a través de los programas que llevará a cabo el Instituto para la Seguridad y Salud Laboral. Igualmente consideran necesario el acercamiento del conocimiento del mundo laboral al ámbito educativo.

El siguiente fue el II Pacto por la Estabilidad en el Empleo de la Región de Murcia para el periodo comprendido de 2007 a 2010. Igualmente fue firmado por el Gobierno

Regional, la CROEM como organización patronal y UGT y CC.OO. como organizaciones sindicales. Tras poner de manifiesto los buenos resultados cosechados con la aplicación del plan anterior, en lo referente a las políticas activas de empleo recoge 12 áreas de mejora: información y orientación laboral, fomento del empleo estable, formación profesional, nuevos yacimientos de empleo, ordenación del tiempo de trabajo, iniciativa empresarial, desarrollo local, servicio regional de empleo, observatorio regional del mercado de trabajo, fomento de la economía social, seguimiento de las políticas activas de empleo y autoempleo. La preocupación por el empleo juvenil aparece representada dentro de las políticas socio-laborales al definirlo como un colectivo de especial atención por sus dificultades en el acceso al mercado laboral. El apartado dedicado a políticas a favor de los jóvenes recoge los siguientes aspectos: analizar la situación laboral de este colectivo, implantar una acción integral que facilite la inserción de la población juvenil en el mercado laboral, reforzar programas específicos que promuevan la inserción de jóvenes desfavorecidos o que hayan abandonado el itinerario formativo de manera temprana, facilitar la obtención de empleo a los jóvenes a través del fortalecimiento de los distintos servicios, atender a los jóvenes desempleados mediante la definición de itinerarios personalizados de inserción laboral, acordes con su formación y cualificación, facilitar a los jóvenes la oportunidad de adquirir experiencia laboral, fomentar la contratación de los jóvenes que hayan superado con éxito los cursos de formación ocupacional impartidos por Centros Colaboradores, desarrollo de la figura denominada Personal Investigador en Formación, incrementar la cuantía mínima de las subvenciones de fomento de empleo estable cuando el contrato celebrado afecte a jóvenes, potenciar modalidades flexibles en la organización del tiempo de trabajo que permitan compatibilizar la formación con el desarrollo de una actividad laboral, fomentar periodos de prácticas en las empresas, promoción del empleo autónomo y la creación de empresas, fomentar el espíritu emprendedor de los jóvenes y divulgar entre los jóvenes la carta de servicios del SEF.

Por último, el Pacto por la Promoción del Empleo en la Región de Murcia está referido al periodo 2011-2014. De nuevo este pacto está suscrito por el Presidente del Gobierno Regional, la CROEM, UGT y CC.OO. Como los anteriores, su principal objetivo es la promoción del empleo en la región. Distingue dos grandes áreas: mejora de la empleabilidad y calidad del empleo. Respecto a la primera este pacto propone medidas relacionadas con las políticas activas de empleo (fomento del empleo, inserción laboral, orientación profesional, fomento de la actividad emprendedora y desarrollo

local) y la formación profesional (sistema de cualificaciones y calidad e innovación en el sistema integral de formación profesional). En relación con la segunda, las medidas se organizan en torno a las áreas de igualdad de oportunidades (conciliación de la vida laboral y familiar y personas con especiales dificultades de inserción), estabilidad en el empleo, administración pública, lucha contra la economía irregular, responsabilidad social corporativa y seguridad laboral. En referencia a las medidas especialmente dedicadas a los jóvenes, los señala como un grupo con dificultades especiales de inserción y, como tal, proponen lo siguiente: incentivar la creación de empleo estable en las empresas priorizando la contratación de jóvenes menores de 30 años, fomentar el acceso al empleo de jóvenes con titulación universitaria y de Formación Profesional mediante la incentivación de su contratación indefinida por las pequeñas y medianas empresas, favorecer la incorporación a itinerarios formativos a jóvenes en situación de desempleo que abandonaron tempranamente sus estudios y fomentar los contratos en formación para los jóvenes menores de 21 años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas.

Tras el análisis de la trayectoria del desempleo juvenil durante la última década realizado a lo largo de todo el capítulo, se puede resaltar la clara desventaja en la que se encuentran los jóvenes en el mercado laboral, así como que, dentro de este grupo de población, el desempleo no se distribuye de forma homogénea. Es por ello que se hacen necesarias políticas públicas efectivas destinadas de manera específica a facilitar la inserción laboral de la población juvenil en el mercado de trabajo.

Capítulo 2. El proceso de búsqueda de empleo

2.1. Aspectos teóricos del proceso de búsqueda de empleo

En la literatura revisada sobre búsqueda de empleo aparecen algunas definiciones de este concepto. En muchas investigaciones se utilizan de manera indistinta los términos “conductas de búsqueda de empleo” (*job search behavior*) o “búsqueda de empleo” (*job search*) para referirse al proceso de empleo por parte de los demandantes que buscan un trabajo. Por otro lado, al tratarse de conceptos *a priori* sencillos y de uso cotidiano, hay nociones que se dan por supuestas y no se ha llegado a establecer una definición consensuada entre los académicos.

2.1.1. Matices conceptuales

Durante las últimas dos décadas, la búsqueda de empleo ha emergido como un importante campo de investigación a lo largo de tres disciplinas distintas: la economía laboral, la sociología y la psicología del trabajo y las organizaciones. Ello dificulta su delimitación conceptual y refuerza la falta de consenso en la literatura (Manroop y Richardson, 2016).

En términos generales, el proceso de buscar un trabajo consiste en la recopilación de información sobre oportunidades de empleo potenciales con el objetivo de evaluar distintas ofertas y elegir la más adecuada de entre las alternativas existentes (Barber, Daly, Giannantonio y Phillips, 1994).

Dimensiones

En los inicios de la investigación sobre este concepto, Schwab, Rynes y Aldag (1967) defendieron la existencia de tres dimensiones: fuentes utilizadas, intensidad del proceso de búsqueda y naturaleza de la información que el demandante de empleo ha sido capaz de obtener del puesto de trabajo al que aspira.

En primer lugar, las fuentes se refieren a los medios utilizados por los demandantes de empleo para recabar información sobre diversas oportunidades laborales. Se pueden distinguir dos tipos: formales e informales. Las primeras son aquellas que implican el uso de intermediarios públicos con el objetivo de identificar oportunidades de trabajo, por ejemplo, los anuncios de empleo, las agencias de colocación o los servicios públicos de intermediación laboral. Por el contrario, las fuentes informales son aquellas que

tienen en cuenta a intermediarios privados para tratar de conseguir un puesto de trabajo, en este caso, amigos, familiares o conocidos.

En segundo lugar, la intensidad de la búsqueda de empleo se refiere a la frecuencia con la que aquellos que demandan un trabajo realizan conductas o actividades específicas relacionadas con el proceso de búsqueda, por ejemplo, revisar el currículum, contactar con las agencias de colocación, preguntar a amigos y familiares sobre posibles oportunidades laborales, etc. Y por último, la naturaleza de la información relativa al puesto de trabajo que se busca se refiere a las características de las vacantes que se ofertan en el mercado laboral, como el salario, las condiciones de trabajo o el horario, entre otras.

Con una perspectiva más actualizada, Wanberg (2012) expone que las diferencias individuales del proceso de búsqueda de empleo pueden ser evaluadas en función de tres dimensiones: intensidad-esfuerzo, entendida como el tiempo invertido en las actividades de búsqueda; contenido-dirección, referida a los métodos utilizados para buscar trabajo; y por último, la persistencia temporal, interpretada como el mantenimiento del esfuerzo en dichas actividades a lo largo del tiempo.

Estrategias de búsqueda de empleo utilizadas

En relación con las estrategias de búsqueda de empleo que pueden utilizarse, De Battisti, Gilardi, Guglielmetti y Siletti (2016) siguiendo a Crossley y Highhouse (2005) diferencian tres tipos:

- a) Centrada. Este tipo de estrategia consiste en analizar los sectores económicos con más potencial con el objetivo de solicitar ofertas de trabajo para las que se está cualificado. Normalmente, durante esta etapa, los demandantes de empleo identifican las ofertas laborales que consideran ideales y organizan un plan detallado con el objetivo de conseguir un empleo que encaje casi a la perfección con su experiencia, habilidades y necesidades. Es decir, concentran su búsqueda en un pequeño número de opciones de alta calidad.
- b) Exploratoria. En este caso se consideran múltiples oportunidades laborales. Aunque los demandantes de empleo se fijan como objetivo conseguir un puesto de trabajo que supla sus necesidades e intereses como ocurría en la estrategia anterior, también están abiertos a otras ofertas de trabajo alternativas y abren el rango a un número más amplio de opciones.
- c) Azarosa. Los demandantes de empleo que siguen esta estrategia no tienen un plan de búsqueda previamente programado, es decir, no está orientada a un objetivo concreto.

De este modo, implica la reunión de información sobre oportunidades de trabajo al azar. Esto es, sin discriminar aquellas para las que o bien no se reúnen los requisitos exigidos en la oferta, o bien ni tan siquiera se está interesado en la misma.

Cambios en los procesos de búsqueda de empleo

Aunque la búsqueda de empleo ha sido objeto de una buena cantidad de investigaciones durante las últimas décadas, la mayoría de la investigación existente ha ignorado la naturaleza dinámica y cambiante de la misma.

Barber et al. (1994) proponen tres enfoques con los que explicar los cambios que se producen durante este proceso.

1. Enfoque secuencial de búsqueda de empleo.

Diversas teorías sobre búsqueda de empleo sugieren que es un proceso que se estructura siguiendo una secuencia de fases (Blau, 1994; Rees, 1966; Soelberg, 1967; Wanberg, 2012). Es decir, las conductas de búsqueda cambian de manera secuencial y sistemática a lo largo de la duración de este proceso. Según los enfoques englobados en esta estrategia, en primer lugar, los demandantes de empleo buscarían trabajo de manera generalizada con el objetivo de identificar todas las opciones posibles (siguiendo un tipo de búsqueda extensivo). En segundo lugar, seleccionarían las opciones laborales que mejor encajasen con su perfil, y por último dedicarían su esfuerzo a adquirir información más específica sobre las ofertas de trabajo en las que están realmente interesados (siguiendo un tipo de búsqueda intensivo). Del mismo modo, las fuentes utilizadas también serían distintas dependiendo de la etapa en la que se encuentren los buscadores de empleo. Por ejemplo, la utilización de fuentes formales se podría relacionar con las fases iniciales del proceso de búsqueda, puesto que el objetivo es analizar el mayor número posible de ofertas de empleo disponibles. Sin embargo, las fuentes informales se identifican con una etapa de búsqueda más intensiva en la que los contactos personales serían los encargados de proveer la información relativa a los puestos en los que previamente estaban interesados. Por último, el tipo de información que se obtiene de las ofertas de trabajo también cambiaría dependiendo de la fase. Durante la etapa inicial de búsqueda extensiva, los esfuerzos de éstos irán dirigidos a conocer las oportunidades de empleo viables que existen. En la siguiente etapa, búsqueda intensiva, se dedicarían a reunir información más específica sobre una oferta de trabajo en concreto.

2. Enfoque de cambio en el aprendizaje del proceso de búsqueda de empleo.

Según este enfoque, los cambios en el proceso de búsqueda se producen como consecuencia de la experiencia y el aprendizaje que los demandantes de empleo van adquiriendo conforme avanza el periodo de búsqueda. A medida que éste avanza, los buscadores van aprendiendo qué conductas les resultan más efectivas para conseguir el objetivo que previamente se habían marcado.

3. Enfoque emocional de búsqueda de empleo.

Los dos enfoques anteriores se identifican con una óptica cognitiva. Teniendo en cuenta que el proceso de búsqueda de empleo se caracteriza por la sucesión de periodos de alto nivel de estrés, esta estrategia se centra en las reacciones emocionales que surgen durante su desarrollo. La percepción de inhabilidad para conseguir un trabajo, el sentimiento de rechazo reiterado o la incertidumbre propia de la búsqueda de un trabajo son estresores que reportan de manera frecuente los demandantes de empleo. La estrategia de afrontamiento utilizada para enfrentar las dificultades propias del mismo tendrá una influencia directa en las conductas de búsqueda elegidas. Por ejemplo, si se opta por una estrategia de evitación para eludir el rechazo puede derivar en una menor motivación para buscar un trabajo.

En este subapartado se ha realizado un repaso por los principales matices teóricos del proceso de búsqueda de empleo manejados en la investigación. En el siguiente se tratan brevemente las principales teorías tradicionales aplicadas al proceso de búsqueda para poner énfasis en la Teoría del Comportamiento Planificado. También se expone el enfoque sobre el que se sustentan los modelos de búsqueda de empleo más actuales.

2.1.2. Principales orientaciones teóricas sobre búsqueda de empleo.

Uno de los problemas a los que se enfrentan los estudios realizados sobre búsqueda de empleo es que muchos de ellos carecen de una construcción teórica sólida. Tradicionalmente la investigación empírica no ha ido acompañada de un desarrollo paralelo de la teoría. Es por ello que hay estudios cuyo diseño se basa en la aplicación de teorías psicológicas desarrolladas en ámbitos distintos a la búsqueda de empleo.

Los siguientes apartados se estructuran en torno a dos perspectivas: el primero se centra en las teorías psicológicas que han sido aplicadas al proceso de búsqueda de empleo, en concreto la teoría del comportamiento planificado, mientras que el segundo

pone el foco de atención en los modelos teóricos que han surgido directamente de este ámbito de estudio.

2.1.2.1. Teorías psicológicas aplicadas al proceso de búsqueda de empleo.

Aramburu-Zabala (1998) reúne las principales teorías psicológicas que se han aplicado al ámbito de la búsqueda de empleo y propone una clasificación diferenciando tres grandes grupos (teorías de orientación cognitiva, teorías conductuales y teorías cognitivo-conductuales). Dentro de las teorías cognitivas, a su vez, cabría diferenciar dos grupos: por un lado las teorías relacionadas con la motivación de búsqueda, cuyo objetivo es analizar el proceso de toma de decisiones de las personas que están buscando un trabajo, por otro lado, las teorías dedicadas a analizar las causas que conducen a la elección de una opción entre distintas alternativas. Las teorías de la motivación de búsqueda comprenden la Teoría de la Expectativa-Valencia, la Teoría del Comportamiento Planificado, la Teoría de la Atribución y la Teoría de la Autoeficacia. Por el contrario, las teorías relacionadas con la toma de decisiones engloban la Teoría de la Hipótesis de Búsqueda y la Teoría de Confirmación de la Decisión.

En referencia a las teorías de corte conductual, es preciso mencionar la Teoría del Refuerzo. Mientras que respecto al grupo de teorías cognitivo-conductuales resulta remarcable la Teoría de Indefensión Aprendida.

Con ánimo de aclarar la clasificación que propone Aramburu-Zabala (1998) se propone la siguiente Figura:

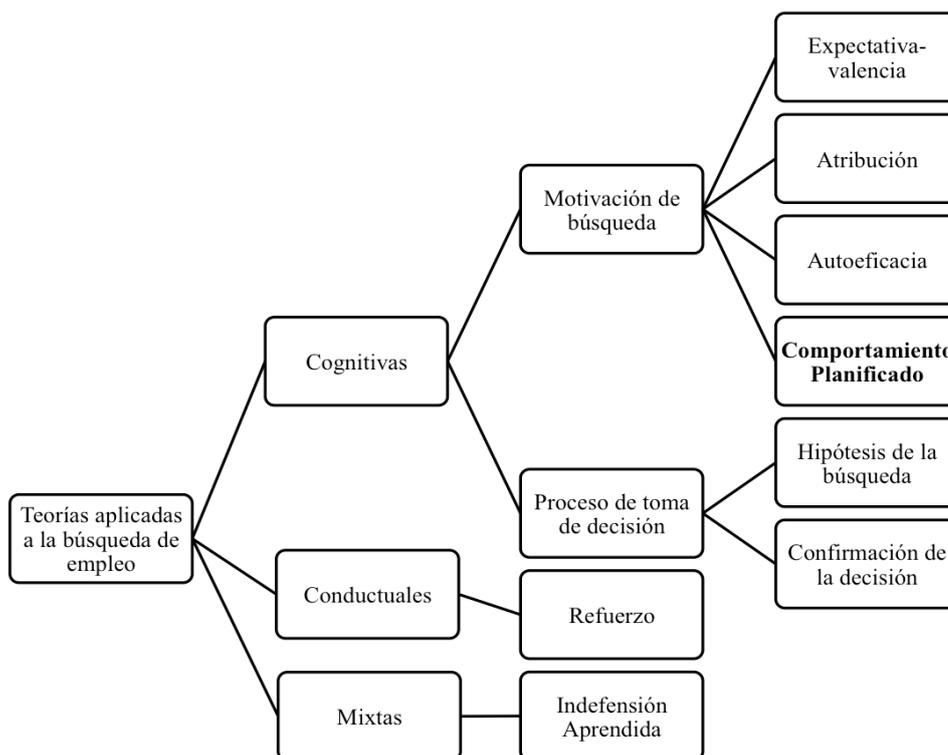


Figura 2.1. Teorías psicológicas aplicadas al proceso de búsqueda de empleo (Aramburu-Zabala, 1998).

A continuación se expone una breve explicación de cada una de las teorías consideradas por Aramburu-Zabala (1998). En relación a las teorías de corte cognitivo, en primer lugar, la teoría de la expectativa-valencia postula que la motivación que lleva a una persona a realizar un comportamiento concreto está determinada, al menos, por el valor subjetivo que la persona le otorga al resultado de la conducta en cuestión. Aplicado al ámbito de la búsqueda de empleo, cuanto más positivo perciba una persona el hecho de obtener un trabajo, más motivado estará para movilizar su energía e invertir tiempo y esfuerzo en su búsqueda de empleo con el fin de obtener un trabajo (Van Hooft, 2014). Son numerosos los estudios que han aplicado esta teoría a la búsqueda de empleo (por ejemplo, Aramburu-Zabala, 1998; Feather y O'Brien, 1987; Van Hooft, Born, Taris y Van der Flier, 2004a; Vansteenkiste, Lens, De Witte, y Feather, 2005).

La teoría de la atribución (Weiner, Russell y Lerman, 1979) también ha sido utilizada en diversas investigaciones sobre el desempleo. Su principal supuesto es que aquellas personas que han perdido su trabajo buscarán la explicación y atribución de las causas de la situación a la que deben enfrentarse, en este caso, la situación de desempleo (Moyano-Díaz, Gutiérrez, Zúñiga y Cornejo, 2013). Esta teoría se ha utilizado para

clasificar dichas explicaciones en torno a tres dimensiones: Locus de control (interno-externo), estabilidad de la atribución (estable-intestable) y controlabilidad percibida (eventos controlables-incontrolables). Winefield, Tiggemann y Smith (1987) fueron de los primeros autores en aplicar este enfoque al ámbito del desempleo, expusieron que si los jóvenes desempleados mostraban un estilo inestable y externo, tenían menos emociones negativas respecto a la situación de desempleo.

La teoría de la autoeficacia (Bandura, 1977) define la autoeficacia como “las creencias en las propias capacidades para organizar y ejecutar los cursos de acción necesarios para la producción de determinados logros o resultados” (Bandura, 1977, p. 3). Es una variable muy estudiada en el ámbito del desempleo, pero más que como aplicación de una teoría en sí, se ha analizado como un componente de otros enfoques o modelos más amplios. A tenor de los resultados de diversas investigaciones realizadas en este ámbito, la autoeficacia representa una competencia personal que actúa disminuyendo el malestar psicológico y aumentando la motivación de los buscadores de empleo para buscar un trabajo (Brown, Cober, Kane, Levy y Shalhoop, 2006; Liu, Wang, Liao y Shi, 2014; Pinquart, Juang y Silberesen, 2003; Tay, Ang y Van Dyne, 2006).

Dentro de las teorías de la motivación de búsqueda también se encuentra la teoría del comportamiento planificado. En un apartado posterior, se realiza una descripción más detallada de esta teoría, así como de los estudios actuales que apoyan su consistencia en el ámbito de la búsqueda de empleo, al ser ésta la teoría que guía parte de este estudio.

En segundo lugar, todavía en el enfoque de las teorías cognitivas, están aquellas que forman parte del proceso de toma de decisión. La primera es la teoría de la hipótesis de búsqueda, con un enfoque puramente racional y origen en el ámbito económico (Lippman y McCall, 1976). Ésta considera que las personas cuando toman una decisión maximizan todas las opciones posibles para llegar a la correcta. Aplicado a la búsqueda de empleo, las personas en situación de desempleo buscarían el mejor empleo disponible en cada momento. Sin embargo, la búsqueda permanente del mejor puesto de trabajo conlleva que el demandante de empleo demore la aceptación de diversas ofertas hasta que perciba que el proceso de búsqueda dura demasiado (Aramburu-Zabala, 1998). Al contrario de la teoría anterior, la teoría de confirmación de la decisión de Soelberg (1967) propone que una persona que está buscando empleo tiene acceso a cierto número de ofertas de trabajo. La búsqueda de empleo continúa hasta que recibe una o dos ofertas aceptables. A partir de entonces, teniendo en cuenta la complejidad del

proceso así como que tanto el tiempo como los recursos son limitados, una vez que aparece una oferta de trabajo satisfactoria, el demandante decide aceptar el trabajo.

Dentro de la corriente de corte conductual, es destacable la teoría conductista de Skinner (1938). El término refuerzo se configura como vital en el planteamiento de este autor, puede definirse como el estímulo que aumenta la posibilidad de una respuesta. En referencia a la aplicación de este enfoque al ámbito de la búsqueda de empleo son un buen ejemplo los *Jobs-clubs* surgidos en la década de los ochenta y propuestos por autores como Azrin y Besalel (1980) o Isaacson y Brown (1993).

Por último, en relación con las teorías cognitivo-conductuales, destaca la teoría de la indefensión aprendida de Seligman (1975). Según este autor, después de experimentar eventos adversos incontrolables las personas se vuelven indefensas porque conforman una creencia de que hagan lo que hagan no podrán cambiar el resultado. Aplicado al ámbito del desempleo, destaca el estudio de Winefield, Tiggermann, Winefield y Goldney (1993 citado por Aramburu-Zabala, 1998) estos autores establecen que aquellos demandantes de empleo que no tengan éxito durante el proceso tendrán más probabilidades de sentirse indefensos. Señalan a los jóvenes como un grupo de riesgo al carecer de una experiencia de empleo previa.

Como se ha expuesto al inicio de capítulo, se ha diferenciado entre un bloque de teorías que han surgido en otros dominios pero que se han aplicado al ámbito de la búsqueda de empleo, y otro bloque de teorías y modelos que han surgido del propio estudio del área. En el apartado siguiente, se muestran éstas últimas.

2.1.2.2. Enfoques teóricos surgidos del estudio directo del proceso de búsqueda de empleo: La búsqueda de empleo como un proceso dinámico y autorregulado.

La perspectiva actual, surgida de la observación directa del proceso de búsqueda de empleo, lo considera como una sucesión de etapas autorreguladas a la vez que resalta el aspecto dinámico del mismo.

La autorregulación se refiere a los procesos internos que permiten a las personas guiar sus actividades hacia la consecución de un objetivo (Károly, 1993). Este proceso no sólo implica la regulación de las actividades que conducen a la consecución de dicho objetivo, sino que también comprende las cogniciones y emociones que tienen lugar antes, durante y después de lograr la meta propuesta (Van Hooft, 2014).

La principal característica de la búsqueda de empleo es que es un proceso que

depende totalmente del desempleado. Éste es el que debe de identificar, iniciar y realizar diferentes acciones con el propósito de conseguir su objetivo, la inserción laboral. Para aquellos individuos que se establecen un objetivo de empleo claro y se comprometen con la búsqueda, el proceso es ampliamente autónomo y sujeto a la habilidad de autorregular las actividades, el esfuerzo y las emociones (Wanberg, Kanfer, Hamann y Zhang, 2016).

La teoría autorregulatoria sugiere que el proceso de búsqueda de empleo comienza con el establecimiento de un objetivo, en este caso la consecución de un puesto de trabajo. Tras ello se activan las conductas de búsqueda de empleo diseñadas para lograr la meta previamente fijada (De Battisti et al., 2016; Manroop y Richardson, 2016). La autorregulación durante el proceso de búsqueda es esencial. Debido a que éste se compone de diversas cogniciones y comportamientos que guían la formación de intenciones, el esfuerzo y ayudan a afrontar el rechazo y persistir en las dificultades, se ha mostrado como factor capaz de incrementar la probabilidad de conseguir un trabajo (Noordzij, Van Hooft, Van Mierlo, Van Dam y Born, 2013).

Adoptar un enfoque regulatorio aplicado a este ámbito implica poner énfasis en el aspecto dinámico de la búsqueda de empleo. Es decir, tener en cuenta que la calidad y fiabilidad de la información acerca del proceso de búsqueda que el demandante va adquiriendo durante el desarrollo del mismo resulta muy importante para lograr la meta propuesta. Además, es necesario considerar que esta información va cambiando a medida que avanza el proceso (Lopez-Kidwell, Grosser, Dineen y Borgatti, 2013).

Los primeros en considerar la búsqueda de empleo como un proceso autorregulado fueron Kanfer, Wanberg y Kantrowitz (2001). Estos autores consideran al proceso de búsqueda de empleo como un patrón de acción volitivo y deliberado que comienza con el compromiso de conseguir un puesto de trabajo. Para Van Hooft y Noordzij (2009) y Amato, Baldner y Pierro (2016) entender la búsqueda de empleo como un proceso autorregulatorio implica que está orientada a objetivos y que tiene lugar como respuesta a la discrepancia entre la meta de empleo previamente marcada y la situación actual (Zimmerman, Boswell, Shipp, Dunford y Boudreau, 2012; Lopez-Kidwell et al., 2013; Saks y Asforth, 2000).

Siguiendo el enfoque autorregulado, han sido varios los autores que han propuesto un modelo explicativo del proceso de búsqueda de empleo. Los resultados de estudios previos, publicados en la década de los ochenta, sentaron las bases para el desarrollo de modelos heurísticos relativos a la búsqueda de empleo y la inserción laboral (Sverko,

Galic, Sersic y Galesic, 2008). Aunque la conceptualización de la búsqueda de empleo ha evolucionado de un modelo simplista a un elaborado retrato de factores y procesos relacionados con la inserción, la premisa básica en todos ellos siempre ha sido la misma: las variables predictoras propuestas se espera que influyan en el comportamiento de búsqueda de empleo, que, en consecuencia tendrá repercusión sobre la probabilidad de conseguir un trabajo.

A continuación se muestran algunos ejemplos de modelos teóricos encuadrados dentro del enfoque autorregulatorio.

Wanber, Kanfer y Rotundo (1999) ampliaron el modelo propuesto por Wanberg, Watt y Rumsey (1996) y reagruparon las variables predictoras en tres categorías: motivos para buscar un trabajo (compromiso de empleo y dificultades financieras); competencias relacionadas con la búsqueda de empleo (autoeficacia hacia la búsqueda de empleo, control emocional y control motivacional); y dificultades encontradas en el proceso de búsqueda de empleo (por ejemplo, enfermedades o responsabilidades familiares). Sus resultados mostraron que la mayoría de esas variables se relacionaron con la intensidad de la búsqueda de empleo. Su última aportación (Wanberg et al., 2016) está referida a la influencia de la edad en la inserción laboral. Desarrollan un marco integrador para explicar las dinámicas personales y situacionales mediante las que la edad cronológica influye sobre las conductas de búsqueda de empleo y la probabilidad de conseguir un trabajo tras la pérdida involuntaria del mismo.

Otros autores que han contribuido de manera importante al estudio del proceso de búsqueda de empleo desde esta óptica han sido Kanfer et al. (2001). Su meta-análisis comprende el primer intento de sintetizar y discutir la literatura sobre búsqueda de empleo mediante la aplicación de un enfoque autorregulatorio. Estos autores se basan en los avances realizados en el campo de la motivación y la personalidad para proponer un modelo explicativo del proceso de búsqueda. Éste está compuesto por seis antecedentes (rasgos de personalidad, expectativas generalizadas, autoevaluaciones, aspectos motivacionales, contexto social y variables demográficas) con capacidad para influir de manera directa en las conductas de búsqueda de empleo. A su vez, establece que el comportamiento de búsqueda es el antecedente directo de la inserción en el mercado de trabajo. Una prueba de las importantes contribuciones que han aportado los autores anteriores al desarrollo de esta materia se divisa en el hecho de que diversas investigaciones (Amato et al., 2016; Lopez-Kidwell et al., 2013; Galiç, 2011; Manroop y Richardson, 2016; Saks, 2005; Sverko et al., 2008; Van Hooft y Noordizj, 2009; Van

Hoof, Wanberg y Van Hove, 2012) se han basado en las premisas de los autores anteriores para proponer otros modelos explicativos del proceso de búsqueda de empleo.

A continuación, se muestra el apartado dedicado a la Teoría del Comportamiento Planificado como una conjunción de los dos apartados anteriores.

2.1.2.3. Teoría del Comportamiento Planificado aplicada a la búsqueda de empleo.

La conexión entre los dos subapartados anteriores se materializa en la Teoría del Comportamiento Planificado, una teoría psicológica aplicada al desempleo con un claro enfoque dinámico. Ello se debe principalmente a que las intenciones son la piedra angular de dicha teoría, y éstas a su vez, se conforman como importantes mecanismos autorregulatorios que aumentan la probabilidad de realizar un comportamiento determinado (Noordzij et al., 2013; Zikic y Saks, 2009).

El trabajo que aquí se presenta se enmarca en la Teoría del Comportamiento Planificado (*Theory of Planned Behavior*- en adelante TPB) principalmente por tres razones: En primer lugar, se ha aplicado de manera exitosa al proceso de búsqueda de empleo en investigaciones recientes. Sin embargo, no hay investigaciones realizadas con muestras de desempleados jóvenes, ni ha sido aplicada en España en este ámbito. En segundo lugar, ofrece un marco comprensivo y de amplio alcance que tiene en cuenta los factores motivacionales que guían el comportamiento así como el grado de control percibido del mismo. Por último, las variables que componen esta teoría se asume que pueden variar a lo largo del tiempo (Wanberg, Glomb, Song y Sorenson, 2005). Ello está en consonancia con la evidencia empírica actual que sugiere que las variables utilizadas para observar el proceso de búsqueda de empleo deben de tener en cuenta el comportamiento dinámico de la misma (Kanfer et al., 2001; Wanberg, 2012).

Desarrollada por Ajzen (1985, 1991, 2005, 2012), la TPB es una extensión de la Teoría de la Acción Razonada (*Theory of Reasoned Action*- en adelante TAR-) (Ajzen y Fishbein, 1980; Fishbein y Ajzen, 1975). Está considerada como uno de los enfoques sobre acción razonada más influyentes puesto que trata de abarcar de forma completa las variables que influyen sobre el comportamiento. La TPB tiene sus raíces en un marcado enfoque cognitivo.

Desde que se formuló esta teoría han pasado más de 30 años. Su utilización en el ámbito de la psicología ha sido muy fructífera. Poco después de su publicación, la TPB, comenzaba a estimular una gran cantidad de investigación diseñada para predecir y explicar el comportamiento en varios dominios. Juzgando por el número de

investigaciones que ha motivado, la TPB es quizás el modelo sobre acción razonada más popular. Ha sido aplicada como un valioso marco teórico para entender, predecir e incluso cambiar conductas relacionadas con el ejercicio físico, hábitos alimenticios, consumo de drogas, conciencia con el medio ambiente o búsqueda de empleo, entre otras.

Postulados de la teoría

La TPB expone que la conducta de las personas se explica sobre la base de considerar a la intención de realizar un comportamiento determinado, como el mejor indicador o predictor de éste. A su vez, contempla tres tipos de variables determinantes o explicativas de la intención: la actitud, la norma subjetiva y el grado de control percibido. De manera concreta, cuanto más favorables sean las actitudes y la norma subjetiva, y cuanto más crean las personas que son capaces de realizar un determinado comportamiento, más fuertes serán sus intenciones y por tanto, más probabilidades hay que se comporten de una determinada manera. Una de sus premisas es que la influencia de otras variables sobre el comportamiento es indirecta, ya que se supone que las variables que componen el modelo mediarían sus efectos.

Para estos autores, las convicciones conductuales, normativas y las relacionadas con el control conforman la base cognitiva de las actitudes, la norma subjetiva y el control percibido respectivamente. Por lo que la acción humana estaría guiada por tres tipos de consideraciones: convicciones conductuales, acerca de la probabilidad de que un comportamiento dado conlleve un resultado específico y las evaluaciones de ese resultado (actitud); ideas previas sobre las expectativas de los referentes sociales hacia la realización de una conducta y la motivación para cumplir con esas expectativas (norma subjetiva); y por último, convicciones sobre la presencia de factores que pueden facilitar o dificultar la realización de un comportamiento en concreto (control percibido). En combinación, la actitud hacia la conducta, la norma subjetiva y la percepción del grado de control sobre la misma, conducen a la formación de la intención.

En resumen, cuanto más favorable sea la actitud, la norma subjetiva, y más alto sea el grado de control percibido, más fuerte será la intención de una persona para realizar una conducta determinada.

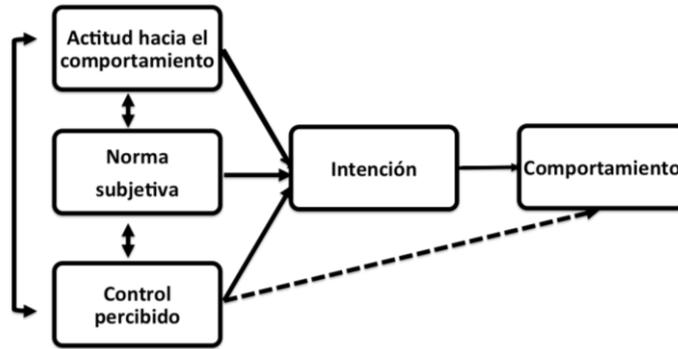


Figura 2.2. Teoría del comportamiento planificado (Ajzen, 1991).

Características de sus componentes

A) Actitudes

La actitud hacia el comportamiento hace referencia a la predisposición, favorable o desfavorable, hacia el desarrollo de una conducta determinada.

Un aspecto básico de esta teoría, es la convicción de que realizaremos una determinada conducta porque ello nos conducirá a un determinado resultado. Las evaluaciones que realizamos de ese resultado, son las que provocarán una actitud favorable o desfavorable hacia el comportamiento o la conducta en cuestión. Esta actitud, se asume que tendrá un efecto causal en las intenciones de realizar una conducta determinada. Es por ello que una premisa de esta teoría es que las intenciones y por tanto, las conductas, están guiadas por las consecuencias esperadas de realizar un determinado comportamiento.

Las actitudes son el resultado de convicciones personales previas tanto hacia un comportamiento en concreto (*behavioral beliefs*) como hacia el resultado de dicho comportamiento (*evaluation of results*). La TPB asume que ambos aspectos, convicciones conductuales y evaluación del resultado, se combinan para producir una actitud general hacia la conducta en cuestión, positiva o negativa.

La principal diferencia entre el concepto de actitudes ofrecido por la TPB y otros enfoques sobre actitudes (por ejemplo, Rosenberg y Hovland, 1960) es básicamente que esta teoría propone una sucesión en los elementos que afectan a la actitud. Teniendo en cuenta que la secuencia sería: 1) ideas previas sobre un comportamiento concreto, 2) resultado al que se llega si se realiza el comportamiento y 3) evaluación del resultado, ello contribuye a la formación de la actitud en la medida en la que se cree que la

conducta va a producir ese resultado. Por ejemplo, utilizando el ámbito del desempleo, un demandante de empleo tendrá una idea previa de lo que supone buscar un trabajo. Además, es lógico que piense que el hecho de buscar un trabajo le conducirá a un resultado concreto, en este caso, la consecución de un empleo. Y a su vez, el hecho de conseguir un empleo será evaluado con un nivel de importancia específico, positivo o negativo.

En la redacción original de la TAR, Ajzen y Fishbein (1980) distinguen entre dos tipos de actitudes: generales, es decir aquellas que se tienen hacia objetos, instituciones, grupos y particulares, o por el contrario, las que se tienen hacia un comportamiento específico. La TAR ha tenido éxito donde las actitudes generales han fallado, ya que estos autores proponen el análisis de las actitudes como una forma de predecir y explicar las conductas individuales. Para ello expusieron que este tipo de conductas son predichas por actitudes específicas hacia un comportamiento en particular, y no tanto por las actitudes más generales.

B) Norma subjetiva

La norma subjetiva es el resultado de la percepción que tiene una persona sobre la opinión de otras personas a las que considera importantes hacia la conducta en cuestión. Es decir, se refiere a la presión social percibida para la realización de una determinada conducta.

Al igual que la actitud, la norma subjetiva es el resultado de dos procesos, convicción normativa y motivación. La primera se refiere a la percepción de las expectativas que tiene el referente social acerca de la realización de una determinada conducta. A ello se le añade la motivación para cumplir con esas expectativas. De hecho, la fuerza de una convicción normativa en relación a un referente social, está estrechamente relacionada con el nivel de motivación para satisfacer las expectativas de dicho referente.

En la TPB se asume que la persona puede tener convicciones normativas relativas a varios referentes, ya sean éstos individuales o grupales. Normalmente, los referentes sociales identificados son la pareja, familia cercana, amigos y dependiendo del comportamiento en consideración compañeros, profesionales de la salud y autoridades públicas. Se asume que es la combinación de diferentes referentes sociales la que produce una percepción de presión social generalizada, es decir, de norma subjetiva.

C) Control percibido

Cuando inicialmente se formuló la TAR, su aplicación estaba limitada hacia conductas sobre las que una persona tenía un control volitivo completo. Sin embargo, Ajzen (1991) pensó que era una limitación muy severa para una teoría cuyo objetivo era explicar y predecir diversos tipos de comportamiento social. Por ello decidió ampliar la teoría para incluir también aquellos comportamientos en los que las personas tienen un control volitivo limitado. De este modo, Ajzen (1991) agregó al modelo de la Teoría de la Acción Razonada el grado de control percibido, conformando así la Teoría del Comportamiento Planificado. En este nuevo enfoque, el control percibido es añadido como un tercer determinante de las intenciones de la conducta.

Esta variable se refiere a la medida en la que las personas están convencidas de que pueden realizar un comportamiento dado. Su inclusión en el modelo está relacionada con el hecho de que factores internos y externos pueden facilitar o dificultar el desarrollo de una conducta. Según este autor, la influencia de cada factor para facilitar o dificultar un comportamiento determinado se relaciona con la probabilidad con la que cada factor se presenta, contribuyendo así a la formación del grado de control percibido.

Como ya se ha adelantado, esta variable comprende el grado de control sobre dos tipos de recursos, los internos, cuyo concepto está estrechamente relacionado con el concepto de autoeficacia propuesto por Bandura; y los externos, entendidos como la consideración por parte del individuo de si la conducta depende de él mismo, o por el contrario, se supedita a otros factores (Van Hooft et al., 2004a).

El grado de control percibido ha sido conceptualizado para influir tanto de manera directa como indirecta en el comportamiento (Ajzen, 1991). En primer lugar, en referencia a la relación directa, Ajzen (1991) expone que las personas tendrán más posibilidades de realizar una determinada conducta si confían en su habilidad para llevar a cabo el comportamiento en cuestión. En segundo lugar, en relación a su influencia indirecta sobre el comportamiento, el grado de control percibido se espera que influya en el efecto de las intenciones sobre la conducta final (Ajzen, 2012). Ello quiere decir que, si se mantiene la intención constante, las personas con altos niveles de control percibido tendrán más posibilidades de llevar a cabo dicho comportamiento, en comparación con aquellos que tienen un nivel bajo.

D) Intenciones

Las intenciones conforman un aspecto central en la TPB. Tal y como argumenta esta teoría, la intención captura todos los factores motivacionales que reflejan el esfuerzo que las personas están dispuestas a ejercer para realizar la conducta en cuestión (Ajzen, 1991). Como regla general, cuanto más fuerte sea la intención hacia un determinado comportamiento, más probabilidad hay de que éste se lleve a cabo. Se asume que están relacionadas con los factores motivacionales que influyen en la realización del comportamiento en cuestión. Son indicadores de la intensidad con la que las personas están dispuestas a intentarlo así como del esfuerzo que planean llevar a cabo con el fin de realizar una determinada conducta. Hay que tener en cuenta que muchos comportamientos dependen, además de factores motivacionales, de otro tipo de factores como la disponibilidad de oportunidades y recursos (por ejemplo, tiempo, dinero, habilidades, etc.). Éstos últimos están relacionados con el control percibido hacia el comportamiento. En la medida en que una persona tiene la oportunidad y los recursos, e intenta realizar el comportamiento debería de tener éxito.

E) Predicción del comportamiento

La TPB pone énfasis en los aspectos controlados del proceso humano de toma de decisiones. Conciernen, sobre todo, a las conductas dirigidas a objetivos mediante un proceso autorregulatorio consciente.

Es necesario tener en cuenta dos matices: en primer lugar, la denominación “razonada/planificada” de la teoría se basa en que las convicciones conductuales, normativas y de control que están detrás de la formación de la actitud, la norma subjetiva, el control y en consecuencia la intención, no son un fiel reflejo de la realidad. Por el contrario, en la mayoría de las ocasiones, la información con la que cuentan las personas para tomar decisiones está incompleta y es poco precisa. Lo importante para esta teoría no es tanto la manera en que llegan las personas a conformarse esas convicciones como que éstas sean coherentes entre sí. De ahí la denominación de planificada. En segundo lugar, la teoría reconoce que la mayoría de los comportamientos en la vida diaria son realizados sin necesidad de un procesamiento cognitivo específico. De manera consistente con las teorías contemporáneas en psicología social, se asume que la cantidad de información que necesita ser procesada por las personas en relación a realizar o no un comportamiento determinado, varía a lo largo de un continuo. Un procesamiento de la información profundo está reservado para

tomar decisiones importantes así como para aquellos comportamientos novedosos cuyas consecuencias pueden ser cruciales. Sin embargo, cuando los comportamientos se tornan rutinarios, no se necesita una deliberación tan cuidadosa para llevarlo a cabo (preparar el desayuno, ver la televisión, vestirse...). En relación con lo anterior, las actitudes, norma subjetiva, control percibido e intención, en relación a este último tipo de comportamientos se asume que lo guían de manera implícita, esto es, sin esfuerzo cognitivo. Se podría llegar a pensar que ante un comportamiento rutinario, las intenciones perderían la importancia como predictoras directas del comportamiento. En otras palabras, que éstas perderían su validez predictiva una vez que el hábito ha sido establecido. Sin embargo, no hay evidencia empírica que sugiera que las intenciones se vuelvan irrelevantes ante un comportamiento rutinario. Al contrario, las investigaciones realizadas al respecto sugieren que las intenciones predicen la rutina con la misma intensidad que pueden predecir un comportamiento novedoso.

Aplicación al ámbito de la búsqueda de empleo

Se espera que el antecedente inmediato de las conductas de búsqueda de empleo sea la intención de buscar un trabajo, y que ésta a su vez esté precedida por la actitud hacia el proceso de búsqueda de empleo, la norma subjetiva (o presión social percibida para buscar un trabajo) y el grado de control percibido sobre las conductas, teniendo en cuenta que éstas son un comportamiento complejo que dependen no sólo de las habilidades y destrezas personales, sino también de recursos y oportunidades externas. La intención hacia la búsqueda de empleo se espera que medie la relación entre las variables antecedentes de la misma (actitud hacia la búsqueda de empleo, norma subjetiva y control percibido) y las conductas de búsqueda de empleo (Van Hooft et al., 2004b). Así lo han puesto de manifiesto diversas investigaciones (por ejemplo, Van Hooft et al., 2004a; Van Hooft et al., 2004b; Van Hooft, Born, Taris y van der Flier, 2006; Van Hooft y Noordzij, 2009).

La actitud hacia la búsqueda de empleo se define como la medida en que una persona realiza una evaluación positiva o negativa del proceso de búsqueda de empleo y de la posterior consecución de un puesto de trabajo. Éstas pueden ser instrumentales (la convicción de que buscar trabajo es beneficioso) y afectivas (la convicción de que el proceso de búsqueda es placentero y entretenido) (Van Hooft, Born, Taris, Van der Flier y Blonk, 2004b). Según los postulados de la TPB, aquellas personas con actitudes más positivas hacia la búsqueda de empleo invertirán más tiempo en la misma puesto que

esperan mejores resultados (Van Hooft et al., 2004a).

La norma subjetiva aplicada a la búsqueda de empleo se refiere a la presión social que percibe un demandante de empleo por parte de su entorno para que dedique parte de su tiempo a buscar trabajo durante un periodo de tiempo determinado. La TPB sugiere que aquellos desempleados que perciban una mayor presión social para buscar trabajo por parte de su entorno cercano, dedicarán más tiempo a su búsqueda de empleo.

El control percibido, como ya se ha dicho anteriormente, está estrechamente relacionado con la autoeficacia hacia la búsqueda de empleo. En la mayoría de las investigaciones que han aplicado la TPB a la búsqueda de empleo, por lo general, se ha operacionalizado como autoeficacia percibida hacia la búsqueda de empleo, dejando a un lado la percepción de control sobre factores externos que pueden influir en el desarrollo del proceso de búsqueda.

Entre los estudios que han aplicado este enfoque al ámbito de la búsqueda de empleo destacan, por un lado, los realizados por los pioneros en la aplicación de la TPB a este área (Caska, 1998; Van Ryn y Vinokur, 1992; Vinokur y Caplan, 1987). Por otro lado, también son remarcables estudios más actuales (Van Hooft et al., 2004b; Van Hooft et al., 2006; Van Hooft y Noordzij, 2009).

Además, esta teoría ha sido utilizada en el contexto del desempleo en diferentes países: Estados Unidos (Wanberg et al., 2005), Canadá (Zikic y Saks, 2009), China (Song, Wanberg, Niu y Xie, 2006; Lin, 2010), Francia (Fort, Pacaud y Gilles, 2016) y Países Bajos (Van Hooft et al., 2004a).

Por lo general, la evidencia empírica ha apoyado los postulados centrales de la TPB en el contexto de la búsqueda de empleo (Fort et al., 2016; Song et al., 2006; Van Hooft et al., 2004a; Van Hooft et al., 2005; Van Hooft y Noordzij, 2009; Wanberg, et al., 2005; Zikic y Saks, 2009) sugiriendo que el mejor modo de estimular las intenciones de búsqueda de empleo y de las subsecuentes conductas es mediante el refuerzo de la actitud hacia la búsqueda de empleo, la presión social percibida para buscar un trabajo (norma subjetiva) y el grado de control percibido sobre el proceso. En este punto es necesario precisar que la mayoría de las investigaciones sí han mostrado relaciones consistentes entre actitud, norma subjetiva e intención (Fort et al., 2016; Lin, 2010; Song et al., 2006; Van Hooft et al., 2004a, 2004b; Van Hooft y Noordzij, 2009; Zikic y Saks, 2009). Sin embargo, los resultados encontrados en referencia a la influencia del control percibido sobre la intención y el comportamiento son contradictorios, algunos estudios sí muestran una relación significativa (Lin, 2010; Zikic y Saks, 2009) mientras

que en otros no se muestra tal relación (Song et al., 2006; Van Hooft et al., 2004a; Van Hooft et al., 2009; Wanberg et al., 2005).

En la actualidad, los estudios más destacados respecto a la aplicación de la TPB en el ámbito de la búsqueda de empleo son los llevados a cabo por Van Hooft y su equipo de investigación, pues su contribución al desarrollo de esta teoría ha sido muy prolífica. La primera vez que aplicaron este enfoque al contexto del desempleo fue en el artículo realizado por Van Hooft et al. (2004a) en el que analizaban la validez de la TPB como un modelo para describir los antecedentes próximos de las conductas de búsqueda de empleo tanto en empleados como en desempleados. Sus resultados muestran que la relación entre actitud, intención y comportamiento fue más fuerte en el grupo de desempleados que en el de empleados. Así como que las variables de la TPB mediaron parcialmente los efectos de las variables adicionales analizadas en su relación con las conductas de búsqueda de empleo finales. De manera específica, en el grupo de desempleados, sólo la actitud instrumental y la norma subjetiva predijeron la intención, no resultando significativas las relaciones entre la actitud afectiva y la autoeficacia hacia la búsqueda de empleo con la intención. De manera posterior, Van Hooft et al. (2004b), utilizaron la TPB para analizar las diferencias entre los demandantes de empleo de origen holandés frente a las minorías étnicas. Posteriormente, Van Hooft y De Jong (2009) utilizan esta teoría y examinan el modo en que influyen las diferencias culturales, en concreto, la tendencia individualista/colectivista en una muestra de trabajadores temporales. Van Hooft, Born, Taris, Van der Flier y Blonk, (2005) analizan la influencia de variables externas, sexo y situación familiar, en relación a los antecedentes y consecuencias de la búsqueda de empleo utilizando la TPB como base y añadiendo la satisfacción y el rendimiento laboral como resultado de las conductas de búsqueda. Continuando con las diferencias étnicas y de género, Van Hooft, Born, Taris y Van der Flier (2006) realizan un estudio para analizar cómo afectan estas diferencias en la toma de decisiones relacionada con la elección de un puesto de trabajo específico al que postularse. Los resultados de estas investigaciones se muestran en la Tabla 2.1.

Van Hoye, Saks, Lievens y Weitjers (2014) proponen un modelo integrativo sobre los antecedentes de las conductas de búsqueda de empleo utilizando la TPB como punto de partida y basándose en el modelo de predicción del comportamiento expuesto por Fishbein (2000). Estos autores tienen en cuenta tanto variables individuales (extraversión, tesón o responsabilidad, autoevaluaciones básicas y compromiso con el empleo) como variables situacionales (necesidad financiera y apoyo social) a la hora de

analizar su relación con las variables que componen la TPB. Proponen que la relación entre esas variables y las conductas de búsqueda de empleo es indirecta y estará mediada por la actitud hacia la búsqueda de empleo, la norma subjetiva, el grado de control percibido y la intención de buscar un trabajo. Sus resultados mostraron que tanto las variables individuales como las variables situacionales estaban indirectamente relacionadas con las conductas de búsqueda de empleo y estuvieron mediadas por la intención hacia la búsqueda. Por otro lado, Fort et al. (2016) aplican la TPB a este contexto en una muestra de desempleados franceses. Sus resultados, además de apoyar la consistencia de la teoría, añaden que ciertas variables de personalidad (extraversión y tesón) moderaron la relación entre la actitud hacia la búsqueda de empleo y la intención de buscar un trabajo.

Para finalizar este apartado conviene mencionar que Yizhong et al. (2017) analizan la influencia de la empleabilidad percibida en las variables que componen la TPB bajo un diseño longitudinal. Sus resultados muestran que todas las variables de la TPB disminuyen conforme avanza el tiempo en que los participantes del estudio (graduados universitarios) están buscando trabajo. La única variable que no decrece con el paso del tiempo es la actitud. Además indican que, aquellos participantes con mayores niveles de empleabilidad percibida no vieron tan reducidos sus niveles de autoeficacia hacia la B.E. e intención de B.E. como aquellos con niveles más bajos.

En la Tabla 2.1. se muestra un resumen de los principales estudios que han aplicado la TPB al ámbito de la búsqueda de empleo:

Tabla 2.1.

Estudios que han aplicado la TPB al ámbito de la búsqueda de empleo.

Autores	Objetivo	Tipo de Muestra	Conclusiones
Vinokur y Caplan, 1987	Analizar los determinantes del proceso de búsqueda de empleo.	Desempleados (N=297)	Apoyo a la aplicabilidad de la TAR en el ámbito del desempleo.
VanRyn y Vinokur, 1992	Intervención sobre autoeficacia hacia la búsqueda de empleo en desempleados. Examinar el efecto mediador de esta variable según los postulados de la TPB.	Desempleados (N= 1122) Grupo de control (n=370) Grupo experimental (n= 752)	Apoyo a la aplicabilidad de la TPB al ámbito del desempleo. La autoeficacia hacia la búsqueda de empleo medió los efectos de la intervención de manera directa (intención y comportamiento) e indirecta (actitud y norma subjetiva).

Caska, 1998	Analizan el proceso de búsqueda basándose en la TPB y en aspectos de la evaluación cognitiva.	Estudiantes próximos a graduarse (N=397)	Los resultados mostraron relaciones significativas entre las variables que componen la TPB. Además, la evaluación cognitiva medió parcialmente los efectos del control percibido en las intenciones de búsqueda.
Van Hooft et al., (2004a)	Analizar las conductas de búsqueda de empleo y sus antecedentes utilizando la TPB	Empleados (n=989) y desempleados (n= 317)	La relación entre actitudes, norma subjetiva e intención fue más fuerte en los desempleados que en los empleados. Las variables de la TPB mediaron parcialmente el efecto de variables externas a la misma (importancia del empleo, necesidad financiera, satisfacción y compromiso organizacional) sobre el comportamiento de búsqueda de empleo. La autoeficacia hacia la búsqueda de empleo no mostró relaciones significativas con las demás variables.
Van Hooft et al., (2004b)	Analizan las diferencias entre las minorías étnicas y los participantes de origen holandés en referencia a los antecedentes de las conductas de búsqueda de empleo utilizando la TPB	Trabajadores temporales (N=697)	Los resultados pusieron de manifiesto que la presión social percibida por parte de las minorías étnicas para buscar un nuevo trabajo predijo con más intensidad las intenciones que sus actitudes hacia la búsqueda de empleo. Lo contrario ocurrió en la muestra de trabajadores de origen holandés. La autoeficacia no predijo las intenciones. Y las conductas de búsqueda de empleo se relacionaron de manera significativa con la consecución de un trabajo.
Van Hooft et al., (2005)	Examinar las diferencias en los antecedentes y consecuencias de la búsqueda de empleo en relación al género y la situación familiar.	Hogares holandeses (N= 1854)	Sus resultados muestran, en referencia a los efectos directos, que el género influía de manera muy débil tanto en la intención de búsqueda de empleo como en sus predictores, mientras que la situación familiar se relacionaba de manera negativa con la intención de buscar un trabajo, poniendo de manifiesto que los buscadores de empleo con familia tenían menos probabilidades de planificar una búsqueda de empleo que aquellos que estaban solteros. En referencia a los efectos indirectos, no se encontró una relación moderadora del género en relación a las variables de la TPB. La situación familiar logró moderar débilmente esa relación.

Wanberg et al., (2005)	Examinar los predictores dinámicos de la búsqueda de empleo (TPB) a lo largo del tiempo y su relación con el constructo de autoevaluaciones básicas. Estudio longitudinal con 10 tiempos de medida.	Desempleados (N= 1136)	Los resultados sugieren que el constructo de autoevaluaciones básicas se relaciona con la intensidad en la búsqueda de empleo a lo largo del tiempo. Las intenciones de búsqueda de empleo mediaron la relación entre la norma subjetiva y la autoeficacia hacia la búsqueda de empleo con las conductas de búsqueda de empleo. Éstas predijeron la probabilidad de reinserción. La relación de la actitud hacia la búsqueda de empleo con las demás variables no resultó significativa en varios de los periodos analizados.
Van Hoof et al., (2006)	Analizar las variables que influyen en la toma de decisiones relativa a postularse para una oferta de empleo concreta partiendo de la base de la TPB	Buscadores de empleo temporal (N=191)	En este caso, no hubo diferencias entre las minorías étnicas y los candidatos de origen holandés en lo que respecta a la actitud hacia la oferta de trabajo, y la norma subjetiva referida a ésta. No ocurrió así con el género, donde los resultados sí que arrojaron diferencias. Por un lado, la relación entre actitud hacia la oferta de trabajo y la intención fue mayor entre los hombres, mientras que la relación entre la norma subjetiva y la intención fue mayor en el caso de las mujeres.
Song et al., (2006)	Aplicar las hipótesis de la TPB en China	Desempleados (N= 328)	Los resultados apoyan los postulados de la TPB y su aplicabilidad al contexto de la búsqueda de empleo en China.
Van Hoof y De Jong (2009)	Examinar la influencia de las diferencias culturales (tendencia individualista/colectivista) sobre las variables de la TPB	Trabajadores temporales (N=138)	Sus resultados muestran que la intención se relacionó con las conductas de búsqueda de empleo y medió la influencia de la actitud y la norma subjetiva sobre ésta. De nuevo, la influencia, tanto directa como indirecta, del control percibido en relación a las conductas de búsqueda resultó no ser significativa. Además, las diferencias culturales moderaron la relación entre actitud, norma subjetiva e intención, pero sólo la tendencia colectivista.
Zikic y Saks (2009)	Relacionan la teoría social cognitiva y la TPB con la intensidad en la búsqueda de empleo	Muestra de empleados y desempleados (N= 1795)	Los resultados muestran que aquellos que dedican más tiempo a la exploración de carrera profesional y a participar en programas de intervención reportan mayores niveles de calidad de la búsqueda de empleo y autoeficacia referida a la búsqueda de empleo. La

				autoeficacia, norma subjetiva y actitud hacia la búsqueda de empleo predijeron la intención de buscar un trabajo y ésta predijo la intensidad de las actividades de búsqueda de empleo.
Lin (2010)	Estudiar las intenciones de los demandantes de empleo de buscar trabajo por Internet aplicando la TPB.	Estudiantes (N= 174)		Los resultados muestran que la actitud, la norma subjetiva y el control percibido influyeron de manera significativa en la formación de la intención de utilizar páginas webs dedicadas a la búsqueda de empleo para conseguir un trabajo.
Fort et al. (2016)	Aplicación de la TPB en Francia y análisis de los efectos moderadores de dos variables de personalidad (extraversión y tesón) y de la experiencia en la búsqueda de empleo	Desempleados (N=154)		Los resultados mostraron que las variables de la TPB estuvieron relacionadas de manera significativa con la intención de buscar un trabajo, y que la extraversión y tesón moderaron la relación entre actitud e intención.
Yizhong et al., (2017)	Analizar el impacto de la empleabilidad percibida en las variables que componen la TPB en una muestra de graduados universitarios chinos a lo largo del tiempo.	Jóvenes recién graduados (N=709)		Los resultados muestran que la empleabilidad percibida tiene una relación positiva con todas las variables de la TPB, a excepción de la norma subjetiva. Así como, las variables de la TPB disminuyen conforme aumenta el tiempo de búsqueda, a excepción de la actitud hacia la B.E.

2.2. Investigaciones realizadas sobre el proceso de búsqueda de empleo

2.2.1. Antecedentes del proceso de búsqueda de empleo.

Como consecuencia de la aplicación de los enfoques anteriores han surgido diversas investigaciones en este ámbito. El análisis de los factores que influyen en la búsqueda de empleo es un importante campo de investigación en el que se han realizado numerosos estudios que han examinado diversas variables mediante diseños y métodos de evaluación diferentes (Nieto-Flores, Berrios y Extremera, 2015). En las últimas dos décadas se han incrementado de manera sustancial los estudios dedicados al análisis de los antecedentes y consecuencias de la búsqueda de empleo, tanto en las transiciones iniciales al mercado de trabajo como en la reinserción laboral tras un periodo de desempleo.

La mayoría de los estudios sobre el proceso de búsqueda de empleo se han realizado en Estados Unidos (Sverko et al., 2008). Aunque también son destacables los realizados en Australia (Lynd-Stevenson, 1999), Bélgica (Vansteenkiste et al., 2005), Canadá (Saks y Ashforth, 2000), Finlandia (Vesalainen y Vuori, 1999) y los Países Bajos (Van Hooft et al., 2004b). En España son reseñables los llevados a cabo por Arambulu-Zabala (1998).

Aunque en el proceso de búsqueda de empleo intervienen variables contextuales que escapan al control de la persona (por ejemplo, demanda del mercado de trabajo, prácticas empresariales o zona geográfica en la que se reside, entre otras) la investigación previa ha sugerido que ciertas características personales pueden influir en las posibilidades de conseguir un puesto de trabajo (Van Hooft, 2014).

Los resultados de diversas investigaciones ponen de manifiesto que además de las variables sociodemográficas (edad, género, formación, duración del desempleo, etc.) hay una serie de recursos psicosociales que aumentan la probabilidad de conseguir un empleo (Nieto-Flores et al., 2015). Los investigadores en el campo de la psicología organizacional han hecho importantes contribuciones al entendimiento de las dimensiones individuales (aspectos motivacionales, emocionales y comportamentales) que intervienen en el proceso de búsqueda de empleo (Vansteenkiste et al., 2005).

A continuación se presentan categorizadas las variables identificadas en la literatura como posibles antecedentes del proceso de búsqueda de empleo.

A) Diferencias individuales

Las diferencias individuales han figurado de manera prominente en la investigación como predictores de las conductas de búsqueda de empleo y sus consecuencias (Saks y Asforth, 1999). Siguiendo a Kanfer et al. (2001) las diferencias individuales como actitudes, cogniciones y motivaciones ejercen su influencia en variables complejas como el estatus laboral principalmente mediante el proceso de búsqueda de empleo.

Variables sociodemográficas. Existe una amplia evidencia empírica que sugiere que las variables demográficas como el sexo, la edad o la educación son capaces de predecir las conductas de búsqueda de empleo (Huffman y Torres, 2001; Kanfer et al., 2001; Saks, 2005). Siguiendo a Galiç (2011) y Sverko et al. (2008), variables como la edad, el nivel educativo o la duración del periodo de desempleo parecen ser los principales determinantes de un proceso de inserción laboral exitoso.

Referente a la edad, por lo general, la mayoría de las investigaciones han puesto de manifiesto que a medida que la edad aumenta se reducen las probabilidades de obtener un empleo y se incrementa la duración del periodo de búsqueda (Frinkesltein, Truxillo, Fraccaroli y Kanfer, 2015; Song et al., 2006; Vansteenkiste, Deschacht y Sels, 2015; Wanberg et al., 2016; Wanberg et al., 1996). Es decir, se muestra una relación negativa entre la edad y la rapidez con la que se consigue un puesto de trabajo. Según Wanberg et al. (2016), esta relación estaría mediada por las estrategias de búsqueda de empleo y moderada por factores contextuales. El hecho de que los buscadores de empleo de más edad tengan menores posibilidades de conseguir un trabajo que los jóvenes en un periodo de tiempo determinado, podría deberse a que éstos últimos utilizan una mayor variedad de estrategias para buscar empleo que los mayores (Tziner, Vered y Ophir, 2004) así como que muestran expectativas más positivas sobre el proceso de búsqueda (Metz, Fouad y Ihle-Helledy, 2009). Sin embargo, en el estudio llevado a cabo por Covizzi (2008) eran los buscadores de empleo jóvenes quienes tenían una mayor duración de búsqueda y menor probabilidad de conseguir un trabajo. Por su parte, Kunze y Troske (2012) no encontraron diferencias significativas entre los demandantes de empleo adultos y jóvenes en la duración de la búsqueda de empleo. En referencia al sexo, los resultados encontrados sobre la influencia de esta variable en el proceso de búsqueda son contradictorios. Por un lado, Andersson (2015) establece que el sexo (ser hombre) fue el mejor predictor de la inserción laboral. Kanfer et al. (2001) mostraron que esta variable tiene sólo un efecto discreto sobre las conductas de búsqueda de empleo, indicando que los hombres tenían más posibilidades de involucrarse en el

proceso que las mujeres. Por su parte, en el estudio de Van Hooft et al. (2005) se muestra que el sexo no fue capaz de moderar la relación entre la intención de búsqueda y sus predictores según la TPB, y además que éste estuvo débilmente relacionado con la intención de búsqueda. De nuevo este estudio puso de manifiesto que los hombres tenían más posibilidades de involucrarse en la búsqueda que las mujeres. De modo opuesto a los estudios anteriores, Wanberg et al. (1999) expone que son las mujeres quienes tienen más intención de buscar un trabajo en el futuro que los hombres. En relación al tipo de estrategia de búsqueda de empleo utilizada, según Huffman y Torres (2001) los hombres tendían a utilizar más los métodos de búsqueda informales que las mujeres. Por su parte, Drentea (1998) mostró que, debido a que por lo general las mujeres tendían a utilizar más las estrategias de búsqueda de empleo formales que los hombres, aquellas que utilizaban métodos informales tendían a aceptar trabajos con un perfil masculinizado. Sin embargo, Tziner et al. (2004) no encontraron diferencias significativas ni en la estrategia utilizada ni en la intensidad de búsqueda.

Otra variable analizada ha sido la situación familiar. En este caso, los resultados también son contradictorios. Por un lado, las responsabilidades familiares pueden interferir en la búsqueda de empleo y la inserción laboral de manera negativa, es decir, es posible que los demandantes de empleo con familia a cargo tengan menos posibilidades de planificar el proceso de búsqueda que aquellos que están solteros (Andersson, 2015; Kulik, 2000; Van Hooft et al., 2005). Por otro lado, el hecho de tener responsabilidades familiares puede intensificar la búsqueda con el objetivo de conseguir un puesto de trabajo en el menor tiempo posible para solventar la situación económica que conlleva el hecho de estar desempleado y la presión percibida de tener personas a cargo (Sverko et al., 2008; Vuori y Vesalainen, 1999).

En referencia al nivel educativo de los buscadores de empleo, según los resultados del meta-análisis llevado a cabo por Kanfer et al. (2001), las relaciones entre esta variable y la duración del desempleo son discretas. Sugieren que aquellas personas con un nivel educativo elevado consiguen antes un trabajo. Por otro lado, la sobrecualificación de los demandantes de empleo también ha sido analizada en algunos estudios (Maynard y Parfynova, 2013; Wald, 2005) estableciendo que los buscadores sobrecualificados, es decir, con un nivel educativo más elevado al requerido por las ofertas de empleo a las que se postulan, realizan más actividades de búsqueda de empleo y tienen más posibilidades de conseguir un trabajo.

Variables sociolaborales. Una variable destacada en este apartado es la centralidad del empleo, es decir la importancia que se otorga al hecho de conseguir un trabajo. Ésta se relacionó de manera positiva con la intensidad de búsqueda de empleo así como con un mejor estatus laboral (Creed, Doherty y O'Callaghan, 2009; Kanfer et al., 2001; Prussia, Fugate y Kinicki, 2001; Wanberg, Zhu y Van Hooft, 2010). Sverko et al. (2008) mostraron que la centralidad del empleo y la presión financiera fueron los principales predictores de las conductas de búsqueda de empleo analizadas en su estudio. De este modo, las personas que reportan mayores niveles de esta variable parecen diseñar estrategias de búsqueda más eficaces con el objetivo de conseguir un trabajo en el menor tiempo posible (Van den Broeck, De Cuyper, De Witte y Vansteenkiste, 2010). En el estudio de Isaksson et al. (2003) se mostró que los buscadores de empleo de mayor edad otorgaban más importancia al hecho de conseguir un trabajo y que además, ésta fue bastante estable a lo largo del tiempo.

Otra variable analizada es la movilidad geográfica. Challiol y Mignonac, (2005) exponen que aquellos individuos que prefieren residir en el mismo área por motivos familiares tienen más probabilidades de soportar periodos de desempleo más largos. Otros estudios han mostrado que las mujeres presentan una menor disponibilidad a cambiar de residencia que los hombres (Baldrige, Eddelston y Veiga, 2006).

Para terminar, referente a la relación de la empleabilidad percibida con el proceso de búsqueda de empleo, tan sólo se han encontrado tres estudios que relacionan dichas variables. Chen y Lim (2012) mostraron que la empleabilidad percibida tenía un impacto positivo tanto en la búsqueda de empleo activa como en la preparatoria cuando la estrategia de afrontamiento centrada en los problemas actuaba como mediador entre ambas variables. Onyishi, Enwereuzor, Ituma y Extremera (2015) exponen que la empleabilidad percibida se relacionó de manera positiva con la búsqueda de empleo preparatoria, pero no con la activa. Del mismo modo, esta variable medió la relación entre el constructo de autoevaluaciones básicas y las conductas de empleo preparatorias. Por último, De Battisti et al. (2016) mostraron que la empleabilidad percibida conllevaba la adopción de una estrategia de empleo concentrada y que ello aumentaba la posibilidad de conseguir un trabajo. Además subrayan el papel de esta variable como un recurso personal capaz de proteger a las personas de las consecuencias nocivas que conlleva la situación de desempleo puesto que redujo el estrés psicológico de participantes.

Variables psicológicas. El impacto de los factores psicológicos en las conductas de búsqueda de empleo ha recibido una dilatada atención en el ámbito de la psicología organizacional.

En referencia a la personalidad, ésta se ha analizado principalmente en función de los cinco grandes rasgos de personalidad que componen el *Big Five* (apertura mental, tesón, extroversión (energía), afabilidad y estabilidad emocional). De este modo, Wanberg et al. (1996) mostraron que sólo el tesón se relacionó de manera positiva con las conductas de búsqueda de empleo y las variables relacionadas con la consecución de un puesto de trabajo. Según Coté, Saks y Zikic (2006), la relación entre el tesón y la intensidad de la búsqueda de empleo estuvo mediada por la claridad del proceso de búsqueda. De manera posterior, Tay et al. (2006) expusieron que la extroversión y el tesón facilitaron la percepción de autoeficacia en la entrevista de trabajo mejorando las probabilidades de optar al empleo. En esta línea, Tziner et al. (2004) mostraron una relación positiva entre la extraversión, el tesón y el desarrollo de la red de contactos, así como entre la apertura y la adopción de una estrategia más generalizada de búsqueda.

Otro aspecto analizado han sido las expectativas de los demandantes de empleo. Según varios autores, éstas están estrechamente relacionadas con las estrategias de afrontamiento que se utilizan durante el proceso de búsqueda (Saks y Ashforth, 1999; Wanberg, 1997). La evidencia empírica sugiere que las creencias sobre las perspectivas del futuro laboral influyen de manera positiva en la inserción laboral (Dickerson y Green, 2012; Knabe y Rätzl, 2010). Es decir, que aquellos buscadores de empleo con altas expectativas de encontrar un trabajo buscan de manera más intensa que aquellos cuyas expectativas de encontrarlo son bajas (Vansteenkiste et al., 2005). Del mismo modo, quienes piensan que la búsqueda de empleo está bajo su control dedican más tiempo y esfuerzo a buscar un trabajo (Kanfer et al., 2001). De este modo, Wanberg (2012) muestra que un mayor sentido de control percibido sobre el proceso de búsqueda redujo el efecto negativo del desempleo en la salud psicológica y mejoró las conductas de búsqueda de empleo. Además, Baay, de Ridder, Eccles, Van der Lippe y Van Aken (2014) mostraron una relación positiva entre el autocontrol en el proceso de búsqueda de empleo y el aumento de las conductas de búsqueda.

También son destacables los estudios realizados sobre el locus de control. Por ejemplo, Van Hooft y Crossley (2008) muestran que los buscadores de empleo con un locus de control externo y una alta necesidad financiera percibida realizaron una búsqueda de empleo más intensa. En referencia al locus de control interno, Ginexi,

Howe y Caplan (2000) exponen que hay una relación entre esta variable y la inserción laboral pero que ésta es muy modesta. De igual modo, otras investigaciones han mostrado una relación positiva entre las conductas de búsqueda de empleo y el locus de control interno (Caliendo, Cobb-Clark y Uhlendorff, 2015; Kanfer et al., 2001; McGee, 2014; Wanberg et al., 2005).

Otra variable analizada ha sido el constructo de autoevaluaciones básicas. Las investigaciones realizadas al respecto lo han relacionado de manera positiva con la intensidad de búsqueda de empleo y las variables que componen la TPB. Por ejemplo, Wanberg et al. (2005) y Da Motta Veiga (2015) sugieren que el constructo de autoevaluaciones básicas se relaciona con la intensidad de la búsqueda de empleo a lo largo del tiempo, así como que la intensidad de búsqueda de empleo fue capaz de predecir la inserción laboral. Este constructo también se ha relacionado de manera significativa con las conductas de búsqueda de empleo.

Por otro lado, la autoestima también se ha asociado con la intensidad de búsqueda y la probabilidad de encontrar un trabajo (Prussia et al., 2001; Wanberg et al., 2005; Waters y Moore, 2002). Entre los estudios clásicos realizados con esta variable destaca el de Ellis y Taylor (1983) quienes, sobre una muestra de estudiantes, establecieron que la autoestima fue capaz de predecir las fuentes utilizadas para buscar trabajo, el número de entrevistas realizadas y de ofertas recibidas así como el estatus laboral. De manera más reciente, Brunot y Juhel (2012) realizan un estudio longitudinal comparando a desempleados con un grupo de empleados para analizar cómo funciona la regulación de la autoestima y cómo se relaciona ello con las actividades de búsqueda de empleo. Sus resultados muestran que la comparación social por parte de los desempleados con el grupo de empleados contribuyó a una disminución de la autoestima y ello influyó de manera negativa en las conductas de búsqueda de empleo.

Referente a la autoeficacia, ésta ha sido una variable muy estudiada en el ámbito de la búsqueda de empleo. Se ha relacionado de manera positiva con la intensidad de búsqueda, el número de entrevistas de trabajo realizadas, el número total de ofertas de trabajo recibidas así como con la consecución de un empleo (Tay et al., 2006; Brown et al., 2006; Moynihan, Roehling, Lepine y Boswell, 2003; Saks, Zikic y Koen, 2015; Sun, Song y Lim, 2013; Wanberg et al., 2005). Por ejemplo, Saks y Asforth (1999) realizan un estudio en el que analizan las diferencias individuales (autoeficacia, autoestima y control percibido) en relación al proceso de búsqueda de empleo y la inserción laboral. Muestran que sólo la autoeficacia fue capaz de predecir el proceso de búsqueda de

empleo (preparatorio y activo) y su intensidad, así como el estatus laboral. Por otro lado, en el estudio llevado a cabo por Fort, Jacquet y Leroy (2011) la autoeficacia influyó de manera directa en la planificación de la búsqueda de empleo y las conductas de búsqueda de empleo realizadas. Liu et al. (2014b) muestran que el progreso percibido referente al proceso de búsqueda de empleo estuvo relacionado de manera positiva con la autoeficacia. Además, esta variable estuvo relacionada con las conductas de búsqueda de empleo, que, a su vez predijeron el número de ofertas recibidas. Por último, Taggar y Kuron (2016) establecen que la autoeficacia referida al proceso de búsqueda de empleo medió la relación entre la injusticia percibida en el proceso de búsqueda y la estrategia de búsqueda utilizada. De modo que niveles más bajos de autoeficacia se relacionaron con una búsqueda de empleo azarosa mientras que niveles más altos lo hicieron con una búsqueda de empleo concentrada y por tanto, más eficaz.

Un tema importante en la literatura sobre búsqueda de empleo es el impacto de las emociones. Aunque se está impulsando la investigación en este contexto, es necesario que se realicen más estudios para entender la experiencia emocional de los demandantes de empleo (Bonaccio, Gauvin y Reeve, 2014). Hasta el momento, la evidencia empírica sugiere que las emociones positivas influyen en el éxito del proceso de búsqueda de empleo (Creed et al., 2009; Wanberg et al., 2005; Sun et al., 2013; Waters y Moore, 2002). Por ejemplo, según Turban, Stevens y Lee (2009) las emociones positivas se relacionaron con una estrategia de búsqueda planificada y con el número de entrevistas realizadas y de ofertas de trabajo recibidas. En referencia a las emociones negativas, Barber et al. (1994) mostraron que las conductas de búsqueda de empleo se redujeron como consecuencia de experimentar estrés y ansiedad. Del mismo modo, Saks (2005) mostró que el estrés, la ansiedad, la frustración y la depresión estaban muy relacionadas con el proceso de búsqueda. Sin embargo, Bonaccio et al. (2014) analizan el papel de las emociones en el proceso de búsqueda de empleo. Los resultados, derivados del análisis cualitativo de entrevistas realizadas a 41 personas, indican que los participantes cuyos relatos contenían lenguaje emocional tenían más posibilidades de realizar una estrategia de búsqueda de empleo azarosa que aquellos cuyos relatos no se relacionaban con contenido emocional. Además, los buscadores de empleo cuyos relatos no contenían referencias emocionales realizaron estrategias de búsqueda más planificadas y no tendían a aceptar trabajos por debajo del ideal que se habían fijado.

Otra variable analizada en este ámbito ha sido la motivación, algunos autores han aplicado la teoría de la autodeterminación al ámbito de la búsqueda de empleo

(Vansteenkiste, Lens, De Witte, De Witte y Deci, 2004; Da Motta Veiga y Gabriel, 2016; Welters, Mitchell y Muysken, 2014). Los resultados de sus investigaciones ponen de manifiesto que la motivación influye en las conductas de búsqueda de empleo en función del tiempo dedicado a las mismas. Por otro lado, Wanberg (2012) desarrollaron un marco teórico motivacional que, mediante un seguimiento a los participantes durante 20 semanas, mostraron una relación entre rasgos motivacionales con la intensidad en la búsqueda de empleo así como que esta relación estaba influida por procesos autorregulatorios.

Por último, los elementos cognitivos relacionados con la búsqueda de empleo pueden ser identificados con las variables que componen la TPB (Ajzen, 1991; Carlier, Schuring, Van Lenthe y Burdof, 2014). Como ya se ha mencionado en el apartado anterior, numerosos estudios han mostrado que una mayor intención de búsqueda de empleo, una actitud positiva hacia la búsqueda y un alto nivel de autoeficacia influyen de manera positiva en el comportamiento de búsqueda de empleo y en la posterior inserción laboral (Skarlund, Ahs y Westerling, 2012; Kanfer et al., 2001; Song et al., 2006; Van Hooft et al., 2004b; Van Hooft et al., 2005). Por otro lado, ciertas actividades metacognitivas como el control hacia el proceso de búsqueda de empleo, el establecimiento de objetivos o una planificación adecuada del proceso, mediaron la relación entre los cinco rasgos de personalidad que componen el *Big Five* y la intensidad de la búsqueda de empleo (Creed et al., 2009; Turban, et al., 2009; Wanberg et al., 2012). Ello está en relación con los aportes de Pfeifer y Strunk (2016) quienes establecen que ciertas habilidades cognitivas fueron capaces de predecir una reducción de los síntomas depresivos y además, contribuyeron al aumento del número de ofertas de trabajo recibidas.

Estado de salud. Los resultados de diversas investigaciones sugieren que la salud influye en el proceso de búsqueda de empleo, pues la situación de desempleo es un acontecimiento estresante que se traduce en una experiencia psicológica negativa (Burgard, Brand y House, 2007; Fort et al., 2011; Lim, Chen, Aw y Tan, 2016; McKee-Ryan, Song, Wanberg y Kinicki, 2005; Paul y Moser, 2009). Según los resultados de diversas investigaciones, aquellos desempleados con un estado de salud pobre tienen menos posibilidades de encontrar un trabajo y además, se reduce la probabilidad utilizar una estrategia de búsqueda activa (Butterworth, Leach, Pirkis y Kelaher, 2011; Carlier et al., 2014; Schuring, Burdof, Kunst y Mackenbach, 2007; Skarlund et al., 2012; Taris, 2002). En referencia a los resultados de otros estudios, Crossley y Highhouse (2005)

sugieren que aquellos que perciben un mayor estrés psicológico eligen una estrategia de búsqueda de empleo basada en el azar, disminuyendo las posibilidades de conseguir un trabajo. Van Hooft (2014) realiza un estudio longitudinal teniendo en cuenta información tanto de los buscadores de empleo como de los orientadores laborales a los que éstos acuden. Los resultados muestran que los problemas de salud percibidos fueron el predictor más consistente de la búsqueda de empleo y el estatus laboral. Por otro lado, Carlier et al. (2014) realizan un estudio con desempleados holandeses para analizar la relación entre la salud, los elementos cognitivos relacionados con la búsqueda de empleo y la consecución de un puesto de trabajo. Sus resultados ponen de manifiesto que las personas con un peor estado de salud realizaron una búsqueda de empleo menos activa y tuvieron menos posibilidades de obtener un puesto de trabajo. Por último, Lim et al. (2016) establecen que aquellos buscadores de empleo que percibían altos niveles de fatiga relacionada con el proceso de búsqueda realizaron menos esfuerzo durante dicho proceso alargando así la duración de la situación de desempleo. Además, el hecho de experimentar fatiga durante la búsqueda de un empleo, incluso se relacionó con un trabajo de menor calidad. Estos autores introducen el constructo de capital psicológico, indicando que se trata de un recurso personal capaz de reducir la fatiga de los buscadores de empleo. Entender cómo la fatiga afecta a la probabilidad de conseguir un trabajo es importante ya que la calidad del trabajo conseguido tiene implicaciones para el desarrollo de la carrera profesional, el bienestar y la salud.

B) Variables contextuales

La investigación sobre búsqueda de empleo ha prestado una atención insuficiente al análisis de la influencia del contexto en el comportamiento de los buscadores de empleo, ésta se ha centrado sobre todo en el papel de la necesidad financiera y el apoyo social.

En primer lugar, según los resultados de diversos estudios, los demandantes de empleo con dificultades financieras dedicaron más tiempo a la búsqueda de empleo y encentraron antes un trabajo (Kanfer et al., 2001; Leana y Feldman, 1995; Saks, 2005; Wanberg et al., 1999). Desde la economía se ha mostrado que las personas con un periodo de prestación por desempleo cubierto no buscan trabajo con tanta intensidad (McCall, 1997). Además, la investigación sugiere que la presión financiera puede influir de manera negativa la autoeficacia referida a la búsqueda de empleo (Dahling, Melloy y Thompson, 2013; Trougakos, Bull, Green, McDermid y Weiss, 2007; Wanberg et al.,

1999). Por otro lado, la evidencia empírica también sugiere que la necesidad financiera influye en la tendencia a aceptar un trabajo y la subsecuente calidad del mismo (Boswell, Zimmerman y Swider, 2011; Leana y Feldman, 1995; Saks, 2005; Wanberg, Hough y Song, 2002).

El apoyo social, teniendo en cuenta que comprende el consejo, la ayuda y el ánimo de amigos y familiares se relaciona igualmente con altos niveles de intensidad de búsqueda de empleo (Saks, 2005) así como con el estatus laboral y la autoestima (Slebarska, Moser y Gunnesh-Luca, 2009). Según Kanfer et al. (2001) el apoyo social parece ser más beneficioso para aquellos que tienen experiencia laboral previa que para los que buscan su primer trabajo.

Algunas investigaciones han mostrado que unas condiciones del mercado de trabajo caracterizadas por altas tasas de desempleo influye sobre la habilidad de los buscadores para encontrar un trabajo (Leana y Feldman, 1995; Fallick, 1996). Las investigaciones realizadas en el ámbito económico sugieren que las instituciones del mercado laboral tienen un impacto directo en las actividades del mismo, sobre todo en lo relativo a la interacción entre buscadores de empleo y empleadores (Arpaia y Mourre, 2005; Buscher, Dreger, Ramos y Surinach, 2009).

Para concluir este apartado, Wanberg (2012) analizaron el proceso mediante el que las variables contextuales afectan diversos resultados de la búsqueda de empleo. Según estos autores, las condiciones económicas, los requisitos organizacionales, el contexto social, la naturaleza de las tareas propias de la búsqueda de empleo (proceso automatizado y despersonalizado así como la monotonía), la situación familiar y las finanzas influyen tanto en la búsqueda de empleo como en la posterior inserción en el mercado de trabajo.

2.2.2. La inserción laboral como consecuencia del proceso de búsqueda de empleo.

El principal indicador de éxito del proceso de búsqueda de empleo es la consecución de un trabajo (Wanberg et al., 2005). Sin embargo, tal y como ocurre con las variables anteriormente analizadas, no hay consenso respecto a qué se entiende por éxito en la búsqueda de empleo, lo cual supone un serio problema ya que la eficacia de las conductas de búsqueda de empleo dependen del criterio utilizado para medir su éxito. Normalmente las consecuencias del proceso de búsqueda de empleo se examinan en función del número de entrevistas de trabajo a las que una persona ha asistido, el

número de ofertas de trabajo que ha recibido, así como el hecho de conseguir, finalmente, un puesto de trabajo. En un enfoque más reciente también se estudia la calidad del trabajo conseguido como un indicador válido del éxito de la búsqueda de empleo (Saks, 2005; Van Hooft et al., 2004a; Van Hooft, 2014).

La importancia de la búsqueda de empleo para la inserción en el mercado de trabajo ha sido mostrada en numerosas investigaciones (Amato et al., 2016; Lopez-Kidwell et al., 2013; Saks, 2005; Wanberg et al., 2005), aunque es necesario poner de relieve que en algunas de ellas la relación entre ambas variables ha sido modesta (Wanberg et al., 1999; Wanberg, 1997; Kanfer et al., 2001). Mientras que en otros estudios y contrario a lo que cabría esperar, esa relación no ha sido significativa (Vinokur y Schul, 2002; Wanberg et al., 1996).

La intensidad y el esfuerzo en el proceso de búsqueda de empleo han recibido una gran atención en la investigación. Se supone que cuanto más tiempo y esfuerzo dediquen las personas a su búsqueda de empleo más probabilidades tendrán de obtener más entrevistas y ofertas de trabajo (Van Hooft, 2014). La intensidad se refiere al tiempo dedicado a las actividades de búsqueda de empleo tanto preparatorias como activas en un periodo específico de tiempo. Normalmente se operacionaliza como la frecuencia con la que se realizan las actividades de búsqueda de empleo. El esfuerzo se identifica con el número de horas o energía que dedica una persona a buscar trabajo. La investigación previa ha identificado a la intensidad de la búsqueda de empleo como un importante predictor de la inserción laboral (Kanfer et al., 2001; Saks, 2005; Wanber et al., 2002; Wanberg, Kanfer y Banas, 2000). Es decir, aquellos que dedican más tiempo a buscar trabajo tienen más posibilidades de encontrarlo. Sin embargo, la evidencia empírica que ha analizado la relación entre ambas variables ha mostrado resultados mixtos y a menudo, el tamaño del efecto de correlaciones meta-analíticas es modesto (Van Hooft et al., 2012). Una posible explicación para ello se atribuye a la validez de los instrumentos utilizados para estimar la intensidad de búsqueda (Van Hooft, 2014). Según algunos autores, es posible que éstos no midan solamente la intensidad sino que además se refieren a un constructo más general de búsqueda de empleo que incluye también una dimensión relacionada con la calidad (Wanberg, 2012; Van Hooft, 2014).

Entre los estudios que han analizado estas variables destacan los siguientes. El meta-análisis de Kanfer et al. (2001) mostró que el esfuerzo dedicado a la búsqueda de empleo se relacionó con el número de ofertas de trabajo recibidas y el estatus laboral, así como que determinadas variables de personalidad y otras variables individuales

(extroversión, apertura mental, afabilidad, tesón, autoestima y autoeficacia) se relacionan con una menor duración del desempleo. Van Hooft et al. (2004a) encontraron que la intensidad de la búsqueda de empleo fue capaz de predecir la consecución de un trabajo, así como el número de entrevistas realizadas y de ofertas de trabajo recibidas. Por otro lado, según los resultados del estudio llevado a cabo por Saks (2005) con graduados universitarios, la búsqueda activa de empleo fue el mejor predictor del número de entrevistas realizadas y ofertas recibidas. Este autor añade que la relación entre las conductas de búsqueda de empleo y el estatus laboral no es tan directa como se ha sugerido en la literatura. Sus resultados exponen que la búsqueda de empleo conduce al número de entrevistas, éstas se relacionan con el número de ofertas y finalmente las ofertas recibidas son las que predicen la consecución de un empleo. Por su parte, Wanberg et al. (2005) realizaron un estudio longitudinal con diez medidas a lo largo de un periodo de 2 semanas. Utilizaron dos conjuntos de variables relevantes para una perspectiva autorregulatoria, el constructo de autoevaluaciones básicas y los componentes de la TPB. Los resultados sugieren que el constructo de autoevaluaciones básicas se relacionó con la intensidad de búsqueda de empleo a lo largo del tiempo, así como que las variables que componen la TPB fueron capaces de predecir la intensidad del proceso de búsqueda. A su vez, fue capaz de predecir la inserción laboral. Por otro lado, Galiç (2011) mostró que si se tiene en cuenta la naturaleza dinámica de la búsqueda de empleo, la intensidad de la búsqueda representa un importante determinante de la inserción laboral. Por último, algunos autores han tenido en cuenta que cuando la tasa de desempleo es alta, dedicar tiempo y esfuerzo a la búsqueda de empleo se convierte en una condición necesaria para la inserción laboral (Prussia et al., 2001).

Otros estudios han sugerido que quizás haya una conexión entre la fuente utilizada para encontrar trabajo y la rapidez con la que éste se consigue. Los métodos de búsqueda de empleo utilizados han sido propuestos como predictores tanto de las expectativas de la búsqueda como de las conductas de búsqueda y sus resultados (Orazem, Werbel y McElroy, 2003; Van der Berg y Van der Klaauw, 2006). Sin ir más lejos, Crossley y Highhouse (2005) mostraron que una estrategia de empleo azarosa, es decir sin planificar, se relaciona de manera negativa con el número de ofertas de trabajo recibidas, alargando el periodo de desempleo. Sin embargo, las estrategias de búsqueda de empleo planificadas, identificadas como concentrada y exploratoria, se relacionaron con resultados positivos, es decir, mayor número de ofertas recibidas y mayor rapidez

en la consecución de un empleo.

Además, la investigación realizada al respecto sugiere que los demandantes de empleo tienen más posibilidades de conseguir un trabajo mediante el uso de fuentes informales, como redes de contactos (amigos y familiares) más que mediante la intervención de fuentes formales, como por ejemplo, los servicios de empleo (Saks y Asforth, 2000). Es decir, las investigaciones sugieren que la utilización de contactos personales puede reducir la duración del periodo de desempleo (Griffeth, Steel, Allen y Bryan, 2005; Huffman y Torres, 2001).

También se ha mostrado que aquellos que dedican más tiempo al desarrollo de su red de contactos durante la búsqueda de empleo tienen más posibilidades de encontrar un trabajo (Van Hove, Van Hooft y Lievens, 2009; Wanberg et al., 2000; Petrucci, Blau y McClendon, 2015). Los buscadores de empleo que están cómodos con el uso de las redes informales suelen tener niveles más altos de extraversión, responsabilidad y proactividad (Lambert, Eby y Reeves, 2006; Van Hove et al., 2009; Wanberg et al., 2000).

La investigación sobre calidad del empleo conseguido ha sido menos estudiada que la investigación sobre la rapidez con la que se consigue un puesto de trabajo (Kanfer et al., 2001; Werbel, 2000). A este respecto se ponen de relieve tres categorías de factores que predicen la calidad del empleo: las características sociodemográficas, la planificación de la carrera profesional y las características del proceso de búsqueda (Wanberg, 2012).

En primer lugar, la incidencia del empleo precario es mayor entre los jóvenes (18-24) y los mayores (55-64). Igualmente, las mujeres, minorías étnicas y trabajadores de industrias extractivas tienen más riesgo de conseguir un empleo de baja calidad (Jensen y Slack, 2003).

En segundo lugar, la investigación también ha mostrado que aquellos que realizan una búsqueda de empleo cuidada y deliberada, y además, planifican su carrera profesional, tienden a estar más satisfechos con sus puestos de trabajo (Kinicki, Prussia y McKee-Ryan, 2000; Koen, Klehe, Van Vianen, Zikic y Nauta, 2010; Saks, 2005; Saks y Asforth, 2002; Wanberg et al., 2002; Zikic y Klehe, 2006). Sin embargo, otros autores no han mostrado una relación significativa entre la calidad del proceso de búsqueda de empleo y la satisfacción laboral posterior (Saks y Asforth, 2002; Song et al., 2006; Werbel, 2000).

En tercer lugar, aunque la mayoría de las investigaciones han mostrado la eficacia de las fuentes informales para conseguir un trabajo de manera más rápida (Griffeth et al., 2005; Huffman y Torres, 2001; Petrucci et al., 2015; Van Hoye et al., 2009; Wanberg et al., 2000) parece que el hecho de buscar trabajo utilizando la red de contactos se traduce en salarios menores (Wanberg, 2012). Aunque al parecer ello depende de la posición social, pues según algunos autores, si se está posicionado en un estatus social alto, aunque se consiga trabajo mediante fuentes informales, éste suele caracterizarse por un nivel salarial y de satisfacción mayor (Cheung y Gui, 2006; Mouw, 2003). También cabe la posibilidad de que las redes sociales sean utilizadas de manera distinta en función de algunas variables sociodemográficas. Por ejemplo, la evidencia empírica sugiere que las mujeres que tienen más contactos masculinos reciben más ofertas de trabajo y su salarios son mayores (Belliveau, 2005; Loury, 2006). O por otro lado, que los habitantes de zonas rurales necesitan confiar más en su red de contactos para encontrar un trabajo que aquellos que habitan en zonas urbanas (Lindsay, 2002).

En cuanto a la eficacia de los servicios de colocación, no hay consenso respecto a su relación con la calidad el empleo conseguido. Según Saks y Ashforth (2002), la utilización de servicios de colocación para buscar trabajo se relaciona de manera positiva con el ajuste persona-puesto. Para estos autores el ajuste persona-puesto y persona-organización juega un papel importante en la relación entre la búsqueda de empleo y la calidad del puesto de trabajo conseguido. Sin embargo, diversos autores establecen que el uso de servicios públicos de empleo conlleva puestos de trabajo de menor salario y permanencia (Addison, 2002; Weber y Mahringer, 2007). Ello puede deberse a que, según Try (2005) los solicitantes de este tipo de servicios suelen pertenecer a sectores con una alta tasa de desempleo y bajos salarios. Por el contrario, otros autores sugieren que el uso de servicios de colocación privados están asociados con un salario mayor y una rápida inserción, ya que estas agencias tienden a trabajar con personas que tienen una mayor cualificación (Huffman y Torres, 2001; Weber y Mahringer, 2008). Por tanto, no se trata de la eficacia de los servicios de colocación ya sean éstos públicos o privados, si no del tipo de trabajador que reciben para colocar en el mercado.

Por último, otro aspecto importante que influye en la calidad del puesto de trabajo conseguido es la utilización de las nuevas tecnologías para encontrar un trabajo. La investigación al respecto sugiere que aquellos que utilizan Internet para encontrar un trabajo tienen un clara ventaja y consiguen un empleo antes que aquellos que utilizan

los canales tradicionales (Fountain, 2005; Kuhn y Skuterud, 2004). Según Campos, Arrazola y Hevia (2014), el perfil de los demandantes de empleo online en España se compone de jóvenes con un alto nivel educativo que viven en zonas urbanas.

En resumen, en este capítulo se ha realizado una revisión exhaustiva de los aspectos conceptuales de proceso de búsqueda de empleo. Además, se han presentado distintas perspectivas teóricas con el objetivo de centrar la atención en la Teoría del Comportamiento Planificado. Por último, se han mostrado detalladamente las distintas investigaciones que se han realizado sobre este tema.

Capítulo 3. Empleabilidad

3.1. Marco conceptual de la empleabilidad

3.1.1. Definiciones de empleabilidad.

El término empleabilidad ha sido utilizado en diferentes contextos adoptando un amplio rango de significados (Gamboa, Gracia, Ripoll y Peiró, 2007; Suárez-Lantarón, 2016). Desde el análisis de la inserción laboral de los graduados (Harvey, 2001; Knight y Yorke, 2003) pasando por el estudio de los factores que influyen en la consecución de un puesto de trabajo por parte de las personas en situación de desempleo (Finn, 2000; McArdle, Waters, Briscoe y Hall, 2007) hasta utilizarse como una herramienta de gestión en el ámbito organizacional (Forrier y Sels, 2003; Fugate, Kinicki y Asforth, 2004).

La palabra empleabilidad proviene de la traducción del término inglés *employability*, resultado de la conjunción de las palabras *employ* (empleo) y *ability* (habilidad), cuyo significado literal estaría relacionado con la habilidad para conseguir un empleo (Campos, 2003). Según Lefresne (1999, citado por Suárez-Lantarón, 2016) el término empleabilidad ha reemplazado a la expresión “capacidad de inserción laboral” sobre todo en el ámbito europeo.

Es importante precisar que no hay una definición de empleabilidad universalmente consensuada. A partir de los años ochenta este concepto adquiere tal variabilidad que hay casi tantas definiciones como académicos que disertan sobre ella (Rentería-Perez y Malvezzi, 2008). Muchos autores coinciden en señalar que es un concepto difícil de definir (Berntson, 2008; Forrier y Sels, 2003; Gamboa, 2013; Lowden, Hall, Elliot y Lewin, 2011; McQuaid y Lindsay, 2005; Suárez-Lantarón, 2016; Yorke, 2003). En palabras de Lees (2002) se trata de un concepto claramente multidimensional en el sentido operacional, que ha pasado de ser una noción que definía las oportunidades de empleo en función de características sociodemográficas, a ser un constructo psicosocial que indica la probabilidad de una persona de conseguir o mantener el empleo deseado en un entorno laboral concreto (Fugate et al., 2004; Thijssen, Van der Heijden y Rocco, 2008).

Siguiendo la categorización ofrecida por Rothwell, Jewell y Hardie (2009) así como la propuesta de Berntson (2008) y Kirves (2014), las definiciones sobre empleabilidad se pueden agrupar en torno a tres grandes niveles:

- Nivel *Macro*. Está relacionado con el análisis de la empleabilidad de la fuerza de trabajo a escala nacional. De su desarrollo se encargan las instituciones gubernamentales. En el caso de la Unión Europea, la empleabilidad tiene un papel crucial a la hora de desarrollar las políticas laborales (McQuaid y Lindsay, 2005). A modo de ejemplo, la Estrategia Europea de Empleo de 2007-2013 establecía como uno de sus pilares básicos el desarrollo de la empleabilidad, junto con la consecución del pleno empleo, la calidad y la productividad en el trabajo así como la obtención de un mercado laboral cohesionado e inclusivo.
- Nivel *Meso*. En esta categoría se sitúa a la empleabilidad en el contexto organizacional. Las trayectorias laborales estables en una misma organización se han convertido en la excepción más que en la norma (Cascio, 2002). De este modo, las transiciones entre trabajos son cada vez más inevitables. Por lo que quedaría definida como una noción de empleabilidad basada en habilidades personales adquiridas mediante el empleo y promovidas en la mayoría de las ocasiones por los empleadores como una alternativa a la falta de seguridad laboral (Gunz, Evans y Jalland, 2000, Nauta, Vianen, Heijden, Dam y Willemsen, 2009; Sullivan y Baruch, 2009). En este contexto, destacan las investigaciones que versan sobre las percepciones individuales relacionadas con la posibilidad de retener el empleo actual o de adquirir uno nuevo. Además se analiza la predisposición de los trabajadores hacia la autogestión de la propia carrera profesional y el desarrollo de su empleabilidad en el seno de la organización.
- Nivel *Micro*. En este nivel se analiza la dimensión individual de la empleabilidad. La noción de empleabilidad ofrecida desde el ámbito de la psicología considera al individuo como un aspecto central en la misma. En este contexto, se ha promovido de manera significativa el interés en la empleabilidad dirigida al ámbito de la inserción en el mercado de trabajo. A este respecto cabe diferenciar entre dos grupos, la empleabilidad de los estudiantes o recién graduados y la empleabilidad de las personas que están en situación de desempleo. Relacionado con el primer contexto, destacan las investigaciones que versan sobre cómo las universidades proveen a sus estudiantes con las competencias requeridas por los empleadores y tratan de mejorar su currículum con el objetivo de ayudar en el proceso de inserción laboral de los graduados universitarios. En el segundo contexto destacan las investigaciones dirigidas a examinar cómo influye la empleabilidad en el éxito del proceso de inserción laboral de los desempleados.

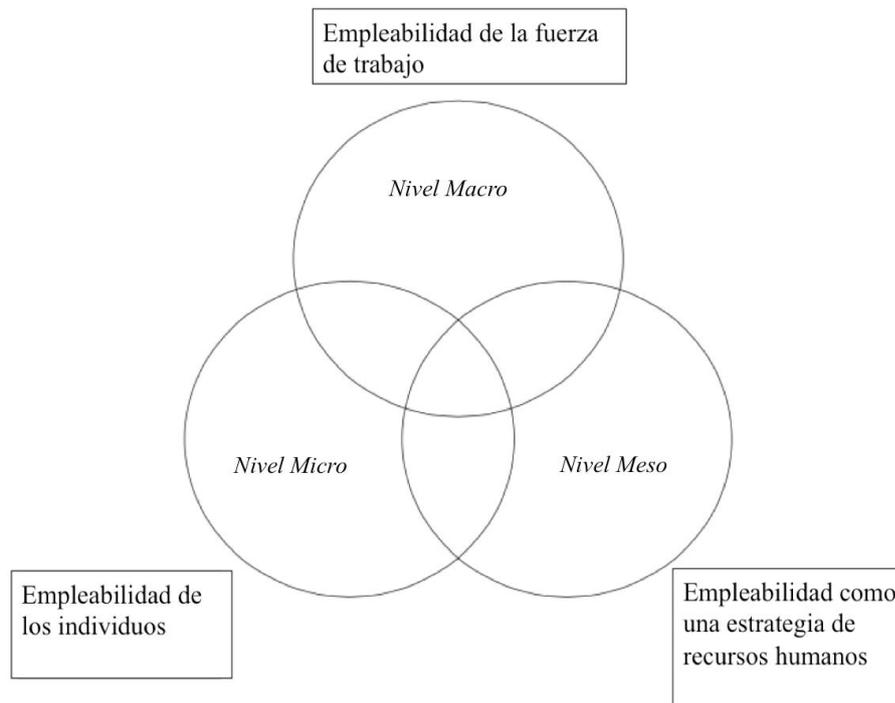


Figura 3.1. Categorías de las definiciones de empleabilidad.

A continuación se enumeran algunas de las definiciones de empleabilidad encontradas en la literatura revisada y agrupadas en tres categorías en función de su ámbito de análisis:

A) Definiciones de empleabilidad centradas en el ámbito organizacional (nivel *meso*)

Aunque resulte contradictorio, lo cierto es que la empleabilidad se ha aplicado más al ámbito económico y empresarial que al estrictamente relacionado con la búsqueda de empleo en personas desempleadas. Gran parte de los estudios que contienen a la empleabilidad como una variable están realizados con muestras de trabajadores.

Básicamente, la empleabilidad en este ámbito se refiere a la capacidad de mantener un empleo de preferencia en una organización determinada. De este modo, Finn (2000) establece que tradicionalmente la empleabilidad se ha entendido como la capacidad de obtener o mantener el empleo tanto en una misma organización como entre organizaciones diferentes. Para Hogan, Chamorro-Premuzic y Kaiser (2013) la empleabilidad es la habilidad de conseguir y mantener el empleo en una organización formal. La definición que ofrecen De Grip, Van Loo y Sanders (2004) condensa bastante bien lo que implica este término en el ámbito organizacional al definirla como

la capacidad de los trabajadores para parecer atractivos en el mercado laboral (factores de oferta) así como, ser capaces de reaccionar y anticipar los cambios en las tareas y el ambiente de trabajo (factores de demanda) (Suárez-Lantarón, 2016). A modo de conclusión, Van der Heijde y Van der Heijden (2006) exponen que son cinco dimensiones las que conforman la noción de empleabilidad aplicada al ámbito organizativo: la experiencia profesional, el optimismo y la capacidad de anticiparse a los cambios, la flexibilidad personal, el compromiso organizacional y la compatibilidad entre los valores individuales y los organizacionales.

Otros autores, ofrecen una visión más compleja de este término. Por ejemplo, Fugate et al. (2004) proponen un modelo en el que la empleabilidad estaría compuesta por tres dimensiones: adaptabilidad, identidad de carrera y capital humano y social. Estos autores parten de la base de que la empleabilidad es un constructo psicosocial centrado en la persona que combina de manera sinérgica las tres dimensiones de las que se compone para ayudar a los trabajadores a adaptarse de manera efectiva a los cambios ocurridos en el ámbito laboral así como a identificar oportunidades de carrera tanto dentro de una organización como entre organizaciones. Respecto a los componentes de la empleabilidad según Fugate et al., 2004:

a) La identidad de carrera proporciona una representación más o menos coherente, diversa y difusa sobre las experiencias de carrera y sus aspiraciones. Básicamente se refiere al modo en que las personas se definen a sí mismas en un ambiente de trabajo particular; b) La adaptabilidad personal se refiere a la habilidad de utilizar los recursos personales para hacer frente a las demandas laborales. Dentro de este apartado, se pueden considerar las siguientes variables: optimismo, capacidad de aprendizaje, apertura, locus de control interno y autoeficacia generalizada y, c) El capital humano y social constituyen la tercera dimensión de la empleabilidad. El capital humano se refiere a un conjunto de factores que influyen en el desarrollo de carrera de un individuo tales como: edad, nivel educativo o experiencia laboral. Por otro lado, el capital social constituye el elemento interpersonal de la empleabilidad, puesto que proporciona información, lo que facilita el acceso a las oportunidades de empleo. En definitiva, estos autores proponen que la empleabilidad sólo tiene sentido cuando las tres dimensiones se tienen en cuenta de manera colectiva. Puesto que las relaciones entre los componentes de la empleabilidad se fundan sobre la base del determinismo recíproco que defiende que los factores ambientales, personales y comportamentales influyen entre sí de manera interactiva.

Posteriormente, Fugate y Kinicki (2008) propusieron el concepto de empleabilidad disposicional para referirse a un conjunto de diferencias individuales que predisponen a los empleados a adaptarse de manera proactiva a sus entornos laborales. De modo que para estos autores, la adaptación de los trabajadores al entorno laboral es un aspecto clave de la empleabilidad.

Por otro lado, Rothwell y Arnold (2007) exponen que la empleabilidad es la habilidad de mantener el trabajo que uno tiene u obtener el trabajo que uno desea. Distinguen entre empleabilidad percibida interna para referirse a las oportunidades laborales que ofrece la organización actual y empleabilidad percibida externa cuando se refieren a las oportunidades laborales presentes en el mercado laboral. Además, distinguen entre la percepción de oportunidades laborales entre trabajos similares (empleabilidad percibida horizontal) o entre trabajos de mejor calidad (empleabilidad percibida vertical). La combinación de esta doble distinción da lugar a cuatro tipos de empleabilidad: a) empleabilidad interna horizontal (oportunidades de empleo percibidas para conseguir un trabajo similar en la organización actual); b) empleabilidad interna vertical (oportunidades de empleo percibidas para conseguir un trabajo mejor en la organización actual); c) empleabilidad externa horizontal (oportunidades de conseguir un trabajo similar con otro empleador); y, d) empleabilidad externa vertical (oportunidades de conseguir un trabajo mejor en una organización distinta).

Por último, el enfoque más reciente es el de Van der Klink et al. (2016), quienes ofrecen una perspectiva distinta de este concepto, la denominan *sustainable employability*. Este autor defiende que, tras la consecución de diversos puestos de trabajo y la experiencia que éstos proveen, los trabajadores van conformando un conjunto de capacidades que les permiten realizar una contribución valiosa a la organización mediante el desempeño de su trabajo. A su vez, este conocimiento ayudará a los trabajadores a mantener un empleo estable en el tiempo. Bajo esta óptica, la empleabilidad se entiende como una alternativa ante la falta de seguridad laboral cuando la organización no es capaz de proveerla (Atkinson, 2002; Baruch, 2004) y se tiene que hacer frente a la amenaza del desempleo (Pruijt y Derogee, 2010).

B) Definiciones de empleabilidad relativas a recién graduados (nivel *micro*)

La empleabilidad también se ha aplicado al ámbito de la educación superior con el objetivo de asegurar su calidad (Harvey, 2001). Para las universidades, el hecho de asegurar la futura empleabilidad de sus estudiantes es un modo de justificar su prestigio.

Yorke (2003) sugiere que la empleabilidad es un conjunto de logros y habilidades, conocimientos y atributos personales que hacen que los graduados tengan más probabilidades de conseguir un empleo y ser exitosos en la elección de sus trabajos, lo cual les beneficia de manera directa a ellos, a la fuerza de trabajo, la comunidad y la economía. Para Harvey (2001), la empleabilidad es la habilidad de los graduados de conseguir un trabajo satisfactorio.

En este ámbito, la empleabilidad es un término que se relaciona con la adquisición y el desarrollo de competencias útiles para el mercado laboral (Harvey, 2001; Mora, 2011; Watts, 2006). Por ejemplo, para diversos autores (García-Manjón, 2009; Kohler, 2004) la empleabilidad se relaciona con el desarrollo de atributos, habilidades y capacidades valoradas en el mercado laboral. Sirva a modo de ejemplo, la definición que ofrece la OIT en su Recomendación 195, “la empleabilidad se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo” (OIT, 2004).

C) Definiciones de empleabilidad genéricas aplicables a desempleados (nivel *micro*)

A pesar de que el concepto de empleabilidad surgió en los años cincuenta como un constructo que distinguía entre los aptos y los ineptos para conseguir un empleo, han sido relativamente pocos los estudios actuales los que han analizado la empleabilidad de las personas en situación de desempleo. Las definiciones que se exponen a continuación, si bien no están específicamente desarrolladas para población desempleada, sí que son aplicables a la misma.

Un primer grupo de definiciones son las que ponen énfasis en la facilidad para conseguir un puesto de trabajo. Por ejemplo, Lefresne (1999) considera que la empleabilidad se identifica con la probabilidad que tiene un grupo de población determinado de encontrar un trabajo o salir de la situación de desempleo. Sáez y Torres (2007, p.2) definen este concepto como la “capacidad de una persona para conseguir un empleo y satisfacer sus necesidades profesionales, económicas, de permanencia y de desarrollo a lo largo de su vida”. Silla, De Cuyper, Gracia, Peiró y De Witte (2008) exponen una definición muy sencilla de este concepto, pues se refieren a ella como la capacidad para encontrar otro trabajo en caso de perder o abandonar el trabajo actual. Mientras que Forrier y Sels (2003) establecen que la empleabilidad se constituye como

la oportunidad de un individuo de conseguir un puesto de trabajo bien en el mercado laboral interno, bien en el externo. Para Knight y Yorke (2003) la empleabilidad es un conjunto de logros y atributos personales que hacen que los individuos aumenten la probabilidad de obtener un empleo y tengan éxito en los sectores en los que los desempeñan.

Un segundo grupo de definiciones son las que subrayan la importancia que la interacción entre factores individuales y contextuales tienen para que personas operen efectivamente dentro del mercado laboral (McQuaid y Lindsay, 2002). No sólo los recursos personales juegan un papel importante en el desarrollo de la empleabilidad sino que también hay que prestar atención a los recursos institucionales y las condiciones y oportunidades que ofrece el mercado laboral (Barnés, Green y Hoyos, 2015; Berntson, Sverke y Marklund, 2006; Pongratz y Voß, 2003). En palabras de Brown, Hesketh y Williams (2003) la empleabilidad varía en función de las condiciones económicas, es decir, no puede ser definida prestando atención solamente a las características del individuo. En esta línea, diversos autores (por ejemplo: Brown et al., 2003; Clarke, 2008; Lees, 2002; McGrath, 2009; Suárez-Lantarón, 2016), la han propuesto como un conjunto de factores internos (dimensión relativa a las características individuales) y externos (dimensión relativa al mercado laboral). Dentro de esta perspectiva, la definición de empleabilidad de Hillage y Pollard (1998) es una de las más utilizadas. Estos autores la conceptualizan como la capacidad para moverse de manera autosuficiente en el mercado laboral así como la habilidad para reconocer el potencial propio que guía bien, hacia la consecución de un empleo inicial o bien, para el mantenimiento del empleo que se ocupa. Para estos autores la empleabilidad depende de los conocimientos, las habilidades y las aptitudes que poseen las personas, así como la manera en que utilizan esos recursos y los presentan a los empleadores, teniendo en cuenta a su vez el contexto en el que buscan trabajo. Evans, Simons y Natham (1999) sugirieron dividir la empleabilidad en componentes de ésta y factores externos. Los primeros incluyen habilidades individuales, el nivel de motivación personal para buscar trabajo, la predisposición a la movilidad, el acceso a la información y a las redes de apoyo así como la existencia de otras barreras personales a la hora de buscar empleo. Los segundos estarían compuestos por las actitudes de los empleadores hacia los desempleados, el nivel educativo, la disponibilidad de recursos y asistencia para las personas que buscan empleo y están en una situación desfavorable, un sistema de subsidios eficiente y sobre todo la existencia de trabajos apropiados en la economía

local. Por su parte, Thijssen (2000) entiende a la empleabilidad como un conjunto de factores relacionados con el contexto y con el individuo que tienen la capacidad de influir en su posición futura en el mercado laboral. Desde el punto de vista de Wittekind, Raeder y Grote (2009) la empleabilidad se compone del conjunto de cualificaciones relacionadas con el trabajo, la voluntad de las personas para aprender nuevas competencias y del conocimiento del funcionamiento del mercado laboral. Por su parte, Hernández-Fernaud, Ramos-Sapena, Negrín, Ruiz y Hernández (2011) recogen en una investigación los resultados de nueve trabajos empíricos. Muestran que la empleabilidad es el resultado de los conocimientos y las capacidades, la identidad de carrera, las habilidades transversales, el capital humano y social y el conocimiento del mercado laboral. En relación con los autores anteriores, Rentería-Pérez y Malvezzi (2008) exponen que este término incluye tanto factores “macro” (políticas, ideología, estructura social) como factores “micro” (características individuales). Por otro lado, tanto Brown et al. (2003) como Yorke (2006) diferencian entre una dimensión absoluta de la empleabilidad que estaría relacionada con lo relativo al individuo, y una dimensión relativa, relacionada con las características del mercado laboral (Suárez-Lantarón, 2016).

Por último, McQuaid (2006) presenta un modelo de empleabilidad compuesto por tres componentes interrelacionados: características individuales, circunstancias personales y factores externos. Los dos primeros representan los aspectos relacionados con la oferta laboral. El tercero, se puede dividir en factores relacionados con la demanda laboral y en aspectos facilitadores, es decir, aquellos que conectan a los empleadores con los buscadores de empleo. En primer lugar, los *factores relacionados con la oferta de trabajo* incluyen los siguientes elementos. Por un lado, las circunstancias individuales se refieren a los atributos y habilidades relacionadas con la empleabilidad que posee una persona. Cubren habilidades básicas y transferibles, competencias personales, nivel de cualificación y nivel educativo, experiencia laboral y conocimiento del funcionamiento del mercado de trabajo; las características demográficas como la edad, la etnia o el género; el estado de salud físico y psicológico; las habilidades de búsqueda de empleo así como la adaptabilidad y movilidad en el mercado de trabajo. Por otro lado, las circunstancias personales son aquellas que están relacionadas con el contexto socio-económico y que comprenden las cargas familiares, la cultura de trabajo predominante en el área y el acceso a los recursos sociales, financieros o al transporte. En segundo lugar, *los factores relacionados con la demanda*

laboral incluyen los aspectos relacionados con el mercado de trabajo, factores macroeconómicos, características de las vacantes de empleo y las características propias del proceso de reclutamiento y selección que realizan los empleadores. En tercer lugar, los *aspectos facilitadores* son aquellos que incluyen los factores relacionados con las políticas de empleo tales como el acceso a los servicios públicos de empleo o la normativa destinada a ayudar a las personas en el proceso de inserción laboral.

El tercer grupo de definiciones no sólo se centra en la habilidad para obtener un puesto de trabajo, sino que además añaden el matiz de la percepción que tiene el individuo acerca de la consecución de un empleo. Diversos autores hablan de empleabilidad percibida (Berntson, 2008; Kirves, 2014; Vanhercke, De Cuyper, Peeters y De Witte, 2014). De este modo, Trevor (2001, citado por Suárez-Lantarón, 2016) la define como la facilidad percibida de movimiento en el mercado laboral. Por su parte, Berntson (2008) expone que la empleabilidad se refiere a la percepción individual acerca de las posibilidades de conseguir un trabajo nuevo, ya sea éste igual o mejor que el anterior. Gamboa et al. (2007; p. 8) la definen como “la percepción del individuo sobre las oportunidades que tiene de conseguir un empleo de su preferencia o de mejorar el que posee, teniendo en cuenta que dichas oportunidades van a depender de sus características y conductas así como de los factores contextuales que le rodean”. Silla et al. (2008) con el objetivo de resaltar la importancia de la dimensión percibida de la empleabilidad, exponen, en primer lugar, que las percepciones tienen una influencia directa sobre las emociones y las conductas de las personas. En segundo lugar, que las personas reaccionan a las situaciones en función de la evaluación cognitiva que realizan de las mismas. Y en tercer lugar, que los indicadores objetivos de la empleabilidad no predicen adecuadamente los procesos de reinserción laboral. Por su parte, Taberero, Briones y Arenas (2010) establecen que es la percepción subjetiva de la empleabilidad lo que determina cómo el individuo siente y reacciona frente a las circunstancias del contexto. De manera más actual, Vanhercke et al. (2014) también examinan la noción psicológica de la empleabilidad al definirla como la percepción individual acerca de las posibilidades de obtener o mantener un empleo.

En este último grupo de definiciones se subraya la importancia de tener en cuenta la dimensión percibida de la empleabilidad. Ya no se trata solamente de la habilidad para conseguir o mantener un empleo sino de la percepción que tienen los individuos acerca de esa habilidad. Kirves (2014) reflexiona acerca de la empleabilidad percibida y ofrece varias razones por las que es importante examinar este tipo de empleabilidad:

1. La empleabilidad percibida se ajusta la noción psicológica de empleabilidad. Ésta supone una evaluación subjetiva de la misma, lo que significa que la misma situación evocará diferentes percepciones en las personas. Además, presenta un interesante punto de partida para situar la relación de este concepto con otras variables. Diversas investigaciones han mostrado que las personas normalmente se comportan, piensan y sienten en función de sus percepciones más que de la realidad objetiva (por ejemplo: Katz y Kahn, 1978; Lazarus y Folkman, 1984). Es decir, que las percepciones que se tienen sobre los eventos tienen más posibilidades de determinar acciones y comportamientos específicos que los eventos objetivos (Roskies y Louis-Guerin, 1990). Ello pone de relieve la importancia de analizar la percepción de una persona acerca de las posibilidades que tiene de insertarse en un mercado laboral concreto.

2. La evaluación que realiza una persona sobre sus posibilidades de obtener o mantener un empleo, implica tener en cuenta la integración de factores personales y estructurales así como las interacción entre ambos (Berntson y Marklund, 2007).

3. Por último, cuando se habla del término empleo en relación con la empleabilidad percibida, éste concierne tanto a la cantidad (número de trabajos disponibles) como a la calidad (el tipo de trabajos disponibles).

A tenor de las categorías presentadas anteriormente, la definición que guía este trabajo es la que se encuadra en el nivel *micro* y se centra en la dimensión percibida de la empleabilidad sobre un grupo de desempleados jóvenes.

Se puede concluir que la empleabilidad es un concepto clave en el mundo laboral ya que afecta a todas aquellas personas que buscan un trabajo, estén en situación de desempleo o ya empleadas. Por otro lado, a pesar de la variabilidad de definiciones que existen en la literatura sobre empleabilidad, todas tienen el mismo hilo conductor: la habilidad de encontrar un empleo teniendo en cuenta la influencia conjunta tanto de los factores personales como de las características del entorno. Constituyéndose como un concepto cambiante que responde a las exigencias de las agendas políticas, las estructuras empresariales y el mercado laboral con el objetivo principal de abordar las problemáticas del desempleo (Rentería-Pérez y Malvezzi, 2008).

3.1.2. Historia del concepto

La investigación realizada sobre empleabilidad atesora una larga trayectoria. Diversos autores datan su aparición a comienzos del siglo XX (Berntson, 2008; Gazier, 2001; Rentería-Pérez y Malvezzi, 2008; Weinert, Baukens, Bollérot, Pineschi-Gapánne

y Walwei, 2001). Sin embargo, el auge de este concepto se produce a partir de los años noventa, entre otros aspectos, debido al complicado panorama de empleo reinante en los países occidentales (Gamboa, 2013).

Son numerosos los autores que señalan que la empleabilidad es un término dinámico (Brown et al., 2003; Forrier y Sels, 2003; Rentería-Perez y Malvezzi, 2008; Suárez-Lantarón, 2016). Gazier (1999) y Weinert et al. (2001) ofrecen un repaso histórico del concepto de empleabilidad y muestran las etapas por las que ha pasado esta noción a lo largo del siglo XX. Dividen la trayectoria de este concepto en siete fases:

- Empleabilidad dicotómica. Surgió a principios de los años veinte en Norteamérica y Reino Unido. Gazier (1999) expone que el término de empleabilidad se supeditaba a dos extremos. Se definía a las personas en términos de apto, para aquellos que eran capaces de conseguir un trabajo y además se encontraban en disposición de trabajar, o por el contrario, ineptos, para aquellos que no estaban capacitados para trabajar, y por tanto, necesitaban un subsidio. Una persona se consideraba disponible para trabajar si tenía la edad adecuada, estaba sano y además no tenía cargas familiares. El enfoque del concepto era bastante sencillo a la par que primitivo (Berntson, 2008).
- Empleabilidad sociomédica. Durante los años cincuenta, el enfoque de empleabilidad fue aplicado para tratar de paliar las dificultades que encontraban las personas que tenían una discapacidad, tanto física como mental, para acceder al mercado laboral y ocupar un puesto de trabajo que se ajustase a sus capacidades. Coincide con una etapa de prosperidad económica, por lo que el desarrollo de la empleabilidad en esta fase iba dirigido a que los desempleados desfavorecidos accedieran al mercado laboral (Forrier y Sels, 2003). Es decir, se trató de que los considerados “ineptos” de la etapa anterior se integrasen en el mercado laboral.
- Empleabilidad como política laboral. En la década de los años setenta, la empleabilidad fue considerada una medición de las deficiencias que presentaban los individuos (ya no sólo los discapacitados) referidas a la cualificación profesional, la movilidad o la presentación de sus habilidades ante los empleadores, revelando la distancia entre las características individuales y los requerimientos organizacionales (Rentería-Pérez y Malvezzi, 2008).
- Empleabilidad entendida como un flujo. Desarrollada en Francia durante los años sesenta, se encuadra en el ámbito de la sociología. Se centra en analizar la velocidad con la que acceden al mercado laboral las personas que se encuentran en situación de

desempleo. En este contexto se entiende a la empleabilidad como la probabilidad de que una persona que busca un trabajo termine por encontrarlo (Ledrut, 1966).

- La empleabilidad de los resultados del mercado de trabajo. En este periodo, el concepto de empleabilidad se identifica con los resultados conseguidos como consecuencia de la aplicación de distintas políticas laborales. Se asocia con las informaciones estadísticas disponibles sobre el mercado de trabajo, tales como duración de los contratos o salarios que obtenían los que lograban conseguir un empleo, entre otras.
- Empleabilidad entendida como iniciativa. Emergió en Estados Unidos y Europa a finales de los años ochenta. En esta etapa la aplicación del concepto de empleabilidad cambia de ámbito y pone su énfasis en las organizaciones. Está estrechamente ligada al desarrollo de los recursos humanos, aceptando que un desarrollo de carrera exitoso sería beneficioso tanto a nivel individual como a nivel organizacional. En este contexto, la empleabilidad pasa de ser un instrumento a la merced de la intervención en el mercado laboral a ser entendida como una herramienta de gestión de los recursos humanos para optimizar el desarrollo de los empleados en las organizaciones (Gamboa, 2013).
- Empleabilidad interactiva. Emergió en Estados Unidos a principios de los noventa. Mantuvo el énfasis en la iniciativa individual, entendiendo a la empleabilidad como la capacidad relativa de una persona para obtener o mantener un empleo de su preferencia, teniendo en cuenta que ello va a depender de la interacción entre las características personales y el mercado de trabajo. En este sentido las acciones sobre la empleabilidad tienen que ver no solamente con las acciones individuales sino con las políticas gubernamentales dirigidas a la mejora de las condiciones del mercado laboral.

Como resultado de estos diferentes enfoques, una crítica recurrente a la noción de empleabilidad es que su delimitación es muy difusa, llegándola incluso a considerar como un “cajón de sastre”, debido principalmente a que la investigación realizada sobre esta variable ha estado conformada por estudios de diversos ámbitos realizados de manera independiente (Brown et al., 2003; Forrier, Verbruggen y De Cuyper, 2015; McQuaid y Lindsay, 2005).

3.2. Medida de la empleabilidad

Aunque la literatura sobre empleabilidad es abundante, relativamente pocos son los estudios que ofrecen un instrumento de medida de la misma. Ello puede deberse a la falta de una definición consensuada así como que se trata de un concepto multidimensional, lo que indudablemente dificulta su estimación. Principalmente, son dos las aproximaciones de operacionalización: objetiva y subjetiva. La primera se refiere a la obtención de un empleo, mientras que la segunda, más utilizada, se basa en la percepción individual sobre la propia capacidad para obtener un empleo (Peiró y Yeves, 2017).

3.2.1. Empleabilidad objetiva.

En relación con las medidas objetivas de la empleabilidad, Forrier y Sels (2003) realizan una revisión de la literatura y ofrecen cuatro formas de analizar este concepto. Para estos autores, las transiciones laborales que realiza una persona marcarían de manera objetiva su nivel de empleabilidad. Una primera manera sería considerar que una persona es empleable si es capaz de encontrar y mantener un trabajo. Otra forma sería tener en cuenta las transiciones voluntarias que realiza una persona en el mercado de trabajo. En este caso son importantes tanto las transiciones entre trabajos, como las transiciones entre trabajos y periodos de formación. En un tercer modo se podría tener en cuenta la calidad del empleo que se ha conseguido. Es decir, se supone que una persona es empleable si es capaz de conseguir un empleo de calidad de acuerdo a indicadores objetivos como el salario, el tipo de jornada laboral o la categoría profesional en la que se encuadra. Y, según estos autores, el último procedimiento para medir la empleabilidad de manera objetiva sería analizar las expectativas que tiene el trabajador sobre el empleo que quiere conseguir. De este modo, una persona es empleable si el puesto de trabajo que posee cubre sus deseos e intereses.

A pesar de las recomendaciones de Forrier y Sels (2003) sobre la medida objetiva de la empleabilidad, tan sólo se ha encontrado un estudio que examine este concepto desde esa óptica. Es el realizado por De Grip et al. (2004) quienes ofrecen una estimación de la empleabilidad objetiva basada en la movilidad geográfica y funcional así como el nivel de formación profesional de los trabajadores. Para ello, analizan distintas medidas a nivel sectorial. A partir de varios indicadores de las características de la oferta y la demanda laboral, construyen un índice de empleabilidad que permite realizar comparaciones intersectoriales. Presentan como ejemplo un estudio de trece

sectores de la economía holandesa que contiene índices para categorías concretas de trabajadores: jóvenes, de edad madura, de sexo femenino y de poca cualificación.

3.2.2. Empleabilidad percibida.

A diferencia del apartado anterior en el que se estimaba la empleabilidad en función de indicadores objetivos, en este caso diversos autores han desarrollado medidas de empleabilidad basadas en la percepción que tienen los sujetos acerca de la probabilidad de conseguir un puesto de trabajo.

Stumpf, Colarelli y Hartman (1983) desarrollan un modelo destinado a los jóvenes que se encuentran en procesos de transición laboral (Career Exploratory Survey). Este modelo, cuyo principal objetivo es analizar la exploración vocacional, está compuesto por tres dimensiones principales: lo que una persona cree u opina (creencias), los modos cómo se comporta o actúa ante la exploración (comportamientos) y las reacciones frente a la exploración vocacional. Siguiendo este modelo de Stumpf et al. (1983) se desarrolló la escala CES (Career Exploration Survey) con el objetivo de proporcionar a los orientadores laborales una herramienta diagnóstica que apreciara la conducta exploratoria de los jóvenes. Este instrumento de medida está compuesto por 16 dimensiones divididas en tres categorías: proceso exploratorio, reacciones a la exploración y creencias. Dentro de creencias, una de las subescalas se titula “Employment Outlook” y se refiere a cómo se perciben de favorables las posibilidades de empleo. Ésta se ha utilizado en algunos estudios como un instrumento de medida de la empleabilidad percibida.

De manera posterior, Bernston y Marklund (2007) diseñan una medida de empleabilidad percibida compuesta por 5 ítems relacionados con las habilidades y atributos personales, la experiencia profesional, las redes de contactos y el conocimiento del mercado de trabajo.

Por otro lado, Rothwell y Arnold (2007) proponen la Escala de Empleabilidad Autopercebida (*Self-Perceived Employability Scale*). Para estos autores la empleabilidad es el conjunto de habilidades y atributos que poseen las personas para encontrar y mantener un tipo de trabajo acorde con sus necesidades. Bajo esta consideración y encuadrado en el ámbito organizacional, construyen un instrumento compuesto por 11 ítems que recoge diversos aspectos relacionados con la empleabilidad, como las habilidades y conductas que contribuyen a un rendimiento organizacional efectivo, la resiliencia para afrontar de manera proactiva los cambios, las redes de contactos, las

habilidades relacionadas con la búsqueda de empleo y el conocimiento del mercado laboral. Los análisis fueron realizados sobre una muestra de 220 gerentes de recursos humanos, mostrando una alta consistencia interna así como validez de criterio y discriminante. Los resultados muestran que está compuesta por dos subescalas. Una hace referencia a la empleabilidad interna y otra a la externa. Posterior al desarrollo de esta escala, Rothwell, Herbert y Rothwell (2008) diseñaron un instrumento de medida para la estimación de la empleabilidad percibida en estudiantes (*Self-Perceived Employability Scale for Students*). El instrumento está compuesto por 16 ítems, y tal y como ocurría en el caso anterior identifica dos dimensiones, la interna y la externa. Ésta última relacionada con las percepciones del prestigio de la universidad a la que pertenecen, el estado del mercado laboral externo y la demanda del título que cursan los estudiantes. La muestra estuvo compuesta por tres universidades del Reino Unido. Fueron identificadas dos dimensiones, la interna y externa, tal y como ocurría en el caso anterior. La escala muestra igualmente unas buenas propiedades psicométricas. Este instrumento ha sido recientemente validado en España por Vargas, Sánchez-Quejía, Rothwell y Parra (2018).

Por su parte, Fugate y Kinicki (2008) sugieren una medida basada en el enfoque disposicional de la empleabilidad (*Dispositional Measure of Employability -DME*). La empleabilidad disposicional está conceptualizada como un constructo multidimensional compuesto por la apertura a los cambios en el trabajo, resiliencia relacionada con el empleo y la carrera, proactividad laboral, motivación de carrera e identidad laboral. Sobre esta base diseñan un cuestionario compuesto por 25 ítems. Los resultados, basados en tres muestras distintas de trabajadores de empresas tecnológicas, apoyan la validez y fiabilidad de este instrumento.

Van der Heijden, de Lange, Demerouti y van der Heijden (2009) analizan la similitud de la estructura factorial según el nivel de empleabilidad percibida sea reportada por el empleado o por el empleador. Los resultados confirman dos factores para ambas medidas. Además, para el grupo de jóvenes tanto la empleabilidad percibida autoreportada como la reportada por el supervisor se relacionan de manera objetiva con el éxito de carrera. Mientras que para los trabajadores adultos, la empleabilidad percibida autoreportada se relaciona de manera positiva con las promociones en la carrera, pero el nivel reportado por el supervisor se relaciona de manera negativa con éstas.

Por último, Hernández-Fernaud et al. (2013) diseñan un instrumento para estimar la empleabilidad en estudiantes universitarios (*Escala de Percepción de Empleabilidad en Universitarios*). Está compuesta por 10 ítems relativos a diversas cuestiones sobre el proceso de inserción laboral. Este instrumento de medida recoge distintos componentes de la empleabilidad según diferentes perspectivas: la valoración de las propias capacidades y conocimientos (Van der Heijden y Van der Heijden, 2006; Wittekind et al., 2009), la identidad de carrera (Fugate et al., 2004), competencias transversales (Thijssen et al., 2008), el capital humano y social (Fugate et al., 2004) y el conocimiento del mercado laboral (Thijssen et al., 2008; Wittekind et al., 2009). Los resultados muestran una estructura unifactorial. Ello es coherente con el concepto de empleabilidad entendida como la percepción de un conjunto de capacidades, habilidades, competencias y recursos sociales que mejoran las oportunidades para encontrar un trabajo.

Tabla 3.1.

Escalas utilizadas para estimar la empleabilidad según un enfoque subjetivo.

Escala	Muestra	Características
<i>Career Exploration Survey- CES</i> Subescala “ <i>Employment Outlook</i> ” (Stumpf et al., 1983)	Dirigida a jóvenes	Está compuesto por 16 ítems basados en 3 dimensiones. La subescala “ <i>Employment Outlook</i> ”, dedicada a estimar la empleabilidad percibida, está compuesta por 3 ítems.
<i>Perceived Employability</i> (Berntson y Marklund, 2007)	Trabajadores suecos	5 ítems relativos a características individuales y contactos sociales
<i>Self-Perceived Employability Scale</i> (Rothwell y Arnold, 2007)	Trabajadores de Reino Unido (Gerentes de Recursos Humanos)	11 ítems, 2 dimensiones (Empleabilidad externa e interna)
<i>Self-Perceived Employability Scale for Students</i> (Rothwell y Arnold, 2008)	Estudiantes universitarios de Reino Unido	16 ítems, 2 dimensiones (empleabilidad externa e interna)
<i>Dispositional Measure of Employability –DME</i> (Fugate y Kinicki, 2008)	Trabajadores de empresas tecnológicas de Estados Unidos	25 ítems basados en las dimensiones de empleabilidad disposicional

<i>Escala desarrollada por Van der Heijden et al., (2009)</i>	Empleados y sus supervisores directos de Holanda	Se incluyen 5 escalas que miden la experiencia laboral (15 ítems), la anticipación a los cambios (8 ítems), flexibilidad personal (8 ítems), sentido corporativo (7 ítems) y equilibrio (9 ítems)
<i>Escala de Percepción de Empleabilidad en universitarios (Hernández-Fernaud et al., 2013)</i>	Estudiantes universitarios españoles	Está compuesta por 10 ítems relativos a diversas cuestiones sobre el proceso de inserción laboral de los jóvenes

3.3. Relación de la empleabilidad con otras variables

Hay diferentes interpretaciones sobre las variables que se relacionan con la empleabilidad. Algunos autores se centran en aquellos factores que incrementan la oportunidad de conseguir un empleo. Mientras que otros analizan la influencia que tiene la empleabilidad sobre otras variables. Además, en diversos artículos, la empleabilidad funciona como una tercera variable que interviene en la relación entre otros constructos.

3.3.1. Variables predictoras de la empleabilidad.

Suele haber consenso en la literatura a la hora de aceptar que la empleabilidad se construye sobre un número diverso de variables. Según un artículo de Berglund y Wallinder (2015) la empleabilidad no puede solamente ser considerada como un fenómeno individual que subyace a características personales, sino que también es necesario tener en cuenta el contexto institucional que permite al individuo encontrar y aprovechar las oportunidades de trabajo. Ello está en consonancia con los hallazgos de estudios previos que defienden que la empleabilidad se forma sobre la base de considerar tanto aspectos individuales como contextuales sin olvidar la interacción entre ambos (Berntson, Sverke y Marklund, 2006; Haasler, 2013; Pongratz y Vob, 2003).

3.3.1.1. Factores contextuales.

Siguiendo a Berntson (2008), la literatura sobre empleabilidad identifica tres grandes categorías en relación con los factores contextuales: oportunidades en el mercado laboral, estructura del mercado laboral y variables organizacionales.

En referencia a las *oportunidades en el mercado laboral* es preciso señalar que el

número total de empleos disponibles, la temporalidad de éstos o su tipo de jornada marca en parte la probabilidad de conseguir un empleo (McQuaid y Lindsay, 2005). El ciclo económico que atraviesa la economía también es un aspecto a tener en consideración a la hora de determinar el nivel de empleabilidad percibida de una persona (Brown et al., 2003). En un estudio llevado a cabo por Berntson et al. (2006) se pone de manifiesto que el nivel de empleabilidad percibida es mayor en tiempos de prosperidad económica. De igual modo, Wittekind et al. (2009) encontraron que la pertenencia a un determinado sector de actividad y el ciclo económico por que éste atraviesa influye en la empleabilidad percibida de los trabajadores. De modo que aquellos que desempeñan su trabajo en sectores boyantes perciben más oportunidades en el mercado de trabajo.

Respecto a la *estructura del mercado laboral*, Berntson (2008) se basa en la teoría dual del mercado de trabajo (Doeringer y Piore, 1971). Su premisa básica es que el mercado laboral está dividido en dos segmentos, el primario y el secundario. En el primer segmento se agrupan las ocupaciones caracterizadas por tener altos salarios, buenas condiciones laborales o estabilidad, entre otras. Sin embargo, en el segmento secundario ocurre todo lo contrario, los puestos de trabajo característicos son aquellos con pobres condiciones laborales, alta rotación y pocas opciones de promocionar. Desde esta perspectiva, aquellos trabajadores pertenecientes al primer sector tendrán más oportunidades de conseguir un empleo (Forrier y Sels, 2003; Doeringer y Piore, 1971).

Otro aspecto importante es el área geográfica en la que se encuentra la persona que busca empleo, puesto que la estructura y la situación económica es vital para determinar las posibilidades de conseguir un trabajo (Green, Shuttleworth y Lavery, 2005). En un estudio realizado por Berntson et al. (2006) se pone de manifiesto que la pertenencia al primer segmento tiene la capacidad de influir de manera positiva sobre la empleabilidad percibida, puesto que ello indica mayor calidad del empleo en términos de altos niveles de demandas psicológicas y una baja exposición a factores de riesgo. A ello le añade que aquellas personas que residían en áreas metropolitanas se percibían más empleables que aquellas que vivían en áreas rurales.

Por último, el *contexto organizacional* también marca el nivel de empleabilidad de un individuo por dos razones: en primer lugar, porque los empleadores establecen los requisitos necesarios para que una persona forme parte de una organización concreta y en segundo lugar, porque en muchos casos el ambiente organizacional potencia la mejora de la empleabilidad de los trabajadores (Berntson, 2008). En esta línea, Camps,

Torres y Rodríguez (2010) establecen que la existencia de un clima innovador en la organización se configura como una variable favorecedora de los niveles de empleabilidad de los trabajadores. Por su parte, Van Emmerik, Scheurs, De Cuyper, Jawahar y Peeters (2012) muestran que el feedback, la autonomía y la variedad de contenido en el puesto de trabajo actúan como factores determinantes del nivel de empleabilidad de los trabajadores. Además, otro grupo de investigaciones han expuesto, en relación a muestras de trabajadores temporales, que la formación promovida por la organización y la percepción que los empleados tienen de si ésta promueve o no su empleabilidad se relaciona con el compromiso organizacional (Chambel, Sobral, Espada y Curral, 2013).

En referencia a la complejidad del puesto de trabajo, Groot y Van der Brink (2000) exponen que a mayor complejidad del puesto de trabajo mayor nivel de empleabilidad percibida dentro de la organización muestran los empleados, sobre todo para aquellos en los que el manejo efectivo de un puesto de trabajo les conllevó más de un año. Por su parte, Rothwell y Arnold (2007) establecen que el hecho de ocupar un nivel alto en la estructura jerárquica de la organización se asocia con mayores niveles de empleabilidad percibida global. Wittekind et al., (2009) muestran que el apoyo por parte de la organización a la carrera profesional es un determinante importante de este concepto. De manera más general, Ng, Eby, Sorensen y Feldman (2005) condensan en la variable apoyo organizacional el apoyo de carrera, el apoyo por parte del supervisor y la facilitación de oportunidades de formación, y lo relacionan de manera positiva con el número de promociones durante la vida laboral de los trabajadores.

3.3.1.2. Factores personales.

Dentro de este subapartado se incluyen aquellos elementos relacionados directamente con la persona que influyen sobre su nivel de empleabilidad.

Variables sociodemográficas. La edad y el sexo, en la mayoría de los estudios están incluidos como variables control. Sin embargo, algunas investigaciones han mostrado la influencia de éstas en el nivel de empleabilidad. Respecto al sexo, diversos estudios han mostrado que los hombres muestran mayores niveles de empleabilidad percibida que las mujeres, así como que tienen mejores opciones laborales en el mercado de trabajo (Berntson y Marklund, 2007; Kirves, De Cuyper, Kinnunen y Nätti, 2011; McQuaid y Lindsay, 2005; Vargas et al., 2018). Sin embargo, Rothwell y Arnold (2007) no encontraron efectos significativos del sexo con el nivel de empleabilidad percibida. En

referencia a la edad, Van der Heijden (2002) muestra una relación negativa entre la edad y el nivel de empleabilidad de una persona. De modo que ésta disminuye conforme avanza la edad de los trabajadores, sobre todo cuando se enfrentan a un nuevo puesto de trabajo o de nivel superior al que venían desempeñando. En esta misma línea, Van der Heijde y Van der Heijden (2006) mostró que los supervisores estimaban la empleabilidad de los trabajadores de más de cincuenta años con un nivel menor que el que ellos se consideraban a sí mismos. Posteriormente, Van der Heijden et al. (2009) mostraron de nuevo que la relación entre la edad y la empleabilidad va en detrimento de los trabajadores mayores. En este caso, concluyen que tanto las ratios de empleabilidad reportados por trabajadores menores de cuarenta años como los reportados por los supervisores, se relacionaron con el éxito de carrera. Sin embargo, para los trabajadores de más de cuarenta años, las ratios de empleabilidad reportados por éstos se relacionaban con promocionar en la carrera profesional de manera positiva, mientras que las ratios de empleabilidad reportados por los supervisores lo hacían de manera negativa. Ahmed, Anderson y Hammarstedt (2012) realizan un estudio basado en un diseño cuasi-experimental. Proponen dos candidatos potenciales con perfiles distintos para optar a dos puestos de trabajo diferentes. Uno es un hombre de 46 años y otro es hombre de 31. Tras enviar los currículum vitae ficticios a ofertas de trabajo relativas a comercial y camarero, los resultados mostraron que el candidato joven recibía tres veces más respuestas positivas por parte del empleador que el candidato de mayor edad. De igual forma, el candidato de 46 años recibió menos invitaciones a entrevistas de trabajo que el candidato joven en las dos ocupaciones examinadas. Por tanto, la tendencia parece indicar la relación negativa de la edad con la empleabilidad, según los resultados de diversas investigaciones (Berntson y Marklund, 2007; Kirves, Kinnunen y De Cuyper, 2013; Silla et al., 2008). Por último, en referencia a la procedencia étnica, Carlson y McHenry (2006) realizaron un estudio en el que analizan cómo el acento y la comprensibilidad afectaban a la empleabilidad de diferentes candidatos a un puesto de trabajo. Sesenta especialistas de recursos humanos juzgaron tres candidaturas potenciales de mujeres distintas representando el acento latino, asiático y africano. Los resultados muestran que si el acento percibido por parte del entrevistador era mínimo, la etnicidad no afectaba a la empleabilidad. Sin embargo, cuando el acento era muy pronunciado, esos candidatos presentaban menores niveles de empleabilidad según el reporte de los entrevistadores.

Capital humano. La premisa básica de la teoría del capital humano propuesta por Gary Becker en la década de los sesenta es que aquellas personas que invierten en el desarrollo de su capital humano serán recompensadas con altos salarios cuando consigan un empleo. En la literatura sobre empleabilidad se hace especial hincapié en el conocimiento y las habilidades como recursos personales que resultan fundamentales para el desarrollo de ésta. En términos generales, aquellas personas que alcancen un alto grado de educación formal así como que cuenten con un amplio rango de habilidades, además de tener experiencia en el mercado laboral tendrán más posibilidades de conseguir un empleo (Berntson, 2008). Sin embargo, los resultados de algunas investigaciones realizadas al respecto, resultan contradictorios.

En un estudio realizado por Berntson et al. (2006), se pone de manifiesto que el nivel de capital humano de una persona predecía su consecuente nivel de empleabilidad. Del mismo modo, Wittekind et al. (2009) establecen que la posesión de un título universitario y las habilidades relacionadas con el trabajo son factores determinantes de la empleabilidad. En referencia a la formación centrada en el ámbito laboral, se ha encontrado que la participación en ese tipo de intervenciones aumenta el nivel de empleabilidad interno de los trabajadores (Groot y Van der Brink, 2000; Sanders y de Grip, 2004). Además, Ng et al. (2005) en un meta-análisis que tiene en cuenta los resultados de 26 estudios, exponen que el nivel de capital humano de una persona se relaciona con el número de promociones a lo largo de su carrera profesional. En relación con la inserción en el mercado de trabajo, Prussia et al. (2001) muestran que el nivel educativo sí tuvo un efecto significativo en la consecución de un empleo posterior tras un periodo en situación de desempleo. Sin embargo, McArdle et al. (2007) no encontraron un efecto significativo del nivel educativo sobre la empleabilidad según el modelo propuesto por Fugate et al. (2004). Por otro lado, tampoco hubo diferencias significativas entre tener un nivel educativo inferior o superior a secundaria a la hora de obtener un puesto de trabajo. De igual manera, Koen, Klehe y Van Vianen (2013) tampoco encuentran efectos significativos del nivel educativo sobre la inserción laboral en el mercado de trabajo en una muestra de desempleados de larga duración.

Al mismo tiempo, hay otro tipo de conocimiento que se supone como determinante de la empleabilidad, es el relacionado con las habilidades adquiridas en el ámbito laboral. De este modo, Van der Heijde y Van der Heijden (2006) muestran que los años de experiencia laboral de los empleados se relacionan de manera positiva con su nivel de empleabilidad interna. Aunque no encontraron una relación significativa con el nivel

de empleabilidad externa. De igual modo, Ng et al. (2005) relacionan de manera positiva el número de años de experiencia laboral con el número de promociones de los trabajadores. En el ámbito del desempleo, McQuaid y Lindsay (2002) muestran, en referencia al currículum, que los vacíos de experiencia laboral implican un detrimento de la empleabilidad de los desempleados. Los empleadores prefieren reclutar a candidatos que cuenten con experiencia laboral reciente y relacionada con el puesto de trabajo que ofrecen.

En relación a la antigüedad, hay posturas encontradas en la literatura. Si bien cabría pensar que, al igual que ocurre con la experiencia, a más años de antigüedad en la empresa mayor nivel de empleabilidad, los resultados de diversas investigaciones parecen indicar lo contrario. Para Van der Heijden (2002) un trabajador tiene un alto nivel de empleabilidad cuando tiene predisposición a ocupar otro puesto de trabajo y además el tiempo de permanencia en el puesto actual es inferior a dos años. Es por ello que Forrier y Sels (2003) afirman que la mayor parte de los estudios que han analizado la relación entre estas dos variables establecen que la antigüedad se relaciona con la acumulación de experiencia y ello impide el desarrollo de nuevas habilidades relacionadas con el desempeño de otros puestos de trabajo. Esta afirmación la apoyan los resultados de las siguientes investigaciones: Groot y Van der Brink (2000) exponen que el hecho de ocupar durante años un puesto de trabajo provoca la consecución de un capital humano más específico pero menos transferible a otros puestos de la organización. Mientras que para Sanders y De Grip (2004) la relación entre antigüedad y empleabilidad es negativa a nivel externo, aunque sí que facilita la transición interna.

Hay otros autores que remarcan la importancia que las habilidades transferibles tienen en el desarrollo de la empleabilidad. Por ejemplo, siguiendo a McQuaid y Lindsay (2005), se puede distinguir entre habilidades transferibles básicas, fundamentales y de alto nivel. Las primeras recogen habilidades como la capacidad numérica o de lectura, mientras que las segundas se refieren a habilidades relacionadas con el trabajo en equipo o la resolución de problemas. Por último, las habilidades de alto nivel recogen a las relacionadas con la auto-gestión o las habilidades comerciales. Atendiendo a los estudios que se han realizado sobre ello, Ariza-Montes (2007) tras interrogar a tres grupos distintos, egresados universitarios, empleadores y académicos llega a la conclusión de que las habilidades personales y profesionales constituyen el motor principal de la empleabilidad. De manera similar, De Cuyper, Raeder, Van der Heijden y Wittekind (2012) utilizan la autoestima y las habilidades relacionadas con el

trabajo como indicadores de la empleabilidad para analizar la relación de ésta con el burnout en una muestra de trabajadores pertenecientes a una organización sujeta a reestructuración. Van der Heijden (2002) analiza la competencia profesional en su relación con la empleabilidad en una muestra de trabajadores jóvenes y la divide en varias categorías. Sus resultados muestran que en las personas jóvenes, la dimensión relacionada con el número de habilidades profesionales que poseen es provechosa para el desarrollo de la empleabilidad.

Capital social. Otro tipo de capital que parece posicionarse como un importante antecedente de la empleabilidad es el capital social. En este contexto, se entiende como un recurso individual que se conforma por aquellos contactos que son valiosos a la hora de encontrar un empleo (Berntson, 2008). En la literatura sobre empleabilidad, diversos autores lo han señalado como un aspecto fundamental a la hora de determinar la capacidad de una persona para conseguir un empleo. Sin ir más lejos, Fugate et al. (2004) lo identifican como una de las dimensiones sobre las que se construye la empleabilidad percibida, junto con el capital humano, la adaptabilidad y la identidad con la carrera profesional. Para estos autores, tanto la cantidad de redes sociales personales como la fuerza de éstas se consideran un aspecto importante para percibirse como empleable. A las personas con un alto nivel de capital social se las supone con más redes de contactos tanto formales como informales (Fugate et al., 2004). En el ámbito del desempleo, el estudio llevado a cabo por McArdle et al. (2007) muestra que las redes de contactos son un aspecto importante de la empleabilidad. Smith (2010) defiende que en el contexto del mercado laboral actual el hecho de cultivar capital humano, cultural y social se ha convertido en un aspecto esencial para conseguir un empleo. Mientras que Wanberg et al. (2002), proponen al capital social como una de las variables asociadas con el éxito en el proceso de inserción laboral. Por último, Batistic y Tymon (2017) muestran que el *networking*, o el acceso a una red de contactos efectiva, incrementa de manera directa las percepciones de empleabilidad de graduados universitarios.

Recursos psicológicos personales. La investigación sobre empleabilidad ha mostrado que distintas características personales se relacionan con esta variable. Una de las más estudiadas es la autoeficacia. En primer lugar cabe destacar el artículo de Berntson (2008) en el que analiza la relación entre ambas variables al considerar que la empleabilidad se ha relacionado con la autoeficacia en múltiples ocasiones e incluso han sido consideradas como conceptos equivalentes. Sus resultados muestran que ésta y la

autoeficacia, aunque estén relacionadas, son constructos distintos que operan por separado. Por otro lado, en un estudio llevado a cabo por Dacre y Qualter (2013) en una muestra de estudiantes, exponen que la autoeficacia es un predictor importante de la empleabilidad, así como que ésta medió la relación entre la autoeficacia y la satisfacción con la carrera profesional. Por lo general, los resultados de diversas investigaciones van en la dirección de posicionar a la autoeficacia como una potente variable predictora de la empleabilidad (Hernández-Fernaud, et al., 2011; Kanfer et al., 2001; Moynihan et al., 2003; Pinguart et al., 2003).

Otro recurso psicológico personal que se ha relacionado con la empleabilidad es la autoestima. Kim, Kim y Lee (2015) al analizar los antecedentes de la empleabilidad percibida en una muestra de trabajadores coreanos, establecen a la autoestima como un antecedente de ésta. Los resultados ofrecidos por De Cuyper et al. (2012) corroboran la afirmación del estudio anterior. En el ámbito del desempleo, Kanfer et al. (2001) mostraron que una alta autoestima se relaciona con un aumento de la intensidad en la búsqueda de empleo en personas desempleadas.

El optimismo también se ha mostrado como un predictor significativo de la empleabilidad (Knau y Knardahl, 2008). Kirves et al. (2013) dividen los antecedentes de la empleabilidad en tres categorías y eligen una variable identificativa de cada uno de ellos: para los factores estructurales, el empleo temporal; para los factores personales el optimismo; y para la interacción entre ambos la movilidad percibida. Los resultados muestran que la empleabilidad percibida entre los trabajadores permanentes fue predicha por la movilidad, mientras que entre los trabajadores temporales el predictor fue el optimismo. De manera similar Kirves, Kinnunen, De Cuyper y Mäkikangas (2014) examinan cómo el tipo de contrato, la movilidad y el optimismo se relacionan con la empleabilidad percibida. Los resultados muestran que la movilidad percibida se relacionó con la empleabilidad sólo entre los trabajadores fijos, mientras que el optimismo se relacionaba con ésta en todos los participantes, fijos y temporales.

Otra variable, el contrato psicológico, también ha sido estudiada en relación con la empleabilidad. Sok, Blomme y Tromp, (2013) analizan la relación entre el contrato psicológico y la empleabilidad percibida. A tenor de sus resultados, los principales predictores de ésta fueron las oportunidades de movilidad percibida dentro de la organización, el desarrollo de oportunidades y la autonomía. Concluyen que las percepciones del contrato psicológico pueden explicar parte de la variabilidad de la empleabilidad percibida.

El análisis de las competencias ha estado muy relacionado con la investigación realizada sobre empleabilidad. En esta línea, Seoane, Alvarez y Montes (2011) analizan las competencias profesionales genéricas más valoradas tanto por las empresas como por los graduados universitarios y ponen de relieve que las más estimadas en el mercado laboral son las de tipo sistémico. Con ello dotan de mayor importancia a las competencias personales transferibles, opuestas a las relacionadas con las competencias instrumentales derivadas de la formación específica del graduado. Nelis et al. (2011) muestran que el desarrollo de las competencias emocionales mediante una formación online impulsa cambios positivos tanto en el bienestar psicológico como en la empleabilidad. Por último, Molero y Reina-Estévez (2012) analizan la adquisición de competencias socioemocionales, como determinantes de la empleabilidad, de un grupo de mujeres con estudios universitarios encontrándose diferencias significativas entre la variable edad y la dimensión autoconciencia.

Por último, cabe exponer los resultados del meta-análisis realizado por Ng et al. (2005) en el que se muestra cómo la proactividad, la extraversión, la meticulosidad, la centralidad del empleo y la disposición a la movilidad se relacionan con el número de promociones de los trabajadores a lo largo de su carrera profesional.

Finalmente, es necesario poner de relieve que la relación entre los factores personales y la empleabilidad puede entenderse en sentido bidireccional, de modo que las variables personales refuercen las percepciones de empleabilidad y a su vez estas ayuden al desarrollo de las características personales (Fugate et al., 2004; Gamboa, 2013).

3.3.2. La empleabilidad como variable antecedente.

Aunque los estudios que analizan la relación de la empleabilidad con distintas variables han proliferado en el último año, aún queda un largo camino por recorrer para poder realizar afirmaciones más contundentes (De Cuyper Bernhard-Oettel, Berntson, De Witte y Alarco, 2008; Wittekind et al., 2009). A continuación se ofrece un resumen de las variables que han tenido en cuenta diversos estudios empíricos.

Inseguridad laboral. La inseguridad laboral se ha convertido en un estresor muy extendido como consecuencia de los cambios producidos en el entorno del trabajo (Silla et al., 2008). Se define como la sensación de impotencia que se percibe ante la posibilidad de perder el empleo (Greenhalgh y Rosenblatt, 1984). En el entorno organizacional, la empleabilidad se presenta como una solución ante los problemas, tanto organizativos como individuales, que acarrea la percepción de inseguridad laboral

por parte de los trabajadores. Por ello, en la mayoría de las investigaciones se muestra una relación negativa entre la empleabilidad percibida y la percepción de inseguridad laboral (Arnold y Staffelbach, 2012; Peiró, Sora y Caballer, 2012). Por ejemplo, en un estudio realizado por De Cuyper et al. (2014) en una muestra de trabajadores, expusieron que hay una relación positiva entre la empleabilidad percibida y el rendimiento, pero que ésta es más débil si está presente la inseguridad laboral. Por otro lado, añaden que si los trabajadores se perciben muy empleables y además perciben altos niveles de inseguridad laboral hay una mayor predisposición a quebrantar determinadas normas organizacionales. Por último, De Cuyper et al. (2012) en una muestra de trabajadores indefinidos y temporales pertenecientes a dos universidades finlandesas, mostraron que ante un aumento de la empleabilidad percibida se produjo una disminución de la percepción de inseguridad laboral y del agotamiento emocional.

Salud. La salud ha sido otra de las grandes variables estudiadas en relación con la empleabilidad percibida. Berntson y Marklund (2007) analizan la relación entre la empleabilidad percibida y la salud. Los resultados muestran que, una vez controlado el nivel base de salud, el historial médico y el ambiente laboral, la empleabilidad percibida estaba relacionada con el nivel de salud general de los trabajadores. Además, aquellos que tenían niveles de empleabilidad más altos, reportaron mayores niveles de bienestar psicológico un año después. De Battisti, Gilardi, Siletti y Solari (2013) realizan un estudio para analizar la relación de la empleabilidad con la salud mental de trabajadores discapacitados. Sus resultados muestran que aquellos trabajadores con mayores niveles de empleabilidad tenían un mejor estado de salud. Por otro lado, los recursos psicológicos relacionados con la empleabilidad aumentaron las percepciones de ofertas de trabajo disponibles.

En sentido inverso, la empleabilidad se relaciona de manera negativa con el agotamiento emocional (Lu, Sun y Du, 2016) y los síntomas psicósomáticos sin importar el tipo de contrato de los trabajadores (Kirves et al., 2011). En este sentido, Kinnunen, Makikangas, Mauno, Siponen y Natti (2011) muestran que la empleabilidad se relaciona de manera negativa tanto con el agotamiento emocional como con los síntomas psicósomáticos, y que esta relación es más fuerte entre los trabajadores que tienen un trabajo temporal de manera involuntaria frente a los que lo son de manera voluntaria.

Satisfacción. A tenor de los resultados expuestos por diversas investigaciones, la empleabilidad parece tener una relación positiva con esta variable en distintos ámbitos.

Por ejemplo, De Cuyper et al. (2008) encontraron que la empleabilidad y la satisfacción con la vida se relacionan en el mismo sentido, mostrando que la empleabilidad también funciona como un recurso útil fuera del ámbito laboral. En referencia a la satisfacción laboral, Gamboa et al. (2007) muestran una relación positiva entre la empleabilidad y esta variable en una muestra de trabajadores jóvenes españoles. De igual modo ocurre con la relación encontrada en el estudio de Giorgi, Shoss y Leon-Perez (2015), en este caso sobre una muestra de trabajadores pertenecientes a tres organizaciones italianas. En esta línea, Álvarez y Miles (2006) muestran evidencia empírica de que contribuyendo a enriquecer el capital humano de los empleados y, por lo tanto, mejorando su empleabilidad, éstos pueden llegar a sentirse más satisfechos con su trabajo. Otra parcela analizada ha sido la satisfacción con la carrera profesional, en este caso los estudios también muestran relaciones positivas entre ambas variables tanto en estudiantes (Coetze y Beukes, 2010) como en trabajadores (De Vos, De Hauw y Van der Heijden, 2011).

Compromiso y productividad organizacional. En menor medida, otras variables organizativas como el compromiso organizacional o la productividad también se han relacionado con la empleabilidad. Respecto al primer caso, De Cuyper y De Witte (2010) muestran que la empleabilidad se asocia de manera positiva con el compromiso organizacional pero sólo cuando se tiene en cuenta la dimensión interna de ésta. Estos autores introducen lo que se conoce como “paradoja de gestión” al hipotetizar que el desarrollo de la empleabilidad tiene una influencia positiva sobre el rendimiento de los trabajadores, pero al mismo tiempo reduce el compromiso organizacional. Por otro lado, Arocena, Núñez y Villanueva (2007) muestran que facilitando la empleabilidad de los trabajadores, en este caso españoles, se incrementa el nivel de productividad de la empresa.

Intención de abandonar la organización. La intención de abandonar la organización por parte de los trabajadores también ha sido muy estudiada en relación con la empleabilidad. Si los trabajadores no están satisfechos en la organización actual y además perciben que tienen posibilidades de conseguir un trabajo de su preferencia en el mercado exterior es posible que terminen abandonándola (Van Vianen, Feij, Krausz y Taris, 2004). Según Legge (1995), el problema que se plantean las organizaciones a la hora de desarrollar la empleabilidad de sus trabajadores para contrarrestar los efectos de la inseguridad laboral, es ser capaces de retenerlos en el futuro. En esta misma línea, De Cuyper, Mauno, Kinnunen y Makikangas (2011) muestran que la relación entre la

empleabilidad percibida y la intención de abandono es más fuerte cuando los recursos laborales (control y apoyo social por parte de los supervisores y los compañeros) son menores. Los resultados encontrados son similares en las dos muestras utilizadas, una de empleados finlandeses de una universidad (N=1314) y otra de empleados de un hospital (N=308). Éstos exponen que la empleabilidad percibida no presenta un riesgo de intención de abandono a menos que los recursos laborales percibidos sean pocos. De manera similar, Lu et al. (2016) encontraron que la empleabilidad percibida se relaciona de manera positiva con la intención de abandonar la organización, sólo cuando la percepción de las oportunidades de carrera fuera de la organización son altas. Por último, estudios como los realizados por Van der Vaart, Linde, de Beer y Cockeran (2015) y Nauta et al. (2009) establecen a la empleabilidad percibida como una variable predictora de la intención de abandonar la organización.

Inserción laboral y actividades de búsqueda de empleo en desempleados

Como se ha expuesto anteriormente, la empleabilidad se ha aplicado más al ámbito económico y empresarial que al estrictamente relacionado con la búsqueda de empleo en personas desempleadas. En este apartado se muestran las investigaciones que se han realizado en el ámbito del desempleo. Éstas han mostrado que las oportunidades de encontrar un trabajo aumentan en relación a la empleabilidad de los buscadores de empleo y las actividades de búsqueda que éstos realizan. Fugate et al. (2004) presentan a la empleabilidad como un constructo psicosocial centrado en la persona, útil para la investigación sobre la inserción laboral. Teniendo en cuenta que los individuos empleables quizás sufran menos las consecuencias negativas derivadas de la pérdida del trabajo y tengan más posibilidades de realizar una búsqueda de empleo efectiva y por tanto, conseguir un empleo de calidad. Por otro lado, McQuaid (2006) toma en consideración la relación entre la empleabilidad y el éxito en la búsqueda de empleo de las personas desempleadas. Los resultados sugieren que un amplio rango de factores relacionados con la empleabilidad, como son las habilidades profesionales y las competencias socioemocionales, son importantes a la hora de explicar el éxito en el proceso de búsqueda de empleo. McArdle et al. (2007), en una muestra de desempleados australianos, exploran la empleabilidad en relación con tres variables: autoestima, búsqueda de empleo y reinserción. Los resultados muestran que la mayoría de los indicadores de empleabilidad contribuyeron al modelo, a excepción del nivel educativo y las redes de empleo, a la hora de explicar el éxito en el proceso de reinserción. La empleabilidad fue capaz de explicar en mayor medida la intensidad de

búsqueda de empleo, seguida de la autoestima aunque tuvo menor capacidad explicativa en relación a la inserción laboral. Además, estos autores sugieren que las personas empleables adoptan un enfoque proactivo para su inserción en el mercado laboral ya que se fijan la búsqueda de empleo como un objetivo prioritario.

De manera similar a los estudios anteriores, Koen et al. (2013) analizan si la empleabilidad, según el modelo propuesto por Fugate et al. (2004) puede ayudar a la inserción laboral de desempleados de larga duración. Específicamente se preguntan si la empleabilidad impulsa las actividades de búsqueda de empleo. Con un estudio longitudinal (N=2541, N= 897), los resultados muestran que la empleabilidad mejora la búsqueda de empleo y con ello las oportunidades de encontrar un trabajo, aunque no todas las dimensiones de la empleabilidad percibida lo hacen de la misma manera. En concreto, las dimensiones cognitivo-afectivas de la empleabilidad, es decir la adaptabilidad y la identidad de carrera se relacionan con la intensidad de las actividades de búsqueda de empleo, mientras que las dimensiones relacionadas con las habilidades como lo son el capital humano y social, se relacionan con el éxito en el proceso de inserción laboral. En definitiva, y siguiendo a Kanfer et al. (2001) las personas empleables son más exitosas en el proceso de encontrar un trabajo.

Vanhercke, Kirves, De Cuyper, Peeters y De Witte (2015) realizan un estudio encuadrado en la teoría de los recursos psicológicos de Hobfoll (2001). Su objetivo es analizar la relación de la empleabilidad con el bienestar psicológico en un grupo de empleados y desempleados. Específicamente los autores defienden que la empleabilidad percibida puede amortiguar un ciclo de ganancias en relación con el bienestar en el grupo de empleados, mientras que el malestar puede suponer un ciclo de pérdidas reduciendo la empleabilidad entre el grupo de desempleados que buscan empleo. Los resultados confirman dos hipótesis: la empleabilidad percibida influye en el bienestar del grupo de empleados, mientras que el malestar influye de manera negativa sobre la empleabilidad percibida del grupo de desempleados que buscan empleo.

Por último, Yizhong et al. (2017) realizan un estudio para analizar la relación de la empleabilidad percibida con las variables que componen la TPB. Sus resultados ponen de manifiesto que la empleabilidad percibida es capaz de predecir la actitud hacia la B.E., la autoeficacia hacia la B.E., el control percibido, la intención de buscar un trabajo y las conductas de B.E. Así como que, debido a su diseño longitudinal, fueron capaces de mostrar que aquellos participantes con mayores niveles de empleabilidad percibida no vieron tan perjudicados sus niveles de autoeficacia hacia la B.E. e intención de B.E.

como aquellos con niveles más bajos. Poniendo de relieve la importancia de la empleabilidad percibida en el proceso de B.E.

Empleabilidad percibida susceptible de cambio. Kirves (2014), basándose en la Teoría de los Recursos Psicológicos de Hobfoll (2001), propone a la empleabilidad percibida como un recurso personal susceptible de cambio a lo largo del tiempo. Sin embargo, son escasos los estudios que han analizado posibles cambios en las trayectorias de empleabilidad. El primero, realizado por Berntson (2008), analizaba la hipotética estabilidad de la empleabilidad percibida. Concluyen que la empleabilidad percibida tiende a ser relativamente estable tras un año de seguimiento de los participantes del estudio. Ello puede deberse a que describieron el nivel de estabilidad en toda la muestra, sin tener en cuenta la posible variabilidad de los niveles de empleabilidad entre distintos subgrupos presentes en ella. Como solución a ese problema, Kirves (2014) propone un enfoque centrado en la persona que permita clasificar a los trabajadores en distintas categorías en función del nivel (alto o bajo) de empleabilidad así como el patrón que siguen (estable, creciente o decreciente). En la siguiente figura se muestran las diferentes trayectorias de la empleabilidad.

Las trayectorias 1 y 2 muestran niveles estables de empleabilidad a través del tiempo pero se diferencian en el nivel. Los individuos en la trayectoria 1 reportan niveles altos de empleabilidad percibida a lo largo del tiempo mientras que los individuos en el nivel 2 muestran niveles bajos de la misma. De manera opuesta, la trayectoria 3 muestra niveles lineales crecientes de empleabilidad a través del tiempo analizado. Por último, la trayectoria 4 muestra un cambio no lineal: del tiempo 1 al 2 el nivel de empleabilidad se incrementa, pero del tiempo 2 al tiempo 3 se reduce hasta alcanzar prácticamente el nivel base.

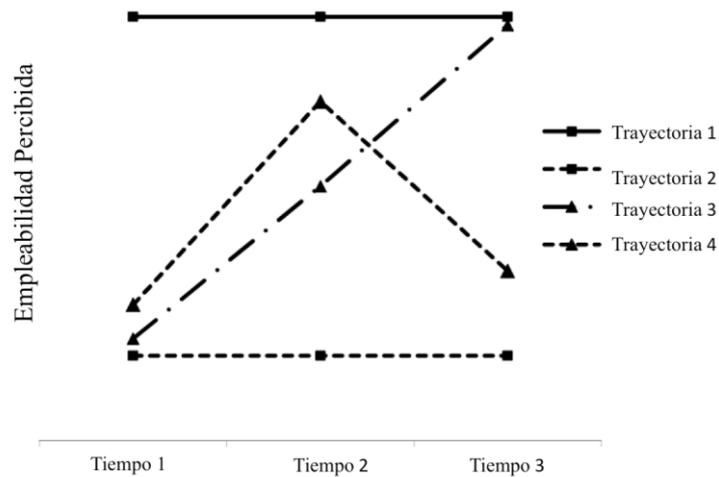


Figura 3.2. Trayectorias de empleabilidad según Kirves (2014).

En función de esta categorización, Makikangas, De Cuyper, Mauno y Kinnunen (2014) realizan un estudio para analizar los cambios en los niveles de empleabilidad de una muestra conformada por trabajadores. Sus resultados muestran que los niveles estables estaban caracterizados por dos categorías: el 49% de los empleados reportaban un nivel alto, mientras que el 46% un nivel bajo. El cambio en la empleabilidad mostró dos patrones distintos: un 3% tenía un nivel decreciente y un 2% uno creciente. Concluyen que aunque el nivel de empleabilidad sí es estable a lo largo del tiempo (un año), también se muestra una heterogeneidad cuando se realiza un análisis más pormenorizado. Ello puede deberse a que, a pesar de que el diseño es longitudinal, sólo han utilizado dos medidas. Kirves (2014) aconseja utilizar tres medidas a lo largo del periodo de tiempo, tal y como se muestra en la figura. De manera posterior, Kirves et al. (2014) realizan un estudio longitudinal con tres puntos de medida de la empleabilidad a lo largo de dos años en una muestra de trabajadores (N=926) de una universidad finlandesa. Identificaron cuatro trayectorias, dos de ellas con un nivel de empleabilidad percibida estable (88% de los participantes) y otras dos con un nivel variable (12%). Además mostraron que el efecto positivo de la empleabilidad percibida sobre el bienestar psicológico es menor entre los empleados con un nivel educativo alto.

3.3.3. Efecto moderador y mediador de la empleabilidad sobre otras variables.

Hay un tercer grupo de publicaciones en las que se utiliza a la empleabilidad como una tercera variable para tratar de explicar la relación entre otras dos. En este caso se dividirá el apartado categorizando las publicaciones según la empleabilidad sea utilizada

como variable moderadora o mediadora.

Según diversos estudios la empleabilidad resulta ser una variable moderadora entre la inseguridad laboral y diversas variables de salida organizacional como por ejemplo la intención de abandono de organización (Bernston, Näswall y Sverke, 2010), el acoso psicológico en el trabajo (De Cuyper, Baillien y De Witte, 2009), el compromiso organizacional (Kalyal, Berntson, Baraldi, Naswall y Sverke, 2010) o la satisfacción vital (Silla et al., 2008). De igual modo, la empleabilidad funciona como variable moderadora entre el tipo de contrato de trabajo y la satisfacción laboral (Cesário, Gestoso y Peregrín, 2012) así como entre el aprendizaje organizativo y la ética organizacional (Camps, 2010).

Sin embargo, otras investigaciones analizan el efecto mediador de la empleabilidad sobre diversas variables. Por ejemplo, Huang (2014) establece que la empleabilidad percibida interna media parcialmente la relación entre la personalidad resistente y la autoeficacia en el dominio profesional. Onyishi et al. (2015) analizan el papel mediador de la empleabilidad percibida en la relación entre el constructo de autoevaluaciones básicas y el proceso de búsqueda de empleo, tanto las conductas de búsqueda activa como las conductas preparatorias. La muestra estaba compuesta tanto por empleados como por desempleados. Los resultados muestran que la empleabilidad media la relación entre el constructo de autoevaluaciones básicas y la búsqueda de empleo preparatoria pero no la activa. De igual modo, media la relación entre la autoeficacia y la satisfacción con la carrera profesional (Dacre y Quarter, 2013) así como entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral (Camps y Rodríguez, 2011).

En este capítulo se ha puesto de relieve el carácter multidisciplinar del concepto de empleabilidad y cómo la percepción de éste ha ido variando a lo largo de los años. Además, se han presentado diferentes instrumentos para estimar esta variable y se han presentado diversas investigaciones que han analizado tanto los antecedentes de la empleabilidad, como la influencia de ésta en otras variables.

Capítulo 4. Capital psicológico

4.1. Capital psicológico y su contextualización en el ámbito de la psicología

4.1.1. Contextualización del capital psicológico.

En sus inicios, la psicología tuvo tres objetivos generales: intentar reparar el daño, prevenir problemas y construir fortalezas en las personas (Luthans, 2002a). Sin embargo, los esfuerzos de los investigadores han ido destinados en su mayor parte al primero de ellos. El capital psicológico se encuadra en el enfoque de la psicología positiva, un movimiento que surge ante la desequilibrada preocupación por estudiar los aspectos negativos y patológicos en el funcionamiento del comportamiento humano frente a los aspectos positivos.

La psicología positiva es entendida como el estudio científico del funcionamiento psicológico óptimo (Seligman, 1999). El principal precursor de la psicología positiva fue Martin Seligman (1998; 1999; Seligman y Csikszentmihalyi, 2000), a quien hay que sumar los estudios de otros autores conocidos cuya investigación está orientada al ámbito de los fenómenos positivos, como Ed Diener, Christopher Peterson o Rick Snyder. El objetivo de esta corriente se basa en dejar a un lado el estudio sobre “lo que está mal” en las personas para centrarse en “lo que está bien”, es decir, en las fortalezas (opuestas a la debilidad), la resiliencia (opuesta a la vulnerabilidad) y en la mejora del bienestar (opuesta a la patología). Los niveles de análisis han sido resumidos por Seligman y Csikszentmihalyi (2000) en tres: a) nivel subjetivo (por ejemplo, la experiencia subjetiva positiva como el bienestar, la felicidad y la esperanza); b) nivel individual (por ejemplo, estados positivos como el coraje, la perseverancia, la sabiduría o el perdón); y c) nivel grupal y organizativo (por ejemplo, comportamientos cívicos de los miembros de una organización como responsabilidad, altruismo, tolerancia o ética). Este enfoque ha suscitado una atención considerable en el ámbito académico (por ejemplo, Aspinwall y Straudinger, 2003; Carr, 2011; Lopez y Snyder, 2003; Peterson, 2006; Peterson y Seligman, 2004).

La cuestión de partida es que los esfuerzos de los investigadores se dirigieron casi en su totalidad al estudio de los aspectos negativos, descuidando el análisis de las fortalezas y capacidades de las personas, organizaciones y sociedades (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000). Lo anterior adquiere más importancia cuando es sabido que la

ausencia de psicopatologías no explica el rendimiento óptimo, la excelencia, el crecimiento, el éxito o la realización personal (Seligman, 2002). Es decir, analizando solamente los procesos adversos por los que atraviesan las personas no se puede comprender el bienestar en su totalidad.

Seligman (2002) propone que al estudio de los fenómenos positivos se le preste una atención igual que a los fenómenos patológicos. No se trata de dejar de lado el estudio de los aspectos negativos, sino de integrar en un mismo enfoque ambas perspectivas, para así de entender los procesos subyacentes al éxito y al fracaso (Luthans y Youssef, 2007). Por otro lado, tampoco se trata de suscitar interés hacia el valor de lo positivo sin más, sino centrarse en la construcción teórica y la validez empírica de los conceptos que surgen en este contexto para que ello contribuya a su posterior aplicación práctica (Luthans, Youssef-Morgan y Avolio, 2015).

La psicología positiva también ha recibido críticas y su eclosión no ha estado libre de controversia. Se ha cuestionado su novedad, su alcance científico e incluso sus intenciones (Vázquez y Hervás, 2009). Una de las críticas más frecuentes es que la psicología positiva es como “vino viejo en una botella nueva” (Luthans y Avolio, 2009; Youssef-Morgan, 2014), que viene a decir que todo lo que trata la psicología positiva ya se había analizado con anterioridad, y que además han sido temas discutidos de manera profunda, completa y concienzuda por la filosofía, por lo que no habría mucho más que añadir (Fernández, 2008). Duckworth, Steen y Seligman (2005) argumentan que la psicología positiva no consiste más que en llevar a cabo una investigación empírica de la sabiduría del pasado utilizando la tecnología e instrumental psicológico actual (Fernández-Ríos y Comes, 2009).

Por otro lado, tiende a establecerse cierto paralelismo entre la psicología positiva con la popular corriente de literatura dedicada a la autoayuda y al crecimiento personal sin base científica (Vázquez, 2013). Que si bien es cierto que comparten su enfoque positivo, es necesario remarcar su falta de construcción teórica, de instrumentos de medida y de un apoyo empírico suficiente para establecer conclusiones sólidas (Luthans y Youssef, 2007). Según Luthans et al. (2015), es importante tener en cuenta que la psicología positiva basa sus conclusiones en rigurosos métodos científicos, en vez de en filosofía, retórica, anécdotas, sabiduría popular, experiencias personales u opiniones. También se la acusa de etnocentrismo y de pretender ser una ciencia universal (Fernández-Ríos y Novo, 2012; Vázquez, 2013), aún cuando sus resultados están basados en su mayor parte en lo que sucede en las sociedades occidentales. A la vez, la

tildan de seguir una corriente capitalista y demasiado centrada en el nivel individual (Binkley, 2010; Cabanas y Sánchez, 2012). Fernández-Ríos y Cornes (2013) ofrecen una serie de críticas a la corriente de la psicología positiva, como por ejemplo: construcción de los conceptos a partir de excesiva metodología cuantitativa y con una escasa visión a la historia que los sustenta, excesivo individualismo sin prestar atención a la influencia del entorno, así como olvidar el conocimiento clásico sobre inteligencia emocional y las emociones positivas (para una extensa justificación del desarrollo de la psicología positiva ver Vázquez, 2013 y Hervás, 2009).

Lazarus (2003) invita a la reflexión al afirmar que “los psicólogos tienen el hábito de acuñar nuevas palabras para expresar viejas ideas” (p. 176). Y es que quizás la psicología positiva no constituya un cuerpo de conocimiento como tal, sino que por el contrario forme parte de la psicología sin más, sin necesidad de ponerle una etiqueta.

De lo que no cabe duda, es que “la Psicología no puede estar de espaldas a un movimiento general creciente, en las ciencias sociales y en el ámbito de la discusión política y económica, que sitúa el bienestar psicológico como un foco legítimo de atención” (Vázquez, 2013; p. 91).

El enfoque de la psicología positiva también ha sido aplicado al ámbito laboral. Hay consenso, aún teniendo en cuenta algunas voces críticas (por ejemplo Fineman, 2006), que el mundo del trabajo necesita un enfoque equilibrado que considere ambas visiones, positiva y negativa, para incrementar las fortalezas y tratar de corregir las debilidades (Luthans y Youssef, 2007). De manera similar a lo que ocurre con la psicología positiva, no se trata de ofrecer una nueva perspectiva, sino más bien enfatizar la necesidad de construcción teórica y empírica de fenómenos positivos y de que su propuesta para el ámbito organizativo sea relativamente novedosa (Luthans y Youssef, 2007). Numerosos estudios han mostrado que cuando se extrapolan modelos orientados al déficit para explicar fenómenos positivos la inadecuación se convierte en una característica fundamental (por ejemplo, Dunlop y Lee, 2004; Kubzansky, Kubzansky y Maselko, 2004; Schaufeli y Bakker, 2004). De este modo, algunos autores hablan de psicología de la salud ocupacional positiva. Siguiendo a Bakker, Rodríguez- Muñoz y Derks (2012), ésta se entiende como “el estudio y aplicación de condiciones y procesos que contribuyen al funcionamiento óptimo en el lugar de trabajo” (p. 63).

Como resultado de la aplicación de la óptica positiva al ámbito organizativo, varios enfoques han surgido recientemente, pero destacan dos que están basados en criterios científicos paralelos y complementarios (Luthans et al., 2015). El primero, denominado

Conocimiento Organizacional Positivo (*Positive Organizational Scholarship -POS*), se identifica con una perspectiva más académica ya que está guiado por teorías de psicología del trabajo y las organizaciones. Siguiendo a Cameron y Caza (2008), el objetivo primordial que persigue este movimiento es explicar y predecir las causas y consecuencias de los fenómenos positivos en el seno de la organización, teniendo siempre como ámbito de análisis el contexto organizativo en su totalidad. Además, enfatiza la importancia de las variables del contexto laboral para la mejora de la eficiencia organizativa ante condiciones adversas (Cameron, 2017; Cameron y Caza, 2008; Luthans et al., 2015).

El segundo, Comportamiento Organizacional Positivo (*Positive Organizational Behavior- POB*), hace hincapié en el desarrollo de las capacidades y de las fortalezas positivas individuales con el objetivo de mejorar diversas variables organizacionales (Azanza, Domínguez, Moriano y Molero, 2014), y se define como el estudio y aplicación de las fortalezas y capacidades psicológicas positivas, que pueden ser medidas, desarrolladas y gestionadas efectivamente para optimizar la gestión humana en el contexto laboral (Luthans, 2002a). Sus precursores (Luthans, 2002a, 2002b; Luthans y Youssef, 2007) propusieron que para considerar un concepto como parte de este enfoque, debían de cumplir los siguientes requisitos:

- a) Estar basado en una sólida construcción teórica y tener un considerable bagaje de investigación empírica. A su vez, debe de contar con instrumentos de medida válidos.
- b) Ser una capacidad estado-rasgo. Luthans y Youssef (2007) utilizaron deliberadamente el término *estado-rasgo* para referirse a ciertas características psicológicas positivas que son relativamente maleables y abiertas al desarrollo. La peculiaridad de los conceptos que se incluyen en el POB al denominarse estado-rasgo es que son más estables que los estados positivos puros (por ejemplo, el sentimiento de placer o los estados de ánimo positivos), y a su vez, son características más variables que los rasgos positivos (por ejemplo, la inteligencia o el talento). La principal característica de este tipo de variables es que están abiertas al cambio y al desarrollo mediante intervenciones formativas y una gestión organizacional proactiva, lo cual resulta primordial en el contexto laboral.
- c) Tener un impacto positivo sobre otras variables organizacionales. Este criterio se relaciona con el hecho de que no se pretende estudiar variables y constructos por sí

mismos, sino por su influencia sobre otras variables organizativas (Luthans et al., 2015; Sánchez-Elvira, 2015).

A modo de resumen, cabe establecer que la principal diferencia entre ambos movimientos es su ámbito de análisis. El conocimiento organizacional positivo (POS) se centra en examinar los factores organizativos que influyen en las habilidades y destrezas de los trabajadores. Es decir, sería un enfoque arriba-abajo (*top-down*). Mientras que el comportamiento organizacional positivo (POB) se interesa por los estados psicológicos positivos y fortalezas individuales que tienen influencia sobre distintas variables organizacionales como el rendimiento o el bienestar. En este caso se trata de una estrategia abajo-arriba (*bottom-up*) (Luthans et al., 2015; Sánchez-Elvira, 2015). Por tanto, el primero, empezaría en el nivel organizativo para aplicar sus avances al nivel más particular. Al contrario del segundo, donde sus avances comenzarían en el nivel individual para aplicarlos a los niveles más generales.

4.1.2. Definición de capital psicológico.

El término capital psicológico ya había sido utilizado con anterioridad en áreas como la economía (Goldsmith, Veum y Darity, 1997; Oxoby, 2003), el marketing (Vergin y Barr, 1999) e incluso en la propia psicología (Kossek, Huber y Lerner, 2003), aunque con una connotación distinta a la que se presenta a continuación. La conceptualización de capital psicológico que se sigue en este trabajo es la ofrecida por Luthans, Youssef y Avolio (2007) como un constructo de segundo orden que aglutina cuatro recursos (optimismo, resiliencia, esperanza y autoeficacia), y que se define como un estado de desarrollo psicológico positivo caracterizado por tener confianza para afrontar retos y tareas difíciles (autoeficacia); realizar atribuciones positivas sobre los triunfos presentes y futuros (optimismo); visualizar y perseverar en las metas, así como redirigir los objetivos cuando sea necesario para conseguir el éxito (esperanza); y recuperarse e incluso salir fortalecido de la adversidad (resiliencia).

4.1.2.1. Fundamentación teórica del capital psicológico.

Las teorías fundamentales que sustentan la construcción del capital psicológico son dos: la Teoría de la Conservación de Recursos de Hobfoll (2001) y el modelo de Ampliación y Construcción de Emociones Positivas de Fredrickson (2004). A continuación se expone brevemente cada uno de ellos.

La Teoría de la Conservación de Recursos de Hobfoll (2001) entiende por recursos “aquellos aspectos valorados como centrales (por ejemplo, la autoestima, las relaciones personales o la salud), así como aquellos que actúan como un medio para conseguir otros fines valorados como centrales (por ejemplo, dinero, apoyo social, prestigio o reconocimiento)” (Hobfoll, 2001; p.307). El supuesto básico de la teoría es que las personas se esfuerzan en proteger, conservar, fomentar y obtener más recursos. Sobre todo aquellos que consideran centrales en sus vidas (Cifre y Navarro, 2013).

Los recursos pueden ser tratados de forma independiente o bien integrados en modelos más complejos, es lo que Hobfoll (2001) denomina “caravana de recursos”. Con ello, el autor hace referencia a que algunos conceptos psicológicos se entienden mejor como la representación de un factor multidimensional global. Ello quiere decir que las teorías que apoyan esta idea (por ejemplo, el sentido de la coherencia de Antonovsky (1979) o el constructo de dureza de Kobasa (1979) defienden la sinergia positiva entre determinados recursos cuando éstos forman parte de un constructo de segundo orden que funciona mejor que cada uno de sus componentes por separado. Es decir, se trata de considerar a los recursos como manifestaciones de un constructo central superior (Luthans et al., 2015).

A tenor de lo expuesto anteriormente, la investigación sobre capital psicológico indica que sus cuatro componentes tienen un vínculo común subyacente que lo convierte en un constructo de orden superior. Ello quiere decir que, si tenemos en cuenta los cuatro componentes del capital psicológico en conjunto, en lugar de centrarnos en ellos de manera individual, sus efectos tendrán un impacto mayor que cada una de las cuatro facetas por separado (Avey, Luthans, Smith y Palmer, 2010; Luthans et al., 2007; Luthans et al., 2015).

Por otro lado, para esta teoría, las situaciones estresantes aparecen cuando se produce una pérdida real de los recursos o bien cuando se amenaza a los mismos. De este modo, si se consigue evitar la pérdida o recuperarse de la misma produciendo más recursos, disminuyen los niveles de estrés. Siguiendo con esta lógica, la pérdida o amenaza de pérdida provocaría una predisposición hacia la protección de los recursos que ya se poseen pero no siempre hacia la creación de nuevos recursos (Salazar-Carvajal, Herrera-Sánchez, Rueda-Méndez y León-Rubio, 2014). Por el contrario, las personas que obtienen más recursos serían aquellas más proclives para generarlos, y provocar así, una “espiral de ganancias”. Esta teoría también subraya el impacto positivo que pueden provocar los eventos estresantes, pues tiene en cuenta que para evitar la pérdida de

recursos se protegen los que ya se poseen y se trata de recuperar a los que se han perdido. En este contexto se podría establecer que la búsqueda de empleo no sólo actúa como un evento estresante, sino que también puede suponer un factor crítico para la puesta en marcha de estrategias de afrontamiento que conllevan la consecución de nuevos recursos, por ejemplo, el capital psicológico (Ennis, Hobfoll y Schröder, 2000; Salazar-Carvajal et al., 2014).

La segunda perspectiva aplicable a la construcción teórica del capital psicológico es el modelo de Ampliación y Construcción de Emociones Positivas de Fredrickson (2004). Esta autora sostiene que las emociones positivas conducen a un funcionamiento óptimo a largo plazo, y no sólo en el momento presente en que se perciben. Pues las emociones positivas serían capaces de ampliar los efectos de su percepción momentánea y construir recursos más duraderos.

La premisa básica de esta teoría es que el hecho de experimentar emociones positivas conduce a estados mentales y estilos de afrontamiento que, de forma indirecta, preparan a las personas para afrontar las dificultades (Fredrickson, 2004; Vera, 2006), ayudando así a la construcción de recursos físicos, sociales y psicológicos (Youssef-Morgan, 2014). Además este modelo propone que los efectos de las emociones positivas son secuenciales: ampliación, construcción y transformación. En primer lugar, según Fredrickson (2004) las emociones positivas son capaces de ampliar las tendencias de atención, cognición y acción, que, en segundo lugar, favorecen la construcción de recursos personales (físicos, intelectuales y sociales) con el fin de afrontar las adversidades y perseverar ante las mismas, y que, en tercer lugar, debido a la influencia de las emociones positivas, las personas son capaces de transformarse a sí mismas (Fredrickson, 2004).

La investigación enmarcada en este modelo teórico, sugiere que las personas, tanto de manera individual como grupal, cuando reportan mayores niveles de emociones positivas trabajan con un mejor funcionamiento cognitivo (Fredrickson y Losada, 2005). Aunque las emociones analizadas bajo este modelo son distintas a los aspectos cognitivos examinados en el capital psicológico, otras investigaciones sugieren un fuerte vínculo entre cogniciones y emociones (Lazarus, 1993). Sin ir más lejos, la asociación entre la resiliencia (uno de los componentes del capital psicológico) y las emociones positivas, se respalda por los resultados mostrados en numerosas investigaciones (Fredrickson, 2004). Aunque las emociones positivas, son a veces, el resultado de un estilo de afrontamiento resiliente (Block y Kremen, 1996), otras veces

las personas resilientes utilizan las emociones positivas para lograr un afrontamiento eficaz (Werner y Smith 1992; Masten, 2011). Apoyando la premisa de que la relación entre las emociones y cogniciones positivas, ayudarían a explicar el impacto del capital psicológico sobre otras variables, como por ejemplo el rendimiento (Luthans et al., 2015), la satisfacción laboral (Luthans, Avolio, Avey y Norman, 2007), el bienestar (Avey et al., 2010) o la empleabilidad percibida (Chen y Lim, 2012), entre otras.

4.1.2.2. El inicio de la investigación sobre capital psicológico: una nueva forma de capital intangible

El concepto de capital psicológico fue propuesto en el contexto organizacional como un tipo de capital intangible alternativo a las formas tradicionales de capital. La primera vez que Luthans y Youssef (2004) escribieron sobre capital psicológico, lo hicieron en un artículo cuyo principal objetivo era la defensa de la necesidad de considerar como inversión los recursos humanos de las organizaciones. Su hipótesis principal era que la inversión en capital tangible, fuente tradicional de ventaja competitiva, ya no bastaba para blindar la cuota de mercado de las empresas frente a sus competidores. Por tanto, si los factores tangibles cada vez son menos útiles como barreras de entrada a los mercados, es el momento oportuno para que entren en la ecuación factores intangibles relacionados de forma directa con los recursos humanos. Éstos son el capital humano, el capital social y, hasta ese momento, una incipiente noción de capital psicológico. Para diferenciar estos tipos de capital, tangible e intangible, Luthans y Youssef (2004) y Luthans, Luthans y Luthans (2004) ofrecen una pregunta representativa de cada uno de ellos. El capital económico tradicional respondería a la pregunta *¿qué tengo?*, mientras que el capital humano estaría representado por *¿qué sé hacer?*, el capital social por *¿a quién conozco?*, y el capital psicológico por la pregunta *¿quién soy?* (ver Figura 4.1)

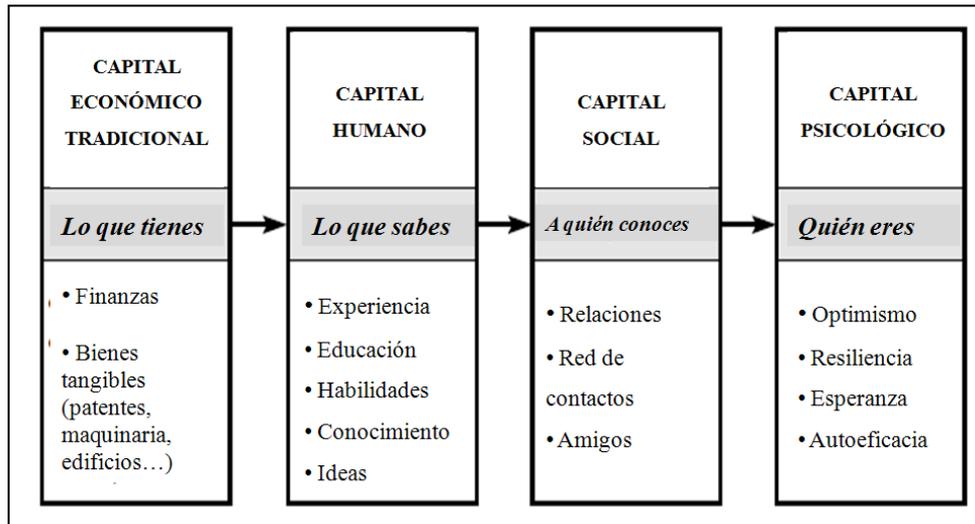


Figura 4.1. Tipos de capital. Fuente: Luthans, Luthans y Luthans (2004)

Sin embargo, Luthans y Youssef (2004) van más allá y aseguran que, a pesar de ser intangibles, tanto el capital humano como el capital social siguen sin ser suficientes para alcanzar el máximo potencial de una organización. Para asegurar este argumento, se basan en la premisa de que para que un recurso organizativo sea fuente de ventaja competitiva, es necesario que éstos sean lo más difíciles de imitar posible. Y lo que ocurre con el capital humano es que, el conocimiento explícito, ese que está compuesto por el nivel educativo de una persona, se puede emular fácilmente por parte de los competidores. La experiencia también es algo fácilmente imitable, ya que basta con incorporar a la organización trabajadores que cuenten con los requisitos exigidos, e incluso existe la posibilidad de contratar empleados de la competencia. Por otro lado, si bien es cierto que el conocimiento tácito es más difícil de imitar al estar compuesto por el conjunto de conocimientos que se funden con la cultura y la estructura organizacional y que surge a partir de la socialización de sus miembros (Luthans y Youssef, 2004), si la organización no es capaz de retener al empleado, toda la inversión realizada en este tipo de capital también se perdería. Tras esta argumentación, Luthans y Youssef (2004) justifican la necesidad de contar con una nueva forma de capital intangible, el capital psicológico, cuyo objetivo es lograr el máximo potencial de la organización, pues proponen que puede contribuir al desarrollo de los otros tipos de capital, tanto el tangible como el intangible (Luthans et al., 2015).

4.2. Desarrollo conceptual de los componentes del capital psicológico

Una vez establecidos los criterios que debían de cumplir, numerosos recursos psicológicos fueron considerados para formar parte de los componentes del capital psicológico. En un análisis inicial realizado por Luthans (2002a), consideró la autoeficacia, la esperanza, el optimismo, y la inteligencia emocional. Tras una serie de discusiones con los miembros del equipo de investigación y otros investigadores decidieron centrarse en la esperanza, el optimismo y la autoeficacia, para añadir posteriormente la resiliencia, al ser éstas las capacidades que mejor se ajustaban a los criterios propuestos (Luthans 2002b). De este modo, el constructo de capital psicológico quedó constituido por cuatro componentes (Luthans et al., 2004; Luthans y Youssef, 2004; Luthans et al., 2007).

Sin embargo, es importante tener en cuenta que tanto la psicología positiva como el comportamiento organizacional positivo cuentan con un cuerpo creciente de investigación sobre diversos constructos positivos además de los cuatro componentes del capital psicológico. De este modo, Luthans et al. (2015) reconocen que hay una serie de variables que podrían formar parte del constructo de capital psicológico en un futuro, complementado a los cuatro componentes actuales.

A continuación se expone de manera breve cada uno de los componentes del constructo de capital psicológico.

4.2.1. Optimismo.

El optimismo puede ser estudiado desde dos perspectivas teóricas diferentes, aunque complementarias. La primera, propuesta por Peterson y Seligman (1984), es aquella que lo entiende como un estilo explicativo (optimista/pesimista). Emergió del modelo de la indefensión aprendida (Abramson, Seligman y Teasdale, 1978), el cual señala que después de experimentar eventos adversos incontrolables, los animales o las personas se vuelven indefensas, porque conforman una creencia de que hagan lo que hagan no podrán cambiar el resultado. Según Seligman (1998) del mismo modo que la indefensión puede ser aprendida, también puede ser aprendido el optimismo (Carver y Scheier, 2002; Luthans, Avey, Avolio, Norman y Combs, 2006; Luthans et al., 2007).

En este enfoque se pueden establecer tres dimensiones para explicar las diferencias entre los estilos optimista y pesimista: la internalidad/externalidad, la estabilidad/inestabilidad, y la globalidad/especificidad. Por tanto, siguiendo a Seligman (1998), el optimismo quedaría definido como una capacidad que permite a las personas

optimistas hacer atribuciones internas y estables sobre los acontecimientos positivos (por ejemplo, una promoción en el trabajo) y atribuciones externas, temporales y debidas a factores situacionales a los acontecimientos negativos (por ejemplo, la pérdida del trabajo).

Desde el punto de vista del optimismo como un estilo explicativo, la unidimensionalidad del optimismo y el pesimismo ha sido debatida. De hecho todavía está vigente el debate en el que se discute la posible unidimensionalidad, bipolaridad o independencia de ambos conceptos (Kubzansky et al., 2004; Peterson y Steen, 2009). Aunque el optimismo y el pesimismo están correlacionados de manera negativa, la forma en que estos conceptos han sido analizados ofrece una interpretación errónea sobre su independencia. La mayoría de los estudios están basados en sus relaciones con otras variables. Por ejemplo, diversas investigaciones se han centrado en relacionar el optimismo con la salud (tanto física como mental) y el bienestar (Peterson, 2000; Scheier y Carver, 1987; Seeman, 1989), el afrontamiento efectivo de situaciones vitales difíciles (Lazarus y Folkman, 1984; Scheier y Carver, 1985), recuperación de la enfermedad (Scheier et al., 1989) y la satisfacción vital y felicidad (Seligman, 2002). Por otro lado, la psicología clínica se ha centrado en resultados negativos como la depresión o la enfermedad (Abramson et al., 1989; Peterson, Seligman y Vaillant, 1988). Sin embargo, hay relativamente poca investigación sobre optimismo y pesimismo como dos variables en un mismo estudio.

La segunda perspectiva es la teoría del optimismo disposicional desarrollado por Scheier y Carver (1987). Mientras que el optimismo es la tendencia a esperar que en el futuro ocurran eventos positivos, el pesimismo se refiere a la expectativa de que ocurran eventos negativos. Desde esta perspectiva el optimismo se define como expectativas generalizadas (favorables y desfavorables) acerca de las cosas que le suceden a uno en la vida. A su vez, Scheier, Carver y Bridges, (1994), proponen que es un constructo unidimensional polar. Esta definición implica que optimismo y pesimismo son rasgos relativamente estables, consistentes a través del tiempo y las situaciones (Ji, Zhang, Osborne y Wang, 2004).

Por tanto, el optimismo no es solo una disposición personal de esperar que las cosas buenas pasen en el futuro. El concepto de optimismo que se incluye en el constructo de capital psicológico está relacionado con expectativas globales positivas (Carver, Scheier, Miller, y Fulford, 2009) que dependen a su vez de las razones y las atribuciones que cada persona utiliza para explicar porqué determinados eventos,

positivos o negativos, han ocurrido, ocurren u ocurrirán (Seligman, 1998). Se supone que a las personas optimistas no les va bien o mal en la vida solo porque son más alegres y mantienen una mentalidad positiva, sino porque ellos tienen unos mecanismos de afrontamiento distintos a los que tienen las personas pesimistas (Luthans et al., 2015). Siguiendo a Luthans et al. (2015), el tipo de optimismo ideal sería aquel que es flexible y realista. Flexible porque las personas tienen que ser capaces de utilizar varios estilos explicativos, tanto optimistas como pesimistas, para adaptar su comportamiento a cada situación concreta según las circunstancias. Y realista, porque optimismo no es sinónimo de externalizar de manera extrema todo lo que ocurre, sino que se trata de asumir la responsabilidad en aquellas situaciones en las que sea necesario.

4.2.2. Relación del optimismo con otras variables.

El optimismo ha sido relacionado con una amplia gama de resultados positivos, incluyendo la salud y el bienestar psicológico, el afrontamiento o la recuperación (por ejemplo Chopik, Kim y Smith, 2015; Grau, Hernández y Vera-Villarroel, 2005; Peterson, 2000).

En el ámbito organizacional, el optimismo de los trabajadores ha sido relacionado con el desempeño laboral (Avey, Avolio y Luthans, 2011; Luthans et al., 2015; Luthans et al., 2007; Youssef y Luthans, 2007; Seligman, 1998). Diversos estudios sugieren que los empleados optimistas, no solo se sienten mejor, sino que también consiguen mejores resultados (Grau, Suñer y García, 2005; Luthans et al., 2015; Morán y Schulz, 2008; Rojas y Ramos, 2013).

En referencia a la relación del optimismo con el desempleo se pueden citar las siguientes publicaciones. La realizada por Kirves et al. (2013) examina cómo el tipo de contrato, la movilidad y el optimismo están relacionados con la empleabilidad percibida en una muestra de profesores e investigadores universitarios, mediante un diseño metodológico de corte longitudinal (n= 803). Mostraron, mediante un análisis de regresión jerárquica, que el optimismo estaba relacionado significativamente de manera positiva con la empleabilidad percibida en todos los tipos de trabajadores (tanto temporales como fijos) en tiempo 1 y tiempo 2. Lai y Wong (1998) estudiaron los efectos del optimismo y los estilos de afrontamiento del desempleo sobre la salud, en un grupo conformado por mujeres chinas, tanto empleadas como desempleadas. Los resultados mostraron que el optimismo moderaba el efecto del desempleo sobre la salud psicológica. Por último, Kanfer, Beier y Ackerman (2013) proponen un modelo teórico

para examinar los antecedentes de las conductas de búsqueda de empleo y analizan mediante un meta-análisis construido sobre 73 estudios empíricos, las relaciones entre personalidad, auto-expectativas y variables sociodemográficas con las diferencias individuales en las conductas de búsqueda de empleo. En este caso, los resultados pusieron de manifiesto que la relación del optimismo con las conductas de búsqueda de empleo no fue significativa.

4.2.3. Resiliencia.

La resiliencia se define como un proceso dinámico que comprende la adaptación positiva dentro de un contexto significativamente adverso (Luthar, Cicchetti y Becker, 2000). Es un fenómeno caracterizado por unos patrones de comportamiento adaptativos en contextos de riesgo y de fuerte contrariedad (Masten, 2011). Las personas resilientes suelen presentar más emociones positivas y una mayor capacidad de recuperación en circunstancias negativas, sobre todo si son capaces de identificar las amenazas. De acuerdo con Coutu (2002), las personas con niveles más altos de resiliencia se caracterizan por una aceptación incondicional de la realidad, una creencia profunda de que la vida tiene sentido y la habilidad para adaptarse a los cambios significativos.

Tradicionalmente, se ha considerado la resiliencia como una capacidad excepcional, una cualidad innata que sólo algunas personas poseían. Sin embargo, en el contexto de la psicología positiva, la resiliencia se considera una capacidad que puede ser aprendida y desarrollada en la mayoría de las personas (Luthans y Youssef, 2007; Masten, 2011; Masten y Reed, 2002) y se identifica más como un proceso que como un resultado (Luthans y Youssef, 2007; Sandau-Beckler, Salcido, Beckler, Mannes y Beck, 2002).

El desarrollo de la resiliencia está marcado por los factores de riesgo y los factores de protección (Luthans, Vogelgesang y Lester, 2006; Masten, 2011; Masten, Cutuli, Herbers y Reed, 2009; Youssef y Luthans, 2005), así como por los valores (Coutu, 2002; Richardson, 2002; Youssef y Luthans, 2005). Los factores de riesgo serían aquellos que tienen una elevada probabilidad de causar un efecto indeseado (Masten et al., 2009). Estarían representados por estresores de todo tipo que incrementan la probabilidad de que un individuo tenga resultados negativos en áreas particulares como la salud física, la salud mental, el desempeño académico o laboral y el ajuste social. Por otro lado, los factores de protección son los encargados de favorecer un resultado positivo o evitar uno negativo (Becoña, 2006; Braverman, 2001; Luthans, 2002a). Estos factores protectores que promueven conductas resilientes proceden de tres posibles

fuentes: a) de los atributos personales; b) de los apoyos del sistema familiar; y c) del apoyo social derivado de la comunidad (Grotberg, 1995). Y siguiendo a Masten (2011), estarían representados por habilidades cognitivas, temperamento, auto-percepciones positivas, fe, estabilidad emocional, autoregulación y sentido del humor.

Por último, otro gran componente de la resiliencia es el sistema de valores subyacente que guía, forma y da consistencia y sentido a las cogniciones, emociones y acciones de cada uno. Algunas investigaciones apoyan el papel del sistema de valores y creencias para mantener la resiliencia cuando hay que hacer frente a retos tanto psicológicos (Wong y Mason, 2001) como físicos (Johnston et al., 2015).

El concepto de la resiliencia que se incluye en el capital psicológico es aquel que no sólo permite recuperarse o enfrentarse a la adversidad volviendo al estado inicial, sino aprovechar la adversidad como una oportunidad para el crecimiento y el desarrollo (Luthans et al., 2015). Por tanto, en vez de hablar de estrés post-traumático, se puede contemplar el concepto de crecimiento post-traumático (Tedeschi y Calhoun, 1998). Así, para el desarrollo de la resiliencia sería necesaria la presencia de adversidad, la consecuente adaptación y el posterior crecimiento.

Otro aspecto que hay que considerar al contemplar la resiliencia como un componente del capital psicológico, es que no se trata de que actúe de manera reactiva. Se trata de visualizar la resiliencia como un componente proactivo que ayude a la consecución de logros positivos sostenibles (Luthans et al., 2015).

4.2.4. Relaciones de la resiliencia con otras variables.

En numerosas investigaciones la resiliencia ha sido relacionada con la mejora del afrontamiento post-traumático, la adaptación y la salud (por ejemplo Bonanno, 2004; Brunwasser, Gillham y Kim, 2009; Coutu, 2002; Masten, 2011; Masten et al., 2009; Richardson, 2002; Sandau-Beckler et al., 2002; Sudom, Lee y Zamorski, 2014).

En las investigaciones realizadas con trabajadores, se han encontrado relaciones positivas entre resiliencia y compromiso organizacional (Luthans, Norman, Avolio y Avey, 2008), productividad (Luthans, Avey, Avolio y Peterson, 2010; Luthans, Avey, Clapp-Smith y Li, 2008), rendimiento (Avey et al., 2009; Avey, Reichard, Luthans y Mhatre, 2011; Luthans et al., 2007; Youssef y Luthans, 2005), satisfacción en el trabajo y felicidad (Luthans et al., 2015).

Son escasos los estudios que relacionan la resiliencia con la situación de desempleo. Entre los más recientes podemos destacar el de Slebarska et al. (2009) quienes analizan

si el optimismo y la resiliencia están relacionados con las conductas de búsqueda de empleo. Sus resultados muestran que estos recursos personales mediaban la relación entre el apoyo social y las conductas de búsqueda de empleo. Por su parte, Sweet y Moen (2012) mostraron que la preparación para la búsqueda de empleo está relacionada con un aumento de la resiliencia. Moorhouse y Caltabiano (2007) exponen que las personas desempleadas con mayores niveles de resiliencia indican menos sintomatología depresiva que aquellos con niveles más bajos, aún cuando su tiempo de búsqueda de empleo era mayor. Por último, Guarino y Sojo (2013) encontraron que la resiliencia opera como un factor moderador en la relación existente entre el apoyo social y la duración del desempleo.

4.2.5. Esperanza.

La esperanza, según Snyder et al. (1991), es un patrón de pensamiento en el que las personas tienen la capacidad de encontrar diferentes rutas para la consecución de sus objetivos (camino) así como la motivación que les lleva a trazarlos y recorrerlos (agencia). Es una fuerza activadora que permite a las personas, incluso ante los mayores obstáculos, visualizar un futuro prometedor y encaminarse hacia el logro de sus objetivos (Uribe, Bardales y Herth, 2012; Snyder, 2002). De esta definición se extrae un constructo bidimensional que distingue entre vías y agencia. Las vías se refieren al pensamiento dirigido al establecimiento de caminos o medios que conducen a la acción y suponen la creencia en la capacidad para planificar los pasos necesarios para alcanzar una meta. Del mismo modo, las personas son capaces de generar de manera proactiva rutas alternativas para conseguir sus objetivos si el camino original se bloquea (Luthans et al., 2015). La agencia, por otro lado, alude a la motivación para iniciar una acción y para seguir las vías hacia las metas deseadas, lo que conlleva tesón y fuerza de voluntad para alcanzarlas (Snyder, 2002; Snyder, Ilardi, Michael y Cheavens, 2000; Snyder, Rand y Sigmon, 2002; Uribe et al., 2012).

Otra autora relevante en el estudio de la esperanza ha sido Kaye A. Herth quien la define como un recurso que impulsa a que un individuo o un grupo se dirijan a la consecución de objetivos (tanto a corto como a largo plazo), así como a probar distintas alternativas para alcanzar el éxito. Esta autora ha desarrollado múltiples investigaciones sobre esperanza, construyendo instrumentos para su medida, la Herth Hope Scale (HHS), o su versión reducida el Herth Hope Index (HHI) (Herth, 1992).

Aunque es cierto que la esperanza ha sido conceptualizada como un rasgo (Snyder et al., 1991; Tong, Fredrickson, Chang, y Lim, 2010), resulta importante señalar que también ha sido reconocida como un estado abierto al desarrollo y al cambio a través de intervenciones (Snyder, 2002).

4.2.6. Relaciones de la esperanza con otras variables.

Han sido numerosos los autores que han investigado sobre los beneficios de la esperanza en diversos aspectos que influyen en la vida de las personas. Destacan las centradas en la salud. Autores como Snyder (2002), Seligman (1998) o Rand y Cheavens (2009), no dudan en afirmar que mayores niveles de esperanza derivan en mayores niveles de bienestar. La influencia de la esperanza en los niveles de satisfacción también ha sido respaldada, tanto en el ámbito de la vida en general, como en el laboral y académico (Bailey, Eng, Frisch y Snyder, 2007; You, et al., 2008). La relación entre la esperanza y el rendimiento en varios dominios vitales como el deportivo, la salud física y mental también ha sido respaldada empíricamente (Lopez y Snyder, 2013; Snyder, 2002; Rand y Cheavens, 2009). También se incluye el rendimiento laboral (Hayashino, Ozaki y Fukuhara, 2011; Luthans, et al., 2007; Luthans y Jensen, 2005; Luthans y Youssef, 2004; Peterson y Byron, 2008).

En otras palabras, hasta la fecha la relación de la noción de esperanza que ofrece el capital psicológico con variables del ámbito laboral ha recibido bastante atención tanto conceptual como empírica (Avey et al., 2011; Reichard, Avey, Lopez, y Dowlett, 2013; Youssef-Morgan, 2014). Sin embargo, no se han encontrado estudios que relacionen el nivel de esperanza con el desempleo, la empleabilidad o la búsqueda de empleo.

4.2.7. Autoeficacia.

La autoeficacia, concepto fundamental en la articulación de la Teoría Social Cognitiva de Albert Bandura, queda definida como “las creencias en las propias capacidades para organizar y ejecutar los cursos de acción necesarios para la producción de determinados logros o resultados” (Bandura, 1997, p. 3). Actúa como un pilar básico en la percepción de la competencia humana, y determina en gran medida, la elección de actividades, la motivación, el esfuerzo y la persistencia en las mismas ante las dificultades (Bandura, 1997; Moriano, Topa, Molero, Entenza y Lèvy-Mangini, 2012). De este modo, resulta razonable pensar que unas altas expectativas de autoeficacia pueden ayudar en el afrontamiento de posibles estresores y, al mismo tiempo permite

percibir un mejor estado de salud (Rísquez, Meca y Fernández, 2010). En este contexto se considera de vital importancia el control de los elementos del entorno, ya que el grado de autoeficacia de una persona influye sobre la forma de percibir y procesar las demandas ambientales. En esta línea, en condiciones o situaciones estresantes, si las personas creen que pueden gestionar de manera eficaz los posibles estresores, no los percibirán como amenazas. Pero si por el contrario piensan que no los pueden manejar, éstos tienen la capacidad de afectar a su bienestar psicológico (Salanova, Grau y Martínez, 2005). En definitiva, las personas con altos niveles de autoeficacia tienden a interpretar las exigencias del entorno como retos y no como sucesos incontrolables (Bandura, 1997).

Según la Teoría Social Cognitiva las personas desarrollan su autoeficacia a través de cuatro fuentes primarias: 1) experiencias de éxito, debido a que la experiencia de logros repetidos en determinadas tareas aumenta la autoeficacia mientras que los fracasos repetidos la disminuyen; 2) experiencia vicaria, es decir que la observación de los logros de los demás, aumenta la creencia de los observadores; 3) persuasión verbal, o cómo determinadas críticas y evaluaciones verbales positivas pueden incrementar la autoeficacia de quienes las reciben, y por último; 4) los estados emocionales y somáticos, que hacen referencia a que las emociones positivas tienen la capacidad de aumentar la eficacia percibida, mientras que las emociones negativas tienden a minimizarla (Bandura, 1997; Salanova, Cifre, Grau, Llorens y Martínez, 2005). Esta información se completa con aquellas otras percepciones sobre la tarea, factores situacionales y personales para llegar a alcanzar un juicio de autoeficacia completo (Moriano et al., 2012).

Por consiguiente, las personas tendemos a elegir aquellas actividades que nos consideramos capaces de dominar y evitar aquellas tareas que exceden nuestras capacidades. Incluso estas creencias sobre nuestro grado de eficacia determinan la cantidad de esfuerzo necesario para hacer frente a los obstáculos, así como la cantidad de tiempo y esfuerzo invertido para conseguir un objetivo (Vera, Salanova y Lorente, 2012).

Por lo general, los resultados de diversas investigaciones apoyan la hipótesis de que la autoeficacia interviene en la relación entre los estresores y sus consecuencias, postulando que a niveles superiores de autoeficacia, menores niveles de malestar psicológico (Bandura, 1997; Jex y Bliese, 1999; Jex, Bliese, Buzzel y Primeau, 2001). Esta relación será más fuerte cuanto mayor sea el grado de especificidad de la

autoeficacia. Según Bandura (1997), las creencias de eficacia de una persona difieren entre sí dependiendo de la actividad o dominio a la que hacen referencia. De modo que éstas serán más determinantes cuanto más se ajusten a la actividad concreta. Es por ello que varios estudios han apoyado la necesidad de utilizar medidas específicas de autoeficacia en relación con dominios concretos (por ejemplo: Bandura, 1997; Salanova, Peiró y Schaufeli, 2002; Salanova et al., 2005) ya que se obtienen resultados más robustos.

Además, las creencias de autoeficacia representan un papel importante entre los estresores y la conducta de afrontamiento. Se supone que las personas con altos niveles de autoeficacia emplearán más estrategias de afrontamiento activo y centradas en la solución del problema que aquellas personas con baja niveles (Gismero-González et al., 2012; Salanova et al., 2005).

4.2.8. Relaciones de la autoeficacia con otras variables.

Por lo general, los resultados de diversas investigaciones apoyan la hipótesis de que la autoeficacia interviene en la relación entre los estresores y sus consecuencias, postulando que a niveles superiores de autoeficacia, menores niveles de malestar psicológico (Bandura, 1997; Jex y Bliese, 1999; Jex, Bliese, Buzzel y Primeau, 2001).

Asimismo, las creencias de autoeficacia desempeñan un papel moderador entre los estresores y la conducta de afrontamiento. Se supone que las personas con un elevado nivel de autoeficacia emplearán más estrategias de afrontamiento activo y centradas en la solución del problema que aquellas personas con menores niveles de esta variable (Gismero-González et al., 2012; Salanova et al., 2005). La relación entre la autoeficacia y otras variables del ámbito laboral está bien establecida. Por ejemplo, un meta-análisis basado en 114 estudios muestra una correlación positiva entre la autoeficacia y el rendimiento individual (Stajkovic y Luthans, 1998). Estos resultados parecen ser extrapolables al nivel grupal según otros autores (Gully, Incalcaterra, Joshi, y Beaubien, 2002; Stajkovic, Lee, y Nyberg, 2009). Al mismo tiempo la autoeficacia ha mostrado ser una variable que se relaciona con las actitudes laborales en diferentes culturas (Badran y Youssef-Morgan, 2015), además de relacionarse con la mejora de la salud (Holden, 1991; Holden, Moncher, Schinke, y Barker, 1990; Luthans, Youssef, Sweetman, y Harms, 2012; Meseguer, Soler y García-Izquierdo, 2014).

En referencia a la relación de la autoeficacia con el desempleo, en un estudio realizado por Zenger, Berth, Brahler y Stobel-Richter (2013) se examina la influencia de

la autoeficacia sobre la salud y la duración del desempleo. Los datos fueron resultado de un estudio prospectivo de cohortes, y muestran que los participantes con un menor nivel de autoeficacia tenían peor salud, tanto física como mental, así como una mayor duración del desempleo.

Bernston et al. (2010) en una muestra de 1730 participantes y un diseño longitudinal (2005-2006) mostraron que la empleabilidad predecía la autoeficacia, incluso después de controlar el sexo, la edad, el nivel educativo y las diferencias geográficas. Por tanto, pusieron de manifiesto que la empleabilidad no es una expresión de la autoeficacia, pero que ésta sí podría contribuir a la formación de una creencia de autoeficacia generalizada.

4.3. Escalas de medida del capital psicológico

El instrumento más popular para la medida del capital psicológico es el creado por los propios precursores del constructo. Éstos diseñaron una escala a partir de las principales escalas de medida existentes para cada uno de los cuatro componentes. Lo denominaron *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ) y cuenta con tres versiones. Este instrumento ha sido validado en múltiples países y muestras diferentes. Sin embargo, algunos equipos de investigación han creado otras escalas distintas para la medida del capital psicológico con el objetivo de dar respuesta a las limitaciones del cuestionario original.

4.3.1. Nivel individual.

Desde los primeros estadios de desarrollo de la psicología positiva ha habido un notable énfasis en la construcción de medidas válidas y fiables de constructos positivos (Lopez y Snyder, 2003; Youssef-Morgan, 2014). De hecho, uno de los criterios de inclusión de nuevas variables en el ámbito del comportamiento organizacional positivo es que contasen con instrumentos de medida válidos. Por tanto, desde la emergencia del capital psicológico, la creación de un instrumento de medida del mismo ha sido una prioridad.

Luthans et al. (2007) desarrollaron una escala de medida denominada *Psychological Capital Questionnaire* de 24 ítems (PCQ-24) con una forma de respuesta tipo Likert con seis opciones. Los ítems fueron seleccionados por un panel de expertos, seis por cada medida de cada uno de los cuatro componentes que lo conforman. A continuación se

exponen las consideraciones que estos autores tuvieron en cuenta a la hora de diseñar el cuestionario PCQ.

En primer lugar, en el diseño del PCQ se asumió la idea de que las variables positivas eran independientes de las negativas. Lo que significa que son variables distintas y no aspectos opuestos de un mismo constructo. En segundo lugar, un criterio básico de inclusión es que fueran estado-rasgo y por tanto, susceptibles de desarrollo. De este modo, las medidas en las que se basa el PCQ son aquellas que han tenido en cuenta este criterio. Y en tercer lugar, conciben el constructo como antecedentes de otras variables más que como resultado. Si bien es cierto que algunas investigaciones han situado al capital psicológico como una variable resultado (Avolio y Luthans, 2006) o como mediadora de resultados deseables (Huang y Luthans, 2014; Luthans et al., 2008; Wang, Sui, Luthans, Wang, y Wu, 2014), generalmente, este constructo está indicado para operar como un antecedente de diversas variables, sobre todo aquellas que se relacionan con el rendimiento.

Como se ha dicho anteriormente la escala se creó a partir de instrumentos de medida de cada uno de los cuatro componentes, previamente validados y publicados en revistas científicas relevantes. Para la esperanza se utilizó la escala *State Hope Scale* de Snyder et al. (1996), para la autoeficacia la *Role Breadth Efficacy Scale* desarrollada por Parker (1998), para la resiliencia fue elegida la *Resilience Scale* de Wagnild y Young (1993) y para el optimismo el *Life Orientation Test* de Scheier y Carver (1992) según la modificación de Shifren y Hooker (1995). Sin embargo, la mayoría de estos instrumentos de medida se realizaron para evaluar estas variables en el contexto clínico, por lo que no eran directamente aplicables al laboral. Por ello, Luthans et al. (2007) tuvieron que adaptar la redacción de las escalas a este ámbito.

El PCQ-24 ha mostrado tener una adecuada consistencia interna (Dawkins, Martin, Scott y Sanderson, 2013; Luthans et al., 2007). Su estructura factorial sustenta la idea de un constructo de segundo orden compuesto por cuatro componentes (Luthans et al., 2007; Luthans et al., 2008). Distintos análisis confirmatorios realizados en muestras distintas han mostrado un mejor ajuste para el modelo de capital psicológico como constructo, que para el modelo que tiene en cuenta cada uno de los componentes por separado. Lo que sugiere que aunque los componentes tienen propiedades diferentes, los mecanismos comunes subyacentes son más similares que dispares (Luthans et al., 2007).

Posteriormente, Avey et al. (2011) crearon una versión más corta, consta de 12 ítems (PCQ-12). Esta versión del PCQ cuenta con tres ítems de autoeficacia, cuatro de esperanza, tres para resiliencia y dos para optimismo, y también ha sido bastante utilizada en diversos estudios (por ejemplo, Avey et al., 2011; Baron, Franklin, y Hmieleski, 2013; Huang y Luthans, 2014; Norman, Avolio, y Luthans, 2010).

La versión más reciente para la medida de capital psicológico ha sido la escala de capital psicológico implícito (I-PCQ) desarrollada por Harms y Luthans (2012). En esta versión se pide al participante que imagine tres historias en las que el personaje principal tenga que enfrentarse a eventos positivos, negativos y neutros. Para cada historia se le requiere al participante que conteste unas preguntas relacionadas con cada uno de los cuatro componentes del capital psicológico. Con ello se pretende mitigar la deseabilidad social y la varianza común, uno de los mayores riesgos a la hora de utilizar medidas de auto-informe. Este instrumento ha mostrado una reducción de la deseabilidad social, aunque no elimina la varianza común en su totalidad. Ha sido utilizado por algunos estudios (Harms y Luthans, 2012; Quisenberry, 2015; Williams, Kern y Waters, 2015), y en éstos ha mostrado unas buenas propiedades psicométricas.

Se puede concluir que el PCQ es el instrumento más extendido para la medida del capital psicológico. Tanto el PCQ-24 como el PCQ-12 han sido utilizados en diferentes países (Reino Unido, China, Nueva Zelanda, España o Italia entre otros). De hecho, en un meta-análisis se señaló que en 2011 ya había más de 50 estudios que habían utilizado esta medida (Avey et al., 2011). Teniendo en cuenta que este constructo se propuso en 2004, el desarrollo que ha tenido es bastante llamativo.

A continuación se muestran una serie de estudios que han validado el PCQ en países y contextos diferentes al de origen (Estados Unidos).

En relación al PCQ-24, Alessandri, Borgogni, Consiglio y Mitidieri (2015) mostraron a través de dos estudios en Italia (N=401, N=465) una adecuada validez factorial tanto de los cuatro componentes del capital psicológico como del constructo en conjunto, así como su invariabilidad a lo largo de un año. Por su parte, Azanza et al. (2014) validan el PCQ en España sobre una muestra de 372 trabajadores, confirmando una alta fiabilidad, así como validez convergente y discriminante de la versión española de la escala. Görgens-Ekermans y Herbert (2013) estudiaron la validez y la fiabilidad del PCQ-24 en Sudáfrica sobre una muestra de trabajadores de varias categorías y bajo un diseño transversal. Sus resultados ofrecen evidencia preliminar de unas adecuadas propiedades psicométricas del PCQ-24. Monico, Pais, dos Santos, Santos y Sgem

(2014) examinan la validez del PCQ en población trabajadora portuguesa (N=1117) y concluyen que tiene unas buenas propiedades psicométricas en ese país. Caza, Bagozzi, Woolley, Levy y Barker (2010) probaron las propiedades psicométricas del PCQ en Nueva Zelanda sobre una muestra de trabajadores, confirmando una buena estructura comparable a las muestras estudiadas en otros países. Badran y Youssef-Morgan (2015) tienen como objetivo extrapolar el constructo de capital psicológico a la población del Norte de África. Para ello utilizan una muestra de 457 trabajadores egipcios. Sin embargo, no apuestan por el PCQ sino que operan con las cuatro escalas que dieron origen al mismo. Los resultados de este estudio evidencian la validez del constructo de capital psicológico en el Norte de África por primera vez, así como que los cuatro componentes integrados en un constructo de segundo orden están relacionados con la satisfacción laboral de los empleados objeto de la muestra. En referencia a la versión corta del PCQ, Wernsing (2014) examinó la invariabilidad de la escala PCQ-12 en trabajadores de 12 nacionalidades distintas (Brasil, China, Alemania, India, Italia, México, Polonia, Sudáfrica, Suecia, Turquía, Reino Unido y Estados Unidos). La muestra estaba compuesta por 56.363 empleados y se confirmó el modelo en el que se representa al capital psicológico como un constructo de segundo orden. En esta investigación también se propone un instrumento de 9 ítems con una estructura de tres factores que permite la comparación de los niveles de capital psicológico en entornos culturalmente diversos. Del mismo modo el constructo ha sido aplicado, mostrando buenas propiedades psicométricas, en Noruega (Bergheim et al., 2013), Colombia (Delgado-Abellá y Castañeda, 2011), Reino Unido (Nigah, Davis y Hurrell, 2012; Cassidy, McLaughlin y McDowell, 2014), Tailandia (Vanno, Kaemkate y Wongwanich, 2014) y China (Luthans et al., 2008).

Por último, también es necesario señalar que hay diversas adaptaciones para estudiar el capital psicológico en áreas que distan de lo estrictamente laboral. Por ejemplo: Chen y Lim (2012) adaptaron el PCQ al contexto de la búsqueda de empleo; Luthans, Luthans y Jensen (2012) al contexto académico, y Friend, Johnson, Luthans y Sohi (2015) al área del marketing. Sin olvidar, la adaptación realizada por Luthans et al. (2012) para analizar el capital psicológico en relación con la salud (Health PsyCap) y la red de contactos sociales que poseen las personas (Relationship PsyCap).

El PCQ no es el único instrumento disponible para la medida del capital psicológico. Equipos de investigación de distintos países han diseñado instrumentos adoptando un enfoque similar al de Luthans et al. (2007). Es posible que la justificación para el

desarrollo de medidas adicionales de capital psicológico se encuentre en el hecho de que, si se examina el contenido de los ítems del PCQ se observa que éstos están bastante alejados de la realidad de los trabajadores base, así como que impide su aplicación a otros ámbitos y muestras, como por ejemplo, desempleados o estudiantes. Pues ítems como “confío en mi cuando represento a mi área de trabajo en las reuniones con la dirección”, “me siento seguro cuando presento información a un grupo de compañeros” o “confío en contribuir a los debates sobre la estrategia de la organización”, es difícil que sean representativos de los empleados de todos los niveles jerárquicos organizativos así como de otro tipo de muestras. A continuación se muestran diversas escalas desarrolladas para estimar el capital psicológico tanto en el ámbito individual como en el grupal.

En España, Meseguer, García-Izquierdo, Fernández-Valera y Soler (2017) diseñan un cuestionario, para evaluar el capital psicológico en el trabajo a partir de las escalas más utilizadas para la estimación de cada uno de los cuatro componentes del constructo, teniendo en cuenta su validación al español. De este modo, el optimismo fue evaluado con la escala LOT-R (*Life Orientation Test-Revised*) de Scheier et al., (1994) en la versión española de Otero, Luengo, Romero, Gómez y Castro (1998); la resiliencia, fue estimada mediante la escala CD-RISC (*Connor-Davidson Resilience Scale*) de 10 ítems de Connor y Davidson (2003), adaptada en español por Notario-Pacheco et al., (2011); para la esperanza se utilizó la escala abreviada HHI (*Herth Hope Index*) de Herth (1992), en la adaptación española de Meseguer, Fernández-Valera y Soler (2013); y para la autoeficacia, se utilizó la escala de Autoeficacia General de Schwarzer y Baessler (1996), en la versión española de Sanjuan, Pérez y Moreno (2000). Utilizaron dos muestras. La primera estaba compuesta por 238 trabajadores pertenecientes a empresas de distintos sectores socioeconómicos de la Región de Murcia (España). Para la elección de los ítems se tuvo en cuenta dos aspectos; primero, se eligieron aquellos que tuvieran mayor peso factorial sobre el constructo capital psicológico y, segundo, que tuviesen una relación significativa con las variables de referencia (satisfacción laboral, salud y síntomas psicósomáticos). A continuación, con la información de la segunda muestra (N=338 trabajadores pertenecientes a empresas murcianas de distintos sectores socioeconómicos) se realizó un análisis de ecuaciones estructurales en el que el modelo de cuatro factores presentó valores muy adecuados (GFI= .943; CFI= .936; RMSEA= .07). Como resultado obtuvieron un cuestionario de 12 ítems, tres por dimensión, que denominan OREA.

Por otro lado, Gupta y Singh (2014) desarrollaron una escala de medida del capital psicológico basada en el trabajo de Scheier y Carver (1985) para el optimismo, Wagnild y Young (1993) para la resiliencia, Snyder et al. (1996) para la esperanza y Tierney y Farmer (2002) para la autoeficacia. El instrumento de medida resultante contiene 15 ítems con una escala de respuesta tipo Likert de 5 opciones. El estudio lo desarrollaron sobre una muestra de trabajadores indios y los resultados muestran un buen ajuste del modelo que comprime los cuatro componentes en un constructo de segundo orden.

Omar, Salessi y Urteaga (2014) desarrollan y validan una escala para medir el capital psicológico en trabajadores argentinos. Tras una revisión bibliográfica, entrevistas con empleados y la realización de grupos focales, diseñaron una escala que, tras una prueba piloto con estudiantes, quedó finalmente conformada por 30 ítems. La escala fue administrada a 382 empleados argentinos. Los resultados muestran unos criterios psicométricos adecuados.

Por último, Lorenz, Beer, Putz y Heinitz (2016) ofrecen una escala de 12 ítems para la estimación del capital psicológico en población alemana. La denominan *Compound Psychological Capital Scale-12 (CPC-12)*. Su objetivo principal es ampliar el contexto inicial de aplicación del capital psicológico (organizaciones) y que este constructo pueda analizarse en otros dominios, como por ejemplo el deporte, la educación o el voluntariado. Realizan dos estudios (N1 = 321; N2 = 202) en los que aplican tanto análisis factoriales confirmatorios como la relación con otras variables. Los resultados ponen de manifiesto que el CPC-12 tiene unas buenas propiedades psicométricas y que las relaciones con otras variables son similares a las encontradas con otros instrumentos de medida del capital psicológico, en concreto con el PCQ.

Tabla 4.1.

Principales cuestionarios utilizados para la medida del capital psicológico.

Psychological Capital Questionnaire (PCQ)	Versión	Características
	PCQ-24 (Luthans et al., 2007)	Número de ítems: 24 (6 por cada dimensión del capital psicológico) Escala de respuesta: Tipo Likert con seis opciones (desde 1-muy en desacuerdo, hasta 6- muy de acuerdo)

	PCQ-12 (Avey et al., 2011)	Número de ítems: 12 (3 de Autoeficacia, 4 de Esperanza, 3 de Resiliencia y 2 de Optimismo) Escala de respuesta: Igual al PCQ-24
	I-PCQ (Harms y Luthans, 2012)	Imaginar una historia (con sucesos positivos, negativos y neutros) y contestar preguntas relacionadas con los componentes del capital psicológico.
Otros instrumentos de medida		
	OREA (Meseguer et al. 2017)	Muestra: Trabajadores Españoles Instrumentos: Optimismo, LOT-R (<i>Life Orientation Test-Revised</i>) de Scheier et al., (1994); Resiliencia, CD-RISC (<i>Connor-Davidson Resilience Scale</i>) de 10 ítems de Connor y Davidson (2003); <i>Esperanza</i> se utilizó la escala abreviada HHI (<i>Herth Hope Index</i>) de Herth (1992); Autoeficacia, escala de Autoeficacia General de Schwarzer y Baessler (1996). Número de ítems: 12 (3 por cada dimensión)
	Gupta y Singh (2014)	Muestra: Trabajadores indios Instrumentos: Optimismo: Scheier y Carver (1985), Resiliencia: Wagnild y Young (1993), Esperanza: Snyder et al. (1996) y Autoeficacia: Tierney y Farmer (2002). Número de ítems: 15 Escala de respuesta: Tipo Likert con 5 opciones de respuesta (1- muy en desacuerdo, 5- muy de acuerdo)
	CCP Omar et al. (2014)	Muestra: Trabajadores argentinos Instrumentos: Diseño propio de la escala tras una revisión bibliográfica, entrevistas con empleados y la realización de grupos focales. Número de ítems: 30

	CPC-12	Muestra: Población general alemana
	Lorenz et al. (2016)	Instrumentos: Esperanza, State Hope Scale (SHS); Optimismo, LOT-R; Resiliencia, Resilience Scale (RS-13) y Autoeficacia, German General Self Efficacy Scale (GSE) y Occupational Self-Efficacy Scale (OSE).
		Número de ítems: 12 (3 por cada componente)

4.3.2. Nivel colectivo.

Aunque inicialmente el capital psicológico fue conceptualizado como un constructo individual, algunos autores han subrayado la necesidad de analizar este constructo en equipos y grupos de trabajo (Glassop, 2002; Youssef y Luthans, 2011). Siguiendo esta recomendación, se han realizado algunos estudios en relación con la noción colectiva del capital psicológico (Clapp-Smith, Vogelgesang y Avey, 2009; Peterson, Luthans, Avolio, Walumbwa y Zhang, 2011; Vanno et al., 2014). Aunque estas investigaciones han apoyado de manera empírica la versión colectiva de este constructo, es cierto que hay una exploración limitada tanto de su conceptualización como de su operacionalización. Un elemento crítico en la definición actual de capital psicológico colectivo es que la escasa investigación realizada hasta la fecha no ha sido capaz de especificar el proceso mediante el cual los miembros de un equipo se asemejan en sus percepciones de capital psicológico. Siguiendo a Dawkins, Martin, Scott y Sanderson (2015) un posible fundamento teórico para este proceso serían los modelos sobre contagio social. Éstos se refieren al proceso de comunicación e intercambio de información entre los miembros de un colectivo, resultando en una percepción compartida sobre algún aspecto pertinente del grupo (Degoey, 2000). Por tanto, teniendo en cuenta que un equipo de trabajo ofrece un contexto social en el cual sus miembros interactúan y se comunican, Dawkins et al. (2015) proponen que el contagio social contribuye a la emergencia del capital psicológico colectivo. Se parte de la idea de que las percepciones relativas a cada uno de los cuatro componentes del capital psicológico pueden ser compartidas entre los miembros de un equipo mediante el intercambio de información referente a las funciones y operaciones del mismo. De este modo, Dawkins et al. (2015) además de ofrecer una propuesta de marco teórico para sustentar la extrapolación del concepto de capital psicológico al nivel de análisis

colectivo, proponen las siguientes fórmulas para analizar este constructo bajo la perspectiva grupal:

- *Summated PsyCap*: suma total de las puntuaciones de capital psicológico de los miembros del equipo medidas de manera individual.
- *Assimilated PsyCap*: acuerdo entre los miembros del equipo del nivel de capital psicológico del que disponen como grupo.
- *Team PsyCap*: acuerdo entre los miembros del equipo del nivel de capital psicológico que comparten.
- *PsyCap strength*: grado de dispersión según percepciones individuales del nivel de capital psicológico del equipo.

Al margen de las recomendaciones de estos autores, los estudios que han analizado el capital psicológico bajo esta óptica han optado por crear o adaptar los instrumentos de medida existentes. Por ejemplo, Walumbwa, Luthans, Avey y Oke (2011) desarrollaron una escala para la medida del capital psicológico colectivo compuesta por ocho ítems. En ella los miembros del equipo tenían que evaluar el nivel de capital psicológico de los demás componentes del mismo.

Vanno et al. (2014) estudian la relación del capital psicológico (vertiente individual y grupal) con el rendimiento académico de estudiantes tailandeses. El instrumento de medida en el que se basan es el PCQ-24 adaptado a los estudiantes y compuesto por 19 ítems con una escala de respuesta tipo Likert de cinco opciones. Para la vertiente grupal, adaptan el instrumento anterior y proceden de manera similar a la de Walumbwa et al. (2011), puesto que piden a los miembros del grupo que piensen en el nivel de capital psicológico de los demás integrantes. Por último, aunque hay otros investigadores que han estudiado el capital psicológico en su vertiente colectiva, lo han medido con el PCQ-24 recogiendo la muestra de manera individual y posteriormente han estimado el constructo de manera colectiva para testar su relación con otras variables (Clapp-Smith et al., 2009; Peterson et al., 2011).

4.4. Relaciones del capital psicológico con otras variables

Desde que Luthans et al. (2007) propusieron el concepto de capital psicológico como un constructo de segundo orden, han proliferado numerosas publicaciones relacionadas con el mismo. En una revisión realizada por Newman, Ucbasaran, Zhu y Hirst (2014) se pone de relieve que tras una búsqueda en las principales bases de datos bibliográficas (entre ellas WOS, Science Direct y Google Scholar) había 66 artículos que incluían

PsyCap entre sus palabras clave, de los que aproximadamente 60 eran investigaciones empíricas.

Estas investigaciones abarcan la relación del capital psicológico con diversas actitudes y comportamientos en el ámbito laboral (Avey, Luthans y Youssef, 2010; Luthans et al., 2015). De manera generalizada, se puede establecer que la variabilidad de los resultados explicados por el capital psicológico como predictor se sitúa en una horquilla del 10-25% (Luthans et al., 2015). La diversidad de las muestras sobre las que el capital psicológico ha sido estudiado también es interesante. Desde ingenieros, técnicos, ejecutivos, asesores financieros, personal sanitario, empleados de banca, soldados y policías, hasta emprendedores y propietarios de pequeñas empresas, empleados de la administración local o desempleados, entre otros.

4.4.1. Contexto Organizacional.

En el meta-análisis realizado por Avey et al. (2011) se analiza el impacto del capital psicológico sobre determinadas actitudes, comportamientos y rendimiento de los empleados. Se mostró que el capital psicológico tiene una asociación positiva estadísticamente significativa con las actitudes deseables de los empleados, que comprenden la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el bienestar psicológico, así como con los comportamientos deseables y el rendimiento laboral. De manera opuesta, el capital psicológico mostró tener una asociación negativa estadísticamente significativa con las actitudes y comportamientos indeseables de los trabajadores, tales como cinismo, intenciones de abandonar la organización, estrés y ansiedad.

A continuación se muestra de manera más detallada la relación del capital psicológico con distintas variables propias del contexto organizativo.

En referencia a los estudios que relacionan el capital psicológico con la satisfacción laboral podemos destacar los siguientes: Luthans et al. (2007) establecen que el capital psicológico como constructo de segundo orden explica mejor la variabilidad en los niveles de satisfacción laboral, que cada uno de sus componentes por separado. Larson y Luthans (2006) muestran que el capital psicológico tiene un impacto mayor sobre la satisfacción laboral que el capital social o el capital humano. Karatepe y Karadas (2015) van más allá y señalan que los trabajadores con mayores niveles de capital psicológico muestran más satisfacción con el trabajo, con la carrera profesional e incluso con la vida en general. Otros autores proponen que el capital psicológico opera como una variable mediadora

entre el rendimiento y la satisfacción laboral (Bitmis y Ergeneli, 2013). La relación entre el capital psicológico y la satisfacción no sólo ha sido probada en muestras estadounidenses, sino también en trabajadores pakistaníes (Abbas, Raja, Darr y Bouckenooghe, 2012), egipcios (Badran y Youssef-Morgan, 2015) y chinos (Fu, Sun, Wang, Yan y Wang, 2013).

Respecto a la relación del capital psicológico con la salud, Avey et al. (2010) realizan con 280 empleados un estudio longitudinal y muestran que el capital psicológico está relacionado de manera positiva y significativa con dos medidas de bienestar diferentes, y que explica una parte importante de su variabilidad. De manera similar Avey, Wernsing y Mhatre (2011), relacionan al capital psicológico con el bienestar, y tras recoger los datos procedentes de una muestra de 1371 trabajadores estadounidenses en 12 momentos distintos a lo largo de un año, establecen que la relación entre ambas variables está mediada por el estrés y las emociones. La investigación realizada por Culberston, Fullagar y Mills (2010) diferencia entre bienestar hedónico y eudamónico, mostrando que el capital psicológico se relaciona de manera positiva con el hedónico, pero que esa relación está mediada por el eudamónico. Otro de los resultados que ofrecen es que el bienestar se relaciona con los estados de ánimo positivos y la satisfacción vital a través de la mediación del capital psicológico. Krasikova, Lester y Harms (2015), realizan un estudio en 1889 soldados de la armada estadounidense. Sus resultados arrojan que, medido antes de un despliegue militar, los soldados con altos niveles de capital psicológico tenían menos probabilidades de ser diagnosticados con enfermedades mentales a su vuelta. Añaden que la relación entre el capital psicológico y la salud mental, estaba previamente mediada por las percepciones de salud general que tenían los soldados.

El rendimiento es probablemente la variable más estudiada en su relación con el capital psicológico. De este modo, han sido numerosos los estudios que han mostrado una relación positiva y estadísticamente significativa entre el rendimiento de los trabajadores y el nivel de capital psicológico. Por ejemplo, se ha mostrado que el capital psicológico como constructo explica mejor la varianza del rendimiento que cada uno de sus componentes por separado (Luthans et al., 2007), y que influye de manera positiva tanto en el rendimiento creativo de los trabajadores (Sweetman, Luthans, Avey y Luthans, 2010) como en la vertiente colectiva de éste (Clapp-Smith et al., 2009). La relación entre el capital psicológico y el rendimiento se ha examinado bajo condiciones distintas: teniendo en cuenta el rendimiento del trabajador evaluado por su superior (Abbas et al., 2012), en trabajadores orientales (Luthans, Avolio, Walumbwa y Li, 2005; Nguyen y

Nguyen, 2012; Sun, Zhao, Yang y Fan, 2011), en trabajadores portugueses (Rego, Marques, Leal, Sousa y Pina e Cunha, 2010) así como bajo un diseño metodológico longitudinal (Peterson et al., 2011).

Otros estudios han mostrado al capital psicológico como una variable mediadora de la relación entre el liderazgo ético y el rendimiento de los trabajadores (Bouchenooghe, Zafar y Raja, 2014) así como entre el apoyo organizacional y el rendimiento (Luthans et al., 2005). De manera similar a lo que ocurre con el liderazgo, el capital psicológico del líder se relaciona con el rendimiento del seguidor, pero esta relación está mediada por el capital psicológico de éste (Walumbwa, Peterson, Avolio y Hartnel, 2010).

Otra variable analizada ha sido el liderazgo. Estudios recientes han analizado el papel mediador del capital psicológico en la relación entre el liderazgo y diversas variables de salida, tanto a nivel grupal como individual. A continuación se muestran los estudios más destacados. El estudio llevado a cabo por Gooty, Gavin, Johnson, Frazier y Snow (2009) propone un modelo conceptual en el que relaciona las percepciones de los empleados según el estilo de liderazgo de sus superiores como un antecedente de su nivel de capital psicológico. Los resultados ponen de relieve que el capital psicológico de los empleados media la relación entre las percepciones de liderazgo transformacional que tienen éstos acerca de sus superiores con diversas variables laborales, como el rendimiento. Rego et al. (2010) muestran que el capital psicológico tiene un rol mediador en la relación entre el liderazgo auténtico y la creatividad de los empleados (N=201) pertenecientes a 33 compañías de Portugal. Avey, Richmond y Nixon (2012) realizaron un estudio con un diseño experimental en el que 191 trabajadores fueron asignados a dos grupos con distintas condiciones con el objetivo de probar un modelo teórico que uniese el nivel de capital psicológico de los líderes con el de los seguidores. Los resultados del experimento muestran que cuando el nivel de capital psicológico del líder era manipulado, se relacionaba de manera positiva y significativa con el nivel de capital psicológico del seguidor, que a su vez estuvo relacionado con su creatividad. En esta misma línea de investigación, Walumbwa et al. (2010) en una muestra de policías (n=79) y sus subordinados directos (n=264) mostraron que el nivel de capital psicológico de los seguidores mediaba la relación entre el nivel de capital psicológico del líder y el rendimiento del seguidor. De manera parecida, Wang et al. (2014) exponen que el capital psicológico de los subordinados mediaba la relación entre el liderazgo auténtico y el rendimiento de éstos. Woolley, Caza y Levy (2011) ponen de manifiesto una relación positiva significativa entre el liderazgo auténtico de los líderes y el desarrollo del capital

psicológico de sus subordinados, mediada parcialmente por el clima laboral y moderada por el género. El estudio se realizó sobre una muestra de 828 trabajadores en Nueva Zelanda. Por otro lado, Peterson, Balthazard, Waldman y Thatcher (2008) aplican la neurociencia al desarrollo del capital psicológico. Su objetivo es analizar la morfología del cerebro humano y relacionarla con los niveles de capital psicológico bajo la idea que ayudaría a diseñar intervenciones formativas más efectivas e individualizadas. La muestra en la que se realizó este estudio estaba compuesta por 55 líderes senior de un amplio rango de sectores. Primero midieron el optimismo, la resiliencia, la esperanza y la autoeficacia mediante cuestionarios. El objetivo era determinar qué tipo de líderes eran en función de su nivel de capital psicológico. A continuación les realizaron un electroencefalograma y examinaron la actividad cerebral de los participantes. Los resultados mostraron que había congruencia en las dos medidas usadas para la estimación del capital psicológico (cuestionario y electroencefalograma), exponiendo que los líderes con niveles más bajos de capital psicológico mostraban más actividad en la zona del cortex derecho frontal y en la amígdala derecha. Story, Youssef, Luthans, Barbuto y Bovaird (2013), en una muestra de 100 líderes pertenecientes a multinacionales estadounidenses, investigan si la distancia y la calidad de la relación entre líderes y seguidores afecta al “efecto contagio” del nivel de capital psicológico de los líderes sobre el de los subordinados. Los resultados muestran que, a pesar de la distancia, el nivel de capital psicológico de los líderes influye de manera positiva sobre el nivel de capital psicológico de sus subordinados, pero que este vínculo está mediado por la calidad de la relación entre ambos. Amunkete y Rothman (2015) también exponen una relación positiva significativa entre el liderazgo auténtico y el capital psicológico sobre una muestra de trabajadores (N= 452) de Namibia. Chen (2015) realiza un estudio en una muestra compuesta por líderes (n=60) y sus subordinados directos (n=319) de una empresa de telecomunicaciones china. Sus resultado exponen una relación positiva y significativa entre el nivel de capital psicológico de los líderes y su engagement con el trabajo, parcialmente mediada por el nivel capital psicológico de los seguidores.

Diversas variables organizativas también han sido estudiadas en relación con el capital psicológico, aunque han recibido menos atención por parte de los investigadores si se les compara con las anteriormente expuestas. Por ejemplo, Luthans y Jensen (2005) muestran que el capital psicológico influye en el compromiso organizacional de una muestra compuesta por enfermeras, y que ello a su vez tiene efectos sobre las intenciones de estas trabajadoras de quedarse en la organización. Larson y Luthans (2006), en una

investigación posterior, corroboran esos resultados.

Las relaciones entre el capital psicológico y el engagement también han sido probadas. Los resultados de la investigación de Avey, Hughes, Norman y Luthans (2008) establecen una relación positiva y significativa entre estas dos variables. Por otro lado, el estudio de Avey, Wernsing y Luthans (2008) expone que la relación del capital psicológico con el engagement está previamente mediada por las emociones positivas.

Además, diversos estudios han establecido una relación positiva significativa entre el capital psicológico y los comportamientos cívicos organizacionales de los trabajadores (Avey et al., 2010; Avey et al., 2008). Según los resultados de Beal, Stavros y Cole (2013) esta relación está mediada por la resistencia al cambio que muestran los empleados. Otros estudios proponen al capital psicológico como un moderador en la relación entre los comportamientos cívicos organizacionales y el acoso que reciben los empleados por parte del superior (Cunningham, Drenzo y Mauritz, 2013) o entre la inseguridad laboral y ese tipo de comportamientos (Lam, Liang, Ashford y Lee, 2015).

Respecto al apoyo social, Luthans et al. (2008) utilizaron tres muestras distintas compuestas por profesores universitarios (n=404), empleados de la administración estatal (n=163) e ingenieros de una empresa manufacturera (n=170). Estos autores exponen que el nivel de capital psicológico de los empleados mediaba la relación entre el clima de apoyo organizacional y el rendimiento de éstos. Siguiendo esta línea, Liu (2013) examina las relaciones entre el capital psicológico, la percepción de apoyo del supervisor y el rendimiento en trabajadores (N= 370) de una empresa de seguros en Taiwán. Los resultados mostraron, al igual que en el caso anterior, que el capital psicológico mediaba la relación entre la percepción de apoyo por parte del supervisor y el rendimiento laboral de los empleados.

Por último, incluso el sentido del humor ha sido analizado al respecto. Un estudio de Hughes (2008) expone que cada uno de los cuatro componentes que conforman el capital psicológico comparten una relación positiva con el sentido del humor. Sin embargo, en este caso el constructo en su conjunto no explica mejor la varianza en los niveles de sentido del humor, pues la resiliencia y el optimismo por separado obtienen mejores puntuaciones que el constructo en su conjunto.

La relación del capital psicológico con el estrés también ha atraído la atención de los investigadores. Los resultados muestran una relación negativa y significativa del capital psicológico con el estrés laboral (Abbas y Raja, 2015; Liu, Wang y Zhao, 2015; Rabenu y Yaniv, 2017). En otros estudios el capital psicológico aparece como mediador de la

relación entre el estrés y los síntomas depresivos (Shen et al., 2014), mostrando además diferencias de sexo, pues esa relación sólo se cumplió en el caso de las mujeres (Liu, Chang, Fu, Wang y Wang, 2012). Para Roberts, Scherer y Bowyer (2011) la relación positiva del estrés con los comportamientos contraproducentes de los trabajadores está moderada por el nivel de capital psicológico de éstos. Por último, Epitropaki (2013) en una muestra de trabajadores griegos, expone que la relación positiva de la inseguridad laboral con el estrés está mediada por el capital psicológico.

Siguiendo con los resultados contraproducentes, el único estudio que relaciona el capital psicológico con el acoso laboral es el realizado por Cassidy et al. (2014). Este estudio propone un modelo en el que el mobbing afecta de manera negativa al bienestar de los trabajadores, pero esta relación está mediada por el capital psicológico de éstos y el apoyo social que perciben. Cabe precisar que aunque estas variables, capital psicológico y apoyo social, median la relación por separado, ésta es más fuerte si actúan juntas.

Por otro lado, la relación del burnout con el capital psicológico también ha sido muy estudiada, sobre todo por parte de investigadores orientales. Estas investigaciones relacionan al capital psicológico de manera negativa y significativa con el burnout en muestras compuestas por personal sanitario (Ding et al., 2015; Ko, Park y Lee, 2013). Otros autores proponen al capital psicológico como moderador de la relación entre el burnout y la satisfacción laboral (Cheung, Tang y Tang, 2011), entre el estrés y el burnout (Li et al., 2015), así como entre el conflicto trabajo-familia y el burnout (Wang, Chang, Fu y Wang, 2012).

Por otro lado, Avey, Luthans y Jensen (2009) exponen que el capital psicológico está relacionado de manera negativa y significativa con las intenciones de abandonar la organización. Del mismo modo, Choi y Lee (2014), tras incluir como variables control las características de personalidad contenidas en el Big Five, muestran la relación teórica esperada entre dichas variables. Karatepe y Karadas (2014) corroboran los resultados anteriores en una muestra de trabajadores de una empresa hotelera en Rumanía. Mientras que Schulz, Luthans y Messersmith (2014), utilizando una muestra compuesta por conductores profesionales (N=251) pertenecientes a dos grandes empresas de transporte en Estados Unidos, muestran que el capital psicológico está relacionado de manera negativa con las intenciones de abandono, pero que esta relación está mediada por la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Sin embargo, en el estudio realizado por Abbas et al. (2012) la relación entre ambas variables no resultó significativa.

Por último, Wang, Liu, Wang y Wang (2012) examinan la relación entre el conflicto

trabajo-familia con el capital psicológico. Sus resultados muestran que el capital psicológico media la relación entre el conflicto trabajo-familia y el burnout en una muestra de médicos chinos, a través de un diseño metodológico transversal. De manera muy similar Hao, Wu, Liu, Li y Wu (2015), exponen que el capital psicológico modera la relación entre el conflicto trabajo-familia y síntomas depresivos en una muestra compuesta por 824 enfermeras chinas. Además, añaden que el capital psicológico también media de manera parcial la relación entre esas dos variables.

4.4.2. Contextos distintos al organizacional.

Aunque las relaciones empíricas del capital psicológico con otras variables se han mostrado en su mayoría en el ámbito organizacional, en la actualidad hay diversos estudios que extrapolan el concepto de capital psicológico a áreas distintas a la de origen. Son destacables los estudios dedicados a emprendedores, desempleados y estudiantes.

En primer lugar, respecto a los estudios realizados con emprendedores, Baron et al. (2013) mostraron una relación negativa entre el estrés percibido de éstos y su nivel de capital psicológico. Jensen y Luthans (2006) examinaron la relación entre la auto-percepción de liderazgo auténtico de los emprendedores y su nivel de capital psicológico dando como resultado una relación positiva y significativa. Por su parte, Kauko-Valli y Haapanen (2013) en un estudio realizado también con emprendedores presentan una relación positiva entre las intenciones de expansión del negocio y el nivel de capital psicológico de éstos. Del mismo modo, Hmieleski y Carr (2008) ofrecen un estudio que muestra una relación positiva entre el capital psicológico del emprendedor y el rendimiento de su negocio (medido por sus ingresos y por el número de empleados), siempre y cuando el dinamismo del entorno sea alto. En esta misma línea de investigación, Memili, Welsh y Luthans (2013) señalan que el capital psicológico es más prevalente en empresas familiares que en las no familiares, y que además esta variable media la relación entre el compromiso organizacional y su rendimiento económico.

En segundo lugar, respecto al ámbito del desempleo. Tan sólo tres estudios se han interesado por la aplicación del capital psicológico a este ámbito. Por un lado, Chen y Lim (2012) realizan un estudio cuyo objetivo es mostrar la influencia del capital psicológico sobre la búsqueda de empleo de trabajadores despedidos, muestran que el capital psicológico se relaciona de manera positiva y significativa con la empleabilidad percibida. Además, el capital psicológico se relaciona con la búsqueda de empleo activa cuando la empleabilidad percibida actúa como una variable mediadora. Por otro lado, Lim et al.

(2016) exponen que el capital psicológico es un recurso que los buscadores de empleo pueden aplicar durante sus procesos de búsqueda para reducir los síntomas psicosomáticos propios del mismo, en concreto la fatiga. Por último, en el estudio de Afua, Lewis, MmaB, Tessema y Joon (2016) además de situar al capital psicológico como una variable predictora de la empleabilidad percibida, exponen que el capital social actúa como mediador total en la relación entre el capital psicológico y la empleabilidad de jóvenes recién graduados en el nivel universitario.

En tercer lugar, también se han realizado investigaciones con estudiantes, por ejemplo, Liu, Zhao, Tian, Zou y Li (2015) sobre una muestra de estudiantes de enfermería mostraron que el capital psicológico mediaba la relación entre los eventos vitales negativos y la adaptación en los estudios. Siu, Bakker y Jiang (2014) presentan una relación positiva y significativa entre el capital psicológico y el “engagement” con los estudios. Por su parte, Wang, Zheng y Cao (2014) realizan una investigación cuyos resultados muestran una relación entre el capital psicológico y el comportamiento en adolescentes, mediada por el apoyo social.



Figura 4.2. Relaciones del capital psicológico con otras variables.

4.4.3. Investigaciones sobre formación en capital psicológico.

Uno de los grandes atractivos que presenta el constructo de capital psicológico es que desde su origen se ha defendido que sus componentes son estados abiertos al cambio y al desarrollo, y que por tanto, podrían entrenarse mediante programas de formación.

A pesar del exponencial desarrollo del capital psicológico, han sido pocos los estudios que han analizado la eficacia de una intervención en esta variable. Destacan los siguientes:

Los primeros en describir una micro-intervención en capital psicológico en el ámbito organizacional fueron Luthans et al. (2006). De manera inicial probaron su programa de formación en estudiantes. El nivel de capital psicológico fue medido antes y después de las sesiones mediante el PCQ-24. Tras una hora de sesión formativa en capital psicológico en el grupo experimental y de formación no relacionada con esta variable en el grupo de control, los resultados mostraron que la intervención en capital psicológico aumentó de manera significativa el nivel de éste de los participantes del grupo experimental, mientras que esos niveles continuaban siendo los mismos para el grupo de control. Posteriormente, extrapolaron este programa de formación a una muestra de gerentes donde la duración de la formación fue de 2 horas y el incremento del capital psicológico fue de un 3%, el mismo que en la muestra de estudiantes. También lo aplicaron a una muestra compuesta por ingenieros, donde el incremento fue ligeramente menor. Por tanto, estos resultados preliminares parecían prometedores y mostraron con creces el retorno de la inversión en formación en capital psicológico.

Luthans, Avey y Patera (2008) en una muestra de 364 trabajadores realizaron un estudio para analizar la viabilidad de una formación *on-line* en capital psicológico. Para ello dividieron la muestra en un grupo de control (n=177) y un grupo experimental (n=187) y como en el caso anterior, midieron el capital psicológico antes y después de las sesiones. Se les envió la URL de la encuesta por correo electrónico. En tiempo 1, cumplimentaron un cuestionario de capital psicológico, además de formar al grupo experimental en capital psicológico mientras que para el grupo de control se facilitó un ejercicio de toma de decisiones. En tiempo 2, se les ofreció a ambos grupos la segunda sesión, y tres días después recibieron el cuestionario de capital psicológico para su medida tras la intervención. El tiempo de cada una de las sesiones fue de 45 minutos. Los resultados mostraron que el grupo experimental incrementó de manera significativa los niveles de capital psicológico, a diferencia del

grupo de control.

Con un diseño muy similar al de los estudios expuestos anteriormente, los resultados de Luthans et al. (2010) proveen evidencia empírica de la eficacia de intervenciones formativas en capital psicológico. Ya que éstas, no sólo contribuyen al incremento de los niveles del mismo, sino que también conducen a una mejora del nivel de rendimiento de los trabajadores.

Por otro lado, Yuan, Liu, Tang y Zhang (2014) constataron la aplicabilidad de una intervención *on-line* en capital psicológico en población asiática. La muestra estaba compuesta por 177 trabajadores en el grupo de control y 177 en el grupo experimental.

Por último, Dello Ruso y Stoykova (2015) sobre una muestra compuesta por estudiantes ($n=50$) y trabajadores ($n=28$) búlgaros mostraron incrementos significativos en los niveles de capital psicológico tras una formación basada en el mismo, aún cuando los formadores eran distintos a los originales (Luthans et al., 2006). Además, realizaron el seguimiento de los efectos exponiendo que éstos se mantuvieron constantes durante el tiempo analizado en ambas muestras, tanto para el constructo en sí, como para cada uno de sus componentes.

Finalmente conviene señalar que, si bien el capital psicológico ha experimentado un crecimiento sustancial desde su emergencia hace algo más de una década, no cabe duda que hay que seguir contribuyendo a su desarrollo mediante la investigación para tratar de dar respuesta a los interrogantes que todavía quedan abiertos.

Capítulo 5. Objetivos y método de la investigación.

En la parte teórica se ha analizado, en primer lugar, la situación de los jóvenes en el mercado laboral. En segundo lugar, se han conceptualizado las principales variables que influyen en el proceso de búsqueda de empleo, poniendo el foco de atención en la Teoría del Comportamiento Planificado. En tercer lugar, se ha conceptualizado la empleabilidad, y se ha subrayado la dimensión percibida de ésta así como sus relaciones con otras variables influyentes en el proceso de búsqueda de empleo. Por último, se describe tanto el capital psicológico como cada uno de sus componentes, así como la relación de éste con otras variables propias del ámbito laboral.

A continuación se presentan los objetivos e hipótesis de la investigación.

5.1. Objetivos de la investigación

5.1.1. Objetivo general.

A tenor de todo lo expuesto en el marco teórico, el objetivo general de esta investigación es el siguiente:

Desde la Teoría del Comportamiento Planificado, analizar el papel que desempeña el capital psicológico (en su comparación con el capital humano y el capital social) y la empleabilidad percibida en el proceso de búsqueda de empleo de jóvenes desempleados.

5.1.2. Objetivos específicos.

Una vez expuesto el objetivo general de la investigación, se exponen a continuación los objetivos específicos derivados del anterior:

Objetivo 1: Analizar las propiedades psicométricas de los instrumentos utilizados:

Objetivo 1.1. Adaptación al español de las escalas que componen el cuestionario “Global TPB variables” desarrollado por Van Hooft et al. (2004) sobre la Teoría del Comportamiento Planificado aplicada a la búsqueda de empleo.

Objetivo 1.2. Comprobar las propiedades psicométricas del cuestionario OREA (Meseguer et al., 2017) para la medida del capital psicológico en jóvenes desempleados.

Objetivo 1.3. Adaptar al español el cuestionario “Resource Generator” (Van der Gaag y Snijders, 2005) para la estimación del capital social.

Objetivo 1.4. Comprobar las propiedades psicométricas de la escala “Employment Outlook” (validada al español por Ripoll et al., 1994) utilizada para cuantificar el nivel de empleabilidad percibida.

Objetivo 2. Analizar los estadísticos descriptivos de las variables objeto de estudio con el fin de resaltar las características del proceso de búsqueda de empleo y los determinantes de éste.

Objetivo 3. Explorar la influencia de las variables sociodemográficas y sociolaborales en el capital psicológico, capital social, empleabilidad percibida y los constructos que componen la Teoría del Comportamiento Planificado aplicada a la búsqueda de empleo.

Objetivo 4. Analizar la Teoría del Comportamiento Planificado aplicada a la búsqueda de empleo en una muestra de jóvenes desempleados.

Objetivo 5. Analizar la influencia del capital psicológico, capital social, capital humano y empleabilidad percibida sobre los componentes de la Teoría del Comportamiento Planificado aplicada a la búsqueda de empleo.

Objetivo 5.1. Analizar la relación de la empleabilidad percibida con la TPB.

Objetivo 5.2. Analizar la relación del capital psicológico con la TPB.

Objetivo 5.3. Analizar la relación del capital social con la TPB.

Objetivo 5.4. Analizar la relación del capital humano con la TPB.

Objetivo 5.5. Analizar un modelo integral de capital intangible (capital humano, capital social y capital psicológico) y sus relaciones con la empleabilidad percibida y la TPB.

5.2. Hipótesis de la investigación

A partir de los objetivos expuestos anteriormente, se presentan las siguientes hipótesis:

5.2.1. Hipótesis 1. Las conductas de búsqueda de empleo de los desempleados jóvenes serán predichas según los postulados de la TPB.

Por lo general, la evidencia empírica apoya los postulados centrales de la TPB en el

contexto de la búsqueda de empleo. Numerosas investigaciones han sugerido que el mejor modo de estimular las intenciones de búsqueda de empleo y de las subsecuentes conductas es mediante el refuerzo de la actitud hacia la búsqueda de empleo, la presión social percibida para buscar un trabajo (norma subjetiva) y el grado de control percibido sobre el proceso (por ejemplo, Fort et al., 2016; Song et al., 2006; Van Hooft et al., 2004, 2004b; Van Hooft et al., 2005; Van Hooft y Noordzij, 2009; Wanberg, et al., 2005; Zikiz y Saks, 2009). En este punto es necesario precisar que la mayoría de las investigaciones sí ha mostrado relaciones consistentes entre actitud, norma subjetiva e intención (Fort et al., 2016; Lin, 2010; Song et al., 2006; Van Hooft et al., 2004; Van Hooft y Noordzij, 2009; Van Hooft y De Jong, 2009; Zikic y Saks, 2009). Sin embargo, los resultados encontrados en referencia a la influencia del control percibido sobre la intención y el comportamiento son contradictorios, algunos estudios sí muestran una relación significativa (Lin, 2010; Zikic y Saks, 2009) mientras que en otros no se muestra tal relación (Song et al., 2006; Van Hooft et al., 2004; Van Hooft y Noordzij, 2009; Wanberg et al., 2005). Teniendo en cuenta que no se ha realizado ningún estudio con desempleados españoles se proponen las siguientes hipótesis:

Hipótesis 1a. La actitud hacia la búsqueda de empleo, la norma subjetiva y el control percibido sobre la búsqueda de empleo predecirán de forma positiva la intención de buscar un trabajo.

Hipótesis 1b. La intención de búsqueda de empleo y el control percibido hacia la búsqueda de empleo predecirán de manera positiva las conductas de búsqueda de empleo.

Hipótesis 1c. La intención de búsqueda de empleo mediará la relación entre la actitud hacia la búsqueda de empleo, la norma subjetiva y el control percibido con las conductas de búsqueda de empleo.

5.2.2. Hipótesis 2. Relaciones de la empleabilidad percibida con las variables que componen la TPB.

Estudios previos han argumentado que la percepción de los individuos de cómo se consideran de empleables tiene importantes consecuencias en relación a sus habilidades para adaptarse a los cambios en el mercado laboral, su proceso de búsqueda de empleo o su nivel de bienestar subjetivo (De Cuyper et al., 2008; Rothwell y Arnold, 2007;

Rothwell et al., 2009). Diversas investigaciones han mostrado que las oportunidades de encontrar un trabajo aumentan en función de la empleabilidad de los buscadores de empleo y las actividades de búsqueda que éstos realizan (Fugate et al., 2004; Kanfer et al., 2001; Koen et al., 2013; McQuaid, 2006; Van der Heijde y Van der Heijden, 2006). De este modo, se espera que la empleabilidad percibida se relacione con las tres variables predictoras de la intención de búsqueda (actitud, norma subjetiva y control percibido), influyendo de manera indirecta en ésta a través de las anteriores. Ello tendrá efectos en las conductas de búsqueda de empleo, pues cambios en las intenciones serán seguidos de cambios en el comportamiento (Ajzen, 2012). Además, debido a que la TPB está pensada para ser una completa teoría explicativa del comportamiento, ello implica que los efectos de otras variables (externas a la teoría) sobre las conductas son indirectos y están completamente mediados por las variables de la TPB (Ajzen, 2012). En otros estudios se ha puesto de manifiesto este tipo de relaciones entre las variables externas a la teoría y las variables determinantes de la misma (por ejemplo, Van Hooft et al., 2004; Van Hooft et al., 2014). Por tanto, se espera, por un lado que la actitud hacia la búsqueda de empleo, la norma subjetiva y el control percibido medien la relación entre la empleabilidad percibida y la intención de buscar un trabajo. Por otro lado, que la intención de búsqueda de empleo y el control percibido medien la relación entre la empleabilidad percibida y las conductas de búsqueda de empleo.

Hipótesis 2a. La empleabilidad percibida predecirá de manera positiva la actitud hacia la búsqueda de empleo, la norma subjetiva y el grado de control percibido sobre el proceso.

Hipótesis 2b. La empleabilidad percibida se relacionará con la intención de buscar un trabajo mediante el papel mediador de la actitud hacia la búsqueda de empleo, la norma subjetiva y el control percibido sobre la búsqueda de empleo.

Hipótesis 2c. La empleabilidad percibida se relacionará con las conductas de búsqueda de empleo mediante la intervención mediadora de la intención de buscar un trabajo.

5.2.3. Hipótesis 3. Relaciones del capital psicológico con las variables que componen la TPB y la empleabilidad percibida.

Por un lado, referente a la relación del capital psicológico con las variables que componen la TPB, desde que Luthans et al. (2007) propusieron este concepto como un constructo de segundo orden, han proliferado numerosas publicaciones relacionadas con el mismo. Investigaciones previas han defendido la relación del capital psicológico con múltiples variables positivas en el ámbito laboral (liderazgo, rendimiento, satisfacción laboral, etc.). Y, aunque los estudios realizados en el ámbito del desempleo son escasos, éstos han defendido la utilidad de dicho concepto en el proceso de búsqueda de empleo (Chen y Lim, 2012; Lim et al., 2016). Por otro lado, en referencia a hipotetizar la posible relación entre el capital psicológico y la empleabilidad percibida, se sigue la línea de investigación abierta por Chen y Lim (2012) quienes postulan que, debido a que la empleabilidad percibida está referida a una interpretación subjetiva de las habilidades de encontrar un trabajo, es muy probable que ello esté afectado por el estado psicológico individual. Es decir, que un estado mental positivo puede tener un impacto salubre en cómo las personas perciben su empleabilidad. Además, otra perspectiva aplicable es el modelo de ampliación y construcción de emociones positivas de Fredrickson (2004). La premisa básica de esta teoría es que el hecho de experimentar emociones positivas (en este caso, el capital psicológico) ayuda a la construcción de recursos físicos, sociales y psicológicos (en este caso, la empleabilidad percibida y las variables que componen la TPB) (Youssef-Morgan, 2014). La investigación enmarcada en este modelo teórico sugiere que las personas, tanto de manera individual como grupal, cuando reportan mayores niveles de emociones positivas trabajan con un mejor funcionamiento cognitivo (Fredrickson y Losada, 2005). Aunque las emociones analizadas bajo este modelo son distintas a los aspectos cognitivos examinados en el capital psicológico, otras investigaciones sugieren un fuerte vínculo entre cogniciones y emociones (Lazarus, 1993). Apoyando ello la premisa de que la relación entre las emociones y cogniciones positivas, ayudarían a explicar el impacto del capital psicológico sobre otras variables, como por ejemplo el rendimiento (Luthans et al., 2015), la empleabilidad percibida y el proceso de búsqueda de empleo (Chen y Lim, 2012).

De este modo, siguiendo la exposición desarrollada para la hipótesis anterior, se supone que, por un lado, el capital psicológico es una variable distante que influye en las conductas de búsqueda de empleo mediante variables próximas a ésta como la

actitud hacia la búsqueda de empleo, la norma subjetiva, el control percibido y la intención de buscar un trabajo. Por otro lado, teniendo en cuenta que en dicha hipótesis se ha propuesto a la empleabilidad percibida como un antecedente directo de la actitud, la norma subjetiva y el control percibido, es posible que ésta intervenga en la relación del capital psicológico con dichas variables.

En definitiva, entendiendo al capital psicológico como una manifestación de un estado psicológico positivo, éste podrá influir en el modo en que los desempleados jóvenes perciben su nivel de empleabilidad así como en la forma en que se enfrentan al proceso de buscar un trabajo.

Hipótesis 3a. El capital psicológico predecirá de manera positiva la actitud hacia la búsqueda de empleo, la norma subjetiva y el grado de control percibido sobre el proceso.

Hipótesis 3b. El capital psicológico se relacionará con la intención de buscar un trabajo mediante el papel mediador de la actitud hacia la búsqueda de empleo, la norma subjetiva y el control percibido sobre la búsqueda de empleo.

Hipótesis 3c. El capital psicológico se relacionará con las conductas de búsqueda de empleo mediante la intervención mediadora de la intención de buscar un trabajo.

Hipótesis 3d. El capital psicológico predecirá de manera positiva la empleabilidad percibida.

Hipótesis 3e. La empleabilidad percibida mediará la relación entre el capital psicológico y la actitud hacia la búsqueda de empleo, la norma subjetiva y el control percibido.

5.2.4. Hipótesis 4. Relaciones del capital social con las variables que componen la TPB y la empleabilidad percibida.

Referente a las hipótesis relacionadas con la relación del capital social y las variables que componen la TPB aplicada a la búsqueda de empleo, algunos estudios han sugerido que el uso de fuentes informales de búsqueda de empleo (redes de contactos de amigos y familiares) se ha relacionado con el aumento de las posibilidades de conseguir un trabajo y la reducción del periodo de desempleo (Griffeth et al., 2005; Huffman y Torres, 2001; Saks y Asforth, 2000; Wanberg et al., 2002). Así como que aquellos que dedican más tiempo al desarrollo de su red de contactos tienen más posibilidades de

encontrar un trabajo (Van Hove et al., 2009; Wanberg et al., 2000; Petrucci et al., 2015). Además, el apoyo social se ha relacionado con niveles más alto de intensidad de búsqueda de empleo (Saks, 2005; Kanfer et al., 2001).

Respecto a la hipótesis que posiciona al capital social como predictor de la empleabilidad percibida, diversos autores lo han señalado como un aspecto fundamental a la hora de determinar la capacidad de una persona para conseguir un empleo (Fugate et al., 2004; McArdle, 2007; Smith, 2010).

De igual modo que en las dos hipótesis anteriores, se espera que, por un lado, el capital social influya en las conductas de búsqueda de empleo mediante variables próximas a éstas como la actitud hacia la búsqueda de empleo, la norma subjetiva, el control percibido y la intención de buscar un trabajo. Así como que, teniendo en cuenta que se ha propuesto como predictor la empleabilidad, ésta medie su relación con las variables de la TPB.

Hipótesis 4a. El capital social predecirá de manera positiva la actitud hacia la búsqueda de empleo, la norma subjetiva y el grado de control percibido sobre el proceso.

Hipótesis 4b. El capital social se relacionará con la intención de buscar un trabajo mediante el papel mediador de la actitud hacia la búsqueda de empleo, la norma subjetiva y el control percibido sobre la búsqueda de empleo.

Hipótesis 4c. El capital social se relacionará con las conductas de búsqueda de empleo mediante la intervención mediadora de la intención de buscar un trabajo.

Hipótesis 4d. El capital social predecirá de manera positiva la empleabilidad percibida.

Hipótesis 4e. La empleabilidad percibida mediará la relación entre el capital social y la actitud hacia la búsqueda de empleo, la norma subjetiva y el control percibido.

5.2.5. Hipótesis 5. Relaciones del capital humano con las variables que componen la TPB y la empleabilidad percibida.

En relación con las hipótesis que versan sobre el capital humano y las variables que componen la TPB aplicada a la búsqueda de empleo, el nivel educativo ha sido identificado como uno de los principales determinantes del éxito del proceso de inserción laboral (Galiç, 2011; Maynard y Parfynova, 2013; Saks, 2005; Sverko et al., 2008; Wald, 2005; Wanberg et al., 2002). Por otro lado, en diversas investigaciones se

ha puesto de manifiesto que el capital humano de una persona, entendiendo a éste por el grado de formación alcanzado junto con las habilidades relacionadas con el trabajo, predice su nivel de empleabilidad (Berntson y Marklund 2007; McQuaid y Lindsay, 2002; Ng et al., 2005; Prussia et al. 2001; Van der Heijde y Van der Heijden, 2006; Wittekind et al., 2010).

Como en los otros tipos de capital, se espera que el capital humano influya en las conductas de búsqueda de empleo mediante variables próximas a ésta como la actitud hacia la búsqueda de empleo, la norma subjetiva, el control percibido y la intención de buscar un trabajo. Así como que, teniendo en cuenta que se ha propuesto como predictor de la empleabilidad, ésta medie su relación con las variables de las TPB.

Hipótesis 5a. El capital humano predecirá de manera positiva la actitud hacia la búsqueda de empleo, la norma subjetiva y el grado de control percibido sobre el proceso.

Hipótesis 5b. El capital humano se relacionará con la intención de buscar un trabajo mediante el papel mediador de la actitud hacia la búsqueda de empleo, la norma subjetiva y el control percibido sobre la búsqueda de empleo.

Hipótesis 5c. El capital humano se relacionará con las conductas de búsqueda de empleo mediante la intervención mediadora de la intención de buscar un trabajo.

Hipótesis 5d. El capital humano predecirá de manera positiva la empleabilidad percibida.

Hipótesis 5e. La empleabilidad percibida mediará la relación entre el capital humano y la actitud hacia la búsqueda de empleo, la norma subjetiva y el control percibido.

5.2.6. Hipótesis 6. Relaciones de los tres tipos de capital intangible (capital psicológico, humano y social) con las variables que componen la TPB y la empleabilidad percibida.

Luthans et al. (2004) proponen al capital psicológico como un tipo de capital intangible, junto con el capital social y el capital humano. Además de justificar la necesidad de contar con una nueva forma de capital intangible, señalan que su objetivo no es negar las necesidades del capital humano o el social, sino que surge como una forma de capital adicional para lograr el máximo potencial, así como que éste puede

contribuir al desarrollo de los otros tipos de capital, tanto el tangible como el intangible (Luthans et al., 2015). A pesar de este planteamiento, como ya se expuesto en reiteradas ocasiones, las investigaciones sobre búsqueda de empleo e inserción laboral se han centrado de manera predominante en el capital humano y el capital social (Wanberg et al., 2002; Winkelmann, 2008). De ahí la necesidad de explorar las relaciones del capital psicológico con el proceso de búsqueda de empleo, así como comparar su impacto con los otros tipos de capital intangible, el social y el humano.

Por otro lado, a la hora de configurar un modelo que integre los tres tipos de capital intangible comentados anteriormente, es necesario tener en cuenta que, debido a la naturaleza multidimensional de la empleabilidad, y siguiendo a Fugate et al. (2004), parece tener más sentido decir que el capital humano y social, y por ende el capital psicológico, predicen el nivel de empleabilidad de una persona, que no lo contrario, es decir, que el capital humano, social y psicológico están causados por un nivel mayor de empleabilidad percibida.

Por último, según Kanfer et al. (2001) son las diferencias individuales como las actitudes, cogniciones y motivaciones las que ejercen su influencia en variables complejas como el estatus laboral principalmente mediante el proceso de búsqueda de empleo. Además, los resultados de diversas investigaciones ponen de manifiesto que más allá de las variables sociodemográficas (edad, género, formación, duración del desempleo, etc.) hay una serie de recursos psicosociales que aumentan la probabilidad de conseguir un empleo (Nieto-Flores et al., 2015). Es por ello que se hipotetiza que el capital psicológico tendrá un mayor impacto sobre las demás variables que el capital social y el capital humano.

Hipótesis 6. El capital psicológico será más útil en el contexto de la búsqueda de empleo que los otros dos tipos de capital intangible (capital social y capital humano).

5.3. Método

Siguiendo la clasificación de Ato, López-García y Benavente (2013), la metodología de investigación más adecuada para este trabajo, teniendo en cuenta sus objetivos e hipótesis, es la propia de un diseño explicativo con variables latentes. Este tipo de diseño se encuadra en el marco de una investigación empírica con una estrategia asociativa, y tiene el objetivo de probar modelos acerca de las relaciones existentes

entre un conjunto de variables derivadas de una teoría subyacente. Se caracteriza por tres aspectos clave (Ato et al., 2013): a) una muestra única de participantes que, por lo general, no es seleccionada de manera aleatoria; b) la medida de cada participante en la muestra suele ser de naturaleza cuantitativa; y c) el abordaje del análisis estadístico parte de una matriz (correlaciones o covarianzas) entre las variables. En concreto, un diseño explicativo con variables latentes (DVL) tiene en cuenta tanto una parte estructural (que representa un modelo estructural de relaciones entre variables) como una parte de medida (incluye diferentes indicadores que definen un constructo o variable latente). Se representa mediante un sistema de ecuaciones estructurales (SEM-*Structural Equation Models*).

5.3.1. Población y Muestra.

La población de este estudio está compuesta por jóvenes en situación de desempleo con una edad comprendida entre los 16 y los 29 años. En España, este grupo de población asciende a 589.539 personas (según los datos del paro registrado ofrecidos por el Servicio Público de Empleo Estatal –*SPEE*- para el mes de septiembre de 2017). Mientras que en la Región de Murcia, son 28.371 los jóvenes de 16 a 29 años que están en situación de desempleo según cifras del SPEE para el mes de septiembre de 2017.

Dada la imposibilidad de aplicar el cuestionario a todas las personas de la población, la selección de una muestra de participantes de la población objetivo es una cuestión primordial que tiene importantes consecuencias tanto para la validez de la conclusión estadística como para la generalización de los resultados (Ato et al., 2013).

La determinación del tamaño muestral necesario para que una solución sea estable y generalizada ha ocupado a los investigadores durante décadas (Lloret-Segura, Ferreres-Traver, Hernández-Baeza y Tomás-Marco, 2014). En este punto, hay una confrontación entre recomendaciones clásicas y más actuales sobre la determinación del tamaño muestral. Una de las recomendaciones más habituales es la “regla del diez”: es decir, una muestra 10 veces mayor que el número de variables del modelo (Hair, Anderson, Tatham y Black, 2005; Lloret-Segura et al., 2014). Sin embargo, actualmente este tipo de criterios clásicos se desaconsejan por completo ya que no tienen ningún tipo de base sólida (Bandalos y Finney, 2010; Ferrando y Anguiano-Carrasco, 2010; Lloret-Segura et al., 2014). En este caso se ha recurrido al software desarrollado por Velandrino (2014). De modo que, para un nivel de confianza del 95%, una estimación de 50, un error máximo admitido de 4 y teniendo en cuenta un tamaño de la población de

28400 personas aproximadamente, sería necesario recoger una muestra de 588 participantes como mínimo. En este caso, la muestra recogida fue de 607 cuestionarios, pero se descartaron 34 por estar mal cumplimentados. De modo que, la muestra total del estudio está compuesta por 573 desempleados.

5.3.1.1. Descripción de la muestra.

Los datos sociodemográficos y sociolaborales incluidos en el cuestionario son: nacionalidad, sexo, edad, estado civil, nivel de estudios, nivel de estudios del padre y de la madre, situación laboral actual, inscripción en el Servicio de Empleo y Formación de la Región de Murcia (SEF), categoría laboral del último empleo, sector del último empleo, antigüedad del último empleo, último empleo desempeñado acorde a la formación y las expectativas, tipo de trabajo anterior, número de empleos desde que se incorporó al mundo laboral, tiempo en desempleo, número de veces desempleado y tiempo de búsqueda de empleo.

En cuanto a la nacionalidad, la mayoría de los desempleados de la muestra son españoles (91.1%), seguida de la nacionalidad sudamericana (3.8%), la europea (1.6%) y la africana (0.5%). Respecto al sexo, un 52.4% son hombres y el 47.3% mujeres. La edad media de los participantes fue de 23.4 años (d.t. = 3.79; rango= 16-29 años). Referente al estado civil, el 81% estaban solteros, el 17.5% casados o convivían en pareja, el 0.5% viudos y el 0.3% separados.

Según el nivel de estudios de los participantes, el 33.5% tenía estudios universitarios, el 27.2% había alcanzado el nivel de bachillerato o formación profesional de grado superior, seguido de aquellos con estudios primarios (19.9%) y por último, de los jóvenes cuyo nivel educativo era Formación Profesional básica (18.8%). Atendiendo al nivel de estudios del padre y de la madre, la mayoría de los participantes señalaron la opción de estudios primarios como mayoritaria (52.9% - padre; 56.2% - madre), seguida de estudios universitarios (15.9%), formación profesional básica (14.3%) y bachillerato o formación profesional de grado superior (12%) en el caso del padre, y de bachillerato o formación profesional superior (15.4%), formación profesional básica (13.6%) y estudios universitarios (11%) en el caso de la madre.

En referencia a la situación actual, la mayoría estaba buscando trabajo tras uno o varios trabajos anteriores (46.2%), seguido de aquellos que estaban estudiando y buscando trabajo a la vez (37.9%), y, por último, se encuentran las personas que

buscaban su primer trabajo (14.8%). Además, la mayoría de los participantes estaban registrados en el SEF (67.2%).

Atendiendo a las variables relacionadas con la situación de desempleo, el número medio de empleos desde que los participantes se incorporaron al mundo laboral fue de 2.85 (d.t.= 2.238; rango=0-20 veces), el tiempo medio en desempleo fue de 8.47 meses aproximadamente (d.t. = 11.507; rango = 0-120 meses), mientras que el tiempo medio de búsqueda de empleo fue de 8.61 meses (d.t.= 10.076; rango= 0-60 meses). Por último, la media de veces que los participantes habían estado desempleados fue de 2.196 (d.t.= 1.476; rango= 0-10).

En relación con las características del trabajo anterior de los participantes con experiencia laboral previa, la antigüedad media en la empresa fue de 12 meses (d.t.= 16.760; rango= 1-120 meses). Referente a la categoría laboral del último empleo, la mayoría ocupó un empleo como trabajador no cualificado (49.6%), seguido de trabajador cualificado (23%), técnico (8.2%), mando intermedio (2.8%) y directivo (1%). Respecto al sector, servicios fue el que mayor número de participantes ocupó (59.2%), seguido del industrial (10.1%), agricultura (6.3%), otros (5.4%) y construcción (4.5%). Además, según la categoría contractual del trabajo anterior, la mayoría estuvo empleado como asalariado eventual (49.4%), seguido de asalariado fijo (19.7%), aquellos que prestaban servicios en la empresa familiar (7.2%), becarios (5.4%), autónomos (2.6%) y empresarios (1.6%). Por último, la mayoría no ocupó ni un trabajo acorde con su formación (53.8%), ni un trabajo acorde con sus expectativas (55.8%).

Tabla 5.1.

Participantes.

Muestra	Datos				
Nacionalidad	Española	UE	Africana	Sudamericana	Perdidos
	522 (91.1%)	9 (1.6%)	3 (0.5%)	22 (3.8%)	17 (2.9%)
Sexo	Hombre		Mujer		Perdidos
	300 (52.4%)		271 (47.3%)		2 (0.3%)
Estado civil	Casado/Pareja	Soltero	Separado	Viudo	Perdidos
	100 (17.5%)	464 (81%)	3 (0.5%)	2 (0.3%)	4 (0.7%)

Estudios	Primarios (E.S.O.)	FP I	Bachillerato/ FP II	Universitarios	Perdidos		
	114 (19.9%)	108 (18.8%)	156 (27.2%)	192 (33.5%)	3 (0.5%)		
Estudios Padre	Primarios (E.S.O.)	FP I	Bachillerato/ FP II	Universitarios	Perdidos		
	303 (52.9%)	82 (14.3%)	69 (12%)	91 (15.9%)	28 (4.9%)		
Estudios Madre	Primarios (E.S.O.)	FP I	Bachillerato/ FP II	Universitarios	Perdidos		
	322 (56.2%)	78 (13.6%)	88 (15.4%)	63 (11%)	22 (3.8%)		
Situación Actual	Trabajo anterior	Primer empleo	Estudia y busca empleo	Perdidos			
	265 (46.2%)	85 (14.8%)	217 (37.9%)	6 (1%)			
Inscritos SEF	Sí	No	Perdidos				
	385 (67.2%)	181 (31.6%)	7 (1.2%)				
Último empleo	Directivo	Mando intermedio	Técnico	Trab. cualificado	Trab. no cualificado	Perdidos	
	6 (1%)	16 (2.8%)	47 (8.2%)	132 (23%)	284 (49.6%)	88 (15.4%)	
Sector	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Otros	Perdidos	
	36 (6.3%)	58 (10.1%)	26 (4.5%)	339 (59.2%)	31 (5.4%)	83 (14.5%)	
Empleo acorde formación	Sí	No	Perdidos				
	184 (32.1%)	308 (53.8%)	81 (14.1%)				
Empleo acorde expectativas	Sí	No	Perdidos				
	170 (29.7%)	320 (55.8%)	83 (14.5%)				
Tipo de trabajo anterior	As. Fijo	As. Eventual	Empresario	Empresa Familiar	Aut.	Becario	Perd.
	113 (19.7%)	283 (49.4%)	9 (1.6%)	41 (7.2%)	15 (2.6%)	31 (5.4%)	81 (14.1%)

	Media	Desviación Típica	Rango
Edad	23.36	3.79	16-29
Antigüedad último empleo	12.08	16.76	1-120
Número de empleos	2.85	2.24	0-20
Tiempo en desempleo	8.47	11.52	0-120
Veces desempleado	2.20	1.48	0-10
Tiempo de búsqueda	8.60	10.08	0-60

5.3.1.2. Procedimiento.

La muestra del estudio se obtuvo de tres fuentes distintas. Por un lado, un miembro del equipo de investigación fue el encargado de administrar el cuestionario a desempleados con una edad comprendida entre los 16 y los 29 años en búsqueda activa de empleo durante el mes de diciembre de 2015. Mediante este procedimiento se recogió una muestra de 459 cuestionarios. Además, durante los meses de marzo y abril de 2016 se realizaron tres grupos focales con el objetivo de que jóvenes desempleados con edades comprendidas entre los 16 y los 29 años discutiesen sobre la posición de los jóvenes en el mercado laboral, como parte de esa reunión se les proporcionó los cuestionarios del estudio para que los completasen. En este caso se recogieron 18 cuestionarios. Por otro lado, se contactó con el Servicio de Empleo y Formación de la Región de Murcia con el fin de contar con su colaboración para la recogida de cuestionarios. Tras una reunión con el responsable del Servicio de Orientación, Formación y Contratos del citado organismo, se concretó que la forma que nos permitiría recoger una mayor cantidad de muestra era mediante el envío del cuestionario por correo electrónico a todos los orientadores laborales de la Región de Murcia que trabajasen con jóvenes (16-29 años), para que ellos lo administrasen a este grupo de población durante el periodo comprendido entre abril y junio de 2016. En este caso, se recogieron 96 cuestionarios.

El cuestionario administrado fue el mismo para todos los procedimientos de recogida de la muestra. Éste contenía la portada en la que aparecía el título del cuestionario

“Cuestionario de JSE. Evaluación de conductas de búsqueda de empleo, capital psicológico y empleabilidad”, así como los logos de los organismos que han participado en la investigación (Universidad de Murcia, Fundación Séneca y Servicio de Empleo y Formación de la Región de Murcia). En la página siguiente, se informó de los objetivos de la investigación, se ofrecieron las instrucciones precisas para completar el cuestionario de manera adecuada y además, se indicó que la colaboración era voluntaria y anónima. En las páginas posteriores se incluyeron las preguntas relativas a las variables sociodemográficas y sociolaborales, así como las escalas de las variables objeto de estudio. Por último se agradecía al participante su colaboración (ver anexo I).

A parte del cuestionario, se entregó una declaración de consentimiento informado en la que los participantes, tras su firma, aceptaban formar parte de la investigación (ver anexo II).

5.3.2. Instrumentos.

Para la medida de las variables centrales del estudio se utilizaron los siguientes instrumentos:

5.3.2.1. Teoría del Comportamiento Planificado.

Se ha seguido la propuesta del cuestionario *Global TPB Variables* desarrollado por Van Hooft et al. (2004a). Este cuestionario está compuesto por cinco escalas: conductas de búsqueda de empleo, intención de búsqueda de empleo, actitud hacia la búsqueda de empleo, norma subjetiva y control percibido. En un primer momento se contactó con los autores y tras la exposición de los objetivos de la investigación, remitieron ellos mismos las citadas escalas. Como estaban redactadas en inglés, se procedió a realizar una traducción inversa del cuestionario. Primero se tradujo del inglés al español, y luego se pidió a una persona nativa que lo tradujera del español al inglés con el objetivo de verificar el nivel de coincidencia de la traducción. A continuación se describen cada una de las escalas que componen dicho cuestionario:

A) Conductas de búsqueda de empleo.

Para los ítems que conforman las conductas de búsqueda de empleo se siguió la propuesta de Van Hooft y Noordzij (2009), basada en el trabajo previo de Blau (1994) y Van Hooft et al. (2004a). Esta escala está compuesta por 8 ítems. A los participantes se les pregunta cuánto tiempo han dedicado a cada una de las

actividades de búsqueda de empleo que se les presentan en los últimos cuatro meses. Las actividades de búsqueda de empleo comprenden, por ejemplo, contactar con empresas de empleo temporal o agencias de colocación, buscar trabajo en Internet o preguntar sobre vacantes a antiguos compañeros de trabajo. El formato de respuesta es de tipo Likert con 5 opciones (desde 1 = Nada, hasta 5=Mucho).

B) Intención de búsqueda de empleo.

Siguiendo la recomendación de Van Hooft et al. (2004a), a pesar de que en diversos trabajos esta variable se ha medido solamente con dos ítems (Caska, 1998; Van Ryn y Vinokur, 1992), es necesario subrayar la importancia de la correspondencia entre la medida de las conductas y la medida de la intención con el objetivo de estimarlas de una manera más precisa (Van Hooft et al., 2004b). Por ello, esta variable se ha estimado mediante los ocho ítems utilizados para la escala anterior, conductas de búsqueda de empleo, con la única diferencia de que se pide a los participantes que indiquen cuanto tiempo creen que van a dedicarle en los próximos 4 meses a las actividades de búsqueda de empleo que se les presentan. El formato de respuesta es de tipo Likert con 5 opciones (desde 1 = Nada, hasta 5=Mucho). Un ejemplo de ítem sería “Hablar con amigos o familiares sobre posibles oportunidades de trabajo” (ítem 2).

C) Actitud hacia la búsqueda de empleo.

Van Hooft et al. (2004a) distinguen entre una actitud instrumental y una actitud afectiva. Los ítems de la actitud instrumental (2, 5 y 7), donde se pide a los participantes que indiquen el grado en que consideran sensata, prudente y útil la búsqueda de empleo teniendo en cuenta los próximos 4 meses, están basados en el trabajo de Vinokur y Caplan (1987), mientras que la actitud afectiva (ítems 1, 4 y 6), donde se pide a los participantes que indiquen si piensan que la búsqueda de empleo es interesante, agradable o divertida, se basan en los estudios de Ajzen y Driver (1992). El formato de respuesta es de tipo Likert con 5 opciones (desde 1= Totalmente de acuerdo, hasta 5=Totalmente en desacuerdo).

D) Norma subjetiva.

Basado en el trabajo de Vinokur y Caplan (1987), esta variable fue evaluada mediante dos ítems. En ellos se pregunta a los participantes que indiquen el grado en que perciben que su entorno piensa que deberían de buscar un trabajo en los próximos 4 meses. El formato de respuesta es de tipo Likert con 5 opciones (desde 1 = Totalmente de acuerdo hasta 5=Totalmente en desacuerdo).

E) Grado de control percibido sobre las conductas de búsqueda de empleo.

Esta variable comprende tanto los recursos internos relacionados con la búsqueda de empleo como la percepción de control de los recursos externos que pueden influir en la búsqueda. Es por ello que para su medida completa se utilizan dos sub-escalas:

E.1) Autoeficacia dirigida hacia la búsqueda de empleo. Consiste en 8 ítems basados en el trabajo de Ellis y Taylor (1983) y Van Ryn y Vinokur (1992). Un ejemplo de los ítems que contiene son “Confío en que puedo ofrecer una buena impresión en las entrevistas de trabajo” (ítem 5) o “Confío en mi habilidad de escribir una buena carta de presentación para una oferta de empleo” (ítem 7). El formato de respuesta es de tipo Likert con 5 opciones (desde 1= Totalmente de acuerdo hasta 5=Totalmente en desacuerdo).

E.2) Control percibido. Esta medida está basada en el trabajo previo de Armitage y Conner (1999), Terry y O'Leary (1995) y Wanberg et al. (1999). Un ejemplo de los ítems que contiene son “Posiblemente hay muchas oportunidades para involucrarme en actividades dirigidas a buscar empleo” (ítem 1) y “Tengo tiempo suficiente para realizar una búsqueda de empleo adecuada” (ítem 5). El formato de respuesta es de tipo Likert con 5 opciones (desde 1= Totalmente de acuerdo hasta 5=Totalmente en desacuerdo).

En este caso la variable de control percibido se ha estimado utilizando la totalidad de la subescala “Autoeficacia dirigida hacia la búsqueda de empleo” y añadiendo los ítems 4 y 6 de la subescala “Control Percibido”.

5.3.2.2. Capital Psicológico.

Se utilizó el cuestionario OREA diseñado por Meseguer et al. (2017). Con este instrumento se evalúa el capital psicológico a partir de las escalas más utilizadas para la estimación de cada uno de los cuatro componentes del constructo teniendo en cuenta su validación al español: A) escala LOT-R (*Life Orientation Test-Revised*) de Scheier et al., (1994) en la versión española de Otero et al. (1998); b) la escala CD-RISC (*Connor-Davidson Resilience Scale*) de 10 ítems de Connor y Davidson (2003), adaptada al español por Notario-Pacheco et al., (2011); c) la escala abreviada HHI (*Herth Hope Index*) de Herth (1992), en la adaptación española de Meseguer et al. (2013); y, d) la escala de Autoeficacia General de Schwarzer y Baessler (1996), en la versión española de Sanjuan, Pérez y Moreno, 2000). Está compuesto por 12 ítems (3 por dimensión) con una escala de respuesta tipo Likert con 4 opciones en la que se pide a los participantes

que indiquen su grado de acuerdo con las afirmaciones que se les presentan (1= Totalmente en desacuerdo, 4= Totalmente de acuerdo). Un ejemplo de ítem es: “Consigo alcanzar mis metas” (ítem 2).

5.3.2.3. Empleabilidad Percibida.

La empleabilidad percibida fue medida utilizando tres ítems de la Escala *Employment Outlook* del Career Exploration Survey (Stumpf et al. 1983), en su validación por Ripoll, Rodríguez, Hontangas, Peiró y Prieto (1994). La escala de medida es de tipo Likert con 5 anclajes de respuesta que varían desde 1 (muy en desacuerdo) hasta 5 (muy de acuerdo). Un ejemplo de ítem es el siguiente “Me resulta posible encontrar el tipo de trabajo para el cual me he preparado o tengo experiencia” (ítem 1).

5.3.2.4. Capital Social.

El capital social fue estimado mediante una adaptación del cuestionario *Resource Generator* desarrollado por Van Der Gaag y Snijder (2005). Se ha utilizado la redacción que Varekamp, Knijn, van der Gaag y Bos (2015) ofrecen de manera específica para desempleados. Estos autores defienden que el capital social está compuesto por los recursos a los que una persona puede acceder a través de su red de contactos, diferenciando entre red familiar y red de amigos. Al tratarse de una escala en inglés, se procedió del mismo modo que con el cuestionario *Global TPB Variables*. Además, el formato de la escala original consta de 32 afirmaciones abiertas bajo la pregunta “¿Conoces a alguien que...?” De modo que, al considerar que era demasiado largo, y que ese formato de respuesta podría dificultar la posterior codificación se decidió que bajo la pregunta “En las siguientes situaciones, con qué probabilidad podría un familiar/amigo ayudarle en estas ocasiones” se les presentase a los participantes un total de 12 ítems que contuviesen diversas situaciones en las que necesitan de la ayuda de otras personas, para ver con qué frecuencia podrían acudir a ellas. En concreto se eligieron las afirmaciones 2, 3, 4, 17, 18, 22, 23, 24, 25, 30, 31 y 32 del cuestionario original, al considerar que éstos eran los más acordes a los objetivos y población del estudio. Se utilizaron dos subescalas con los mismos ítems, diferenciando entre familiares o amigos. Se propuso una escala tipo Likert con 4 opciones de respuesta (1 Nunca/Casi nunca hasta 4 Siempre/Casi siempre). Ejemplos de ítems son los siguientes “Dar buenas referencias tuyas en el caso

de que las solicite una empresa” (ítem 6), “Pedirle prestado el coche” (ítem 11) o “Hablar y escribir fluidamente en otro idioma” (ítem 2).

5.3.2.5. Capital Humano.

El capital humano fue medido utilizando una combinación de dos ítems, nivel de estudios y experiencia laboral previa relacionada la formación alcanzada. Por tanto, se escogieron los ítems “Estudios” y “¿Ocupaba un puesto de trabajo acorde con su formación?” de la parte de preguntas sociodemográficas incluida en el cuestionario. Tras la unión de ambos ítems, se obtienen seis categorías: a) Estudios Primarios con experiencia; b) Estudios primarios sin experiencia; c) Formación Profesional I con experiencia; d) Formación Profesional I sin experiencia; e) Bachillerato o Formación Profesional II con experiencia; f) Bachillerato o Formación Profesional II sin experiencia; g) Estudios universitarios con experiencia; y, h) Estudios universitarios sin experiencia.

5.4. Análisis estadístico

El análisis estadístico de los datos se ha realizado mediante la utilización de tres programas distintos: SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) en la versión 22.0 para los análisis descriptivos e inferenciales, FACTOR (Lorenzo-Seva y Ferrando, 2006) para el análisis factorial exploratorio y EQS 6.1, para el análisis factorial confirmatorio, la construcción del modelo de ecuaciones estructurales y los análisis de mediación (Bentler y Wu, 2002).

5.4.1. Análisis preliminar de los datos.

El análisis preliminar de los datos consiste en cuatro etapas: 1) Detección y tratamiento de las no respuestas; 2) Tratamiento de los Outlier; 3) Presupuestos de normalidad; y, 4) test de Multicolinealidad (Hair, Money, Samoel y Page, 2007; Tabanick y Fidel, 2007).

1) Tratamiento de las no respuestas

La ausencia de respuestas constituye una limitación en cualquier estudio, pero sobre todo en aquellos cuyo análisis de datos está basado en estadísticas multivariadas (De Sousa, 2012). Hair, Black, Babin y Anderson (2010) ofrecen una serie de recomendaciones para tratar las no respuestas. En primer lugar, es necesario determinar la cantidad de datos omitidos y preguntarse si ésta es lo suficientemente baja como para

que los resultados no se vean perjudicados. Hair et al. (2010) exponen que si los valores perdidos son inferiores al 10 por ciento, ello no afecta a la fiabilidad de los resultados incluso cuando la falta de respuestas no se comporta de manera aleatoria. En ese caso, cualquiera de los métodos de imputación podría ser aplicado. Si ello no ocurre, y el número de datos omitidos es elevado, primero habría que determinar si éstos han seguido o no un patrón aleatorio.

Referente a los métodos de tratamiento de las no respuestas más adecuados, Hair et al. (2010) exponen que si el número de valores omitidos es elevado y además no siguen patrones al azar, deben de elegirse técnicas de modelización. Por el contrario, cuando el número de datos omitidos es lo suficientemente bajo o éstos siguen un patrón al azar se pueden utilizar los siguientes métodos:

A) Eliminar los casos con un excesivo número de datos omitidos (opción *Listwise en SPSS*). Sin embargo, este método puede suponer una pérdida considerable del tamaño de la muestra, ya que aunque una persona tenga sólo un dato faltante en cualquiera de las variables, el caso debe ser excluido del análisis.

B) El segundo método es el conocido como *pairwise deletion*. En este caso las observaciones permanecen en la muestra si un par de variables referenciadas tiene datos completos para esa observación (De Sousa, 2012).

C) Aplicar las técnicas de imputación. Éstas se basan en reponer los valores perdidos mediante la estimación de valores basados en otra información disponible en la muestra. La principal ventaja es que una vez que se han sustituido los datos omitidos, todas las observaciones están disponibles para ser analizadas. Hair et al. (2010) ofrecen dos métodos de imputación: el primero es la imputación por la media, es decir, la sustitución de los valores perdidos por la media aritmética de las respuestas válidas de esa variable (De Sousa, 2012). Como ventaja resalta su simplicidad, como desventaja la reducción de la varianza de la distribución y la disminución de las correlaciones observadas, por tanto se aplica en aquellos casos en los que los datos faltantes son muy bajos. El segundo método es la imputación por regresión. Se utiliza cuando existe un número moderado a medio de respuestas omisas.

Teniendo en cuenta el bajo porcentaje de valores perdidos en la muestra (ver Anexo III), puede aplicarse cualquiera de los métodos expuestos para sustituir los valores omitidos. En este caso, como el porcentaje de valores perdidos es inferior al 10% en todas las variables, se ha optado por la técnica de imputación por la media.

2) Tratamiento de los *outliers*

Los *outliers* son observaciones o subconjuntos de observaciones que parecen ser inconsistentes con el resto de los datos (Barnett y Lewis, 1994). Representan respuestas extremas de una observación particular y son peligrosos porque simbolizan que una observación indica una permutación inusual de dos o más variables (Byrne, 2010). Los *outliers* pueden ser identificados desde una perspectiva univariada, bivariada o multivariada. En este caso, se expone la última al ser la que más se ajusta al diseño del estudio. En el caso de análisis multivariados, la medida más frecuente para identificar la presencia de *outliers* es la Distancia de Mahalanobis (D^2). Este método mide la distancia de cada observación a la media centrada de todas las observaciones en un espacio multidimensional, ofreciendo un solo valor para cada observación sin importar cuántas variables se ha considerado (Hair et al., 2007). La interpretación de esta medida se hace mediante la división de D^2 por los grados de libertad. Dada la naturaleza de los test estadísticos, se sugiere que niveles conservadores de significación (por ejemplo, .005 o .001) constituyen el umbral para la designación de valores atípicos. Del mismo modo, las observaciones cuyo valor resultante de dividir D^2 por los grados de libertad supere 2.5 en muestras pequeñas, y 3-4 en tamaños muestrales más amplios pueden ser consideradas como *outliers* (Hair et al., 2010).

Una vez identificados los valores atípicos presentes en la muestra hay que decidir qué se hace con ellos, si se dejan en la muestra o por el contrario se eliminan. Hay dos posiciones opuestas a la hora de la posible eliminación de los outlier: por un lado, Hair et al. (2007) defienden que los *outliers* no se deben eliminar a no ser que se trate de algo aberrante o no representativo de ninguna de las observaciones de la población. Pues una vez eliminados estos valores, aunque se mejora el análisis multivariado se limita su generalización. Por otro lado, Maroco (2010) expone que la validación de un modelo estructural debe tener como condición necesaria la eliminación de los outliers.

En este estudio, la primera detección de *outliers* fue llevada a cabo mediante el análisis de tablas de frecuencia para corroborar que los datos están dentro del rango de respuesta y que no los sobrepasan debido a errores iniciales de codificación informática. Una vez se ha asegurado lo anterior, el siguiente paso para identificar posibles *outliers* es examinar la medida de la Distancia de Mahalanobis. Tras su análisis (ver Tabla 5.2), se concluye que hay observaciones con valores muy elevados cuya significación además indica que hay una probabilidad muy baja de que esa distancia se deba a algo aleatorio. Del mismo modo, y teniendo en cuenta que al dividir la Distancia de Mahalanobis entre

los grados de libertad ésta no debe de superar el valor de 3, se observa que los casos seleccionados con el anterior método tienen puntuaciones cercanas a 3 y en algunas observaciones incluso lo superan. Por tanto, siguiendo la recomendación de Marocco (2010) se ha optado por la eliminación de los *outliers* al considerar que, debido a la dimensión de la muestra, no se compromete el análisis multivariado.

Tabla 5.2.

Análisis de *outlier*. Distancia de Mahalanobis

Observación	Distancia de Mahalanobis	D ² /gl	p
189	35.61	3.23	.000
195	32.28	2.93	.000
196	34.51	3.13	.000
409	31.77	2.90	.000
412	36.83	3.35	.000

3) Normalidad

Una suposición fundamental en los análisis multivariados es la presencia de normalidad. Hay dos tipos de normalidad, univariada (la referida a una variable en singular) y multivariada (la referida a la combinación de dos o más variables). Ésta última indica tanto que las variables individuales son normales en sentido univariado, como que la distribución conjunta de cualquier combinación de variables también lo es.

La presencia de no-normalidad en la muestra se confirma según dos dimensiones: la forma de la distribución y el tamaño muestral. Es decir, el investigador no debe basarse solamente en el grado en que la distribución de una variable se desvía de la normal, sino también en el tamaño de la muestra objeto de estudio. Pues, lo que puede ser considerado inaceptable para muestras pequeñas, puede tener un impacto despreciable en muestras mayores (Hair et al., 2010). Se supone que el tamaño muestral tiene el efecto de incrementar el poder estadístico mediante la reducción del error muestral. Ello implica que en muestras grandes (200 observaciones o más) el tamaño reduce los efectos perjudiciales de la ausencia de normalidad, mientras que en muestras pequeñas (50 observaciones o menos) la presencia o ausencia de normalidad puede tener un impacto sustancial en los resultados (Hair et al., 2010).

El programa estadístico SPSS permite analizar el ajuste de una variable a una distribución normal. En este caso se ha aplicado la prueba Kolmogorov-Smirnov. Esta prueba compara la función de distribución empírica muestral con la teórica de una población normal, de manera que se rechazaría la hipótesis nula de normalidad cuando el valor experimental del estadístico es significativamente grande (González, Abad y Levy, 2006; p. 4). Por tanto, si el nivel de significación obtenido es superior a .05 no se rechaza la hipótesis nula y las observaciones seguirían una distribución normal. Si por el contrario, el nivel de significación de la prueba es inferior a .05 se cumple la hipótesis alternativa y el conjunto de datos no sigue una distribución normal (Pallant, 2011).

A continuación, se exponen los resultados del test Kolmogorov-Smirnov con la corrección de la significación de Lilliefors. Se expone tanto la totalidad de la muestra así como una vez ésta se ha dividido en dos mitades. Como se expone más adelante, se ha elegido esta estrategia para realizar el correspondiente análisis factorial de las escalas.

Tabla 5.3.

Prueba de normalidad (Kolmogorov-Smirnov)

	Primera mitad de la muestra			Segunda mitad de la muestra			Muestra completa		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Capital Psicológico	.08	284	.000	.06	284	.011	.064	568	.000
Empleabilidad Percibida	.15	284	.000	.11	284	.000	.133	568	.000
Capital Social (Total)	.04	284	.020	.07	284	.010	.043	568	.035
Capital Humano	.14	244	.000	.13	242	.000	.175	568	.000
Conductas de B.E.	.06	284	.010	.06	284	.012	.091	568	.000
Intención de B.E.	.08	284	.000	.09	284	.000	.107	568	.000
Actitud hacia la B.E.	.08	284	.000	.07	284	.002	.072	568	.000
Norma Subjetiva	.22	284	.000	.22	284	.000	.226	568	.000
Control Percibido B.E.	.08	284	.025	.07	284	.005	.104	568	.000

Tal y como puede observarse en la Tabla anterior, todas las variables en los tres casos presentados tienen una significación inferior a .05, y por tanto, ninguna sigue una distribución normal.

En relación a la normalidad multivariante, normalmente se calcula mediante el test de Mardia. Sin embargo, teniendo en cuenta que la mayoría de las variables del estudio no siguen la distribución normal y que ésta es una condición necesaria (aunque no

suficiente) para que se consiga la normalidad multivariante (Vázquez, 2013), se puede establecer que la muestra tampoco cumple este tipo de normalidad.

4) Multicolinealidad

Por último, la presencia de multicolinealidad se produce cuando hay una alta correlación lineal entre las variables (Hair et al., 2010). Ello complica la interpretación de cualquier relación entre ellas debido a la dificultad de cerciorarse de los efectos de una variable sobre otra (Nawanir, Teong, y Othman, 2013).

Con el objetivo de diagnosticar la posible presencia de multicolinealidad, dos son los métodos utilizados (Peng, y Lai, 2012): el primero, considera la matriz de correlaciones entre las variables, de modo que una alta correlación entre ellas ($r = .90$ o superior) es un indicador de multicolinealidad (Pallant, 2011). El segundo, se basa en examinar la tolerancia, el factor de inflación de la varianza (VIF) y el índice de condición. La tolerancia indica cuánta variabilidad de los valores de las variables independientes no está explicada por las demás variables independientes, mientras que el VIF es una inversa del valor de tolerancia. Un valor de tolerancia menor de $.20$, un valor del VIF igual o superior a 5 y un índice de condición superior a 30 indica la presencia de multicolinealidad (Hair, Ringle y Sarstedt, 2011).

En referencia al primer método, la Tabla 5.4 muestra la matriz de correlaciones de las variables consideradas. Tal y como puede observarse, ningún coeficiente de correlación entre las variables supera el valor de $.90$. Por tanto, este índice indica ausencia de multicolinealidad entre las variables.

Respecto al segundo método, en la Tabla 5.5 se muestra la tolerancia, el VIF y los índices de condición. Tal y como puede observarse, todas las variables analizadas presentan una alta tolerancia (superan el valor de $.02$) y por tanto, un bajo FIV (valores inferiores a 5). El índice de condición asignado al séptimo componentes es levemente superior a 30 . Sin embargo, teniendo en cuenta que los demás criterios se cumplen se admite la ausencia de multicolinealidad de la muestra.

Tabla 5.4.

Correlaciones bivariadas de las principales variables del estudio.

	1	2	3	4	5	6	7	8		
Capital Psicológico	1									
Empleabilidad Percibida	.25**	1								
Capital Social (Amigos)	.26**	.16**	1							
Capital Social (Familia)	.29**	.12**	.53**	1						
Conductas B.E.	.10*	-.03	.25**	.16**	1					
Intención B.E.	.15**	.03	.21**	.12**	.66**	1				
Actitud hacia la B.E.	.20**	.16**	.05	.08	.20**	.30**	1			
Norma Subjetiva	-.01	-.01	.06	.06	-.01	.32**	.34**	1		
Control Percibido B.E.	.34**	.26**	.27**	.16**	.18**	.26**	.07	.13**	1	
Capital Humano	.05	.05	.02	.060	-.01	.05	-.04	-.08	.06	1

* La correlación es significativa al nivel 0,05; ** La correlación es significativa al nivel 0,01

Tabla 5.5.

Estadísticos de colinealidad.

Variables	Estadísticos de colinealidad		
	Tolerancia	FIV	Índice de condición
			1.00
Empleabilidad Percibida	.91	1.10	7.58
Capital Psicológico	.82	1.22	9.17
Capital social	.82	1.22	13.57
Conductas de búsqueda de empleo	.59	1.69	13.82
Intención de búsqueda de empleo	.57	1.80	17.41
Actitud hacia la búsqueda de empleo	.86	1.17	21.19
Norma subjetiva	.84	1.19	24.19
Capital Humano	.98	1.02	34.99

Variable Dependiente: Control Percibido

5.4.2. Estadísticos descriptivos.

En este caso, las respuestas obtenidas en las diferentes escalas se analizan en torno a los valores mínimo y máximo, la media y la desviación típica. Por otro lado, también se estudia la posible influencia de las variables sociodemográficas y sociolaborales en los demás constructos objeto de análisis. Para ello se muestra la significancia estadística de las diferencias encontradas en análisis inferenciales de pruebas no paramétricas: U de Mann-Whitney y H de Kruskal-Wallis ya que ninguna variable sigue una distribución normal.

5.4.3. Análisis factorial.

Una de las tendencias actuales derivada de la aproximación clásica, recomienda realizar un uso secuencial del Análisis Factorial Exploratorio (AFE) y del Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) siempre que el tamaño de la muestra lo permita. Esta estrategia consiste en dividir la muestra aleatoriamente en dos submuestras y explorar en la primera muestra mediante un AFE la estructura factorial subyacente a los ítems, para luego tratar de confirmar esa estructura en la otra mitad de la muestra, esa vez mediante un AFC (Lloret-Segura et al., 2014).

5.4.3.1. Análisis Factorial Exploratorio (AFE).

El análisis factorial exploratorio (AFE) es un modelo estadístico que representa las relaciones entre un conjunto de variables (ítems, test o subtest). Plantea que estas relaciones pueden explicarse a partir de una serie de variables no observables (latentes) denominadas factores, siendo el número de factores sustancialmente menor que el de variables (Ferrando y Anguiano-Carrasco, 2010, p. 19). En la actualidad conviven los métodos tradicionales con otros más modernos. Siguiendo las recomendaciones de Lloret-Segura et al. (2014) y Ferrando y Anguiano-Carrasco (2010) se puede establecer lo siguiente:

1. *Tamaño muestral.* Respecto a la muestra necesaria para realizar un AFE, una de las recomendaciones clásicas es que un tamaño de 200 casos o más es suficiente para la realización de los análisis psicométricos siempre que la escala no sea muy larga. Aunque se recomienda alcanzar una muestra de 500 o más casos siempre que sea posible.

2. *Elección de la matriz.* Es necesario prestar atención a la matriz sobre la que se va a realizar el análisis. Si se ha elegido la matriz de correlaciones de Pearson o la matriz de covarianzas, hay que tener en cuenta que los ítems deben de ser variables continuas así como que la distribución de los ítems sea aproximadamente normal. Si por el contrario las escalas contienen ítems con menos categorías de respuesta o siguen distribuciones no normales, debería de utilizarse la matriz de correlaciones policórica (Bandalos y Finney, 2010).
3. *Análisis preliminar: Adecuación de los datos.* Previo al análisis factorial, es necesario verificar que la matriz que se va a factorizar se adecúa al mismo. Para ello se utilizan dos criterios: la medida de adecuación muestral Kaiser-Meyer Olkin (KMO) y el test de esfericidad de Bartlett.

La primera, la medida KMO, indica cómo de grande es la correlación entre las variables medidas. Si éstas son lo suficientemente grandes, la matriz se considera adecuada para su factorización porque ofrecerá resultados estables y replicables en otras muestras independientemente de su tamaño (Lloret-Segura et al., 2014). Kaiser (1970) estableció que una matriz por debajo de .50 es inadecuada para el AFE; mediocre si alcanza valores oscilantes entre .60 y .69; y satisfactoria, sólo cuando los valores superan .80. El segundo, el test de Bartlett, pone a prueba la hipótesis nula de que la matriz de correlación poblacional es de identidad, es decir, que las variables están incorrelacionadas (Ferrando y Anguita-Carrasco, 2010).

4. *Estimación del modelo.* La elección del método de estimación de factores también resulta crucial. Los métodos de estimación recomendados son: Máxima Verosimilitud (MV) y Mínimos Cuadrados Ordenados (MCO) (Ferrando y Anguiano-Carrasco, 2011; Lloret-Segura et al., 2014). Dentro de este último se encuentran: Ejes principales y Mínimos Cuadrados No Ponderados (ULS – *Unweighted Least Squares*- según sus siglas en inglés). El primero, MV, es un método inferencial que proporciona las estimaciones de los parámetros que con mayor probabilidad han producido la matriz de correlaciones observada (Lloret-Segura et al., 2014). La principal desventaja de este método es que requiere el cumplimiento del supuesto de normalidad multivariada, según Yuan y Bentler (1998) un supuesto poco realista en psicología. El segundo, MCO, agrupa una serie de métodos cuyo objetivo es determinar la solución factorial que hace que los residuales sean tan próximos a cero como sea posible (Lloret-Segura et al., 2014). El uso de estos métodos ha mostrado buenos resultados cuando se utiliza la matriz de

correlaciones policórica (Lee, Zhang y Edwards, 2012). Entre estos métodos, ejes principales, ha sido la recomendación clásica cuando no se cumple el supuesto de normalidad (Lloret-Segura et al., 2014). Sin embargo, en la actualidad el método más recomendado es el de Mínimos Cuadrados No Ponderados (ULS) (Ferrando y Anguita-Carrasco, 2010; Lloret-Segura et al., 2014), ya que funciona bien cuando no se cumple el criterio de normalidad y se trabaja con muestras pequeñas, especialmente si el número de factores a retener es bajo (Jung, 2013).

5. *Evaluación del ajuste.* Otro punto a tener en cuenta es la selección del número de factores más adecuado. Tradicionalmente se ha seguido la regla de Kaiser (1970) basada en seleccionar los factores con valores propios mayores que 1 extraídos de la matriz de correlaciones (Lloret-Segura et al., 2014). Actualmente, se aconseja que el número de factores se determine tras considerar: a) varios criterios objetivos; b) la interpretabilidad de la solución encontrada; y, c) la teoría de partida (Lorenzo-Seva, Timmerman y Kiers, 2011). Entre los criterios objetivos de selección de factores destacan: 1) el Análisis Paralelo (PA) que selecciona los componentes con valores propios mayores que los que se obtendrían por azar (Lloret-Segura et al., 2014); 2) la inspección directa de los residuales tipificados. Si el número de factores propuesto es adecuado, las correlaciones residuales entre las variables tras eliminar la influencia de los factores deberían ser todas prácticamente cero (Ferrando y Anguita-Carrasco, 2010); 3) la raíz media cuadrática residual (RMCR), la cual propone que un valor de .05 indica un ajuste aceptable del modelo factorial (Lorenzo-Seva y Ferrando, 2006); 4) el índice gamma o GFI, es una medida de bondad del ajuste que oscila entre 0 y 1. Se supone que valores superiores a 0.95 son indicadores de buen ajuste del modelo (Ruiz, Pardo y San Martín, 2010); 5) el RMSEA, recomendado únicamente para el método de estimación MV (Ferrando y Anguiano-Carrasco, 2010); y, por último, 6) el Minimum Average Partial Test (MAP) identifica el número de factores adecuado que ofrezca la correlación parcial mínima entre los residuales, de modo que el mínimo de la función indicaría el número de factores a retener (Ferrando y Anguiano-Carrasco, 2010).
6. *Obtención de la solución rotada.* Respecto al tipo de rotación, se puede distinguir entre una rotación ortogonal y una rotación oblicua. En la primera, se asume que los factores no están correlacionados, mientras que la segunda se utiliza cuando los factores son dependientes (Ferrando-Anguiano-Carrasco, 2010; Lloret-Segura et al., 2014). Los criterios de rotación más conocidos son: Varimax (Kaiser, 1958),

Quartimax y Equamax (Mulaik, 1972), en rotación ortogonal y Oblimin (Clarkson y Jennrich, 1988), Promax (Hendrickson y White, 1964) y Promin (Lorenzo-Seva, 1999) en rotación oblicua. Actualmente se aconseja la aplicación de criterios de rotación oblicua, entre otros aspectos, porque la mayoría de fenómenos que se estudian en las ciencias sociales están interrelacionados y es difícil encontrar relaciones de ortogonalidad perfectas (Lloret-Segura et al., 2014; Matsunaga, 2010). Sin embargo, a pesar de que la recomendación acerca de la utilización de la rotación oblicua queda patente, no queda tan claro qué criterio es el mejor para la obtención de la solución más precisa. Ferrando y Anguiano-Carrasco (2010) establecen que Promin es el método más recomendable si se ha optado por un criterio de rotación oblicua, ya que incorpora mejoras sustanciales respecto a los demás.

7. Por último, en referencia al *criterio de asignación de ítems* a los factores, se sigue la práctica de retener saturaciones en las comunalidades superiores a .30 o .40 (Bandalos y Finney, 2010; Lloret-Segura et al., 2014). Los ítems que no alcancen el criterio propuesto deben de ser examinados tanto en su faceta sustantiva como en su faceta metodológica con el fin de identificar su mal funcionamiento. Una vez eliminados los ítems, se realiza un nuevo análisis factorial. Hay que tener en cuenta que las medidas utilizadas habitualmente en psicología contienen mucho error de medida y que habrá que aceptar que las comunalidades sean generalmente bajas (Ferrando y Anguiano-Carrasco, 2010). En referencia al número de ítems que debe de tener cada factor, la práctica habitual ha sido la de seleccionar tres ítems por factor como mínimo (Ferrando y Anguiano-Carrasco, 2010).

A tenor de todo lo expuesto anteriormente, se ha decidido utilizar la matriz de correlaciones policórica al no seguir las variables una distribución normal. Además, se ha optado por el método de estimación de factores Mínimos Cuadrados No Ponderados (ULS) con el criterio de rotación oblicua Promin.

5.4.3.2. Análisis Factorial Confirmatorio (AFC).

El análisis factorial confirmatorio permite corroborar la estructura del AFE o corregir sus deficiencias en caso de haberlas, poniendo a prueba si el modelo se ajusta de manera adecuada a los datos (Lloret-Segura et al., 2014). El AFC se configura como un tipo de modelo que se puede estimar con la metodología de ecuaciones estructurales (Ferrando y Anguiano-Carrasco, 2010). Diversos autores coinciden en afirmar que la primera evaluación de la calidad del ajuste del modelo global deberá tener como objeto el

análisis factorial confirmatorio. Para el desarrollo del AFC de cada una de las escalas, se han seguido las fases que se exponen en el siguiente apartado relativas al modelado de ecuaciones estructurales.

Hair et al. (2007) exponen que sólo se debe de evaluar la calidad de ajuste en el modelo estructural una vez examinadas, además, la fiabilidad y validez de las escalas (De Sousa, 2012). Por un lado, la fiabilidad indica que los distintos ítems que componen una escala, al estar muy correlacionados entre sí, están midiendo la misma variable latente (Vila, Küster y Aldas-Manzano, 2015). Hay diversos procedimientos para analizar la fiabilidad de una escala, en concreto, en esta investigación se utilizará el coeficiente alpha de Cronbach y el Coeficiente de Fiabilidad Compuesto (CFC). En primer lugar, el alpha de Cronbach (Cronbach, 1951), estima la proporción de la varianza total de la escala que es atribuible a la variable latente (Vila et al., 2015). Referente a los valores que necesitan alcanzarse para considerar como fiable una escala, George y Mallery (2003) establecen las siguientes recomendaciones para examinar la fiabilidad de las escalas según el alfa de Cronbach: a) $> .90$, excelente; b) $> .80$, bueno; c) $> .70$, aceptable; d) $> .60$, cuestionable; e) $> .50$ pobre; y, f) $< .50$ inaceptable. Además, Nunnally (1967) añade que en el contexto de un análisis exploratorio, un valor de fiabilidad en torno a $.70$ es adecuado. Mientras que Huh, Delorme y Reid (2006) exponen que el valor de la fiabilidad en una investigación exploratoria debe ser igual o superior a $.60$, y en estudios confirmatorios debe estar entre $.70$ y $.80$. En segundo lugar, el CFC tiene en cuenta, para cada factor, la influencia sobre la fiabilidad del resto de constructos (Vila et al., 2015). Éste índice, propuesto por Fornell y Lacker (1981) tiene una interpretación exacta a la del alpha de Cronbach (Vila et al., 2015).

Por otro lado, “la validez es el grado en que un instrumento mide el concepto bajo estudio” (Bohrstedt, 1976 citado por Vila et al., 2015, p. 25). Es necesario examinarla bajo tres perspectivas: validez de contenido, validez de construcción o concepto (validez convergente y discriminante) y validez de criterio.

En primer lugar, la validez de contenido es el grado en que la escala recoge todas las dimensiones del concepto que se pretenden medir. Se basa en el juicio del experto que ha considerado las posibles dimensiones del concepto o fenómeno analizado para configurar previamente la escala (Vila et al., 2015).

En segundo lugar, una escala tiene validez de constructo cuando presenta validez convergente y discriminante. La validez convergente existe cuando se emplean distintos ítems para una misma variable latente y están fuertemente correlacionados. Uno de los

métodos para medir este tipo de validez es analizando los test t de las cargas factoriales, si todas las cargas factoriales de las variables manifiestas que miden el mismo constructo son estadísticamente significativas, será una evidencia que apoya la validez convergente (Vila et al., 2015). Además, siguiendo a Hair et al. (2007), el promedio de las cargas factoriales sobre cada factor debe ser superior a .70. Por último, se debe analizar igualmente si el modelo mejora en caso de añadir alguna relación no considerada previamente (Vila et al., 2015). Otro criterio para analizar la validez convergente es que la varianza media extraída (AVE) sea inferior al índice de fiabilidad compuesta pero que supere .50, lo cual indica que la varianza capturada por el factor, es superior a la debida al error de medida (Hair et al., 2007.; Vila et al., 2015).

Por otro lado, según las recomendaciones de Campbell y Fiske (1959), existe validez discriminante cuando todas las correlaciones entre los indicadores de dos o más factores son significativas y además, cada una de esas correlaciones es mayor que todas las correlaciones entre indicadores de los factores (Martínez-García y Martínez-Caro, 2008). Se pueden encontrar tres procedimientos para establecer la validez discriminante: el test de las diferencias en las chi-cuadrado, el test del intervalo de confianza y el test de la varianza media extraída. En este caso, se seguirá este último, que indica que la validez discriminante puede afirmarse cuando la correlación entre los factores de una escala es menor a la raíz cuadrada del AVE.

Por último, la validez de criterio o nomológica, es aquella que se pone de manifiesto cuando el constructo tiene relaciones significativas en el sentido teórico esperado con otros constructos (Vila et al., 2015). Para que se acepte este tipo de validez, al ser constructos distintos los valores de sus correlaciones deben ser inferiores a .50 (Lévy-Mangin y Varela, 2006).

5.5. El modelado de ecuaciones estructurales

Los modelos de ecuaciones estructurales (*Structural Equation Modeling* - SEM) son una familia de estadísticos multivariantes que permiten estimar el efecto y las relaciones entre múltiples variables (Ruiz et al., 2010). La gran ventaja de este tipo de modelos es que permiten proponer el tipo y dirección de las relaciones que se espera encontrar entre las variables que contiene, para posteriormente estimar los parámetros que vienen especificados por las relaciones propuestas a nivel teórico (Ruiz et al., 2010). Respecto a la causalidad, estos modelos ayudan a seleccionar hipótesis causales relevantes, eliminando aquellas no sustentadas por la evidencia empírica (Cupani, 2012; Weston y

Gore, 2006). La estimación de un parámetro no muestra la existencia de causalidad, ya que ésta debe venir sustentada por la articulación teórica del modelo y no por su estimación con datos de tipo transversal (Ruiz et al., 2010).

Un modelo de ecuaciones estructurales completo consta de dos partes: el modelo de medida y el modelo de relaciones estructurales (Ruiz et al., 2010). El modelo de medida es la parte del modelo que especifica las relaciones entre los indicadores (variables medidas) y sus factores latentes asociados (Vázquez, 2013). Su objetivo es corroborar que los indicadores seleccionados son idóneos para la medida de los constructos de interés (Cupani, 2012). La forma más habitual de proceder es realizando un análisis factorial.

El modelo estructural es el que realmente se desea estimar, ya que establece las relaciones entre los factores latentes y el resto de relaciones que no forman parte del modelo de medida (Ruiz et al., 2010; Vázquez, 2013). Se entiende como el modelo guía que relaciona las variables independientes con las dependientes (Cupani, 2012). Con éste se podrá comparar la fuerza de las relaciones causales así como comparar la influencia directa o indirecta entre las variables (Vázquez, 2013). La interrelación entre ambos modelos (medida y estructural) es patente, pues la validación del modelo estructural sólo es posible tras la validación del modelo de medida, es decir, cuando éste presenta un ajuste aceptable (De Sousa, 2012; Hair et al., 2007)

Diversos especialistas en el modelado de ecuaciones estructurales coinciden en afirmar que son seis los pasos que hay que seguir para aplicar esta técnica: especificación, identificación, estimación de parámetros, evaluación del ajuste, reespecificación del modelo, e interpretación de resultados (Cupani, 2012; Kaplan, 2000; Kline, 2005). A continuación se expone cada una de ellas de manera más detallada:

1) Especificación del modelo

Especificar un SEM implica que existe un marco teórico de referencia que respalda las relaciones establecidas *a priori* entre las variables observables o latentes para representar un determinado fenómeno (Guardia-Olmos, 2016). En este sentido, la claridad del modelo queda determinada por el grado de conocimiento teórico que el investigador tenga sobre el tema de estudio (Cupani, 2012).

2) Identificación del modelo

Un modelo está identificado cuando existe una solución única para cada uno de los parámetros estimados (Cupani, 2012). Por lo general, la obtención de una solución

adecuada se basa en la existencia de más ecuaciones que parámetros a estimar con el fin de evitar que el sistema sea indeterminado (Guardia-Olmos, 2016). Para identificar un modelo deben de calcularse los grados de libertad existentes asociados al modelo que se propone (Guardia-Olmos, 2016). Se puede calcular utilizando la siguiente fórmula:

$$gl = [(p(p+1)) - t] / 2$$

Dónde p es el número de variables observadas y t el número de parámetros a estimar (Cupani, 2012; Guardia-Olmos, 2016).

De modo que, un modelo identificado tiene exactamente cero grados de libertad ($gl=0$), y aunque ello signifique un ajuste perfecto, la solución no se puede generalizar. Un modelo sobreidentificado es aquel que tiene más información en la matriz de datos que el número de parámetros a estimar y se identifica cuando tiene un número positivo de grados de libertad ($gl>0$). Es por tanto, el objetivo de cualquier modelo de ecuaciones estructurales. Por último, un modelo infraidentificado es aquel en el que se intentan representar más parámetros de los que permite la información disponible y se identifica cuando los grados de libertad son negativos ($gl<0$) (Cupani, 2012).

3) Estimación de parámetros

Las técnicas de estimación que pueden ser aplicadas así como sus combinaciones con otros métodos son múltiples en función de varios aspectos (por ejemplo, el modelo propuesto, los efectos establecidos entre las variables, la métrica de las variables observadas o el tamaño muestral) (Guardia-Olmos, 2016). De modo que el investigador deberá seleccionar la técnica idónea para cada caso. En la siguiente Tabla se muestran distintas técnicas de estimación para el modelado de ecuaciones estructurales.

Tabla 5.6.

Técnicas de estimación para SEM

Técnica de estimación	Observaciones
Máxima Verosimilitud (ML)	Todas las variables endógenas continuas con distribución multinormal
Mínimos Cuadrados (LS)	Alguna de las variables endógenas dicotómica o categorial
Mínimos Cuadrados Ponderados (WLS)	Alguna de las variables endógenas nominal o resultante de las frecuencias
Mínimos Cuadrados Generalizados (GLS)	Las mismas condiciones que WLS pero con datos censurados
Mínimos Cuadrados en dos Etapas (TSLS)	Solución óptima para la reducción del efecto de colinealidad
Mínimos Cuadrados no ponderados (ULS)	Las mismas condiciones que para TSLS pero con menor coste computacional
Estimación por distribución libre (FDE)	Para los casos de incumplimiento flagrante de normalidad

Fuente: Guardia-Olmos (2016; p. 79)

Ullman (1996), llegó a la conclusión de que los métodos Máxima Verosimilitud (ML) y Mínimos Cuadrados Generalizados (GLS) son la mejor opción con muestras pequeñas siempre que se cumpla la condición de normalidad e independencia. Si estas condiciones no se cumplen, entonces recomienda recurrir a la estimación ML “escalada” (Scaled ML) propuesta por Bentler (1980) (Aldas y Uriel, 2017). Siguiendo a este autor (Bentler, 2006; p. 67), los métodos basados en asunciones de distribución específicas (por ejemplo, el método de máxima verosimilitud), pueden ser ajustados mediante su combinación con otros métodos (por lo general, el método robusto) con el fin de lidiar con distribuciones que no siguen una distribución típicamente normal. Añade, además, que las pruebas basadas en los residuos así como los estadísticos de Santorra-Bentler son probablemente los más adecuados para analizar muestras que no sigan una distribución típicamente normal. Por tanto, en la actualidad el “método robusto” se configura como uno de los enfoques más prometedores a la hora de lidiar con distribuciones no normales. Dependiendo de la complejidad del modelo, tamaños muestrales de entre 200 y 500 casos pueden ser suficientes para estimar de manera adecuada los índices estadísticos “robustos” (Newsom, 2015).

En este caso se ha optado por la combinación del método de máxima verosimilitud con el “Método robusto” para corregir la ausencia de normalidad de la muestra (en EQS: ML, Robust).

4) Evaluación del ajuste

En esta etapa se determina si la especificación del modelo es correcta y sirve como aproximación al fenómeno real, precisando así su poder de predicción (Cupani, 2012).

Para verificar un modelo de ecuaciones estructurales se deben tener en cuenta dos aspectos importantes: El valor de significación de cada parámetro especificado, y los valores de ajuste global del modelo que indican si el modelo es capaz de ajustarse a las distribuciones observadas (Guardia-Olmos, 2016).

Los estadísticos de bondad del ajuste evalúan la calidad del modelo una vez estimado (Ruiz et al., 2010). Las medidas de calidad del ajuste pueden ser de tres tipos: A) Ajuste absoluto, evalúan el ajuste global del modelo mediante la valoración de los residuos; B) Ajuste relativo, comparan el valor del modelo teórico que se evalúa con el modelo independiente (variables sin ninguna relación); C) Ajuste parsimonioso, valoran el ajuste respecto al número de parámetros utilizado (Cupani, 2012; Ruiz et al., 2010). Debido a que ninguno de ellos aporta toda la información necesaria para valorar el

modelo, se recomienda emplear múltiples indicadores (Aldas y Uriel, 2017; Cupani, 2012; Ruiz et al, 2010).

A) Índices de ajuste absoluto

El estadístico chi-cuadrado (X^2) se utiliza para contrastar la validez del modelo teórico propuesto por el investigador (Aldas y Uriel, 2017). Permite contrastar la hipótesis nula de que todos los errores del modelo son nulos (por lo que interesa mantener esta hipótesis con la muestra analizada). Sin embargo, es muy sensible al tamaño muestral y para muestras mayores a 200 casos, puede rechazar la hipótesis nula aún cuando el modelo consigue un buen ajuste. Por ello suele compararse con los grados de libertad (X^2 / gl) (Bentler, 2006; Ruíz et al., 2010; Ullman, 1996).

El índice GFI (Goodness of Fit Index) es una ratio entre los elementos ponderados de la matriz de covarianzas poblacional estimada y los elementos ponderados de la matriz de covarianzas muestral (Aldas y Uriel, 2017).

El RMSEA (*Root Mean Square Error of Aproximation*) es un índice que basa directamente en los residuos (Vázquez, 2013). Estima el valor del residual general del modelo (Guardia-Olmos, 2016).

El RMR (*Root Mean Residual*) es un promedio de las diferencias entre las varianzas y covarianzas muestrales y las estimadas que se derivan del modelo. Como los residuos sin estandarizar se ven afectados por la escala utilizada para medir la variable, se suelen utilizar los residuos estandarizados construyéndose el denominado SRMR (*Standardized Root Mean Residual*) (Aldas y Uriel, 2017).

B) Índices de ajuste relativo

El índice NFI (*Normed Fit Index*) compara el valor del estadístico X^2 del modelo teórico con el del modelo independiente. Algunas investigaciones han mostrado que este índice tiende a subestimar el ajuste del modelo cuando las muestras son pequeñas (Bentler, 2006), por ello se plantearon dos modificaciones del mismo: el índice NNFI y el CFI (Aldas y Uriel, 2017).

El NNFI (*Non Normed Fit Index*) incorpora los grados de libertad de los modelos teórico e independiente, mientras que el CFI (*Comparative Fit Index*) corrige el número de grados de libertad, indicando la mejora del ajuste del modelo propuesto en relación a un modelo base de contraste (Aldas-Manzano y Uriol, 2017; Guardia-Olmos, 2016).

El índice IFI (*Incremental Fit Index*) corrige la posibilidad de que el NNFI tome valores superiores a 1 (Aldas y Uriel, 2017).

C) Índices de ajuste parsimonioso

El índice AIC (*Akaike Information Criterion*) tiene en cuenta no sólo la bondad del ajuste estadístico sino también el número de parámetros a estimar. Es decir, indica que un modelo está ajustado en relación a su complejidad (Guardia-Olmos, 2016). Debido a que este índice no está normalizado, se suele acompañar del AIC del modelo independiente, y cuanto mayor sea la diferencia entre el AIC del modelo propuesto y el modelo comparado, mejor ajuste (Aldas y Uriel, 2017).

El índice CAIC (*Consistent Akaike Information Criterion*) consiste en una corrección del índice anterior. De modo que, para que indique un ajuste adecuado, el CAIC del modelo propuesto debe ser menor al CAIC del modelo independiente (Aldas y Uriel, 2017).

En la siguiente Tabla se muestran algunos de los índices más utilizados junto con el criterio que se debe de alcanzar para conseguir un buen ajuste.

Tabla 5.7.

Índices de calidad del ajuste de los modelos de ecuaciones estructurales

Índices	Criterio (Maroco, 2010)	Criterio (Hair et al., 2007)
Absolutos		
X^2/gf	$X^2/gf > 5$ - Inaceptable	
	$2 < X^2/gf < 5$ - Aceptable	$X^2/gf \leq 3$ - Buen Ajuste
	$X^2/gf < 2$ - Buen Ajuste	
GFI	GFI < 0.9 - Mal Ajuste	
	$0.9 \leq GFI < 0.95$ - Bueno	GFI > 0.9 Bueno
	GFI > 0.95 - Muy Bueno	
	GFI = 1 - Perfecto	

RMSEA	RMSEA > 0.1 – Inaceptable		
	0.05 < RMSEA ≤ 0.1 – Bueno		
	RMSEA ≤ - 0.05 Muy Bueno (Bueno para I.C. 90%)	0.03 < RMSEA < 0.8 (Bueno para I.C. 95%)	
RMR	RMR = 0 – Ajuste Perfecto		
	Cuanto menor el RMR, mejor ajuste		
SRMR	SRMR ≤ 0.05 - Buen Ajuste (Aldas y Uriel, 2017)		
Relativos			
NFI	NFI ≤ 0.8 – Mal Ajuste		
	0.8 < NFI ≤ 0.9 – Aceptable	Sólo indica que toma valores entre 0 y 1, representando el valor 1 un ajuste perfecto	
	NFI > 0.9 – Bueno		
	NFI = 1 – Perfecto		
≥ 0.9 – Buen Ajuste (Bentler, 2006)			
CFI	CFI < 0.9 – Malo		
	0.9 ≤ CFI < 0.95 – Bueno	CFI < 0.9 - Bueno	
	CFI ≥ 0.95 – Muy Bueno		
	CFI = 1 - Perfecto		
≥ 0.9 – Buen Ajuste (Bentler, 2006)			
Parsimoniosos			
AIC	A mayor diferencia entre el AIC del modelo propuesto y el independiente mejor ajuste (Aldas y Uriel, 2017)		
CAIC	A mayor diferencia entre el CAIC del modelo propuesto y el independiente mejor ajuste (Aldas y Uriel, 2017)		

Fuente: De Sousa (2012, p. 109). Modificado.

5) Reespecificación del modelo

Esta etapa es necesaria cuando el modelo propuesto no es el que mejor se ajusta, algo muy habitual en los modelos de ecuaciones estructurales. La reespecificación del modelo consiste en añadir o eliminar parámetros del modelo original. Hay que tener en cuenta que es aconsejable hacer tales modificaciones considerando las justificaciones teóricas antes que las empíricamente deseables (Cupani, 2012). De no basarse en la teoría previa se corre el riesgo de construir modelos muy inestables y que pierden sus buenas propiedades cuando se intentan replicar en otras muestras (Ruiz et al., 2010). Ello indica que el modelo está ajustado a los datos pero no a la población (Vázquez, 2013). Para realizar una reespecificación hay que examinar los índices de modificación, es decir, la reducción que se produciría en el estadístico X^2 si el coeficiente fuera estimado (Cupani, 2012). Según Hair et al., (2010) un valor del X^2 de 3.64 o superior indica una reducción estadísticamente significativa cuando se estima el coeficiente. En el programa EQS el test de los multiplicadores de Lagrange (LMTEST) ofrece esta información.

6) Interpretación del modelo

La interpretación de los datos ayuda al investigador a aceptar o rechazar las hipótesis propuestas (Escobedo, Hernández, Estebané y Martínez, 2016). Es necesario tener en cuenta que la existencia de un modelo SEM con buenos índices de ajuste no implica que no pueda existir otro modelo que muestre un ajuste mejor al obtenido (Guardia-Olmos, 2016).

5.6. Efecto de mediación

Tras establecer una relación que se asume causal entre una variable independiente (X) y una variable dependiente (Z), resulta de interés analizar la posible influencia de terceras variables (Ato y Vallejo, 2011). En este caso, se centrará la atención en el efecto de mediación. Hay un efecto de mediación cuando una tercera variable (Y) interviene en la relación de otras dos variables relacionadas (X y Z) (Hair et al., 2007). Es decir, que la variable mediadora (Y) se inserta en la relación entre X y Z, formando una cadena causal $X \rightarrow Y \rightarrow Z$ (Ato y Vallejo, 2011).

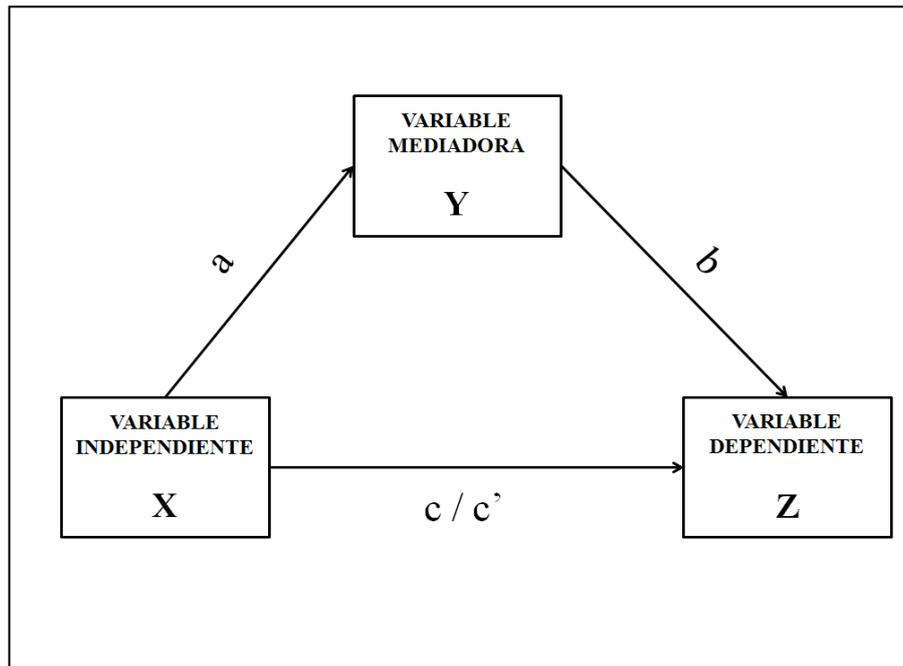


Figura 5.1. Ilustración del efecto de mediación simple

Fuente: Adaptado de MacKinnon (2008; p. 49)

En el análisis de mediación resulta crucial la interpretación de los coeficientes de regresión a , b , c y c' (ver Figura 5.1). El coeficiente c se denomina “Efecto total”, mientras que c' se llama “Efecto directo”. Ambos parámetros, c y c' , se refieren a la relación de la variable independiente con la dependiente (Ato y Vallejo, 2011; MacKinnon, 2008). Por otro lado, b es el parámetro que relaciona el mediador con la variable dependiente controlando los efectos de la independiente. Por último, a se refiere a la relación entre la variable independiente y la mediadora (MacKinnon, 2008).

La relación causal mediada la forman los coeficientes a y b , y su producto se denomina “Efecto indirecto”, que es igual a la diferencia entre el efecto total y el efecto directo ($c - c'$). El efecto de mediación implica que el efecto total (c) se compone en un efecto directo (c') y un efecto indirecto ($a*b$) (Ato y Vallejo, 2011; p. 552).

La mediación puede ser total ($c' = 0$) o parcial ($c' \neq 0$). Se considera mediación total cuando el efecto de la variable independiente sobre la dependiente se transmite únicamente mediante la variable mediadora. Ello implica que la variable independiente no tiene un efecto directo sobre la dependiente, pues el efecto total es indirecto. Por el contrario, cuando la mediación se considera parcial, la variable independiente tiene efectos tanto directos como indirectos (mediante la influencia de la variable mediadora)

sobre la dependiente (McKinnon, 2008). Por otro lado, la mediación también puede ser simple (sólo hay un mediador) o múltiple (hay más de un mediador).

Hay dos enfoques generales para analizar los efectos de mediación: el enfoque de regresión y el enfoque de ecuaciones estructurales (Ato y Vallejo, 2011). En este caso, se utilizará el segundo. Los modelos de ecuaciones estructurales permiten probar modelos de mediación, simple y compleja, al ofrecer la posibilidad de controlar el error de medida, utilizar indicadores múltiples de los constructos y por la variedad de índices de ajuste que proporcionan (Ato y Vallejo, 2011; p. 553).

5.7. Análisis cualitativo

Con el objetivo de profundizar en el fenómeno del desempleo juvenil y triangular los resultados, se ha llevado a cabo un análisis cualitativo. El instrumento elegido ha sido el grupo focal.

Un grupo focal es una técnica de recopilación de datos basada en una entrevista grupal semiestructurada que gira alrededor de la temática propuesta por el investigador (Escobar y Bonilla-Jiménez, 2011). Es decir, se trata de un grupo de discusión guiado por un conjunto de preguntas sobre un tema específico (Lewis-Beck, Bryman y Liao, 2004). La ventaja del grupo focal se centra en la interacción que se produce dentro del grupo, pues cualquier comentario u observación por parte de alguno de los miembros puede producir diferentes respuestas en el resto, lo cual enriquece la información obtenida (Escobar y Bonilla-Jiménez, 2011). Por otro lado, la técnica del grupo focal permite una aproximación a las experiencias de los participantes a la vez que ofrece al moderador la flexibilidad necesaria para explorar asuntos que no hayan sido discutidos (Escobar y Bonilla-Jiménez, 2011).

Se realizaron tres grupos focales con jóvenes cuya edad estaba comprendida entre los 16 y los 29 años. La temática versaba tanto en las actividades de búsqueda de empleo que realizaban como en las dificultades que encontraban para acceder al mercado de trabajo.

El primer grupo focal se realizó el 15 de diciembre de 2015. Estuvo compuesto por 4 personas (3 mujeres y 1 hombre). El segundo se realizó el 23 de febrero de 2016 estuvo conformado por 8 personas (7 hombres y 1 mujer). Y el tercero se realizó el 25 de febrero de 2016, participaron 13 personas (7 hombres y 6 mujeres). En total destacan las siguientes características: nacionalidad española (21, 84%), hombres (15, 60%), soltero

(22, 88%), estudios universitarios (9, 36%), estudiando y buscando trabajo a la vez (12, 48%) e inscripción en el SEF (14, 56%).

El moderador de los tres grupos focales fue un miembro del equipo de investigación. Las reuniones fueron grabadas, previo consentimiento de los asistentes. Se les entregó una declaración de consentimiento informado antes de comenzar el grupo focal (ver Anexo II). La duración media de cada grupo focal fue de 45 minutos aproximadamente.

Capítulo 6. Resultados

6.1. Análisis psicométrico de los instrumentos utilizados

En esta investigación se han utilizado cuatro escalas: Global TPB Variables (Van Hooft et al., 2004a), OREA (Meseguer et al., 2017), Resource Generator (Van der Gaag y Snijders, 2005) y Employment Outlook (en la validación española de Ripoll et al., 1994). Previo al análisis factorial se ha analizado la consistencia interna de dichas escalas mediante el alfa de Cronbach. Los resultados pueden observarse en la Tabla siguiente:

Tabla 6.1.

Consistencia interna de las escalas utilizadas.

Escala	Número de ítems	Alfa de Cronbach
Conductas de B.E.	8	.80
Intención de B.E.	8	.83
Actitud hacia la B.E.	7	.57
Norma Subjetiva	2	.90
Control Percibido	10	.65
Capital Psicológico	12	.81
Capital Social	24	.86
Empleabilidad Percibida	3	.82

En general, la consistencia interna de las escalas utilizadas es satisfactoria excepto las escalas de actitud hacia la búsqueda de empleo y control percibido que obtienen puntuaciones cuestionables según el criterio de George y Mallery (2003). Quizás, esto pueda deberse a que en ambas escalas hay varios ítems redactados en sentido negativo. Aunque esta estrategia se utiliza para evitar el sesgo en las respuestas, en algunos casos, este tipo de redacción se ha relacionado con una mayor confusión en los participantes a la hora de responder (Sonderren, Sanderman y Coyne, 2013). De hecho, en las únicas escalas en las que se ha obtenido un mayor alfa de Cronbach al eliminar algún ítem, ha sido en la de Actitud y Control Percibido. En el primer caso, si se elimina el ítem 5 el alfa de Cronbach sería de .64, y en el segundo caso, eliminando el ítem 4 dicho

estadístico aumentaría a .66. En ambos casos, los ítems que se aconsejan eliminar están redactados en sentido negativo.

A continuación se muestran los resultados del AFE y el AFC para cada una de las escalas. Los análisis se realizaron con muestras independientes, para realizar una validación cruzada de la estructura factorial (Marôco, 2010). Por tanto, se procedió a dividir la base de datos en dos submuestras con cerca del 50% de las observaciones en cada una de ellas utilizando la función de SPSS *Seleccionar casos – Muestra aleatoria de casos*. Ambas submuestras cuentan con 284 casos.

6.1.1. Componentes de la Teoría del Comportamiento Planificado.

En este apartado se presentan los resultados del análisis factorial referente a las escalas que componen el cuestionario *Global TPB Variables* sobre la Teoría del Comportamiento Planificado aplicada a la búsqueda de empleo realizado por Van Hooft et al. (2004a) que consta de cinco subescalas: Conductas de búsqueda de empleo, Actitud hacia la búsqueda de empleo, Intención de buscar trabajo, Norma Subjetiva y Control Percibido.

A) Análisis Factorial Exploratorio (AFE)

En primer lugar, antes de aplicar el AFE hay que verificar que las distintas subescalas cumplen con los supuestos del test de esfericidad de Bartlett y la medida Kaiser-Meyer-Olkin (KMO). Como se ha expuesto en el capítulo anterior, el test de Bartlett debe de ser significativo y la medida KMO alcanzar valores próximos a .80 para que sea pertinente realizar un análisis factorial.

Tabla 6.2.

Test de esfericidad de Bartlett y KMO.

	Conductas B.E.	Intención B.E.	Actitud B.E.	Norma Subjetiva	Control Percibido B.E.
Kaiser-Meyer-Olkin	.81	.85	.69	.50	.73
Test de X^2	506	662.40	376.90	312.19	596.90
Bartlett gl	28	28	21	1	45
Sig.	.000	.000	.000	.000	.000

Tal y como puede observarse, la medida KMO supera el .80 para las subescalas de conductas e intención de B.E, por tanto la adecuación de los datos de la matriz de correlaciones policórica al análisis factorial se considera satisfactoria (Lloret-Segura et al., 2014). En referencia a la escala de actitud hacia la búsqueda de empleo, la medida de KMO muestra unos niveles más bajos que en los casos anteriores. En concreto, muestra un valor de .69. Si bien lo recomendable es que este estadístico alcance valores próximos o superiores a .80 para indicar una adecuación satisfactoria, puntuaciones entre .60 y .69 indican una adecuación de los datos de la matriz al análisis factorial mediocre (Kaiser, 1970). Por otro lado, según los valores de la medida KMO para la norma subjetiva, no es pertinente realizar un análisis factorial exploratorio, y por tanto, tampoco tiene sentido realizar el confirmatorio. Pues valores inferiores o cercanos a .50 indican que la matriz es inadecuada para el Análisis Factorial. Ello resulta lógico, pues esta escala sólo se compone de dos ítems. Por tanto, se entiende que ambos ítems forman parte del mismo factor. Por último, relativo a la subescala de control percibido sobre la B.E., la medida KMO es de .73. Lo cual indica una adecuación cercana a satisfactoria de la matriz al análisis factorial. El test de Bartlett es significativo en todos los casos.

En segundo lugar, se muestran las comunalidades de los ítems (ver Tabla 6.3).

Tabla 6.3.

Comunalidades de las variables que componen la TPB.

Conductas B.E.		Intención B.E.		Actitud B.E.		Control Percibido B.E.	
jbe1	.35	jin1	.24	jat1	.46	jsf1	.40
jbe2	.25	jin2	.45	jat2	.54	jsf2	.56
jbe3	.29	jin3	.25	jat3	.09	jsf3	.32
jbe4	.31	jin4	.31	jat4	.40	jsf4	.35
jbe5	.39	jin5	.42	jat5	.21	jsf5	.47
jbe6	.36	jin6	.47	jat6	.71	jsf6	.40
jbe7	.33	jin7	.58	jat7	.58	jsf7	.33
jbe8	.31	jin8	.47			jsf8	.61
						jsc4	.41
						jsc6	.51

Método de extracción: Mínimos cuadrados no ponderados

Como se expuso en el capítulo anterior, la práctica más común es retener saturaciones que estén por encima de .30 ó .40 (Bandalos y Finney, 2010; Lloret-Segura et al., 2014). En este caso se ha optado por elegir el criterio de .30. De modo que se han eliminado los ítems 2 y 3 de la subescala de conductas de B.E., los ítems 1 y 3 de la subescala de intención de B.E., y los ítems 3 y 5 de la subescala de actitud hacia la B.E. Por último, de la subescala de control percibido sobre la B.E., todos los ítems cumplen con el criterio de una saturación mínima de .30, de modo que no se elimina ninguno. De este modo, una vez eliminados los citados ítems, se procede a realizar de nuevo el análisis.

En tercer lugar, en referencia a la estimación del modelo en función del número de factores más adecuado, Kaiser (1970) propone un criterio basado en seleccionar los factores con valores propios mayores que 1 extraídos de la matriz de correlaciones. Siguiendo este criterio, tanto para la subescala de conductas de B.E. como la relativa a la intención de B.E. se extrae un solo factor que explica el 45.42% y 46.98% de la varianza respectivamente. Para la actitud hacia la B.E. se extraen dos factores que explican el 57.12% de la varianza, mientras que para el control percibido sobre la B.E. son tres los factores que se extraen mediante esta regla, y que explican el 60.26% de la varianza.

Si se atiende a otros criterios, como el CFI (*Comparative Fit Index*), el PA (*Parallel Analysis*) y el MAP (*Minimum Average Partial Test*), éstos aconsejan igualmente una estructura unifactorial para tanto para las conductas de B.E. como para la intención de B.E. En el caso de la actitud hacia la B.E., tanto el criterio CFI como el criterio PA recomiendan igualmente una estructura bifactorial, mientras que el MAP, aconseja un solo factor. Por último, respecto al control percibido sobre la B.E., es necesario puntualizar que previo al AFE se identificaron tres categorías de agrupación de los ítems de la escala de “Autoeficacia hacia la búsqueda de empleo” (referente al control sobre los recursos internos): habilidades de búsqueda de empleo, red de contactos y dificultades encontradas en la búsqueda de empleo. Tras asignar los ítems a cada una de ellas, dos de estos factores previos se quedaban sólo con dos ítems, de modo que se decidió incluir aquellos ítems de la subescala “Control Percibido” (referente al control sobre los recursos externos) que encajaran en las categorías anteriormente expuestas. Así, se añadió el ítem jsc6 a la categoría red de contactos, y el ítem jsc4 a la categoría dificultades en la búsqueda de empleo. Entonces, el índice de bondad del ajuste CFI sugiere tres factores, mientras que el criterio PA aconseja una estructura de dos factores,

y MAP recomienda una estructura unifactorial. De modo que, teniendo en cuenta que dos criterios coinciden en señalar la estructura de tres factores y que ésta se corresponde con la que se ha identificado en el análisis sustantivo previo al AFE se ha decidido tomar en consideración dicha estructura.

En cuarto lugar, se analizan los índices de ajuste de la estructura sugerida en esta etapa del análisis factorial. De modo que, para las conductas de búsqueda de empleo, se utiliza la estructura de un solo factor con un GFI de .99. Además, según Marôco (2010), un porcentaje elevado (superior al 50%) de residuos inferiores a .05 es indicador de un modelo factorial con buen ajuste. En este caso, el porcentaje es del 60%. En relación con ello, el índice RMCR no supera el valor de .08, lo cual también es satisfactorio. La estructura unifactorial propuesta para la intención de B.E. muestra igualmente unos índices de ajuste satisfactorios. El GFI tiene un valor de .99, y si se observa la matriz de residuos sólo hay nueve casos con residuos superiores a .50, lo que supone un porcentaje del 26%. Por último, la RMCR alcanza un valor de .06. Para la escala de actitud hacia la B.E., parece haber cierto consenso a la hora de establecer dos factores como la mejor estructura factorial. Además, la teoría también indica una estructura bifactorial para esta variable (por ejemplo, Van Hooft et al., 2004a; Van Hoye et al., 2014). En referencia a los índices que marcan la bondad del ajuste, el GFI (*Goodness of Fit Statistics*) tiene un valor de .99. Por otro lado, si se visualiza la matriz de residuos no hay ningún caso con residuos superiores a .50 y la RMCR alcanza un valor de .04. Por último, para el control percibido sobre la B.E., la estructura de tres factores obtiene un GFI de .99. La RMCR alcanza un valor de .02, y en la matriz residual tan sólo un 2% de los residuos supera el valor de .05. Por tanto, todos los criterios considerados son indicativos de un buen ajuste.

En quinto lugar, se muestran los ítems que componen cada uno de los factores tanto de la actitud hacia la B.E. como del control percibido sobre la B.E. mediante las respectivas matrices de componentes rotados (ver Tabla 6.4).

Tabla 6.4.

Matrices de componentes rotados.

	Actitud hacia la B.E.		Control Percibido sobre la B.E.			
	Factor 1	Factor 2	Factor 1	Factor 2	Factor 3	
jat1	.14	.68	jsf1	.63	.00	.00
jat2	.73	.04	jsf2	.21	.65	-.01
jat4	.15	.64	jsf3	.56	.08	-.10
jat6	.13	.84	jsf4	.20	-.04	.51
jat7	.75	.300	jsf5	.62	-.05	.19
			jsf6	.02	-.05	.63
			jsf7	.59	.03	-.09
			jsf8	.10	.75	-.02
			jsc4	-.16	.12	.65
			jsc6	-.06	.73	.05

Método de extracción: Mínimos cuadrados no ponderados.

Método de rotación: Promin

Tal y como puede observarse en la Tabla 6.4, la actitud hacia la B.E. quedaría conformada de la siguiente forma: el factor 1 se compone de los ítems 2 y 7. Mientras que el factor 2, estaría conformado por los ítems 1, 4 y 6. Al factor 1 se le ha denominado “Actitud instrumental hacia la búsqueda de empleo” y al factor 2 “Actitud placentera hacia la búsqueda de empleo”. Ello se debe a que los ítems que contiene el factor 1 hacen referencia a que se busca trabajo porque es beneficioso y útil. Mientras que los ítems que contiene el factor 2 se refieren a que es interesante y gratificante buscar trabajo. Por otro lado, los tres factores extraídos para la subescala del control percibido sobre la B.E. quedarían de la siguiente forma: el factor 1 está conformado por los ítems jsf1, jsf3, jsf5 y jsf7 y se le ha llamado “Habilidades de búsqueda de empleo”, pues contiene ítems referidos a la confianza en las propias capacidades para buscar trabajo. El factor 2 está compuesto por los ítems jsf2, jsf8 y jsc6 y se le ha denominado “Red de Contactos”, ya que expresa la confianza en el entorno social para encontrar trabajo. Por último, el factor 3 se compone de los ítems jsf4, jsf6 y jsc4, y se le ha denominado “Dificultades en la Búsqueda de Empleo” puesto que se refiere a las dificultades percibidas por los desempleados a la hora buscar un puesto de trabajo.

En sexto y último lugar, se muestra la composición y caracterización de los factores así como su consistencia interna (Tabla 6.5)

Tabla 6.5.
Contenido y composición de los factores extraídos

Factor		Ítem	Contenido	α
Conductas de B.E.		jbe1	Buscar trabajo en Internet	.75
		jbe4	Preguntar a jefes o compañeros de trabajo anteriores sobre posibles puestos de trabajo vacantes	
		jbe5	Contactar con las agencias de empleo y/o las empresas de trabajo temporal	
		jbe6	Preguntar a posibles empleadores	
		jbe7	Envío de CV a ofertas de trabajo publicadas	
		jbe8	Preparar y asistir a entrevistas de trabajo	
Intención B.E.		jin2	Hablar con amigos o familiares sobre posibles oportunidades de trabajo	.80
		jin4	Contactar con las agencias de colocación y/o las empresas de trabajo temporal	
		jin5	Buscar trabajo en Internet	
		jin6	Pedir trabajo a posibles empleadores	
		jin7	Envío de CV a ofertas de trabajo publicadas	
		jin8	Acudir a las entrevistas de trabajo	
Actitud hacia la B.E.	<i>Instrumental</i>	jat2	Estoy interesado en buscar empleo (en los próximos cuatro meses)	.77
		jat7	Personalmente considero que es beneficioso para mí buscar trabajo (próximos 4 meses)	
	<i>Placentera</i>	jat1	Disfruto buscando (un nuevo) trabajo	
		jat4	Buscar y solicitar trabajo es agradable	
		jat6	La búsqueda de empleo es una actividad interesante	
Control percibido B.E.	<i>Habilidades de B.E.</i>	jsf1	Puedo hacer una lista de las principales habilidades que poseo y que puedo utilizar para encontrar un trabajo	.61
		jsf3	No tengo problema en averiguar información acerca de una empresa o un puesto de trabajo concreto	
		jsf5	Confío en que puedo ofrecer una buena impresión en las entrevistas de trabajo	
		jsf7	Confío en mi habilidad de escribir una buena carta de presentación para una oferta de empleo	

<i>Red de contactos</i>	jsf2	Sé que puedo encontrar ofertas de trabajo interesantes mediante amigos y conocidos	.79
	jsf8	Confío en mi red de contactos para conseguir un trabajo	
	jsc6	Tengo suficientes amigos o contactos que me pueden ayudar a encontrar un empleo	
<i>Dificultades de B.E.</i>	jsf4	En general, tengo problemas para hacer valer mis destrezas ante los empleadores	.60
	jsf6	En general, no creo que sea muy bueno buscando trabajo	
	jsc4	Buscar un empleo está fuera de mi control personal	

Como puede observarse, la mayoría de los factores extraídos muestran una consistencia interna adecuada para esta etapa del análisis factorial (George y Mallery, 2003; Huh et al., 2006; Nunnally, 1967).

B) Análisis Factorial Confirmatorio (AFC)

En primer lugar, se analizan los índices de ajuste de los resultados obtenidos en el paso anterior (AFE). Para las conductas de B.E. se propone una estructura unifactorial tras la eliminación de los ítems 2 y 3, los principales índices de bondad del modelo quedan lejos de un buen ajuste ($X^2/df= 7.77$; CFI= .88; RMSEA= .15). Tras corroborar que el test de Lagrange no sugiere ninguna modificación del modelo inicial, se decide eliminar el ítem 4, ya que éste tiene una carga factorial inferior a .300. De modo que se repite el análisis y se muestran en la Tabla 6.6 los datos referidos al modelo después del ajuste. En los demás casos no ha sido necesario realizar ninguna modificación adicional. De modo que se corrobora la estructura unifactorial de la intención de búsqueda de empleo, una vez eliminados los ítems 1 y 3, así como la estructura de dos factores de la actitud hacia la B.E. tras la eliminación de los ítems 3 y 5, y la estructura de tres factores del control percibido sobre la B.E. En la Tabla 6.6 se muestran los índices de bondad del ajuste de dichos modelos.

Tabla 6.6.
Índices de bondad del modelo después del ajuste

	X ² /gl	GFI	RMSEA	SRMR	NNFI	CFI	CAIC	
							(Ind.)	(Pro.)
Conductas B.E.	3.62	.97	.08	.04	.93	.97	322.79	-15.13
	Aceptable	Bueno	Aceptable	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	
Intención B.E.	3.70	.95	.09	.04	.91	.95	379.70	-26.46
	Aceptable	Bueno	Aceptable	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	
Actitud B.E.	2.10	.98	.06	.04	.94	.97	182.78	-36.39
	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	
Control Percibido B.E.	1.54	.97	.03	.05	.97	.98	190.67	-172.57
	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	

A continuación se muestra una representación gráfica de los modelos del AFC.

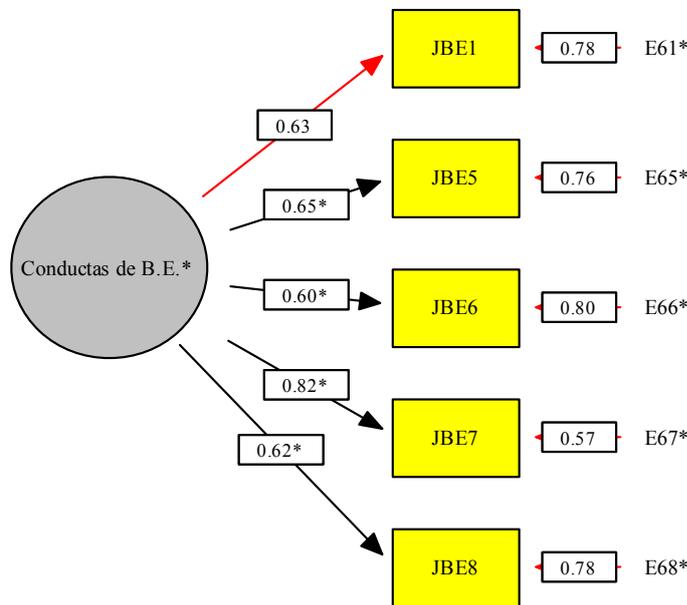


Figura 6.1. Modelo AFC después del ajuste (conductas de B.E.)

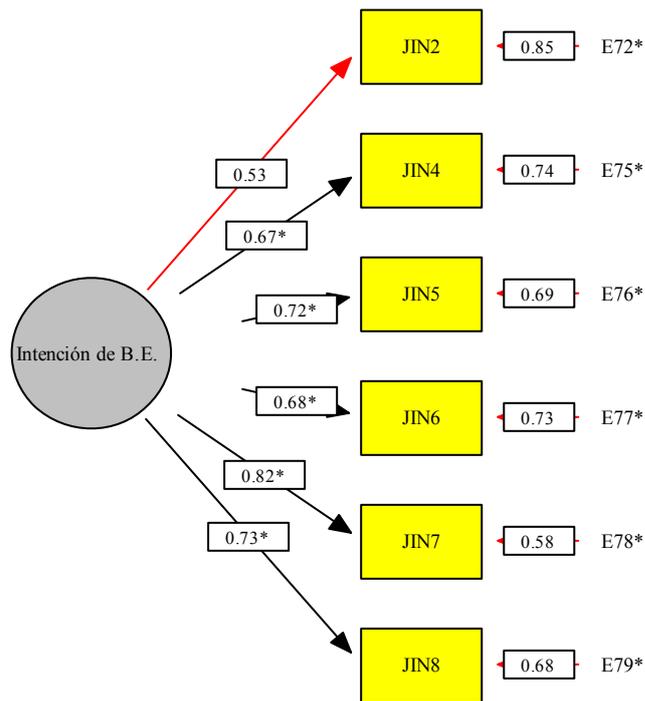


Figura 6.2. Modelo después del ajuste. AFC. Intención B.E.

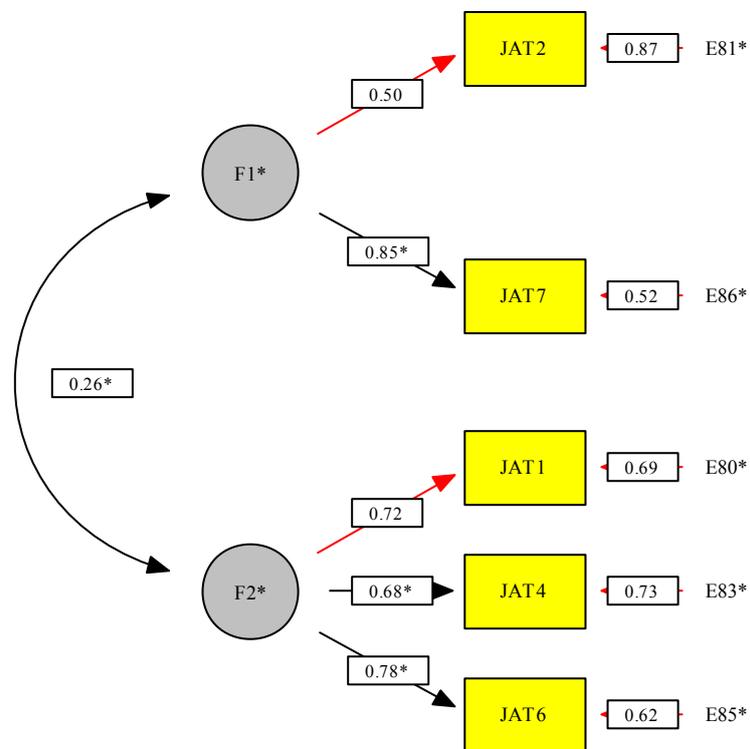


Figura 6.3. Estructura bifactorial de la actitud hacia la búsqueda de empleo

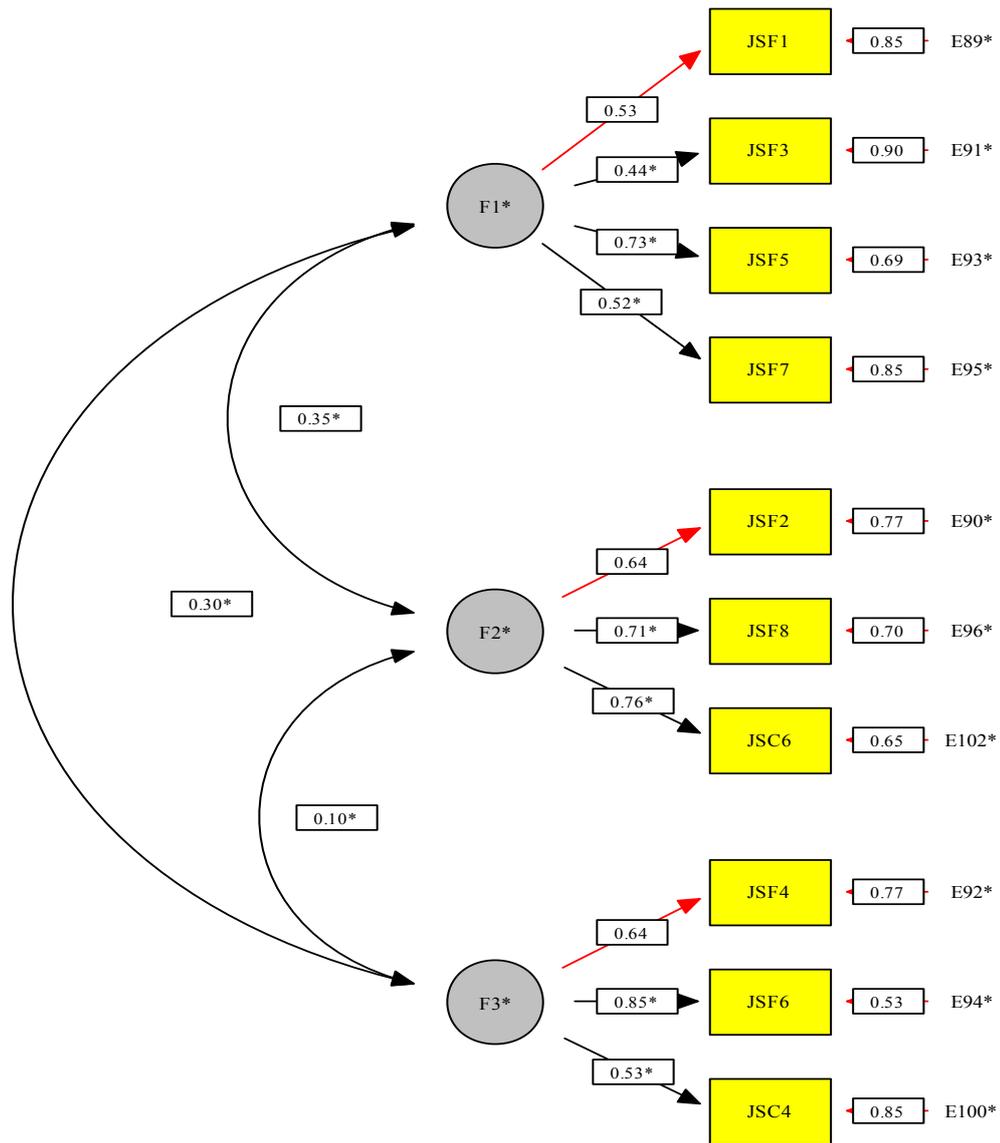


Figura 6.4. Estructura de tres factores del control percibido sobre la B.E.

En segundo lugar, una vez comprobado el ajuste satisfactorio de los modelos, el siguiente paso es evaluar la fiabilidad y validez de las subescalas. Referente a la fiabilidad, en la Tabla 6.7 se presenta tanto el alfa de Cronbach como el Índice de Fiabilidad Compuesta. Por otro lado, en referencia a la validez, es necesario examinarla bajo dos perspectivas: validez de construcción o concepto (validez convergente y discriminante) y validez de criterio. Estos datos también se presentan en la Tabla siguiente.

Tabla 6.7.

Coeficientes de fiabilidad, t y varianza media extraída (AVE)

Constructo	Indicador	Carga factorial (λ)	t	Alfa de Cronbach	CFC	AVE
Conductas de B.E.	jbe1	.63	10.87	.80	.80	.51
	jbe5	.65	12.68			
	jbe6	.60	23.30			
	jbe7	.82	15.56			
	jbe8	.63	11.31			
Intención de B.E.	jin2	.53	8.06	.85	.85	.49
	jin4	.67	7.03			
	jin5	.72	7.04			
	jin6	.68	7.57			
	jin7	.82	7.19			
	jin8	.73	7.41			
Actitud Instrumental	jat2	.50	4.37	.59	.65	.48
	jat7	.86	6.75			
Actitud Placentera	jat1	.72	9.56	.77	.78	.53
	jat4	.68	9.89			
	jat6	.79	24.20			
Habilidades de B.E.	jsf1	.53	2.85	.63	.64	.32
	jsf3	.44	2.81			
	jsf5	.73	2.91			
	jsf7	.52	2.63			
	jsf2	.64	10.97			
Red de Contactos	jsf8	.71	13.43	.75	.75	.52
	jsc6	.76	15.63			
	jsc4	.76	9.00			
Dificultades de B.E.	jsl4	.64	24.74	.71	.71	.49
	jsf6	.71	8.35			
	jsc4	.76	9.00			

Como puede observarse, para las conductas, intención y actitud hacia la búsqueda de empleo, los valores de los índices de fiabilidad calculados se consideran satisfactorios (Huh et al., 2006). A tenor de lo expuesto en el capítulo anterior, se puede considerar que dichas subescalas cumplen los criterios para aceptar su validez convergente, pues el promedio de las cargas factoriales es cercano a .70, todos los ítems están correlacionados con la variable latente (valores de t superiores a 3.291 son significativos para $p < .001$) y la varianza media extraída (AVE), además de ser igual o superior a .50, es inferior al coeficiente de fiabilidad compuesto (CFC). Por último, el test de Lagrange no sugirió realizar ningún cambio que mejorase el modelo.

Sin embargo, en referencia al primer factor del control percibido sobre la búsqueda de empleo, no se cumplen todos los criterios para afirmar la validez convergente pues la varianza media extraída es inferior a .50 y el promedio de las cargas factoriales está por debajo de .70. En referencia a las correlaciones de los ítems con la variable latente que miden sí resultan significativas (valores de t superiores a 3.291 son significativos para $p < .001$; mientras que superiores a 2.576 son significativos para $p < .01$). Por el contrario, tanto el factor 2 como el factor 3 muestran índices de fiabilidad muy adecuados para la etapa confirmatoria (Huh et al., 2006). Asimismo, el promedio de las cargas factoriales es superior a .70, la varianza media extraída (AVE) es igual a .50 y además, las correlaciones entre los ítems y la variable que miden resultaron significativas para el nivel $p < .001$. Por tanto, se puede afirmar la validez convergente de ambos factores.

En tercer lugar, respecto a la validez discriminante, según las recomendaciones de Campbell y Fiske (1959), existe validez discriminante cuando todas las correlaciones entre los indicadores de dos o más factores son significativas y además, cada una de esas correlaciones es mayor que todas las correlaciones entre indicadores de los factores (Martínez-García y Martínez-Caro, 2008). Teniendo en cuenta que tanto las conductas de B.E. como la intención de B.E. sólo tienen un factor, no se aplican los cálculos de este tipo de validez. A continuación se muestran los relativos a la actitud hacia la B.E. y el control percibido sobre la B.E. En ambos casos, puede afirmarse la validez discriminante pues la correlación entre los factores de la escala es menor a la raíz cuadrada del AVE, tal y como puede observarse en la Tabla 6.8.

Tabla 6.8.

Validez discriminante de las escalas de actitud y control percibido sobre la búsqueda de empleo

Actitud B.E.			Control			
	Factor 1	Factor 2	Percibido B.E.	Factor 1	Factor 2	Factor 3
Factor 1	.69		Factor 1	.57		
Factor 2	.26*	.73	Factor 2	.35*	.71	
			Factor 3	.30*	.10*	.69

* $p < .05$

En negrita se muestra la raíz cuadrada del AVE.

En cuarto y último lugar, respecto a la validez de criterio se muestran las correlaciones entre las variables anteriores y el capital psicológico, capital social y la empleabilidad percibida. Para que se acepte este tipo de validez, al ser constructos distintos los valores de sus correlaciones deben ser inferiores a .50 (Lévy-Mangin y Varela, 2006). Tal y como puede observarse en la Tabla 6.9, esa condición se cumple en todos los casos. Por tanto, se puede afirmar la validez de criterio de la escala.

Tabla 6.9.

Correlaciones de la escala Conductas de Búsqueda de Empleo con el Capital Psicológico, el Capital Social y la Empleabilidad Percibida.

	Conductas de B.E.	Intención B.E.	Actitud Instrumental	Actitud Placentera	Habilidades B.E.	Red de Contactos	Dificultades B.E.
C.P.	.02	.15*	.03	.28**	.47**	.23**	.04
C.S.	.20**	.20**	.07	.05	.26**	.43**	.12**
E.P.	-.01	.06	.01	.38**	.25**	.32**	-.04

C.P.: Capital Psicológico; C.S.: Capital Social; E.P.: Empleabilidad Percibida

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

6.1.2. Capital psicológico.

Tal y como se ha expuesto en el marco teórico, la teoría del capital psicológico defiende que éste es un factor de segundo orden que aglutina cuatro componentes: optimismo, resiliencia, esperanza y autoeficacia. Teniendo en cuenta que el instrumento utilizado para su estimación (cuestionario OREA de Meseguer et al., 2017) está previamente validado al español, se ha decidido probar directamente la estructura anteriormente comentada en la etapa confirmatoria.

El AFC muestra unos índices de ajuste bastante adecuados (ver Tabla 6.10 y Figura 6.5), confirmando así que el capital psicológico funciona mejor como un constructo de orden superior.

Referente a la consistencia interna, la escala tiene un alfa de Cronbach de .81 y un coeficiente de fiabilidad compuesto de .85. En segundo lugar, teniendo en cuenta que se trata de una escala previamente validada, se ha considerado que una vez probada y corroborada la estructura del capital psicológico como un constructo de orden superior, los cálculos de validez no son necesarios.

Tabla 6.10.

Índices de ajuste del modelo. Capital psicológico.

Índices de ajuste	X^2/gl	GFI	RMSEA	SRMR	NNFI	CFI	CAIC	
							(Ind.)	(Pro.)
Valor	2.46	.96	.05	.04	.91	.93	631.56	-239.43
Interpretación	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	

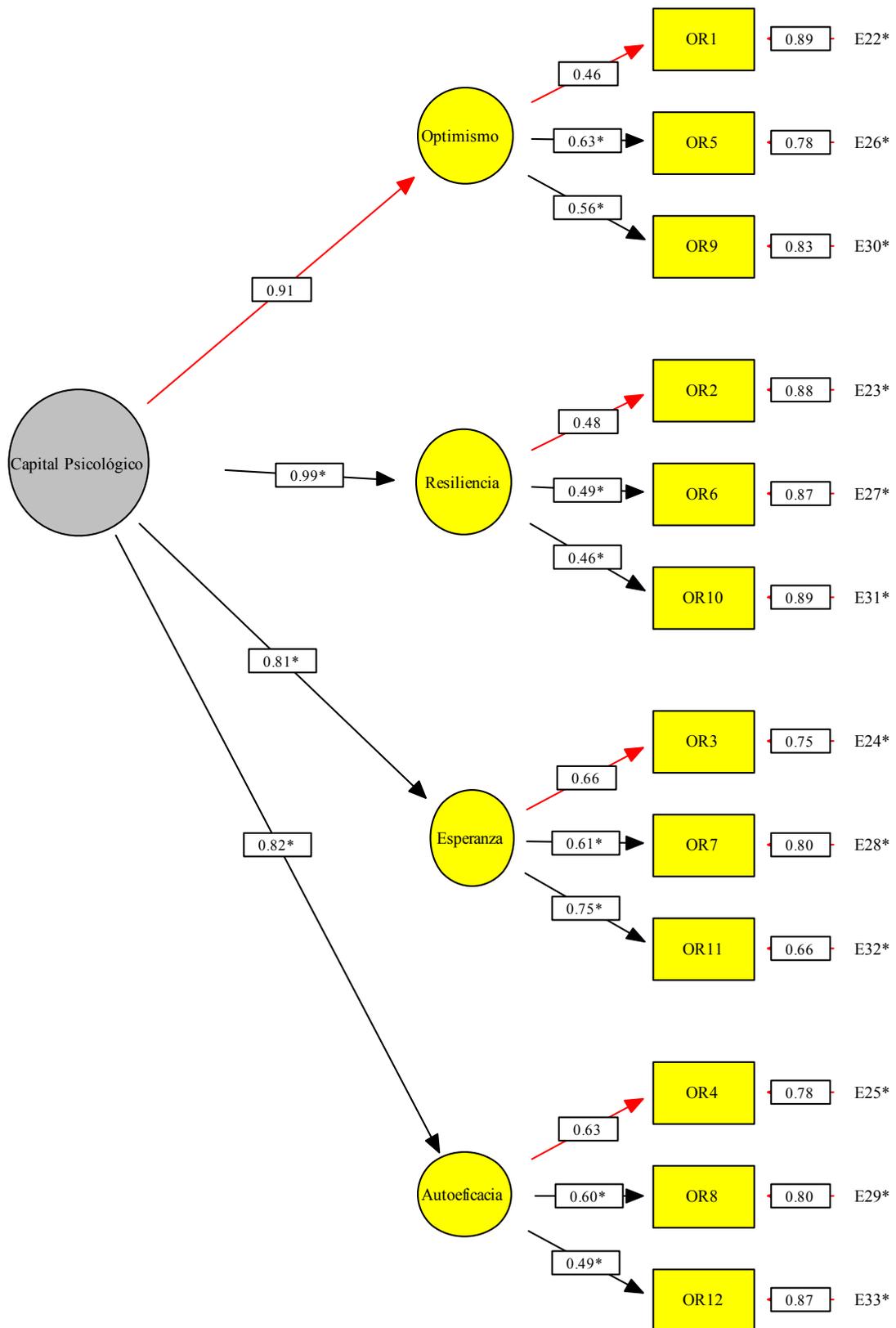


Figura 6.5. Capital psicológico como un constructo de segundo orden

6.1.3. Capital social.

A) Análisis Factorial Exploratorio (AFE)

La variable capital social se ha estimado mediante la suma de las subescalas de capital social referido al ámbito de amigos y capital social referente al ámbito familiar. La medida KMO y el test de Bartlett indican la pertinencia de realizar el análisis factorial exploratorio con esta escala.

Tabla 6.11.

Test de esfericidad de Bartlett y KMO. Capital social.

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin		.80
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado	2578
	aproximado	
	gl	276
	Sig.	.000

Una vez analizadas las comunalidades, siguiendo el criterio de una saturación mínima de .30, se ha decidido eliminar los ítems csf1, csf2, csf7 y csf10.

Tabla 6.12.

Comunalidades. Capital social.

	Extracción		Extracción
csf1	.21	csa1	.42
csf2	.20	csa2	.30
csf3	.47	csa3	.37
csf4	.46	csa4	.39
csf5	.57	csa5	.47
csf6	.40	csa6	.39
csf7	.29	csa7	.39
csf8	.65	csa8	.72
csf9	.54	csa9	.63
csf10	.29	csa10	.55
csf11	.45	csa11	.49
csf12	.44	csa12	.59

Método de extracción: Mínimos cuadrados no ponderados

Por tanto, se procede a realizar el análisis factorial exploratorio de nuevo sin los citados ítems. Según la regla de Kaiser (1970) se han encontrado cinco factores que explican el 64.14% del total de la varianza. En referencia a los resultados de los demás indicadores para examinar el número de factores más adecuado, tanto el CFI como MAP aconsejan un solo factor. Sin embargo, el AP aconseja una estructura con tres factores. A continuación se ofrece una comparación entre los tres tipos de estructura factorial propuesta, para determinar cuál es la solución más acertada.

En referencia a la estructura unifactorial, las comunalidades indican la necesidad de eliminar 14 ítems, el GFI tiene un valor de .91, según la matriz residual hay un 59% de residuos con valores superiores a .05 y la RMCR muestra un valor de .11. Por tanto, esta estructura no se tiene en cuenta ya que los resultados muestran un mal ajuste del modelo. La estructura de 3 factores, tiene tres ítems con comunalidades bajas, un GFI de .96, según la visualización de la matriz de residuos hay un 37% de residuos con valores superiores a .05 y tienen un índice RMCR de .07. Por último, en el modelo de cinco factores, todos los ítems muestran comunalidades adecuadas, el índice GFI alcanza un valor de .99, el número de residuos con un valor superior a .05 se reduce a un 19% y una RMCR de .04. De este modo, el modelo que muestra un mejor ajuste es el de cinco factores (ver Tabla 6.13).

El factor 1 queda compuesto por los ítems csf12, csa7, csa10 y csa12 y se le ha denominado “Acceso a contactos influyentes”. El factor 2, compuesto por los ítems csf5, csf6, csf11, csa5 y csa11, se le ha considerado “Acceso a recursos materiales”. El factor 3, conformado por los ítems csf3, csf4, csf8 y csf9, queda denominado como “Red familiar”. El factor 4, está compuesto por los ítems csa5, csa8 y csa9, se le ha llamado “Ámbito laboral (Amigos)”. Por último, el factor 5 está compuesto por los ítems csa1, csa2, csa3 y csa4 y se ha denominado “Red de amistad”. La consistencia interna de las escalas según el alfa de Cronbach es de .67, .71, .77, .63 y .68 respectivamente. Como se ha expuesto anteriormente, valores adecuados para esta etapa del análisis factorial.

Tabla 6.13.

Análisis factorial después de la rotación de los factores. Capital Social.

	Factor				
	1	2	3	4	5
csf3	.08	-.06	.64	-.30	.30
csf4	.07	-.00	.64	-.37	.36
csf5	-.17	.66	.38	-.24	.10
csf6	-.18	.38	.36	.17	-.03
csf8	-.04	.03	.76	.19	-.14
csf9	.16	-.02	.68	.18	-.20
csf11	.23	.63	.15	-.15	-.06
csf12	.70	-.02	.23	-.27	-.09
csa1	-.16	.34	.11	.09	.44
csa2	.02	.14	.07	.10	.40
csa3	.03	-.06	-.05	-.05	.83
csa4	.06	.03	-.03	-.05	.75
csa5	.13	.63	-.05	-.01	.07
csa6	.04	.35	-.05	.38	.06
csa7	.37	.20	-.07	.31	.01
csa8	-.00	-.05	.11	.80	.08
csa9	.05	-.09	.05	.66	.16
csa10	.61	.02	-.05	.23	.05
csa11	.47	.59	-.13	.04	-.10
csa12	.76	-.09	-.07	-.09	.11

Método de extracción: Mínimos cuadrados no ponderados.

Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser

a. La rotación ha convergido en 6 iteraciones.

B) Análisis Factorial Confirmatorio (AFC)

Al estimar el modelo anterior en esta etapa, los índices de ajuste son demasiado bajos ($X^2/df = 3.47$; CFI = .75; RMSEA = .11). Se ha pensado que, al no tratarse de un constructo psicológico, es posible que los cinco factores que se identificaron en el AFE actúen por separado y que no formen parte de un único modelo. Si se revisa la redacción de los ítems se puede observar que, el hecho de tener acceso a recursos materiales no tiene por qué estar relacionado con conocer a personas influyentes que hayan fundado su propia empresa o militen en algún partido político, por ejemplo.

6.1.4. Empleabilidad percibida.

La empleabilidad percibida se ha estimado con una escala compuesta solamente por tres ítems. Por tanto, aunque la medida KMO y el test de Bartlett indiquen la pertinencia de realizar el análisis exploratorio se ha decidido que los tres ítems forman parte de un solo factor para su posterior inclusión en el modelo estructural.

Tabla 6.14.

Test de esfericidad de Bartlett y KMO. Empleabilidad percibida.

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin		.71
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado	267
	aproximado	
	gl	3
	Sig.	.00

6.2. Análisis descriptivo de las variables objeto de estudio

En este apartado se realiza el análisis descriptivo de las variables objeto de estudio: conductas de búsqueda de empleo, intención de búsqueda de empleo, actitud hacia la búsqueda de empleo, norma subjetiva, control percibido sobre la búsqueda de empleo, capital psicológico, capital social, capital humano y empleabilidad percibida.

6.2.1. Conductas de búsqueda de empleo: ¿A qué actividades de búsqueda de empleo han dedicado más tiempo los jóvenes?

La Tabla 6.15 muestra los estadísticos descriptivos (media, desviación típica, mínimo y máximo) de la variable conductas de búsqueda de empleo.

Tabla 6.15.

Estadísticos descriptivos de los ítems de la escala de conductas de B.E.

	N	Mínimo	Máximo	Media	d. t.
Buscar trabajo en Internet	568	1	5	3.36	1.28
Leer anuncios de ofertas de trabajo en el periódico	568	1	5	2.33	1.27
Hablar con amigos o familiares sobre posibles oportunidades de trabajo	568	1	5	3.76	1.06
Preguntar a compañeros o jefes anteriores sobre posibles vacantes	568	1	5	2.80	1.35
Contactar con las agencias de empleo y empresas de trabajo temporal	568	1	5	2.81	1.29
Preguntar a posibles empleadores	568	1	5	2.98	1.19
Envío de CV a ofertas de trabajo publicadas	568	1	5	3.47	1.38
Preparar y asistir a entrevistas de trabajo	568	1	5	2.83	1.34
Total escala	568	1	5	3.04	.83

Si se atiende a la media del total de la escala, el tiempo dedicado a buscar trabajo en los últimos cuatro meses alcanza un valor de 3.04 (d.t.= .83), lo que indica una dedicación de tiempo moderada. El valor con media más baja está referido al ítem “Leer anuncios de ofertas de trabajo en el periódico” (jbe2). Ello puede deberse a que la irrupción de las nuevas tecnologías en el proceso de búsqueda de empleo ha desplazado a las actividades de búsqueda más tradicionales. Por el contrario, la media más alta se observa en el ítem relacionado con la búsqueda de empleo mediante amigos o familiares: “Hablar con amigos o familiares sobre posibles oportunidades de trabajo” (jbe3), seguido de los ítems referidos a la búsqueda de empleo en Internet (jbe1- “Buscar trabajo en Internet”; jbe7- “Envío de CV a ofertas de trabajo publicadas”). Queda así patente que, el uso de las nuevas tecnologías y la red de contactos parecen ser las actividades a las que más tiempo dedican los jóvenes durante el proceso de búsqueda de empleo.

6.2.2. Intención de búsqueda de empleo: ¿A qué actividades de búsqueda de empleo tienen intención de dedicar más tiempo los jóvenes? ¿Hay diferencias con el tiempo que han dedicado y el que tienen intención de dedicar?

En la Tabla 6.16 se muestran los resultados referentes a los estadísticos descriptivos de la variable intención de B.E.

Tabla 6.16.

Estadísticos descriptivos de los ítems de la escala de intención B.E.

	N	Mínimo	Máximo	Media	d. t.
Leer anuncios de ofertas de trabajo en el periódico	568	1	5	2.88	1.31
Hablar con amigos o familiares sobre posibles oportunidades de trabajo	568	1	5	3.87	1.02
Preguntar a jefes o compañeros de trabajos anteriores sobre posibles oportunidades de empleo	568	1	5	3.22	1.34
Contactar con las agencias de colocación y/o las empresas de trabajo temporal	568	1	5	3.13	1.28
Buscar trabajo en Internet	568	1	5	3.93	1.22
Pedir trabajo a posibles empleadores	568	1	5	3.41	1.12
Envío de CV a ofertas de trabajo publicadas	568	1	5	3.87	1.20
Acudir a las entrevistas de trabajo	568	1	5	3.81	1.23
Total escala	568	1	5	3.43	.78

La escala total presenta una media de 3.43 (d.t.= .777). Lo cual indica la intención de dedicar una cantidad de tiempo comprendida entre las categorías “Moderado” y “Bastante”. Como ocurría con la variable anterior, los ítems que presentan una media mayor son el 5 (“Buscar trabajo en Internet”), el 2 (“Hablar con amigos o familiares sobre posibles oportunidades de trabajo”) y el 7 (“Envío de CV a ofertas de trabajo publicadas”). Por el contrario, entre los ítems con una media más baja destaca el 1 (“Leer anuncios de ofertas de trabajo en el periódico”).

De manera similar a lo expuesto en el caso anterior, destaca la intención de dedicar más tiempo a buscar trabajo mediante las nuevas tecnologías, así como utilizar la red de contactos para poder encontrar un empleo. La única diferencia entre ambas variables es que el tiempo dedicado a buscar trabajo ha sido “Moderado”, mientras que se tiene una intención de dedicar una cantidad de tiempo a las actividades de búsqueda de empleo comprendida entre las categorías “Moderado” y “Bastante”. Es decir, que se tiene una intención de dedicar más tiempo a las actividades de búsqueda de empleo que el que luego realmente terminan dedicando.

6.2.3. Actitud hacia la búsqueda de empleo: ¿los jóvenes buscan trabajo porque lo ven como una actividad interesante o como un medio necesario para encontrarlo?

Los estadísticos descriptivos de esta variable se presentan en la Tabla siguiente.

Tabla 6.17.

Estadísticos descriptivos de los ítems de la escala de actitud hacia la B.E.

	N	Mínimo	Máximo	Media	d. t.
Disfruto buscando trabajo	568	1	5	2.48	1.10
Estoy interesado en buscar un empleo (próximos cuatro meses)	568	1	5	4.34	.91
Pienso que buscar trabajo es aburrido	568	1	5	2.91	1.19
Buscar y solicitar trabajo es agradable	568	1	5	2.70	1.07
No es buen momento para involucrarme en buscar trabajo (próximos cuatro meses)	568	1	5	3.52	1.44
La búsqueda de empleo es una actividad interesante	568	1	5	2.83	1.06
Personalmente considero que es beneficioso para mí buscar trabajo (próximos cuatro meses)	568	1	5	4.18	1.03

Los ítems que mayor media presentan son el 2 (“Estoy interesado en buscar un empleo en los próximos cuatro meses”) y el 7 (“Personalmente considero que es beneficioso para mí buscar trabajo”). Por el contrario, el ítem 1 (“Disfruto buscando trabajo”) y 6 (“La búsqueda de empleo es una actividad interesante”), son los que tienen una media más baja.

Si se analizan los descriptivos de los dos factores encontrados en el AFC, se corrobora lo anteriormente expuesto: el factor de actitud instrumental hacia la búsqueda de empleo tiene una media mayor que el factor de actitud placentera.

Tabla 6.18.

Estadísticos descriptivos. Factores de Actitud hacia la B.E.

	N	Mínimo	Máximo	Media	d. t.
Actitud Instrumental B.E.	568	1	5	3.67	.65
Actitud Placentera B.E.	568	1	5	2.67	.89

6.2.4. Norma subjetiva: ¿En qué medida perciben los jóvenes que su entorno piensa que deberían de buscar un trabajo?

Esta escala sólo se compone de dos ítems. Los estadísticos descriptivos de éstos se presentan a continuación.

Tabla 6.19.

Estadísticos descriptivos de los ítems de la escala de norma subjetiva.

	N	Mínimo	Máximo	Media	d. t.
La persona más importante para mí cree que debería buscar trabajo	568	1	5	4.13	1.07
La mayoría de las personas que son importantes para mí creen que debería buscar trabajo	568	1	5	4.08	1.05
Total escala	568	1	5	4.10	1.01

Ambos ítems tienen una media muy parecida, destacando levemente el ítem 1 (“La persona más importante para mí cree que debería buscar trabajo”) frente al 2, el cual es muy similar (“La mayoría de las personas que son importantes para mí creen que debería de buscar trabajo”). Teniendo en cuenta que la escala de respuesta es de 1 a 5, la media en ambos casos indica un grado de acuerdo elevado con las afirmaciones presentadas. Ello indica la importancia del entorno social más cercano para la búsqueda de empleo de los participantes. En algunos casos se habla de presión social percibida para buscar un empleo, referida sobre todo a la familia, pareja o amigos, por ejemplo.

6.2.5. Control percibido: ¿Qué aspectos de la búsqueda de empleo perciben los jóvenes que tienen bajo control?

Los estadísticos descriptivos relativos a esta escala se muestran en la Tabla 6.20.

Los ítems que mayor media presentan son el jsf5 (“Confío en que puedo ofrecer una buena impresión en las entrevistas de trabajo”) y el jsf1 (“Puedo hacer una lista de las principales habilidades que poseo y que puedo utilizar para encontrar trabajo”). Mientras que los ítems jsc6 (“Tengo suficientes amigos o contactos que me pueden ayudar a encontrar un empleo”) y jsf6 (“En general, tengo problemas para hacer valer mis destrezas ante los empleadores”), tienen la media más pequeña.

Tabla 6.20.

Estadísticos descriptivos de los ítems de la escala de control percibido.

	N	Mínimo	Máximo	Media	d. t.
Puedo hacer una lista de las principales habilidades que poseo y que puedo utilizar para encontrar un trabajo	568	1	5	3.93	.86
Sé que puedo encontrar ofertas de trabajo interesantes mediante amigos y conocidos	568	1	5	3.41	.97
No tengo problema en averiguar información acerca de una empresa o un puesto de trabajo concreto	568	1	5	3.73	.99
En general, tengo problemas para hacer valer mis destrezas ante los empleadores	568	1	5	3.22	1.21
Confío en que puedo ofrecer una buena impresión en las entrevistas de trabajo	568	1	5	4.01	.89
En general, no creo que sea muy bueno buscando trabajo	568	1	5	3.15	1.14
Confío en mi habilidad de escribir una buena carta de presentación para una oferta de empleo	568	1	5	3.55	1.01
Confío en mi red de contactos para conseguir un trabajo	568	1	5	3.29	1.01
Buscar un empleo está fuera de mi control personal	568	1	5	3.40	1.25
Tengo suficientes amigos o contactos que me pueden ayudar a encontrar un empleo	568	1	5	3.12	1.03

Si se realiza una distinción según los factores encontrados en el análisis factorial, se puede observar que el factor referido al control percibido sobre las habilidades de búsqueda de empleo muestra una media mayor que el referente a la red de contactos y el de las dificultades de búsqueda de empleo, cuyas medias son muy similares.

Tabla 6.21.

Estadísticos Descriptivos. Factores de Control percibido sobre la B.E.

	N	Mínimo	Máximo	Media	d.t.
Control percibido sobre las Habilidades de B.E.	568	1	5	3.81	.64
Control Percibido sobre la red de contactos	568	1	5	3.27	.83
Control Percibido sobre las dificultades de B.E.	568	1	5	3.26	.92

Por tanto, de manera general, se observan altos niveles de control percibido sobre el proceso de búsqueda de empleo en la muestra, sobre todo en lo relativo a los recursos internos.

6.2.6. Capital psicológico: ¿Qué nivel de capital psicológico tienen los jóvenes desempleados de la Región de Murcia?

En la Tabla 6.22 se muestran los estadísticos descriptivos de esta variable.

Tabla 6.22.

Estadísticos descriptivos de los ítems de la escala de capital psicológico.

	N	Mínimo	Máximo	Media	d. t.
En tiempos difíciles suelo esperar lo mejor	568	1	4	2.54	.86
Consigo alcanzar mis metas	568	1	4	2.96	.70
Pienso que mi vida tiene sentido	568	1	4	3.41	.67
Tengo confianza en que podría manejar eficazmente acontecimientos inesperados	568	1	4	3.15	.70
Cuando pienso en mi futuro siempre soy optimista	568	1	4	3.03	.80
Aunque las cosas vayan mal, no me rindo	568	1	4	3.26	.67
Creo que cada día es valioso	568	1	4	3.26	.73
Venga lo que venga, por lo general, soy capaz de manejarlo	568	1	4	3.03	.65
En general, espero que me ocurran más cosas buenas que malas	568	1	4	3.22	.72
Soy capaz de tomar decisiones difíciles	568	1	4	3.08	.70
Siento que mi vida tiene valor y merece la pena	568	1	4	3.50	.60
Puedo resolver la mayoría de los problemas si me esfuerzo lo necesario	568	1	4	3.39	.65
Total escala	568	1	4	3.15	.40

Tal y como puede observarse, los ítems con menor media son el 1 (“En tiempos difíciles suelo esperar lo mejor”) y el 2 (“Consigo alcanzar mis metas”). Por otro lado, el ítem 11 (“Siento que mi vida tiene valor y merece la pena”) y el 3 (“Pienso que mi vida tiene sentido”) son los que tienen una media mayor. Cabe resaltar que todas las puntuaciones oscilan entre 3 y 3.50 aproximadamente. Teniendo en cuenta que la escala de medida es de 1 a 4, ello es indicativo de un valor alto de esta variable.

Si se realiza una distinción por componentes, la esperanza obtiene la mayor media, seguida de la autoeficacia, la resiliencia y por último el optimismo.

Tabla 6.23.

Estadísticos descriptivos. Componentes del capital psicológico.

	N	Mínimo	Máximo	Media	d. t.
Optimismo	568	1	4	2.93	.58
Resiliencia	568	1	4	3.10	.48
Esperanza	568	1	4	3.39	.53
Autoeficacia	568	1	4	3.19	.49

6.2.7. Capital social: ¿A qué tipo de capital social tienen acceso los jóvenes?

El capital social se conforma por las subescalas “Amigos” y “Familiares”. A continuación se presentan los estadísticos descriptivos de toda la escala.

Tabla 6.24.

Estadísticos descriptivos. Capital social.

	N	Mínimo	Máximo	Media	d. t.
(F)Con todo tipo de aplicaciones informáticas (como Internet, correo electrónico, procesadores de texto...)	568	1	4	2.63	1.06
(F)Hablar y escribir fluidamente en otro idioma	568	1	4	2.07	1.02
(F)En todo tipo de asuntos gubernamentales, acuerdos oficiales o legislación	568	1	4	2.39	.98
(F)En materia financiera (impuestos, subsidios, etc.)	568	1	4	2.55	.98
(F)Pedirle prestada una pequeña cantidad de dinero (ej. 20€)	568	1	4	3.24	.98
(F)Dar buenas referencias tuyas en el caso de que las solicite una empresa	568	1	4	3.28	.89
(F)Conocer a alguien que tenga la oportunidad de contratar a personas	568	1	4	2.59	.98
(F)Darle consejo sobre cómo preparar una entrevista de trabajo	568	1	4	2.71	.94
(F)Darle consejo sobre cómo redactar una carta de presentación para conseguir un empleo	568	1	4	2.70	1.02
(F)Conocer a alguien que haya fundado su propia empresa	568	1	4	2.63	1.10
(F)Pedirle prestado el coche	568	1	4	3.03	1.07
(F)Conocer a alguien que milite en algún partido político	568	1	4	1.91	1.09
(A) Con todo tipo de aplicaciones informáticas (como Internet, correo electrónico, procesadores de texto...)	568	1	4	3.24	.87
(A) Hablar y escribir fluidamente en otro idioma	568	1	4	2.83	.99
(A) En todo tipo de asuntos gubernamentales, acuerdos oficiales o legislación	568	1	4	2.32	.97
(A) En materia financiera (impuestos, subsidios, etc.)	568	1	4	2.26	.94
(A) Pedirle prestada una pequeña cantidad de dinero (ej. 20€)	568	1	4	2.64	1.04
(A) Dar buenas referencias tuyas en el caso de que las solicite una empresa	568	1	4	2.98	.91
(A) Conocer a alguien que tenga la oportunidad de contratar a personas	568	1	4	2.56	.91
(A) Darle consejo sobre cómo preparar una entrevista de trabajo	568	1	4	2.70	.91
(A) Darle consejo sobre cómo redactar una carta de presentación para conseguir un empleo	568	1	4	2.68	.94
(A) Conocer a alguien que haya fundado su propia empresa	568	1	4	2.28	1.06
(A) Pedirle prestado el coche	568	1	4	2.24	1.10
(A) Conocer a alguien que milite en algún partido político	568	1	4	1.93	1.06

(F) Familiar; (A) Amigo

Por lo general el capital social referido a la red familiar presenta una media mayor (2.64) que el asociado con la red de amistad (2.55). Una vez dicho esto, los ítems csf2 (“Hablar fluidamente otro idioma”- un familiar), csf12 (“Conocer a algún familiar que milite en algún partido político”) y csa12 (“Conocer a algún amigo que milite en algún partido político”) presentan una media menor. Por el contrario, los ítems csf6 (“Dar referencias tuyas en caso de que las solicite una empresa”- un familiar), csf5 (“Pedir prestada una pequeña cantidad de dinero”- un familiar) y csa1 (“Con todo tipo de aplicaciones informáticas”- un amigo) presentan las medias de mayor magnitud.

Referente a los factores extraídos en el análisis factorial se puede observar que el factor relativo al acceso al recursos materiales junto con el relacionado con el ámbito laboral (Amigos) son los que presentan una mayor media. Sin embargo, el factor de acceso a contactos influyentes tiene una media menor.

Tabla 6.25.

Estadísticos descriptivos. Factores del capital social.

	N	Mínimo	Máximo	Media	d. t.
Acceso a contactos influyentes	568	1	4	2.17	.73
Acceso a recursos materiales	568	1	4	2.89	.69
Red familiar	568	1	4	2.59	.74
Ámbito laboral (Amistad)	568	1	4	2.79	.74
Red de amistad	568	1	4	2.66	.68

6.2.8. Empleabilidad percibida: ¿Se perciben empleables los jóvenes desempleados de la Región de Murcia?

Los estadísticos descriptivos de esta variable se muestran en la siguiente Tabla.

Tabla 6.26.

Estadísticos descriptivos. Empleabilidad percibida.

	N	Mínimo	Máximo	Media	d. t.
Me resulta posible encontrar el tipo de trabajo para el cual me he preparado o tengo experiencia	568	1	5	2.80	1.10
Me resulta posible trabajar en una empresa de mi preferencia	568	1	5	2.63	1.04
Me resulta posible encontrar un trabajo con el tipo de dedicación que prefiero	568	1	5	2.71	1.03

Tal y como puede observarse, las medias son muy similares. Destaca levemente el ítem 1 (“Me resulta posible encontrar el tipo de trabajo para el cual me he preparado o tengo experiencia”). Teniendo en cuenta que la escala de respuesta es de 1 (Totalmente en desacuerdo) a 5 (Totalmente de acuerdo), las medias indican un nivel intermedio de empleabilidad percibida.

6.2.9. Capital humano: ¿Qué capital humano tienen los jóvenes?

Debido a que se trata de una variable nominal, en la siguiente tabla se muestran las frecuencias. Tal y como puede observarse, destaca el grupo de jóvenes con titulación universitaria, pero sin experiencia relacionada con la misma. La cohorte menos numerosa es la de estudios primarios sin experiencia. Además, es remarcable que solamente en la categoría de estudios primarios es más numeroso el número de personas con experiencia que sin experiencia, a diferencia de las otras tres categorías.

Tabla 6.27.

Frecuencias. Capital Humano.

		N	%	% válido	% acumulado
Válidos	Estudios primarios con experiencia	53	9.30	11.00	11.00
	Estudios primarios sin experiencia	45	7.90	9.30	20.20
	FPI con experiencia	37	6.50	7.60	27.90
	FPII sin experiencia	63	11.10	13.00	40.90
	Bach/FPII con experiencia	37	6.50	7.60	48.60
	Bach/FPII sin experiencia	95	16.70	19.60	68.20
	Universitarios con experiencia	55	9.70	11.40	79.50
	Universitarios sin experiencia	99	17.40	20.50	100.00
	Total	484	85.20	100.00	
Perdidos	Sistema	84	14.80		
Total		568	100.00		

Para finalizar este apartado se muestran a continuación las correlaciones entre las variables objeto de estudio según la estructura propuesta en el análisis factorial (ver Tabla 6.28).

Tabla 6.28.

Correlaciones bivariadas entre las principales variables del estudio tras el AFC.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1 Conductas B.E.	1															
2 Intención B.E.	.62**	1														
3 Actitud Instrumental B.E.	.13**	.30**	1													
4 Actitud Placentera B.E.	.06	.10*	.21**	1												
5 Norma Subjetiva	.30**	.36**	.26**	-.01	1											
6 Habilidades B.E. (CP 1)	.28**	.37**	.14**	.17**	.15**	1										
7 Red de Contactos (CP 2)	.11**	.15**	-.02	.17**	.12**	.25**	1									
8 Dificultades B.E. (CP 3)	-.07	-.02	.23**	.01	-.03	-.12**	-.04	1								
9 Capital Psicológico	.06	.13**	.09*	.22**	-.01	.45**	.20**	-.03	1							
10 Acceso a contactos influyentes (CS 1)	.11**	.05	-.05	.03	-.01	.14**	.32**	.02	.16**	1						
11 Acceso a recursos materiales (CS 2)	.13**	.15**	-.05	-.09*	.02	.16*	.21*	-.14*	.25**	.30**	1					
12 Red Familiar (CS 3)	.05	.01	-.04	.05	-.02	.11**	.16**	-.04	.23**	.25**	.34**	1				
13 Ámbito Laboral (Amistad) (CS 4)	.20**	.20**	.05	.06	.09*	.26**	.30**	-.04	.24**	.38**	.40**	.28**	1			
14 Red de amistad (CS 5)	.13**	.16**	-.02	.03	.03	.16**	.26**	-.02	.19**	.39**	.40**	.29**	.47**	1		
15 Empleabilidad Percibida	-.03	-.02	.04	.27**	-.01	.17**	.26**	.07	.25**	.11**	.05	.09*	.14**	.14**	1	
16 Capital Humano	.05	.05	-.02	-.04	-.08	.15**	-.04	-.03	.05	-.02	.01	.11*	-.01	.10*	.05	1

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

6.3. Análisis de la influencia de las variables sociodemográficas y sociolaborales en los constructos objeto de estudio

En este apartado se analiza la influencia de las variables sociodemográficas y sociolaborales en los constructos objeto de análisis. Para ello, se estudia la existencia de diferencias significativas en las medias utilizando dos tipos de pruebas estadísticas no paramétricas teniendo en cuenta que ninguna variable sigue la distribución normal: U de Mann-Whitney para dos muestras independientes y H de Kruskal-Wallis para varias muestras independientes.

6.3.1. Sexo.

Para el sexo se ha realizado la prueba de Mann-Whitney. En la Tabla 6.29 se muestran los resultados de las variables que han resultado significativas.

Tabla 6.29.

Prueba de Mann-Whitney. Sexo.

Variables	Grupos	Rango Promedio	Suma de rangos	Mann-Withney	Z	Sig.
Intención de B.E.	Hombre	265.69	79441	34591	-2.75	.006
	Mujer	303.45	21020			
Actitud hacia la B.E.	Hombre	262.91	48609.50	33759.50	-3.18	.001
	Mujer	306.56	81851.50			
Norma Subjetiva	Hombre	298.57	89272.50	35410.50	-2.42	.016
	Mujer	266.62	71188.50			

Tal y como puede observarse en la Tabla anterior, hay diferencias significativas entre hombres y mujeres en la intención de búsqueda de empleo ($Z = -2.75$; $p = .006$) la actitud hacia la búsqueda de empleo ($Z = -3.18$; $p = .001$) y en la norma subjetiva ($Z = -2.42$; $p = .016$) a favor de las mujeres en las dos primeras variables, y de los hombres, en la última.

6.3.2. Nacionalidad.

Para examinar la relación de la nacionalidad con las demás variables se aplicó la prueba H de Kruskal-Wallis. Para examinar en qué grupos podría haber diferencias se utilizó la prueba de Mann-Whitney.

Tabla 6.30.

Prueba H de Kruskal-Wallis. Nacionalidad

		Rango		Chi-	
		Promedio	gl	cuadrado	Sig.
Capital social	Española	282.87	4	13.44	.009
	Europea (UE)	225			
	Africana	227.50			
	Sudamericana	177.28			

Según la nacionalidad, los resultados (ver Tabla 6.30) muestran diferencias significativas solamente respecto al capital social ($X^2 = 13.44$; $p = .009$). En concreto, tras aplicar la prueba de Mann-Whitney a las distintas categorías, las diferencias se producen entre el colectivo de españoles y el de sudamericanos ($p = .004$). Éstas son a favor de los participantes de nacionalidad española, pues muestran un rango promedio superior (282.87) que aquellos que refirieron tener nacionalidad sudamericana (177.28).

6.3.3. Edad.

Teniendo en cuenta que la edad de los participantes en el estudio tiene un rango de 16 a 29 años, ésta se dividió en tres categorías siguiendo la clasificación propuesta por el INE: de 16 a 19 años, de 20 a 24 años y de 25 a 29 años. Se realizó la prueba H de Kruskal-Wallis cuyos resultados se muestran en la Tabla 6.31.

Tabla 6.31.

Prueba H de Kruskal-Wallis. Edad.

		Rango		Chi-	
		Promedio	gl	cuadrado	Sig.
Conductas B.E.	16-19	223.06	2	18.11	.000
	20-24	266.67			
	25-29	307.57			
Intención B.E.	16-19	237.76	2	10.47	.005
	20-24	267.67			
	25-29	300.77			
Norma subjetiva	16-19	227.36	2	15.72	.000
	20-24	268.50			
	25-29	303.68			

Hay diferencias significativas en las conductas de búsqueda de empleo ($X^2= 18.11$; $p = .000$), la intención de búsqueda de empleo ($X^2= 1.47$; $p = .005$) y la norma subjetiva ($X^2= 15.72$; $p = .000$). Tras aplicar la prueba de Mann-Whitney se observa que las diferencias encontradas son ,en todos los casos, a favor del grupo de mayor edad.

6.3.4. Nivel de estudios.

Para analizar la relación del nivel educativo de los participantes con las demás variables se aplicó la prueba H de Kruskal-Wallis, cuyos resultados se presentan en la Tabla siguiente.

Tabla 6.32.

Prueba H de Kruskal-Wallis. Nivel de estudios.

		Rango		Chi-	
		Promedio	gl	cuadrado	Sig.
Control percibido	Primarios (ESO)	286.99	3	3.82	.040
	FP I	263.13			
	Bachillerato/ FP II	263.17			
	Universitarios	307.64			
Capital social	Primarios (ESO)	258.79	3	14.30	.003
	FP I	283.21			
	Bachillerato/ FP II	258.28			
	Universitarios	317.01			

Los resultados (ver Tabla 6.32) muestran diferencias significativas respecto al control percibido sobre la búsqueda de empleo ($X^2= 3.82$; $p = .040$) y el capital social ($X^2= 14.30$; $p = .003$). Tras aplicar la prueba de Mann-Whitney por categorías, se corroboró lo siguiente: en el caso del control percibido hay diferencias significativas entre los participantes con estudios universitarios y aquellos tanto con estudios de FP de grado medio ($p = .020$) como con estudios de bachillerato o FP de grado superior ($p = .013$). En referencia al capital social, las diferencias significativas fueron encontradas entre los grupos estudios universitarios y primarios ($p = .004$) y entre estudios universitarios y bachillerato o FP de grado superior ($p = .001$). En todos los casos las diferencias son a favor de los participantes con estudios universitarios.

6.3.5. Situación actual.

La situación actual se refiere a si el participante está parado pero ha trabajado antes, busca su primer empleo una vez completada toda su formación prevista o estudia y busca empleo a la vez. Para analizar la relación de estas categorías con las demás variables, de nuevo se ha realizado la prueba Kruskal-Wallis (ver Tabla 6.33). Los resultados muestran que hay diferencias significativas en el caso de las conductas de búsqueda de empleo ($X^2= 7.42$; $p = .024$) y de la norma subjetiva ($X^2= 8.72$; $p = .013$).

Tabla 6.33.

Prueba H de Kruskal-Wallis. Situación actual.

		Rango		Chi-	
		Promedio	gl	cuadrado	Sig.
Conductas B.E.	Parado con trabajo anterior	300.99	2	7.42	.024
	Primer empleo	271.11			
	Estudia y busca empleo	261.48			
Norma subjetiva	Parado con trabajo anterior	299.64	2	8.72	.013
	Primer empleo	285.47			
	Estudia y busca empleo	257.43			

Tras aplicar la prueba Mann-Whitney para discernir entre qué categorías se encuentran las diferencias, los resultados muestran diferencias significativas entre las categorías “Trabajo anterior” y “Estudia y busca trabajo” tanto para las conductas de búsqueda de empleo ($p = .007$) como para la norma subjetiva ($p = .003$).

6.3.6. Inscripción en el SEF.

Las categorías de esta variable están conformadas por la inscripción o no al SEF. En este caso se ha utilizado la prueba de Mann-Whitney. Los resultados se pueden observar en la Tabla 6.34.

Tabla 6.34.

Prueba de Mann-Whitney. Inscripción en el SEF.

Variables	Grupos	Rango Promedio	Suma de rangos	Mann-Withney	Z	Sig.
Conductas de B.E.	Inscrito	309.13	118089.50	23441.50	-6.02	.000
	No inscrito	220.96	39551.50			
Intención de B.E.	Inscrito	299.05	114237.50	27293.50	-3.86	.000
	No inscrito	242.48	43403.50			
Actitud hacia la B.E.	Inscrito	293.47	112105.50	29425.50	-2.67	.008
	No inscrito	254.39	45535.50			
Norma subjetiva	Inscrito	306.54	117084.50	24446.50	-5.68	.000
	No inscrito	226.57	40556.50			
Control percibido sobre la B.E.	Inscrito	291.55	111370.50	30160.50	-2.26	.024
	No inscrito	258.49	46270.50			

Hay diferencias significativas entre los dos grupos categorizados en las conductas de búsqueda de empleo ($Z = -6.02$; $p = .000$), la intención de búsqueda de empleo ($Z = -3.85$; $p = .000$), la actitud hacia la búsqueda de empleo ($Z = -2.67$; $p = .008$), la norma subjetiva ($Z = -5.68$; $p = .000$) y el control percibido ($Z = -2.26$; $p = .024$). Es decir, que la inscripción al SEF influye de manera positiva sobre las variables que componen la TPB.

6.3.7. Sector del último empleo.

En este caso se preguntó a los participantes por el sector en que se encuadraba el último trabajo que desempeñaron. Se aplicó la prueba Kruskal-Wallis y sus resultados se muestran en la Tabla 6.35. Como puede observarse, hay diferencias significativas en las conductas de búsqueda de empleo ($X^2 = 17.07$; $p = .002$), la intención de búsqueda de empleo ($X^2 = 17.25$; $p = .002$), la actitud hacia la búsqueda de empleo ($X^2 = 9.64$; $p = .047$) y el control percibido ($X^2 = 10.82$; $p = .029$). Es decir, que el sector económico del último trabajo influye sobre todas las variables de la TPB a excepción de la norma subjetiva.

Tabla 6.35

Prueba H de Kruskal-Wallis. Sector.

		Rango		Chi-	
		Promedio	gl	cuadrado	Sig.
Conductas B.E.	Agricultura	171.39	4	17.07	.002
	Industria	277.63			
	Construcción	194.15			
	Servicios	249.49			
	Otros	232.44			
Intención B.E.	Agricultura	171.44	4	17.25	.002
	Industria	257.48			
	Construcción	178.35			
	Servicios	252.01			
	Otros	256.19			

A continuación se aplicó la prueba de Mann-Whitney para clarificar las categorías en las que hay diferencia. En el caso de las conductas de búsqueda de empleo, hay diferencias significativas entre Agricultura e Industria ($p = .003$), Agricultura y Servicios ($p = .001$) y Agricultura y Otros ($p = .033$). La intención de búsqueda de empleo presenta diferencias significativas entre las siguientes categorías: Agricultura e Industria ($p = .003$), Agricultura y Servicios ($p = .001$) y Agricultura y Otros ($p = .006$). En todos los casos la agricultura presenta una media menor.

6.3.8. Tiempo en desempleo.

La variable tiempo en desempleo se dividió en seis categorías: a) hasta seis meses; b) de seis meses a un año; c) de uno a dos años; d) de dos a tres años; e) de tres a cuatro años; y, f) más de cuatro años. Para analizar su relación con el resto de variables se realizó la prueba Kruskal-Wallis, cuyos resultados se muestran en la Tabla 6.36. Según éstos, hay diferencias significativas en la empleabilidad percibida ($X^2 = 24.17$; $p = .000$).

Tabla 6.36.

Prueba H de Kruskall-Wallis. Tiempo en desempleo.

		Rango		Chi-	
		Promedio	gl	cuadrado	Sig.
Empleabilidad percibida	Menos de 6 meses	266.94	5	24.17	.000
	6 meses – 1 año	252.58			
	1 – 2 años	161.57			
	2 – 3 años	191.50			
	3 – 4 años	253.13			
	Más de 4 años	126.57			

De manera posterior aplicó la prueba de Mann-Whitney entre las distintas categorías analizadas. Según ésta, hay diferencias significativas entre la categoría 1 y 3 ($p = .000$), 1 y 6 ($p = .013$), 2 y 3 ($p = .001$) y 2 y 6 ($p = .029$). En todos los casos, a favor de aquellos que llevan menos tiempo en desempleo.

6.3.9. Tiempo de búsqueda de empleo.

Para el tiempo de búsqueda de empleo se procedió de igual manera que para el tiempo en desempleo. Los resultados de la prueba de Kruskall-Wallis muestran diferencias significativas en el control percibido sobre la búsqueda de empleo ($X^2 = 18.29$; $p = .003$) y la empleabilidad percibida ($X^2 = 30.84$; $p = .000$).

Tabla 6.37.

Prueba H de Kruskall-Wallis. Tiempo de búsqueda de empleo.

		Rango		Chi-	
		Promedio	gl	cuadrado	Sig.
Control percibido	Menos de 6 meses	277.68	5	18.29	.003
	6 meses – 1 año	231.56			
	1 – 2 años	202.71			
	2 – 3 años	313.25			
	3 – 4 años	216.60			
	Más de 4 años	294			
Empleabilidad percibida	Menos de 6 meses	274.16	5	30.84	.000
	6 meses – 1 año	279.08			
	1 – 2 años	159.63			
	2 – 3 años	219.14			
	3 – 4 años	211.10			
	Más de 4 años	121.38			

Tras aplicar la prueba de Mann-Whitney se puso de manifiesto que en el caso del control percibido hay diferencias significativas entre las categorías 1 y 2 ($p = .004$) y 1 y 3 ($p = .002$). Para la empleabilidad percibida entre las categorías 1 y 3 ($p = .000$), 1 y 6 ($p = .046$), 2 y 3 ($p = .000$) y 2 y 6 ($p = .047$). En todos los casos, las diferencias son favorables a aquellos que llevan menos tiempo buscando trabajo.

6.4. Análisis de la teoría del comportamiento planificado aplicada a la búsqueda de empleo.

La teoría del comportamiento planificado (TPB) ha sido utilizada mostrando buenos resultados en el contexto del desempleo en diferentes países: Estados Unidos (Wanberg et al., 2005), Canadá (Zikiz y Saks, 2009), China (Song et al., 2006; Lin, 2010), Francia (Fort et al., 2016) y Países Bajos (Van Hooft et al., 2004). Teniendo en cuenta que esta teoría está considerada como uno de los enfoques sobre acción razonada más influyentes al abarcar de forma completa las variables que influyen sobre el comportamiento, se considera de vital importancia analizar su aplicación en el contexto español.

En la Tabla 6.38 y Figura 6.6 se presenta el diagrama y los índices de ajuste del modelo de la TPB aplicada a la búsqueda de empleo, calculado a partir del modelo de medida (AFC de cada una de las escalas) con la muestra completa ($N = 568$). La edad y el sexo se incluyeron como variables control de la intención y conductas de búsqueda de empleo, pues investigaciones previas han mostrado el impacto de estas variables en el proceso de búsqueda de empleo (Galiç, 2011; Huffman y Torres, 2001; Kanfer et al., 2001; Saks, 2005; Sverko et al., 2008). Para incluir la edad en los análisis se categorizó en tres grupos (16 a 19 años; 20 a 24 años; 25 a 29 años). El sexo se codificó como 1: Hombre, 2: Mujer.

Tabla 6.38.

Índices de bondad del ajuste del modelo. TPB.

Índices	X^2/df	GFI	RMSEA	SRMR	NNFI	CFI	CAIC (Ind.)	(Pro.)
Valor	2.79	.99	.05	.04	.87	.96	323.48	-68.18
Interpretación	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Aceptable	Bueno	Bueno	

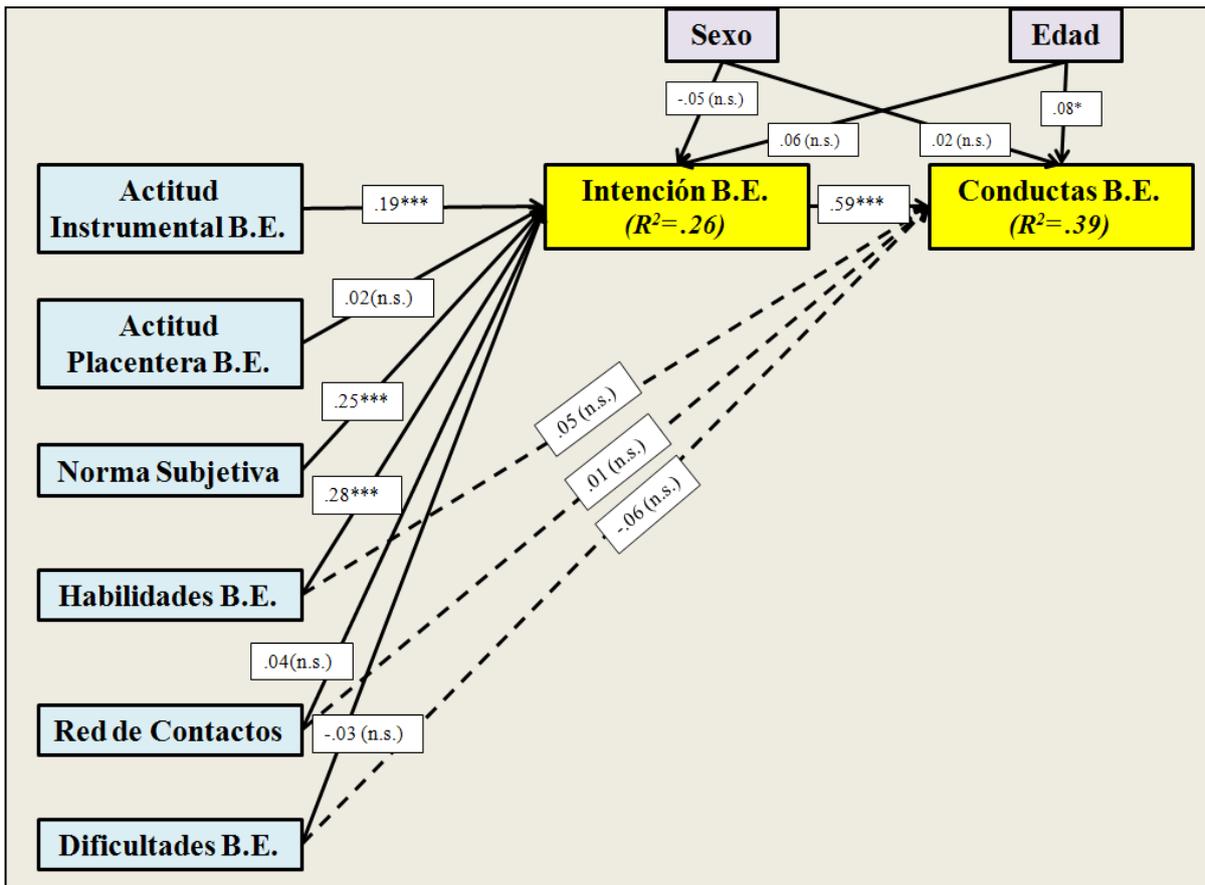


Figura 6.6. Modelo TPB. Coeficientes Estandarizados.

El modelo muestra unos índices de ajuste adecuados según los criterios presentados en la Tabla 5.7 del capítulo anterior. Si bien el NNFI, indica un ajuste aceptable del modelo, es necesario resaltar que está muy cercano a .90 y que debido a que el resto de índices muestran valores satisfactorios, se concluye que el modelo presenta un buen ajuste.

A continuación, y tomando como base el modelo anteriormente expuesto, se prueban las hipótesis relacionadas con este objetivo, en concreto las contenidas en la hipótesis 1.

La hipótesis 1a hace alusión al papel predictor de la actitud hacia la búsqueda de empleo, la norma subjetiva y el control percibido sobre la búsqueda de empleo en la intención de buscar un trabajo. Es decir, se afirma que cuanto mejor sea la actitud y mayores niveles de norma subjetiva y control percibido, mayor intención de buscar un trabajo. En el modelo, la variable actitud hacia la búsqueda, tras el AFC, queda dividida en dos factores: actitud instrumental y actitud placentera de la B.E. Según los resultados, tan sólo la actitud instrumental predice la intención de búsqueda de empleo

($\beta = .19$; $p < .001$), ya que la relación de la actitud placentera con la intención de buscar un trabajo no resultó significativa ($\beta = .02$; $p > .05$). En segundo lugar, la norma subjetiva se constituye como una variable predictora de la intención ($\beta = .25$; $p < .001$). Por último, el control percibido quedó definido por tres factores según el AFC. A tenor de los resultados, tan sólo el primer factor “Habilidades de B.E.” resultó ser predictor de la intención ($\beta = .28$; $p < .001$). Los otros dos factores “Red de Contactos” ($\beta = .04$; $p > .05$) y “Dificultades de búsqueda de empleo” ($\beta = -.03$; $p > .05$) no mostraron relaciones significativas con la variable dependiente (ver Tabla 6.39). Referente a las variables control, ni el sexo ($\beta = -.05$; $p > .05$) ni la edad ($\beta = .06$; $p > .05$) mostraron una relación significativa con la intención de búsqueda de empleo. En total, se consigue explicar un 26% de la varianza de la intención de búsqueda de empleo.

Tabla 6.39.

Coeficientes de regresión y niveles de significación del modelo TPB (H1a)

		Coeficiente de Regresión Estandarizado	<i>p</i>
Intención B.E.	← Actitud instrumental B.E.	.19	.000
Intención B.E.	← Actitud placentera B.E.	.02	.663
Intención B.E.	← Norma subjetiva	.25	.000
Intención B.E.	← Habilidades B.E.	.28	.000
Intención B.E.	← Red de contactos	.04	.277
Intención B.E.	← Dificultades B.E.	-.03	.458

La hipótesis 1b sostiene que la intención de búsqueda de empleo y el control percibido sobre la búsqueda de empleo predecirán de manera positiva las conductas de búsqueda de empleo. A tenor de los resultados obtenidos en el modelo anterior, la intención de búsqueda de empleo se relaciona de manera positiva y estadísticamente significativa con las conductas de búsqueda de empleo ($\beta = .59$; $p < .001$). Sin embargo, ninguno de los tres factores en los que se ha estructurado el control percibido - habilidades de búsqueda de empleo ($\beta = .04$; $p > .05$); red de contactos ($\beta = .01$; $p > .05$); y, dificultades de búsqueda de empleo ($\beta = -.06$; $p > .05$) - resultaron significativos. En referencia a las variables control, el sexo ($\beta = .02$; $p > .05$) no mostró una relación

significativa con las conductas de búsqueda de empleo, mientras que la edad sí lo hizo ($\beta = .08$; $p < .05$). Se entiende que es el grupo de mayor edad (Jóvenes de 25 a 29 años) los que dedican más tiempo a buscar trabajo. En total, se consigue explicar hasta un 39% de la varianza de las conductas de búsqueda de empleo.

Tabla 6.40.

Coefficientes de regresión y niveles de significación del modelo TPB (H1b)

	Coefficientes de regresión estandarizados	<i>P</i>
Conductas B.E. ← Intención B.E.	.59	.000
Conductas B.E. ← Habilidades B.E.	.05	.194
Conductas B.E. ← Red de contactos	.01	.813
Conductas B.E. ← Dificultades B.E.	-.06	.099

Por último, la hipótesis 1c se refiere a los efectos de mediación entre las variables que componen la TPB. De este modo, se espera que la intención de búsqueda de empleo medie la relación entre la actitud hacia la búsqueda de empleo, la norma subjetiva y el control percibido con las conductas de búsqueda de empleo.

En los análisis de mediación se han encontrado cuatro mediaciones significativas de las variables antecedentes de la intención sobre las conductas de búsqueda de empleo. Como puede apreciarse en la Tabla 6.41, la actitud instrumental [0.27 (IC95%, .19~.37), $p < .001$], la norma subjetiva [0.19 (IC95%, .14~.26), $p < .001$], las habilidades de búsqueda de empleo [0.32 (IC95%, .24~.41), $p < .001$] y la red de contactos [0.10 (IC95%, .05 ~.17), $p < .001$] tuvieron un efecto indirecto significativo.

En tres de esos casos: actitud instrumental, habilidades de búsqueda de empleo y red de contactos, la mediación fue total.

Tabla 6.41.

Efectos indirectos de la actitud hacia la búsqueda de empleo, norma subjetiva y control percibido sobre las conductas de búsqueda de empleo. Análisis bootstrap y Test de Sobel.

Hipótesis	Efecto Directo	Efecto Total	Efecto Indirecto	Tipo de mediación observada	Límite inferior (I.C. 95%)	Límite Superior (I.C. 95%)	Test de Sobel	<i>p</i>
A. I. → I → C	-.09 (n.s.)	.19**	.27***	Total	.19	.37	6.88	.000
A. P. → I → C	-.01 (n.s.)	.06 (n.s.)	.07*	No hay	--	--	--	--
N.S. → I → C	.09**	.28***	.19***	Parcial	.14	.26	7.93	.000
H.B.E. → I → C	.09 (n.s.)	.41***	.32***	Total	.24	.41	8.17	.000
R. C. → I → C	.02 (n.s.)	.13**	.10**	Total	.05	.17	3.51	.001
D.B.E. → I → C	-.06 (n.s.)	-.07 (n.s.)	-.01 (n.s.)	No hay	--	--	--	--

A.I: Actitud instrumental; A.P.: Actitud placentera; N.S.: Norma subjetiva; H.B.E: Habilidades B.E.; R.C.: Red de contactos; D.B.E.: Dificultades B.E.; I: Intención B.E.; C: Conductas B.E

6.5. Análisis de la influencia del capital psicológico (en su comparación con el capital social y el capital humano) y la empleabilidad percibida sobre los componentes de la Teoría del Comportamiento Planificado aplicada a la búsqueda de empleo

El objetivo 4 se dividió en cinco objetivos específicos, cada uno de ellos lleva asociado un conjunto de hipótesis. A continuación se desarrollan de manera detallada.

6.5.1. Análisis de la relación de la empleabilidad percibida con la TPB.

Para llevar a cabo este objetivo se introdujo en el modelo anteriormente presentado (ver Figura 6.6) el constructo de empleabilidad percibida. Previamente se eliminaron las relaciones que no resultaron significativas en dicho modelo. A la hora de estimar si el modelo sin relaciones significativas es más adecuado que el inicial, Jöreskog (1993) sugiere que cuando la reducción del estadístico chi-cuadrado es muy elevado en relación con el cambio en los grados de libertad, la ganancia de bondad del ajuste se atribuye a

una mejor calidad del modelo y no tanto al tamaño de la muestra. Además, Tabachnick y Fidell (2001) y Cupani (2012) exponen que cuando se comparan diferentes modelos teóricos, la reducción significativa en X^2 de un modelo respecto a otro también sugiere un ajuste más adecuado a los datos. En este caso, entre el modelo inicial (ver Figura 6.6) y el modelo en el que se eliminan las relaciones que no resultaron significativas, se produce una reducción de 199.177 referente al valor del chi-cuadrado y de 30 en relación a los grados de libertad. Por tanto, se acepta que el modelo sin relaciones es más adecuado ya que es sinónimo de una mayor parsimonia empírica y teórica.

Referente a las variables control, se conservó la relación de la edad con las conductas de búsqueda de empleo, ya que fue la única que resultó significativa. Y además, se incluyeron como variables control de la empleabilidad percibida la edad, el sexo y el tiempo en desempleo, pues diversos estudios han señalado la importancia de dichas variables en la empleabilidad (Berntson y Marklund, 2007; Kirves et al., 2011; McQuaid y Lindsay, 2005; Van der Heijden, 2002; Van der Heijde y Van der Heijden, 2006). En dicho modelo, la empleabilidad se propone como variable predictora de la actitud instrumental hacia la B.E., la norma subjetiva y el control percibido sobre las habilidades de B.E. Sin embargo, este modelo no ofrece datos totalmente aceptables ($X^2/gf= 8.76$; $CFI= .85$; $RMSEA= .12$), por lo que se aplicó la sugerencia de los índices de modificación. El test de Wald sugirió la eliminación de las relaciones entre la empleabilidad percibida con la actitud y la norma subjetiva. Coincide que estas variables no resultaron significativas con la empleabilidad en el modelo inicial, así que se optó por su eliminación. De este modo, la empleabilidad percibida sólo se relaciona de manera significativa con el control percibido sobre las habilidades de B.E. El modelo resultante muestra unos índices de ajuste satisfactorios (ver Tabla 6.42).

Tabla 6.42.

Índices de bondad del ajuste del modelo. Empleabilidad percibida y TPB.

Índices	X^2/gf	GFI	RMSEA	SRMR	NNFI	CFI	CAIC (Ind.)	(Pro.)
Valor	2.99	.98	.06	.05	.84	.92	231.64	-80.27
Interpretación	Bueno	Bueno	Bueno	Malo	Aceptable	Bueno	Bueno	

Sobre la base del modelo expuesto, se probaron las hipótesis propuestas relacionadas con el mismo. En este caso, la hipótesis 2 trata de las relaciones de la empleabilidad percibida con las variables que componen la TPB. En primer lugar, la Hipótesis 2a expone que la empleabilidad percibida predice de manera positiva la actitud hacia la búsqueda de empleo, la norma subjetiva y el grado de control percibido sobre el proceso. Según los resultados del modelo en que se incluye a la empleabilidad percibida como variable predictora de la TPB, ésta sólo predice el factor de la variable de control percibido referido a las habilidades de búsqueda de empleo ($\beta = .15$; $p < .001$), pues la relación con la actitud instrumental ($\beta = .04$; $p > .05$) y la norma subjetiva ($\beta = -.01$; $p > .05$), tal y como se ha adelantado no resultó significativa.

Tabla 6.43.

Coefficientes de regresión y niveles de significación del modelo.

		Coefficientes de regresión estandarizados	<i>p</i>	
Actitud instrumental B.E.	←	Empleabilidad	.04	.357
Norma subjetiva	←	Empleabilidad	-.01	.823
Habilidades B.E.	←	Empleabilidad	.15	.000

En segundo lugar, la Hipótesis 2b sostiene que la empleabilidad percibida se relacionará con la intención de buscar un trabajo mediante el papel mediador de la actitud hacia la búsqueda de empleo, la norma subjetiva y el control percibido sobre la búsqueda de empleo. Los resultados muestran que ni la actitud instrumental hacia la búsqueda de empleo ni la norma subjetiva median la relación entre la empleabilidad percibida y la intención. Al analizar los resultados, la empleabilidad percibida sólo se relaciona con la intención de búsqueda de empleo cuando interviene el control percibido sobre las habilidades de búsqueda de empleo [0.06 (IC95%, .02~.10), $p < .001$]. Aunque la relación entre ambas es débil.

Tabla 6.44.

Efectos indirectos de la actitud hacia la búsqueda de empleo, norma subjetiva y control percibido en la relación entre la empleabilidad percibida y la intención de búsqueda de empleo. Análisis bootstrap y test de Sobel.

Hipótesis	Efecto Directo	Efecto Total	Efecto Indirecto	Tipo de mediación observada	Límite inferior (I.C. 95%)	Límite superior (I.C. 95%)	Test de Sobel	<i>p</i>
E.P. → A. I. → I.	-.03 (n.s.)	-.02 (n.s.)	.01 (n.s.)	No hay	--	--	--	--
E.P. → N.S. → I.	-.01 (n.s.)	-.02 (n.s.)	-.00(n.s.)	No hay	--	--	--	--
E.P. → H.B.E. → I.	-.02(n.s.)	-.08*	.06*	Total	.02	.10	3.80	.000

E.P.: Empleabilidad percibida; A.I: Actitud instrumental; N.S.: Norma subjetiva; H.B.E: Habilidades B.E.; I: Intención B.E.

En tercer lugar, la Hipótesis 2c hace alusión a la relación de la empleabilidad percibida con las conductas de búsqueda de empleo mediante la intervención mediadora de la intención de buscar un trabajo. A tenor de los resultados expuestos la intención de búsqueda de empleo no media la relación entre la empleabilidad percibida y las conductas de búsqueda de empleo.

Tabla 6.45.

Efectos indirectos de la intención de búsqueda de empleo en la relación entre la empleabilidad percibida y las conductas de búsqueda de empleo.

Hipótesis	Efecto Directo	Efecto Total	Efecto Indirecto	Tipo de mediación observada
E.P. → I. → C.	-.01 (n.s.)	-.03 (n.s.)	-.01 (n.s.)	No hay

E.P.: Empleabilidad percibida; I: Intención B.E.; C.: Conductas B.E.

6.5.2. Análisis de la relación del capital psicológico con la TPB y la empleabilidad percibida.

La hipótesis 3 está referida a las relaciones del capital psicológico con las variables que componen la TPB aplicada a la búsqueda de empleo y la empleabilidad percibida. Para tratar de probar esta hipótesis, se procede como en el objetivo anterior. Una vez eliminadas las relaciones entre los componentes de la TPB que no resultaron

significativas en el primer modelo (ver Figura 6.6), se propone al capital psicológico como predictor de la actitud instrumental hacia la B.E., la norma subjetiva y el primer factor de control percibido (habilidades personales de B.E.). Se incluyó, como en los casos anteriores la edad como variable control de las conductas de búsqueda de empleo ($\beta = .08$; $p < .05$). La interpretación de los índices de bondad del ajuste de este primer modelo no fue adecuada ($X^2/df = 8.54$; CFI = .88; RMSEA = .12). El test de Wald sugirió la eliminación de las relaciones entre el capital psicológico con la norma subjetiva y la actitud instrumental, tal y como ocurría con la empleabilidad percibida. Por su parte, el test de Lagrange sugirió la adición de las correlaciones entre las variables independientes, que igualmente se añadieron. Una vez realizadas tales modificaciones, el modelo resultante muestra unos índices de ajuste satisfactorios (ver Tabla 6.46). Tal y como ocurría con la empleabilidad percibida, el capital psicológico sólo predice el control percibido sobre las habilidades de B.E.

Tabla 6.46.

Índices de bondad del ajuste del modelo. Capital psicológico y TPB.

Índices	X^2/df	GFI	RMSEA	SRMR	NNFI	CFI	CAIC (Ind.)	(Pro.)
Valor	3.60	.98	.07	.05	.90	.94	399.79	-44.75
Interpretación	Aceptable	Bueno	Bueno	Bueno	Aceptable	Bueno	Bueno	

Una vez expuesto el modelo anterior, se procede a tratar de probar la hipótesis 3a. En esta hipótesis se defiende que el capital psicológico predice de manera positiva la actitud hacia la búsqueda de empleo, la norma subjetiva y el grado de control percibido sobre el proceso. Según los resultados extraídos del modelo propuesto, el capital psicológico predice el factor de control percibido referido a las habilidades de búsqueda de empleo ($\beta = .45$; $p < .05$), y la actitud instrumental ($\beta = .09$; $p < .05$), aunque esta última relación es muy débil. Por el contrario, la relación con la norma subjetiva ($\beta = -.01$; $p > .05$), no resultó significativa.

Tabla 6.47.

Coeficientes de regresión y niveles de significación del modelo (H3a).

		Coeficientes de regresión estandarizados	<i>p</i>
Actitud instrumental B.E.	← Capital psicológico	.09	.041
Norma subjetiva	← Capital psicológico	-.01	.804
Habilidades B.E.	← Capital psicológico	.44	.000

La hipótesis 3b está referida a la mediación de la actitud, norma subjetiva y control percibido en la relación entre el capital psicológico y la intención de buscar un trabajo. Al analizar los resultados, el capital psicológico se relaciona con la intención de búsqueda de empleo cuando interviene el control percibido sobre las habilidades de búsqueda de empleo [0.38 (IC95%, .27~.51), $p < .001$], actuando éste de mediador total. Además, la actitud instrumental hacia la búsqueda de empleo media de manera parcial la relación entre el capital psicológico y la intención de buscar un trabajo [0.05 (IC95%, -.00~.11), $p < .001$], aunque este efecto es muy débil. Por último, la norma subjetiva no resultó mediadora de dicha relación.

Tabla 6.48.

Efectos indirectos de la actitud, norma subjetiva y control percibido en la relación entre el capital psicológico y la intención de B.E. Análisis bootstrap y test de Sobel.

Hipótesis	Efecto Directo	Efecto Total	Efecto Indirecto	Tipo de mediación	Límite inferior (I.C. 95%)	Límite Superior (I.C. 95%)	Test de Sobel	<i>p</i>
C. P. → A. I. → I.	.22*	.27**	.05*	Parcial	-.00	.11	1.96	.000
C. P. → N. S. → I.	.28**	.27***	-.01(n.s.)	No hay	--	--	--	--
C. P. → H.B.E. → I.	-.10 (n.s.)	.28**	.38***	Total	.27	.51	7.08	.000

C.P.: Capital psicológico; A.I: Actitud instrumental; N.S.: Norma subjetiva; H.B.E: Habilidades B.E.; I: Intención B.E.

Por otro lado, la hipótesis 3c sostiene que la intención de búsqueda de empleo mediará la relación entre el capital psicológico y las conductas de búsqueda de empleo. Sin embargo, tal y como puede observarse en la Tabla 6.49, la intención no actúa como variable mediadora en dicha relación.

Tabla 6.49.

Efectos indirectos de la intención de B.E. en la relación entre el capital psicológico y las conductas de B.E.

Hipótesis	Efecto Directo	Efecto Total	Efecto Indirecto	Tipo de mediación observada
C. P. → I. → C.	-.04(n.s.)	.14(n.s.)	.18**	No hay

C.P.: Capital psicológico; I.: Intención B.E.; C.: Conductas B.E.

Por último, la hipótesis 3d sitúa al capital psicológico como predictor de la empleabilidad percibida. Para desarrollar dicha hipótesis se incluyó la variable de capital psicológico como antecedente de la empleabilidad percibida, y se añadió una relación directa entre éste y el factor de control percibido sobre las conductas de B.E. al corroborar previamente la existencia de dicha relación. Se incluyeron como variables control el tiempo en desempleo para la empleabilidad percibida ($\beta = -.17$; $p < .001$) y la edad para las conductas de búsqueda de empleo ($\beta = .05$; $p > .05$), ya que en los análisis anteriores fueron las únicas variables que mostraron una relación significativa. Como puede observarse, los índices de ajuste del modelo son adecuados. Además, el capital psicológico se configura como predictor de la empleabilidad percibida ($\beta = .20$; $p < .001$). Sin embargo, cuando interviene el capital psicológico, la relación de la empleabilidad percibida con las habilidades de B.E. deja de ser significativa ($\beta = .06$; $p > .05$) (ver Tabla 6.50).

Tabla 6.50.

Índices de bondad del ajuste del modelo. Capital psicológico, empleabilidad percibida y TPB.

Índices de ajuste	X ² /gl	GFI	RMSEA	SRMR	NNFI	CFI	CAIC (Ind.)	(Pro.)
Valor	2.47	.97	.05	.06	.90	.93	294.56	-118.51
Interpretación	Bueno	Bueno	Bueno	Malo	Aceptable	Bueno	Bueno	

La hipótesis 3e sostiene que la empleabilidad percibida mediará la relación entre el capital psicológico y la actitud, la norma subjetiva y el control percibido. Tal y como puede observarse en la Tabla 6.51, la empleabilidad percibida no actúa como variable mediadora en ninguna de las relaciones expuestas.

Tabla 6.51.

Efectos indirectos de la empleabilidad percibida en la relación entre el capital psicológico y la actitud, norma subjetiva y control percibido.

Hipótesis	Efecto Directo	Efecto Total	Efecto Indirecto	Tipo de mediación observada
C. P. → E.P. → A. I.	.13 (n.s.)	.14*	.01(n.s.)	No hay
C. P. → E.P. → N. S.	-.02(n.s.)	-.03(n.s.)	-.01(n.s.)	No hay
C. P. → E.P. → H.B.E.	.70***	.72***	.03 (n.s.)	No hay

C.P.: Capital psicológico; E.P.: Empleabilidad percibida; A.I.: Actitud instrumental;

N.S.: Norma subjetiva; H.B.E.: Habilidades de B.E.

6.5.3. Análisis de la relación del capital social con la TPB y la empleabilidad percibida.

La hipótesis 4 hace referencia a las relaciones del capital social con las variables que componen la TPB y la empleabilidad percibida. Para desarrollar esta hipótesis, en un primer momento, se incluyeron los cinco factores de capital social extraídos en el AFE como predictores de actitud, norma subjetiva y control percibido. Sin embargo, los índices de ajuste obtenidos no fueron del todo satisfactorios ($X^2/gl= 5.47$; CFI= .93; RMSEA= .09). Además, los datos pusieron de relieve que sólo el factor 4, relativo al acceso a recursos relacionados con el ámbito laboral por parte de amigos, mostró relaciones significativas con las variables propuestas. Tras aplicar el test de Wald, se corroboró lo anteriormente expuesto, y éste sugirió conservar únicamente la relación de dicho factor con el control percibido sobre las habilidades de búsqueda de empleo. De igual modo se incluyó la edad como variable control de las conductas de búsqueda ($\beta=.076$; $p < .05$). Los resultados se muestran en la Tabla 6.52.

Tabla 6.52.

Índices de bondad del ajuste del modelo. Capital social y TPB.

Índices de ajuste	X^2/gl	GFI	RMSEA	SRMR	NNFI	CFI	CAIC (Ind.)	(Pro.)
Valor	3.95	.97	.07	.07	.87	.92	361.03	-43.91
Interpretación	Aceptable	Bueno	Bueno	Malo	Aceptable	Bueno	Bueno	

Tomando como referencia el modelo propuesto, la hipótesis 4a sostiene al capital social como predictor de la actitud hacia la búsqueda de empleo, la norma subjetiva y el control percibido sobre las habilidades de B.E. En este caso, el factor referido al acceso a contactos (amigos) que puedan ayudar en el ámbito laboral resultó tener una relación significativa con el factor referido al control percibido (habilidades de búsqueda de empleo) ($\beta = .26$; $p < .001$) y con la norma subjetiva ($\beta = .09$; $p < .05$). Sin embargo, siguiendo las sugerencias ofrecidas por el test de Wald, decidió eliminarse esta relación del modelo, pues a pesar de que dicha relación resultó significativa, la R^2 era muy baja (.008) y al eliminarla se conseguían unos índices de ajuste mejores. Por el contrario, no fue significativa su relación con la actitud instrumental ($\beta = .05$; $p > .05$).

Tabla 6.53.

Coeficientes de regresión y niveles de significación del modelo

		Coeficientes de regresión estandarizados	<i>P</i>
Actitud instrumental B.E.	← Capital social	.05	.289
Norma subjetiva	← Capital social	.09	.034
Habilidades B.E.	← Capital social	.26	.000

La hipótesis 4b hace referencia a la intervención mediadora de la actitud hacia la búsqueda de empleo, la norma subjetiva y el control percibido en la relación entre el capital social y la intención de búsqueda de empleo. Al analizar los resultados, el capital social se relaciona con la intención de búsqueda de empleo cuando interviene el control percibido sobre las habilidades de búsqueda de empleo [0.10 (IC95%, .07~.15), $p < .001$], actuando éste de mediador parcial. Además, la norma subjetiva media de manera parcial la relación entre el capital social y la intención de buscar un trabajo [0.04 (IC95%, .01~.07), $p < .05$], aunque este efecto es débil. Por último, la actitud instrumental no resultó ser mediadora de dicha relación.

Tabla 6.54.

Efectos indirectos de la actitud hacia la búsqueda de empleo, norma subjetiva y control percibido en la relación entre el capital social y la intención de B.E. Análisis bootstrap y test de Sobel.

Hipótesis	Efecto Directo	Efecto Total	Efecto Indirecto	Tipo de mediación	Límite inferior (I.C. 95%)	Límite superior (I.C. 95%)	Test de Sobel	<i>p</i>
C. S. → A. I. → I.	.21***	.23***	.02(n.s.)	No hay	--	--	--	--
C. S. → N. S. → I.	.19**	.23***	.04*	Parcial	.01	.07	2.06	.040
C. S. → H.B.E. → I.	.13*	.23***	.10***	Parcial	.07	.15	5.11	.000

C.S.: Capital social; A.I: Actitud instrumental; N.S.: Norma subjetiva; H.B.E: Habilidades B.E.; I: Intención B.E.

Referente a la hipótesis 4c en la Tabla 6.55 se muestra que la intención de búsqueda de empleo media la relación entre el capital social y las conductas de búsqueda de empleo [0.15 (IC95%, .09~.22), $p < .001$].

Tabla 6.55.

Efectos indirectos de la intención de búsqueda de empleo en la relación entre el capital social y las conductas de búsqueda de empleo. Análisis bootstrap y test de Sobel.

Hipótesis	Efecto Directo	Efecto Total	Efecto Indirecto	Tipo de mediación	Límite inferior (I.C. 95%)	Límite superior (I.C. 95%)	Test de Sobel	<i>p</i>
C. S. → I. → C.	.10**	.25***	.15***	Parcial	.09	.22	4.59	.000

C.S.: Capital social; I: Intención B.E; C.: Conductas B.E.

La hipótesis 4d sitúa al capital social como predictor de la empleabilidad percibida. Para ello se procedió de igual modo que con el capital psicológico en la hipótesis 3d, y se incluyó al capital social en el modelo como predictor de la empleabilidad. Además, se tuvo en cuenta a la edad como variable control de las conductas de búsqueda de empleo ($\beta = .05$; $p > .05$) y el tiempo en desempleo de la empleabilidad percibida ($\beta = -.18$; $p < .001$). Tal y como puede observarse en la Tabla 6.56, los índices de ajuste son aceptables a excepción del SRMR cuyo valor es superior a .05. Los resultados muestran que el capital social se configura como predictor de la empleabilidad percibida ($\beta = .11$;

$p < .001$) y que cuando éste interviene, la relación de la empleabilidad con el control percibido sobre las habilidades de búsqueda de empleo sigue siendo significativa ($\beta = .13$; $p < .001$), a diferencia de lo que ocurría con el capital psicológico.

Tabla 6.56.

Índices de bondad del ajuste del modelo. Capital social, empleabilidad percibida y TPB.

Índices de ajuste	X ² /gl	GFI	RMSEA	SRMR	NNFI	CFI	CAIC (Ind.)	(Pro.)
Valor	2.70	.97	.05	.06	.87	.92	242.50	-103.85
Interpretación	Bueno	Bueno	Bueno	Malo	Aceptable	Bueno	Bueno	

Por último, la hipótesis 4e establece que la empleabilidad percibida mediará la relación entre el capital social y la actitud hacia la búsqueda de empleo, la norma subjetiva y el control percibido. En este caso, la empleabilidad percibida sólo media la relación entre el capital social y el control percibido sobre las habilidades de búsqueda de empleo, aunque dicha mediación es débil [0.02 (IC95%, .01~.04), $p < .05$].

Tabla 6.57.

Efectos indirectos de la empleabilidad percibida en la relación entre el capital social y la actitud hacia la búsqueda de empleo, la norma subjetiva y el control percibido.

Hipótesis	Efecto Directo	Efecto Total	Efecto Indirecto	Tipo de mediación	Límite inferior (I.C. 95%)	Límite superior (I.C. 95%)	Test de Sobel	p
C. S. → E.P. → A. I.	.03 (n.s.)	.04 (n.s.)	.01(n.s.)	No hay	--	--	--	--
C. S. → E.P. → N. S.	.13*	.12*	-.01(n.s.)	No hay	--	--	--	--
C. S. → E.P. → H.B.E.	.21***	.23***	.02*	Parcial	.01	.04	2.34	.019

C.S.: Capital social; E.P.: Empleabilidad percibida; A.I.: Actitud instrumental; N.S.: Norma subjetiva; H.B.E.: Habilidades de B.E.

6.5.4. Análisis de la relación del capital humano con la TPB y la empleabilidad percibida.

La hipótesis 5 versa sobre las relaciones del capital humano con las variables que componen la TPB. Para desarrollar esta hipótesis, se procede como en los dos objetivos anteriores y se propone al capital humano como predictor de la actitud instrumental hacia la B.E., la norma subjetiva y el control percibido sobre las habilidades personales

de B.E. Se incluyó, como en los casos anteriores, la edad como variable control de las conductas de búsqueda de empleo ($\beta = .04$; $p > .05$). De nuevo, el modelo en el que se incluyó el capital humano como predictor de la actitud, norma subjetiva y control percibido no mostró unos índices de ajuste demasiado adecuados ($X^2/g.l = 5.99$; CFI = .89; RMSEA = .10). Por lo que se recurrió al test de Wald y este sugirió la eliminación de la relación del capital humano con la actitud y la norma subjetiva. Los resultados ponen de manifiesto que el capital humano sólo se relaciona de manera positiva con el control sobre las habilidades de B.E. Este modelo sí mostró unos índices de ajuste satisfactorios (ver Tabla 6.58).

Tabla 6.58.

Índices de bondad del ajuste del modelo. Capital humano y TPB.

Índices de ajuste	$X^2/g.l$	GFI	RMSEA	SRMR	NNFI	CFI	CAIC (Ind.)	(Pro.)
Valor	3.03	.98	.06	.06	.89	.93	270.89	-58.09
Interpretación	Aceptable	Bueno	Bueno	Malo	Aceptable	Bueno	Bueno	

La hipótesis 5a sostiene que el capital humano predice la actitud hacia la búsqueda de empleo, la norma subjetiva y el control percibido. Tomando como referencia el modelo anteriormente expuesto, los resultados ponen de relieve que el capital humano sólo se configura como predictor del factor de control percibido relacionado con las habilidades de B.E.) ($\beta = .15$; $p < .001$), pues su relación con la actitud instrumental ($\beta = -.02$; $p > .05$) y la norma subjetiva no resultó significativa ($\beta = -.08$; $p > .05$) (ver Tabla 6.59).

Tabla 6.59.

Coefficientes de regresión y niveles de significación del modelo.

		Coefficientes de regresión estandarizados	<i>P</i>
Actitud instrumental B.E.	← Capital humano	-.02	.626
Norma subjetiva	← Capital humano	-.08	.078
Habilidades B.E.	← Capital humano	.15	.001

La hipótesis 5b hace referencia a la intervención mediadora de la actitud hacia la búsqueda de empleo, la norma subjetiva y el control percibido en la relación entre el capital humano y la intención de búsqueda de empleo. Al analizar los resultados, ninguna de las variables propuestas median la relación entre el capital humano y la intención de búsqueda de empleo.

Tabla 6.60.

Efectos indirectos de la actitud hacia la búsqueda de empleo, norma subjetiva y control percibido en la relación entre el capital humano y la intención de B.E.

Hipótesis	Efecto	Efecto	Efecto	Tipo de mediación
	Directo	Total	Indirecto	
C. H. → A. I. → I.	.01(n.s.)	.01(n.s.)	-.01(n.s.)	No hay
C. H. → N. S. → I.	.01(n.s.)	.01(n.s.)	-.01(n.s.)	No hay
C. H. → H.B.E. → I.	-.01(n.s.)	.01(n.s.)	.01*	No hay

C.H.: Capital humano; A.I: Actitud instrumental; N.S.: Norma subjetiva;

H.B.E: Habilidades B.E.; I: Intención B.E.

Referente a la hipótesis 5c, la intención de búsqueda de empleo no media la relación entre el capital humano y las conductas de búsqueda de empleo (ver Tabla 6.61).

Tabla 6.61.

Efectos indirectos de la intención de B.E. en la relación entre el capital humano y las conductas de B.E.

Hipótesis	Efecto	Efecto	Efecto	Tipo de mediación
	Directo	Total	Indirecto	
C. H. → I. → C.	.01(n.s.)	.01(n.s.)	.00(n.s.)	No hay

C.H.: Capital humano; I: Intención B.E.; C.: Conductas B.E.

La hipótesis 5d propone al capital humano como predictor de la empleabilidad percibida. Como en los casos anteriores, se introduce el capital humano como predictor de dicha variable y se añade una relación directa entre el capital humano y el factor de control percibido al corroborarse esta relación en la hipótesis 5a. Además, se añade como variable control el tiempo en desempleo con la empleabilidad percibida ($\beta = -.19$; $p < .001$) y la edad con las conductas de búsqueda de empleo ($\beta = .04$; $p > .05$) Tal y como puede observarse en la Tabla 6.62 el modelo muestra unos índices de ajuste adecuados. Sin embargo, el capital humano no predice la empleabilidad percibida ($\beta =$

.06; $p > .05$) al contrario de lo que ocurre con los otros dos tipos de capital intangible (capital social y capital psicológico).

Tabla 6.62.

Índices de bondad del ajuste del modelo. Capital humano, empleabilidad y TPB.

Índices de ajuste	X ² /gl	GFI	RMSEA	SRMR	NNFI	CFI	CAIC (Ind.)	(Pro.)
Valor	1.90	.98	.04	.05	.93	.95	214.37	-125.98
Interpretación	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	

Por último, la hipótesis 5e establece que la empleabilidad percibida media la relación entre el capital humano y la actitud, norma subjetiva y control percibido. Tal y como se puede observar en la Tabla 6.63, la empleabilidad percibida no resultó ser una variable mediadora en ninguna de las relaciones propuestas.

Tabla 6.63.

Efectos indirectos de la empleabilidad percibida en la relación entre el capital humano y la actitud, norma subjetiva y control percibido.

Hipótesis	Efecto	Efecto	Efecto	Tipo de mediación
	Directo	Total	Indirecto	
C. H. → E.P. → A. I.	-.01(n.s.)	-.01(n.s.)	.00n.s.)	No hay
C. H. → E.P. → N. S.	-.01(n.s.)	-.01(n.s.)	.00(n.s.)	No hay
C. H. → E.P. → H.B.E.	.01**	.02**	.01(n.s.)	No hay

C.H.: Capital humano; E.P.: Empleabilidad percibida; A.I.: Actitud instrumental;

N.S.: Norma subjetiva; H.B.E.: Habilidades de B.E.

6.5.5. Análisis de un modelo integral de capital intangible (capital humano, capital social y capital psicológico) y sus relaciones con la empleabilidad percibida y la TPB.

En los apartados anteriores se ha analizado por separado la relación del capital psicológico, el capital social y el capital humano con las variables que componen la TPB y la empleabilidad percibida. En el presente apartado se integran en un mismo modelo las relaciones expuestas previamente con el fin de proponer uno que contenga las relaciones del capital intangible con la empleabilidad percibida y el proceso de búsqueda de empleo de los jóvenes.

Este apartado se relaciona con la hipótesis 6, que sostiene que el capital psicológico será más beneficioso en el proceso de búsqueda de empleo que el capital humano y el capital social. Para tratar de probar esta hipótesis, se han introducido los tres tipos de capital intangible como predictores de la empleabilidad percibida en un mismo modelo. Además, se ha añadido una relación directa entre éstos y el control percibido sobre las habilidades de búsqueda, puesto que se ha corroborado la existencia de dicha relación en las hipótesis anteriores. De igual modo, se ha añadido la edad como variable control de las conductas de búsqueda de empleo ($\beta = .04$; $p > .05$) y el tiempo en desempleo de la empleabilidad percibida ($\beta = -.17$; $p < .001$).

Tabla 6.64.

Índices de bondad del ajuste del modelo. Capital intangible.

Índices de ajuste	$X^2/g1$	GFI	RMSEA	SRMR	NNFI	CFI	CAIC (Ind.)	(Pro.)
Valor	2.17	.97	.05	.06	.89	.93	237.54	-184.12
Interpretación	Bueno	Bueno	Bueno	Malo	Aceptable	Bueno	Bueno	

Tabla 6.65.

Coeficientes de regresión y niveles de significación del modelo

		Coeficientes de regresión estandarizados	<i>P</i>
Empleabilidad percibida	← Capital humano	.05	.247
Empleabilidad percibida	← Capital social	.06	.195
Empleabilidad percibida	← Capital psicológico	.18	.000
Habilidades B.E.	← Empleabilidad percibida	.06	.088
Habilidades B.E.	← Capital humano	.14	.002
Habilidades B.E.	← Capital social	.14	.000
Habilidades B.E.	← Capital pPsicológico	.387	.000

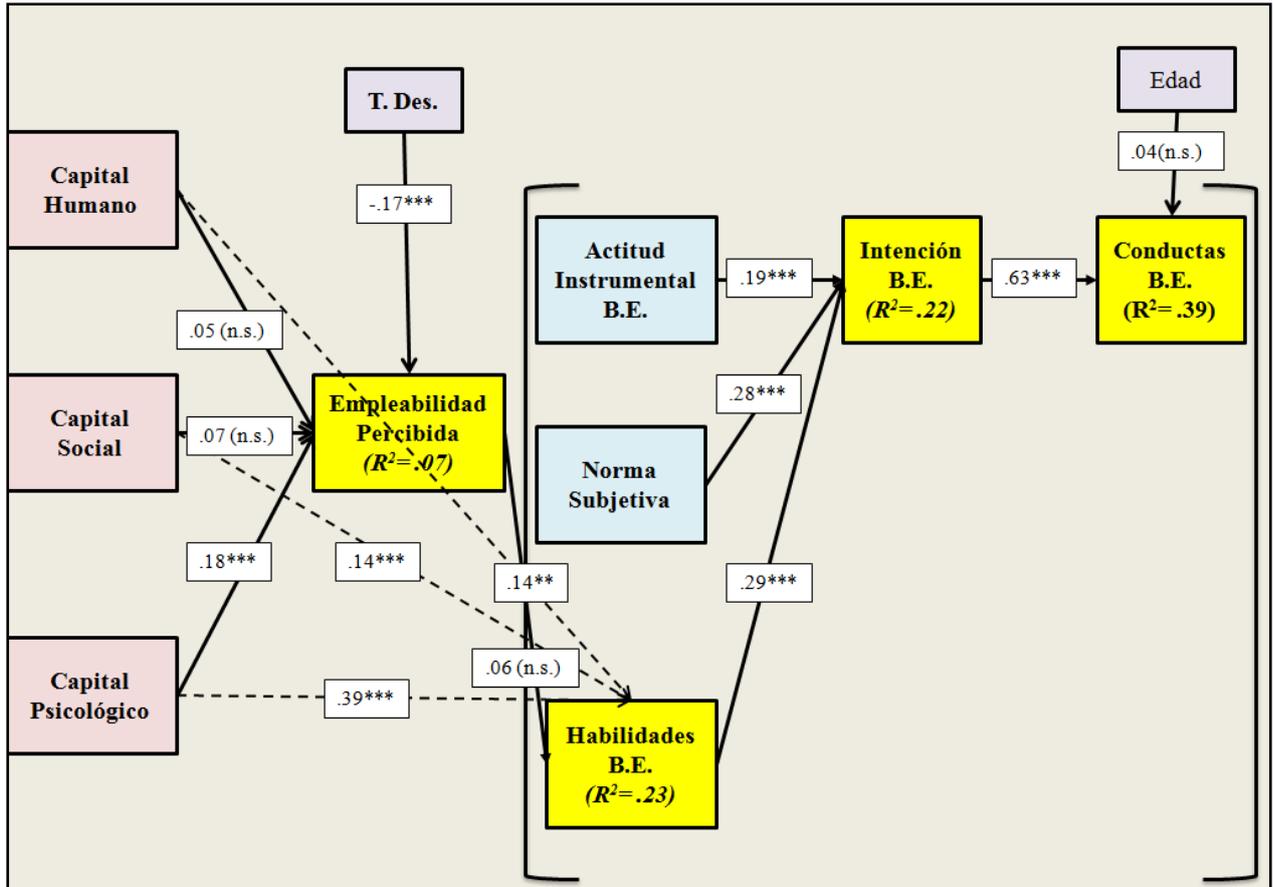


Figura 6.7. Capital intangible como predictor de la empleabilidad percibida y la TPB. Coeficientes estandarizados.

Los índices de bondad del ajuste del modelo se presentan en la Tabla 6.64. Tal y como puede observarse, se acepta su ajuste satisfactorio. Además, se pone de relieve que el capital psicológico es el único predictor de la empleabilidad percibida ($\beta = .18$; $p < .001$), y que cuando éste interviene, por un lado, la relación de la empleabilidad con el control percibido deja de ser significativa ($\beta = .06$; $p > .05$) y, por otro lado, tiene una mayor fuerza explicativa sobre el control percibido ($\beta = .39$; $p < .001$) que el capital social ($\beta = .14$; $p < .001$) y el capital humano ($\beta = .14$; $p < .01$). Ver Tabla 6.65 y Figura 6.7.

Capítulo 7. Discusión

La búsqueda de empleo se ha convertido en una tarea cada vez más frecuente debido, en parte, al dinamismo del mundo laboral y las altas tasas de paro derivadas de la crisis económica. Es por ello que la mayoría de las personas buscarán trabajo al menos una vez en la vida, y muchos de ellos tendrán que recurrir a este proceso en múltiples ocasiones (Kanfer et al., 2001; Liu et al., 2014; Saks, 2005). Además, la búsqueda de empleo parece ser una tarea desalentadora para diversos grupos de población, entre los que destacan los jóvenes (Liu et al., 2014). En concreto, para estos últimos, el empleo estable y seguro característico de generaciones anteriores, resulta prácticamente un hito inalcanzable en la actualidad.

No existe un enfoque único para abordar todos los aspectos que afectan a la crisis del empleo juvenil. En esta investigación se considera que una manera adecuada de esclarecer el problema del desempleo es examinando el proceso de búsqueda de empleo que realizan los jóvenes y cómo determinados antecedentes influyen en el mismo. El interés de este estudio reside, por tanto, en el análisis de los procesos de búsqueda de empleo de los jóvenes desde la perspectiva de la teoría del comportamiento planificado, examinando el papel que representa el capital psicológico (en su comparación con el capital humano y el capital social) y la percepción de empleabilidad de éstos a la hora de buscar un trabajo.

Para discutir los resultados obtenidos, el presente capítulo comienza con el análisis psicométrico de las escalas, continúa con el estudio de las estadísticas descriptivas y a continuación, se presentan los resultados del impacto de las variables sociodemográficas sobre los constructos objeto de estudio. Por último, se presenta el análisis crítico de cada una de las hipótesis planteadas.

7.1. Análisis psicométrico de los instrumentos utilizados

7.1.1. Componentes de la Teoría del Comportamiento Planificado.

En primer lugar, tanto la escala de conductas de B.E. como la de intención de B.E., quedaron conformadas por un solo factor. Ello está en consonancia por la estructura mostrada por estas variables en el resto de estudios consultados (por ejemplo: Fort et al., 2016; Song et al., 2006; Van Hooft et al., 2004a; Van Hooft et al., 2004b; Van Hooft et

al., 2005; Van Hooft et al., 2006; Van Hooft y De Jong, 2009; Van Hooft y Noordizj, 2009; Van Hooft et al., 2014; Zikik y Saks, 2009).

Con el fin de asegurar la correspondencia entre la medida de la intención y las conductas (Ajzen, 1991; Van Hooft et al., 2004a; 2004b), la mayoría de estudios consultados han utilizado las mismas escalas para la medida de ambas variables. En esta investigación se ha aplicado la desarrollada por Van Hooft y Noordizj (2009), compuesta por ocho ítems.

En el caso de las conductas de B.E., dichos autores no eliminan ningún ítem y obtienen un alfa de Cronbach de .82. En este caso, a pesar de eliminar los ítems 2, 3 y 4, se ha alcanzado un alfa de Cronbach de .80, muy similar al presentado en dicho estudio. Para la escala de intención de B.E. se han eliminado los ítems 1 y 3, que coinciden con los ítems 2 y 4 de la variable de conductas de B.E., igualmente eliminados. Éstos versan sobre la búsqueda de trabajo mediante la lectura de ofertas de empleo en el periódico, así como preguntar a compañeros de trabajos anteriores sobre posibles vacantes. La exclusión de dichos ítems puede deberse, por un lado, en el caso del ítem 1, a que las nuevas tecnologías han desplazado a las formas más tradicionales de búsqueda de empleo. Y, por otro lado, en el caso del ítem 3, al tratarse de una muestra de desempleados jóvenes, es posible que no tengan todavía muy desarrollada una red de contactos laborales a la que poder recurrir para buscar trabajo.

Respecto a la validez de ambas escalas, éstas cumplen con el criterio de validez convergente y de criterio. Como se indicó en el capítulo anterior, los análisis de validez discriminante no se pudieron aplicar al tratarse de escalas unifactoriales.

En segundo lugar, respecto a la actitud hacia la búsqueda de empleo, tras la eliminación de los ítems 3 y 5, se obtienen dos factores: actitud instrumental y actitud placentera. Esta estructura es congruente con los componentes afectivo y cognitivo en los que, según Weiss y Cropanzano (1996), se puede dividir esta variable. De hecho, son diversas las investigaciones que han apoyado dicha estructura bifactorial (Van Hooft et al., 2004a; Van Hooft et al., 2004b; Van Hooft et al., 2014; Yizhong et al., 2017). En este caso, tras la eliminación de los ítems 3 y 5, la estructura bifactorial (actitud instrumental y actitud placentera) muestra mejores índices de ajuste ($X^2/gl= 2.10$; GFI= .98; CFI= .97) que la estructura unifactorial ($X^2/gl= 12.35$; GFI= .92; CFI= .80).

Respecto a la consistencia interna, por lo general, en la mayoría de investigaciones consultadas, la actitud instrumental muestra un alfa de Cronbach más bajo que la actitud afectiva. En esta investigación, la actitud instrumental muestra un alfa de Cronbach de .59, mientras que el factor 2 muestra una consistencia interna más adecuada (.77). La validez convergente, discriminante y de criterio se cumple para ambos factores.

En tercer lugar, respecto a la norma subjetiva, al tratarse solamente de dos ítems no se aplicó el análisis factorial y se incluyeron ambos en un mismo factor. El alfa de Cronbach es de .90 y está en consonancia con la obtenida por otros estudios (Song et al., 2006; Van Hooft et al., 2004b; Van Hoot et al., 2005; Van Hooft et al., 2006; Van Hooft y De Jong, 2009; Van Hoye et al., 2014; Zikic y Saks, 2009).

Por último, el grado de control percibido sobre las conductas de B.E., como ya se indicó en el capítulo 5, comprende tanto los recursos internos como los recursos externos que pueden influir a la hora de buscar trabajo. Es por ello que, para su medida completa se utilizan dos sub-escalas: Autoeficacia dirigida hacia la búsqueda de empleo, referida al control sobre los recursos internos, y Control percibido, relacionado con los recursos externos. En este caso, esta variable se ha estimado utilizando la totalidad de la subescala “Autoeficacia dirigida hacia la búsqueda de empleo” (*Job Search Self-Efficacy*) a la que se han añadido los ítems 4 y 6 de la subescala “Control Percibido” (*Perceived Control*). Se obtiene una estructura de tres factores: control percibido sobre las habilidades de B.E. ($\alpha=.63$), control percibido sobre la red de contactos para buscar empleo ($\alpha=.75$) y control percibido sobre las dificultades de B.E. ($\alpha=.71$). Respecto a la validez convergente, el primer factor muestra un AVE demasiado bajo, mientras que los otros dos factores restantes sí cumplen con los criterios propuestos. Ello podría estar motivado por la presencia de deseabilidad social en las respuestas de los participantes. A este respecto, King y Bruner (2000) y De Jong, Pieters y Fox (2011) señalan que, en la actualidad, la presencia de deseabilidad social en las respuestas del cuestionario se considera una de las fuentes de sesgo más comunes y generalizadas que afectan a la validez de las escalas. Por último, tanto la validez discriminante como la de criterio se cumplen para los todos los factores.

7.1.2. Capital psicológico.

Como ya se ha comentado en la parte teórica, la investigación sobre capital psicológico indica que sus cuatro componentes tienen un vínculo común subyacente que lo convierte en un constructo de orden superior (Avey et al., 2010; Luthans et al., 2007; Luthans et al., 2015). Debido a que el cuestionario OREA (instrumento con el que se estima el capital psicológico en este caso) ya está previamente validado al español, tan sólo se corroboró mediante el AFC que el modelo en el que se propone al capital psicológico como un constructo de segundo orden muestra unos índices de ajuste satisfactorios. De este modo se confirma que esta variable funciona mejor como un constructo de orden superior, también en una muestra de desempleados. Ello está en consonancia con los estudios previos que han mostrado un mejor ajuste para el modelo que estima el capital psicológico como un constructo, que para los modelos que han tenido en cuenta cada uno de los componentes por separado (Dawkins et al., 2013; Gupta y Singh, 2014; Lorenz et al., 2016; Luthans et al., 2007; Luthans et al., 2008; Luthans et al., 2015).

7.1.3. Capital social.

Como se ha expuesto en el capítulo anterior, el capital social fue estimado mediante una adaptación del cuestionario *Resource Generator* desarrollado por Van Der Gaag y Snijder (2005) de la versión que Varekamp et al., (2015) ofrecen de manera específica para desempleados. En dicho estudio también se obtienen cinco factores.

En este caso, en el AFE, el modelo de cinco factores mostró unos índices de ajuste satisfactorios y una consistencia interna de los factores comprendida entre .63 y .77. Sin embargo, dicha estructura no se sostuvo en el AFC, ya que los índices no mostraron un ajuste aceptable del modelo. Quizás ello pueda deberse a que debido a que no se trata de un constructo psicológico, es posible que los cinco factores que se identificaron en el AFE actúen por separado y que no formen parte de un único modelo. Pues si se revisa la redacción de los ítems se puede observar que, el hecho de tener acceso a recursos materiales no tiene porqué estar relacionado con conocer a personas influyentes que hayan fundado su propia empresa o militen en algún partido político, por ejemplo. Así, se llegó a la conclusión de que quizás, el problema radica en la metodología utilizada para analizar una variable con claro origen social.

En principio, la investigación cualitativa parece una estrategia metodológica más adecuada para lidiar con la complejidad social propia de este tipo de variables (Martínez, 2014; Navarro y Asún, 2016). Sin embargo, la investigación cuantitativa ha desarrollado técnicas que permiten estudiar la complejidad social con garantías de éxito. Navarro y Asún (2016) consideran que, entre las técnicas estadísticas actuales, el uso de estadística para variables latentes medidas a través de ítems ordinales es más adecuado cuando se trata de constructos sociales que la estadística para variables observadas de tipo continuo. En este estudio, tras la adaptación del cuestionario *Resource Generator*, se trata al capital social como una variable continua en vez de una variable de tipo ordinal. Es posible que ello sea la causa de que el AFC no confirme la estructura propuesta en el AFE, pues en los estudios consultados donde se ha aplicado este instrumento se ha considerado al capital social como una variable ordinal (Van der Gaag y Snijders, 2005; Van der Gaag, Snijders y Flap, 2008; Varekamp et al., 2015; Webber y Husley, 2007).

7.1.4. Empleabilidad percibida.

La empleabilidad percibida fue medida utilizando tres ítems de la escala *Employment Outlook* del *Career Exploration Survey* (Stumpf et al., 1983), en la validación de Ripoll et al. (1994). Como ya estaba validada, y además, sólo se compone de 3 ítems se decidió no aplicar el análisis factorial y que estos ítems formasen parte del mismo factor en análisis posteriores. La consistencia interna de la escala en este estudio es de .82. y está en la línea de la mostrada por otros estudios, al oscilar ésta entre el .76 y el .89 (Gamboa et al., 2007; Gamboa, 2013; Hodzic, Ripoll, Lira y Zenasni, 2015).

7.2. Análisis de los estadísticos descriptivos de las variables

Un análisis crítico de los estadísticos descriptivos de las variables del estudio debería de incluir una comparación con datos de otros grupos de población, o con datos de los jóvenes pero en otro ámbito geográfico, por ejemplo. Sin embargo, para la mayoría de las variables no se han encontrado estudios que ofrezcan dicha información. Por ello, y con el fin de triangular los resultados, se confrontan los datos obtenidos tras el análisis descriptivo con las opiniones recogidas en los grupos focales.

7.2.1. Conductas de B.E.

Tras una apreciación general de los ítems que componen la escala de conductas de B.E. se observa que los jóvenes dedican más tiempo a buscar trabajo mediante su red de contactos (amigos y conocidos) y a través de Internet. La actividad a la que menos tiempo dedican es a buscar trabajo en el periódico. Ello pone de manifiesto el protagonismo que tienen las nuevas tecnologías en el proceso de búsqueda de empleo y cómo ello ha desplazado a las actividades más tradicionales.

La investigación realizada al respecto sugiere que aquellos que utilizan Internet para encontrar un trabajo tienen una clara ventaja y consiguen un empleo antes que aquellos que utilizan los canales tradicionales (Fountain, 2005; Kuhn y Skuterud, 2004). Campos et al. (2014) realizan un estudio para analizar el perfil de los demandantes de empleo online en España durante el periodo de 2007 a 2011. Ponen de manifiesto la importancia que tiene en España la búsqueda de empleo por Internet en comparación con los métodos tradicionales, como por ejemplo, buscar trabajo mediante los canales que ofrecen los servicios públicos de empleo. Señalan que, específicamente en 2011, las vacantes de empleo publicadas en el portal web *Infojobs*, duplicaban a las vacantes que manejaba el servicio público de empleo. Además, resaltan que el perfil de los demandantes de empleo online en España se compone de jóvenes con un alto nivel educativo que viven en zonas urbanas.

En relación con los resultados de los grupos focales, las actividades de B.E. realizadas consisten en buscar trabajo por Internet, entregar los CV en las empresas de manera presencial y buscar trabajo mediante familiares o amigos. Referente a la utilización de portales webs de búsqueda de empleo, hay opiniones encontradas: por un lado están aquellos que opinan que buscar trabajo en Internet es fundamental (“Yo utilizo Internet, *Infojobs* y *Jobs and Talent*. A veces, voy a echar CV en mano por el centro de Murcia a las empresas, pero vamos que me han avisado más por internet que cuando los he entregado en mano”). Sin embargo, por otro lado también hay jóvenes que piensan que es mejor presentarse en la empresa a entregar el CV y que el hecho de que se utilice Internet perjudica a los solicitantes (“Yo no utilizo internet, prefiero darlos en mano y recorrerme las posibles empresas. Me parece más importante ese toque humano de buscar trabajo”; “Eso ya es una criba en sí, porque es una forma de descartar a la gente que no maneja las nuevas tecnologías”; “Para mí es mejor en persona que por Internet. Pienso que te quita posibilidades que ahora todo el trabajo se busque por

Internet, pues ya en algunas empresas no quieren coger los CV en mano”; “De todas las ofertas que he echado por Internet no me han llamado ninguna”; “Yo estuve mirando lo de *Infojobs*, pero me di cuenta que eso es como una bolsa en la que metes tu CV y es una lotería que te llamen. No tengo mucha confianza en ese tipo de plataformas”).

Aunque sí que parece haber cierto consenso a la hora de poner de manifiesto la importancia de la red de contactos para encontrar trabajo (“Conocer gente, el boca a boca, eso es lo más importante”; “Si conoces a alguien que necesita gente pues eso te ayuda”; “Por el boca a boca y si tienes suerte por CV”; “Que conozcas a alguien y te pueda recomendar”; “Eso importa mucho más. El enchufe, las recomendaciones son muy importantes. Conocer gente es fundamental”; “Tener contactos sociales es muy importante”).

7.2.2. Intención de B.E.

Tal y como ocurría con la variable anterior, las actividades a las que más tiempo tienen intención de dedicar los jóvenes son: buscar trabajo en Internet y hablar con amigos o familiares sobre posibles oportunidades de trabajo. La actividad a la que menos tiempo dedicarían es a leer anuncios de ofertas de empleo en el periódico. De nuevo se pone de manifiesto la importancia de las nuevas tecnologías para buscar trabajo (Campos et al., 2014; Fountain, 2005; Kuhn y Skuterud, 2004).

La principal diferencia entre el tiempo que han dedicado y el tiempo que tienen intención de dedicar es, por un lado, que tienen una intención de dedicar más tiempo (entre “Moderado” y “Bastante”) que el que realmente han dedicado (“Moderado), y, por otro lado, que el ítem al que más tiempo han dedicado ha sido a la B.E. mediante amigos o familiares, mientras que tienen intención de dedicar más tiempo a buscar trabajo por Internet. Quizás ello pueda deberse a que es más fácil pensar en planificar una búsqueda de empleo por Internet, que una conversación con amigos o familiares para tratar el tema de buscar trabajo, pues ésta puede surgir de manera más espontánea.

Si se confronta esta variable con los resultados de los grupos focales, los jóvenes refieren dedicar una cantidad de tiempo moderada, al mismo tiempo que indican una clara desmotivación conforme avanza el tiempo de B.E. y no consiguen un trabajo (“Todos los días un ratillo”; “Aproximadamente media hora o una hora”; “Dos o tres horas al día”; “Poco tiempo”; “Depende, cuando empiezas, los primeros dos meses

buscas todas las mañanas pero cuando ves que no te sale nada, te desmotivas y ya no buscas tanto”).

7.2.3. Actitud hacia la B.E.

Respecto a la actitud hacia la búsqueda de empleo, los ítems que mayor media presentan son los que forman parte del factor de actitud instrumental. Ello indica que la mayor parte de los jóvenes de la muestra buscan trabajo porque piensan que es beneficioso para ellos, que es una actividad que los va a conducir a conseguir un empleo, pero no porque les guste buscar trabajo o encuentren esa actividad interesante.

Aunque en los grupos focales no se ha tratado este tema directamente, no hay ninguna opinión que respalde la idea de que buscar trabajo es una actividad interesante o que se disfruta con ella.

7.2.4. Norma subjetiva.

Los resultados indican que los jóvenes perciben que las personas de su entorno (amigos, familiares, pareja, etc.) piensan que deberían de buscar trabajo. Ello indica la importancia que el contexto social más cercano tiene para la búsqueda de empleo. Como se ha expuesto en el apartado anterior, el apoyo social de amigos y familiares se relaciona con una mayor intensidad de búsqueda de empleo (Kanfer et al., 2001; Saks, 2005; Slebarska et al., 2009).

7.2.5. Control percibido.

En general, los participantes muestran un nivel medio-alto de control percibido sobre el proceso de búsqueda de empleo. Si se analizan los estadísticos según los factores extraídos en el AFC, se observa que los mayores niveles de control percibido se concentran en el factor habilidades de búsqueda de empleo. Es decir, que los jóvenes perciben más control sobre sus habilidades de búsqueda, que sobre su red de contactos y las dificultades que surgen durante el proceso de búsqueda de empleo. Ello puede estar relacionado con que, si bien las habilidades de B.E. dependen totalmente de ellos, el hecho de tener contactos que les ayuden en la tarea de conseguir un trabajo o las dificultades que pueden surgir a lo largo del proceso, pueden estar supeditadas a otros factores que no tienen por qué estar directamente relacionadas con su actuación. Por tanto, se observa un mayor control percibido sobre los recursos internos que sobre los recursos externos.

Como se ha comentado anteriormente, diversos estudios han identificado a la variable de control percibido sólo con la escala de autoeficacia hacia la B.E. (relacionada con el control sobre los recursos internos), y han dejado a un lado la estimación del control sobre los recursos externos (Song et al., 2006; Fort et al., 2016; Van Hooft et al, 2004a, 2004b; Van Hooft et al., 2005; Van Hooft et al., 2006; Wanberg et al., 2005; Zikic y Saks, 2009).

Referente a los resultados de los grupos focales, se puede observar que muchos de los participantes han acudido a entrevistas de trabajo. Ello puede estar relacionado con una mayor percepción de control sobre sus habilidades de B.E., ya que las actividades que han realizado han obtenido respuesta (“He acudido a bastantes entrevistas de trabajo”; “A mí cuando me han llamado ha sido para trabajar directamente”; “Somos expertos en buscar trabajo”). Unos niveles más altos del factor de habilidades relacionadas con la B.E. pueden deberse también a que los participantes achaquen a recursos externos la falta de éxito durante el proceso. Es decir, que trasladan la explicación del hecho de no encontrar trabajo a factores que no dependen directamente de ellos, como por ejemplo, el panorama económico (“Encontrar un trabajo relacionado con nuestra formación es difícil pero por la situación del país, porque no hay trabajo de nada, ni con formación ni sin formación. Aunque pienso que poco a poco se conseguirá, no es imposible”; “La gente de fuera también nos desmotiva. De primera te lo pintan tan mal, que te quitan las ganas hasta de ponerte a buscar”).

Respecto a la red de contactos, ya se ha señalado en el apartado 7.2.1, que los jóvenes consideran muy importante el hecho de conocer a gente para poder encontrar un puesto de trabajo. Por último, respecto al factor de las dificultades, la principal barrera que encuentran para entrar en el mercado laboral es la experiencia que exigen los empleadores (“Yo pienso igual, tengo conocimientos pero no experiencia. Aunque como no te dan la oportunidad para tenerla, la formación no te sirve para nada”; “Mucha experiencia, pero no te dan la oportunidad para conseguirla”).

7.2.6. Capital psicológico.

Los participantes muestran un nivel alto de capital psicológico. Igualmente aplicados en el ámbito del desempleo, aunque utilizando el PCQ, tanto los estudios de Chen y Lim (2012) como Lim et al. (2016) muestran también una media elevada de esta variable.

En relación con los resultados de los grupos focales, se les preguntó a los participantes sobre las cualidades personales que les podrían ayudar a encontrar un trabajo y muchos coincidieron en señalar una actitud positiva y la perseverancia como principales cualidades que podrían favorecer el proceso de inserción laboral (“Buena actitud, que se note que tienes ganas de trabajar”; “Actitud, positividad y no cerrarte puertas”; “Ser positivo”; “Ser perseverante, no darte por vencido”; “Ser constante”; “Ser optimista”; “Siempre una actitud positiva. Pedir a Dios fuerzas para que te ayude a salir de esa situación”; “Lo psicológico es muy importante, casi juega un papel más importante que la experiencia”).

7.2.7. Capital social.

Los resultados ponen de manifiesto que los participantes tienen un nivel medio-alto de capital social. La media del capital social relacionado con la familia es levemente superior a la del capital social relacionado con los amigos.

Si se distingue por los factores extraídos en el análisis factorial, son los relativos al acceso a recursos materiales y a recursos relacionados con el ámbito laboral (amigos) los que presentan mayor media. Mientras que el factor de acceso a recursos influyentes es el que muestra una media menor.

En el estudio de Varekamp et al. (2015), quienes adaptan el cuestionario *Resource Generator* al ámbito del desempleo, se obtiene igualmente una estructura de cinco factores. Las medias más altas las obtienen los recursos de ámbito doméstico (como en este caso, ya que este factor se identifica con el de acceso a recursos materiales) y consejo en materias financieras. Por el contrario, los factores relacionados con el prestigio y el consejo en la B.E. obtienen las medias más bajas. Ello está en oposición a lo que ocurre en el presente estudio, pues el factor relacionado con el acceso a recursos relacionados con la B.E., es el que muestra una media más alta.

En relación con los resultados de los grupos focales, en el apartado de conductas de B.E. se ha puesto de manifiesto la importancia que los jóvenes otorgan al hecho de tener una red de contactos que te ayude a conseguir un trabajo (“Tener contactos sociales es muy importante”; “Los jóvenes que en este país encuentran trabajo es por enchufe”; “Suena mal lo de enchufe, es más aprovechar una oportunidad”).

7.2.8. Empleabilidad percibida.

Los resultados muestran que los jóvenes desempleados tienen un nivel intermedio de empleabilidad percibida (\bar{x} = 2.71), muy similar al que obtiene Gamboa (2013) en su estudio con jóvenes y con la misma escala (\bar{x} = 2.76).

Los resultados de los grupos focales ponen de manifiesto las barreras que perciben los jóvenes a la hora de acceder al mercado de trabajo (“Es difícilísimo encontrar un trabajo para el que te has preparado”). Destaca la experiencia que se exige por parte de las empresas (“Mucha experiencia, pero no te dan la oportunidad para conseguirla”; “Normalmente siempre buscan gente a la que no tengan que enseñar. Entonces los jóvenes que terminan la formación, si no te dan la oportunidad de trabajar no puedes coger experiencia”; “La experiencia, te piden unos niveles... No es lógico que una persona con 20-30 años tengan muchos años de experiencia”). El exceso de formación lo señalan como algo negativo en determinadas ocasiones (“En referencia a la formación, tampoco puedes pasarte, porque en otros casos el exceso de formación hace que prefieran a gente con menos formación porque les pagan menos”; “Tienes que amoldar tu CV a la empresa a la que lo vas a presentar. Poner mucha formación te cierra puertas”). También resaltan la necesidad de conocer idiomas para poder acceder al mercado laboral (“Amplio conocimiento en idiomas”; “Necesitas mínimo el b1 de inglés”).

Entre las causas de que no encuentren el trabajo que desean destacan, sobre todo, la falta de oportunidades en el mercado laboral (“Sí, y a eso -la falta de experiencia- le sumas la crisis...”; “En mi caso, no me ofrecen las oportunidades que yo quisiera. No hay demasiado de lo mío y no me motiva buscar trabajo por eso”; “Habría que cambiar el sistema para apoyar a los jóvenes. Relacionar la sabiduría de los mayores con la fuerza de los jóvenes”; “En realidad hay trabajo, pero los requisitos que piden a los jóvenes es muy difícil que los cumplan y se quedan sin cubrir”). Ello está relacionado con la mala percepción que tienen del mercado de trabajo (“Yo creo que no encontramos trabajo porque sobra gente y faltan puestos”; “Yo creo que es por la situación del país”; “También influye mucho el ámbito geográfico en que te encuentras. Por ejemplo, en mi caso prima mucho la hostelería, hay muy poco de lo mío”; “Resignación”; “Sólo te puedes indignar”).

7.2.9. Capital humano.

En referencia al capital humano, el grupo más numeroso es el compuesto por jóvenes con titulación universitaria sin experiencia previa relacionada con dicho nivel de formación. Ello puede deberse, en primer lugar, a que la media de edad de la muestra es de 23 años. Con esa edad, contando con que se haya culminado con éxito cada una de las etapas formativas en el tiempo establecido, prácticamente se acaba de terminar la carrera, por ejemplo. Sin contar aquellos que deciden continuar con la formación de postgrado. En segundo lugar, como se ha comentado en el apartado anterior, una de las barreras que encuentran los jóvenes a la hora de acceder al mercado laboral es la exigencia de experiencia laboral previa, a la vez que perciben que las empresas no les dan la oportunidad para poder conseguirla. Por tanto, es lógico pensar que el grupo mayoritario sea el de jóvenes sin experiencia, también para los niveles de FP y Bachillerato. La única categoría que cuenta con más jóvenes con experiencia que sin experiencia es la de estudios primarios. Esto puede estar relacionado con la importancia que el sector de la construcción ha tenido en la Región de Murcia en los años previos a la crisis económica, lo que ha supuesto que muchos jóvenes abandonasen sus estudios para incorporarse al mercado laboral (Hernández et al., 2012; Rocha y Aragón, 2013).

7.3. Influencia de las variables sociodemográficas y sociolaborales en los constructos objeto de estudio.

7.3.1. Sexo.

Los resultados muestran diferencias significativas en función del sexo en la intención de búsqueda de empleo, la actitud hacia el proceso de búsqueda y la norma subjetiva. Las mujeres muestran una mayor intención de búsqueda de empleo así como una actitud más favorable hacia dicho proceso, mientras que en el caso de la norma subjetiva, son los hombres quienes perciben más presión por parte de su entorno para buscar trabajo.

En las investigaciones previas consultadas no se ha encontrado consenso sobre la influencia del sexo en el proceso de búsqueda de empleo. Van Hooft et al. (2005) muestran que esta variable estuvo débilmente relacionada con la intención de B.E. y que eran los hombres los que tenían más posibilidades de comprometerse con la búsqueda de empleo que las mujeres. Por otro lado, Van Hooft et al. (2006) expusieron que la relación entre actitud e intención fue mayor entre los hombres, mientras que la relación

entre la norma subjetiva y la intención fue mayor entre las mujeres. Estos resultados son consistentes con los de Andersson (2015) y Kanfer et al. (2001) quienes defienden que los hombres tenían más posibilidades de involucrarse en el proceso de B.E. que las mujeres. De manera opuesta a estos hallazgos, Wanberg et al. (1999) exponen que son las mujeres quienes tienen más intención de buscar un trabajo, mientras que Tziner et al. (2004) no encontraron diferencias significativas de esta variable con el proceso de B.E.

En este caso, los resultados van en la línea de los hallazgos de Wanberg et al. (1999), pues son las mujeres quienes muestran una mayor intención de buscar trabajo así como una actitud más favorable hacia el proceso de búsqueda. Sin embargo, en referencia a los resultados de la norma subjetiva, quizás los hombres perciben más presión social para buscar trabajo por la influencia que todavía ejerce en determinadas categorías de la población la norma tradicional de género, en la cual la mujer se encarga de las tareas del hogar (invisibles para los datos estadísticos) mientras que el hombre trabaja para la economía formal (Hernández et al., 2012).

Por último, en la línea de los hallazgos de Rothwell y Arnold (2007) no se han encontrado efectos significativos según el sexo con el nivel de empleabilidad percibida, a pesar de que diversos estudios han defendido que los hombres son percibidos como más empleables que las mujeres en el mercado de trabajo (Berntson y Marklund, 2007; Kirves et al., 2011; McQuaid y Lindsay, 2005).

7.3.2. Nacionalidad.

Según la nacionalidad, hay diferencias significativas solamente con el capital social. En concreto, los jóvenes desempleados de nacionalidad española perciben mayores niveles de capital social que los de nacionalidad sudamericana. Ello podría deberse a que parte de la familia y amistades de estos últimos, se encuentren en sus países de origen. Esta argumentación está en consonancia con los hallazgos de Varekamp et al. (2015) quienes exponen que las minorías étnicas examinadas en su estudio tenían una clara desventaja a la hora de acceder a recursos sociales, sobre todo a los relacionados con el ámbito familiar.

Sin embargo, a pesar de que Carlson y McHenry (2006) exponen que la etnicidad (latina, asiática y africana) influye en la empleabilidad (reportada por seleccionadores de personal) de diferentes candidatos a un puesto de trabajo, en este estudio no se han encontrado diferencias significativas entre la nacionalidad de los participantes y su nivel

de empleabilidad percibida. Por otro lado, de manera consistente con los resultados de Van Hooft et al. (2006), tampoco hubo diferencias entre la nacionalidad y las variables que componen la TPB.

7.3.3. Edad.

Para esta variable resulta necesario recordar que los participantes del estudio tienen una edad comprendida entre los 16 y los 29 años, y que se dividió en tres categorías siguiendo la clasificación propuesta por el INE (de 16 a 19 años, de 20 a 24 años y de 25 a 29 años).

Los resultados muestran diferencias significativas en tres componentes de la TPB (conductas de B.E., intención de B.E. y norma subjetiva). A este respecto, son los participantes del grupo de mayor edad los que dedican y tienen pensado dedicar más tiempo a buscar trabajo, así como que perciben una presión social mayor para involucrarse con el proceso de búsqueda. Estas diferencias podrían explicarse por el hecho de que es posible que los participantes con una edad comprendida entre los 25 y los 29 años ya hayan terminado la formación que tenían prevista y la búsqueda de empleo es su actividad principal (no los estudios). De ahí que dediquen más tiempo a buscar trabajo y su entorno crea que deben de buscar un trabajo en mayor medida. De hecho, en la muestra actual, de las 212 personas que están estudiando y buscando empleo a la vez, 160 tienen una edad entre los 16 y los 24 años, y sólo 52 se identifica con el grupo de 25 a 29 años.

Aunque hay diversas investigaciones que han analizado la influencia de la edad en el proceso de búsqueda de empleo éstas comprenden grupos más amplios. No se ha encontrado ningún estudio que compare cohortes de población tan jóvenes. Por lo general, la mayoría de las investigaciones han puesto de manifiesto que a medida que la edad aumenta se reducen las probabilidades de obtener un empleo y se incrementa la duración del periodo de búsqueda (Song et al., 2006; Vansteenkiste et al., 2005; Wanberg et al., 2016; Wanberg et al., 1996). Sin embargo, Covizzi (2008) mostró que eran los buscadores de empleo jóvenes quienes tenían una mayor duración de búsqueda y menor probabilidad de conseguir un trabajo. Mientras que, Kunze y Troske (2012) no encontraron diferencias significativas entre los demandantes de empleo adultos y jóvenes en la duración de la búsqueda de empleo.

7.3.4. Nivel educativo.

Los estudios consultados han mostrado los siguientes resultados en cuanto a la influencia del nivel educativo en las variables objeto de estudio. Por un lado, respecto al impacto de esta variable en el proceso de B.E., se ha mostrado que aquellas personas con un nivel educativo elevado consiguen antes un trabajo (Kanfer et al., 2001; Maynard y Parfynova, 2013; Wald, 2005). Por otro lado, referente a la relación del nivel educativo y la empleabilidad percibida parece haber consenso a la hora de afirmar que la formación es capaz de predecir el nivel de empleabilidad de una persona (Berntson et al., 2006; Prussia et al., 2001; Wittekind et al., 2010). Aunque en otras investigaciones no se ha mostrado una relación significativa entre ambas variables (Fugate et al., 2004; McArdle, et al., 2007; Koen et al., 2013). En relación al capital social, Varekamp et al. (2015) sólo encuentran diferencias significativas en el factor de los recursos sociales relacionados con el estatus, a lo que refieren que las personas con mayores niveles educativos pueden acceder más fácilmente.

En este caso, se han encontrado diferencias significativas en el control percibido sobre la B.E. y el capital social. Estas diferencias son favorables a los participantes con estudios universitarios, pues éstos muestran una media mayor. En primer lugar, el hecho de que los participantes con un mayor nivel educativo muestren más control percibido sobre el proceso de B.E., puede deberse a que tengan más experiencia en la B.E. o que hayan adquirido habilidades de búsqueda de empleo a lo largo de su etapa formativa, por ejemplo, mediante la asistencia a cursos sobre búsqueda de empleo que en muchos casos se ofrecen desde las propias universidades. Por otro lado, el hecho de que muestren mayores niveles de capital social, quizás esté motivado porque han completado más etapas formativas, lo que les ha llevado a conocer a más gente y por tanto, han tenido más oportunidades de ampliar su red de contactos. Al parecer, a la hora de explicar la formación y el mantenimiento de las relaciones sociales, uno de sus determinantes es la “Estructura de oportunidades”, es decir, que se necesita un escenario en el que además de poder relacionarse con los demás, se pueda mantener ese contacto a lo largo del tiempo (Van De Bunt, 1999; Van der Gaag y Snijders, 2005). El contexto educativo ofrece indudablemente esa “estructura de oportunidad” que permite conocer y entablar relaciones con los demás.

Por el contrario no se han encontrado relaciones significativas con la empleabilidad percibida tal y como ocurre en otras investigaciones (Fugate et al., 2004; McArdle, et al., 2007; Koen et al., 2013).

7.3.5. Situación actual.

Esta variable quedó categorizada en tres grupos: a) Busca empleo tras uno o varios trabajos anteriores; b) Busca su primer empleo; c) Estudia y busca empleo. Se han encontrado diferencias significativas en las conductas de B.E. y en la norma subjetiva. Aquellos que están parados, pero habían trabajado antes, dedican más tiempo a buscar trabajo, y además perciben más presión por parte de su entorno para buscar un empleo, en comparación con aquellos que están estudiando y buscando empleo a la vez. Ello puede estar motivado por el hecho de que los participantes que están estudiando y buscando trabajo a la vez, su entorno piense que están dedicando su tiempo a otra actividad y que quizás buscar trabajo no es lo prioritario. Mientras que para aquellos que ya habían trabajado antes y no están realizando otra actividad, el hecho de buscar trabajo debería de ser una tarea a la que dedicasen gran parte de su tiempo. En relación con ello, aunque de una manera más global, Stutzer y Lalive (2004) muestran que cuanto más fuerte es la norma social del trabajo (*social norm to work*), es decir, los desempleados piensan que no es lícito vivir de fondos públicos, como las prestaciones por desempleo, más rápido encuentran un trabajo. Según estos autores, ello puede estar explicado, en parte, por la presión social. Dicho de otra forma, es posible que los desempleados sean, en cierto modo, sancionados por la presión social de otros miembros de la comunidad que piensan que deben de trabajar y aportar con ello a la sociedad. De manera más específica, el apoyo social, teniendo en cuenta que comprende el consejo, la ayuda y el ánimo de amigos y familiares se relaciona igualmente con altos niveles de intensidad de búsqueda de empleo (Saks, 2005; Slebarska et al., 2009). Según Kanfer et al. (2001) el apoyo social parece ser más beneficioso para aquellos que tienen experiencia laboral previa que para los que buscan su primer trabajo.

7.3.6. Inscripción en el SEF.

Se encuentran diferencias significativas entre los dos grupos categorizados (Inscritos y No inscritos en el SEF) en todas las variables que componen la TPB, mostrando los inscritos una media mayor. Es decir, que las personas que están inscritas en el SEF dedican y tienen intención de dedicar más tiempo a buscar trabajo, muestran una actitud

más favorable hacia el proceso de B.E, así como que perciben en mayor medida que su entorno piensa que deberían de buscar trabajo, y tienen una mayor percepción de control sobre el proceso de B.E.

Los estudios consultados no ofrecen una visión clara del papel de los servicios públicos de empleo en el proceso de búsqueda de los desempleados. Generalmente, las investigaciones realizadas en el ámbito económico sugieren que las instituciones del mercado laboral, como lo son los servicios públicos de empleo, tienen un impacto directo en las actividades del mismo, sobre todo en lo relativo a la interacción entre buscadores de empleo y empleadores (Arpaia y Mourre, 2005; Buscher, Dreger, Ramos y Surinach, 2009). De manera más específica, Saks y Ashforth (2002) exponen que la utilización de servicios de colocación públicos para buscar trabajo se relaciona de manera positiva con el ajuste persona-puesto. Por otro lado, diversos autores establecen que el uso de servicios públicos de empleo conlleva puestos de trabajo de menor salario y permanencia (Addison, 2002; Weber y Mahringer, 2008). Mientras que el uso de servicios de colocación privados se asocia con un salario mayor y una inserción más rápida (Huffman y Torres, 2001; Weber y Mahringer, 2008). Ello podría deberse, según Try (2005), a que los solicitantes de los servicios públicos suelen pertenecer a sectores con una alta tasa de desempleo y bajos salarios, mientras que las agencias privadas suelen trabajar con personas de mayor cualificación. Por tanto, no se trata de la eficacia de los servicios de colocación ya sean éstos públicos o privados, si no del tipo de trabajador que reciben para colocar en el mercado. En cualquier caso, en este estudio lo que se muestra es que el hecho de estar inscrito en un servicio de colocación público tiene efectos positivos en el proceso de B.E. por parte de los desempleados jóvenes.

7.3.7. Sector del último empleo.

A tenor de los resultados expuestos, el sector al que pertenece el último empleo que desempeñaron aquellos participantes con experiencia laboral previa muestra diferencias significativas en las conductas e intención de B.E. Los resultados ponen de manifiesto que aquellos que tenían un trabajo relacionado con el sector agrícola dedicaron menos tiempo a buscar empleo y tenían una intención menor de buscar trabajo en comparación con los sectores de industria, servicios y otros. Para tratar de explicar dichos resultados, según Lindsay (2002) los habitantes de zonas rurales necesitan confiar más en su red de contactos para encontrar trabajo que aquellos que habitan en zonas urbanas. Y,

normalmente, los trabajos encuadrados en el sector primario se sitúan en zonas rurales. Los análisis expuestos en el capítulo anterior sobre la significación de la diferencia de las medias se han realizado con la estructura extraída del AFC para todas las variables. En el caso de la escala de conductas de B.E. dos de los tres ítems eliminados se relacionan con la B.E. mediante contactos, mientras que en el caso de la intención uno de ellos se relaciona con la B.E. mediante dicho canal. Por tanto, es posible que al eliminar esos ítems y teniendo en cuenta la argumentación de Lindsay (2002) acerca de la preferencia en zonas rurales por buscar empleo mediante la red de contactos, los participantes que antes habían tenido un trabajo en el sector primario muestren medias más bajas que el resto de sectores ya que se han eliminado los ítems en los que podrían puntuar más alto.

7.3.8. Tiempo en desempleo y tiempo de búsqueda de empleo.

La variable de tiempo en desempleo muestra diferencias significativas en relación a la empleabilidad percibida. Los resultados muestran que a medida que aumenta el tiempo en desempleo menor es la percepción de empleabilidad. Por su parte, el tiempo de B.E. parece tener mayor influencia sobre las variables analizadas ya que, en este caso, también hay diferencias significativas en el control percibido. De nuevo, cuanto mayor es el tiempo que llevan los participantes buscando trabajo menor es el control percibido sobre la B.E y menor es la percepción de empleabilidad.

Para tratar de explicar dichos resultados, entre las investigaciones analizadas se resalta que a medida que aumenta el tiempo de búsqueda de empleo, se reduce la probabilidad de encontrar uno (De la Rica y Anghel, 2014; Wanberg et al., 2002). Relacionado con ello, Hernández et al. (2012) hablan del “efecto estigma”, para referirse al hecho de que la probabilidad de permanecer en desempleo depende del tiempo acumulado en el mismo, de forma que los desempleados que llevan más tiempo buscando trabajo son los que tienen menos probabilidades de dejar de serlo (Hernández et al., 2012). Por su parte, Wanberg et al. (2005) exponen que una persona cambia su nivel de intensidad en el proceso de B.E. a lo largo del tiempo, debido a la tendencia personal a desalentarse o al incremento de la incertidumbre sobre cuál es el próximo paso que debe de dar para alcanzar el éxito. Yizhong et al. (2017) muestran que cuanto más tiempo están desempleados los jóvenes menos esfuerzo ponen en el proceso de B.E. Del mismo modo, se puede afirmar que conforme pasa el tiempo, aquellos que han

sido rechazados en múltiples ocasiones ajustan su autopercepción de la empleabilidad a un nivel menor y se concentran una estrategia preventiva, y no promotora, para evitar el fallo (Scholer, Ozaki y Higgins, 2014).

7.4. Análisis de la Teoría del Comportamiento Planificado aplicada a la búsqueda de empleo

7.4.1. Hipótesis 1.

7.4.1.1. Hipótesis 1a.

La hipótesis 1a, que hace alusión al papel predictor de la actitud, la norma subjetiva y el control percibido en la intención de buscar un trabajo, se cumple parcialmente. Según los resultados, la actitud instrumental hacia la B.E., la norma subjetiva y el control percibido sobre las habilidades de B.E. se conforman como predictores de la intención. Las variables control incluidas (edad y sexo) no se relacionaron significativamente con ésta. La actitud placentera, y los dos factores restantes del control percibido (red de contactos y dificultades de B.E.), tampoco mostraron relaciones significativas con la intención. El porcentaje de varianza explicado es del 26%.

En la investigación consultada se han encontrado resultados diversos. En primer lugar, están los estudios en los que sólo la actitud (en el caso de Van Hooft et al., 2004a, sólo la actitud instrumental) y la norma subjetiva predijeron la intención de B.E. La autoeficacia hacia la B.E. (la mayoría identifican a esta variable con el grado de control percibido sobre el proceso de B.E.) no fue capaz de predecir dicha variable (Song et al., 2006; Van Hooft et al., 2004a; Van Hooft et al., 2004b; Van Hooft y De Jong, 2009; Yizhong et al., 2017). La varianza explicada por los predictores comentados oscila entre el 26% y el 59%.

En segundo lugar, destacan aquellas investigaciones en las que todas las variables de la TPB se conforman como predictoras de la intención de B.E. (Van Hooft et al., 2005; Van Hooft et al., 2014; Zikic y Saks, 2009). En este caso, la varianza explicada de la intención oscila entre el 33% y el 43%.

En tercer lugar, en el estudio de Van Hooft et al. (2006) tanto la actitud, como la autoeficacia hacia la B.E. se configuran como predictores de la intención. En dicho estudio la varianza explicada de la intención oscila entre el 29% y el 50%, en función del grupo de población analizado.

A continuación se muestra un análisis comparativo de los parámetros estandarizados relacionados con la Hipótesis 1a encontrados en los estudios anteriormente expuestos y los obtenidos en esta investigación (ver Tabla 7.1).

Tabla 7.1.

Parámetros estandarizados de las relaciones que comprende la Hipótesis 1a

VD: Intención de B.E.	Actitud Instrumental	Actitud Placentera	Norma Subjetiva	Control Percibido
Van Hoof et al. (2004a)	.53	.08 (n.s.)	.14	.06 (n.s.)
Van Hoof et al. (2004b)	.36	.11	.22	.03 (n.s.)
Van Hoof et al. (2005)	.47 (un factor)	-----	.18	.07
Van Hoof et al. (2006)	.71 - .48 (un factor)	-----	.01 -.08 (n.s.)	.06 - .11
Song et al. (2006)	.30 (un factor)	-----	.51	.02 (n.s.)
Van Hoof y De Jong (2009)	.55 (un factor)	-----	.27	.09 (n.s.)
Zikic y Saks (2009)	.11 (un factor)	-----	.23	.24
Van Hoye et al. (2014)	.20	.17	.08	.51
Yizhong et al. (2017)	.59 (un factor)		.39	.01 (n.s.)
Estudio Actual	.19	.02 (n.s.)	.25	Factor 1: .28 Factor 2: .04 (n.s.) Factor 3: -.03 (n.s.)

En este caso, el peso de la actitud instrumental es de los más bajos en comparación con los demás estudios, aunque está en la línea del obtenido por el estudio de Van Hoye et al. (2014). Por el contrario, el factor uno de control percibido muestra un parámetro superior al expuesto en otras investigaciones, exceptuando la llevada a cabo por Van Hoye et al. (2014). Al igual que ocurre en dicho estudio, en la investigación actual esta variable se configura como el predictor más fuerte de la intención de B.E. Sin embargo, como se ha comentado anteriormente, no todas las investigaciones han mostrado relaciones significativas del control percibido y la intención de B.E. (por ejemplo, Song

et al., 2006; Van Hooft et al., 2004a; Van Hooft y De Jong, 2009). Ello puede deberse a las diferentes formas en que se ha estimado dicha variable. Bajo este razonamiento cabría pensar que, teniendo en cuenta que en esta investigación se ha utilizado la misma escala para estimar el control percibido que la aplicada por Van Hooft et al. (2004a), ¿por qué en su investigación el control percibido no muestra una relación significativa con la intención y en este caso sí? Se ha considerado que ello podría deberse a la estructura factorial obtenida en este estudio, pues de los tres factores extraídos, tan sólo el relacionado con el control percibido sobre las habilidades de búsqueda de empleo es el que muestra una relación significativa con la intención. El hecho de que en esta investigación, la relación más fuerte se produzca entre el control percibido sobre las habilidades de B.E. y la intención, indica que es más probable que los buscadores de empleo se comprometan a dedicar tiempo a actividades de B.E. si, además de tener la intención de realizar dichas conductas, perciben que pueden realizarlas de manera exitosa.

En referencia a las relaciones que no han resultado significativas, ni la actitud placentera ni parte de los factores de control percibido se han configurado como predictores de la intención. Van Hooft et al (2004a) ofrecen una posible explicación, estos autores comparan la aplicación de la TPB entre un grupo de empleados y otro de desempleados. Los resultados ponen de manifiesto que, a diferencia de lo que ocurre con los desempleados, en la muestra de empleados la actitud placentera hacia la B.E. sí tiene una relación significativa con la intención. Ello podría deberse a que los empleados tienen otras alternativas disponibles a parte de buscar un trabajo (por ejemplo, reconsiderar su trabajo actual, esperar un trabajo mejor o simplemente esperar mejores alternativas de empleo). Es decir, que no están obligados a buscar trabajo de manera inminente, pues tienen otras opciones disponibles para poder conseguirlo. Sin embargo, los desempleados tienden a considerar más la B.E. como un medio, la perciben con una finalidad clara, puesto que es el canal que les permitirá encontrar un trabajo. Las personas en situación de desempleo no se pueden permitir posponer las actividades de B.E. De ahí que para ellos, la visión instrumental de la B.E. sea más importante, dejando en un segundo plano el hecho de buscar trabajo por mero placer o porque lo consideren una actividad interesante.

7.4.1.2. Hipótesis 1b.

La hipótesis 1b sostiene que la intención de B.E. y el control percibido predecirán de manera positiva las conductas de B.E. De nuevo, esta hipótesis se cumple parcialmente, pues la intención sí se relacionó de manera positiva y significativa con las conductas de B.E., pero ninguno de los factores en los que se divide el control percibido lo hizo. Se introdujeron como variables control de las conductas de B.E. el sexo y la edad, y sólo ésta última resultó tener una relación significativa. En este modelo la intención de B.E. es la única variable de la TPB que predice de manera directa las conductas de B.E. La varianza explicada de dicha relación es del 39%.

El hecho de que sólo la intención sea capaz de predecir de manera directa las conductas de B.E. es consistente con los hallazgos de investigaciones previas (Van Hooft et al., 2004a, Van Hooft et al., 2004b; Van Hooft et al., 2005; Van Hooft y De Jong, 2009). Sin embargo, en otros estudios (Song et al., 2006; Van Hooft et al., 2014; Yizhong et al., 2017; Zikic y Saks, 2009) tanto la intención de B.E. como el control percibido (identificado con la autoeficacia hacia la B.E.) predijeron las conductas de B.E.

Tal y como puede observarse en la Tabla 7.2, los resultados expuestos en el presente trabajo son muy similares a los obtenidos en el estudio de Van Hooft et al. (2004a). Aunque los datos de Van Hooft et al., (2004a) son levemente superiores a los mostrados aquí, los parámetros presentados en este estudio son mayores que los del resto de estudios analizados.

Tabla 7.2.

Parámetros estandarizados de las relaciones que comprende la Hipótesis 1b

VD: Conductas de B.E.	Intención de B.E.	Control Percibido	Variables Control	R ²
Van Hooft et al. (2004a)	.64	.04 (n.s.)	Edad (-.09) Sexo (-.09)	.44
Van Hooft et al. (2004b)	.44	-.01 (n.s.)	Sit. Laboral (-.13)	.23
Van Hooft et al. (2005)	.49	.01 (n.s.)	Edad (-.11)	.29
Song et al. (2006)	.23	.16	Nivel Educativo (.14)	.16
Van Hooft et al. (2009)	.46	-.01 (n.s.)	No constan	.18

Zikic y Saks (2009)	.29	.24	Sit. Laboral (-.19)	.24
Van Hoye et al. (2014)	.35	No estima esta relación	Nivel educativo (.08)	.17
Yizhong et al. (2017)	.20	.10	Sexo (-.01)	--
			Edad (.01 n.s.)	
			Nacionalidad (-.07)	
Estudio Actual	.59	Factor 1: .05 (n.s.)	Edad (.08)	
		Factor 2: .01 (n.s.)		.39
		Factor 3: -.06 (n.s.)		

7.4.1.3. Hipótesis 1c.

La hipótesis 1c postula que la intención de B.E. mediará la relación entre la actitud hacia la B.E., la norma subjetiva y el control percibido con las conductas de B.E. Los resultados muestran que la intención de B.E., media la relación entre la actitud instrumental, la norma subjetiva y dos de los tres factores en los que se compone el control percibido (habilidades de B.E. y red de contactos). La mediación fue total en todos los casos, a excepción de la norma subjetiva, que fue parcial.

Estos resultados apoyan los postulados de la TPB y son consistentes con los mostrados por Wanberg et al. (2005), Van Hooft y De Jong (2009) y Van Hoye et al. (2014). En este último estudio, la intención de B.E. actuó como un mediador total de la relación entre las variables determinantes de la TPB y las conductas. Por su parte, en el estudio llevado a cabo por Yizhong et al. (2017) la intención de B.E. medió de manera parcial la relación entre la actitud y la norma subjetiva con las conductas de B.E., pero no entre el control percibido y las conductas.

A modo de conclusión y con la finalidad de justificar los siguientes apartados, es preciso realizar una última aclaración. Según han defendido Van Hooft y De Jong (2009), quizás las variables de la TPB no son suficientes para predecir la totalidad de la varianza tanto de la intención como de las conductas en el ámbito del desempleo. A pesar de que la proporción de varianza explicada es comparable con la de otras investigaciones realizadas sobre la TPB tras su aplicación en otras áreas, parece que todavía queda hueco para predictores adicionales. Para afirmar esto, los citados autores se basan en el postulado de la TPB que defiende que ésta es una completa teoría del comportamiento y que las variables externas sólo pueden influir en la intención y las conductas mediante la acción mediadora del resto de variables que la componen. Sin

embargo, al igual que ocurre en este estudio, en otras investigaciones se ha mostrado que las variables control tienen un efecto directo en las conductas de búsqueda de empleo (Song et al., 2006; Van Hoof et al., 2004a; Van Hoof et al., 2004b; Van Hoof et al., 2005; Van Hoyer et al., 2014; Yizhong et al., 2017; Zikic y Saks, 2009). Ello podría indicar que quizás en el contexto del desempleo, las variables de la TPB no son suficientes predictoras ni de la intención ni de las conductas de B.E. De este modo, en las hipótesis posteriores se analiza el papel que juegan determinadas variables cuando actúan como antecedentes de la TPB.

7.5. Análisis de la influencia del capital psicológico (en su comparación con el capital humano y capital social) y la empleabilidad percibida sobre los componentes de la TPB

7.5.1. Relación de la Empleabilidad Percibida con la TPB (Hipótesis 2).

7.5.1.1. Hipótesis 2a.

La hipótesis 2a sugiere que la empleabilidad percibida predecirá de manera positiva la actitud, la norma subjetiva y el control percibido. Sin embargo, según los resultados expuestos, ésta tan sólo se configura como predictora del control percibido sobre las habilidades de B.E. Sin embargo, esta relación es bastante modesta y sólo es capaz de explicar un 2% de la varianza de éste.

A continuación, se ofrece una posible explicación para los resultados relacionados con esta hipótesis. Previo a ello conviene poner de relieve que son numerosas las investigaciones que han apoyado la idea de que la empleabilidad percibida tiene importantes consecuencias en el proceso de búsqueda de empleo y las posibilidades de inserción laboral tanto de empleados como de desempleados (De Cuyper et al., 2008; Fugate et al., 2004; Kanfer et al., 2001; Koen et al., 2013; McQuaid, 2006; Rothwell y Arnold, 2007; Rothwell et al., 2009; Van der Heijde y Van der Heijden, 2006; Wanberg, 2006; Yizhong et al., 2017).

En primer lugar, como ya se ha expuesto en numerosas ocasiones, el control percibido se suele identificar con la autoeficacia hacia la B.E. Berntson (2008) propone que la empleabilidad percibida tiene una influencia positiva en la autoeficacia de los desempleados. Este hallazgo apoya los resultados obtenidos en el presente estudio pues, el factor con el que se relaciona la empleabilidad está estrechamente conectado con la

percepción de autoeficacia de los participantes en referencia a sus habilidades de B.E. Por otro lado, De Cuyper y De Witte (2010) y Vanhercke et al. (2014) señalan que el hecho de percibir más oportunidades laborales en el mercado de trabajo influye de manera positiva en el sentimiento de control percibido sobre la propia carrera profesional. Continuando con esta argumentación, De Battisti et al. (2016) exponen que la empleabilidad percibida podría actuar como un recurso protector de la salud de los desempleados a la par que mejora su proceso de búsqueda de empleo, ya que incrementa el sentimiento de control de éstos sobre el propio proceso. Además, Chen y Lim (2012) sostienen que los desempleados que se perciben a sí mismos como menos empleables tienen más posibilidades de evitar actividades que les ayuden a salir de la situación de desempleo debido a que tienen menos confianza en que sus habilidades y competencias puedan ayudarles a encontrar un trabajo.

En segundo lugar, la empleabilidad percibida no se configura como predictor de la norma subjetiva. Siguiendo a Fugate et al. (2004), la empleabilidad percibida es un constructo psicosocial que está basado en factores centrados en la persona. Ello quiere decir que la presión social que percibe el desempleado es algo exterior al mismo, y no tiene porqué estar relacionado con el modo en que se percibe de empleable. De hecho, en el estudio llevado a cabo por Yizhong et al. (2017) en el que analizan el papel de la empleabilidad percibida como variable predictora de los componentes de la TPB, la norma subjetiva es la única variable con la que no se hipotetiza una relación con ésta.

En tercer lugar, la empleabilidad percibida tampoco se relaciona con la actitud instrumental hacia la búsqueda de empleo. Conviene recordar que la actitud como componente de la TPB aplicada al ámbito de la B.E. se refiere a la evaluación positiva o negativa que realiza una persona del proceso de B.E., así como del resultado que espera de éste. En relación con ello, siguiendo a Fugate et al. (2004), la empleabilidad percibida influye en la evaluación que realizan los desempleados de su situación. Estos autores defienden que la empleabilidad puede ayudar a entender cómo las personas afrontan la búsqueda de empleo. Sin embargo en la presente investigación, no se ha validado dicha hipótesis y la empleabilidad percibida no ha sido capaz de predecir la actitud instrumental, aunque sí correlaciona con la actitud placentera. A priori se podría pensar que una persona que se percibe muy empleable, considere que no necesita la búsqueda de empleo para encontrar un trabajo (Sun et al., 2013), y por tanto, no percibe ésta como un fin, sino más bien como un proceso interesante y placentero que le puede

proveer ofertas de trabajo, pero que no lo necesita de manera imperiosa para encontrarlo. Este hallazgo, sin duda, invita a la reflexión, y abre la puerta a futuras investigaciones.

7.5.1.2. Hipótesis 2b y 2c.

Las hipótesis 2b y 2c versan sobre el papel mediador de las variables que componen la TPB en la relación entre la empleabilidad percibida y la intención de búsqueda de empleo, por un lado, y las conductas de búsqueda de empleo, por otro.

Los resultados muestran que sólo hay mediación en la relación entre la empleabilidad percibida y la intención de B.E. cuando interviene el control percibido sobre las habilidades de B.E. y que ésta es total. Por otro lado, la intención de B.E. no media la relación entre la empleabilidad percibida y las conductas de búsqueda de empleo. Estos resultados están en la línea de los expuestos por Van Hooft et al. (2004a), quienes no encontraron el apoyo empírico necesario para defender la idea de que el efecto de otras variables sobre el comportamiento está mediado por las variables de la TPB, pues en la mayoría de los casos la TPB sólo medió de manera parcial los efectos de otras variables sobre el comportamiento, y además alguna de estas variables mostró efectos directos sobre el mismo. Sin embargo, Van Hooft et al. (2014) exponen que la relación entre las variables externas a la teoría propuestas sí estuvieron relacionadas de manera indirecta con las conductas de B.E. mediante la mediación de la intención de B.E. y los determinantes de ésta según la TPB.

Por otro lado, hay dos aspectos que es necesario resaltar: en primer lugar, el efecto directo de la empleabilidad percibida sobre la intención de B.E. es negativo. Para tratar de explicarlo se sigue el argumento de Sun et al. (2013). Según estos autores, si los niveles de autoeficacia hacia la B.E. son elevados, es posible que los desempleados tengan menos intención de buscar un trabajo, ya que el proceso no es tan retador. Siguiendo este planteamiento, es posible que aquellos desempleados con niveles elevados de empleabilidad percibida tengan menos intención de buscar trabajo, ya que piensan que no les costará trabajo encontrar un empleo debido a sus habilidades de búsqueda. En segundo lugar, la empleabilidad percibida no correlaciona con las conductas de búsqueda de empleo. Los resultados de la investigación de Onyishi et al. (2015) sugieren que aquellas personas que se perciben a sí mismas como muy empleables tienen más probabilidad de prepararse de manera adecuada para la búsqueda de empleo pero no para comprometerse de manera activa con ésta. Es decir, estos

autores exponen que la empleabilidad percibida se relaciona en mayor medida con una búsqueda de empleo preparatoria, y no tanto con una búsqueda activa. Las medidas que se utilizan en esta investigación para estimar tanto la intención como las conductas de B.E. están dirigidas a evaluar sobre todo actividades de búsqueda de empleo activas y no tanto las preparatorias.

Por último, la no confirmación o confirmación parcial de la hipótesis mediadoras propuestas podría deberse, además de los motivos comentados anteriormente, al diseño del estudio. Teniendo en cuenta la naturaleza dinámica del proceso de búsqueda de empleo, sería interesante aplicar un diseño longitudinal para analizar los cambios que se producen tanto en la empleabilidad percibida, como en las variables que componen la TPB.

7.5.2. Relación del capital psicológico con las variables que componen la TPB y la empleabilidad percibida (Hipótesis 3).

7.5.2.1. Hipótesis 3a.

La hipótesis 3a, se confirma parcialmente, pues el capital psicológico sólo es capaz de predecir el control percibido sobre las habilidades de búsqueda de empleo y la actitud instrumental. Aunque en este último caso, la relación es muy débil ($R^2 = .01$) y se decidió no incluirla en el modelo siguiendo las sugerencias del test de Wald para mejorar su ajuste. La varianza del control percibido sobre las habilidades de B.E. que es capaz de explicar el capital psicológico es de un 20%, muy superior al mostrado por la empleabilidad percibida (2%).

En este caso, una posible explicación para la relación del capital psicológico y el control percibido sobre las habilidades de B.E. podría ser la aparente similitud entre ambos conceptos, en concreto en lo relacionado con la autoeficacia. Por un lado, la autoeficacia es uno de los componentes del capital psicológico, junto con la resiliencia, la esperanza y el optimismo. Por otro lado, como ya se ha expuesto en múltiples ocasiones el factor de habilidades de B.E. de la variable de control percibido está claramente relacionado con la percepción de control sobre los recursos internos, es decir, con la autoeficacia hacia el proceso de B.E. En este sentido, Youssef-Morgan y Luthans (2015), establecen que, teniendo en cuenta que una de las fuentes de la autoeficacia es la experiencia de éxito en situaciones pasadas, y que el capital psicológico puede facilitar el proceso necesario para la atención, interpretación y

retención de recuerdos positivos y constructivos, es lógico pensar que contribuya a explicar en mayor medida esta variable.

Pero no sólo por la autoeficacia, pues si se tiene en cuenta al resto de componentes, también se han relacionado con la búsqueda de empleo. Por ejemplo, el optimismo. Wanberg (2012) muestra que los buscadores de empleo que tenían una perspectiva más positiva del futuro se comprometían de manera más enérgica con el proceso de búsqueda de empleo. En referencia a la esperanza, aquellos que muestran niveles más altos de esta variable, perciben que tienen el control de la situación y tienen menos posibilidades de experimentar estrés y ansiedad tras la pérdida del trabajo (Snyder, 2000; Snyder et al., 1991). Por último, la resiliencia tiene un papel muy importante en la búsqueda de empleo pues, debido a que durante este proceso hay que lidiar con los estresores y la frustración derivada de la falta de éxito, aquellos con menores niveles de esta variable tienen más probabilidad de desanimarse debido al rechazo repetido, conduciendo así a mayores niveles de fatiga y a una reducción de la motivación que puede traducirse en un abandono del proceso de búsqueda (Guarino y Sojo, 2011; Lim et al., 2016; Moorhouse y Caltabiano, 2007; Sweet y Mohen, 2012). En definitiva, tal y como exponen Chen y Lim (2012), los desempleados con mayores niveles de capital psicológico confían en sus habilidades y competencias, permanecen optimistas sobre el futuro, perseveran en la búsqueda de empleo y son capaces de encontrar múltiples vías para superar los obstáculos que surgen durante el proceso.

Tal y como ocurría con la empleabilidad percibida, el capital psicológico no es un predictor de la norma subjetiva. Ello podría deberse a que el capital psicológico es un estado de desarrollo positivo de la persona, centrado en factores psicológicos individuales. La presión social que percibe el desempleado es algo exterior al mismo, y no tiene porqué estar relacionado con el modo en que afronta la vida.

Por último, el capital psicológico sí se relaciona con la actitud hacia la B.E., aunque esta relación es muy modesta. Debido a que la actitud se refiere a la evaluación positiva o negativa que realiza una persona del proceso de B.E., así como del resultado de la misma, resulta lógico pensar que un estado psicológico positivo, como lo es el capital psicológico, tenga un efecto favorable en la actitud que un desempleado tiene hacia el proceso de búsqueda. Como ya se ha expuesto, no se han encontrado estudios que relacionen el capital psicológico con la actitud hacia la búsqueda de empleo. Sin embargo, aplicado al ámbito organizacional sí que se ha mostrado una relación positiva

entre el capital psicológico de los empleados y las actitudes deseables de éstos relacionadas con el trabajo, como la satisfacción laboral, el compromiso organizativo o la participación laboral (Avey et al., 2010; Avey et al., 2011; Sahoo y Sia, 2015).

7.5.2.2. Hipótesis 3b y 3c.

Los resultados muestran que hay un efecto mediador del control percibido sobre las habilidades de B.E. y la actitud instrumental en la relación entre el capital psicológico y la intención de B.E., aunque en este último caso el efecto indirecto es modesto. Por otro lado, la intención de B.E. no medió la relación entre el capital psicológico y las conductas de búsqueda. Se ha encontrado apoyo parcial a este postulado en la línea de Van Hooft et al. (2004a), pues sólo el control percibido sobre las habilidades de B.E. media la relación entre el capital psicológico y la intención de B.E.

La no confirmación o confirmación parcial de la hipótesis mediadoras propuestas podría deberse al diseño del estudio. Teniendo en cuenta la naturaleza dinámica del proceso de búsqueda de empleo, sería interesante aplicar un diseño longitudinal para analizar los cambios que se producen en las variables analizadas.

7.5.2.3. Hipótesis 3d y 3e.

La hipótesis 3d queda confirmada, pues el capital psicológico se muestra como predictor de la empleabilidad percibida. Sin embargo, la varianza de la empleabilidad percibida explicada por el capital psicológico no es muy elevada y además, cuando interviene el capital psicológico, la relación de la empleabilidad con el control percibido sobre las habilidades de B.E. deja de ser significativa.

En primer lugar, el valor del coeficiente estandarizado de la relación entre el capital psicológico y la empleabilidad percibida en este estudio es de .20 y explica un 7% de la variabilidad de éste. Estos resultados están en consonancia por los presentados por Ngoma y Ditham (2016) y son inferiores a los mostrados por Chen y Lim (2012). Los niveles mostrados en el presente estudio, quizás algo bajos, pueden deberse a que la empleabilidad percibida es un concepto multidimensional compuesto por factores no sólo estrictamente personales, como lo es el capital psicológico, sino también sociales y contextuales, tal y como han expuesto diversos autores (Barnes et al., 2015; Brown et al., 2003; Clarke, 2008; Lees, 2002; McGrath, 2007; McQuaid, 2006; Suárez-Lantarón, 2016).

De cualquier modo, los resultados de este estudio apoyan el hallazgo expuesto por Chen y Lim (2012). Estos autores exponen que el capital psicológico juega un papel significativo a la hora de ayudar a los desempleados a mantener una actitud positiva respecto a su percepción de empleabilidad cuando tienen que enfrentarse a los desafíos propios del proceso de búsqueda. En esta misma línea, Ngoma y Dithan (2016) en un estudio con jóvenes recién graduados muestran que el capital psicológico resultó ser una variable predictora de la empleabilidad. Esta relación podría explicarse mediante el modelo de causalidad inversa de Kasl (1982), el cual postula que un buen estado de salud psicológica facilita conductas positivas. De este modo, tiene sentido pensar que el capital psicológico, entendido como una manifestación de bienestar psicológico, juega un papel importante, a la hora de facilitar el proceso de búsqueda de empleo. Siguiendo esta argumentación, según el modelo de ampliación y construcción de emociones positivas de Fredrickson (2004), el hecho de experimentar emociones positivas ayuda a la construcción de recursos físicos, sociales y psicológicos, ya que ello permite que se trabaje con un mejor funcionamiento cognitivo (Youssef-Morgan, 2014). Si se apoya la premisa de la fuerte relación entre emociones y cogniciones positivas (Lazarus, 1993), se podría explicar el impacto que el capital psicológico tiene sobre otras variables, entre ellas, la empleabilidad percibida.

En segundo lugar, para tratar de explicar porqué cuando interviene el capital psicológico la relación de la empleabilidad percibida con la TPB deja de ser significativa, se sigue el planteamiento expuesto por Koen et al. (2013). Estos autores defienden que aunque la investigación previa ha mostrado que la empleabilidad que perciben los desempleados y las actividades de B.E. que éstos realizan incrementan las oportunidades de encontrar un empleo (por ejemplo, McArdle et al. 2007; McKee et al., 2005), todavía no está claro si esos resultados son igualmente aplicables a los desempleados de larga duración, y por ende, tampoco a los jóvenes. Tras un largo periodo en desempleo, encontrar un trabajo no es una tarea fácil. Los desempleados de larga duración tienen que hacer frente a una serie de barreras derivadas de un mayor tiempo de búsqueda como la falta de experiencia laboral reciente y un menor desarrollo de la red de contactos (Wanberg et al., 2000) así como el estigma asociado con el desempleo (Gallie y Russell, 1998; Heslin, Bell, y Fletcher, 2012), entre otras. Las dos primeras son muy similares a las barreras a las que tienen que hacer frente los jóvenes, falta de experiencia laboral y un menor desarrollo de su red de contactos debido a su

juventud. La razón que ofrecen Koen et al. (2013) para tratar de explicar la disminución de las oportunidades de conseguir un trabajo para los desempleados de larga duración es que la falta de éxito no se debe tanto a su falta de empleabilidad, sino al hecho de que quizás para estos desempleados, la empleabilidad tiene un papel muy pequeño a la hora de explicar su reinserción en el mercado laboral. Añaden que es más importante que los buscadores de empleo se mantengan enérgicos y comprometidos con el proceso de búsqueda de empleo. Siguiendo esta argumentación, es posible que para los jóvenes desempleados la empleabilidad percibida no sea suficiente para explicar el éxito o el fracaso de su búsqueda de empleo, y que, el capital psicológico, al que se podría identificar con un mayor compromiso hacia el proceso de búsqueda, desplaze las percepciones de empleabilidad a un segundo plano en este grupo de población.

Por último, la empleabilidad percibida no resultó como variable mediadora en la relación entre el capital psicológico y las variables de la TPB propuestas (actitud, norma subjetiva y habilidades de B.E.). Una de las razones por las que se ha propuesto que el capital psicológico se podría relacionar con las variables de la TPB determinantes de la intención mediante la acción mediadora de la empleabilidad, es el enfoque distal-proximal. Este enfoque ayuda a entender las relaciones entre los constructos psicológicos y los comportamientos y ha sido muy discutido tanto en psicología social como en la investigación sobre comportamiento organizacional (Hoyle, 2010). Una de las áreas en las que el enfoque distal-proximal ha sido extensamente aplicado es en la investigación realizada sobre personalidad, motivación y conductas. Diversos autores han establecido que la personalidad es una causa distal de los comportamientos mientras que la motivación es un factor más próximo. El impacto de la personalidad en las conductas está típicamente mediado por la motivación de la persona (Hoyle, 2010). De manera similar a cómo la personalidad influye en el comportamiento, se propone que los efectos del capital psicológico sobre las variables predictoras de la intención de B.E. siguen la misma lógica distal-proximal y se ha propuesto que el capital psicológico tiene impacto en las variables de la TPB (actitud, norma subjetiva y control percibido) mediante la intervención mediadora de la empleabilidad percibida. Sin embargo, esta hipótesis no se ha podido confirmar, pues la empleabilidad percibida no media la relación entre el capital psicológico y las variables de la TPB predictoras de la intención de B.E.

7.5.3. Relación del capital social con las variables que componen la TPB y la empleabilidad percibida (Hipótesis 4).

El modelo sobre el que se desarrollan las siguientes hipótesis se basa en la identificación del factor de “Consejo en el ámbito laboral (amigos)” como capital social, pues éste fue el único que mostró una relación significativa con las variables de la TBP, en concreto con el control percibido sobre las habilidades de B.E. Ello está en consonancia con las investigaciones realizadas en el ámbito de la búsqueda de empleo que han identificado como fuente potencial de capital social el “Networking” (Dustmann, Glitz, Schönberg y Brüker, 2016; Forret y Dougherty, 2001; McMillan, Tyler y Vignoles, 2015; Van Hove et al., 2009; Wanberg et al., 2000). Éste se define como las acciones individuales dirigidas a contactar con amigos, conocidos y familiares, con el propósito de obtener información, guía o consejo sobre cómo conseguir un trabajo (Wanberg et al., 2000). Por tanto, está estrechamente relacionado con el contenido del factor del capital social que en este caso se relaciona con la TPB, ya que éste se basa en el uso intencional de la red de contactos a la que tiene acceso el desempleado con el propósito de encontrar un empleo.

7.5.3.1. Hipótesis 4a.

En primer lugar, Liñán y Santos (2007) justifican la relación del capital social con la TPB, al exponer que es necesario incluir diferentes constructos que representen la red de contactos de una persona y no sólo la norma subjetiva, con el propósito de mejorar el poder explicativo de los modelos basados en la intención. Una vez dicho esto, en esta investigación el capital social se configura como predictor del control percibido sobre las habilidades de búsqueda de empleo (explica un 7% de la varianza de éste), así como de la norma subjetiva. Sin embargo, en este último caso, la varianza explicada es muy baja y con el fin de mejorar el ajuste del modelo, se decidió eliminar dicha relación siguiendo las sugerencias de eliminación de parámetros del Test de Wald.

Las investigaciones que han analizado los efectos del capital social en el proceso de B.E. han puesto de manifiesto que éste se conforma como un claro antecedente del éxito de dicho proceso. Las redes de contactos proveen conocimiento sobre las oportunidades laborales al tiempo que influyen los métodos de búsqueda de empleo y las actitudes hacia el trabajo (Calvo-Armengol y Jackson, 2004; McQuaid, 2006; Petrucci et al., 2015; Wanberg et al., 2000; Wanberg et al., 2002).

Igualmente se ha propuesto que los métodos de búsqueda de empleo utilizados,

según sean éstos formales o informales, se configuran como predictores tanto de las expectativas de la B.E. como de las actividades que se realizan durante el proceso (Caliendo et al., 2015; Orazem et al., 2003; Van der Berg y Van den Klaauw, 2006). En concreto, aquellos que utilizan fuentes informales, es decir su red de contactos, tienen más posibilidades de conseguir un trabajo que aquellos que utilizan fuentes formales (Griffeth et al., 2005; Huffman y Torres, 2001; Saks y Asforth, 2000).

En algunas de las investigaciones consultadas se ha identificado al capital social con el apoyo social, relacionando a este último con mayores niveles de intensidad de búsqueda de empleo y con el estatus laboral (Kanfer et al., 2001; Saks, 2005; Slebarska et al., 2009). En otras, como se ha comentado anteriormente, se ha identificado con el “networking” (Dustmann, Glitz, Schönberg y Brücker, 2016; Forret y Dougherty, 2001; Van Hoye et al., 2009; Wanberg et al., 2000). Mientras que en algunos estudios se le ha relacionado con la TPB, aunque no en todos los casos aplicada de manera estricta al proceso de B.E., pues en la mayoría de ellos se ha utilizado para analizar la intención de montar un negocio de jóvenes recién graduados (Henley, Contreras, Espinosa y Barbosa, 2017; Malebana, 2016; Schenkel y Garrison, 2009; Yang y Farn, 2009).

Respecto a su relación positiva con el control percibido sobre las habilidades de búsqueda de empleo, este hallazgo está en consonancia con los resultados de diversos estudios que sugieren que la búsqueda de información mediante las redes de contactos mejora la percepción de control de los desempleados sobre el proceso y les ayuda a reducir la incertidumbre propia de éste (Kramer, 2006; Malebana, 2016; Schenkel y Garrison, 2017; Seibert, Kraimer y Crant, 2001). Ello puede deberse a la sugerencia propuesta por Ajzen (1985) quien expone que los factores no motivacionales (como lo es el capital social) podrían relacionarse tanto con los aspectos internos (por ejemplo, las habilidades o competencias) y los externos (como las oportunidades o recursos). En este caso, sólo se relaciona con los recursos internos. De hecho, según Henley et al. (2017), aunque aplicado al ámbito del emprendedurismo, la fuerza del capital social quizás sirva para aumentar el nivel de autoeficacia percibido en relación al hecho de montar una empresa.

Por otro lado, parece lógico que el capital social se relacione con la norma subjetiva, pues algunos estudios (Henley et al., 2017; Malebana, 2016) incluso la han identificado como un factor del capital social debido probablemente a la similitud entre ambas, ya que es el único componente de la TPB que tiene en cuenta al contexto social. La

investigación de Yang y Farn (2009) expone que las personas con altos niveles de capital social tendrán más posibilidades de comportarse según los términos en los que perciba que beneficia a otros miembros en su red de contactos con el fin de mantener su amistad. Y, básicamente, a eso se refiere la norma subjetiva en la TPB.

Por último, la relación entre el capital social y la actitud instrumental hacia la B.E. no ha sido significativa, a pesar de que los métodos de búsqueda de empleo, entre ellos los informales, han sido propuestos como predictores de las expectativas que se tienen sobre el proceso de búsqueda, estrechamente relacionado con la actitud hacia la B.E. De modo que, estos resultados contradicen a los encontrados por Henley et al. (2017) y Malebana (2016), en referencia a la relación entre ambas variables.

7.5.3.2. Hipótesis 4b y 4c.

Los resultados obtenidos a partir de las hipótesis 4b y 4c ponen de manifiesto, por un lado, que el capital social se relaciona con la intención de búsqueda de empleo cuando interviene tanto el control percibido sobre las habilidades de búsqueda de empleo como la norma subjetiva, actuando éstos como mediadores parciales. Por otro lado, la hipótesis 4c se confirma, pues la intención de búsqueda de empleo media la relación entre el capital social y las conductas de búsqueda de empleo. De modo que se apoyan los postulados de la TPB y está en consonancia con los resultados de Van Hoye et al. (2014) y Henley et al. (2017), ya que ambos estudios muestran que la relación entre las variables propuestas externas a la teoría estuvieron relacionadas de manera indirecta con las conductas de B.E. mediante la mediación de la intención de B.E. y los determinantes de ésta según la TPB.

7.5.3.3. Hipótesis 4d y 4e.

La hipótesis 4d se confirma, pues el capital social se configura como predictor de la empleabilidad percibida y además, la relación de ésta con el control percibido sobre las habilidades de búsqueda de empleo continúa siendo significativa, a diferencia de lo que ocurría con el capital psicológico. Por otro lado, la hipótesis 4e se confirma parcialmente, pues la empleabilidad percibida sólo media la relación entre el capital social y el control percibido sobre las habilidades de búsqueda de empleo, aunque esta relación es modesta.

Para justificar el hecho de que el capital social se configura como predictor de la empleabilidad percibida, se muestran los resultados de investigaciones previas. Sin ir

más lejos, Fugate et al. (2004) lo proponen como una de las dimensiones de la empleabilidad junto con la adaptabilidad, la identidad de carrera y el capital humano. Además, otros autores han mostrado cómo las redes de contactos son un aspecto importante tanto de la empleabilidad percibida como del éxito en el proceso de inserción laboral (Batistic y Tymon, 2017; Donald, Baruch y Asleigh, 2017; McArdle et al., 2007; Smith, 2010; Wanberg et al., 2002). El planteamiento expuesto por Batistic y Tymon (2017), basado en la teoría del capital social, sugiere que las relaciones sociales pueden permitir el acceso a recursos relacionados con la gestión de la carrera profesional que, indudablemente, pueden mejorar la empleabilidad de los desempleados. Las relaciones sociales pueden elevar las credenciales de los solicitantes de empleo y así influir en la decisión de los empleadores, al sugerir que éstos son capaces de aportar recursos más allá del conjunto de habilidades, capacidades y conocimientos presentados en su currículum (Lin, 2001; Van Hoye et al., 2009). Por otro lado, el acceso constante a recursos relacionados con la carrera profesional proporcionados por la red de contactos más próxima, en este caso los amigos, puede permitir la identificación de las necesidades del empleador (Finch, Hamilton, Baldwin y Zehner, 2013). Ello se debe a que las redes instrumentales y dirigidas al proceso de búsqueda de empleo, como lo es el factor que en este estudio se ha identificado con el capital social, podrían ser más productivas para mejorar la empleabilidad mediante lo que se conoce como vínculos calculativos (*calculative ties*) (Huggins, Johnston y Thompson, 2012, p. 204). Pero además, añaden que no sólo el entorno más cercano al buscador de empleo es importante en este ámbito, sino que aquellos que sean capaces de construir redes de contactos más amplias, aunque los vínculos sean más débiles, también pueden ver beneficiados sus niveles de empleabilidad. En este estudio sólo se ha tenido en cuenta la familia y amigos, en investigaciones futuras sería interesante incluir, siguiendo la argumentación anterior, elementos sociales más distantes como por ejemplo, los orientadores laborales o contactos profesionales.

7.5.4. Relación del capital humano con las variables que componen la TPB y la empleabilidad percibida (Hipótesis 5).

7.5.4.1. Hipótesis 5a.

La hipótesis 5a se valida parcialmente. El capital humano sólo predice el control percibido sobre las habilidades de B.E. La varianza de esta variable explicada por el capital humano es baja (2%).

De manera general, la premisa básica que sustenta a la teoría del capital humano es que aquellas personas que invierten en el desarrollo de su formación y experiencia serán recompensadas con trabajos de mejor calidad. En las investigaciones que se han consultado al respecto, se le ha propuesto como un antecedente del éxito del proceso de búsqueda de empleo, pero no siempre se han tenido en cuenta las características del trabajo conseguido (Becker, 1964; Wanberg et al., 2002; Wanberg, 2012).

Aunque la noción de capital humano se basa en diversos componentes, la mayoría de estudios consultados sólo han tenido en cuenta el nivel educativo como criterio identificativo de este tipo de capital. En gran parte de los modelos sobre búsqueda de empleo se asume que a mayor nivel educativo mayor disponibilidad de oportunidades en el mercado laboral (Alp, Sefil y Sak, 2015; Kanfer et al., 2001; Prussia et al., 2001). Por otro lado, a la sobrecualificación de los demandantes se la ha relacionado de manera positiva tanto con las actividades de búsqueda de empleo que realizan como con las posibilidades de conseguir un trabajo (Maynard y Parfynova, 2013; Wald, 2005). Estos argumentos se sustentan con los datos extraídos del INE y presentados en el primer capítulo, pues a grandes rasgos, tanto en el ámbito europeo como en el ámbito nacional y regional, un nivel de estudios elevado se corresponde con mayores tasas de empleo a lo largo del periodo analizado.

Para tratar de explicar la relación entre el capital humano y el control percibido sobre las habilidades de búsqueda de empleo, además de los resultados de investigaciones previas, hay que tener en cuenta que el nivel de control percibido no se relaciona con el nivel de capital humano que posee una persona, sino con el nivel de autoeficacia que una persona adquiere en función de su nivel de capital humano (Palamida, Xanthopoulou, Papagiannidis, y Stamati, 2017). Ello quiere decir que, aunque los participantes posean las habilidades y competencias necesarias derivadas de su nivel formativo para encontrar un trabajo, quizás tienen una percepción negativa sobre su

habilidad para utilizar dichas habilidades y competencias y de ahí la poca varianza de control percibido que es capaz de explicar el capital humano.

Por tanto, teniendo en cuenta que en este caso se ha estimado al capital humano como una función agregada entre el nivel formativo y la experiencia laboral previa relacionada con dicho nivel, los resultados de este estudio están en la línea de los presentados por Kanfer et al. (2001), pues si bien el capital humano sí ha mostrado una relación positiva con el control percibido sobre las habilidades de búsqueda de empleo, ésta es débil.

7.5.4.2. Hipótesis 5b y 5c.

Los resultados obtenidos a partir de las hipótesis 5b y 5c ponen de manifiesto que ninguna de las variables propuestas (actitud, norma subjetiva, control percibido e intención de búsqueda de empleo) median la relación entre el capital humano y la intención de búsqueda de empleo, por un lado, y las conductas de búsqueda de empleo, por otro. Estos resultados están en consonancia por los mostrados por Van Hooft et al. (2004a) pues éstos no pudieron defender la idea de que el efecto de otras variables sobre el comportamiento estuviese mediado por las variables de la TPB.

Aunque en este caso se ha estimado el capital humano mediante el nivel educativo y la experiencia laboral previa relacionada con el mismo, en los estudios de Van Hooft et al. (2004a, 2004b,) y Van Hooft y Crossley (2008) el nivel educativo no se relacionó con ninguna de las variables expuestas. Mientras que en el de Van Hooft et al. (2005) sí lo hizo. La falta de relación del capital humano con la intención y conductas de búsqueda de empleo también puede deberse a que no hay una definición consensuada del mismo, y por tanto, la operacionalización que se realiza de éste es, en muchos casos, imprecisa (Youssef-Morgan, Poppler, Stark y Ashley, 2017).

7.5.4.3. Hipótesis 5d y 5e.

Los resultados mostrados en la hipótesis 5d ponen de manifiesto que, si bien el modelo en el que se propone al capital humano como variable predictora de la empleabilidad muestra unos datos satisfactorios, la relación entre ambas variables no resultó significativa. Por otro lado, respecto a la hipótesis 5e, ésta tampoco se valida, pues la empleabilidad no media la relación entre el capital humano y la actitud, norma subjetiva y control percibido.

El nexos entre el capital humano y la empleabilidad percibida ha sido ampliamente defendido en la literatura. En términos generales, aquellas personas que alcanzan un alto grado de educación formal y cuentan con un amplio rango de habilidades, además de tener experiencia en el mercado laboral, tendrán más posibilidades de conseguir un empleo (Berntson, 2008). De hecho, diversos autores han propuesto al capital humano como una de las dimensiones sobre las que se conforma la empleabilidad (Ariza-Montes, 2007; Fugate et al., 2004; Hernández-Fernaud et al., 2011; Van der Heijden, 2002; Wittekind et al. 2009).

Sin embargo, los resultados de algunas investigaciones realizadas al respecto, resultan contradictorios. Por un lado, están los que ponen de relieve que el nivel de capital humano (posesión de un título universitario, habilidades relacionadas con el trabajo, formación centrada en el ámbito laboral y experiencia laboral previa) de una persona predice su nivel de empleabilidad (Álvarez y Miles, 2006; Berntson, 2007; Donald et al., 2017; Groot y Van der Brink, 2000; McQuaid y Lindsay, 2002; Ng et al., 2005; Sanders y Grip, 2004; Van der Heijde y Van der Heijden, 2006; Wittekind et al., 2010). Por el contrario, y en consonancia con el resultado obtenido en el presente estudio, la investigación de McArdle et al. (2007) no mostró un efecto significativo del nivel educativo sobre la percepción de empleabilidad. Según palabras de estos autores, el hecho de que el capital humano no prediga de manera significativa la empleabilidad percibida no significa que éste no sea un componente importante de la misma, sino que ello puede deberse a la forma en que el capital humano ha sido estimado. En este caso, éste ha sido el resultado de una combinación entre el nivel educativo y la existencia de experiencia previa relacionada con dicho nivel, con el fin de utilizar otros indicadores más allá del nivel educativo, tal y como proponen McArdle et al. (2007) y Berntson (2008). Esta forma de estimar el capital humano, podría haber distorsionado los resultados. Sin embargo ello es algo con lo que tienen que lidiar las investigaciones que versan al respecto, pues uno de los problemas a la hora de operacionalizar el capital humano es la falta de consenso en la literatura sobre qué factores lo componen exactamente. Por tanto, estimar este concepto es una tarea ardua hasta que no se investigue más sobre su definición (Youssef-Morgan et al., 2017).

7.5.5. Análisis de un modelo integral de capital intangible (capital humano, capital social y capital psicológico) y sus relaciones con la empleabilidad percibida y la TPB.

En este estudio se propone un marco conceptual en el que se incluyen algunos de los atributos individuales de los desempleados jóvenes (capital humano, capital social y capital psicológico) con el fin de entender cómo estos tipos de capital intangible influyen en la empleabilidad percibida y el proceso de búsqueda de empleo. Para tratar de contestar a las diversas cuestiones derivadas de este objetivo se han aplicado conceptos de tres áreas teóricas: el capital humano, cuyo origen se sitúa en el ámbito económico, el capital social, surgido en el campo de la sociología, y el capital psicológico, propio del área de comportamiento organizativo (Schwarz, 2017).

La idea de analizar la influencia de estos tres tipos de capital intangible está en relación con la defensa que Luthans y su equipo de investigación han hecho patente en múltiples ocasiones, pues exponen que el capital psicológico es un constructo de segundo orden que va más allá del capital humano y social, que puede aumentar estos tipos de capital y que además, interactúa con ellos para optimizar el resto de recursos. En relación con este argumento, Luthans et al. (2008) defienden la necesidad de integrar de manera sinérgica estos tres tipos de capital (humano, social y psicológico) como un medio fundamental para actualizar el potencial humano en el ámbito laboral. Sin embargo, no se quedan ahí y proponen que el capital psicológico tiene un impacto mayor en su comparación con el capital humano y el capital social. Para justificar dicha afirmación, se apoyan en el hecho de que el capital psicológico, a diferencia del capital humano y social, es un recurso dinámico que puede desarrollarse y ser sostenible a lo largo del tiempo, pues, en líneas generales, todo el mundo lleva consigo un considerable bagaje psicológico como consecuencia de las experiencias a las que ha tenido que hacer frente a lo largo de su vida y que han ido dando forma a su autoeficacia, esperanza, optimismo y resiliencia (Luthans et al., 2004). Por otro lado, Luthans et al. (2015) establecen que el hecho de que un trabajador tenga altos niveles de capital humano y social, no es garantía de que esas formas de capital sean invertidas en la organización de manera eficaz, ya que son éstos quienes deciden cómo y cuánto de ese capital invierten en sus trabajos. Sin embargo, en referencia al capital psicológico, es más difícil que éste se pueda desligar del modo en que se afronta el trabajo o, en este caso, la búsqueda de empleo, ya que es algo inherente a la persona. Por otro lado, el hecho de que una

persona tenga altos niveles de capital humano y social en la actualidad, no garantiza que éstos sean valiosos en el futuro.

En referencia al análisis de las relaciones que se extraen del modelo propuesto, resulta llamativo el hecho de que todos los antecedentes del proceso de búsqueda de empleo (empleabilidad percibida y los tres tipos de capital intangible) incidan sobre el control percibido sobre las habilidades de búsqueda de empleo. De igual modo, se pone de manifiesto que el capital psicológico se configura como el mejor predictor del control percibido sobre las habilidades de búsqueda de empleo en su comparación con el capital social y el capital humano. Y, a su vez, el control percibido sobre las habilidades de B.E. es el componente que mejor predice la intención. Además, cuando interviene el capital psicológico, tanto la relación de la empleabilidad con el control percibido sobre las habilidades de B.E. (hipótesis 2a) como la relación del capital social con la empleabilidad (hipótesis 4c), que anteriormente se habían mostrado significativas, dejan de serlo. De este modo, se confirma la hipótesis 6.

Para tratar de explicar dichos hallazgos se ofrecen los siguientes argumentos:

En primer lugar, es necesario poner de relieve que todos los antecedentes del proceso de búsqueda de empleo propuestos, tanto la empleabilidad percibida como los tres tipos de capital intangible (humano, social y psicológico) inciden sobre el mismo componente de la teoría del comportamiento planificado: el control percibido sobre las habilidades de búsqueda de empleo. Es decir, todos ellos influyen sobre la única variable cuyo desarrollo depende totalmente del desempleado. Puesto que la mejora de las habilidades de búsqueda de empleo, es el único aspecto de la teoría del comportamiento planificado que queda totalmente bajo control personal como una herramienta para mejorar la posición en el mercado de trabajo. Por el contrario, la norma subjetiva o presión social percibida para buscar un trabajo, es un componente que está claramente alineado con el entorno, es algo que el desempleado no puede controlar. La actitud hacia el proceso de búsqueda de empleo, entendida como la evaluación que realiza una persona del proceso de búsqueda de empleo, puede igualmente, estar influida por factores externos, como la situación del mercado laboral o el ciclo económico, cuyo cambio no depende del desempleado.

A la hora de tratar de explicar porqué sucede lo anterior, el control percibido sobre las habilidades de búsqueda de empleo se identifica claramente con la autoeficacia percibida hacia el proceso de búsqueda. Es la percepción de autoeficacia referida a las

habilidades de búsqueda de empleo la que se constituye como nexo de unión de los antecedentes propuestos y el proceso de búsqueda de empleo. Por tanto, es posible que los antecedentes propuestos incidan sobre la autoeficacia porque éstos se constituyen como fuentes de la misma. En el marco teórico se ha expuesto que según la Teoría Social Cognitiva, sobre la que se funda el concepto de autoeficacia propuesto por Bandura, las personas desarrollan su autoeficacia mediante cuatro fuentes primarias: experiencias de éxito, experiencia vicaria, persuasión verbal y estados emocionales.

De este modo, tanto el capital psicológico como el capital humano se podrían identificar con la fuente de experiencias de éxito, relacionada con experimentar logros de manera repetida. En el primer caso, tal y como se ha expuesto anteriormente, el capital psicológico puede facilitar el proceso necesario para la atención, interpretación y retención de recuerdos positivos y constructivos (Youssef-Morgan y Luthans, 2015). En el segundo caso, el hecho de haber superado distintas etapas formativas, así como tener experiencia laboral relacionada con las mismas, también ayuda a situar al capital humano como una fuente de la autoeficacia relacionada con la experiencia de logros de manera repetida.

El capital social se podría identificar con la experiencia vicaria, relacionada con la observación de logros de los demás. Es posible que el hecho de tener acceso a una red de contactos conformada por amigos que puedan ayudar al desempleado en el ámbito laboral refuerce el nivel de autoeficacia de éste sobre el proceso de búsqueda de empleo debido a la observación de los logros relacionados con este ámbito en su entorno.

Otra de las fuentes por las que se puede desarrollar la autoeficacia es mediante la experimentación de estados emocionales positivos. De nuevo el capital psicológico, en estrecha relación con las emociones positivas según el modelo de Fredrickson (2004), también podría configurarse como una fuente de la autoeficacia de este tipo debido a que su conexión con la experimentación de estados emocionales positivos ayudaría a explicar el impacto del capital psicológico sobre otras variables (Luthans et al., 2015).

Por último, a esas cuatro fuentes, se le integran aquellas otras percepciones sobre la tarea, factores situacionales o factores personales para llegar a alcanzar un juicio de autoeficacia completo (Gist, 1987; Moriano et al., 2012). En este caso se incluiría como fuente de la autoeficacia la empleabilidad percibida, pues consiste en “la percepción del individuo sobre las oportunidades que tiene de conseguir un empleo de su preferencia o de mejorar el que posee, teniendo en cuenta que dichas oportunidades van a depender de

sus características y conductas así como de los factores contextuales que le rodean” (Gamboa et al., 2007; p. 8).

En segundo lugar, como se ha establecido anteriormente, Luthans et al. (2004) defienden que el capital psicológico contribuye a la formación del capital humano y social. Las interacciones hipotetizadas para el capital humano, social y psicológico (Luthans y Youssef, 2004) reflejan el concepto de agrupación de recursos, en el que la integración sinérgica de éstos contribuye a la construcción de capacidades (Sirmon, Hitt y Ireland, 2007). Un ejemplo de ello, es que las personas con niveles más altos de capital psicológico tienen más facilidad para cumplir con las responsabilidades derivadas de tener relaciones sociales caracterizadas por lazos fuertes así como la capacidad de extraer beneficios de las mismas. Es decir, que el capital psicológico podría ayudar a participar de manera proactiva en las relaciones, mostrando enfoques colaborativos en vez de utilizar estrategias de acomodación o evitación (Roberts, Scherer y Bowyer, 2011). Por otro lado, Coleman (1988) y Lin (1999) mostraron que el capital social quizás beneficia a aquellos con mayores niveles de capital humano. Los resultados de Kobayashi, Kagawa y Sato (2015) ponen de manifiesto que el capital social (amigos y familiares) provee una mayor duración del primer empleo (o al menos no acorta su duración), sobre todo para aquellos con un nivel de capital humano bajo. Es decir, que el capital humano y social interactúan para apoyar a las personas con menor nivel educativo. Por último, los resultados de Xizhou y Xiaoyan (2013) muestran que el capital humano, social y psicológico de los empleados de un hotel se relacionó de manera significativa con el rendimiento y el compromiso organizacional de éstos, y que hubo efectos sinérgicos entre los tres factores. En este caso, en el modelo presentado anteriormente se han estimado las correlaciones entre los tres tipos de capital (aunque no se han incluido en el modelo por razones de claridad). Los resultados son parcialmente consistentes con lo que se ha expuesto anteriormente, pues sólo se ha encontrado una correlación significativa entre el capital social y el capital psicológico. El capital humano no correlaciona con ninguno de ellos. Ello puede deberse, como ya se ha comentado en múltiples ocasiones, a la forma en que éste ha sido estimado.

En tercer lugar, la proposición de que la empleabilidad se construye sobre un número determinado de características personales, actitudes, competencias y habilidades parece estar ampliamente aceptada (Fugate et al., 2004; Hillage y Pollard, 1998). Son diversos los autores que han puesto de manifiesto la importancia que los recursos individuales

tienen para el desarrollo de la empleabilidad. Típicamente se han incluido dimensiones relacionadas con el capital humano, social y psicológico, aunque en éste último caso no siempre relacionado con la definición que ofrecen Luthans y su equipo de investigación (Berntson, 2008; Forrier y Sels, 2003; Fugate et al., 2004; Souto-Otero, 2016). En esta línea, Fugate et al. (2004) muestran que las dimensiones cognitivo-afectivas de la empleabilidad, es decir la adaptabilidad y la identidad de carrera, se relacionan con la intensidad de las actividades de búsqueda de empleo, mientras que las dimensiones relacionadas con las habilidades como lo son el capital humano y social, se relacionan con el éxito en el proceso de inserción laboral. Por tanto, y siguiendo este argumento, en este caso, es posible que, cuando se introduce el capital psicológico, se anule la relación entre el capital humano y social con la empleabilidad y explique en mayor medida el control percibido sobre las habilidades de búsqueda de empleo porque el capital psicológico está claramente identificado con una dimensión cognitiva y afectiva (Luthans et al., 2008; 2015) y por ello, según Fugate et al. (2004) se relaciona con la intensidad de las actividades de búsqueda de empleo. Sin embargo, el capital humano y social, se relacionarían en mayor medida con el éxito en el proceso de inserción laboral y esa variable no está medida en la presente investigación. Por tanto, y sin ánimo de adelantar lo contenido en el capítulo siguiente relativo a líneas futuras de investigación, sería interesante analizar si efectivamente el capital humano y social tienen una mayor importancia a la hora de predecir la probabilidad de inserción laboral, mientras que el capital psicológico la tiene en la intensidad del proceso de búsqueda de empleo.

En cuarto y último lugar, a la cuestión de porqué el capital psicológico parece ser más beneficioso en el ámbito laboral en su comparación con el capital humano y social, Kanfer et al. (2001) defienden que son las diferencias individuales como las actitudes, cogniciones y motivaciones (con las que se podría identificar al capital psicológico), las que ejercen una mayor influencia en variables complejas como la inserción laboral, principalmente mediante el proceso de búsqueda de empleo. Además, los resultados de diversas investigaciones ponen de manifiesto que más allá de las variables sociodemográficas (edad, género, formación, duración del desempleo, etc.) hay una serie de recursos psicosociales, entre los que se podría encontrar el capital psicológico, que aumentan la probabilidad de conseguir un empleo (Nieto-Flores et al., 2015). Por último, los estudios de Cadena y Keys (2015) son consistentes con el creciente movimiento en la investigación que defiende el papel que tiene la autorregulación, a la

que se podría relacionar con el capital psicológico, a la hora de explicar el desarrollo profesional de los jóvenes.

Por otro lado, es importante entender los mecanismos mediante los cuáles opera el capital psicológico. Según Luthans y Youssef-Morgan (2017) hasta la fecha, la “*agentic conation*”, la evaluación cognitiva, las emociones positivas, y diversos mecanismos sociales son estrategias reconocidas para entender dicho constructo. A continuación se ofrece una breve explicación de cada uno de ellos: a) la “*agentic conation*”, se define como un aspecto proactivo del comportamiento que está estrechamente asociado con el concepto de voluntad. En español, el término que más se acerca es la palabra conato, sinónimo de intento, amago, propósito o empeño. Este elemento facilita el esfuerzo dedicado a la consecución de objetivos y está estrechamente relacionado con la motivación; b) una evaluación cognitiva positiva es clave para entender el funcionamiento del capital psicológico, pues ésta ayuda a que ciertas situaciones potencialmente negativas o neutras se reinterpreten mentalmente de manera más positiva; c) el capital psicológico está directamente relacionado con las emociones positivas (Avey et al. 2008). Se entiende que éstas son un subproducto del capital psicológico. La naturaleza positiva de este constructo puede desencadenar estados positivos afectivos que facilitan la ampliación de los repertorios de pensamiento-acción (Fredrickson, 2004). A su vez, las emociones positivas facilitan la construcción y restauración de recursos físicos, sociales y psicológicos que previamente estaban agotados (Fredrickson, 2004).

Los mecanismos que se acaban de exponer, aunque ofrecen soporte teórico para dilucidar acerca del funcionamiento del capital psicológico, son de naturaleza conceptual y todavía no han sido examinados de manera empírica. Sin embargo, la idea de la sustitución de recursos, derivada de la teoría de los recursos psicológicos de Hobfoll (2001), sí ha sido analizada en el plano empírico y podría ser aplicable a la actuación del capital psicológico. Hobfoll y Lilly (1993) exponen que cuando un recurso está ausente o es inadecuado, un segundo recurso quizás lo sustituya y actúe en su lugar (Hobfoll y Lilly, 1993). Según Ross y Mirowsky (2006), cuando los recursos se sustituyen entre sí, la presencia de uno provoca que la ausencia de otro sea menos perjudicial. De este modo, cuanto menor nivel presenta una persona de un recurso, más importante será la presencia del resto. Es decir, que el efecto de tener un recurso específico es mayor para aquellos que tienen menos recursos alternativos.

Los resultados de investigaciones previas sirven de ejemplo para ilustrar dicha estrategia. En un estudio de Ross y Mirowsky (1989) se observa que el control percibido y el apoyo emocional pueden sustituirse entre sí para reducir los niveles de depresión. De manera más reciente, Côté y Miners (2006) han mostrado que ciertas capacidades personales como la inteligencia emocional puede actuar como un recurso sustitutivo de la inteligencia cognitiva. Del mismo modo, otros estudios defienden la misma idea, pero entre el capital humano y el capital financiero (Clarysse, Tartari y Salter, 2011; Xiao y Ramsden, 2016). Por otro lado, Van der Gaag y Webber (2008) proponen que cuando un objetivo no puede ser alcanzado mediante la aplicación de un recurso, puede ser conseguido aplicando otros mediante la vía de la sustitución de recursos (Adler y Kwon, 2002). En relación con la presente investigación, el estudio de Schwarz (2017) ofrece una prueba empírica de esta teoría extendiendo el modelo compensatorio de las redes sociales al capital psicológico. Este autor expone que es el capital psicológico, más allá del capital social, el que puede complementar o sustituir al resto de recursos. Por su parte, Jianglin, Jianmin, Jintao y Qinxuan (2010) relacionan al capital humano, social y psicológico con el rendimiento de los trabajadores. El capital psicológico es el responsable de explicar una mayor varianza del rendimiento, seguido del capital social y el capital humano. Por otro lado, los resultados de Zhou, Xie, Xin, Bai y Miao (2015) muestran que tanto el capital humano, como el capital social y el capital psicológico se relacionan de manera positiva con el éxito de carrera tanto subjetivo como objetivo; y que, mientras que el capital humano explica una mayor varianza del éxito de carrera objetivo, el capital psicológico lo hace del éxito subjetivo.

En este caso lo que ocurre no es que un recurso esté totalmente ausente, sino que cuando actúan juntos, el capital psicológico anula la acción de los otros dos, en el caso de la empleabilidad, y tiene una mayor fuerza explicativa en el caso del control percibido sobre las habilidades de búsqueda de empleo. Basándonos en la hipótesis de la sustitución, se podría argumentar que incluso cuando el capital social y el humano son bajos, las habilidades de búsqueda de empleo podrían ser altas debido a que la limitación de la red de contactos o un bajo nivel educativo, se sustituye con mayores niveles de capital psicológico (Donald et al., 2017). Quizás el capital psicológico, aunque no se han encontrado estudios que lo apoyen empíricamente, sea capaz de corregir las deficiencias en capital humano y capital social. De modo que, la falta de una red de contactos accesible en referencia al ámbito laboral o la falta de experiencia

laboral previa, se suple con un estado psicológico positivo a la hora de predecir tanto el nivel de empleabilidad percibida como el control percibido sobre las habilidades de búsqueda de empleo, pues tal y como defienden Luthans et al. (2015), el capital humano, social y psicológico se integran de manera sinérgica, pero es el capital psicológico el que es central para actualizar el potencial humano.

7.6. Resumen de las hipótesis analizadas.

La tabla siguiente ofrece un resumen de la discusión de las hipótesis realizada a lo largo del presente capítulo.

Tabla 7.3.

Validación de hipótesis

Hipótesis	Confirmación
H1a. La actitud hacia la búsqueda de empleo, la norma subjetiva y el control percibido sobre la búsqueda de empleo predecirán de forma positiva la intención de buscar un trabajo.	Parcial
H1b. La intención de búsqueda de empleo y el control percibido hacia la búsqueda de empleo predecirán de manera positiva las conductas de búsqueda de empleo.	Parcial
H1c. La intención de búsqueda de empleo mediará la relación entre la actitud hacia la búsqueda de empleo, la norma subjetiva y el control percibido con las conductas de búsqueda de empleo.	Parcial
H2a. La empleabilidad percibida predecirá de manera positiva la actitud hacia la búsqueda de empleo, la norma subjetiva y el grado de control percibido sobre el proceso.	Parcial
H2b. La empleabilidad percibida se relacionará con la intención de buscar un trabajo mediante el papel mediador de la actitud hacia la búsqueda de empleo, la norma subjetiva y el control percibido sobre la búsqueda de empleo.	Parcial
H2c. La empleabilidad percibida se relacionará con las conductas de búsqueda de empleo mediante la intervención mediadora de la intención de buscar un trabajo.	No
H3a. El capital psicológico predecirá de manera positiva la actitud hacia la búsqueda de empleo, la norma subjetiva y el grado de control percibido sobre el proceso.	Parcial
H3b. El capital psicológico se relacionará con la intención de buscar un trabajo mediante el papel mediador de la actitud hacia la búsqueda de empleo, la norma subjetiva y el control percibido sobre la búsqueda de empleo.	Parcial

H3c. El capital psicológico se relacionará con las conductas de búsqueda de empleo mediante la intervención mediadora de la intención de buscar un trabajo.	No
H3d. El capital psicológico predecirá de manera positiva la empleabilidad percibida.	Sí
H3e. La empleabilidad percibida mediará la relación entre el capital psicológico y la actitud hacia la búsqueda de empleo, la norma subjetiva y el control percibido.	No
H4a. El capital social predecirá de manera positiva la actitud hacia la búsqueda de empleo, la norma subjetiva y el grado de control percibido sobre el proceso.	Parcial
H4b. El capital social se relacionará con la intención de buscar un trabajo mediante el papel mediador de la actitud hacia la búsqueda de empleo, la norma subjetiva y el control percibido sobre la búsqueda de empleo.	Parcial
H4c. El capital social se relacionará con las conductas de búsqueda de empleo mediante la intervención mediadora de la intención de buscar un trabajo.	Sí
H4d. El capital social predecirá de manera positiva la empleabilidad percibida.	Sí
H4e. La empleabilidad percibida mediará la relación entre el capital social y la actitud hacia la búsqueda de empleo, la norma subjetiva y el control percibido.	Parcial
H5a. El capital humano predecirá de manera positiva la actitud hacia la búsqueda de empleo, la norma subjetiva y el grado de control percibido sobre el proceso.	Parcial
H5b. El capital humano se relacionará con la intención de buscar un trabajo mediante el papel mediador de la actitud hacia la búsqueda de empleo, la norma subjetiva y el control percibido sobre la búsqueda de empleo.	No
H5c. El capital humano se relacionará con las conductas de búsqueda de empleo mediante la intervención mediadora de la intención de buscar un trabajo.	No
H5d. El capital humano predecirá de manera positiva la empleabilidad percibida.	No
H5e. La empleabilidad percibida mediará la relación entre el capital humano y la actitud hacia la búsqueda de empleo, la norma subjetiva y el control percibido.	No
H6. El capital psicológico será más útil en el contexto de la búsqueda de empleo que los otros dos tipos de capital intangible (capital social y capital humano).	Sí

Capítulo 8. Conclusiones, limitaciones y líneas futuras de investigación.

Como se expuso en el capítulo quinto, el objetivo general de esta investigación es analizar el papel que desempeña el capital psicológico (en su comparación con el capital humano y el capital social) y la empleabilidad percibida en el proceso de búsqueda de empleo de jóvenes desempleados, tomando como referencia la Teoría del Comportamiento Planificado aplicada a la búsqueda de empleo.

Tras la fundamentación teórica se han presentado un conjunto de objetivos e hipótesis a validar. Para desarrollarlos se aplicó un cuestionario a jóvenes desempleados con una edad comprendida entre los 16 y los 29 años en búsqueda activa de empleo. Los resultados han sido presentados y triangulados en base a una investigación de naturaleza cualitativa. Posteriormente, han sido interpretados y discutidos. A continuación, se presentan las conclusiones, las implicaciones teóricas y prácticas, las limitaciones y las líneas futuras de investigación derivadas de este estudio.

8.1. Conclusiones

En primer lugar, por lo general, se confirma la validez psicométrica de los instrumentos utilizados.

En segundo lugar, el análisis de los estadísticos descriptivos pone de manifiesto que los participantes presentan un nivel intermedio-alto de las variables analizadas.

En tercer lugar, en cuanto a la influencia de las variables sociodemográficas en los constructos objeto de estudio, se ha mostrado que el sexo, la nacionalidad, la edad, el nivel educativo, la situación laboral, la inscripción en el SEF, el sector económico del último empleo y tanto el tiempo en desempleo como el tiempo de búsqueda de empleo influyen en los constructos examinados.

En cuarto lugar, se confirman los postulados principales de la TPB aplicada al ámbito de la búsqueda de empleo. Los resultados ponen de relieve que la actitud instrumental, la norma subjetiva y el control percibido sobre las habilidades de B.E. predicen la intención de buscar un trabajo, y que sólo ésta se configura como predictor de las conductas de B.E. Ni la actitud placentera, ni los dos factores restantes del control percibido (red de contactos y dificultades de B.E.) lograron relacionarse significativamente con la intención, y ninguno de éstos últimos lo hizo con las conductas de B.E. Además, el control percibido sobre las habilidades de B.E. se

configura como el predictor más importante de la intención. Por último, la intención de B.E. actúa como mediadora en la relación entre sus predictores y las conductas de B.E.

En quinto lugar, en referencia a las hipótesis relacionadas con el papel de los antecedentes de la TPB, se concluye que tanto la empleabilidad percibida como los tres tipos de capital intangible (humano, social y psicológico) se relacionan únicamente con el control percibido sobre las habilidades de búsqueda de empleo, siendo el capital psicológico la variable con mayor fuerza explicativa de éste. El capital psicológico y el capital social se configuran como predictores de la empleabilidad percibida y no lo hace el capital humano. Por lo general, la empleabilidad percibida no es capaz de mediar la relación entre los tres tipos de capital intangible y los antecedentes de la intención de B.E. según la TPB (actitud, norma subjetiva y control percibido).

En definitiva, los resultados de este estudio favorecen un mejor entendimiento del proceso de búsqueda de empleo que realizan los jóvenes y los factores que influyen en el mismo, a la vez que se ofrece un interesante enfoque de cómo un estado psicológico positivo puede ayudar a los desempleados jóvenes a buscar trabajo.

8.2. Implicaciones para la teoría y la práctica

8.2.1. Para la teoría.

El primer aporte para la teoría se relaciona con la validación de las escalas de la TPB en una muestra de desempleados jóvenes españoles. Todas las escalas presentaron valores de fiabilidad y validez dentro de los límites definidos como adecuados. No obstante, la subescala de control percibido sobre las habilidades de B.E. mostró problemas de validez convergente. Se ha expuesto que algunos investigadores asocian estos problemas al fenómeno de la deseabilidad social y que hay diversas estrategias que ayudan a superar dicho problema. Por tanto, sería importante tenerlas en cuenta para futuras investigaciones.

En segundo lugar, se ha descrito el perfil de los jóvenes desempleados en relación a su proceso de búsqueda de empleo (tiempo que dedican a buscar trabajo y tipo de actividades que realizan, actitud hacia el proceso, presión percibida de su entorno para buscar trabajo y nivel de percepción de control sobre dicho proceso) y sus niveles de empleabilidad percibida y capital humano, social y psicológico. Ello es interesante debido a la escasez de estudios que analizan el patrón de búsqueda de empleo

(identificado con las variables de la TPB) de los jóvenes desempleados y los antecedentes que influyen en éste, en concreto en España.

El tercer aporte, se refiere al estudio del impacto de distintas variables sociodemográficas y sociolaborales en el capital social y psicológico, la empleabilidad percibida y las variables que componen la TPB. Diversas investigaciones han manifestado la necesidad de tener en cuenta este tipo de variables a la hora de analizar el proceso de búsqueda de empleo (Galiç, 2011; Kanfer et al., 2001; Nieto-Flores et al., 2015; Sverko et al., 2008; Wanberg et al., 1999).

En cuarto lugar, se ha confirmado la TPB aplicada al ámbito del desempleo en una muestra de jóvenes españoles desempleados. Esta confirmación se une a la realizada en otros países como Estados Unidos (Wanberg et al., 2005), Canadá (Zikic y Saks, 2009), China (Song et al., 2006; Lin, 2010), Francia (Fort et al., 2016) y Países Bajos (Van Hooft et al., 2004a).

En quinto lugar, se ofrece un modelo sobre el capital intangible (humano, social y psicológico) y la empleabilidad percibida como determinantes del proceso de búsqueda de empleo de jóvenes desempleados, identificando a éste con la Teoría del Comportamiento Planificado aplicada a la búsqueda de empleo. Los resultados apoyan un modelo integrador sobre el proceso de búsqueda de empleo en el que las variables individuales predicen el control percibido. Además, se ha puesto de relieve la importancia que el capital intangible, en concreto el capital psicológico, tiene para predecir tanto la empleabilidad percibida como la percepción de control sobre las habilidades de búsqueda de empleo de los jóvenes.

8.2.2. Para la práctica.

Los resultados de este estudio tienen importantes implicaciones para los buscadores de empleo jóvenes, los servicios de empleo público y privados, así como para el desarrollo de políticas laborales. La principal implicación práctica de estos resultados es que no sólo hay necesidad de aumentar los niveles de capital humano y social, sino que es necesario invertir en el desarrollo del capital psicológico de los desempleados. Luthans et al. (2008) explicaron que el capital psicológico puede ser desarrollado mediante formación. De hecho, la relevancia que el capital psicológico tiene en el ámbito laboral se deriva principalmente de que es un constructo abierto al cambio y al desarrollo mediante intervenciones cortas y relativamente sencillas (Luthans y Youssef-

Morgan, 2017). Ello implica que aparte de seguir ofreciendo las formas tradicionales de orientación y asistencia laboral a los desempleados, tanto en los servicios públicos de empleo como en las agencias privadas de colocación se podrían diseñar programas de intervención dirigidos a aumentar los niveles de capital psicológico de los desempleados jóvenes. Pues, como ya se ha comentado anteriormente, es el capital psicológico la variable que predice con más fuerza el control percibido sobre las habilidades de B.E., que, a su vez se configura como el mejor predictor de la intención de B.E.

Además, los resultados también subrayan la importancia del capital social y la norma subjetiva a la hora de influir en el proceso de búsqueda de empleo. Por tanto, sería interesante involucrar a familiares y amigos en el proceso de búsqueda de los jóvenes, ya que también tienen un papel importante a la hora de que éstos se comprometan y estén motivados con la búsqueda de empleo. Otra sugerencia sería impulsar la búsqueda de empleo en grupo, y así facilitar que los desempleados encuentren apoyo en otras personas que estén en su misma situación. Además, podrían beneficiarse de los niveles de capital psicológico de los demás miembros del grupo mediante el efecto contagio. Si bien este efecto sólo ha sido mostrado en el ámbito organizacional (Cameron, Bright y Caza, 2004; Fredrickson 2004; Luthans et al. 2006; Youssef-Morgan y Luthans, 2015; Youssef-Morgan y Stratman, 2016; Luthans y Youssef-Morgan, 2017) sería importante analizarlo en el ámbito de la búsqueda de empleo.

Por otro lado, teniendo en cuenta que el control percibido es la variable que más fuerte se relaciona con la intención, los orientadores laborales también podrían desarrollar programas específicos para reforzar las creencias de autoeficacia de los jóvenes en sus habilidades B.E. En este caso, según los resultados, es posible que aquellos desempleados con bajos niveles de capital psicológico pudiesen beneficiarse de dicho programa o, teniendo en cuenta que el capital psicológico es la variable que mejor se relaciona con el control percibido, una intervención en capital psicológico se supone que también mejorará esta variable.

8.3. Limitaciones.

Las conclusiones previamente expuestas contienen una serie de limitaciones que conviene señalar.

Entre las limitaciones referidas a las medidas utilizadas, es destacable el uso de escalas de auto-informe. Aunque se trata de una práctica habitual, puede dar lugar a un

sesgo en las respuestas de los participantes, exacerbar la varianza común y aumentar artificialmente las correlaciones entre variables (Spector, 2006).

Por otro lado, la baja validez convergente de la subescala comentada anteriormente es otra limitación. Ello podría deberse a la presencia de deseabilidad social en las respuestas del cuestionario. Para tratar de detectar los efectos de este fenómeno en los resultados, sería necesario incluir escalas de medida adicionales que estimasen su presencia (King y Bruner, 2000; De Jong et al., 2011). Un ejemplo es la *Escala de Deseabilidad Social de Marlowe-Crowne* (MCSDS) (Crowne y Marlowe, 1964). Según King y Bruner (2000) si se identifican correlaciones significativas entre las escalas dedicadas a estimar las variables objeto de estudio y la dedicada a la deseabilidad social, es posible identificar la proporción de varianza que es atribuible a dicho fenómeno, y tratar de corregir la desviación. Una alternativa a esta estrategia es la evaluación inferida, es decir, que en vez de dirigir las respuestas a los participantes, se les pide que piensen en los comportamientos de otras personas (Norwood y Lusk, 2011). Esta es la táctica que siguen Harms y Luthans (2012) a la hora de diseñar el cuestionario I-PCQ.

La escala de capital social también ha mostrado problemas. Sobre todo en lo relativo a su estructura factorial. Por ello, sería interesante tratarla como una variable ordinal en vez de una variable cuantitativa, del mismo modo en que proceden las investigaciones que han aplicado esta escala (Van der Gaag y Snijders, 2005; Van der Gaag y Snijders, 2008; Varekamp et al., 2015; Webber y Huxley, 2007).

Por último, las conductas de búsqueda de empleo se han estimado según intensidad y frecuencia. Ello es consistente con las escalas de medida utilizadas para valorar esta variable en la literatura actual. Sin embargo, hay investigaciones que defienden que las conductas de búsqueda de empleo se configuran como un constructo multidimensional que incluye factores más allá de la intensidad como por ejemplo, los métodos de búsqueda de empleo utilizados, la calidad del proceso o la procrastinación de los participantes durante el mismo (Van Hooft et al., 2012). Hay que tener en cuenta que los demandantes de empleo tienen objetivos de búsqueda específicos así como emociones que pueden ser igualmente indicadores adicionales de la calidad del proceso (Turban et al., 2009). Por tanto, sería interesante que en futuras investigaciones se tuviese en cuenta esta limitación y se midiesen otros aspectos relacionados con las conductas de B.E. y no sólo la intensidad o frecuencia de éstas.

En segundo lugar, la utilización de un diseño transversal impide el establecimiento de relaciones causales entre las variables. Por tanto, teniendo en cuenta la naturaleza dinámica del proceso de búsqueda de empleo, sería interesante aplicar un diseño longitudinal para analizar los cambios que se producen en las variables analizadas.

Por otro lado, en lo relativo a las escalas que estiman las variables que componen la TPB, se les pidió a los participantes que reportaran aspectos relativos a su proceso de B.E. en referencia a los últimos cuatro meses. Ello podría propiciar que sus respuestas estén afectadas por aspectos vitales retrospectivos. Para evitar esto, la investigación longitudinal en múltiples etapas podría ayudar a capturar mejor la naturaleza dinámica del proceso y su relación con las variables propuestas. La utilización de un diseño longitudinal también ayudaría a entender mejor la forma en que el capital psicológico influye sobre el proceso de búsqueda de empleo.

En tercer lugar, otra limitación del estudio se relaciona con el hecho de que sólo se han expuesto como antecedentes de la empleabilidad percibida variables relacionadas con la dimensión personal. La mayoría de los estudios consultados han expuesto que este concepto es resultado tanto de recursos y atributos individuales como de los relacionados con el contexto (Forrier y Sels, 2003; Barnes et al., 2015; Thijssen et al., 2008). Por tanto, sería interesante que en futuras investigaciones se incorporasen, además de aspectos individuales, dimensiones relacionadas con el entorno como por ejemplo, la estructura del mercado de trabajo, las prácticas de contratación empresarial o las características de las instituciones intermediarias en el mercado laboral, entre otras.

En cuarto lugar, no se ha examinado ninguna variable relacionada con la inserción laboral. Aunque se ha mostrado la influencia del capital psicológico en el proceso de búsqueda de empleo, no se ha podido analizar su impacto directo en la consecución de un puesto de trabajo. Por tanto, estudiar las variables que se relacionan con la inserción laboral, como por ejemplo, la calidad del empleo conseguido, la intención de permanecer en el trabajo o el bienestar y la satisfacción después de ser contratado podrían dar pistas de la relevancia teórica y práctica del capital psicológico en el proceso de búsqueda de empleo y la investigación sobre inserción laboral. Además, se podría dilucidar si, como se expuso en la discusión, el capital humano y social tienen una mayor importancia a la hora de predecir las probabilidades de inserción laboral, mientras que el capital psicológico lo tiene en la intensidad del proceso de búsqueda de empleo.

8.4. Líneas futuras de investigación

En primer lugar, las investigaciones futuras deberían de analizar el papel que variables distintas de las que se han tenido en cuenta en este estudio (empleabilidad percibida, capital humano, capital social y capital psicológico) tienen sobre la TPB, con el objetivo de completar y expandir el modelo propuesto. Por ejemplo, se podrían integrar en dicho modelo variables que previamente han mostrado su importancia en el proceso de búsqueda de empleo, como las emociones positivas (Turban et al., 2009); los valores culturales (Van Hooft y De Jong, 2009); el establecimiento de objetivos en el proceso de búsqueda de empleo (Van Hooft y Saks, 2008) o la participación en actividades relevantes para el desarrollo de la carrera profesional (Zikic y Saks, 2009).

En segundo lugar, debido a que la muestra se constituye por desempleados jóvenes españoles, sería interesante que la investigación futura analizase la extrapolación del modelo presentado para la predicción del comportamiento de búsqueda de empleo, en otros contextos, países y poblaciones. Por ejemplo, en muestras de desempleados mayores de 45 años o desempleados de larga duración, y observar las posibles diferencias entre estos grupos de población y los jóvenes.

En tercer lugar, la principal aportación de este estudio es, sin duda, poner de relieve la importancia que tiene el capital psicológico a la hora de predecir la empleabilidad percibida e influir sobre el proceso de búsqueda de empleo que realizan los jóvenes desempleados. Una de las características más importantes del capital psicológico es que sus precursores defienden que es un estado abierto al cambio y al desarrollo mediante programas de formación (Luthans et al., 2015). De ahí, que la principal aportación práctica de este estudio esté relacionada con la formación en capital psicológico. Además, y de manera consistente con la investigación previa, los resultados indican que quizás una formación o entrenamiento dirigidos a mejorar la autoeficacia de los desempleados podría ser de ayuda a la hora de estimular su proceso de búsqueda de empleo. En concreto, los resultados de este estudio ponen de manifiesto que mejorar la autoeficacia percibida sobre las habilidades de búsqueda de empleo de los desempleados jóvenes es más beneficioso que mejorar la actitud o la norma subjetiva.

En quinto lugar, sería necesario que las investigaciones futuras que se realizasen al respecto estimasen de una manera más completa el capital social. Por ejemplo, medir el tipo de redes sociales, su fuerza o tamaño podría contribuir a un mejor entendimiento de esta variable. De manera similar, analizar diferentes tipos de apoyo social también

podría ser beneficioso. Por otro lado, es necesario un mayor consenso a la hora de definir y estimar el capital humano.

A modo de conclusión final, en este estudio se considera de suma importancia el hecho de analizar los procesos de búsqueda de empleo que siguen los desempleados jóvenes para tratar de mejorarlos. Aunque la investigación previa ha propuesto modelos adecuados para predecir la intención de búsqueda, la predicción de las conductas de búsqueda de empleo todavía se mantiene relativamente inexplorada. Este trabajo ha intentado llenar ese vacío mediante la proposición de un modelo más extenso para la predicción de las conductas de búsqueda de empleo. Se considera que esta investigación contribuye de manera importante a la literatura sobre búsqueda de empleo. En primer lugar, el nivel de capital psicológico de los desempleados explica el aumento de la percepción de control sobre las habilidades de B.E. de éstos, lo que a su vez, impacta de manera positiva en el tiempo que tienen intención de dedicar a buscar trabajo y por consiguiente, en el tiempo que efectivamente han dedicado a buscarlo. Por tanto, se concluye por un lado, que la TPB se alza como una teoría útil y aplicable al proceso de búsqueda de empleo de los desempleados jóvenes españoles y, por otro lado, que el capital psicológico parece tener más utilidad en la búsqueda de empleo que los otros tipos de capital intangible analizados y la empleabilidad percibida. De este modo, se espera que las relaciones mostradas en el presente trabajo sirvan para promover el interés en este tema.

Referencias

- Abbas, M., & Raja, U. (2015). Impact of psychological capital on innovative performance and job stress. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 32(2), 128–138. doi:10.1002/cjas.1314
- Abbas, M., Raja, U., Darr, W., & Bouckennooghe, D. (2012). Combined Effects of Perceived Politics and Psychological Capital on Job Satisfaction, Turnover Intentions, and Performance. *Journal of Management*, 40(7), 1813–1830. doi:10.1177/0149206312455243.
- Abramson, L. Y., Metalsky, G. I., & Alloy, L. B. (1989). Hopelessness depression: A theory-based subtype of depression. *Psychological Review*, 96(2), 358–372. doi:10.1037/0033-295x.96.2.358
- Abramson, L. Y., Seligman, M. E., & Teasdale, J. D. (1978). Learned helplessness in humans: Critique and reformulation. *Journal of Abnormal Psychology*, 87(1), 49–74. doi:10.1037/0021-843x.87.1.49
- Addison, J. T. (2002). Job search methods and outcomes. *Oxford Economic Papers*, 54(3), 505–533. doi:10.1093/oep/54.3.505
- Adler, P. S., & Kwon, S. W. (2002). Social capital: Prospects for a new concept. *Academy of Management Review*, 27(1), 17-40.
- Afua B. B., Lewis, P., Mmab M., O., Tessema, M., & Joon Y., H. (2016). Editorial: Training and development in Africa. *International Journal of Training and Development*, 20(2), 105-106. doi: 10.1111/ijtd.12080
- Ahmed, A. M., Andersson, L., & Hammarstedt, M. (2012). Does age matter for employability? A field experiment on ageism in the Swedish labour market. *Applied Economics Letters*, 19(4), 403-406. doi:10.1080/13504851.2011.581199
- Ajzen, I. (1985). From intentions to actions: A theory of planned behavior. In: J. Kuhl, & J. Beckman (Eds.), *Action control: From cognition to behavior* (pp. 11-39). Heidelberg: Springer.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. doi:10.1016/0749-5978(91)90020-t

- Ajzen, I. (2005). *Attitudes, personality, and behavior* (2nd. Edition). Milton-Keynes, England: Open University Press / McGraw- Hill.
- Ajzen, I. (2012). The theory of planned behavior. In P. A. M. Lange, A. W. Kruglanski & E. T. Higgins (Eds.), *Handbook of theories of social psychology* (Vol. 1, pp. 438-459). London, UK: Sage.
- Ajzen, I. & Fishbein, M. (1980) *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Ajzen, I., & Driver, B. L. (1992). Application of the Theory of Planned Behavior to Leisure Choice. *Journal of Leisure Research*, 24(3), 207–224. doi:10.1080/00222216.1992.11969889
- Albert, C., & Davia, M. A. (2013). El fenómeno de la pobreza juvenil: ¿hay diferencias relevantes entre Comunidades Autónomas? *Investigaciones Regionales*, 25, 67-87.
- Albert, C., Juárez, J. P., Sánchez, R., & Toharia, L. (2000). La transición de la escuela al mercado de trabajo en España: años noventa. *Papeles de Economía Española*, 86, 42-58.
- Albert, C., Juárez, J. P., Sánchez, R., & Toharia, L. (2003). Del sistema educativo al mercado de trabajo: un análisis de flujos. *Revista de Educación*, 330, 137-155.
- Aldás, J. & Uriel, E. (2017). *Análisis Multivariante Aplicado con R*. Madrid: Paraninfo.
- Alessandri, G., Borgogni, L., Consiglio, C., & Mitidieri, G. (2015). Psychometric Properties of the Italian Version of the Psychological Capital Questionnaire. *International Journal of Selection and Assessment*, 23(2), 149–159. doi:10.1111/ijsa.12103
- Alp, E. A., Sefil, S., & Sak, A. K. (2015). The Impact of Education Level and Gender on Job Search Duration in Turkey. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 15(2), 313-324. doi:10.12738/estp.2015.2.2355
- Álvarez, L.G., & Miles, D. (2006). El papel de la empleabilidad en la satisfacción laboral de los trabajadores temporales. *Revista Galega de Economía*, 15(2), 88-101.
- Amato, C., Baldner, C., & Pierro, A. (2016). “Moving” to a job. The role of locomotion in job search and (Re)employment. *Personality and Individual Differences*, 101, 62–69. doi:10.1016/j.paid.2016.05.060

- Amunkete, S., & Rothmann, S. (2015). Authentic leadership, psychological capital, job satisfaction and intention to leave in state-owned enterprises. *Journal of Psychology in Africa*, 25(4), 271-281.
- Andersson, K. (2015). Predictors of re-employment: A question of attitude, behavior, or gender? *Scandinavian Journal of Psychology*, 56(4), 438–446. doi:10.1111/sjop.12218
- Antonovsky, A. (1979). *Health, stress, and coping*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Aramburu-Zabala, L. H. (1998). *Transición a la vida activa: procesos de búsqueda de empleo en una muestra de universitarios madrileños* (tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid.
- Ariza-Montes, J.A. (2007). Las competencias: un factor clave en la empleabilidad de los titulados universitarios. *Revista de Fomento Social*, 246(2), 239-253.
- Armitage, C. J., & Conner, M. (1999). Distinguishing Perceptions of Control From Self-Efficacy: Predicting Consumption of a Low-Fat Diet Using the Theory of Planned Behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 29(1), 72–90. doi:10.1111/j.1559-1816.1999.tb01375.x
- Arnold, A., & Staffelbach, B. (2012). Perceived post-restructuring job insecurity: The impact of employees' trust in one's employer and perceived employability. *German Journal of Human Resource Management*, 26(4), 307-330. doi: 10.1177/239700221202600405
- Arocena, P., Núñez, I., & Villanueva, M. (2006). The Effect of Enhancing Workers' Employability on Small and Medium Enterprises: Evidence from Spain. *Small Business Economics*, 29(1-2), 191–201. doi:10.1007/s11187-006-6712-7
- Arpaia, A., & Mourre, G. (2005). *Labour Market Institutions and Labour Market Performance: A Survey of the Literature*. European Economy. Economic Papers. Brussels. doi:10.2139/ssrn.871093
- Arulampalam, W., Gregg, P., & Gregory, M. (2001). Unemployment Scarring. *The Economic Journal*, 111(475), 577–584. doi:10.1111/1468-0297.00663
- Aspinwall, L. G. & Staudinger, U. M. (2003). *A psychology of human strengths: Fundamental questions and future directions for a positive psychology*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Atkinson, C., (2002). Career management and the changing psychological contract. *Career Development International*, 7(1), 14- 23. doi:10.1108/13620430210414838

- Ato, M., & Vallejo, G. (2011). Los efectos de terceras variables en la investigación psicológica. *Anales de Psicología*, 27(2), 550-561.
- Ato, M., López-García, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. doi:10.6018/analeps.29.3.178511
- Avey, J. B., Avolio, B. J., & Luthans, F. (2011). Experimentally analyzing the impact of leader positivity on follower positivity and performance. *The Leadership Quarterly*, 22(2), 282–294. doi:10.1016/j.leaqua.2011.02.004
- Avey, J. B., Hughes, L. W., Norman, S. M., & Luthans, K. W. (2008). Using positivity, transformational leadership and empowerment to combat employee negativity. *Leadership & Organization Development Journal*, 29(2), 110–126. doi:10.1108/01437730810852470
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677–693. doi:10.1002/hrm.20294
- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2010). The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors. *Journal of Management*, 36(2), 430–452. doi:10.1177/0149206308329961
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 17–28. doi:10.1037/a0016998
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127–152. doi:10.1002/hrdq.20070
- Avey, J. B., Richmond, F.L., & Nixon, D. R. (2012). Leader positivity and follower creativity: An experimental analysis. *The Journal of Creative Behavior*, 46(2), 99-118. doi:10.1002/jocb.8
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48–70. doi:10.1177/0021886307311470

- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Mhatre, K. H. (2011). A Longitudinal Analysis of Positive Psychological Constructs and Emotions on Stress, Anxiety, and Well-Being. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18(2), 216–228. doi:10.1177/1548051810397368
- Avolio, J.B., & Luthans, F. (2006). *The high impact leader: Moments matter for accelerating authentic leadership development*. New York: McGraw-Hill.
- Azanza, G., Domínguez, Á. J., Moriano, J. A., & Molero, F. J. (2014). Capital psicológico positivo. Validación del cuestionario PCQ en España. *Anales de Psicología*, 30(1), 294-301. doi:10.6018/analesps.30.1.153631
- Azrin, N. H., & Besalel, V. A. (1980). *Job club counselor's manual*. Baltimore, MD: University Park.
- Baay, P. E., de Ridder, D. T. D., Eccles, J. S., van der Lippe, T., & van Aken, M. A. G. (2014). Self-control trumps work motivation in predicting job search behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 443–451. doi:10.1016/j.jvb.2014.09.006
- Badran, M. A., & Youssef-Morgan, C. M. (2015). Psychological capital and job satisfaction in Egypt. *Journal of Managerial Psychology*, 30(3), 354–370. doi:10.1108/jmp-06-2013-0176
- Bailey, T. C., Eng, W., Frisch, M. B., & Snyder, C. R. (2007). Hope and optimism as related to life satisfaction. *The Journal of Positive Psychology*, 2(3), 168–175. doi:10.1080/17439760701409546
- Bakker, A. B., Rodríguez-Muñoz, A., & Derks, D. (2012). La emergencia de la psicología de la salud ocupacional positiva. *Psicothema*, 24(1), 66-72.
- Baldrige, D. C., Eddleston, K. A., & Veiga, J. F. (2006). Saying no to being uprooted: The impact of family and gender on willingness to relocate. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(1), 131–149. doi:10.1348/096317905x53174
- Bandalos, D. L., Finney, S. J. (2010). Factor analysis: Exploratory and confirmatory. In G. R., Hancock, R. O. Mueller, (Eds), *The reviewer's guide to quantitative methods in the Social Sciences* (pp. 93-114). New York: Routledge.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. doi:10.1037/0033-295x.84.2.191
- Bandura, A. (1997). *Self efficacy: The exercise of control*. New York, NY: Freeman

- Barber, A. E., Daly, C. L., Giannantonio, C. M., & Phillips, J. M. (1994). Job search activities: An examination of changes over time. *Personnel psychology*, *47*(4), 739-766. doi:10.1111/j.1744-6570.1994.tb01574.x
- Barnes, S.-A., Green, A., & de Hoyos, M. (2015). Crowdsourcing and work: individual factors and circumstances influencing employability. *New Technology, Work and Employment*, *30*(1), 16-31. doi:10.1111/ntwe.12043
- Barnett, V., & Lewis, T. (1994). *Outliers in Statistical Data*. Chichester: John Wiley & Son,
- Baron, R. A., Franklin, R. J., & Hmieleski, K. M. (2013). Why Entrepreneurs Often Experience Low, Not High, Levels of Stress. *Journal of Management*, *42*(3), 742-768. doi:10.1177/0149206313495411
- Baruch, Y. (2004). Transforming careers: from linear to multidirectional career paths. *Career Development International*, *9*(1), 58-73. doi:10.1108/13620430410518147
- Batistic, S., & Tymon, A. (2017). Networking behaviour, graduate employability: a social capital perspective. *Education & Training*, *59*(4), 374-388. doi:10.1108/et-06-2016-0100
- Beal, L., Stavros, J. M., & Cole, M. L. (2013). Effect of psychological capital and resistance to change on organisational citizenship behaviour. *SA Journal of Industrial Psychology*, *39*(2), 1-11. doi:10.4102/sajip.v39i2.1136
- Becker, G. (1964). *Human Capital*. New York: GS Becker.
- Becoña, E. (2006). Resiliencia: Definición, características y utilidad del concepto. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, *11*(3), 125-146.
- Bell, D. N. F., & Blanchflower, D. G. (2011). Young people and the Great Recession. *Oxford Review of Economic Policy*, *27*(2), 241-267. doi:10.1093/oxrep/grr011
- Belliveau, M. A. (2005). Blind Ambition? The Effects of Social Networks and Institutional Sex Composition on the Job Search Outcomes of Elite Coeducational and Women's College Graduates. *Organization Science*, *16*(2), 134-150. doi:10.1287/orsc.1050.0119
- Benedicto, J. (2013). De la integración adaptativa al bloqueo en tiempos de crisis. Preocupaciones y demandas de los jóvenes. En M. L. Morán (ed.) *Actores y demandas en España. Análisis de un inicio de siglo convulso*. Madrid: Los Libros de la Catarata, Colección Investigación y Debate.

- Bentler, P. M. (1980). Multivariate Analysis with Latent Variables: Causal Modeling. *Annual Review of Psychology*, 31(1), 419–456. doi:10.1146/annurev.ps.31.020180.002223
- Bentler, P. M. (2006). *EQS 6, Structural Equations Program Manual*. Encino, CA: Multivariate Software Inc.
- Bentler, P. y Wu, E. (2002). *EQS 6 for windows user's guide*. Encino, CA: Multivariate Software.
- Bergheim, K., Eid, J., Hystad, S. W., Nielsen, M. B., Mearns, K., Larsson, G., & Luthans, B. (2013). The Role of Psychological Capital in Perception of Safety Climate Among Air Traffic Controllers. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(2), 232–241. doi:10.1177/1548051813475483
- Berglund, T., & Wallinder, Y. (2015). Perceived Employability in Difficult Economic Times. *European Societies*, 17(5), 674–699. doi:10.1080/14616696.2015.1120879
- Berntson, E. (2008). *Employability perceptions: Nature, determinants, and implications for health and well-being* (Doctoral dissertation, Psykologiska institutionen).
- Berntson, E., & Marklund, S. (2007). The relationship between perceived employability and subsequent health. *Work & Stress*, 21(3), 279–292. doi:10.1080/02678370701659215
- Berntson, E., Näswall, K., & Sverke, M. (2010). The moderating role of employability in the association between job insecurity and exit, voice, loyalty and neglect. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2), 215–230. doi:10.1177/0143831x09358374
- Berntson, E., Sverke, M., & Marklund, S. (2006). Predicting Perceived Employability: Human Capital or Labour Market Opportunities? *Economic and Industrial Democracy*, 27(2), 223–244. doi:10.1177/0143831x06063098
- Binkley, S. (2011). Happiness, positive psychology and the program of neoliberal governmentality. *Subjectivity*, 4(4), 371–394. doi:10.1057/sub.2011.16
- Bitmiş, M. G., & Ergeneli, A. (2013). The Role of Psychological Capital and Trust in Individual Performance and Job Satisfaction Relationship: A Test of Multiple Mediation Model. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 99, 173–179. doi:10.1016/j.sbspro.2013.10.483

- Blau, G. (1994). Further exploring the relationship between job search and voluntary individual turnover. *Personnel Psychology, 46*(2), 313-330.
doi:10.1111/j.1744-6570.1993.tb00876.x
- Block, J., & Kremen, A. M. (1996). IQ and ego-resiliency: Conceptual and empirical connections and separateness. *Journal of Personality and Social Psychology, 70*(2), 349–361. doi:10.1037/0022-3514.70.2.349
- Bohrnstedt, G. W. (1976). *Evaluación de la confiabilidad y validez en la medición de actitudes*. México, DF: Ed. Trillas.
- Bonaccio, S., Gauvin, N., & Reeve, C. L. (2013). The Experience of Emotions During the Job Search and Choice Process Among Novice Job Seekers. *Journal of Career Development, 41*(3), 237–257. doi:10.1177/0894845313486354
- Bonanno, G. A. (2004). Loss, Trauma, and Human Resilience: Have We Underestimated the Human Capacity to Thrive After Extremely Aversive Events? *American Psychologist, 59*(1), 20–28. doi:10.1037/0003-066x.59.1.20
- Boswell, W. R., Zimmerman, R. D., & Swider, B. W. (2011). Employee Job Search. *Journal of Management, 38*(1), 129–163. doi:10.1177/0149206311421829
- Bouckenooghe, D., Zafar, A., & Raja, U. (2014). How Ethical Leadership Shapes Employees' Job Performance: The Mediating Roles of Goal Congruence and Psychological Capital. *Journal of Business Ethics, 129*(2), 251–264. doi:10.1007/s10551-014-2162-3
- Braverman, M. T. (2001). Applying resilience theory to the prevention of adolescent substance abuse. *Focus, 7*(2), 1-12.
- Brown, D. J., Cober, R. T., Kane, K., Levy, P. E., & Shalhoop, J. (2006). Proactive personality and the successful job search: A field investigation with college graduates. *Journal of Applied Psychology, 91*(3), 717–726. doi:10.1037/0021-9010.91.3.717
- Brown, P., Hesketh, A., & Williams, S. (2003). Employability in a Knowledge-driven Economy. *Journal of Education and Work, 16*(2), 107–126.
doi:10.1080/13639080305562
- Brunot, S., & Juhel, J. (2012). Comparaisons sociales et temporelles, estime de soi et activité de recherche d'emploi en situation de chômage de longue durée. *L'Année Psychologique, 112*(2), 197–226. doi:10.4074/s0003503312002023

- Burgard, S. A., Brand, J. E., & House, J. S. (2007). Toward a Better Estimation of the Effect of Job Loss on Health. *Journal of Health and Social Behavior*, 48(4), 369–384. doi:10.1177/002214650704800403
- Buscher, H., Dreger, C., Ramos, R. & Surinach. (2009). The impact of institutions on the employment performance in European labor markets. *Economic Issues*, 14, pp. 17–33.
- Butterworth, P., Leach, L. S., Pirkis, J., & Kelaher, M. (2011). Poor mental health influences risk and duration of unemployment: a prospective study. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 47(6), 1013–1021. doi:10.1007/s00127-011-0409-1
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS*, (2nd ed.). New York: Routledge.
- Cabanas, D.E., & Sánchez, G. J. C. (2012). Las raíces de la psicología positiva. *Papeles del psicólogo*, 33(3), 172-182.
- Cabrales, A., Dolado, J. J., & Mora, R. (2013). Dualidad laboral y déficit de formación ocupacional: Evidencia sobre España con datos de PIAAC. *Informe nacional del Programa Internacional de Evaluación de Competencias de la Población Adulta*, 2, 9-38.
- Cachón, L. (2008). De las políticas de transición en Europa a las clases de transiciones y transiciones de clase en España. *Pensamiento Iberoamericano*, (3), 97-116.
- Cadena, B. C., & Keys, B. J. (2015). Human Capital and the Lifetime Costs of Impatience. *American Economic Journal: Economic Policy*, 7(3), 126–153. doi:10.1257/pol.20130081
- Caliendo, M., Cobb-Clark, D. A., & Uhlendorff, A. (2015). Locus of Control and Job Search Strategies. *Review of Economics and Statistics*, 97(1), 88–103. doi:10.1162/rest_a_00459
- Calvó-Armengol, A., & Jackson, M. O. (2004). The Effects of Social Networks on Employment and Inequality. *American Economic Review*, 94(3), 426–454. doi:10.1257/0002828041464542
- Cameron, K.S. (2017). Paradox in Positive Organizational Scholarship. In Wendy K. Smith, Marianne W. Lewis, Paula Jarzabkowski, and Ann Langley (Eds.) *The Oxford Handbook of Organizational Paradox*. New York: Oxford University Press.

- Cameron, K. S., Bright, D., & Caza, A. (2004). Exploring the Relationships between Organizational Virtuousness and Performance. *American Behavioral Scientist*, 47(6), 766–790. doi:10.1177/0002764203260209
- Cameron, K., & Caza, A. (2008). Positive Organizational Scholarship: What Does it Achieve? In Cary L. Cooper and Stewart Clegg (Eds.) *Handbook of Macro-Organizational Behavior*. New York: Sage
- Campbell, D. T., & Fiske, D. W. (1959). Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix. *Psychological Bulletin*, 56(2), 81–105. doi:10.1037/h0046016
- Campos, G.R. (2003). Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad. *Revista de la Facultad de Economía-BUAP*, 8(23), 101-112.
- Campos, R., Arrazola, M., & de Hevia, J. (2014). Online job search in the Spanish labor market. *Telecommunications Policy*, 38(11), 1095–1116. doi:10.1016/j.telpol.2014.09.006
- Camps, J.T. (2010). Aprendizaje, empleabilidad y comportamiento éticos: contraste cuantitativo de un modelo mediado. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. Recursos humanos*, (327), 153-184.
- Camps, J. T., Torres, F. C., & Rodríguez, H. M. (2011). Medición de la empleabilidad entre los trabajadores del sector de servicios y análisis de su relación con el desempeño individual. *European Journal of Management and Business Economics*, 20(3), 38-45.
- Camps, J. T. , & Rodríguez, H. (2011). Transformational leadership, learning, and employability. *Personnel Review*, 40(4), 423–442. doi:10.1108/00483481111133327
- Carlier, B. E., Schuring, M., van Lenthe, F. J., & Burdorf, A. (2014). Influence of Health on Job-Search Behavior and Re-employment: The Role of Job-Search Cognitions and Coping Resources. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 24(4), 670–679. doi:10.1007/s10926-014-9499-4
- Carlson, H. K., & McHenry, M. A. (2006). Effect of accent and dialect on employability. *Journal of Employment Counseling*, 43(2), 70–83. doi:10.1002/j.2161-1920.2006.tb00008.x
- Carr, A. (2011). *Positive Psychology. The Science of Happiness and Human Strengths* (Second Edition). London: Brunner-Routledge.

- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2002). The hopeful optimist. *Psychological Inquiry*, 13(4), 288-290.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2014). Dispositional optimism. *Trends in Cognitive Sciences*, 18(6), 293-299. doi:10.1016/j.tics.2014.02.003
- Carver, C.S., Scheier, M.F., Miller, C.J., & Fulford, D. (2009). Optimism. In S.J. Lopez & C.R. Snyder (Eds.), *Oxford Handbook of Positive Psychology*, 2nd Edition (pp. 303-311). Oxford: Oxford University Press.
- Casal, J. (1996). Modos emergentes de transición a la vida adulta en el umbral del siglo XXI: Aproximación sucesiva, precariedad y desestructuración. *Reis*, 75(1), 295-316. doi:10.2307/40184037
- Cascio, W. F. (2002). *Responsible restructuring: Creative and profitable alternatives to layoffs*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers.
- Caska, B. A. (1998). The Search for Employment: Motivation to Engage in a Coping Behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 28(3), 206-224. doi:10.1111/j.1559-1816.1998.tb01702.x
- Cassidy, T., McLaughlin, M., & McDowell, E. (2014). Bullying and health at work: The mediating roles of psychological capital and social support. *Work & Stress*, 28(3), 255-269. doi:10.1080/02678373.2014.927020
- Castellana, F. (2010). Las políticas activas de empleo ante la crisis. *La Factoría*, (47). En <http://www.revistalafactoria.eu/articulo.php?id=534>
- Caza, A., Bagozzi, R. P., Woolley, L., Levy, L., & Barker, C. B. (2010). Psychological capital and authentic leadership. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 2(1), 53-70. doi:10.1108/17574321011028972
- Cesário, F. S., Gestoso, C.G., & Peregrín, F. M. (2012). Contrato de trabajo, compromisso y satisfacción: moderación de la empleabilidad. *Revista de Administração de Empresas*, 52(3), 345-359. doi:10.1590/s0034-75902012000300006
- Challiol, H., & Mignonac, K. (2005). Relocation decision-making and couple relationships: a quantitative and qualitative study of dual-earner couples. *Journal of Organizational Behavior*, 26(3), 247-274. doi:10.1002/job.311
- Chambel, M. J., Sobral, F., Espada, M., & Curral, L. (2013). Training, exhaustion, and commitment of temporary agency workers: A test of employability perceptions.

- European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(1), 15–30.
doi:10.1080/1359432x.2013.849246
- Chen, D. J. Q., & Lim, V. K. G. (2012). Strength in adversity: The influence of psychological capital on job search. *Journal of Organizational Behavior*, 33(6), 811–839.
doi:10.1002/job.1814
- Chen, S.L. (2015). The relationship of leader psychological capital and follower psychological capital, job engagement and job performance: a multilevel mediating perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(18), 2349–2365.
doi:10.1080/09585192.2015.1020443
- Cheung, C., & Gui, Y. (2006). Job referral in China: The advantages of strong ties. *Human Relations*, 59(6), 847–872. doi:10.1177/0018726706067151
- Cheung, F., Tang, C.S., & Tang, S. (2011). Psychological capital as a moderator between emotional labor, burnout, and job satisfaction among school teachers in China. *International Journal of Stress Management*, 18, 348-371.
doi:10.1037/a0025787
- Choi, Y., & Lee, D. (2014). Psychological capital, Big Five traits, and employee outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 29(2), 122–140. doi:10.1108/jmp-06-2012-0193
- Chopik, W. J., Kim, E. S., & Smith, J. (2015). Changes in Optimism Are Associated With Changes in Health Over Time Among Older Adults. *Social Psychological and Personality Science*, 6(7), 814–822. doi:10.1177/1948550615590199
- Cifre, E., & Navarro, M. L. (2013). Construyendo puentes entre la Responsabilidad Social Empresarial y la Salud Psicosocial en las Organizaciones: una Guía 2.0 para el incremento de la Empleabilidad. *Estudios financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social: Comentarios, Casos Prácticos: Recursos Humanos*, (359), 163-204.
- Clapp-Smith, R., Vogelgesang, G. R., & Avey, J. B. (2009). Authentic Leadership and Positive Psychological Capital. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(3), 227–240. doi:10.1177/1548051808326596
- Clarke, M. (2008). Understanding and managing employability in changing career contexts. *Journal of European Industrial Training*, 32(4), 258–284.
doi:10.1108/03090590810871379

- Clarkson, D. B., & Jennrich, R. I. (1988). Quartic rotation criteria and algorithms. *Psychometrika*, *53*(2), 251–259. doi:10.1007/bf02294136
- Clarysse, B., Tartari, V., & Salter, A. (2011). The impact of entrepreneurial capacity, experience and organizational support on academic entrepreneurship. *Research Policy*, *40*(8), 1084–1093. doi:10.1016/j.respol.2011.05.010
- Coetzee, M., & Beukes, C. J. (2010). Employability, emotional intelligence and career preparation support satisfaction among adolescents in the school-to-work transition phase. *Journal of Psychology in Africa*, *20*(3), 439-446.
- Coleman, J. S. (1988). Social Capital in the Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology*, *94*, 95–120. doi:10.1086/228943
- Connor, K. M. & Davidson, J. R. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, *18*(2), 76-82. doi:10.1002/da.10113.
- Côté, S., & Miners, C. T. H. (2006). Emotional Intelligence, Cognitive Intelligence, and Job Performance. *Administrative Science Quarterly*, *51*(1), 1–28. doi:10.2189/asqu.51.1.1
- Coutu, D. L. (2002). How resilience works. *Harvard Business Review*, *80*(5), 46-56.
- Covizzi, I. (2008). Does Union Dissolution Lead to Unemployment? A Longitudinal Study of Health and Risk of Unemployment for Women and Men Undergoing Separation. *European Sociological Review*, *24*(3), 347–361. doi:10.1093/esr/jcn006
- Creed, P. A., Doherty, F., & O’Callaghan, F. (2009). Job-seeking and job-acquisition in high school students. *Journal of Vocational Behavior*, *73*(2), 195–202. doi:10.1016/j.jvb.2008.04.002
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, *16*(3), 297–334. doi:10.1007/bf02310555
- Crossley, C. D., & Highhouse, S. (2005). Relation of job search and choice process with subsequent satisfaction. *Journal of Economic Psychology*, *26*(2), 255–268. doi:10.1016/j.joep.2004.04.001
- Crowne, D. P. & Marlowe, D. (1964). *The Approval Motive*. New York: John Wiley & Sons.

- Culbertson, S. S., Fullagar, C. J., & Mills, M. J. (2010). Feeling good and doing great: The relationship between psychological capital and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology, 15*(4), 421–433. doi:10.1037/a0020720
- Cunningham, Q. W., DiRenzo, M. S., & Mawritz, M. B. (2013). *Abusive supervision and employee outcomes: The influence of psychological contract violation and psychological capital*. Orlando, Florida, US: Academy of Management Conference.
- Cupani, M. (2012). Análisis de Ecuaciones Estructurales: conceptos, etapas de desarrollo y un ejemplo de aplicación. *Revista Tesis, 1*, 186-199.
- Da Motta Veiga, S. P. (2015). The Role and Types of Job Search Strategies as Career Growth Tool for Mid-Career Professionals. *Journal of Career Development, 42*(4), 339–350. doi:10.1177/0894845314566274
- Da Motta Veiga, S. P., & Gabriel, A. S. (2016). The role of self-determined motivation in job search: A dynamic approach. *Journal of Applied Psychology, 101*(3), 350–361. doi:10.1037/apl0000070
- Dacre, P. L., & Qualter, P. (2013). Emotional self-efficacy, graduate employability, and career satisfaction: Testing the associations. *Australian Journal of Psychology, 65*(4), 214–223. doi:10.1111/ajpy.12023
- Dahling, J. J., Melloy, R., & Thompson, M. N. (2013). Financial strain and regional unemployment as barriers to job search self-efficacy: A test of social cognitive career theory. *Journal of Counseling Psychology, 60*(2), 210–218. doi:10.1037/a0031492
- Dawkins, S., Martin, A., Scott, J., & Sanderson, K. (2013). Building on the positives: A psychometric review and critical analysis of the construct of Psychological Capital. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 86*(3), 348–370. doi:10.1111/joop.12007
- Dawkins, S., Martin, A., Scott, J., & Sanderson, K. (2015). Advancing conceptualization and measurement of psychological capital as a collective construct. *Human Relations, 68*(6), 925–949. doi:10.1177/0018726714549645
- De Battisti, F., Gilardi, S., Guglielmetti, C., & Siletti, E. (2016). Perceived employability and reemployment: Do job search strategies and psychological distress matter? *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 89*(4), 813–833. doi:10.1111/joop.12156

- De Battisti, F., Gilardi, S., Siletti, E., & Solari, L. (2013). Employability and mental health in dismissed workers: the contribution of lay-off justice and participation in outplacement services. *Quality & Quantity*, *48*(3), 1305–1323. doi:10.1007/s11135-013-9836-2
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2010). Temporary Employment and Perceived Employability: Mediation by Impression Management. *Journal of Career Development*, *37*(3), 635–652. doi:10.1177/0894845309357051
- De Cuyper, N., Baillien, E., & De Witte, H. (2009). Job insecurity, perceived employability and targets' and perpetrators' experiences of workplace bullying. *Work & Stress*, *23*(3), 206–224. doi: 10.1080/02678370903257578
- De Cuyper, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., Witte, H. D., & Alarco, B. (2008). Employability and Employees' Well-Being: Mediation by Job Insecurity. *Applied Psychology*, *57*(3), 488–509. doi:10.1111/j.1464-0597.2008.00332.x
- De Cuyper, N., Mauno, S., Kinnunen, U., & Mäkikangas, A. (2011). The role of job resources in the relation between perceived employability and turnover intention: A prospective two-sample study. *Journal of Vocational Behavior*, *78*(2), 253–263.
- De Cuyper, N., Raeder, S., Van der Heijden, B. I., & Wittekind, A. (2012). The association between workers' employability and burnout in a reorganization context: longitudinal evidence building upon the conservation of resources theory. *Journal of Occupational Health Psychology*, *17*(2), 162–174. doi: 10.1037/a0027348
- De Cuyper, N., Sulea, C., Philippaers, K., Fischmann, G., Iliescu, D., & De Witte, H. (2014). Perceived employability and performance: moderation by felt job insecurity. *Personnel Review*, *43*(4), 536–552. doi:10.1108/pr-03-2013-0050
- De Grip, A., Van Loo, J., & Sanders, J. (2004). The Industry Employability Index: Taking account of supply and demand characteristics. *International Labour Review*, *143*(3), 211–233. doi:10.1111/j.1564-913x.2004.tb00269.x
- De Jong, M. G., Pieters, R., & Fox, J.-P. (2010). Reducing Social Desirability Bias Through Item Randomized Response: An Application to Measure Underreported Desires. *Journal of Marketing Research*, *47*(1), 14–27. doi:10.1509/jmkr.47.1.14
- De la Rica, S., & Anghel, B. (2014). *Los parados de larga duración en España en la crisis actual*. Fundación Alternativas.

- De Sousa, A. S. (2012). *Determinantes de la fidelización de los clientes en un contexto de moda textil: el caso de estudio Throttleman* (Tesis Doctoral). Universidad de Cádiz.
- De Vos, A., De Hauw, S., & Van der Heijden, J. M. (2011). Competency development and career success: The mediating role of employability. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 438–447. doi:10.1016/j.jvb.2011.05.010
- Degoey, P. (2000). Contagious Justice: Exploring The Social Construction of Justice in Organizations. *Research in Organizational Behavior*, 22, 51–102. doi:10.1016/s0191-3085(00)22003-0
- Delgado-Abella, L. E., & Castañeda, D. I. (2011). Relación entre capital psicológico y la conducta de compartir conocimiento en el contexto del aprendizaje organizacional. *Acta Colombiana de Psicología*, 14(1), 61-70.
- Dello Russo, S., & Stoykova, P. (2015). Psychological Capital Intervention (PCI): A Replication and Extension. *Human Resource Development Quarterly*, 26(3), 329–347. doi:10.1002/hrdq.21212
- Dickerson, A., & Green, F. (2012). Fears and realisations of employment insecurity. *Labour Economics*, 19(2), 198–210. doi:10.1016/j.labeco.2011.10.001
- Ding, Y., Yang, Y., Yang, X., Zhang, T., Qiu, X., He, X., y Sui, H. (2015). The Mediating Role of Coping Style in the Relationship between Psychological Capital and Burnout among Chinese Nurses. *Plos One*, 10(4), e0122128. doi:10.1371/journal.pone.0122128
- Doeringer, P., & Piore, M. J. (1971). *Internal labor markets and manpower adjustment*. New York: DC Heath and Company.
- Donald, W. E., Baruch, Y., & Ashleigh, M. (2017). The undergraduate self-perception of employability: human capital, careers advice, and career ownership. *Studies in Higher Education*, 1–16. doi:10.1080/03075079.2017.1387107
- Drentea, P. (1998). Consequences of women's formal and informal job search methods for employment in female-dominated jobs. *Gender & Society*, 12(3), 321-338. doi:10.1177/0891243298012003005
- Duckworth, A.L., Steen, T. A., & Seligman, M. E. P. (2005). Positive Psychology in Clinical Practice. *Annual Review of Clinical Psychology*, 1(1), 629–651. doi:10.1146/annurev.clinpsy.1.102803.144154

- Dunlop, P. D., & Lee, K. (2004). Workplace deviance, organizational citizenship behavior, and business unit performance: the bad apples do spoil the whole barrel. *Journal of Organizational Behavior*, 25(1), 67–80. doi:10.1002/job.243
- Dustmann, C., Glitz, A., Schönberg, U., & Brücker, H. (2016). Referral-based Job Search Networks. *The Review of Economic Studies*, 83(2), 514–546. doi:10.1093/restud/rdv045
- Ellis, R. A., & Taylor, M. S. (1983). Role of self-esteem within the job search process. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 632–640. doi:10.1037/0021-9010.68.4.632
- Ennis, N. E., Hobfoll, S. E. y Schröder, K. E. E. (2000). Money doesn't talk, it swears: How economic stress and resistance resources impact innercity women's depressive mood. *American Journal of Community Psychology*, 28(2), 149-173. doi:10.1023/a:1005183100610
- Epitropaki, O. (2013). A multi-level investigation of psychological contract breach and organizational identification through the lens of perceived organizational membership: Testing a moderated-mediated model. *Journal of Organizational Behavior*, 34(1), 65–86. doi:10.1002/job.1793
- Escobar, J., & Bonilla-Jimenez, F. I. (2009). Grupos focales: una guía conceptual y metodológica. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 9(1), 51-67.
- Escobedo, M. T., Hernández, J. A., Estebané, V.O., & Martínez, G.M. (2016). Modelos de ecuaciones estructurales: Características, fases, construcción, aplicación y resultados. *Ciencia & Trabajo*, 18(55), 16–22. doi:10.4067/s0718-24492016000100004
- Evans, C., Simmonds, D., & Nathan, M. (1999). *Employability through work* (Vol. 1). Manchester: Centre for Local Economic Strategies.
- Fallick, B. C. (1996). A review of the recent empirical literature on displaced workers. *ILR Review*, 50(1), 5-16. doi: 10.1177/001979399605000101
- Feather, N. T., & O'Brien, G. W. (1987). Looking for employment: An expectancy-valence analysis of job-seeking behavior among school-leavers. *Journal of Occupational Psychology*, 59, 121-144. doi:10.1111/j.2044-8295.1987.tb02244.x
- Felgueroso, F. (2012). *El empleo juvenil en España: un problema estructural*. Documento de trabajo preparado para el Círculo Cívico de Opinión 2.

- Fernández-Ríos, L., & Comes, J. M. (2009). Una revisión crítica de la historia y situación actual de la psicología positiva. *Anuario de Psicología Clínica y de la Salud*, *5*, 7-13.
- Fernandez-Ríos, L. & Novo, M. (2012). Positive Psychology: Zeigeist (or spirit of the times) or ignorance (or disinformation) of history? *International Journal of Clinical and Health Psychology*, *12*, 333-346.
- Fernández, J. T. (2006). Elementos de convergencia entre la formación profesional y la universidad: implicaciones para la calidad de la formación profesional superior. *Revista de Educación*, *340*, 1085-1117.
- Fernández, L.R. (2008). Una revisión crítica de la psicología positiva: historia y concepto. *Revista colombiana de psicología*, *17*, 161-176.
- Ferrando, P. J., & Anguiano-Carrasco, C. (2010). El análisis factorial como técnica de investigación en psicología. *Papeles del Psicólogo*, *31*(1), 18-33.
- Finch, D. J., Hamilton, L. K., Baldwin, R., & Zehner, M. (2013). An exploratory study of factors affecting undergraduate employability. *Education & Training*, *55*(7), 681–704. doi:10.1108/et-07-2012-0077
- Fineman, S. (2006). On being positive: concerns and counterpoints. *Academy of Management Review*, *31*(2), 270–291. doi:10.5465/amr.2006.20208680
- Finkelstein, L., Truxillo, D., Fraccaroli, F., & Kanfer, R. (Eds.). (2015). *Facing the challenges of a multi-age workforce: A use-inspired approach*. New York: Routledge.
- Finn, D. (2000). From full employment to employability: a new deal for Britain's unemployed? *International Journal of Manpower*, *21*(5), 384–399. doi:10.1108/01437720010377693
- Fishbein, M. (2000). The role of theory in HIV prevention. *AIDS Care*, *12*(3), 273–278. doi:10.1080/09540120050042918
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error: Algebra and Statistics. *Journal of Marketing Research*, *18*(3), 382-388. doi:10.2307/3150980

- Forret, M. L., & Dougherty, T. W. (2001). Correlates of Networking Behavior for Managerial and Professional Employees. *Group & Organization Management*, 26(3), 283–311. doi:10.1177/1059601101263004
- Forrier, A., & Sels, L. (2003). The concept employability: a complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3(2), 102–124. doi:10.1504/ijhrdm.2003.002414
- Forrier, A., Verbruggen, M., & De Cuyper, N. (2015). Integrating different notions of employability in a dynamic chain: The relationship between job transitions, movement capital and perceived employability. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 56–64. doi:10.1016/j.jvb.2015.04.007
- Fort, I., Jacquet, F., & Leroy, N. (2011). Self-efficacy, goals, and job search behaviors. *Career Development International*, 16(5), 469–481. doi:10.1108/13620431111168886
- Fort, I., Pacaud, C., & Gilles, P.Y. (2016). Job search intention, theory of planned behavior, personality and job search experience. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 15(1), 57–74. doi:10.1007/s10775-014-9281-3
- Fountain, C. (2005). Finding a Job in the Internet Age. *Social Forces*, 83(3), 1235–1262. doi:10.1353/sof.2005.0030
- Fredrickson, B. L. (2004). The broaden-and-build theory of positive emotions. *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences*, 359(1449), 1367–1377. doi:10.1098/rstb.2004.1512
- Fredrickson, B. L., & Losada, M. F. (2005). Positive Affect and the Complex Dynamics of Human Flourishing. *American Psychologist*, 60(7), 678–686. doi:10.1037/0003-066x.60.7.678
- Friend, S. B., Johnson, J. S., Luthans, F., & Sohi, R. S. (2015). Positive Psychology In Sales: Integrating Psychological Capital. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 24(3), 306–327. doi:10.1080/10696679.2016.1170525
- Fu, J., Sun, W., Wang, Y., Yang, X., & Wang, L. (2013). Improving job satisfaction of Chinese doctors: the positive effects of perceived organizational support and psychological capital. *Public Health*, 127(10), 946–951. doi:10.1016/j.puhe.2012.12.017
- Fugate, M., & 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*, 81(3), 503–527.
doi:10.1348/096317907x241579
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38.
doi:10.1016/j.jvb.2003.10.005
- Galić, Z. (2011). Job Search and (Re)employment: Taking the Time-varying Nature of Job-search Intensity into Consideration. *Revija Za Socijalnu Politiku*, 18(1), 1-23.
doi:10.3935/rsp.v1i1.898
- Gallie, D., & Russell, H. (1998). Unemployment and life satisfaction: A cross-cultural comparison. *European Journal of Sociology*, 39(2), 248-280.
doi:10.1017/s0003975600007633
- Gamboa, J.P. (2013). *La empleabilidad de los jóvenes como facilitadora de la obtención de empleos de calidad* (Tesis doctoral). Valencia: Universidad de Valencia
- Gamboa, J.P., Gracia, F.J., Ripoll, P., Peiró, J.M., 2007. La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral. *Documentos de trabajo: Serie EC (Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas)*, 1, 1–26.
- García-Manjón, J. V. (2009). *Hacia el espacio europeo de educación superior. El reto de la adaptación de la Universidad a Bolonia*. La Coruña: Netbiblo.
- García, J. R. (2011). *Desempleo juvenil en España. Causas y soluciones*. Documento de trabajo (No. 11/30). BBVA Research.
- García, N. P. (2017). La reforma de las políticas activas de empleo. *Nueva Revista de Política, Cultura y Arte*, 149(2014), 230-244.
- Gazier, B. (2001). Employability: The complexity of a policy notion. En P. Weinert, M. Baukens, P. Bollérot, M. Pineschi-Gapàgne, & U. Walwei (Eds.), *Employability: From theory to practice* (pp. 3-23). New Brunswick, London: Transaction Publishers.
- Gazier, B.(1999). *Employability: Concepts and Policies, Report 1998*. Berlin: Institute for Applied Socio-Economics.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update (4th ed.)*. Boston: Allyn & Bacon.

- Ginexi, E. M., Howe, G. W., & Caplan, R. D. (2000). Depression and control beliefs in relation to reemployment: What are the directions of effect? *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(3), 323–336. doi:10.1037/1076-8998.5.3.323
- Giorgi, G., Shoss, M. K., & Leon-Perez, J. M. (2015). Going beyond workplace stressors: Economic crisis and perceived employability in relation to psychological distress and job dissatisfaction. *International Journal of Stress Management, 22*(2), 137–158. doi:10.1037/a0038900
- Gismero-González, M. E., Bermejo, L., Prieto, M., Cagigal, V., García-Mina, A., & Hernández, V. (2012). Estrategias de Afrontamiento Cognitivo, Auto-eficacia y variables laborales. Orientaciones para prevenir el Estrés Docente. *Acción Psicológica, 9*(2), 87-96. doi:10.5944/ap.9.2.4107
- Glassop, L. I. (2002). The Organizational Benefits of Teams. *Human Relations, 55*(2), 225–249. doi:10.1177/0018726702055002184
- Goldsmith, A. H., Veum, J. R., & Darity, W. (1997). The impact of Psychological and Human Capital on wages. *Economic Inquiry, 35*(4), 815–829. doi:10.1111/j.1465-7295.1997.tb01966.x
- Gómez-Salvador, R. & Leiner-Killinger, N. (2008). *An analysis of youth unemployment in the euro area*. ECB Occasional Paper 89.
- Gómez, D.D., & Arévalo, M. T. (2013). *La estrategia de emprendimiento y empleo joven en la Ley 11/2013: desempleo, empleo y ocupación juvenil*. Albacete: Bomarzo.
- González, N., Abad, J. & Lèvy, J.P. (2006). *Normalidad y otros supuestos en análisis de covarianzas*, en Lévy. J. (Ed.): Modelización con estructuras de covarianzas. Netbiblo. La Coruña.
- González, Á. L., De Juanas, Á.O., & Bravo, A. E. (2015). Políticas de Empleo Juvenil en Europa. Análisis de Prioridades y Estrategias. *Social and Education History, 4*(1), 27-48.
- González, X., & Miles-Touya, D. (2012). Labor market rigidities and economic efficiency: Evidence from Spain. *Labour Economics, 19*(6), 833–845. doi:10.1016/j.labeco.2012.08.006

- Gooty, J., Gavin, M., Johnson, P. D., Frazier, M. L., & Snow, D. B. (2009). In the Eyes of the Beholder. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(4), 353–367. doi:10.1177/1548051809332021
- Görgens-Ekermans, G., & Herbert, M. (2013). Psychological capital: Internal and external validity of the Psychological Capital Questionnaire (PCQ-24) on a South African sample. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1-12. doi:10.4102/sajip.v39i2.1131
- Grau, A., Suñer, R., y García, M. M. (2005). Desgaste profesional en el personal sanitario y su relación con los factores personales y ambientales. *Gaceta sanitaria*, 19(6), 463-470. doi: 10.1016/S0213-9111 (05)71397-2
- Grau, J., Hernández, E. & Vera-Villaruel, P. (2005). Estrés, salutogénesis y vulnerabilidad. En E. Hernández & J. Grau (Eds.), *Psicología de la Salud: fundamentos, metodología, aplicaciones* (pp. 113-177). México: Universidad de Guadalajara.
- Green, A., Shuttleworth, I., & Lavery, S. (2005). Young People, Job Search and Local Labour Markets: The Example of Belfast. *Urban Studies*, 42(2), 301–324. doi:10.1080/0042098042000316164
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448. doi:10.5465/amr.1984.4279673
- Griffeth, R. W., Steel, R. P., Allen, D. G., & Bryan, N. (2005). The Development of a Multidimensional Measure of Job Market Cognitions: The Employment Opportunity Index (EOI). *Journal of Applied Psychology*, 90(2), 335–349. doi:10.1037/0021-9010.90.2.335
- Groot, W., & Van Der Brink, H. M. (2000). Education, training and employability. *Applied Economics*, 32(5), 573–581. doi:10.1080/000368400322471
- Grotberg, E. H. (1995). *A guide to promoting resilience in children: Strengthening the human spirit*. The Hague, The Netherlands: Bernard van leer foundation.
- Guardia-Olmos, J. (2016). Esquema y recomendaciones para el uso de los Modelos de Ecuaciones Estructurales. *Revista de Estudios e Investigación en Psicología y Educación*, 3(2), 75-80. doi:10.17979/reipe.2016.3.2.1847
- Guarino, L. R., & Sojo, V. (2011). Apoyo social como moderador del estrés en la salud de los desempleados. *Universitas Psychologica*, 10(3), 867-879.

- Güell, M., & Petrongolo, B. (2007). How binding are legal limits? Transitions from temporary to permanent work in Spain. *Labour Economics*, 14(2), 153–183. doi:10.1016/j.labeco.2005.09.001
- Guerreiro, M. D., & Abrantes, P. (2003). Transiciones a la vida adulta en la era de la globalización. Recorridos de incertidumbre. *Recerca*, (5), 63-87.
- Guerreiro, M. D., & Abrantes, P. (2005). Como tornarse adulto: processos de transição na modernidade avançada. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 20(58), 157–175. doi:10.1590/s0102-69092005000200008
- Gully, S. M., Incalcaterra, K. A., Joshi, A., & Beaubien, J. M. (2002). A meta-analysis of team-efficacy, potency, and performance: Interdependence and level of analysis as moderators of observed relationships. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 819–832. doi:10.1037/0021-9010.87.5.819
- Gunz, H., Evans, M., & Jalland, M. (2000). Career boundaries in a ‘boundaryless’ world. *Career frontiers: New conceptions of working lives*, 24-53.
- Gupta, V., & Singh, S. (2014). Psychological capital as a mediator of the relationship between leadership and creative performance behaviors: empirical evidence from the Indian R&D sector. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(10), 1373–1394. doi:10.1080/09585192.2013.870311
- Haasler, S. R. (2013). Employability skills and the notion of “self.” *International Journal of Training and Development*, 17(3), 233–243. doi:10.1111/ijtd.12012
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L. y Black, W. C. (2005). *Multivariate data analysis*. New York: Prentice All International.
- Hair, J.F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis (7th ed.)*. Upper saddle River, New Jersey: Pearson Education International.
- Hair, J. F., Money, A. H., Samouel, P., & Page, M. (2007). *Research method for business*. West Sussex, England: John. Wiley & Sons Ltd
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet. *The Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152. doi:10.2753/mtp1069-6679190202
- Hao, J., Wu, D., Liu, L., Li, X., & Wu, H. (2015). Association between Work-Family Conflict and Depressive Symptoms among Chinese Female Nurses: The Mediating and

- Moderating Role of Psychological Capital. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 12(6), 6682–6699. doi:10.3390/ijerph120606682
- Harms, P. D., & Luthans, F. (2012). Measuring implicit psychological constructs in organizational behavior: An example using psychological capital. *Journal of Organizational Behavior*, 33(4), 589–594. doi:10.1002/job.1785
- Harvey, L. (2001). Defining and Measuring Employability. *Quality in Higher Education*, 7(2), 97–109. doi:10.1080/13538320120059990
- Hayashino, Y., Ozaki, M., & Fukuhara, S. (2011). Hope modifies the association between burnout and self-perceived medical errors among practising physicians: implications for person-centered medicine. *International Journal of Person Centered Medicine*, 1(3), 486-493. doi:10.5750/ijpcm.v1i3.107
- Hendrickson, A. E., & White, P. O. (1964). Promax: a quick method for rotation to oblique simple structure. *British Journal of Statistical Psychology*, 17(1), 65–70. doi:10.1111/j.2044-8317.1964.tb00244.x
- Henley, A., Contreras, F., Espinosa, J. C., & Barbosa, D. (2017). Entrepreneurial intentions of Colombian business students. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 23(6), 1017–1032. doi:10.1108/ijebr-01-2017-0031
- Hernández-Fernaund, E., Ramos-Sapena, Y., Negrín, F., Ruiz-De La Rosa, C. I., & 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. doi: 10.5093/tr2011v27n2a5
- Hernández, P. J., Méndez, I.M., & Tovar, M.A. (2010). *Temporalidad y desempleo, Análisis de las diferencias entre la Región de Murcia y España*. Región de Murcia: Consejo Económico y Social de la Región de Murcia.
- Hernández, P.M., Méndez M.I., Pedreño, A.C. & Tovar, M.A. (2012). *El mercado laboral de los jóvenes en la Región de Murcia*. Región de Murcia: Consejo Económico y Social.
- Herrarte, A.S., & Sáez, F.F. (2015). Políticas de empleo y regulación laboral. *Información Comercial Española, ICE: Revista de economía*, 883(2015), 127-144.
- Herth, K. (1992). Abbreviated instrument to measure hope: development and psychometric evaluation. *Journal of Advanced Nursing*, 17(10), 1251- 1259. doi:10.1111/j.1365-2648.1992.tb01843.x

- Hervás, G. (2009). Psicología positiva: una introducción. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 23(3), 23-41.
- Heslin, P. A., Bell, M. P., & Fletcher, P. O. (2012). The devil without and within: A conceptual model of social cognitive processes whereby discrimination leads stigmatized minorities to become discouraged workers. *Journal of Organizational Behavior*, 33(6), 840–862. doi:10.1002/job.1795
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: developing a framework for policy analysis*. London: DfEE.
- Hmieleski, K. M., & Carr, J. C. (2008). *The relationship between entrepreneur psychological capital and well-being*. Babson College Entrepreneurship Research Conference (BCERC) 2008.
- 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. doi:10.1111/1464-0597.00062
- Hobfoll, S. E., & Lilly, R. S. (1993). Resource conservation as a strategy for community psychology. *Journal of Community Psychology*, 21(2), 128-148. doi: 10.1002/1520-6629(199304)
- Hodzic, S., Ripoll, P., Lira, E., & Zenasni, F. (2015). Can intervention in emotional competences increase employability prospects of unemployed adults? *Journal of Vocational Behavior*, 88, 28–37. doi:10.1016/j.jvb.2015.02.007
- Hogan, R., Chamorro-Premuzic, T., & Kaiser, R. B. (2013). Employability and Career Success: Bridging the Gap Between Theory and Reality. *Industrial and Organizational Psychology*, 6(1), 3–16. doi:10.1111/iops.12001
- Hoyle, R. H. (2010). Personality and self-regulation. In R. H. Hoyle (Ed.), *Handbook of personality and self-regulation*. New York: Wiley-Blackwell.
- Huang, J.T. (2014). Hardiness, Perceived Employability, and Career Decision Self-Efficacy Among Taiwanese College Students. *Journal of Career Development*, 42(4), 311–324. doi:10.1177/0894845314562960
- Huang, L., & Luthans, F. (2014). Team Performance and Team Members' PsyCap: Role of Leaders in Changing Post-Performance Positivity. *Academy of Management Proceedings*, 1(2014), 174-198. doi:10.5465/ambpp.2014.17498abstract

- Huffman, M. L., & Torres, L. (2001). Job Search Methods: Consequences for Gender-Based Earnings Inequality. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 127–141. doi:10.1006/jvbe.2000.1770
- Huggins, R., Johnston, A., & Thompson, P. (2012). Network Capital, Social Capital and Knowledge Flow: How the Nature of Inter-organizational Networks Impacts on Innovation. *Industry & Innovation*, 19(3), 203–232. doi:10.1080/13662716.2012.669615
- Hughes, L.W. (2008). A correlational study of the relationship between sense of humor and positive psychological capacities. *Economics & Business Journal: Inquiries & Perspectives* 1(1), 46-55.
- Huh J., Delorme D.E. & Reid L.N. (2006). Perceived third-person effects and consumer attitudes on preventing and banning DTC advertising. *Journal of Consumer Affairs*, 40(1), 90-116. doi:10.1111/j.1745-6606.2006.00047.x
- Instituto de la Juventud (INJUVE) (2013). *Situación actual del empleo juvenil en España*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- Isaacson, L., & Brown, D. (1993). *Career information, career counseling, & career development* (5th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Isaksson, K., Bernhard, C., Claes, R., De Witte, H., Guest, D., Krausz, M., Peiro, J. M., Mohr, G., & Schalk, R. (2003). *Employment contracts and psychological contracts in Europe. Results from a Pilot study*. Stockholm, Sweden: SALTSA.
- Jensen, L., & Slack, T. (2003). Underemployment in America: Measurement and Evidence. *American Journal of Community Psychology*, 32(1-2), 21–31. doi:10.1023/a:1025686621578
- Jensen, S. M., & Luthans, F. (2006). Entrepreneurs as authentic leaders: Impact on employees' attitudes. *Leadership & Organization Development Journal*, 27(8), 646-666. doi: 10.1108/01437730610709273
- Jex, S. M., & Bliese, P. D. (1999). Efficacy beliefs as a moderator of the impact of work-related stressors: A multilevel study. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 349–361. doi:10.1037/0021-9010.84.3.349

- Jex, S. M., Bliese, P. D., Buzzell, S., & Primeau, J. (2001). The impact of self-efficacy on stressor-strain relations: Coping style as an explanatory mechanism. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 401–409. doi:10.1037/0021-9010.86.3.401
- Ji, L., Zhang, Z., Osborne, E. y Wang, Y. (2004). Optimism across cultures: In response to the severe acute respiratory syndrome outbreak. *Asian Journal of Social Psychology, 7*(1), 25-34. DOI: 10.1111 /j.1467-839X.2004.00132.x.
- Jianglin, K., Jianmin, S., Jintao, S., & Qinxuan, G. (2010). The impact of human, social, and psychological capital on job performance: Total effect, respective effect and moderators. *Journal of Industrial Engineering Management, 24*(4), 29-36.
- Johnston, M. C., Porteous, T., Crilly, M. A., Burton, C. D., Elliott, A., Iversen, L., ... Black, C. (2015). Physical Disease and Resilient Outcomes: A Systematic Review of Resilience Definitions and Study Methods. *Psychosomatics, 56*(2), 168–180. doi:10.1016/j.psym.2014.10.005
- Jöreskog, K. G. (1993). *Testing structural equation models*. Newbury Park, CA: Sage focus editions.
- Jung, S. (2013). Exploratory factor analysis with small sample sizes: A comparison of three approaches. *Behavioural Processes, 97*, 90–95. doi:10.1016/j.beproc.2012.11.016
- Jurado, P., Olmos, P., & Pérez, A. (2015). Vulnerable youth in training programs for employment. *Educar, 51*(1), 211-224. doi:10.5565/rev/educar.648
- Kahn, L. B. (2010). The long-term labor market consequences of graduating from college in a bad economy. *Labour Economics, 17*(2), 303–316. doi:10.1016/j.labeco.2009.09.002
- Kaiser, H. F. (1958). The varimax criterion for analytic rotation in factor analysis. *Psychometrika, 23*(3), 187–200. doi:10.1007/bf02289233
- Kaiser, H. F. (1970). A second generation little jiffy. *Psychometrika, 35*(4), 401–415. doi:10.1007/bf02291817
- Kalyal, H., Berntson, E., Baraldi, S., Näswall, K., & Sverke, M. (2010). The moderating role of employability on the relationship between job insecurity and commitment to change. *Economic and Industrial Democracy, 31*(3), 327–344. doi:10.1177/0143831x09351214
- Kanfer, R., Beier, M. E., & Ackerman, P. L. (2013). Goals and motivation related to work in later adulthood: An organizing framework. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 22*, 253–264. doi: 10.1080/1359432X.2012.734298

- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality–motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology, 86*(5), 837–855. doi:10.1037/0021-9010.86.5.837
- Kaplan, D. (2000). *Structural equation modeling: Foundations and extensions*. Newbury Park, CA: Sage.
- Karakaya, G., Plasman, R., & Rycx, F. (2007). Overeducation on the Belgian labour market: evaluation and analysis of the explanatory factors through two types of approaches. *Compare: A Journal of Comparative and International Education, 37*(4), 513–532. doi:10.1080/03057920701366317
- Karatepe, O. M., & Karadas, G. (2014). The effect of psychological capital on conflicts in the work–family interface, turnover and absence intentions. *International Journal of Hospitality Management, 43*, 132–143. doi:10.1016/j.ijhm.2014.09.005
- Karatepe, O. M., & Karadas, G. (2015). Do psychological capital and work engagement foster frontline employees' satisfaction? *International Journal of Contemporary Hospitality Management, 27*(6), 1254–1278. doi:10.1108/ijchm-01-2014-0028
- Karoly, P. (1993). Mechanisms of Self-Regulation: A Systems View. *Annual Review of Psychology, 44*(1), 23–52. doi:10.1146/annurev.psych.44.1.23
- Kasl, S. V. (1982). Strategies of research on economic instability and health1. *Psychological Medicine, 12*(03), 637. doi:10.1017/s0033291700055744
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations* (Vol. 2). New York: Wiley.
- Kauko-Valli, S. A., & Haapanen, M. (2013). Positive Psychological Capital and Growth Intentions of Entrepreneurs. *Academy of Management Proceedings, 2013*(1), 13473–13473. doi:10.5465/ambpp.2013.13473abstract
- Kim, S., Kim, H., & Lee, J. (2015). Employee self-concepts, voluntary learning behavior, and perceived employability. *Journal of Managerial Psychology, 30*(3), 264–279. doi:10.1108/jmp-01-2012-0010
- King, M. F., & Bruner, G. C. (2000). Social desirability bias: A neglected aspect of validity testing. *Psychology and Marketing, 17*(2), 79-103. doi: 10.1002/(sici)1520-6793(200002)17

- Kinicki, A. J., Prussia, G. E., & McKee-Ryan, F. M. (2000). A panel study of coping with involuntary job loss. *Academy of Management Journal*, *43*(1), 90-100. doi:10.2307/1556388
- Kinnunen, U., Mäkikangas, A., Mauno, S., Siponen, K., & Nätti, J. (2011). Perceived employability: Investigating outcomes among involuntary and voluntary temporary employees compared to permanent employees. *Career Development International*, *16*(2), 140–160. doi:10.1108/13620431111115604
- Kirves, K. (2014). *Perceived Employability: Antecedents, trajectories and well-being consequences* (PhD Thesis). University of Tampere, Finland.
- Kirves, K., De Cuyper, N., Kinnunen, U., & Nätti, J. (2011). Perceived job insecurity and perceived employability in relation to temporary and permanent workers' psychological symptoms: a two samples study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, *84*(8), 899–909. doi:10.1007/s00420-011-0630-y
- Kirves, K., Kinnunen, U., & De Cuyper, N. (2013). Contract type, perceived mobility and optimism as antecedents of perceived employability. *Economic and Industrial Democracy*, *35*(3), 435-453. doi:10.1177/0143831x13486702
- Kirves, K., Kinnunen, U., De Cuyper, N., & Mäkikangas, A. (2014). Trajectories of Perceived Employability and Their Associations With Well-Being at Work. *Journal of Personnel Psychology*, *13*(1), 46–57. doi:10.1027/1866-5888/a000103
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling (2nd Ed.)*. New York: Guilford.
- Knabe, A., & Rätzl, S. (2010). Better an insecure job than no job at all? Unemployment, job insecurity and subjective wellbeing. *Economics Bulletin*, *30*(3), 2486-2494.
- Knau, B., & Knardahl, S. (2008). Perceived job insecurity, job predictability, personality, and health. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, *50*, 172–181. doi:10.1097/JOM.0b013e31815c89a1
- Knight, P. T., & Yorke, M. (2003). Employability and Good Learning in Higher Education. *Teaching in Higher Education*, *8*(1), 3–16. doi:10.1080/1356251032000052294
- Ko, J. O., Park, S. K., & Lee, M. H. (2013). Factors Affecting Burnout among Clinical Nurses according to Positive Psychological Capital. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, *19*(2), 304-314. doi:10.1111/jkana.2013.19.2.304

- Kobasa, S. C. (1979). Stressful life events, personality, and health: An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(1), 1–11. doi:10.1037/0022-3514.37.1.1
- Kobayashi, J., Kagawa, M., & Sato, Y. (2015). How to Get a Longer Job? Roles of Human and Social Capital in the Japanese Labor Market. *International Journal of Japanese Sociology*, 24(1), 20–29. doi:10.1111/ijjs.12037
- Koen, J., Klehe, U.-C., Van Vianen, A. E. M., Zikic, J., & Nauta, A. (2010). Job search strategies and reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 126–139. doi:10.1016/j.jvb.2010.02.004
- Koen, J., Klehe, U.C., & Van Vianen, A. E. M. (2013). Employability among the long-term unemployed: A futile quest or worth the effort? *Journal of Vocational Behavior*, 82(1), 37–48. doi:10.1016/j.jvb.2012.11.001
- Kohler, J. (2004). *The Bologna Process and employability: The impact of employability on curricular development*. Conferencia presentada en el Seminario La empleabilidad y su vinculación con los objetivos del Proceso de Bolonia, celebrado en Slovenia en octubre de 2004. En: http://www.aic.lv/bolona/Boligna/Bol_semin/Bled/041022_Kohlersp.pdf.
- Korenman, S. & Neumark, D., (2000). Cohort crowding and youth labor markets: a cross – sectional analysis. In Blanchflower, D., and Freeman, R., eds., *Youth employment and joblessness in advanced countries*. Chicago: Chicago University Press.
- Kossek, E. E., Huber, M. S., & Lerner, J. V. (2003). Sustaining work force inclusion and well-being of mothers on public assistance: Individual deficit and social ecology perspectives. *Journal of Vocational Behavior*, 62(1), 155–175. doi:10.1016/s0001-8791(02)00029-5
- Kramer, R. M. (2006). Social Identity and Social Capital: The Collective Self at Work. *International Public Management Journal*, 9(1), 25–45. doi:10.1080/10967490600625316
- Krasikova, D. V., Lester, P. B., & Harms, P. D. (2015). Effects of Psychological Capital on Mental Health and Substance Abuse. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 22(3), 280–291. doi:10.1177/1548051815585853
- Kubzansky, L. D., Kubzansky, P. E., & Maselko, J. (2004). Optimism and Pessimism in the Context of Health: Bipolar Opposites or Separate Constructs? *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30(8), 943–956. doi:10.1177/0146167203262086

- Kuhn, P., & Skuterud, M. (2004). Internet Job Search and Unemployment Durations. *American Economic Review*, *94*(1), 218–232. doi:10.1257/000282804322970779
- Kulik, L. (2000). Jobless men and women: A comparative analysis of job search intensity, attitudes toward unemployment, and related responses. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *73*(4), 487–500. doi:10.1348/096317900167173
- Kunze, A., & Troske, K. R. (2012). Life-cycle patterns in male/female differences in job search. *Labour Economics*, *19*(2), 176–185. doi:10.1016/j.labeco.2011.09.009
- Lai, J.C.L. & Wong, W.S. (1998). Optimism and coping with unemployment among Hong Kong Chinese women. *Journal of Research in Personality*, *32*(4), 454–479. doi: 10.1006/jrpe.1998.2232.
- Lam, C. F., Liang, J., Ashford, S. J., & Lee, C. (2015). Job insecurity and organizational citizenship behavior: Exploring curvilinear and moderated relationships. *Journal of Applied Psychology*, *100*(2), 499–510. doi:10.1037/a0038659
- Lambert, T. A., Eby, L. T., & Reeves, M. P. (2006). Predictors of Networking Intensity and Network Quality Among White-Collar Job Seekers. *Journal of Career Development*, *32*(4), 351–365. doi:10.1177/0894845305282767
- Larson, M., & Luthans, F. (2006). Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, *13*(1), 45–62. doi:10.1177/10717919070130010701
- Lazarus, R. S. (1993). Coping theory and research: past, present, and future. *Psychosomatic Medicine*, *55*(3), 234–247. doi:10.1097/00006842-199305000-00002
- Lazarus, R. S. (2003). Does the Positive Psychology Movement Have Legs? *Psychological Inquiry*, *14*(2), 93–109. doi:10.1207/s15327965pli1402_02
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Coping and Adaptation. In W. D. Gentry (Ed.), *The Handbook of Behavioral Medicine* (pp. 282–325.). New York: Guilford.
- Leana, C. R., & Feldman, D. C. (1995). Finding New Jobs After a Plant Closing: Antecedents and Outcomes of the Occurrence and Quality of Reemployment. *Human Relations*, *48*(12), 1381–1401. doi:10.1177/001872679504801201
- Ledrut (1966). *Sociologie du chômage*. Paris: Presses Universitaires de France.

- Lee, C.-T., Zhang, G., & Edwards, M. C. (2012). Ordinary Least Squares Estimation of Parameters in Exploratory Factor Analysis With Ordinal Data. *Multivariate Behavioral Research, 47*(2), 314–339. doi:10.1080/00273171.2012.658340
- Lees, D. (2002). *Graduate employability-literature review*. New York: LTSN Generic Centre.
- Lefresne, F. (1999). Employability at the heart of the European employment strategy. *European Review of Labour and Research, 5*(4), 460–480. doi:10.1177/102425899900500404
- Legge, K. (1995). *Human resource management: Rhetorics and realities*. Basingstoke, UK: Macmillan
- Lévy-Mangin, J. P., & Varela, J. (2006). *Modelización con estructuras de covarianzas en ciencias sociales. Temas esenciales, avanzados y aportaciones especiales*. A Coruña: Netbiblo.
- Lewis-Beck, M.S., Bryman, A. & Liao, T.F. (2004). *The Sage Encyclopedia of Social Science Research Methods*. Thousand Oaks, CA: Sage
- Lim, V. K. G., Chen, D., Aw, S. S. Y., & Tan, M. (2016). Unemployed and exhausted? Job-search fatigue and reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior, 92*, 68–78. doi:10.1016/j.jvb.2015.11.003
- Lin, H. F. (2010). Applicability of the Extended Theory of Planned Behavior in Predicting Job Seeker Intentions to Use Job-Search Websites. *International Journal of Selection and Assessment, 18*(1), 64-74. doi:10.1111/j.1468-2389.2010.00489.x
- Lin, N. (1999). Building a network theory of social capital. *Connections, 22*(1), 28-51. doi:10.1017/cbo9780511815447.003
- Lindsay, C. (2002). Long-term unemployment and the “employability gap”: priorities for renewing Britain’s New Deal. *Journal of European Industrial Training, 26*(9), 411–419. doi:10.1108/03090590210451506
- Liñán, F., & Santos, F. J. (2007). Does Social Capital Affect Entrepreneurial Intentions? *International Advances in Economic Research, 13*(4), 443–453. doi:10.1007/s11294-007-9109-8
- Lippman, S. A., & McCall, J. (1976). The economics of job search: A survey. *Economic inquiry, 14*(2), 155-189. doi:10.1111/j.1465-7295.1976.tb00386.x

- Liu, C., Wang, L., & Zhao, Q. (2015). Factors related to health-related quality of life among Chinese psychiatrists: occupational stress and psychological capital. *BMC Health Services Research*, *15*(1), 20-35. doi:10.1186/s12913-015-0677-7
- Liu, C., Zhao, Y., Tian, X., Zou, G., & Li, P. (2015). Negative life events and school adjustment among Chinese nursing students: The mediating role of psychological capital. *Nurse Education Today*, *35*(6), 754–759. doi:10.1016/j.nedt.2015.02.002
- Liu, L., Chang, Y., Fu, J., Wang, J., & Wang, L. (2012). The mediating role of psychological capital on the association between occupational stress and depressive symptoms among Chinese physicians: a cross-sectional study. *BMC Public Health*, *12*(1). doi:10.1186/1471-2458-12-219
- Liu, S., Wang, M., Liao, H., & Shi, J. (2014). Self-regulation during job search: The opposing effects of employment self-efficacy and job search behavior self-efficacy. *Journal of Applied Psychology*, *99*(6), 1159–1172. doi:10.1037/a0036692
- Liu, Y. (2013). Mediating effect of positive psychological capital in Taiwan's life insurance industry. *Social Behavior and Personality: an International Journal*, *41*(1), 109-111. doi: 10.2224/sbp.2013.41.1.109
- Llorente, A.P. (2015). La garantía juvenil europea como alternativa al desempleo y la exclusión social de los jóvenes. *Revista Aranzadi Unión Europea*, (3)2015, 83-93.
- Lloret-Segura, S., Ferreres-Traver, A., Hernández-Baeza, A., & Tomás-Marco, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología*, *30*(3), 1151-1169. doi:10.6018/analesps.30.3.199361.
- Lopez-Kidwell, V., Grosser, T. J., Dineen, B. R., & Borgatti, S. P. (2013). What Matters When: A Multistage Model and Empirical Examination of Job Search Effort. *Academy of Management Journal*, *56*(6), 1655–1678. doi:10.5465/amj.2011.0546
- Lopez, S. J., & Snyder, C. R. (Eds.). (2003). *Positive psychological assessment: A handbook of models and measures*. Washington, D.C.: American Psychological Association.
- Lorenz, T., Beer, C., Pütz, J., & Heinitz, K. (2016). Measuring Psychological Capital: Construction and Validation of the Compound PsyCap Scale (CPC-12). *Plos One*, *11*(4), e0152892. doi:10.1371/journal.pone.0152892
- Lorenzo-Seva, U. (1999). Promin: A method for oblique factor rotation. *Multivariate Behavioral Research*, *34*(3), 347-365. doi:10.1207/s15327906mbr3403_3

- Lorenzo-Seva, U., & Ferrando, P. J. (2006). FACTOR: A computer program to fit the exploratory factor analysis model. *Behavior Research Methods*, 38(1), 88–91. doi:10.3758/bf03192753.
- Lorenzo-Seva, U., Timmerman, M. E., & Kiers, H. A. L. (2011). The Hull Method for Selecting the Number of Common Factors. *Multivariate Behavioral Research*, 46(2), 340–364. doi:10.1080/00273171.2011.564527
- Loury, L. D. (2006). Some Contacts Are More Equal than Others: Informal Networks, Job Tenure, and Wages. *Journal of Labor Economics*, 24(2), 299–318. doi:10.1086/499974
- Lowden, K., Hall, S., Elliot, D., & Lewin, J. (2011). Employers' perceptions of the employability skills of new graduates. *London: Edge Foundation*.
- Lu, C. Q., Sun, J. W., & Du, D. Y. (2016). The relationships between employability, emotional exhaustion, and turnover intention: The moderation of perceived career opportunity. *Journal of Career Development*, 43(1), 37-51. doi:10.1177/0894845315576372
- Luthans, F. (2002a). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695–706. doi:10.1002/job.165
- Luthans, F., (2002b). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57–72. doi:10.5465/ame.2002.6640181
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41–67. doi:10.1002/hrdq.20034
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 387–393. doi:10.1002/job.373
- Luthans, F., Avey, J. B., Clapp-Smith, R., & Li, W. (2008). More evidence on the value of Chinese workers' psychological capital: A potentially unlimited competitive resource?. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(5), 818-827. doi: 10.1080/09585190801991194
- Luthans, F., & Avolio, B. J. (2009). Inquiry unplugged: building on Hackman's potential perils of POB. *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 323-328. doi: 10.1002/job.590

- Luthans, F., Avey, J. B., & Patera, J. L. (2008). Experimental Analysis of a Web-Based Training Intervention to Develop Positive Psychological Capital. *Academy of Management Learning & Education*, 7(2), 209–221. doi:10.5465/amle.2008.3271261
- 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. doi:10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Li, W. (2005). The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance. *Management and Organization Review*, 1(2), 249–271. doi:10.1111/j.1740-8784.2005.00011.x
- Luthans, K. W., & Jensen, S. M. (2005). The Linkage Between Psychological Capital and Commitment to Organizational Mission. *The Journal of Nursing Administration*, 35(6), 304-310. doi:10.1097/00005110-200506000-00007
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50.
- Luthans, B. C., Luthans, K. W., & Jensen, S. M. (2012). The Impact of Business School Students' Psychological Capital on Academic Performance. *Journal of Education for Business*, 87(5), 253–259. doi:10.1080/08832323.2011.609844
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate—employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 219–238. doi:10.1002/job.507
- Luthans, F., Vogelgesang, G. R., & Lester, P. B. (2006). Developing the Psychological Capital of Resiliency. *Human Resource Development Review*, 5(1), 25–44. doi:10.1177/1534484305285335
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143–160. doi:10.1016/j.orgdyn.2004.01.003
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging Positive Organizational Behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321–349. doi:10.1177/0149206307300814
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 339–366. doi:10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324

- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond*. New York: Oxford University Press.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: developing the human competitive edge* (p. 3). Oxford: Oxford University Press.
- Luthans, F., Youssef, C. M., Sweetman, D. S., & Harms, P. D. (2012). Meeting the Leadership Challenge of Employee Well-Being Through Relationship PsyCap and Health PsyCap. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(1), 118–133. doi:10.1177/1548051812465893
- Luthar, S. S., Cicchetti, D., & Becker, B. (2000). The Construct of Resilience: A Critical Evaluation and Guidelines for Future Work. *Child Development*, 71(3), 543–562. doi:10.1111/1467-8624.00164
- Lynd-Stevenson, R. M. (1999). Expectancy-value theory and predicting future employment status in the young unemployed. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(1), 101–106. doi:10.1348/096317999166527
- MacKinnon, D. P. (2008). *Introduction to statistical mediation analysis*. New York: Routledge.
- Macmillan, L., Tyler, C., & Vignoles, A. (2015). Who gets the top jobs? The role of family background and networks in recent graduates' access to high-status professions. *Journal of Social Policy*, 44(3), 487–515. doi:10.1017/s0047279414000634
- Mäkikangas, A., De Cuyper, N., Mauno, S., & Kinnunen, U. (2014). A longitudinal person-centred view on perceived employability: The role of job insecurity. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(4), 490–503. doi:10.1080/1359432x.2012.665230
- Malebana, M. J. (2016). Knowledge of entrepreneurial support and entrepreneurial intention in the rural provinces of South Africa. *Development Southern Africa*, 34(1), 74–89. doi:10.1080/0376835x.2016.1259990
- Manroop, L., & Richardson, J. (2016). Job Search: A Multidisciplinary Review and Research Agenda. *International Journal of Management Reviews*, 18(2), 206–227. doi:10.1111/ijmr.12066
- Marôco, J. (2010). *Análise de equações estruturais*. Lisboa: ReportNumber.
- Martínez M., M. (2014). La investigación cualitativa (síntesis conceptual). *Revista de Investigación En Psicología*, 9(1), 123–146. doi:10.15381/rinvp.v9i1.4033

- Martínez-García, J. A., & Martínez-Caro, L. (2008). Determinación de la máxima varianza para el cálculo del factor de imprecisión sobre la escala de medida, y extensión a diferentes tipos de muestreo. *Psicothema*, *20*(2), 311-316.
- Masten, A. S. (2011). Resilience in children threatened by extreme adversity: Frameworks for research, practice, and translational synergy. *Development and Psychopathology*, *23*(2), 493–506. doi:10.1017/s0954579411000198
- Masten, A. S., Cutuli, J. J., Herbers, J. E., & Reed, M. G. (2009). Resilience in Development. In S.J. Lopez & C.R. Snyder (Eds.), *The Oxford Handbook of Positive Psychology* (2nd Ed) (117-131). New York: Oxford University Press.
- Masten, A. S., & Reed, M. G. (2002). Resilience in development. In C. R. Snyder, & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (pp. 74-88). London, England: Oxford University Press.
- Matsunaga, M. (2010). How to factor-analyze your data right: do's, don'ts, and how-to's. *International Journal of Psychological Research*, *3*(1), 97-110. doi:10.21500/20112084.854
- Maynard, D. C., & Parfyonova, N. M. (2013). Perceived overqualification and withdrawal behaviours: Examining the roles of job attitudes and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *86*(3), 435–455. doi:10.1111/joop.12006
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, *71*(2), 247–264. doi:10.1016/j.jvb.2007.06.003
- McCall, B. P. (1997). The Determinants of Full-Time versus Part-Time Reemployment following Job Displacement. *Journal of Labor Economics*, *15*(4), 714–734. doi:10.1086/209843
- McGee, A. D. (2014). How the Perception of Control Influences Unemployed Job Search. *ILR Review*, *68*(1), 184–211. doi:10.1177/0019793914556245
- McGrath S (2009). *What is Employability?* (Learning to support employability project paper). School of Education, University of Nottingham. En: https://www.researchgate.net/profile/Simon_Mcgrath/publication/266456393_What_is_Employability/links/5597fba808ae5d8f3933e7d7/What-is-Employability.pdf

- McKee-Ryan, F., Song, Z., Wanberg, C. R., & Kinicki, A. J. (2005). Psychological and Physical Well-Being During Unemployment: A Meta-Analytic Study. *Journal of Applied Psychology, 90*(1), 53–76. doi:10.1037/0021-9010.90.1.53
- McQuaid, R. W. (2006). Job search success and employability in local labor markets. *The Annals of Regional Science, 40*(2), 407–421. doi:10.1007/s00168-006-00657
- McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2002). The “Employability Gap”: Long-Term Unemployment and Barriers to Work in Buoyant Labour Markets. *Environment and Planning C: Government and Policy, 20*(4), 613–628. doi:10.1068/c22m
- McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2005). The Concept of Employability. *Urban Studies, 42*(2), 197–219. doi:10.1080/0042098042000316100
- Memili, E., Welsh, D. H. B., & Luthans, F. (2013). Going Beyond Research on Goal Setting: A Proposed Role for Organizational Psychological Capital of Family Firms. *Entrepreneurship Theory and Practice, 37*(6), 1289–1296. doi:10.1111/etap.12066
- Meseguer de Pedro, M., Soler, M. I., & García-Izquierdo, M. (2014). El papel moderador de la autoeficacia profesional entre situaciones de acoso laboral y la salud en una muestra multiocupacional. *Anales de Psicología, 30*(2), 573-578. doi: 10.6018/analesps.30.2.161251
- Meseguer-de Pedro, M., Soler-Sánchez, M. I., Fernández-Valera, M.-M., & García-Izquierdo, M. (2017). Evaluación del Capital Psicológico en trabajadores españoles: diseño y estructura empírica del cuestionario OREA. *Anales de Psicología, 33*(3), 713-721. doi:10.6018/analesps.33.3.261741
- Meseguer, M., Fernández-Valera, M. M. y Soler, M. I. (2013). *Propiedades Psicométricas de la escala abreviada de Esperanza de Herth (HHI) en una muestra multiocupacional de la Región de Murcia*. Comunicación presentada al I Congreso de Centros Universitarios de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo, Valencia, España.
- Metz, A. J., Fouad, N., & Ihle-Helledy, K. (2008). Career Aspirations and Expectations of College Students. *Journal of Career Assessment, 17*(2), 155–171. doi:10.1177/1069072708328862
- Molero, D., & Reina-Estévez, A. (2012). Competencias socioemocionales y actitud para la empleabilidad en desempleadas universitarias. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía, 23*(2), 92-104.

- Mónico, L. M., Pais, L., Dos Santos, N. R., & Santos, D. (2014). Psychological capital in Portuguese workers: Contributions to the validity and reliability of the Psycap Questionnaire. In *Proceedings of the SGEM Conferences on Social Sciences and Arts* (Vol. 1, pp. 319-326). doi:10.5593/sgemsocial2014/b11/s1.042
- Moorhouse, A., & Caltabiano, M. L. (2007). Resilience and unemployment: Exploring risk and protective influences for the outcome variables of depression and assertive job searching. *Journal of Employment Counseling*, 44, 115-125. doi: 10.1002/j.2161-1920.2007.tb00030.x
- Mora, J.G. (2011). *Las competencias relacionadas con la empleabilidad*. Ponencia en el Seminario Bienal de Educación Superior y Empleabilidad, celebrado en Madrid en 2011, Cátedra Unesco de Gestión y Política Universitaria.
- Morales, J.O. (2013). *Jóvenes y Políticas de Empleo. Entre la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven y la Garantía Juvenil*. Sevilla: Bomarzo.
- Morán, C. A. & Schulz, R. (2008). Influencia del optimismo y del afrontamiento en el bienestar laboral. *Capital Humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, 21(225), 86-93.
- Moreno, A.M. (2013). The Employability of Young People in Spain: The Mismatch between Education and Employment. *Online Submission*, 3(5), 334-344.
- Moreno, 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*, 11(1), 3–20. doi:10.18004/riics.2015.julio.3-20
- Moriano, J. A., Topa, G., Molero, F., Entenza, A. M., & Lévy Mangin, J. P. (2012). Autoeficacia para el Liderazgo Emprendedor. Adaptación y Validación de la Escala CESE en España. *Anales de Psicología*, 28(1), 171-179.
- Morsy, H., & Jaumotte, M. F. (2012). *Determinants of inflation in the euro area: The role of labor and product market institutions*. Fondo Monetario Internacional.
- Mouw, T. (2003). Social Capital and Finding a Job: Do Contacts Matter? *American Sociological Review*, 68(6), 868-898. doi:10.2307/1519749
- Moyano-Díaz, E., Gutiérrez, D.P., Zúñiga, K.C., & Cornejo, F. A. (2013). Empleados y desempleados, atribuciones causales y bienestar subjetivo. *Psicología & Sociedade*, 25(2), 440–450. doi:10.1590/s0102-71822013000200021

- Moynihan, L. M., Roehling, M. V., LePine, M. A., & Boswell, W. R. (2003). A longitudinal study of the relationships among job search self-efficacy, job interviews, and employment outcomes. *Journal of Business & Psychology, 18*(2), 207-233.
- Mulaik, S.A. (1972). *The foundations of factor analysis*. New York: McGraw-Hill.
- Myro, R.S. (2013). Competitividad, productividad y nuevo modelo productivo. *Información Comercial Española, ICE: Revista de economía, 883*, 145-160.
- Nauta, A., Vianen, A., Heijden, B., Dam, K., & Willemsen, M. (2009). Understanding the factors that promote employability orientation: The impact of employability culture, career satisfaction, and role breadth self-efficacy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 82*(2), 233–251. doi:10.1348/096317908x320147
- Navarro, K., & Asún, R. A. (2016). Desarrollos recientes en estadística: Aportes teórico-metodológicos a la investigación sociológica. *Sociología y Tecnociencia, 1*(6), 1-13.
- Nawanir, G., Teong, L., & Othman, S. (2013). Impact of lean practices on operations performance and business performance: some evidence from Indonesian manufacturing companies. *Journal of Manufacturing Technology Management, 24*(7), 1019-1050. doi:10.1108/jmtm-03-2012-0027
- Nelis, D., Kotsou, I., Quoidbach, J., Hansenne, M., Weytens, F., Dupuis, P., & Mikolajczak, M. (2011). Increasing emotional competence improves psychological and physical well-being, social relationships, and employability. *Emotion, 11*(2), 354–366. doi:10.1037/a0021554
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F., & Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior, 35*(1), 120–138. doi:10.1002/job.1916
- Newsom, J. T. (2015). *Longitudinal structural equation modeling: A comprehensive introduction*. Portland: Routledge.
- Ng, T. W., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology, 58*(2), 367-408. doi:10.1111/j.1744-6570.2005.00515.x
- Ngoma, M., & Dithan, P. (2016). Psychological capital, career identity and graduate employability in Uganda: the mediating role of social capital. *International Journal of Training and Development, 20*(2), 124–139. doi:10.1111/ijtd.12073

- Nguyen, T. D., & Nguyen, T. T. M. (2012). Psychological Capital, Quality of Work Life, and Quality of Life of Marketers. *Journal of Macromarketing*, 32(1), 87–95. doi:10.1177/0276146711422065
- Nieto-Flores, M. P., Berrios, M. P., & Extremera, N. (2015). Recursos personales asociados a diferentes indicadores de éxito en la búsqueda activa de empleo: una revisión Sistemática. *Psicología Conductual*, 23(2), 373-392.
- Nigah, N., Davis, A. J., & Hurrell, S. A. (2012). The Impact of Buddying on Psychological Capital and Work Engagement: An Empirical Study of Socialization in the Professional Services Sector. *Thunderbird International Business Review*, 54(6), 891–905. doi:10.1002/tie.21510
- Noordzij, G., van Hooft, E. A. J., van Mierlo, H., van Dam, A., & Born, M. P. (2013). The Effects of a Learning-Goal Orientation Training on Self-Regulation: A Field Experiment Among Unemployed Job Seekers. *Personnel Psychology*, 66(3), 723–755. doi:10.1111/peps.12011
- Norman, S. M., Avolio, B. J., & Luthans, F. (2010). The impact of positivity and transparency on trust in leaders and their perceived effectiveness. *The Leadership Quarterly*, 21(3), 350–364. doi:10.1016/j.leaqua.2010.03.002
- Norwood, F. B., & Lusk, J. L. (2011). Social desirability bias in real, hypothetical, and inferred valuation experiments. *American Journal of Agricultural Economics*, 93(2), 528-534. doi:10.1093/ajae/aaq142
- Notario-Pacheco, B., Solera, M., Serrano, M.D., Bartolomé, R., García- Campayo, J. & Martínez-Vizcaíno, V. (2011). Reliability and validity of the Spanish versión of the 10 item Connor –Davidson Resilience Scale (10 item CDRISC) in young adults. *Health and Quality Life Outcomes*, 9(1), 63-81. doi: 10.1186/1477-7525-9-63.
- Nunnally, J.C. (1967). *Psychometric Theory*. New York: McGraw-Hill.
- Omar, A., Salessi, S., & Urteaga, F. (2014). Diseño y validación de la escala CapPsi para medir capital psicológico. *Liberabit*, 20(2), 315-323.
- Onyishi, I. E., Enwereuzor, I. K., Ituma, A. N., & Omenma, J. T. (2015). The mediating role of perceived employability in the relationship between core self-evaluations and job search behaviour. *Career Development International*, 20(6), 604–626. doi:10.1108/cdi-09-2014-0130

- Orazem, P. F., Werbel, J. D., & McElroy, J. C. (2003). Market expectations, job search, and gender differences in starting pay. *Journal of Labor Research*, 24(2), 307–321. doi:10.1007/bf02701795
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2004). *Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente (num.195)*. Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo (2013). *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2013: Una generación en peligro*. Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo (2015). *Tendencias mundiales del empleo juvenil 2015: promover la inversión en empleos decentes para los jóvenes*. Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo (2017). *Tendencias mundiales del empleo juvenil 2017: caminos hacia un mejor futuro laboral (Resumen ejecutivo)*. Ginebra: OIT.
- Otero, J.M., Luengo, A., Romero, E., Gómez-Fraguela, J.A. y Castro, C. (1998). *Psicología de la Personalidad. Manual de prácticas*. Barcelona, España: Ariel Practicum.
- Oxoby, R. J. (2003). Attitudes and allocations: status, cognitive dissonance, and the manipulation of attitudes. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 52(3), 365–385. doi:10.1016/s0167-2681(03)00027-1
- Pais, J.M. (1997). Jovens em Mudança. *Actas do Congresso Internacional, Edições do Instituto de Ciências Sociais, Estudos e Inuestigações*, 28-29.
- Palamida, E., Xanthopoulou, D., Papagiannidis, S., & Stamati, T. (2017). Exploring intentions towards human, social and financial capital investments in a turbulent economic environment. *The International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, 18(2), 79-90. doi:10.1177/1465750316669908
- Pallant, P. (2011). *SPSS survival manual. A step by step guide to data analysis using SPSS*. Crows Nest, Australia: Allen & Unwin.
- Parker, S. K. (1998). Enhancing role breadth self-efficacy: The roles of job enrichment and other organizational interventions. *Journal of Applied Psychology*, 83(6), 835–852. doi:10.1037/0021-9010.83.6.835
- Parrilla, Á.L., Gallego, C.V., & Moriña, A.D. (2010). El complicado tránsito a la vida activa de jóvenes en riesgo de exclusión: una perspectiva biográfica. *Revista de Educación*, (351), 211-233.

- Paul, K. I., & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 264–282. doi:10.1016/j.jvb.2009.01.001
- Pedreño, M.H., & López, D.C. (2015). Jóvenes españoles vulnerables en tiempos de crisis. Un enfoque multidimensional. *Aposta*, 67, 9-32.
- Peiró, J. M., Sora, B., & Caballer, A. (2012). Job insecurity in the younger Spanish workforce: Causes and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 444–453. doi:10.1016/j.jvb.2011.09.007
- Peiró, J. M., & Yeves, J. (2017). *Análisis de la empleabilidad, sus antecedentes y Consecuencias*. Acti del convegno "Work in progress" for a better quality of life.
- Peng, D. X., & Lai, F. (2012). Using partial least squares in operations management research: A practical guideline and summary of past research. *Journal of Operations Management*, 30(6), 467–480. doi:10.1016/j.jom.2012.06.002
- Pérez, D.P. (2014). Desempleo juvenil y formación en Europa: el problema de los “ninis”. *Revista de Información Laboral*, 2, 171-195.
- Pérez, A.C. (2013). El empleo juvenil en la Unión Europea. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, (46), 169-190.
- Peterson, C. (2000). The future of optimism. *American Psychologist*, 55(1), 44–55. doi:10.1037/0003-066x.55.1.44
- Peterson, C. (2006). *A primer in positive psychology*. New York: Oxford University Press.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. (1984). Causal explanations as a risk factor for depression: Theory and evidence. *Psychological Review*, 91(3), 347–374. doi:10.1037/0033-295x.91.3.347
- Peterson, C., & Seligman, M. E. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification* (Vol. 1). New York: Oxford University Press.
- Peterson, C., & Steen, T. A. (2009). Optimistic explanatory style. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Oxford handbook of positive psychology* (2nd ed., pp. 313-321). New York: Oxford University Press
- Peterson, C., Seligman, M. E., & Vaillant, G. E. (1988). Pessimistic explanatory style is a risk factor for physical illness: A thirty-five-year longitudinal study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55(1), 23–27. doi:10.1037/0022-3514.55.1.23

- Peterson, S. J., & Byron, K. (2008). Exploring the role of hope in job performance: Results from four studies. *Journal of Organizational Behavior*, 29(6), 785-803.
- Peterson, S. J., Balthazard, P. A., Waldman, D. A., & Thatcher, R. W. (2008). Neuroscientific Implications of Psychological Capital: Are the Brains of Optimistic, Hopeful, Confident, and Resilient Leaders Different?. *Organizational Dynamics*, 37(4), 342-353. doi: doi:10.1016/j.orgdyn.2008.07.007
- Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Zhang, Z. (2011). Psychological capital and employee performance: A latent growth modeling approach. *Personnel Psychology*, 64(2), 427-450. doi: 10.1111/j.1744-6570.2011.01215.x
- Petrucci, T., Blau, G., & McClendon, J. (2015). Effect of Age, Length of Unemployment, and Problem-Focused Coping on Positive Reemployment Expectations. *Journal of Employment Counseling*, 52(4), 171-177. doi:10.1002/joec.12022
- Pfeifer, B. J., & Strunk, D. R. (2016). Getting Back to Work: Cognitive Behavioral Predictors of Depressive Symptoms and Job Search Success. *Journal of Clinical Psychology*, 72(6), 591-605. doi:10.1002/jclp.22279
- Pinquart, M., Juang, L. P., & Silbereisen, R. K. (2003). Self-efficacy and successful school-to-work transition: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 329-346. doi:10.1016/s0001-8791(02)00031-3
- Pongratz, H. J., & Voß, G. G. (2003). From employee to “entreployee”: Towards a “self-entrepreneurial” work force? *Concepts and Transformation*, 8(3), 239-254. doi:10.1075/cat.8.3.04pon
- Pruijt, H., & Derogee, P. (2010). Employability and job security, friends or foes? The paradoxical reception of employacurity in the Netherlands. *Socio-Economic Review*, 8(3), 437-460. doi:10.1093/ser/mwq006
- Prussia, G. E., Fugate, M., & Kinicki, A. J. (2001). Explication of the coping goal construct: Implications for coping and reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 86(6), 1179-1190. doi:10.1037/0021-9010.86.6.1179
- Quintini, G. (2011). *Over-Qualified or Under-Skilled: A review of existing literature*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers (N° 121). doi:10.1787/5kg58j9d7b6d-en

- Quisenberry, D. M. (2015). *Testing the internal validity of psychological capital: A laboratory experiment utilizing neurophysical and psychological measures* (Tesis Doctoral). University of Nebraska-Lincoln.
- Rabenu, E., & Yaniv, E. (2017). Psychological resources and strategies to cope with stress at work. *International Journal of Psychological Research*, 10(2), 8-15. doi:10.21500/20112084.2698
- Rand, K. L., & Cheavens, J. S. (2009). Hope Theory. In S.J. Lopez, C.R. Snyder (Eds.), *Oxford handbook of positive psychology* (2nd ed). New York: Oxford University Press.
- Rees, A. (1966). Information networks in labor markets. *The American Economic Review*, 56(1/2), 559-566.
- Rego, A., Marques, C., Leal, S., Sousa, F., & Pina, M. (2010). Psychological capital and performance of Portuguese civil servants: exploring neutralizers in the context of an appraisal system. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(9), 1531–1552. doi:10.1080/09585192.2010.488459
- Reichard, R. J., Avey, J. B., Lopez, S., & Dollwet, M. (2013). Having the will and finding the way: A review and meta-analysis of hope at work. *The Journal of Positive Psychology*, 8(4), 292–304. doi:10.1080/17439760.2013.800903
- Rentería-Pérez, E., & Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 7(2), 319-324.
- Richardson, G. E. (2002). The metatheory of resilience and resiliency. *Journal of Clinical Psychology*, 58(3), 307–321. doi:10.1002/jclp.10020
- Ripoll, P., Rodríguez, I., Hontangas, P., Peiró, J. M., & Prieto, F. (1994). “Perspectivas de empleo”. In F. Prieto et al. (Dir.), *Los jóvenes ante el ambiente laboral y las estrategias de adaptación* (pp. 81-87). Valencia: Nau Llibres.
- Rísquez, M. I. R., Meca, J. S., & Fernández, C. G. (2010). Personalidad resistente, autoeficacia y estado general de salud en profesionales de enfermería de cuidados intensivos y urgencias. *Psicothema*, 22(4), 600-605.
- Roberts, S. J., Scherer, L. L., & Bowyer, C. J. (2011). Job stress and incivility: What role does psychological capital play? *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18(4), 449-458. doi:10.1177/1548051811409044

- Rocha, F., & Aragon, J. (2012). La crisis económica y sus efectos sobre el empleo en España. *Gaceta Sindical*, *19*, 67-90.
- Rosenberg, M.J. & Hovland, C.I. (1960). Cognitive, Affective and Behavioral Components of Attitudes. In: Rosenberg, M.J. and Hovland, C.I., Eds., *Attitude Organization and Change: An Analysis of Consistency among Attitude Components*. New Haven: Yale University Press.
- Roskies, E., & Louis-Guerin, C. (1990). Job insecurity in managers: Antecedents and consequences. *Journal of Organizational Behavior*, *11*(5), 345–359. doi:10.1002/job.4030110503
- Ross, C. E., & Mirowsky, J. (1989). Explaining the Social Patterns of Depression: Control and Problem Solving--or Support and Talking? *Journal of Health and Social Behavior*, *30*(2), 206. doi:10.2307/2137014
- Ross, C. E., & Mirowsky, J. (2006). Sex differences in the effect of education on depression: Resource multiplication or resource substitution? *Social Science & Medicine*, *63*(5), 1400–1413. doi:10.1016/j.socscimed.2006.03.013
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: development and validation of a scale. *Personnel Review*, *36*(1), 23–41. doi:10.1108/00483480710716704
- Rothwell, A., Herbert, I., & Rothwell, F. (2008). Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of Vocational Behavior*, *73*(1), 1–12. doi:10.1016/j.jvb.2007.12.001
- Rothwell, A., Jewell, S., & Hardie, M. (2009). Self-perceived employability: Investigating the responses of post-graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, *75*(2), 152–161. doi:10.1016/j.jvb.2009.05.002
- Ruiz, M. A., Pardo, A., & San Martín, R. (2010). Modelos de ecuaciones estructurales. *Papeles del Psicólogo*, *31*(1), 34-45.
- Sáez, F. & Torres, C. (2007). *Empleabilidad*. Madrid: Fundipe.
- Sahoo, B. C., & Sia, S. K. (2015). Psychological Capital and Organisational Commitment: Nature, Structure and Relationship in an Indian Sample. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, *11*(3), 230–244. doi:10.1177/2319510x15588386

- Saks, A. M. (2005). Job Search Success: A Review and Integration of the Predictors, Behaviors, and Outcomes. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 155-179). Hoboken, NJ: John Wiley.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1999). Effects of Individual Differences and Job Search Behaviors on the Employment Status of Recent University Graduates. *Journal of Vocational Behavior, 54*(2), 335–349. doi:10.1006/jvbe.1998.1665
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (2000). Change in Job Search Behaviors and Employment Outcomes. *Journal of Vocational Behavior, 56*(2), 277–287. doi:10.1006/jvbe.1999.1714
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (2002). Is job search related to employment quality? It all depends on the fit. *Journal of Applied Psychology, 87*(4), 646–654. doi:10.1037/0021-9010.87.4.646
- Saks, A. M., Zikic, J., & Koen, J. (2015). Job search self-efficacy: Reconceptualizing the construct and its measurement. *Journal of Vocational Behavior, 86*, 104–114. doi:10.1016/j.jvb.2014.11.007
- Salanova, M., Cifre, E., Grau, R., Llorens, S., & Martínez, I. M. (2005). Antecedentes de la autoeficacia en profesores y estudiantes universitarios: Un modelo causal. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 21*(1-2), 159-176.
- Salanova, M., Grau, R., & Martínez, M. (2005). Demandas laborales y conductas de afrontamiento: el rol modulador de la autoeficacia profesional. *Psicothema, 17*(3), 390-395.
- Salanova, M., Peiró, J. M., & Schaufeli, W. B. (2002). Self-efficacy specificity and burnout among information technology workers: An extension of the job demand-control model. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 11*(1), 1–25. doi:10.1080/13594320143000735
- Salazar-Carvajal, P. F., Herrera-Sánchez, I. M., Rueda-Méndez, S., & León-Rubio, J. M. (2014). El efecto de la conservación de recursos sobre la intención emprendedora en el contexto de crisis económica: el rol moderador de la autoeficacia y la creatividad. *Anales de Psicología, 30*(2), 549-559. doi: 10.6018/analesps.30.2.159281
- Sánchez-Elvira (2015). Recursos Personales. La Psicología Positiva en las organizaciones. En: https://www.researchgate.net/publication/284545377_Recursos_personales_La_Psicologia_Positiva_en_las_organizaciones

- Sandau-Beckler, P., Salcido, R., Beckler, M. J., Mannes, M., & Beck, M. (2002). Infusing Family-Centered Values into Child Protection Practice. *Children and Youth Services Review, 24*(9-10), 719–741. doi:10.1016/s0190-7409(02)00226-8
- Sanders, J., & de Grip, A. (2004). Training, task flexibility and the employability of low-skilled workers. *International Journal of Manpower, 25*(1), 73–89. doi:10.1108/01437720410525009
- Sanjuan, P. S., Perez, A. M. G. y Moreno, J. B. (2000). Escala de autoeficacia general: datos psicométricos de la adaptación para población española. *Psicothema, 12*(2), 509-513.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior, 25*(3), 293–315. doi:10.1002/job.248
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology, 4*(3), 219–247. doi:10.1037/0278-6133.4.3.219
- Scheier, M. E., & Carver, C. S. (1987). Dispositional Optimism and Physical Well-Being: The Influence of Generalized Outcome Expectancies on Health. *Journal of Personality, 55*(2), 169–210. doi:10.1111/j.1467-6494.1987.tb00434.x
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1992). Effects of optimism on psychological and physical well-being: Theoretical overview and empirical update. *Cognitive Therapy and Research, 16*(2), 201–228. doi:10.1007/bf01173489
- Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. W. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): A reevaluation of the Life Orientation Test. *Journal of Personality and Social Psychology, 67*(6), 1063–1078. doi:10.1037/0022-3514.67.6.1063
- Scheier, M. F., Matthews, K. A., Owens, J. F., Magovern, G. J., Lefebvre, R. C., Abbott, R. A., & Carver, C. S. (1989). Dispositional optimism and recovery from coronary artery bypass surgery: The beneficial effects on physical and psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology, 57*(6), 1024–1040. doi:10.1037/0022-3514.57.6.1024

- Schenkel, M. T., & Garrison, G. (2009). Exploring the roles of social capital and team efficacy in virtual entrepreneurial team performance. *Management Research News*, 32(6), 525–538. doi:10.1108/01409170910962966
- Scholer, A. A., Ozaki, Y., & Higgins, E. T. (2014). Inflating and deflating the self: Sustaining motivational concerns through self-evaluation. *Journal of Experimental Social Psychology*, 51, 60–73. doi:10.1016/j.jesp.2013.11.008
- Schulz, S. A., W. Luthans, K., & G. Messersmith, J. (2014). Psychological capital. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, 44(8/9), 621–634. doi:10.1108/ijpdm-06-2013-0174
- Schuring, M., Burdorf, L., Kunst, A., & Mackenbach, J. (2007). The effects of ill health on entering and maintaining paid employment: evidence in European countries. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 61(7), 597–604. doi:10.1136/jech.2006.047456
- Schwab, D.P., Rynes, S.L., & Aldag, R. J. (1987). Theories and research on job search and choice. In K. M. Rowland & G. R. Ferris (Eds), *Research in personnel and human resources management* (Vol. 5, pp. 129-166). Greenwich, CT: JAI Press.
- Schwarz, S. (2017). *The role of human capital, social capital, and psychological capital in micro-entrepreneurship in China* (Doctoral dissertation). University of Nottingham.
- Schwarzer, R. & Baessler, J. (1996). Evaluación de la autoeficacia: adaptación española de la Escala de Autoeficacia General. *Ansiedad y Estrés*, 2(1), 1-8.
- Seeman, J. (1989). Toward a model of positive health. *American Psychologist*, 44(8), 1099–1109. doi:10.1037/0003-066x.44.8.1099
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Crant, J. M. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology*, 54(4), 845-874. doi: 10.1111/j.1744-6570.2001.tb00234.x
- Seligman, M. E.P. (1975). *Helplessness: On depression, development and death*. San Francisco, Freeman.
- Seligman M.E.P. (1998). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. (2a. ed.). New York, NY: Pocket Books.
- Seligman, M. E. P. (1999). Positive Social Science. *Journal of Positive Behavior Interventions*, 1(3), 181–182. doi:10.1177/109830079900100306

- Seligman, M.E.P. (2002). *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*. New York: Free Press.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14. doi:10.1037/0003-066x.55.1.5
- Seoane, F., Álvarez, M.T. y Montes, C. (2011). Políticas educativas y empleabilidad: ¿cuáles son las competencias más influyentes? *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 19, 1-24.
- Shen, X., Yang, Y.-L., Wang, Y., Liu, L., Wang, S., & Wang, L. (2014). The association between occupational stress and depressive symptoms and the mediating role of psychological capital among Chinese university teachers: a cross-sectional study. *BMC Psychiatry*, 14(1), 329-354. doi:10.1186/s12888-014-0329-1
- Shifren, K., & Hooker, K. (1995). Stability and Change in Optimism: A Study among Spouse Caregivers. *Experimental Aging Research*, 21(1), 59–76. doi:10.1080/03610739508254268
- Silla, I., De Cuyper, N., Gracia, F. J., Peiró, J. M., & De Witte, H. (2008). Job Insecurity and Well-Being: Moderation by Employability. *Journal of Happiness Studies*, 10(6), 739–751. doi:10.1007/s10902-008-9119-0
- Sirmon, D. G., Hitt, M. A., & Ireland, R. D. (2007). Managing firm resources in dynamic environments to create value: Looking inside the black box. *Academy of Management Review*, 32(1), 273-292. doi:10.5465/amr.2007.23466005
- Siu, O. L., Bakker, A. B., & Jiang, X. (2014). Psychological Capital Among University Students: Relationships with Study Engagement and Intrinsic Motivation. *Journal of Happiness Studies*, 15(4), 979–994. doi:10.1007/s10902-013-9459-2
- Skarlund, M., Åhs, A., & Westerling, R. (2012). Health-related and social factors predicting non-reemployment amongst newly unemployed. *BMC Public Health*, 12(1). doi:10.1186/1471-2458-12-893
- Skinner, B. F. (1938). *The behavior of organisms: an experimental analysis*. Oxford, England: Appleton-Century.
- Ślebarska, K., Moser, K., & Gunnesch-Luca, G. (2009). unemployment, social support, individual resources, and job search behavior. *Journal of Employment Counseling*, 46(4), 159–170. doi:10.1002/j.2161-1920.2009.tb00079.x

- Smith, V. (2010). Enhancing employability: Human, cultural, and social capital in an era of turbulent unpredictability. *Human Relations*, 63(2), 279–300. doi:10.1177/0018726709353639
- Snyder, C. R. (2002). Hope Theory: Rainbows in the Mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249–275. doi:10.1207/s15327965pli1304_01
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., Lauren Y., June G., Charyle L., Harney, P. (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(4), 570–585. doi:10.1037/0022-3514.60.4.570
- Snyder, C. R., Ilardi, S., Michael, S. T., & Cheavens, J. (2000). Hope theory: Updating a common process for psychological change. In C. R. Snyder & R. E. Ingram (Eds.), *Handbook of psychological change: Psychotherapy processes & practices for the 21st century* (pp. 128-153). Hoboken, NJ: John Wiley.
- Snyder, C. R., Rand, K. L., & Sigmon, D. R. (2002). Hope theory. In C. R. Snyder & S. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (pp. 257–276). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Snyder, C. R., Sympson, S. C., Ybasco, F. C., Borders, T. F., Babyak, M. A., & Higgins, R. L. (1996). Development and validation of the State Hope Scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(2), 321–335. doi:10.1037/0022-3514.70.2.321
- Soelberg, P. O. (1967). *A study of decision-making: Job choice* (Doctoral dissertation, Alfred P. Sloan School of Management, MIT).
- Sok, J., Blomme, R., & Tromp, D. (2013). The use of the psychological contract to explain self-perceived employability. *International Journal of Hospitality Management*, 34, 274–284. doi:10.1016/j.ijhm.2013.03.008
- Sonderen, E. van, Sanderman, R., & Coyne, J. C. (2013). Ineffectiveness of Reverse Wording of Questionnaire Items: Let's Learn from Cows in the Rain. *Plos One*, 8(7), e68967. doi:10.1371/journal.pone.0068967
- Song, Z., Wanberg, C., Niu, X., & Xie, Y. (2006). Action–state orientation and the theory of planned behavior: A study of job search in China. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 490–503. doi:10.1016/j.jvb.2005.11.001

- Souto-Otero, M. (2016). Young people's views of the outcomes of non-formal education in youth organisations: its effects on human, social and psychological capital, employability and employment. *Journal of Youth Studies, 19*(7), 938-956. doi:10.1080/13676261.2015.1123234
- Spector, P. E. (2006). Method Variance in Organizational Research. *Organizational Research Methods, 9*(2), 221–232. doi:10.1177/1094428105284955
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin, 124*(2), 240–261. doi:10.1037/0033-2909.124.2.240
- Stajkovic, A. D., Lee, D., & Nyberg, A. J. (2009). Collective efficacy, group potency, and group performance: Meta-analyses of their relationships, and test of a mediation model. *Journal of Applied Psychology, 94*(3), 814–828. doi:10.1037/a0015659
- Story, J. S., Youssef, C. M., Luthans, F., Barbuto, J. E., & Bovaird, J. (2013). Contagion effect of global leaders' positive psychological capital on followers: does distance and quality of relationship matter?. *The International Journal of Human Resource Management, 24*(13), 2534-2553. doi: 10.1080/09585192.2012.744338
- Stumpf, S. A., Colarelli, S. M., & Hartman, K. (1983). Development of the Career Exploration Survey (CES). *Journal of Vocational Behavior, 22*(2), 191–226. doi:10.1016/0001-8791(83)90028-3
- Stutzer, A., & Lalive, R. (2004). The Role of Social Work Norms in Job Searching and Subjective Well-Being. *Journal of the European Economic Association, 2*(4), 696–719. doi:10.1162/1542476041423331
- Suárez-Lantarón, B. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación, 14*(1), 67-84.
- Sudom, K. A., Lee, J. E. C., & Zamorski, M. A. (2014). A Longitudinal Pilot Study of Resilience in Canadian Military Personnel. *Stress and Health, 30*(5), 377–385. doi:10.1002/smi.2614
- Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). Advances in Career Theory and Research: A Critical Review and Agenda for Future Exploration. *Journal of Management, 35*(6), 1542–1571. doi:10.1177/0149206309350082

- Sun, S., Song, Z., & Lim, V. K. G. (2013). Dynamics of the job search process: Developing and testing a mediated moderation model. *Journal of Applied Psychology, 98*(5), 771–784. doi:10.1037/a0033606
- Sun, T., Zhao, X. W., Yang, L. B., & Fan, L. H. (2011). The impact of psychological capital on job embeddedness and job performance among nurses: a structural equation approach. *Journal of Advanced Nursing, 68*(1), 69–79. doi:10.1111/j.1365-2648.2011.05715.x
- Šverko, B., Galić, Z., Seršić, D. M., & Galešić, M. (2008). Unemployed people in search of a job: Reconsidering the role of search behavior. *Journal of Vocational Behavior, 72*(3), 415–428. doi:10.1016/j.jvb.2007.11.006
- Sweet, S., & Moen, P. (2011). Dual earners preparing for job loss: Agency, linked lives, and resilience. *Work and Occupations, 39* (1), 35-70. doi:10.1177/0730888411415601
- Sweetman, D., Luthans, F., Avey, J. B., & Luthans, B. C. (2010). Relationship between positive psychological capital and creative performance. *Canadian Journal of Administrative Sciences, 28*(1), 4–13. doi:10.1002/cjas.175
- Tabachnick, B. G. y Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics*. Boston: Allyn and Bacon
- Tabernerero, C., Briones, E., & Arenas, A. (2010). Empleabilidad en jóvenes. *Trabajo, Organizaciones y Recursos Humanos en el siglo XXI. Nuevos Avances y Perspectivas*. México: Editorial Ediuno.
- Taggar, S., & Kuron, L. K. J. (2016). The toll of perceived injustice on job search self-efficacy and behavior. *Career Development International, 21*(3), 279–298. doi:10.1108/cdi-10-2015-0139
- Tarvid, A. (2012). Effects of the Field of Higher Education on the Prevalence of Over-education in European Countries. In J. E. Kesner (Ed.), *Education: Evaluation, Reform and Policy* (pp. 167-184). Athens: Athens Institute for Education and Research.
- Tay, C., Ang, S., & Van Dyne, L. (2006). Personality, biographical characteristics, and job interview success: A longitudinal study of the mediating effects of interviewing self-efficacy and the moderating effects of internal locus of causality. *Journal of Applied Psychology, 91*(2), 446–454. doi:10.1037/0021-9010.91.2.446
- Tedeschi, R. G., & Calhoun, L. G. (2004). Posttraumatic growth: Conceptual foundations and empirical evidence. *Psychological Inquiry, 15*(1), 1-18. doi:10.1207/s15327965pli1501_01

- Terry, D. J., & O'Leary, J. E. (1995). The theory of planned behaviour: The effects of perceived behavioural control and self-efficacy. *British Journal of Social Psychology*, *34*(2), 199–220. doi: 10.1111/j.2044-8309.1995.tb01058.x
- Thijssen, J. G. (2000). Employability in het brandpunt. Aanzet tot verheldering van een diffuus fenomeen. *Tijdschrift voor HRM*, *3*(1), 7-37.
- Thijssen, J. G. L., Van der Heijden, B. I. J. M., & Rocco, T. S. (2008). Toward the Employability—Link Model: Current Employment Transition to Future Employment Perspectives. *Human Resource Development Review*, *7*(2), 165–183. doi:10.1177/1534484308314955
- Tierney, P., & Farmer, S. M. (2002). Creative self-efficacy: its potential antecedents and relationship to creative performance. *Academy of Management Journal*, *45*(6), 1137–1148. doi:10.2307/3069429
- Tong, E. M. W., Fredrickson, B. L., Chang, W., & Lim, Z. X. (2010). Re-examining hope: The roles of agency thinking and pathways thinking. *Cognition & Emotion*, *24*(7), 1207–1215. doi:10.1080/02699930903138865
- Trevor, C. O. (2001). Interactions among actual ease-of-movement determinants and job satisfaction in the prediction of voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, *44*(4), 621–638. doi:10.2307/3069407
- Trougakos, J. P., Bull, R. A., Green, S. G., MacDermid, S. M., & Weiss, H. M. (2007). Influences on job search self-efficacy of spouses of enlisted military personnel. *Human Performance*, *20*(4), 391-413.
- Try, S. (2005). The use of job search strategies among university graduates. *The Journal of Socio-Economics*, *34*(2), 223–243. doi:10.1016/j.socec.2004.09.009
- Turban, D. B., Stevens, C. K., & Lee, F. K. (2009). Effects of conscientiousness and extraversion on new labor market entrants' job search: the mediating role of metacognitive activities and positive emotions. *Personnel Psychology*, *62*(3), 553–573. doi: 10.1111/j.1744-6570.2009.01148.x
- Tziner, A., Vered, E., & Ophir, L. (2004). Predictors of Job Search Intensity among College Graduates. *Journal of Career Assessment*, *12*(3), 332–344. doi:10.1177/1069072704266677

- Ullman, J.B. (1996). Structural equations modeling. In: *Using Multivariate Statistics*, Third Edition, B.G. Tabachnick and L.S. Fidell, Eds. New York: HarperCollins College Publisher.
- Uribe, P. M., Bardales, M. C., & Herth, K. (2012). Propiedades psicométricas de la Escala de Esperanza de Herth en español. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica*, 33(1), 127-145.
- Van de Bunt, G. G. (1999). *Friends by choice. An actor-oriented statistical network model for friendship networks through time* (Doctoral dissertation). University of Groningen.
- Van den Berg, G. J., & Van der Klaauw, B. (2006). Counseling and monitoring of unemployed workers: Theory and evidence from a controlled social experiment. *International Economic Review*, 47(3), 895-936. doi:10.1111/j.1468-2354.2006.00399.x
- Van den Broeck, A., De Cuyper, N., De Witte, H., & Vansteenkiste, M. (2010). Not all job demands are equal: Differentiating job hindrances and job challenges in the Job Demands–Resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(6), 735–759. doi:10.1080/13594320903223839
- Van Der Gaag, M., & Snijders, T. A. B. (2005). The Resource Generator: social capital quantification with concrete items. *Social Networks*, 27(1), 1–29. doi:10.1016/j.socnet.2004.10.001
- Van der Gaag, M., & Webber, M. (2008). Measurement of individual social capital. Questions, instruments, and measures. In: Kawachi, I., Subramanian, S.V. and Kim, D. (eds) *Social capital and health*. Berlín: Springer.
- Van der Gaag, M., Snijders, T. A. B., & Flap, H. D. (Eds.). (2008). *Position Generator Measures and Their Relationship to Other Social Capital Measures*. New York, NY: Oxford.
- Van der Heijde, C., & Van Der Heijden, B. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, 45(3), 449–476. doi:10.1002/hrm.20119
- Van der Heijden, B. (2002). Prerequisites to guarantee life-long employability. *Personnel Review*, 31(1), 44–61. doi:10.1108/00483480210412418

- Van der Heijden, B. I. J. M., de Lange, A. H., Demerouti, E., & Van der Heijde, C. M. (2009). Age effects on the employability–career success relationship. *Journal of Vocational Behavior*, *74*(2), 156–164. doi:10.1016/j.jvb.2008.12.009
- Van der Klink, J. J., Bültmann, U., Burdorf, A., Schaufeli, W. B., Zijlstra, F. R., Abma, F. I., ... van der Wilt, G. J. (2016). Sustainable employability – definition, conceptualization, and implications: A perspective based on the capability approach. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, *42*(1), 71–79. doi:10.5271/sjweh.3531
- Van der Vaart, L., Linde, B., de Beer, L., & Cockeran, M. (2015). Employee well-being, intention to leave and perceived employability: A psychological contract approach. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, *18*(1), 32–44. doi:10.17159/2222-3436/2015/v18n1a3
- Van Emmerik, I.J.H., Schreurs, B., De Cuyper, N., Jawahar, I. M., & Peeters, M. C. (2012). The route to employability: examining resources and the mediating role of motivation. *Career Development International*, *17*(2), 104-119. doi:10.1108/13620431211225304
- Van Hooft, E. A. J. (2014). Motivating and hindering factors during the reemployment process: The added value of employment counselors' assessment. *Journal of Occupational Health Psychology*, *19*(1), 1–17. doi:10.1037/a0035118
- Van Hooft, E. A. J., & Crossley, C. D. (2008). The Joint Role of Locus of Control and Perceived Financial Need in Job Search. *International Journal of Selection and Assessment*, *16*(3), 258–271. doi:10.1111/j.1468-2389.2008.00432.x
- Van Hooft, E. A., & De Jong, M. (2009). Predicting job seeking for temporary employment using the theory of planned behaviour: The moderating role of individualism and collectivism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *82*(2), 295-316. doi:10.1348/096317908x325322
- Van Hooft, E. A. J., & Noordzij, G. (2009). The effects of goal orientation on job search and reemployment: A field experiment among unemployed job seekers. *Journal of Applied Psychology*, *94*(6), 1581–1590. doi:10.1037/a0017592
- Van Hooft, E. A., Born, M. P., Taris, T. W., & van der Flier, H. (2004a). Job search and the theory of planned behavior: Minority–majority group differences in The Netherlands. *Journal of Vocational Behavior*, *65*(3), 366-390. doi:10.1016/j.jvb.2003.09.001

- Van Hooft, E. A., Born, M. P., Taris, T. W., & Van der Flier, H. (2006). Ethnic and Gender Differences in Applicants' Decision-Making Processes: An Application of the Theory of Reasoned Action. *International Journal of Selection and Assessment*, *14*(2), 156-166. doi: 10.1111/j.1468-2389.2006.00341.x
- Van Hooft, E., Born, M. P., Taris, T. W., van der Flier, H. V. D., & Blonk, R. W. (2004b). Predictors of job search behavior among employed and unemployed people. *Personnel Psychology*, *57*(1), 25-59. doi:10.1111/j.1744-6570.2004.tb02483.x
- Van Hooft, E. A. J., Born, M. P., Taris, T. W., van der Flier, H., & Blonk, R. W. B. (2005). Bridging the gap between intentions and behavior: Implementation intentions, action control, and procrastination. *Journal of Vocational Behavior*, *66*(2), 238-256. doi:10.1016/j.jvb.2004.10.003
- Van Hooft, E. A. J., Wanberg, C. R., & Van Hoyer, G. (2012). Moving beyond job search quantity. *Organizational Psychology Review*, *3*(1), 3-40. doi:10.1177/2041386612456033
- Van Hoyer, G., & Saks, A. M. (2008). Job search as goal-directed behavior: Objectives and methods. *Journal of Vocational Behavior*, *73*(3), 358-367. doi:10.1016/j.jvb.2008.07.003
- Van Hoyer, G., Saks, A. M., Lievens, F., & Weijters, B. (2014). Development and test of an integrative model of job search behaviour. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *24*(4), 544-559. doi:10.1080/1359432x.2014.964214
- Van Hoyer, G., Van Hooft, E. A. J., & Lievens, F. (2009). Networking as a job search behaviour: A social network perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *82*(3), 661-682. doi:10.1348/096317908x360675
- Van Ryn, M., & Vinokur, A. D. (1992). How did it work? An examination of the mechanisms through which an intervention for the unemployed promoted job-search behavior. *American Journal of Community Psychology*, *20*(5), 577-597. doi:10.1007/bf00941773
- Van Vianen, A. E. M., Feij, J. A., Krausz, M., & Taris, R. (2004). Personality factors and adult attachment affecting job employability. *International Journal of Selection and Assessment*, *11*(4), 253-264. doi:10.1111/j.0965-075X.2003.00249.x

- Vanhercke, D., De Cuyper, N., Peeters, E., & De Witte, H. (2014). Defining perceived employability: a psychological approach. *Personnel Review*, 43(4), 592–605. doi:10.1108/pr-07-2012-0110
- 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. doi:10.1108/cdi-12-2014-0160
- Vanno, V., Kaemkate, W., & Wongwanich, S. (2014). Relationships between Academic Performance, Perceived Group Psychological Capital, and Positive Psychological Capital of Thai Undergraduate Students. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116(2014), 3226–3230. doi:10.1016/j.sbspro.2014.01.739
- Vansteenkiste, M., Lens, W., De Witte, S., De Witte, H., & Deci, E. L. (2004). The “why” and “why not” of job search behaviour: their relation to searching, unemployment experience, and well-being. *European Journal of Social Psychology*, 34(3), 345–363. doi:10.1002/ejsp.202
- Vansteenkiste, S., Deschacht, N., & Sels, L. (2015). Why are unemployed aged fifty and over less likely to find a job? A decomposition analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 55–65. doi:10.1016/j.jvb.2015.07.004
- Vansteenkiste, V., Lens, W., Witte, H., & Feather, N. T. (2005). Understanding unemployed people's job search behaviour, unemployment experience and well-being: A comparison of expectancy-value theory and self-determination theory. *British Journal of Social Psychology*, 44(2), 269–287. doi: 10.1348/014466604x17641
- Varekamp, I., Knijn, T., van der Gaag, M., & Bos, P. (2015). Social capital and job search behaviour of long-term welfare recipients. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 35(11/12), 738–755. doi:10.1108/ijssp-10-2014-0092
- Vargas, R., Sánchez-Queija, M. I., Rothwell, A., & Parra, Á. (2018). Self-perceived employability in Spain. *Education + Training*, 60(3), 226–237. doi:10.1108/et-03-2017-0037
- Vázquez, C. (2013). La psicología positiva y sus enemigos: Una réplica en base a la evidencia científica. *Papeles del psicólogo*, 34(2), 91–115.
- Vázquez, C., & Hervás, G. (2009). *La ciencia del bienestar. Fundamentos de una psicología positiva*. Madrid: Alianza Editorial.

- Vázquez, J.M. (2013). *Modelos de ecuaciones estructurales en Psicología* (Trabajo Fin de Máster). Universidad Politécnica de Valencia.
- Velandrino, A. (2014). *Cálculo y tablas del tamaño muestral para estimación de parámetros (hoja de cálculo)*. Software no publicado, Departamento de Psicología Básica y Metodología, Universidad de Murcia, Murcia, España.
- Vera, B. (2006). Psicología positiva. Una nueva forma de entender la psicología. *Papeles del Psicólogo*, 27(1), 3-8.
- Vera, M., Salanova, M., & Lorente, L. (2012). The predicting role of self-efficacy in the Job Demands-Resources Model: A longitudinal study. *Estudios de Psicología*, 33(2), 167-178. doi:10.1174/021093912800676439
- Vergin, R. C., & Barr, K. (1999). Building Competitiveness in Grocery Supply Through Continuous Replenishment Planning. *Industrial Marketing Management*, 28(2), 145–153. doi:10.1016/s0019-8501(98)00010-8
- Vesalainen, J., & Vuori, J. (1999). Job-seeking, adaptation and re-employment experiences of the unemployed: a 3-year follow-up. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 9(5), 383-394. doi: 10.1002/(sici)1099-1298(199909/10)9:5<383::aid-casp530>3.0.co;2-0
- Vila, N., I. Küster & J. Aldás-Manzano (2000). *Desarrollo y validación de escalas de medida en Marketing*. Universidad de Valencia, en: https://www.researchgate.net/publication/267725602_Desarrollo_y_validacion_de_escalas_de_medida_en_Marketing.
- Villar, A. (2014). No es país para jóvenes. *Panorama Social*, 20, 53-69.
- Vinokur, A. D., & Schul, Y. (2002). The web of coping resources and pathways to reemployment following a job loss. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(1), 68–83. doi:10.1037/1076-8998.7.1.68
- Vinokur, A., & Caplan, R. D. (1987). Attitudes and Social Support: Determinants of Job-Seeking Behavior and Well-Being among the Unemployed. *Journal of Applied Social Psychology*, 17(12), 1007–1024. doi:10.1111/j.1559-1816.1987.tb02345.x
- Wagnild, G. & Young, H. (1993). Development and psychometric evaluation of the Resilience Scale. *Journal of Nursing Measurement*, 1(2), 165-178. doi:10.1037/t07521-000

- Wald, S. (2005). The impact of overqualification on job search. *International Journal of Manpower*, 26(2), 140–156. doi:10.1108/01437720510597649
- Walumbwa, F. O., Luthans, F., Avey, J. B., & Oke, A. (2011). Retracted: Authentically leading groups: The mediating role of collective psychological capital and trust. *Journal of Organizational Behavior*, 32(1), 4-24. doi:10.1002/job.653
- Walumbwa, F. O., Peterson, S. J., Avolio, B. J., & Hartnell, C. A. (2010). An investigation of the relationships among leader and follower psychological capital, service climate, and job performance. *Personnel Psychology*, 63(4), 937-963. doi:10.1111/j.1744-6570.2010.01193.x
- Wanberg, C. R. (1997). Antecedents and outcomes of coping behaviors among unemployed and reemployed individuals. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 731–744. doi:10.1037/0021-9010.82.5.731
- Wanberg, C. R. (2012). The Individual Experience of Unemployment. *Annual Review of Psychology*, 63(1), 369–396. doi:10.1146/annurev-psych-120710-100500
- Wanberg, C. R., Glomb, T. M., Song, Z., & Sorenson, S. (2005). Job-search persistence during unemployment: A 10-wave longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 90(3), 411–430. doi:10.1037/0021-9010.90.3.411
- Wanberg, C. R., Hough, L. M., & Song, Z. (2002). Predictive validity of a multidisciplinary model of reemployment success. *Journal of Applied Psychology*, 87(6), 1100–1120. doi:10.1037/0021-9010.87.6.1100
- Wanberg, C. R., Kanfer, R., & Banas, J. T. (2000). Predictors and outcomes of networking intensity among unemployed job seekers. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 491–503. doi:10.1037/0021-9010.85.4.491
- Wanberg, C. R., Kanfer, R., & Rotundo, M. (1999). Unemployed individuals: Motives, job-search competencies, and job-search constraints as predictors of job seeking and reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 84(6), 897–910. doi:10.1037/0021-9010.84.6.897
- Wanberg, C. R., Kanfer, R., Hamann, D. J., & Zhang, Z. (2016). Age and reemployment success after job loss: An integrative model and meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 142(4), 400–426. doi:10.1037/bul0000019

- Wanberg, C. R., Watt, J. D., & Rumsey, D. J. (1996). Individuals without jobs: An empirical study of job-seeking behavior and reemployment. *Journal of Applied Psychology, 81*(1), 76–87. doi:10.1037/0021-9010.81.1.76
- Wanberg, C. R., Zhu, J., & van Hooft, E. A. J. (2010). The Job Search Grind: Perceived Progress, Self-Reactions, and Self-Regulation of Search Effort. *Academy of Management Journal, 53*(4), 788–807. doi:10.5465/amj.2010.52814599
- Wang, H., Sui, Y., Luthans, F., Wang, D., & Wu, Y. (2014). Impact of authentic leadership on performance: Role of followers' positive psychological capital and relational processes. *Journal of Organizational Behavior, 35*(1), 5-21. doi: 10.1002/job.1850
- Wang, X., Zheng, Q., & Cao, X. (2014). Psychological Capital. *Public Personnel Management, 43*(3), 371–383. doi:10.1177/0091026014535182
- Wang, Y., Chang, Y., Fu, J., & Wang, L. (2012). Work-family conflict and burnout among Chinese female nurses: the mediating effect of psychological capital. *BMC Public Health, 12*(1). doi:10.1186/1471-2458-12-915
- Wang, Y., Liu, L., Wang, J., & Wang, L. (2012). Work-family Conflict and Burnout among Chinese Doctors: The Mediating Role of Psychological Capital. *Journal of Occupational Health, 54*(3), 232–240. doi:10.1539/joh.11-0243-oa
- Waters, L. E., & Moore, K. A. (2002). Self-esteem, appraisal and coping: a comparison of unemployed and re-employed people. *Journal of Organizational Behavior, 23*(5), 593–604. doi:10.1002/job.156
- Watts, A. G. (2006). *Career development learning and employability*. Hestlington, York: The Higher Education Academy
- Webber, M. P., & Huxley, P. J. (2007). Measuring access to social capital: The validity and reliability of the Resource Generator-UK and its association with common mental disorder. *Social Science & Medicine, 65*(3), 481–492. doi:10.1016/j.socscimed.2007.03.030
- Weber, A., & Mahringer, H. (2007). Choice and success of job search methods. *Empirical Economics, 35*(1), 153–178. doi:10.1007/s00181-007-0148-z
- Weiner, B., Russell, D., & Lerman, D. (1979). The cognition-emotion process in achievement-related contexts. *Journal of Personality and Social Psychology, 37*(7), 1211–1220. doi:10.1037/0022-3514.37.7.1211

- Weinert, P., Baukens, M., Bollérot, P., Pineschi-Gapàne, M. & Walwei, U. (2001). *Employability: From theory to practice*. New Brunswick, London: Transaction Publishers.
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective Events Theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior: An annual series of analytical essays and critical reviews*. Greenwich, CT: JAI Press
- Welters, R., Mitchell, W., & Muysken, J. (2014). Self determination theory and employed job search. *Journal of Economic Psychology*, 44, 34–44. doi:10.1016/j.joep.2014.06.002
- Werbel, J. D. (2000). Relationships among Career Exploration, Job Search Intensity, and Job Search Effectiveness in Graduating College Students. *Journal of Vocational Behavior*, 57(3), 379–394. doi:10.1006/jvbe.2000.1746
- Werner, E. E., & Smith, R. S. (1992). *Overcoming the odds: High risk children from birth to adulthood*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Wernsing, T. (2014). Psychological capital: a test of measurement invariance across 12 national cultures. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(2), 179-190. doi: 10.1177/1548051813515924
- Weston, R., & Gore, P. A. (2006). A Brief Guide to Structural Equation Modeling. *The Counseling Psychologist*, 34(5), 719–751. doi:10.1177/0011000006286345
- Williams, P., Kern, M. L., & Waters, L. (2015). A Longitudinal Examination of the Association Between Psychological Capital, Perception of Organizational Virtues and Work Happiness in School Staff. *Psychology of Well-Being*, 5(5), 1-18. doi:10.1186/s13612-015-0032-0
- Winefield, A. H., Tiggemann, M., & Smith, S. (1987). Unemployment, attributional style and psychological well-being. *Personality and Individual Differences*, 8(5), 659–665. doi:10.1016/0191-8869(87)90063-8
- Winefield, A. H., Tiggemann, M., Winefield, H. R., & Goldney, R. D. (1993). *Growing up with unemployment: A longitudinal study of its psychological impact*. London: Routledge.
- Winkelmann, R. (2008). Unemployment, Social Capital, and Subjective Well-Being. *Journal of Happiness Studies*, 10(4), 421–430. doi:10.1007/s10902-008-9097-2

- Wittekind, A., Raeder, S., & Grote, G. (2009). A longitudinal study of determinants of perceived employability. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 566–586. doi:10.1002/job.646
- Wong, J. H., & Mason, G. L. (2001). Reviled, rejected, but resilient: Homeless people in recovery and life skills education. *Georgetown Journal on Poverty, Law, & Policy*, 8(2), 475-520.
- Woolley, L., Caza, A., & Levy, L. (2010). Authentic Leadership and Follower Development. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18(4), 438–448. doi:10.1177/1548051810382013
- Xiao, L., & Ramsden, M. (2016). Founder Expertise, Strategic Choices, Formation, and Survival of High-Tech SMEs in China: A Resource-Substitution Approach. *Journal of Small Business Management*, 54(3), 892–911. doi:10.1111/jsbm.12230
- Xizhou, T., & Xiaoyan, Z. (2013). The Synergic Effects of Human, Social and Psychological Capital on Hotel Employee Performance and Organizational Commitment. *Tourism Tribune*, 28(11), 118-132.
- Yang, S.-C., & Farn, C.-K. (2009). Social capital, behavioural control, and tacit knowledge sharing—A multi-informant design. *International Journal of Information Management*, 29(3), 210–218. doi:10.1016/j.ijinfomgt.2008.09.002
- Yizhong, X., Lin, Z., Baranchenko, Y., Lau, C. K., Yukhanaev, A., & Lu, H. (2017). Employability and job search behavior: A six-wave longitudinal study of Chinese university graduates. *Employee Relations*, 39(2), 223-239. doi:10.1108/er-02-2016-0042
- Yorke, M. (2003). *Leaving early: Undergraduate non-completion in higher education*. London: Routledge.
- Yorke, M. (2006). *Employability in higher education: what it is-what it is not* (Vol. 1). York: Higher Education Academy.
- You, S., Furlong, M. J., Felix, E., Sharkey, J. D., Tanigawa, D., & Green, J. G. (2008). Relations among school connectedness, hope, life satisfaction, and bully victimization. *Psychology in the Schools*, 45(5), 446–460. doi:10.1002/pits.20308
- Youssef-Morgan, C. M. (2014). Advancing OB Research: an illustration using psychological capital. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(2), 130–140. doi:10.1177/1548051813515512

- Youssef-Morgan, C. M., Poppler, P. P., Stark, E., & Ashley, G. (2017). Human-Derived Capital: The Search for “Yeti” or an Evidence-Based Approach?. In *Human Capital and Assets in the Networked World* (pp. 293-343). Emerald Publishing Limited.
- Youssef-Morgan, C.M., & Luthans, F. (2015). Psychological capital theory: toward a positive holistic model. In *Advances in Positive Organizational Psychology*. Bingley, UK: Emerald
- Youssef-Morgan, C.M., & Stratman, J. (2016). Psychological capital: developing resilience by leveraging the ‘Hero’ within leaders. In *Managing for Resilience: A Practical Guide to Individual Wellbeing and Organizational Performance*, ed. M Crane. New York: Taylor & Francis
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2005). Resiliency development of organizations, leaders and employees: Multi-level theory building for sustained performance. In W. Gardner, B. Avolio, & F. Walumbwa (Eds.), *Authentic leadership theory and practice: Origins, effects and development. Monographs in leadership and management*. Oxford, UK: Elsevier.
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2011). Positive Psychological Capital in the Workplace: where we are and where we need to go, in K.M. Sheldon, T.B. Kashdan and M.F. Steger (eds.), *Designing Positive Psychology: Taking Stock and Moving Forward*. New York: Oxford University Press.
- Yuan, K.-H., & Bentler, P. M. (1998). Normal theory based test statistics in structural equation modelling. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 51(2), 289–309. doi:10.1111/j.2044-8317.1998.tb00682.x
- Yuan, Q., Liu, S., Tang, S., & Zhang, D. (2014). Happy at Work: protocol for a web-based randomized controlled trial to improve mental well-being among an Asian working population. *BMC Public Health*, 14(1). doi:10.1186/1471-2458-14-685
- Zenger, M., Berth, H., Brähler, E., & Stöbel-Richter, Y. (2013). Health Complaints and Unemployment: The Role of Self-Efficacy in a Prospective Cohort Study. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 32(1), 97–115. doi:10.1521/jscp.2013.32.1.97
- Zhou, W., Xie, B., Xin, X., Bai, G., & Miao, R. (2015). A Meta-Analysis on Effects of Human, Social, and Psychological Capital on Career Success in Chinese Business Organizations. *Acta Psychologica Sinica*, 47(2), 251-263. doi:10.3724/sp.j.1041.2015.00251

- Zikic, J., & Klehe, U.-C. (2006). Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 391–409. doi:10.1016/j.jvb.2006.05.007
- Zikic, J., & Saks, A. M. (2009). Job search and social cognitive theory: The role of career-relevant activities. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 117–127. doi:10.1016/j.jvb.2008.11.001
- Zimmerman, R. D., Boswell, W. R., Shipp, A. J., Dunford, B. B., & Boudreau, J. W. (2012). Explaining the Pathways between Approach-Avoidance Personality Traits and Employees' Job Search Behavior. *Journal of Management*, 38(5), 1450-1475. doi:10.2139/ssrn.205647

Anexos

ANEXO I. Cuestionario.



Cuestionario de JSE

Evaluación de conductas de búsqueda de empleo,
capital psicológico y empleabilidad

Introduzca su fecha nacimiento en 6 dígitos (dd/mm/aa)

--

INSTRUCCIONES GENERALES PARA CONTESTAR

El desempleo juvenil es uno de los principales problemas sociales y económicos de nuestro país. El objetivo de este cuestionario es conocer algunas cuestiones relacionadas con la búsqueda de empleo de los jóvenes (16 a 29 años), así como el análisis de otras variables que puedan influir en la misma.

Las preguntas que le formulamos se contestan escogiendo entre las alternativas de respuesta que le proponemos. Debe escoger aquella que crea que más se ajusta a su caso particular. Las alternativas de respuesta aparecen a continuación de cada pregunta. Para contestar debe marcar la casilla o el número correspondiente que hay después de cada pregunta.

Le agradecemos de antemano su participación. Todos los datos serán tratados anónimamente y de manera confidencial. Si tiene alguna duda, pregunte al evaluador.

<p>NACIONALIDAD: _____</p> <p>SEXO: Hombre <input type="checkbox"/> Mujer <input type="checkbox"/></p> <p>EDAD: _____</p> <p>ESTADO CIVIL: CASADO/CONVIVENCIA EN PAREJA <input type="checkbox"/></p> <p style="padding-left: 40px;">SOLTERO <input type="checkbox"/></p> <p style="padding-left: 40px;">SEPARADO/DIVORCIADO <input type="checkbox"/></p> <p style="padding-left: 40px;">VIUDO <input type="checkbox"/></p>	<p>ANTIGÜEDAD EN SU ÚLTIMO EMPLEO: _____</p> <p>¿OCUPABA UN PUESTO DE TRABAJO ACORDE CON SU FORMACIÓN? : Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/></p> <p>¿OCUPABA UN PUESTO DE TRABAJO ACORDE CON SUS EXPECTATIVAS? : Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/></p>
<p>ESTUDIOS:</p> <p>PRIMARIOS (ESO) <input type="checkbox"/></p> <p>FP <input type="checkbox"/></p> <p>BACHILLERATO <input type="checkbox"/></p> <p>UNIVERSITARIOS <input type="checkbox"/></p>	<p>¿CUÁNTO TIEMPO LLEVA EN DESEMPLEO?: _____</p> <p>NÚMERO DE VECES QUE HA ESTADO DSEMPLEADO: _____</p> <p>¿CUÁNTO TIEMPO LLEVA BUSCANDO TRABAJO?: _____</p>
<p>NIVEL DE ESTUDIOS DEL PADRE: _____</p> <p>NIVEL DE ESTUDIOS DE LA MADRE: _____</p>	<p>EN SU EMPLEO ANTERIOR TRABAJABA COMO:</p> <p>Asalariado fijo <input type="checkbox"/></p> <p>Asalariado eventual o interino <input type="checkbox"/></p> <p>Empresario profesional con asalariados <input type="checkbox"/></p> <p>Trabajador autónomo <input type="checkbox"/></p> <p>Ayuda en la empresa familiar <input type="checkbox"/></p> <p>Becario <input type="checkbox"/></p>
<p>EN LA ACTUALIDAD, ¿EN QUÉ SITUACIÓN SE ENCUENTRA?</p> <p>Está parado pero ha trabajado antes <input type="checkbox"/></p> <p>Busca su primer empleo una vez completada toda su formación prevista <input type="checkbox"/></p> <p>Busca empleo y está estudiando a la vez <input type="checkbox"/></p> <p>¿ESTÁ INSCRITO COMO DEMANDANTE DE EMPLEO EN LAS OFICINAS DEL SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN (SEF)? Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/></p>	<p>ASPECTOS MÁS IMPORTANTES A LA HORA DE VALORAR UN EMPLEO: <i>(seleccione sólo uno)</i></p> <p>Que sea seguro, estable <input type="checkbox"/></p> <p>Que proporcione ingresos altos <input type="checkbox"/></p> <p>Que tenga prestigio social <input type="checkbox"/></p> <p>Que proporcione mando y poder <input type="checkbox"/></p> <p>Que la tarea sea interesante <input type="checkbox"/></p> <p>Que tenga buenas oportunidades de promoción <input type="checkbox"/></p> <p>Que se ajuste a la formación recibida <input type="checkbox"/></p> <p>Que tenga autonomía y posibilidad de desarrollar sus propias ideas <input type="checkbox"/></p>
<p>NÚMERO DE EMPLEOS EN LOS QUE HA TRABAJADO DESDE QUE SE INCORPORÓ AL MUNDO LABORAL : _____</p> <p>¿CUÁL FUE SU ÚLTIMO EMPLEO?: _____</p> <p>¿CUÁL ERA LA ACTIVIDAD DEL ESTABLECIMIENTO DONDE TRABAJABA? _____</p>	

I. OREA. Considere las siguientes afirmaciones. Por favor, marque con una X aquel número que mejor represente su opinión.

1	2	3	4
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
1. En tiempos difíciles suelo esperar lo mejor			1 2 3 4
2. Consigo alcanzar mis metas			1 2 3 4
3. Pienso que mi vida tiene sentido			1 2 3 4
4. Tengo confianza en que podría manejar eficazmente acontecimientos inesperados			1 2 3 4
5. Cuando pienso en mi futuro siempre soy optimista			1 2 3 4
6. Aunque las cosas vayan mal, no me rindo			1 2 3 4
7. Creo que cada día es valioso			1 2 3 4
8. Venga lo que venga, por lo general, soy capaz de manejarlo			1 2 3 4
9. En general, espero que me ocurran más cosas buenas que malas			1 2 3 4
10. Soy capaz de tomar decisiones difíciles			1 2 3 4
11. Siento que mi vida tiene valor y merece la pena			1 2 3 4
12. Puedo resolver la mayoría de los problemas si me esfuerzo lo necesario			1 2 3 4

II. EMPER. Considere las siguientes afirmaciones teniendo en cuenta la situación actual del mercado laboral. Por favor, marque con una X el número que mejor represente su opinión.

1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI ACUERDO NI DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

1. Me resulta posible encontrar el tipo de trabajo para el cual me he preparado o tengo experiencia	1 2 3 4 5
2. Me resulta posible trabajar en una empresa de mi preferencia	1 2 3 4 5
3. Me resulta posible encontrar un trabajo con el tipo de dedicación que prefiero	1 2 3 4 5

III.CAPSO. Las siguientes preguntas hacen referencia a sus relaciones sociales. Por favor, marque con una X aquella opción que mejor represente su situación en función de la siguiente escala.

1	2	3	4
NUNCA O CASI NUNCA	A VECES	A MENUDO	SIEMPRE O CASI SIEMPRE

En las siguientes situaciones, con qué probabilidad podría un familia ayudarle en estas ocasiones:

1. Con todo tipo de aplicaciones informáticas (como Internet, correo electrónico, procesadores de texto...)	1	2	3	4
2. Hablar y escribir fluidamente en otro idioma	1	2	3	4
3. En todo tipo de asuntos gubernamentales, acuerdos oficiales o legislación	1	2	3	4
4. En materia financiera (impuestos, subsidios, etc.)	1	2	3	4
5. Pedirle prestada una pequeña cantidad de dinero (ej. 20€)	1	2	3	4
6. Dar buenas referencias tuyas en el caso de que las solicite una empresa	1	2	3	4
7. Conocer a alguien que tenga la oportunidad de contratar a personas	1	2	3	4
8. Darle consejo sobre cómo preparar una entrevista de trabajo	1	2	3	4
9. Darle consejo sobre cómo redactar una carta de presentación para conseguir un empleo	1	2	3	4
10. Conocer a alguien que haya fundado su propia empresa	1	2	3	4
11. Pedirle prestado el coche	1	2	3	4
12. Conocer a alguien que milite en algún partido político	1	2	3	4

En las siguientes situaciones, con qué probabilidad podría un amigo/conocido ayudarle en estas ocasiones:

1. Con todo tipo de aplicaciones informáticas (como Internet, correo electrónico, procesadores de texto...)	1	2	3	4
2. Hablar y escribir fluidamente en otro idioma	1	2	3	4
3. En todo tipo de asuntos gubernamentales, acuerdos oficiales o legislación	1	2	3	4
4. En materia financiera (impuestos, subsidios, etc.)	1	2	3	4
5. Pedirle prestada una pequeña cantidad de dinero (ej. 20€)	1	2	3	4
6. Dar buenas referencias tuyas en el caso de que las solicite una empresa	1	2	3	4
7. Conocer a alguien que tenga la oportunidad de contratar a personas	1	2	3	4
8. Darle consejo sobre cómo preparar una entrevista de trabajo	1	2	3	4
9. Darle consejo sobre cómo redactar una carta de presentación para conseguir un empleo	1	2	3	4
10. Conocer a alguien que haya fundado su propia empresa	1	2	3	4
11. Pedirle prestado el coche	1	2	3	4
12. Conocer a alguien que milite en algún partido político	1	2	3	4

IV.JOBSERBE. ¿Cuánto tiempo ha dedicado, en los últimos cuatro meses, a cada una de las siguientes actividades relacionadas con la búsqueda de empleo? Por favor, conteste a todas las preguntas utilizando la siguiente escala:

1	2	3	4	5
NADA	ALGO	MODERADO	BASTANTE	MUCHO

1. Buscar trabajo en Internet	1	2	3	4	5
2. Leer anuncios de ofertas de trabajo en el periódico	1	2	3	4	5
3. Hablar con amigos o familiares sobre posibles oportunidades de trabajo	1	2	3	4	5
4. Preguntar a jefes o compañeros de trabajos anteriores sobre posibles puestos de trabajo vacantes	1	2	3	4	5
5. Contactar con las agencias de empleo y/o las empresas de trabajo temporal	1	2	3	4	5
6. Preguntar a posibles empleadores	1	2	3	4	5
7. Envío de CV a ofertas de trabajo publicadas	1	2	3	4	5
8. Preparar y asistir a entrevistas de trabajo	1	2	3	4	5

V.JOBSERIN. ¿Cuánto tiempo cree que va a dedicarle, en los próximos cuatro meses, a cada una de las siguientes actividades relacionadas con la búsqueda de empleo? Por favor, conteste a todas las preguntas utilizando la siguiente escala:

1	2	3	4	5
NADA	ALGO	MODERADO	BASTANTE	MUCHO

1. Leer anuncios de ofertas de trabajo en el periódico	1	2	3	4	5
2. Hablar con amigos o familiares sobre posibles oportunidades de trabajo	1	2	3	4	5
3. Preguntar a jefes o compañeros de trabajos anteriores sobre posibles oportunidades de empleo	1	2	3	4	5
4. Contactar con las agencias de colocación y/o las empresas de trabajo temporal	1	2	3	4	5
5. Buscar trabajo en Internet	1	2	3	4	5
6. Pedir trabajo a posibles empleadores	1	2	3	4	5
7. Envío de CV a ofertas de trabajo publicadas	1	2	3	4	5
8. Acudir a las entrevistas de trabajo	1	2	3	4	5

VI. JOBSERAT. Considere las siguientes afirmaciones relativas a la búsqueda de empleo. Por favor, marque con una X aquella opción que mejor represente su opinión.

1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI ACUERDO NI DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

1. Disfruto buscando trabajo	1	2	3	4	5
2. Estoy interesado en buscar un empleo (próximos cuatro meses)	1	2	3	4	5
3. Pienso que buscar trabajo es aburrido	1	2	3	4	5
4. Buscar y solicitar trabajo es agradable	1	2	3	4	5
5. No es buen momento para involucrarme en buscar trabajo (próximos cuatro meses)	1	2	3	4	5
6. La búsqueda de empleo es una actividad interesante	1	2	3	4	5
7. Personalmente considero que es beneficioso para mí buscar trabajo (próximos cuatro meses)	1	2	3	4	5

VII. JOBSERNS. Pensando en los próximos cuatro meses, considere las siguientes afirmaciones relativas a la búsqueda de empleo. Por favor, marque con una X aquella opción que mejor represente su opinión.

1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI ACUERDO NI DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

1. La persona más importante para mí cree que debería buscar trabajo	1	2	3	4	5
2. La mayoría de las personas que son importantes para mí creen que debería buscar trabajo	1	2	3	4	5

VIII. JOBSESELF. Considere las siguientes afirmaciones referentes a la búsqueda de empleo. Por favor, marque con una X aquella opción que mejor represente su opinión.

1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI ACUERDO NI DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

1. Puedo hacer una lista de las principales habilidades que poseo y que puedo utilizar para encontrar un trabajo	1	2	3	4	5
2. Sé que puedo encontrar ofertas de trabajo interesantes mediante amigos y conocidos	1	2	3	4	5
3. No tengo problema en averiguar información acerca de una empresa o un puesto de trabajo concreto	1	2	3	4	5

4. En general, tengo problemas para hacer valer mis destrezas ante los empleadores	1	2	3	4	5
5. Confío en que puedo ofrecer una buena impresión en las entrevistas de trabajo	1	2	3	4	5
6. En general, no creo que sea muy bueno buscando trabajo	1	2	3	4	5
7. Confío en mi habilidad de escribir una buena carta de presentación para una oferta de empleo	1	2	3	4	5
8. Confío en mi red de contactos para conseguir un trabajo	1	2	3	4	5

IX.JOBSERCON. Las siguientes afirmaciones hacen referencia a la búsqueda de trabajo. Por favor, marque con una X aquella opción que mejor represente su opinión.

1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI ACUERDO NI DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

1. Posiblemente hay muchas oportunidades para involucrarme en actividades dirigidas a buscar empleo	1	2	3	4	5
2. La búsqueda de empleo está bajo mi control	1	2	3	4	5
3. Realizar o no actividades para buscar empleo, depende totalmente de mi	1	2	3	4	5
4. Buscar un empleo está fuera de mi control personal	1	2	3	4	5
5. Tengo tiempo suficiente para realizar una búsqueda de empleo adecuada	1	2	3	4	5
6. Tengo suficientes amigos o contactos que me pueden ayudar a encontrar un empleo	1	2	3	4	5
7. Me faltan oportunidades para buscar trabajo	1	2	3	4	5
8. Tengo los recursos suficientes para llevar a cabo una búsqueda de empleo adecuada	1	2	3	4	5

MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

ANEXO II. Declaración de consentimiento informado

D./Dña..... con DNI,
mayor de edad, acepto participar en la investigación “Capital psicológico como predictor de la empleabilidad y la búsqueda de empleo en desempleados jóvenes”. Asimismo, he sido informado/a de que mis datos personales serán protegidos e incluidos en un fichero que deberá estar sometido a y con las garantías de la ley 15/1999 de 13 de diciembre.

Tomando ello en consideración, OTORGO mi CONSENTIMIENTO a que la información que pueda suministrar sea utilizada para cubrir los objetivos especificados en el proyecto.

En a ... de de 2017

Fdo. D/Dña

Una vez que han aceptado participar en el estudio, aquellos que estén interesados en recibir los resultados obtenidos, así como aquellos que deseen colaborar en la próxima recogida de datos dentro de unos meses, pueden facilitar su correo electrónico y nos podremos en contacto con ellos.

e-mail: _____

ANEXO III. Porcentaje de no respuestas

	Incluidos	Excluidos		Incluidos	Excluidos		Incluidos	Excluidos
or1	99,5%	,5%	jbe1	99,8%	,2%	jsc4	99,7%	,3%
or2	99,8%	,2%	jbe2	99,8%	,2%	jsc5	99,8%	,2%
or3	99,7%	,3%	jbe3	99,7%	,3%	jsc6	100,0%	,0%
or4	99,8%	,2%	jbe4	99,8%	,2%	jsc7	100,0%	,0%
or5	99,8%	,2%	jbe5	99,8%	,2%	jsc8	100,0%	,0%
or6	99,8%	,2%	jbe6	99,8%	,2%			
or7	99,5%	,5%	jbe7	99,8%	,2%			
or8	99,7%	,3%	jbe8	99,8%	,2%			
or9	99,8%	,2%	jin1	99,8%	,2%			
or10	99,8%	,2%	jin2	99,8%	,2%			
or11	99,7%	,3%	jin3	99,7%	,3%			
or12	99,8%	,2%	jin4	99,8%	,2%			
ep1	99,8%	,2%	jin5	99,8%	,2%			
ep2	99,8%	,2%	jin6	99,7%	,3%			
ep3	99,8%	,2%	jin7	99,7%	,3%			
csf1	100,0%	,0%	jin8	99,8%	,2%			
csf2	100,0%	,0%	jin9	99,8%	,2%			
csf3	100,0%	,0%	jin10	99,8%	,2%			
csf4	99,8%	,2%	jin11	99,7%	,3%			
csf5	100,0%	,0%	jat1	99,8%	,2%			
csf6	100,0%	,0%	jat2	100,0%	,0%			
csf7	99,7%	,3%	jat3	99,1%	,9%			
csf8	100,0%	,0%	jat4	99,3%	,7%			
csf9	99,8%	,2%	jat5	100,0%	,0%			
csf10	100,0%	,0%	jat6	99,7%	,3%			
csf11	100,0%	,0%	jat7	99,8%	,2%			
csf12	100,0%	,0%	jns1	100,0%	,0%			
csa1	100,0%	,0%	jns2	100,0%	,0%			
csa2	100,0%	,0%	jsf1	100,0%	,0%			
csa3	100,0%	,0%	jsf2	100,0%	,0%			
csa4	100,0%	,0%	jsf3	99,8%	,2%			
csa5	100,0%	,0%	jsf4	99,8%	,2%			
csa6	100,0%	,0%	jsf5	99,7%	,3%			
csa7	100,0%	,0%	jsf6	100,0%	,0%			
csa8	99,8%	,2%	jsf7	99,8%	,2%			
csa9	99,8%	,2%	jsf8	99,8%	,2%			
csa10	100,0%	,0%	jsc1	100,0%	,0%			
csa11	100,0%	,0%	jsc2	100,0%	,0%			
csa12	100,0%	,0%	jsc3	100,0%	,0%			