

NOMBRE DEL TRABAJO

**LA RELACIÓN DEL CAPITAL PSICOLÓGICO Y LA EMPLEABILIDAD DE LOS PRAC  
TICANTES DE LA ZONA REGISTRAL N°IX**

AUTOR

**ANGGIE ZULLYT AÑI RAMOS**

RECUENTO DE PALABRAS

**25256 Words**

RECUENTO DE CARACTERES

**143282 Characters**

RECUENTO DE PÁGINAS

**98 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**1.6MB**

FECHA DE ENTREGA

**Mar 20, 2024 1:05 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Mar 20, 2024 1:06 PM GMT-5**

### ● 15% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 0% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

### ● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)



UNIVERSIDAD NACIONAL  
TECNOLÓGICA DE LIMA SUR

**FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA  
PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN  
EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTELS**  
(Art. 45° de la ley N° 30220 – Ley)

Autorización de la propiedad intelectual del autor para la publicación de tesis en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur (<https://repositorio.untels.edu.pe>), de conformidad con el Decreto Legislativo N° 822, sobre la Ley de los Derechos de Autor, Ley N° 30035 del Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, Art. 10° del Rgto. Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales en las universidades – RENATI Res. N° 084-2022-SUNEDU/CD, publicado en El Peruano el 16 de agosto de 2022; y la RCO N° 061-2023-UNTELS del 01 marzo 2023.

**TIPO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

- 1). TESIS ( X )      2). TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL ( )

**DATOS PERSONALES**

Apellidos y Nombres: AÑI RAMOS, ANGGIE ZULLYT
D.N.I.: 74875688
Otro Documento:
Nacionalidad: PERUANA
Teléfono: 977448623
e-mail: 2016100222@untels.edu.pe

**DATOS ACADÉMICOS**

**Pregrado**

Facultad: FACULTAD DE INGENIERÍA Y GESTIÓN
Programa Académico: TESIS
Título Profesional otorgado: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**Postgrado**

Universidad de Procedencia:
País:
Grado Académico otorgado:

**Datos de trabajo de investigación**

Título: "LA RELACIÓN DEL CAPITAL PSICOLÓGICO Y LA EMPLEABILIDAD DE LOS PRACTICANTES DE LA ZONA REGISTRAL N°IX - SEDE LIMA, AÑO 2021"
Fecha de Sustentación: 06 DE DICIEMBRE DEL 2023
Calificación: APROBADO CON DISTINCIÓN
Año de Publicación: 2024



### AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

A través de la presente, autorizo la publicación del texto completo de la tesis, en el Repositorio Institucional de la UNTELS especificando los siguientes términos:

Marcar con una X su elección.

- 1) Usted otorga una licencia especial para publicación de obras en el REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE LIMA SUR.

Si autorizo  No autorizo

- 2) Usted autoriza para que la obra sea puesta a disposición del público conservando los derechos de autor y para ello se elige el siguiente tipo de acceso.

Derechos de autor		
TIPO DE ACCESO	ATRIBUCIONES DE ACCESO	ELECCIÓN
ACCESO ABIERTO 12.1(*)	<b>info:eu-repo/semantics/openAccess</b> (Para documentos en acceso abierto)	<input checked="" type="checkbox"/>

- 3) Si usted dispone de una **PATENTE** puede elegir el tipo de **ACCESO RESTRINGIDO** como derecho de autor y en el marco de confiabilidad dispuesto por los numerales 5.2 y 6.7 de la directiva N° 004-2016-CONCYTEC DEGC que regula el Repositorio Nacional Digital de CONCYTEC (Se colgará únicamente datos del autor y el resumen del trabajo de investigación).

Derechos de autor		
TIPO DE ACCESO	ATRIBUCIONES DE ACCESO	ELECCIÓN
ACCESO RESTRINGIDO	<b>info:eu-repo/semantics/restrictedAccess</b> (Para documentos restringidos)	<input type="checkbox"/>
	<b>info:eu-repo/semantics/embargoedAccess</b> (Para documentos con períodos de embargo. Se debe especificar las fechas de embargo)	<input type="checkbox"/>
	<b>info:eu-repo/semantics/closedAccess</b> (para documentos confidenciales)	<input type="checkbox"/>

(\*) <http://renati.sunedu.gob.pe>



UNIVERSIDAD NACIONAL  
TECNOLÓGICA DE LIMA SUR

Rellene la siguiente información si su trabajo de investigación es de acceso restringido:

Atribuciones de acceso restringido:

---

Motivos de la elección del acceso restringido:

---

---

---

---

---

AÑI RAMOS, ANGGIE ZULLYT

\_\_\_\_\_

APELLIDOS Y NOMBRES

74875688

\_\_\_\_\_

DNI

\_\_\_\_\_

Firma y huella:



Lima, 19 de Febrero del 2024

**UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE LIMA SUR**  
**FACULTAD DE INGENIERÍA Y GESTIÓN**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



**“LA RELACIÓN DEL CAPITAL PSICOLÓGICO Y LA EMPLEABILIDAD  
DE LOS PRACTICANTES DE LA ZONA REGISTRAL N°IX - SEDE LIMA,  
AÑO 2021”**

**TESIS**

Para optar el Título Profesional de

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**PRESENTADO POR EL BACHILLER**

AÑI RAMOS, ANGGIE ZULLYT  
ORCID: 0009-0006-5493-0256

**ASESOR**

GARCÍA SALIRROSAS, ELIZABETH EMPERATRIZ  
ORCID: 0000-0003-4197-8438

**Villa El Salvador**  
**2023**



DECANATO DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA Y GESTIÓN

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

En Villa El Salvador, siendo las 10:00 horas del día 06 de diciembre del 2023, en el Decanato de la Facultad de Ingeniería y Gestión, los miembros del Jurado Evaluador, integrado por:

PRESIDENTE: Dr. JOSÉ YUDBERTO VILCA CCOLQUE DNI N° 02409650 CLAD N° 833  
SECRETARIO: Mg. CESAR TRUJILLO HINOJOSA DNI N° 10336856 CLAD. N° 5647  
VOCAL : Lic. FIDEL LUJAN LUDEÑA DNI N° 08945323 CLAD N° 16138

ASESOR : Dra. ELIZABETH E. GARCIA SALIRROSAS DNI N° 09725194 CLAD N° 2823

Designados mediante Resolución de Facultad de Ingeniería y Gestión N° 333-2022-UNTELS-CO-V.ACAD-FIG de fecha 15 de julio del 2022, quienes dan inicio a la Sesión Pública de Sustentación y Evaluación de Tesis.

Acto seguido, el (la) aspirante al : Grado de Bachiller  Título Profesional

Doña: ANGGIE ZULLYT AÑI RAMOS identificado(a) con D.N.I. N° 74875688 procedió a la Sustentación de:

Trabajo de investigación  Tesis  Trabajo de suficiencia  Artículo científico

Titulado: "LA RELACIÓN DEL CAPITAL PSICOLÓGICO Y LA EMPLEABILIDAD DE LOS PRACTICANTES DE LA ZONA REGISTRAL N° IX - SEDE LIMA, AÑO 2021"

Aprobado mediante Resolución de Facultad de Ingeniería y Gestión N° 548-2022-UNTELS-CO-V.ACAD-FIG de fecha 30 de diciembre de 2022, de conformidad con las disposiciones del Reglamento General de Grados Académicos y Títulos Profesionales vigentes, sustentó y absolvió las interrogantes que le formularon los señores miembros del Jurado Evaluador.

Concluida la Sustentación se procedió a la evaluación y calificación correspondiente, resultando el aspirante APROBADO con DISTINCIÓN con la nota de: Diecisiete (letras) 17 (números), de acuerdo al Art. 65° del Reglamento General para optar el Título Profesional.

CALIFICACIÓN		CONDICIÓN	EQUIVALENCIA
NÚMERO	LETRAS		
17	DIECISIETE	APROBADO CON DISTINCIÓN	MUY BUENO

Siendo las 11:00 horas del día 06 de diciembre del 2023, se dio por concluido el acto de sustentación, firmando el jurado evaluador el Acta de Sustentación, que obra en el Decanato de la Facultad de Ingeniería y Gestión.

Mg. CESAR TRUJILLO HINOJOSA  
SECRETARIO  
CLAD N° 5647

Dr. JOSÉ YUDBERTO VILCA CCOLQUE  
PRESIDENTE  
CLAD N° 833

Lic. FIDEL LUJAN LUDEÑA  
VOCAL  
CLAD N° 16138

ANGGIE ZULLYT AÑI RAMOS  
SUSTENTANTE

## **DEDICATORIA**

A mis tías y abuelos, por su amor incondicional en cada momento, así como su apoyo y motivación a ser una mejor profesional. A mí, por mi capacidad de cumplir lo que me propongo y mi disciplina para lograr este objetivo tan ansiado.

## **AGRADECIMIENTOS**

En principio, agradecer a Dios, por ser mi fuerza cada día, por guiarme en un buen camino de éxito personal y profesional, saber que no estoy sola, es muy importante para mí.

En segundo lugar, agradecer a mi asesora Elizabeth García Salirrosas, por su paciencia, enseñanzas y orientación dentro y fuera de las aulas.

Finalmente, agradecer a las personas que me acompañaron en este proceso, mi familia, amigos cercanos y a mí misma, porque no caí, fui dedicada y tuve la convicción que sabía que podía lograrlo. Gracias a mi familia y amigos por confiar en mí, quererme y apoyarme.

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar cuál es la relación del Capital Psicológico y la Empleabilidad de los practicantes de la Zona Registral N°IX - Sede Lima, en el año 2021. Para lo cual, dentro de la metodología, se empleó el tipo de investigación básica, de diseño no experimental; puesto que las variables no fueron manipuladas; asimismo fue de enfoque cuantitativo; ya que esta investigación tiene datos numéricos; y se emplearon estadísticas. Dentro de la obtención de resultados se aplicaron dos cuestionarios para analizar las variables de esta investigación; los cuales fueron respondidos por 242 practicantes de la Zona Registral N°IX - Sede Lima; los hallazgos encontrados muestran que las dimensiones esperanza, optimismo, resiliencia y autoeficacia del Capital Psicológico son importantes y tienen relación con la Empleabilidad; esto, demostrado con la prueba de correlación Spearman ( $r=0.788$ ) entre ambas variables. Por lo que, se concluye que hay una relación positiva y directa entre la variable Capital psicológico y la variable Empleabilidad de los practicantes de la Zona Registral N°IX - Sede Lima y finalmente, podemos indicar que, a mayor nivel de capital psicológico, los practicantes podrán tener una mayor empleabilidad.

**Palabras claves:** Capital psicológico, empleabilidad, resiliencia, optimismo, autoeficacia, esperanza, practicantes, experiencia ocupacional, equilibrio, sentido corporativo, situación laboral, recursos humanos.

## ABSTRACT

The main objective of this research work was to determine the relationship between the Psychological Capital and the Employability of the interns of the Zona Registral N°IX – Sede Lima, in 2021. For which, within the methodology, the type of basic research was used, of non-experimental design; since the variables were not manipulated; it was also of quantitative approach; since this research has numerical data; and statistics were used. To obtain the results, two questionnaires were applied to analyze the variables of this research, which were answered by 242 practitioners of the Zona Registral N°IX – Sede Lima; the findings show that the dimensions of hope, optimism, resilience and self-efficacy of the Psychological Capital are important and have a relationship with Employability; this was demonstrated by the Spearman's correlation test ( $r=0.788$ ) between both variables. Therefore, it is concluded that there is a positive and direct relationship between the Psychological Capital variable and the Employability variable of the practitioners of the Zona Registral N°IX – Sede Lima, and finally, we can indicate that, the higher the level of psychological capital, the higher the employability of the practitioners.

**Key words:** Psychological capital, employability, resilience, optimism, self-efficacy, hope, practitioners, occupational experience, balance, corporate sense, work situation, human resources.

## ÍNDICE GENERAL

CARATULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTOS.....	iii
RESUMEN .....	iv
ABSTRACT .....	v
ÍNDICE GENERAL .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS .....	ix
<b>I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>12</b>
1.1 Descripción del problema.....	12
1.2 Formulación del problema .....	16
1.2.1 Problema general.....	16
1.2.2 Problemas específicos.....	16
1.3 Objetivos de la investigación.....	16
1.3.1 Objetivo general .....	16
1.3.2 Objetivos específicos .....	16
1.4 Delimitación de la investigación .....	16
1.4.1 Delimitación espacial.....	16
1.4.2 Delimitación temporal.....	17
1.5 Justificación del problema .....	17
1.5.1 Teórica .....	17
1.5.2 Metodológica.....	17
1.5.3 Práctica.....	17
<b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>18</b>
2.1 Antecedentes de la investigación.....	18
2.1.1 Internacionales .....	18
2.2.1 Capital Psicológico .....	23
2.2.2 Empleabilidad.....	30
2.3 Marco Conceptual.....	35
<b>III. VARIABLES E HIPÓTESIS.....</b>	<b>36</b>
3.1 Definición operacional de las variables.....	36
3.2 Hipótesis de la investigación .....	37

3.2.1 Hipótesis general .....	37
3.2.2 Hipótesis específicas .....	37
<b>IV. METODOLOGÍA.....</b>	<b>38</b>
4.1 Diseño de investigación.....	38
4.2 Descripción de la metodología .....	38
4.2.1 Implementación del tema de Investigación.....	38
4.2.2 Pruebas realizadas.....	39
4.3 Población y muestra.....	39
4.4 Técnica de recolección de datos .....	39
4.5 Instrumento de recolección de datos .....	39
4.5.1 Validez .....	40
4.5.2 Confiabilidad .....	40
4.6 Resultados.....	44
4.6.1 Resultados estadísticos.....	44
4.6.2 Análisis descriptivo de las variables y dimensiones.....	48
4.6.3 Contrastación de hipótesis.....	55
<b>V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....</b>	<b>61</b>
<b>VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>63</b>
6.1. Conclusiones .....	63
6.2. Recomendaciones .....	64
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>66</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>75</b>
Anexo 1 Matriz de Consistencia .....	75
Anexo 2 Matriz de Operacionalización.....	77
Anexo 3 Instrumento de Recolección de datos .....	78
Anexo 4 Población.....	82
Anexo 5 Carta de aceptación de Asesor de Tesis.....	91
Anexo 6 Solicitud de permiso para aplicar instrumento.....	92
Anexo 7 Pruebas realizadas .....	93

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Definición Operacional de las variables.....	36
<b>Tabla 2</b> Confiabilidad de la variable Capital Psicológico y sus dimensiones .....	42
<b>Tabla 3</b> Confiabilidad de la variable Empleabilidad y sus dimensiones .....	42
<b>Tabla 4</b> Características Sociodemográficas de los practicantes de la Zona Registral N°IX - Sede Lima .....	44
<b>Tabla 5</b> Carreras profesionales de los practicantes de la Zona Registral N°IX - Sede Lima .....	45
<b>Tabla 6</b> Áreas a las que pertenecen los practicantes de la Zona Registral N°IX - Sede Lima .....	47
<b>Tabla 7</b> Análisis Descriptivo de Empleabilidad y sus dimensiones.....	49
<b>Tabla 8</b> Análisis Descriptivo del Capital Psicológico y sus dimensiones .....	52
<b>Tabla 9</b> Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov .....	55
<b>Tabla 10</b> Relación entre el Capital psicológico y la empleabilidad.....	56
<b>Tabla 11</b> Relación entre la esperanza y la empleabilidad.....	57
<b>Tabla 12</b> Relación entre el optimismo y la empleabilidad .....	58
<b>Tabla 13</b> Relación entre la resiliencia y la empleabilidad .....	59
<b>Tabla 14</b> Relación entre la autoeficacia y la empleabilidad .....	60

## ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1. Clasificación de los practicantes de la Zona Registral N° IX sede Lima, según su género, edad y tipo de prácticas. ....</i>	<i>45</i>
<i>Figura 2. Clasificación de los practicantes de la Zona Registral N° IX sede Lima, según su carrera profesional. ....</i>	<i>46</i>
<i>Figura 3. Clasificación de los practicantes de la Zona Registral N° IX sede Lima, según el Área al que pertenece. ....</i>	<i>48</i>
<i>Figura 4. Análisis Descriptivo de Empleabilidad y sus dimensiones de los practicantes de la Zona Registral N°IX – Sede Lima .....</i>	<i>52</i>
<i>Figura 5. Análisis Descriptivo del Capital Psicológico y sus dimensiones de los practicantes de la Zona Registral N°IX – Sede Lima</i>	<i>55</i>

## INTRODUCCIÓN

La empleabilidad a nivel mundial es un tema relevante para el desarrollo y crecimiento profesional de un ser humano; ésta ha tenido diferentes cambios a través del tiempo, donde hoy en día, estudiantes, egresados, jóvenes profesionales y demás, tienen que complementar sus capacidades técnicas con habilidades blandas y estrategias para ser atractivos y a su vez empleables laboralmente.

Una de las primeras experiencias laborales en las cuales inician los jóvenes, son los programas de prácticas, donde muchas empresas aceptan a estudiantes de los últimos ciclos de universidades, así como egresados y bachilleres, con el fin de que éstos apliquen, conozcan, incrementen y desarrollen su carrera profesional en un ámbito empresarial y práctico.

En este marco, encontramos a diferentes componentes que ayudan al joven a ser más competitivo frente a otros, que, aún no los desarrollan. Estos pertenecen al Capital Psicológico. La resiliencia, esperanza, optimismo y autoeficacia; son los componentes que ayudan a que el recurso humano tome riesgos, tenga actitud positiva y busque perseverar día a día pese a dificultades que puedan surgir en la búsqueda de empleo; de esta forma, al obtener dichas capacidades, será atractivo para empresas que reclutan personal.

Este trabajo de investigación tiene el propósito de aportar más a investigaciones previas referentes a la empleabilidad y a componentes que ayuden al recurso humano a ser más empleable; asimismo, con las técnicas utilizadas, se busca que sirvan de referencia para otras investigaciones que puedan surgir con el paso del tiempo, y a su vez; con esta investigación se tiene la necesidad de conocer la relación entre los componentes mencionados anteriormente y la empleabilidad de los jóvenes practicantes en una institución del Sector Público en Perú; la cual actualmente brinda la oportunidad de prácticas a muchos jóvenes estudiantes y egresados.

El objetivo principal de esta investigación es determinar la relación entre el capital psicológico y la empleabilidad de los practicantes de la Zona Registral N°IX - Sede Lima, año 2021 y con los resultados, se espera conocer si las habilidades blandas que adquieren los jóvenes dentro de sus primeras prácticas o experiencias laborales los ayudan a encontrar un mejor empleo a través del tiempo; siendo así que el joven deja de ser un aprendiz y se

convierte a un profesional capaz con habilidades técnicas (duras), habilidades blandas y experiencia suficiente para el mercado actual.

Autores como He et al. (2019) indican que el Capital Psicológico se desarrolla conforme va transcurriendo el tiempo, de forma que va ayudando al rendimiento de cada empleado. Así como también Luthans & Youssef (2004) indican que el Capital Psicológico se relaciona con el comportamiento empresarial, ya que adquiere capacidades orientadas a mejorar el desempeño en la empresa. Estas capacidades servirán para ser más empleable en el tiempo. Los aportes científicos de esta investigación son las recomendaciones realizadas en base a los resultados obtenidos.

Esta investigación cuenta con siete capítulos, en el primer capítulo se desarrolló los aspectos básicos de la investigación, así como el aspecto metodológico, dentro del cual están el planteamiento del problema, objetivos de la investigación, delimitación de la investigación y justificación del problema.

En el segundo capítulo se encuentran los antecedentes de la investigación tanto nacionales como internacionales, en los cuales se explica las investigaciones de otros autores previas a esta; así como bases teóricas que sustentan los conceptos de las variables de capital psicológico y empleabilidad, sus dimensiones e indicadores.

En el tercer capítulo, se desarrollaron las variables e hipótesis, dentro de los cuales se tiene a la operacionalización de las variables (1 y 2), hipótesis general y específicas.

En el cuarto capítulo se trabajó la metodología de la investigación, en dicho capítulo se encontrará el análisis, interpretación de los resultados obtenidos, así como los cuadros de SPSS (programa que fue utilizado para el análisis y resultados)

En el quinto capítulo, se encontrará la discusión de resultados, donde se han contrastado todos los resultados, con los antiguos trabajos relacionados.

En el sexto capítulo y sexto capítulo, se encontrarán las conclusiones de la investigación junto con las recomendaciones, así como las referencias de autores, libros, artículos, etc. Que fueron utilizados para que esta investigación tenga la información necesaria y adecuada.

## I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1 Descripción del problema

Uno de los problemas que afronta la sociedad es el desempleo a gran escala, todo ello se ha visualizado en una cierta población, específicamente en los jóvenes (15 a 24 años). En el año 2019 las tasas de desempleo juvenil más críticas a nivel mundial fueron en los países de Sudáfrica con 58,1%; Grecia con 32,6%, España con 30,3%; Italia con 28,0% y Turquía con 24,0% (DatosMacro, 2019). Desde dicho año hasta la actualidad, en los países de Sudáfrica, el desempleo aumentó a un 61,0%, siendo hasta la fecha el mayor porcentaje de desempleo; siguiéndole a su vez los países de Uruguay con 28,7%, España con 28,4% y Grecia con 27,4% de mayor tasa de desempleo a nivel mundial. Estas tasas de desempleo también se consideran como un paro, lo cual, se refiere a jóvenes o población que tiene los anhelos de trabajar, pero que carecen o no disponen de un puesto de trabajo (DatosMacro, 2023).

Aunque la Organización Internacional de Trabajo hubiera previsto que desde años atrás la tasa de desempleo pueda disminuir; debido a la Pandemia del Covid 19, sus previsiones que tenían desde entonces tuvieron que cambiar, ya que el mercado no se recupera completamente aún de dicho desastre; por lo que de lo esperado para fines del año 2022 la tasa del empleo es incluso aún más baja que del 2019. Aunque, es importante recalcar que la recuperación del empleo, varía de acuerdo a cada país, los países con ingresos más altos se recuperan más rápido de los que cuentan con ingresos más bajos (OIT, 2022).

La realidad anteriormente mencionada, no escapa en América Latina, alrededor del 20% de la población se encuentra sin empleo. Respecto al año 2019, en la actualidad (año 2023) el desempleo ha disminuido de un 8 a 7,2%; a pesar de ellos, los empleos actuales causan mucha incertidumbre por sus cambios tales como la disminución de salarios y baja calidad de trabajo, el cual no tiene las condiciones óptimas para que un empleado realice sus labores correctamente. Dentro de los países con mayor alta de desempleo en Latinoamérica, encontramos a Brasil con un 13,2%, Colombia 9,3% y Perú con 7,1% (ONU, 2023).

En el Perú, la tasa del desempleo también ha variado, desde el año 2019, donde se mantenía un ritmo de porcentaje entre 6 y 7%; esto cambió rotundamente en el año 2020, debido a la Pandemia Covid – 19, alcanzando así el nivel más bajo de desempleo en los últimos 5 años, este porcentaje fue de 16,5%. Hasta la fecha el desempleo ha mejorado

debido a la reactivación económica, muchas empresas cambiaron rubros de primera necesidad y también se consideran diferentes modalidades de trabajo donde se les da mayor facilidad a la población que consiga un trabajo fácilmente. La tasa actual de desempleo se encuentra en 7,1% (BCRP, 2023).

En consecuencia, las personas más afectadas de desempleo son los jóvenes con estudios universitarios, hasta el 2021 la tasa de desempleo en jóvenes universitarios fue de 6.7% siendo en mujeres de un 8.2% y en varones de un 6.1% (INEI, 2021).

Debido a la realidad problemática mencionada, y en función de contribuir que los jóvenes profesionales obtengan más oportunidades de obtener un empleo, se debe encontrar herramientas que influyan directamente en ellos y que los hagan más atractivos para el mercado laboral. Así como es fundamental explorar los diferentes métodos que se pueden utilizar para fomentar altos niveles de empleabilidad.

Uno de los aportes, es que el joven profesional no solo cuente con habilidades técnicas (duras) sino, también con las habilidades blandas requeridas para mantenerse en un trabajo, que puede ser cambiante. Por su parte, Harunavamwe et al. (2020) señalan que las organizaciones necesitan gente talentosa para la efectividad organizacional, por lo cual afirman que sería necesario contratar a jóvenes talentosos. En este aspecto, una de las prácticas empresariales de las organizaciones, consiste en contratar personas para capacitarlas y alinearlas a sus objetivos, siendo esta una oportunidad para jóvenes profesionales, comprometidos con sus carreras, para generar confianza, demostrar su inteligencia, alienados al éxito y con ganas de seguir aprendiendo (Gama & Edoun, 2020).

Otros autores como Chen et al., (2018) señalan que los niveles de empleabilidad de los jóvenes, se puede mejorar mediante el desarrollo sus habilidades a través de las pasantías o programas de modalidades formativas, puesto que, en estos programas los jóvenes desarrollan experiencias prácticas y fomentan conexión con sus expectativas profesionales. Para ello, los jóvenes necesitan desarrollar su autoconfianza con respecto a su empleabilidad (Beaumont et al., 2016), de tal manera que lo aprendido en sus prácticas le den la seguridad de que, al terminar este programa, puedan obtener un empleo digno.

Así como las empresas deben fomentar el desarrollo de habilidades en los jóvenes universitarios, las entidades públicas también son partícipes de este desarrollo al fomentar los programas de modalidades formativas. En el Perú, la Ley Universitaria N°30220 estipula que para que un joven universitario se incorpore al mercado laboral deberá de desarrollar sus

competencias y para ello todas universidades deben establecer las prácticas pre profesionales dentro de su estructura curricular (Ley Universitaria 30220, 2015). Para el sector público existe el Decreto Legislativo N°1401 y su reglamento el DS N°083-2019-PCM, los cuales regulan las “modalidades formativas” que consisten en las prácticas preprofesionales (estudiantes) y profesionales (egresados) para promover la formación y desarrollo de capacidades de los jóvenes.

Una de las instituciones públicas que permite a los jóvenes realizar sus prácticas, es la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos - SUNARP, la SUNARP creada con la Ley N° 26366 es un organismo descentralizado autónomo del Sector Justicia y ente rector del Sistema Nacional de los Registros Públicos, y tiene entre sus principales funciones y atribuciones el de dictar las políticas y normas técnico - registrales de los registros públicos que integran el Sistema Nacional, planificar y organizar, normar, dirigir, coordinar y supervisar la inscripción y publicidad de actos y contratos en los Registros que conforman el Sistema (SUNARP, 2020). El cual, dentro de sus políticas, se encuentra la Resolución del Gerente General de la SUNARP N°025-2018/GG, en el que indica que las modalidades formativas permitirán a las personas comprender su medio social y de trabajo, así como mejorar su empleabilidad en el mercado laboral (Resolución Del Gerente General de La Superintendencia Nacional de Los Registros Públicos N° 026 -2018, 2018).

En consecuencia, se han realizado estudios que indican que los jóvenes deben tener experiencias y habilidades (técnicas y blandas) de empleabilidad durante sus estudios con el fin de que se preparen para los lugares de trabajo (Lord et al., 2019), asimismo para que puedan ser empleables deben de tener una preparación integrando habilidades técnicas y conocimientos adquiridos en la universidad (Reedy et al., 2020) junto con las habilidades de empleabilidad adquiridos en el transcurso de sus prácticas.

Por su parte, Rogers et al., (2021) señalan que las características del trabajo que los jóvenes tienen en el transcurso de sus prácticas, son decisivas para su desarrollo vocacional, ya que al estar involucrados con estas experiencias les va a generar mayor confianza al entrar al mundo laboral (Guachalla & Gledhill, 2019), así como satisfacción, autoeficacia y un buen rendimiento (D. García, 2019). La confianza y autoeficacia, se relaciona directamente con el capital psicológico (PsyCap), puesto que, dentro de sus recursos del PsyCap, incluyen a la esperanza, resiliencia, optimismo y autoeficacia (Harunavamwe et al., 2020). Estos recursos serán utilizados como patrones constructivos y estrategias dentro de la inserción laboral, así como deseos de tener metas (Chang-Hyun, 2017).

He et al., (2019) mencionan que el PsyCap influye también sobre el comportamiento y la seguridad. Dentro del comportamiento se indica que los trabajadores tengan una mejor su comunicación (Ye et al., 2020), interacción (Parent-Rochelleau et al., 2020), actitud (Safavi & Bouzari, 2020), eficiencia (Darvishmotevali & Ali, 2020) y autoeficacia, lo cual también empoderará a los trabajadores (Qiu et al., 2020) y los automotivará (Taylor et al., 2019) generando así su satisfacción laboral (Kim et al., 2020) dentro del entorno que se encuentren (Kim et al., 2019). Por otra parte, con la seguridad, los trabajadores estarán más esperanzados y optimistas (Abid et al., 2021), teniendo más probabilidades de quedarse en sus empleos. Por otro lado, Dwyer et al., (2019) considera que el capital psicológico debe estar relacionado con los graduados, puesto que ellos se ven influenciados por el entorno laboral, y en este deberán de desarrollar estas habilidades intrapersonales, interpersonales y organizacionales. Ahí, pueden poner en prácticas sus habilidades, mejorar oportunidades y motivaciones (Holtom et al., 2019).

A lo anteriormente expuesto, los practicantes de la Zona Registral N° IX – Sede Lima, al terminar sus prácticas preprofesionales y profesionales pueden verse afectados dentro de las tasas de desempleo, ya que al 2021, localmente el INEI, (2021) evidenció que la tasa de desempleo fue de 7,8% en Lima. Eso indica que, los jóvenes universitarios que terminaron sus prácticas en dicho año pudieron ser parte del porcentaje indicado de desempleo.

A razón de ello, este de trabajo de investigación analizó el escenario de los jóvenes practicantes de la Zona Registral N°IX – Sede Lima, con el objetivo de verificar si las habilidades adquiridas relacionadas con el Capital psicológico tales como la resiliencia, esperanza, optimismo, se relacionan con la empleabilidad, cuando estos jóvenes culminen sus prácticas.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

- ¿Cuál es la relación entre Capital Psicológico y la Empleabilidad de los practicantes de la Zona Registral N°IX - Sede Lima, año 2021?

### **1.2.2 Problemas específicos**

- ¿Cuál es la relación entre la Esperanza del capital psicológico y la Empleabilidad de los practicantes de la Zona Registral N°IX - Sede Lima, año 2021?
- ¿Cuál es la relación entre el Optimismo del capital psicológico y la Empleabilidad de los practicantes de la Zona Registral N°IX - Sede Lima, año 2021?
- ¿Cuál es la relación entre la Resiliencia del capital psicológico y la Empleabilidad de los practicantes de la Zona Registral N°IX - Sede Lima, año 2021?
- ¿Cuál es la relación entre la Autoeficacia del capital psicológico y la Empleabilidad de los practicantes de la Zona Registral N°IX - Sede Lima, año 2021?

## **1.3 Objetivos de la investigación**

### **1.3.1 Objetivo general**

- Determinar la relación entre el capital psicológico y la empleabilidad de los practicantes de la Zona Registral N°IX - Sede Lima, año 2021.

### **1.3.2 Objetivos específicos**

- Determinar la relación entre la Esperanza del capital psicológico y la Empleabilidad de los practicantes de la Zona Registral N°IX - Sede Lima, año 2021.
- Determinar la relación entre el Optimismo del capital psicológico y la Empleabilidad de los practicantes de la Zona Registral N°IX - Sede Lima, año 2021.
- Determinar la relación entre la Resiliencia del capital psicológico y la Empleabilidad de los practicantes de la Zona Registral N°IX - Sede Lima, año 2021.
- Determinar la relación entre el Autoeficacia del capital psicológico y la Empleabilidad de los practicantes de la Zona Registral N°IX - Sede Lima, año 2021.

## **1.4 Delimitación de la investigación**

### **1.4.1 Delimitación espacial**

Esta investigación abarca la Oficina principal de la Zona Registral N°IX – Sede Lima, ubicada en Av. Edgardo Rebagliati 561, Jesús María, así como también se extiende a las oficinas Registrales y Receptoras ubicadas Huacho, Barranca, Cañete, Huaral – Lima.

#### **1.4.2 Delimitación temporal**

La presente investigación se llevó a cabo desde enero del 2021 hasta diciembre del 2021.

#### **1.5 Justificación del problema**

##### **1.5.1 Teórica**

El propósito de esta investigación es aportar aún más a las investigaciones previas, teoría y conocimientos acerca de las capacidades que tiene y es el ser humano con el fin de que sea empleable en el mercado laboral. Con los resultados obtenidos, la investigación será un complemento a la teoría actual de (Harunavamwe et al., 2020).

##### **1.5.2 Metodológica**

La técnica que se utilizó en esta investigación fue la encuesta y el instrumento fue un cuestionario de 46 preguntas. La elaboración y aplicación del instrumento podrá ser empleado para otras investigaciones similares. Para el análisis y resultados de la información se utilizó el SPSS.

##### **1.5.3 Práctica**

Esta investigación se realiza porque existe la necesidad de conocer la relación del capital psicológico y la empleabilidad de los practicantes de una institución pública. Los resultados de esta investigación permitirán conocer las capacidades del joven profesional, que se encuentra recién egresado o en los últimos ciclos de su carrera, conociendo así, si éste con las herramientas adquiridas pueda ser empleable en el mercado laboral.

## **II. MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Antecedentes de la investigación**

A continuación, se indicarán diferentes antecedentes nacionales e internacionales relaciones con las variables de este trabajo de investigación.

#### **2.1.1 Internacionales**

Harunavamwe et al. (2020) en su estudio de recursos humanos, realizado con el propósito de demostrar si el autoliderazgo y el capital psicológico influyen positivamente en la integración laboral. Para ello realizaron una encuesta a 303 empleados del sector bancario en la ciudad de Bloemfontein. Los resultados que obtuvieron en dicha investigación fueron que las estrategias de autoliderazgo tales como los patrones de pensamiento constructivo, estrategias de comportamiento y recompensas naturales, a través de recursos psicológicos (esperanza, optimismo y autoeficacia) influyeron positivamente en la integración laboral.

Por lo descrito, se concluye que los componentes del capital psicológico pueden influir en la integración laboral de las organizaciones. Lo cual es fundamental, a fin de que las organizaciones cuenten con personal integrado y puedan trabajar en equipo.

Asimismo, Wu & Chen (2018), en su estudio tuvieron por intención el de examinar las relaciones entre el capital psicológico, el liderazgo, el compromiso organizacional y la creatividad. Para ello aplicaron un cuestionario a 267 empleados de 52 hoteles en la ciudad de Taiwán, China. En los hallazgos obtenidos de los análisis de datos, se demostró que el liderazgo se correlacionó de manera favorable y significativa con el capital psicológico, el compromiso organizacional y la creatividad. Asimismo, el capital psicológico se correlacionó de manera favorable y significativa con el compromiso organizacional y la creatividad. Además, el capital psicológico juega un importante papel como medidor parcial en las relaciones entre el liderazgo y el compromiso con la organización, y entre el liderazgo y la creatividad.

En ese sentido, las conclusiones demostraron que el capital psicológico es significativo para el liderazgo del personal dentro de la organización: así como también es relevante para que el personal se sienta comprometido dentro de la misma. De tal forma que al mantener un compromiso y un liderazgo positivo se podría adaptar fácilmente al ambiente laboral.

En el estudio de He et al. (2019) en su estudio tuvieron por propósito desarrollar el análisis de la relación entre las sub- dimensiones de capital psicológico (autoeficacia,

esperanza, resiliencia, optimismo) y conductas de seguridad laboral. Para ello, aplicaron un cuestionario a 655 trabajadores del sector construcción en la ciudad de Shanghai. China. Las conclusiones obtenidas en dicha investigación mostraron que la dimensión de autoeficacia y la resiliencia del capital psicológico afectó positivamente el cumplimiento de la seguridad laboral. Sin embargo, las dimensiones de resiliencia y optimismo no tuvieron una relación significativa con la seguridad laboral.

Por lo que los componentes del capital psicológico influyen también en la seguridad laboral, con lo cual se obtiene como resultado la importancia de que los colaboradores desarrollen su autoeficacia y esperanza, de tal forma que se sientan seguros en su lugar de trabajo actual y en futuros empleos.

Delgado (2021) realizó un estudio teniendo como objetivo el avance de la investigación del capital psicológico en Colombia al analizar en detalle del rol de este constructo en comparación con diversas variables, así como, sus métodos de medición y la búsqueda de mediciones ideales para esta región, desde una perspectiva transcultural. Describen que la versión IPSICAP-24 fue creada como resultado de múltiples estudios demostrando que es un dispositivo confiable el cual tiene suficientes signos de veracidad basados en el resultado de la prueba y evidencia de validez respecto a la conexión con las variables convergente y discriminante. Los análisis realizados dieron como resultado una versión denominada IPSICAP-24. Se describe en el estudio del autor como un instrumento el cual cuenta con suficiente fiabilidad, basados en el trasfondo de las pruebas y demostraciones de fiabilidad obtenidos en la relación con las variables: convergente y discriminante.

El resultado de esta investigación confirma la relevancia del capital psicológico con base en el contexto organizacional, así como su capacidad explicativa y así mismo tener un impacto deseado en la vida laboral y las organizaciones.

Ramirez & Nazar (2019) realizaron un estudio, siendo su enfoque el encontrar la conexión entre las características de motivación con base en el diseño del trabajo y las diferentes dimensiones del desempeño laboral, aplicando una perspectiva extendida a su multidimensionalidad. En su investigación concluye que la clave en este sentido puede ser ampliar la interpretación y la cantidad de criterios de desempeño abordando a fondo el desempeño laboral. La conexión entre las variables motivacionales del diseño del trabajo y el desempeño personal cambia cuando se analizan nuevas dimensiones del desempeño tales como de manera contextual. adaptativo y proactivo.

En esta investigación de los autores se observa que los resultados mostraron que la

autonomía analizada como un componente motivacional de la planificación obtuvo mejor relación con el desempeño de adaptación y proactividad que las demás variables del diseño motivacional.

López et al. (2018) realizaron un estudio el cual se centró de manera enfocada al concepto de capital psicológico positivo encontrado mediante su investigación sobre el comportamiento organizacional positivo, en el cual se refiere a un estado psicológico que se caracteriza por la autoeficacia, la esperanza, la resiliencia y el optimismo los cuales pueden desarrollarse y vincularse al desempeño laboral. El método empleado investigación fue un análisis de la fiabilidad y estructura factorial del Cuestionario de Capital Psicológico (PCQ-12) teniendo como participantes de la investigación a trabajadores españoles (N=339) de diferentes sectores profesionales utilizando métodos de análisis factorial confirmatorio (CFA).

Como resultado del ajuste factorial y la confiabilidad de diversos estudios que no concuerdan con el modelo utilizado, así mismo se encontraron limitaciones y aportes. Basándose a su investigación, identificó que existe la necesidad de considerar el impacto y la sensibilidad de las herramientas a las diferencias organizacionales y culturales geográficas.

Santana et al. (2018) realizaron un estudio el cual se centró en la concepción del capital psicológico positivo el cual proviene de la investigación sobre el comportamiento organizacional positivo, este concepto se refiere a un estado psicológico el cual se caracteriza por la autoeficacia, la esperanza, la resiliencia y el optimismo que también tiene la posibilidad de desarrollarse y vincularse al desempeño laboral. El método se basó en el reporte de las propiedades psicométricas a fin de analizar la medición al factor capital psicológico, el Cuestionario de Capital Psicológico-12 (PCQ-12), en el cual se contó con 396 trabajadores de nacionalidad mexicana considerados como muestra. La estructura factorial de esta escala se verificó mediante el análisis factorial de confirmación. La fiabilidad del estudio se analizó mediante el alfa de Cronbach y los coeficientes compuestos. Al presentar una estructura factorial inusual para el instrumento de análisis de datos basadas a preguntas y respuestas de los participantes para analizar el Capital Psicológico basada en los hallazgos de la investigación, este documento recomienda que las disimilitudes culturales pueden desempeñar un rol fundamental en el comportamiento del constructo evaluado.

Con base en esta esta investigación, se encontró que existe la necesidad de considerar el impacto y la sensibilidad de los instrumentos a las diferencias culturales geográficas y

organizacionales.

### **2.1.2 Nacionales**

Cruzado (2019) realizó un estudio, en el cual tenía como intención explicar la influencia de las competencias blandas en la empleabilidad de la Universidad Privada del Norte. El método que utilizó en su investigación fue correlacional causal y para ello aplicó un cuestionario a 82 alumnos que culminaron sus estudios en la Facultad de Negocios de la Carrera de Administración. Su estudio obtuvo como resultado que las competencias blandas dependen en mayor grado de las habilidades, cualidades y competencias en la empleabilidad. Asimismo, demuestra que las competencias blandas influyen en notable medida en el desempeño laboral, y aseguran el éxito laboral cuando son utilizadas en práctica.

Por lo cual se obtiene como resultado que es importante que el colaborador trabaje en sus habilidades, cualidades y competencias, de tal manera que puedan hacerlo generar un destacado desempeño y además pueda ser empleable en el mercado laboral.

Por otro lado Zuta (2020) realizó un estudio para comprender la conexión entre la empleabilidad y la autoeficacia profesional de los estudiantes que completan cursos de posgrado utilizando un enfoque cuantitativo en 150 participantes del programa de posgrado de una universidad del estado. Se obtuvo como resultado a esta investigación que la empleabilidad y la autoeficacia profesional se encuentran a un nivel relativamente alto. De esta manera, se encontró que hay una correlación significativa y favorable entre la percepción del autoempleo y la autoeficacia profesional, así mismo se encontró que la dimensión empleo obtuvo una correlación estadísticamente significativa con la autoeficacia.

De esta forma el autor pudo concluir que la autoeficacia como parte del capital psicológico es relevante cuando los jóvenes se ven expuestos a un nuevo entorno laboral lo cual les ayudan a ser más competitivos en el mercado laboral.

Según Castro & Diaz (2019) realizaron un estudio en el cual tuvieron por objetivo determinar la empleabilidad en los estudiantes que culminaron sus estudios de la Escuela Profesional de Administración en una universidad de Tumbes. Por lo cual utilizaron una metodología de tipo descriptiva y aplicaron una encuesta a 52 egresados de los años 2014 y 2016 de la Universidad Nacional de Tumbes. Su investigación obtuvo como resultado que las competencias requeridas para la empleabilidad del egresado involucran las competencias intelectuales, interpersonales y tecnológicas. Dentro de la investigación las competencias tecnológicas son en menor medida, sin embargo, las intelectuales y las interpersonales son en gran medida.

En ese sentido, podemos afirmar que las competencias, las cuales son parte de la experiencia ocupacional, son necesarias para que los jóvenes profesionales puedan desarrollar su trabajo y tomar decisiones de forma responsable

Asimismo, Palomino & Sucno (2019) realizaron un estudio para encontrar la conexión entre las variables consideradas en esta investigación como oportunidades de empleo y la satisfacción laboral de los administrativos de empresas de ingeniería y construcción. Para ello, utilizaron un método cuantitativo con un alcance adecuado, encuestando a 134 empleados de Cosapi SA. empleados. Los resultados obtenidos en los estudios antes mencionados indicaron que si hay una relación en base las oportunidades de empleo y la satisfacción laboral. Así mismo se encontraron resultados positivos y significativos entre estas dos variables, por lo que se asume que mientras la empresa invierta en temas laborales de los empleados, su satisfacción laboral es mayor.

Las empresas deben invertir en sus trabajadores, para que sean mejores en la organización. Dentro de la empleabilidad, se puede invertir en experiencias, flexibilidad, equilibrio, entre otros. Con la finalidad que el colaborador tenga las facilidades, sea parte del proceso de la empresa y sienta que su vida personal y profesional son importantes.

Por su parte Alejos et al. (2021) realizó un estudio teniendo como enfoque el conocer la relación entre el capital psicológico positivo y el desempeño personal de los colaboradores de la unidad de negocio del área ventas de repuestos, se realizó un estudio, para lo cual utilizaron un método y un cuestionario encuesta, en el que participaron 86 colaboradores de la empresa Divemotor. Los resultados obtenidos demuestran que el capital psicológico positivo que consiste en la eficacia, la resiliencia, el optimismo y la esperanza está directamente relacionado con el desempeño de la tarea y el desempeño en situaciones de los empleados. Es así que los resultados demuestran la importancia de que cada organización desarrolle el Capital Psicológico en sus empresas y en sus colaboradores, de tal forma que esto impactará en su desempeño laboral y empleabilidad de cada uno de ellos.

Francalanci (2018) en su estudio se enfocó en conocer si hay una conexión entre el capital psicológico, el trabajo contraproducente y la justicia percibida en un grupo de trabajadores de diferentes empresas del sector privado de la zona metropolitana de Lima. Su investigación utilizó el método de tipo correlacional porque su objetivo es encontrar una relación entre tres variables y describir el comportamiento de cada una en presencia de la otra. Su estudio resultó por ser directamente relacionado entre el capital psicológico y la justicia organizacional encontrada. Además, se halló una conexión contraria entre el capital psicológico y el comportamiento contraproducente.

Así mismo, se halló evidencia insuficiente que refuerce la conexión entre la justicia organizacional percibida y comportamientos perjudiciales en los participantes de la muestra.

Gutierrez (2021) realizó un estudio con el objetivo de hacer una comparación del capital psicológico entre cuidadores y trabajadores administrativos en una clínica metropolitana de Lima. El enfoque que usó en su estudio fue probar si había desigualdad entre los sectores en los niveles de una variable atributiva en relación con una variable de comportamiento. Se encontró como resultado a su investigación que no se demostró una diferencia significativa en el capital psicológico de los empleados administrativos y de enfermería, y más del 40,9% de la población se encuentra en el nivel medio de capital psicológico. Del análisis se puede apreciar que los empleados muestran cierto grado de inseguridad en el desempeño de sus tareas, también les cuesta enfrentar situaciones desfavorables, ya sea frente a comentarios de clientes, compañeros y superiores, además no piensan en los eventos futuros como oportunidades para un mayor crecimiento profesional y personal.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Capital Psicológico**

Inicialmente solo se consideraba al capital monetario o económico parte importante de las empresas, pero año a tras año, el recurso humano se volvió pieza clave para el desarrollo de las mismas; es así que este último fue tomando valor y cambiando de una cultura capitalista a una cultura humana. Con ello relacionamos al Capital psicológico, con el fin de considerar diferentes conceptos que ayuden al ser humano a obtener una ventaja competitiva (Alejos et al., 2021).

Capital Económico Tradicional: se considera a lo que empresa ya tiene; tal como finanzas, bienes tangibles, equipos, etc.

Capital Humano: se considera lo que el recurso humano ya sabe, como la experiencia, conocimientos adquiridos, educación, habilidades, conocimiento e ideas nuevas.

Capital Social: se considera al círculo social de personas que el ser humano conoce, como la familia, amigos, red de contactos, conocidos, etc.

Capital Psicológico: se considera lo que el recurso humano es, dentro de ello se conceptualiza a la esperanza, optimismo, resiliencia y autoeficacia (Alejos et al., 2021).

Cuando se habla de Capital psicológico, se refiere a un comportamiento organizacional positivo o un desarrollo positivo de la persona (Delgado, 2021).

El comportamiento organizacional positivo se introduce en el mercado cuando se refieren a todas las fortalezas y capacidades que puede obtener el recurso humano para mejorar su desempeño laboral (Alejos et al., 2021). Estas capacidades y fortalezas se van adquiriendo con el tiempo y van evolucionando juntamente con la persona.

Por otro lado, el capital psicológico (PsyCap) es la capacidad positiva que la persona desarrolla en el transcurso del tiempo, de manera que ayude a mejorar su rendimiento individual (He et al., 2019), esto significa que el capital psicológico puede ser empleado para que las personas mejoren su rendimiento en el trabajo y tengan iniciativa. Asimismo, el capital psicológico se considera como un recurso psicológico que puede impulsar el crecimiento y rendimiento de los trabajadores (Luthans et al., 2007) y que, a través de un mejor desempeño, proporciona a la organización una ventaja competitiva.

Luthans & Youssef (2004) señalan al capital psicológico directamente con el comportamiento organizacional, puesto que aplica fortalezas de recursos humanos y capacidades psicológicas orientadas positivamente que se pueden medir, desarrollar y administrar para mejorar el desempeño en el lugar de trabajo actual.

Debido a lo indicado previamente, el capital psicológico se considera como un estado psicológico que puede mejorarse a través del tiempo (Gutierrez, 2021), ello significa que, con capacitaciones, interrupciones, cambios que se dé sobre las personas, este estado se mejorará en función de los objetivos organizaciones y/o personales.

Finalmente Luthans & Youssef (2004) consideran al Capital Psicológico como un estado positivo caracterizado por sus cuatro componentes, puesto que dentro de ellos, el personal se atreverá a realizar actividades complejas y asumirá diferentes riesgos (autoeficacia), afrontará de forma positiva y con buena actitud las situaciones del día a día y diferentes actividades que se le presenten (optimismo), buscará perseverar y cumplir las metas y objetivos que se proponga (esperanza) y a pesar de las dificultades sobrellevar situaciones difíciles y salir airoso de las mismas (resiliencia).

Es así que dentro de esta investigación se trabaja los cuatro componentes del Capital Psicológico, al ser estos relevantes para el recurso humano dentro del trabajo. Si el trabajador o empleado logra adquirir estas competencias, se considerará un buen profesional, ya que, a pesar de las dificultades, sabrá afrontar las situaciones e incluso será competitivo frente a otros recursos que no hayan adquirido dichas competencias.

### **2.2.1.1. Dimensiones del Capital Psicológico**

#### **A. Esperanza**

La esperanza es un estado motivacional positivo que se basa en un sentido de éxito derivado de la agencia (dirigido a objetivos energía) y caminos (planificación para alcanzar las metas) (Snyder et al., 2002). Es decir, se basa en la interacción de tres factores: metas, agencia y caminos. Luthans & Youssef (2004) Indican que las personas se sienten motivados al lograr sus metas por su sentido de agencia o determinación, lo que les permite generar más caminos alternativos al logro de sus objetivos.

La esperanza se considera también una fuerza que cada trabajador tiene para cumplir sus objetivos y metas (Alejos et al., 2021).

Dentro de la esperanza se habla de vías y agencia; las vías es la forma que busca el recurso humano de obtener lo que busca, estas pueden ser soluciones, estrategias, planes, ideas, etc. Y la agencia es la motivación que tiene el recurso humano para poner hacer uso de la vía y cumplir el objetivo (Feldman, 2009 citado en Alejos et al., 2021). Este concepto se relaciona directamente con lo que propusieron Bayley y Snyder (2007 citado en Alejos et al., 2021), puesto que ellos también consideran que la esperanza tiene dos componentes, la vía y los agentes; la vía son las rutas o las formas para cumplir los objetivos y la segunda es la motivación de utilizar dichas rutas para cumplir los propósitos establecidos (Alejos et al., 2021).

Francalanci (2018) conceptualiza a la esperanza como una mirada alentadora hacia los objetivos medibles que se establezca cada persona y teniendo a su vez, alternativas para alcanzarlos.

La esperanza se puede decir entonces que es la motivación para cumplir los objetivos establecidos de forma personal o profesional, orientado a obtener resultados positivos no solo considerando el “anhelo” a obtenerlo, sino también viendo la forma de “cómo” obtenerlo.

La esperanza para los jóvenes universitarios es una parte importante, pues, el profesional primero debe establecerse objetivos para mejorar dentro y fuera de las empresas, es así que, al terminar una primera experiencia laboral, debe establecerse un objetivo más grande (ingresar a una mejor empresa, un mayor rango salarial, mayor puesto de trabajo) así

como también, estrategias clave para obtenerlo (capacitarse, estudiar una segunda carrera, incrementando experiencia, etc.).

## **B. Optimismo**

El optimismo se considera como expectativas positivas frente a situaciones que pasarán en el futuro (Souza et al., 2021); asimismo; Cruz, et al. (2018), citado en (Souza et al., 2021) definen al optimismo como el anticiparse de forma positiva a situaciones complicadas.

Según Lockhart (2018), el optimismo no es solo ver la realidad como “color de rosa”; sino es tener una actitud positiva, abierta confiando en uno mismo y con capacidad de superación; esto con análisis y reflexión.

El optimismo se basa en la evaluación sobre determinados afectos y emociones, que conducen a esfuerzos continuos para alcanzar la meta, expectativa o una causa (Peterson, 2000). Implica un estilo explicativo positivo que atribuye eventos positivos a causas internas, permanentes y omnipresentes, y eventos negativos a causas externas, temporales y situaciones específicas (Luthans & Youssef, 2004).

Ello indica que, el ser una persona optimista no significa distorsionar la realidad con pensamientos positivos únicamente; sino que, para tener una actitud positiva frente a la realidad, se tiene que analizar la actualidad, reflexionar y de tener que solucionar alguna situación, buscar el camino adecuado; asimismo, no se trata de negar la realidad que se está pasando, sino afrontar logrando así no ser vulnerable ante dichos eventos (Lockhart, 2018). Asimismo, dicho autor afirma que la persona verdaderamente optimista es racional, valiente, perseverante, creativo y sociable; pues, todas estas características ayudan a la persona a que, en el momento de la toma de decisiones, ésta analice situaciones, conozca sus puntos fuertes y débiles, tenga la seguridad para realizar algo, confíe en sí mismo, busque diferentes soluciones y no se quede con una opción.

## **C. Resiliencia**

La resiliencia, así como el optimismo, se caracteriza por tener un enfoque positivo frente a situaciones complejas (Castagnola et al., 2021).

Cuando se está pasando por momentos difíciles en la vida, el término resiliencia suele salir a la luz, pues, la resiliencia es muy importante para adaptarse a nuevos contextos del mundo, y que, para estos nuevos contextos, se tome una acción para dar soluciones. Véliz (2021), nos dice que el adaptarse es tener una nueva perspectiva a mediano y largo plazo y así tener acceso al poder del cambio.

Con esta afirmación podemos decir que, los empleados o practicantes al tener resiliencia, se pueden adaptar a diferentes contextos dentro de una organización o diferentes organizaciones, lo cual puede ser un punto a favor en la búsqueda de empleos; debido que, al adaptarse fácilmente a los cambios, ayudara a que se adapte fácilmente a nuevas organizaciones y/o culturas.

Véliz (2021) afirma que el ser una persona resiliente significa reconocer que al pasar por momentos que no satisfacen la felicidad de uno mismo, o que son constantes problemáticas que generan emociones negativas, se debe tomar la iniciativa para cambiar esas situaciones; es decir que cada persona es responsable de los caminos que toma y las decisiones para transformar situaciones difíciles en situaciones llevaderas.

En ese sentido, podemos afirmar que los empleados de una organización aprenden a ser resilientes, cuando primero empiezan a conocer las diferentes situaciones que se afrontan en la organización, para después reflexionar y concientizar que esto no solo pasará una vez, sino a lo largo de su trayectoria profesional; haciendo así que ellos aprendan a que en otras oportunidades tengan una mayor claridad para la toma de decisiones al pasar por momentos difíciles.

Luthans & Youssef (2004) definen a la resiliencia como la capacidad de recuperarse de la adversidad, la incertidumbre, el fracaso o incluso cambios positivos, pero aparentemente abrumadores, como una mayor responsabilidad.

Para ser resiliente frente a una situación Castagnola et al. (2021), nos dice que primero debemos aceptar lo que está pasando en la realidad, mientras más rápido se acepte, será más factible afrontar algo; también es importante el tener un apoyo mutuo; el darse

soporte en otras personas ayudará a sobrellevar distintos eventos; no solo porque hay más personas a quien se comparte las ideas, sino que, pueden contribuir a más ideas para tener un buen resultado. Finalmente, el autocuidado también es parte de la resiliencia, que la persona se cuide en el tiempo ayuda a no tener un alto grado de estrés, sino tener un mayor control de actividades y del tiempo.

Por otro lado, Costa et al. (2023) menciona que, la resiliencia consiste en la capacidad de afrontar situaciones tensas y adversas haciendo que, las fuerzas de uno mismo estén en constante movimiento esperando superar dichas situaciones con el fin de obtener un resultado deseado.

En consecuencia, podemos decir que, al terminar las prácticas de un joven profesional este puede pasar por situaciones tensas que le generen estrés en conseguir un empleo rápidamente, sin embargo, al tener resiliencia, podrá afrontar esas situaciones y realizara acciones que lo ayuden a superar dicho momento y a la vez obtener un resultado positivo.

Podemos concluir que, la resiliencia es afrontar diferentes situaciones que se presenten en la vida de un ser humano, tanto personalmente como profesionalmente, haciendo que dicha persona encuentre alternativas de solución y con éstas cumpla sus objetivos.

#### **D. Autoeficacia**

La autoeficacia se basa en la teoría e investigación de Bandura, y lo define como la seguridad y confianza de sí mismo para poner en acción alguna actividad (Luthans & Youssef, 2004). Las personas que son eficaces, se auto motivan y buscan conseguir sus metas, así como establecer objetivos más ambiciosos y desempeños más altos.

Según Pérez et al. (2023), afirma que la autoeficacia influye en la motivación y en el interés de un empleado para resolver diferentes situaciones que aparecen en la vida, así como en la idea que tiene sobre sus habilidades, capacidades y fortalezas para afrontarlas.

Podemos decir entonces que, la autoeficacia parte de la motivación para realizar una tarea frente a una situación difícil; tratando de proponer un camino y llegar al objetivo.

Esta afirmación va de la mano con la teoría de Bandura (1995), quien define a la autoeficacia como un conjunto de creencias en las capacidades de uno mismo para tomar acción frente a diferentes situaciones actuales y futuras; estas creencias influyen sobre la

forma en la que las personas piensan, sienten, se motivan y actúan frente a otras. Esto nos dice que, el creer en uno mismo y en nuestras capacidades, habilidades y destrezas será parte fundamental para pensar y actuar frente a otros.

Para Bandura (1995), existen diferentes fuentes de las creencias de eficacia; las cuales influyen sobre uno mismo. Tenemos las siguientes:

Experiencias de dominio; pues en estas experiencias se presentan situaciones difíciles, las cuales han sido superadas con éxito, teniendo la mentalidad que, en otras situaciones similares, las personas salgan de esos obstáculos teniendo así el dominio de la realidad.

Experiencias vicarias; estas experiencias nos indican que, al observar a otras personas alcanzar el éxito, se tiene la mentalidad de que, así como ellos, uno mismo también tiene las capacidades para lograrlo.

Persuasión social; pues, indica que al persuadir a las personas de forma positiva para que obtengan un resultado bueno, estas personas suelen creer más en sí mismas en estos momentos que en otros cuando no se les ha persuadido.

Estados psicológicos y emocionales; esto pues, las personas con creencias de autocuidado, tener un buen estado físico, mantener un grado de estrés leve, ayuda a que se sientan con más energía para ejecutar diferentes tareas.

Estas fuentes de creencias ayudan a que las personas confíen más en sí mismos y se motiven a lograr algo que no esperaban hacer con seguridad y convicción.

Estas creencias ayudan al ser humano, no solo en la vida personal, sino también en la vida profesional, pues estos desempeñarán sus funciones de la mejor manera posible, inclusive cuando su grado de estrés se eleve; pues, con la creencia de estados psicológicos y emocionales, las personas se centrarán a cuidarse así mismas y mantener un estilo sano para obtener resultados positivos. La afirmación indicada va de la mano con Baruch (2020) pues, nos menciona que la autoeficacia dentro del trabajo es la creencia de tener la capacidad de cumplir el rol profesional de forma adecuada. Asimismo, los empleados con una autoeficacia alta tienen la convicción de que son capaces de realizar tareas de alto desempeño.

Entendemos entonces que, la autoeficacia es la capacidad de una persona en confiar y creer en sí mismo para lograr algún objetivo.

Así como estos cuatro factores, pueden existir otros que también se relacionen con un buen desempeño y comportamiento en el trabajo que influyan en la empleabilidad de los

jóvenes, sin embargo, desde la perspectiva del capital psicológico estos fácilmente pueden obtener una ventaja competitiva.

### **2.2.2 Empleabilidad**

Según Bezuidenhout (2011) refiere que “La empleabilidad se refiere a un constructo psicosocial que representa una combinación de atributos (disposiciones, valores, actitudes y habilidades) que promueven la adaptabilidad proactiva en entornos cambiantes y mejoran la idoneidad de un individuo para el empleo y la probabilidad de obtener éxito profesional”.

Para Castro & Diaz (2019) “La empleabilidad se entiende como el conjunto de aptitudes y de actitudes que brindan a un individuo la oportunidad de ingresar a un puesto de trabajo y además de permanecer en él”.

Por otra parte, la empleabilidad se refiere a las capacidades que tiene una persona para potenciar su talento humano, mediante el cumplimiento de sus tareas y la inserción permanente en el área de trabajo (Van der Hejide & Van der Heijden, 2006).

Cuando hablamos de la empleabilidad de los graduados son las habilidades, competencias y atributos personales que se van desarrollando y harán que estos sean más aptos para obtener un empleo (Bezuidenhout, 2011).

En ese sentido, podemos decir que, de acuerdo a las teorías previamente indicadas, la empleabilidad es un conjunto de actitudes, capacidades y habilidades que tiene una persona para desarrollar un trabajo designado y así pueda ser empleable en el mercado laboral, así como también tenga un alto grado de probabilidad de obtener éxito.

La empleabilidad también se considera una construcción multidimensional que varios académicos han señalado que tiene desafíos nacionales (Harvey, 2012). Este autor hizo una investigación de la empleabilidad de los graduados la cual define 5 elementos esenciales para la empleabilidad: tipo de puesto, calendario, atributos de la contratación, educación continua y habilidades de empleabilidad (Harvey, 2012)

Asimismo, Van der Hejide & Van der Heijden (2006), desarrollaron 5 dimensiones de empleabilidad, que se relacionan con el desarrollo profesional del potencial humano.

#### **A. Experiencia Ocupacional**

La experiencia ocupacional, también entendida como experiencia laboral. Es un factor primordial del capital humano en todas las empresas, ya que toda persona tiene que poseer previamente los conocimientos suficientes, para el área donde se va a desempeñar y así mejorar su empleabilidad.

Rivas (2020) refiere que los jóvenes profesionales requieren experiencia para obtener

conocimientos, y esto se nutre de práctica, lo cual no termina nunca. Asimismo, indica que “La preparación para el desarrollo de una vida profesional no únicamente se adquiere en la educación formal, sino en diversos ámbitos y también en diferentes momentos de la vida de las personas” (p. 132).

Podemos concluir que la experiencia viene de la práctica, lo cual cada joven y cada trabajador lo experimentará a lo largo de su vida profesional. Asimismo, pasará por momentos laborales, sociales y personales que le enseñarán a ser un mejor profesional.

Para los colaboradores, la experiencia laboral es aprendizaje dentro de las empresas. Esto, lo podemos relacionar con los principios de aprendizaje experiencial de Kolb's (1984). En el cual nos indica que el aprendizaje es un proceso, y no un resultado. Además, el autor concluye que “el aprendizaje es el proceso mediante el cual el conocimiento se crea a través de la transformación de la experiencia” (p38).

Podemos añadir entonces que la experiencia es un proceso en el cual, cada colaborador aprenderá a realizar diferentes actividades dentro de la organización. Este proceso requerirá de tiempo, energía y compromiso por parte de cada persona para que se cumpla el objetivo de aprender.

Tomando la teoría de ambos autores, se puede decir que la Experiencia laboral es un proceso de aprendizaje, puesto en práctica por cada persona dentro de una organización, con el fin de obtener un resultado, de tal manera que el colaborador se encuentre preparado para el desarrollo de funciones y actividades en el mundo laboral.

## **B. Anticipación y Optimización**

La Anticipación y optimización, es la adaptación a los cambios que surgen en toda empresa con el fin de luchar por los mejores resultados laborales y esto se optimiza cuando se logra la competencia profesional para la mejora de la posición en el mercado laboral (Van der Hejide & Van der Heijden, 2006).

La anticipación se refiere también al estar atento y a la vanguardia de los cambios laborales y profesionales, de tal forma también se esté preparado de obtener un mejor empleo.

Van den Heuvel, Demerouti, Bakker, y Schaufeli (2013) citados en García & Forero (2018), se enfocaron en estudiar elementos para la adaptación de los trabajadores al cambio. Es por ello que consideran dos aspectos relevantes: la información y la toma de decisiones. La información al cambio es requerida para saber qué es lo que se viene, qué modificaciones habrá en cierta temporada, para que así no sea un entorno brusco y la adaptación sea más

efectiva. Por otro lado, la toma de decisiones es importante para saber cómo actuar y qué es mejor para sobrellevar los cambios (p. 151).

De acuerdo a las teorías mencionadas anteriormente, se puede decir que la anticipación es la adaptación a los cambios. Para ello se necesita tener la información necesaria y estar preparado para una buena toma de decisiones, así se podrán obtener buenos resultados laborales.

Para los practicantes de la Zona Registral N°IX - Sede Lima, es muy importante la adaptabilidad, ya que ellos se encuentran en dicha institución por tiempo limitado (pasantía), y en algún momento tendrán que conseguir una mejor oportunidad laboral para su crecimiento profesional. Por ende, la anticipación es de vital importancia para que desarrollen su empleabilidad.

### **C. Flexibilidad personal**

La tercera dimensión hace referencia a la flexibilidad personal, esta, forma parte de los procesos de cambio y modernización, por lo que se considera una tendencia de la actualidad (Madero Gómez et al., 2021). Asimismo, la flexibilidad personal promueve el desarrollo profesional a partir de distintas experiencias ya que se adaptan al cambio (Van der Hejide & Van der Heijden, 2006).

Por otro lado, la flexibilidad va de la mano con la tercera dimensión de anticipación, puesto que dentro de la teoría de Bhaerman y Spill (1988) como se citó en Damián (2020) el adaptarse a las condiciones cambiantes del mercado laboral requiere de personas polivalentes y multifuncionales. Es decir, personas que sean flexibles y con capacidad de conocer nuevos procesos. Así, la persona podrá adaptarse a nuevas funciones y a diferentes puestos de trabajo.

En ese sentido, podemos decir que, la flexibilidad personal involucra la adaptación al cambio, a fin de conocer, aprender y aplicar nuevos conocimientos y habilidades dentro de una organización.

## **D. Sentido Corporativo**

Al sentido corporativo también se le puede denominar identidad corporativa, ésta es importante para asegurar la retención dentro de las organizaciones y que la calidad corporativa sea la óptima para los trabajadores.

Pazos (2020) nos dice que, la identidad corporativa es la representación de una empresa en base a sus valores, principios, políticas, filosofía y personal; así como también la historia que la conforma, desde el pasado hasta la actualidad.

Es así como las empresas no solo son un concepto teórico de lo que venden o el servicio que prestan sino la cultura por la que está conformada.

Carrero (2019) afirma que mantener una identidad dentro de la empresa permite tener buenas relaciones sociales dentro de la misma, pues se comparten los valores y la cultura para llevar un clima sano.

El sentido corporativo mayormente es la unión entre los altos ejecutivos y los colaboradores (Van der Hejide & Van der Heijden, 2006), es decir un equipo integrado, alinearse a los objetivos de la empresa y aceptar la responsabilidad colectiva de la empresa (Konovsky, 2000).

Es decir que, el sentido corporativo es parte fundamental dentro de la mentalidad del empleado, pues, un empleado alineado con los valores, principios, y parámetros de la compañía, puede generar mejores relaciones dentro de ella con sus pares y con los directores. Esto generará que el trabajador se enfoque no solo en sus intereses personales sino también corporativos; así como también, estará orgulloso de la empresa a la que pertenece.

Para el caso de los practicantes, el sentido corporativo es importante, pues, al ingresar a una nueva corporación, es importante que estos sepan cual es la cultura de la empresa en la que están ingresando, para sentirse identificados con la misma y se sientan parte de ella. Eso generará un sentido de incorporación o una identidad con la empresa.

## **E. Equilibrar**

La persona suele tener diferentes roles en su vida: rol familiar, personal, laboral, profesional, etc. Y para que pueda darse abasto en las actividades relacionadas a ellas, es importante que pueda tener un equilibrio; haciendo así que pueda atender todas sus necesidades y no deje de lado otros importantes; por lo cual Ramirez & Riaño (2022) definen

al equilibrio como la capacidad de poder atender los asuntos laborales a la par con los asuntos personales; pues eso es sano para el ser humano.

Clark, citado en Reyes (2018) menciona que el equilibrio es que, la vida laboral y la vida personal funcionen con un mínimo de conflictos; logrando una satisfacción en ambos casos. Para lo cual, deberá haber una conciliación.

El tener un equilibrio, tanto en la vida laboral como la vida personal es un objetivo al que el empleado como la empresa deben perseguir; pues, si los empleados no tienen un equilibrio puede traer consecuencias negativas como estrés laboral, bajo rendimiento, baja productividad, proyectos sin finaliza, trabajos mediocres, etc. (Reyes, 2018).

Esta teoría se ajusta a la teoría de Van der Heijde (2016), puesto que, el autor indica que el equilibrio es la relación de dos partes: empleador y empleado, la cual las dos partes equilibran sus inversiones y ganancias.

Así como el empleado invierte conocimientos, tiempo, nuevos talentos; el empleador invierte capacitaciones, entrenamientos, dinero, crecimiento profesional, etc. Respecto a las ganancias, ambos son participes de ellas pues, el empleado gana desarrollo, y el empleador gana un trabajo bien hecho y resultados positivos en la compañía traduciéndose en rentabilidad.

Vera (2016) propone algunas propuestas para llevar un mejor equilibrio en el trabajo y la vida:

Tener un propósito en la vida; puesto que, el tener un propósito ayuda a la persona saber el camino por el cual debe ir y no desviarse.

Ser autónomo; para ser independiente en la toma de decisiones y así no depender de situaciones o personas.

Creer profesionalmente; se relaciona con la primera pues, es tener objetivos claros de crecimiento, enfocado al logro de resultados.

Mantener buenas relaciones interpersonales; puesto que ayuda al trabajo en equipo y que este, sea de ayuda para los proyectos y/o tareas.

### **2.3 Marco Conceptual**

Adaptabilidad: diferentes actitudes y comportamientos que cuenta una persona para adaptarse a algún lugar (Safavi & Bouzari, 2019)

Capacidad de recuperarse: la forma en la que un trabajador realiza diferentes acciones para salir de una situación complicada (Zuta, 2020).

Competencia: cualidades con las que cuenta una persona, para desarrollar algo (Safavi & Bouzari, 2019)

Conciliar: estar satisfecho con el buen funcionamiento de la vida laboral y vida privada y que ambas estén compatibles (Reyes, 2018).

Iniciativa: tener la intención de realizar una acción (Gama & Edoun, 2020).

Positivismo: visualizar de forma asertiva una situación que puede ser compleja (Lockhart, 2018)

Practicantes: estudiantes o egresados de una universidad o instituto, quienes se encuentran en formación laboral (Decreto Que Regula Las Modalidades Formativas de Servicios En El Sector Público, 2018).

### III. VARIABLES E HIPÓTESIS

#### 3.1 Definición operacional de las variables

*Tabla 1 Definición Operacional de las variables.*

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL
Empleabilidad	Para Castro & Diaz (2019) “La empleabilidad se entiende como el conjunto de aptitudes y de actitudes que brindan a un individuo la oportunidad de ingresar a un puesto de trabajo y además de permanecer en él”.	Es el grado de empleabilidad resultante de los puntajes obtenidos de la escala de Empleabilidad.
Capital Psicológico	El capital psicológico (PsyCap) es la capacidad positiva que la persona desarrolla en el transcurso del tiempo, de manera que ayude a mejorar su rendimiento individual (He et al., 2019).	Es el desarrollo del Capital Psicológico resultante del puntaje obtenido del cuestionario aplicado en la empresa.

*Fuente: Elaboración Propia*

*Definición Operacional de las variables*

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALAS	
Empleabilidad	Experiencia Anticipación Optimización Flexibilidad Sentido Equilibrar	Ocupacional y Personal Corporativo	Competencia Conocimientos y habilidades Adaptabilidad y Actitud positiva Iniciativa y Participación Equilibrio personal y profesional	Completamente de acuerdo = 6 De acuerdo = 5 Algo de acuerdo = 4 Algo en desacuerdo = 3 En desacuerdo = 2 Completamente en desacuerdo = 1
Capital Psicológico	Resiliencia Autoeficacia Esperanza Optimismo		Identificación de estrategias Dedicación y Positivismo Capacidad de recuperarse Asumir tareas y retos	

*Fuente: Elaboración Propia*

## **3.2 Hipótesis de la investigación**

### **3.2.1 Hipótesis general**

- Existe relación entre el capital psicológico y la empleabilidad de los practicantes de la Zona Registral N°IX - Sede Lima, año 2021.

### **3.2.2 Hipótesis específicas**

- Existe relación entre la Esperanza del capital psicológico y la Empleabilidad de los practicantes de la Zona Registral N°IX - Sede Lima, año 2021.
- Existe relación entre la Optimismo del capital psicológico y la Empleabilidad de los practicantes de la Zona Registral N°IX - Sede Lima, año 2021.
- Existe relación entre la Resiliencia del capital psicológico y la Empleabilidad de los practicantes de la Zona Registral N°IX - Sede Lima, año 2021.
- Existe relación entre el Autoeficacia del capital psicológico y la Empleabilidad de los practicantes de la Zona Registral N°IX - Sede Lima, año 2021.

## **IV. METODOLOGÍA**

### **4.1 Diseño de investigación**

Esta fue una investigación con un enfoque cuantitativo, porque se utilizó la recolección de datos, mediante encuestas, para posteriormente hacer prueba de las hipótesis, en base al análisis estadístico, con el fin de realizar una medición exacta (Hernandez et al., 2016).

En esta investigación fue utilizado el diseño no experimental, puesto que las variables capital psicológico y empleabilidad no fueron manipuladas; de tipo de encuesta transversal-correlacional, para establecer la posible relación causal entre las variables ya mencionadas (Hernandez et al., 2016), tomaremos este diseño debido a que nuestro objetivo fue determinar si el capital psicológico se asoció en la empleabilidad de los jóvenes universitarios de modalidades formativas de la Zona Registral N°IX-Sede Lima. La investigación se realizó mediante cuestionarios con una escala de Tipo Likert de 6 puntos que van desde “Completamente en desacuerdo” al “Completamente de acuerdo”.

### **4.2 Descripción de la metodología**

Dentro de la metodología se ha utilizado una recolección de datos, así como su análisis. Esto con el fin de contestar las preguntas a la investigación, y poder validar si las hipótesis resultaron o no.

De lo indicado, la presente investigación fue de tipo: básica; puesto que se busca ampliar los conocimientos; de nivel descriptivo, puesto que en la investigación se describen las características de la población quienes fueron evaluados y correlacional ya que se conceptualizan las características de las variables, así como también se busca identificar la relación entre el Capital Psicológico y Empleabilidad.

#### **4.2.1 Implementación del tema de Investigación**

El proceso de la recolección de datos se inició solicitando a el Jefe de Recursos Humanos de la Zona Registral N°IX – Sede Lima, la aceptación para aplicar las encuestas en los practicantes; posterior a ello se utilizó la plataforma de Google Forms para elaborar el cuestionario y se enviado a los practicantes de la Zona IX; una vez completado, la información fue descargada del sistema y exportada a Hojas de cálculo de Excel, se validó la escalada de cada pregunta sea correcta y finalmente fue subida al SPSS para el análisis de los datos.

#### **4.2.2 Pruebas realizadas**

En este trabajo se buscó conocer la relación entre el Capital Psicológico y la Empleabilidad; en ese sentido, se utilizaron encuestas virtuales a practicantes de la Zona Registral N°IX – Sede Lima.

Asimismo, se evaluó el nivel de confiabilidad del instrumento con el Alfa de Cronbach. Teniendo ya la confiabilidad, se procedió a enviar un correo electrónico con el cuestionario a los practicantes, informando que la participación del estudio era voluntaria; informándoles también que esta encuesta es anónima y confidencial con fines académicos. Después de 05 días de haberles enviado la encuesta, se dio por cerrada la misma. Dicha información se extrajo, así como también se analizaron los resultados con el SPSS.

#### **4.3 Población y muestra**

Los criterios de inclusión son los practicantes preprofesionales y profesionales que actualmente se encuentran en modalidades formativas, los cuales forman un papel principal en esta investigación, debido a que nos brindan información detallada del desarrollo de sus habilidades, competencias, conocimientos etc., durante su etapa de formación. En ese sentido, se encuestaron a 242 practicantes con la edad promedio entre 19 a 46 años, la cual el 58.13% está constituido por mujeres y el 41.87% está constituido por hombres; en cuanto al centro de estudios, el 57.32% de los practicantes provienen de universidades privadas y el 42.68% provienen de universidades públicas. En relación a sus especialidades o estudios cursados, la mayor parte de los practicantes encuestados son de la carrera de Derecho, Administración e Ingeniería de sistemas.

#### **4.4 Técnica de recolección de datos**

Se realizó una encuesta, en base a modelos de instrumentos confiables, para los practicantes de la modalidad formativa Zona Registral IX- Sede Lima, con la finalidad de recabar información sobre el capital psicológico y la empleabilidad, y de esta manera poder determinar si se asocia o no.

#### **4.5 Instrumento de recolección de datos**

Para la recolección de datos, se utilizaron dos instrumentos validados por diferentes autores, ambos relacionados con las variables: empleabilidad y capital psicológico.

Van der Hejide & Van der Heijden (2006) propusieron un instrumento de empleabilidad, basado en competencias de carácter multidimensional, que consta de 5 dimensiones con 43 ítems. Posteriormente este instrumento fue estudiado y actualizado por

el mismo (Van der Heijden et al., 2018), y validado a través de 5 encuestas empíricas, con el objetivo de presentar un instrumento de empleabilidad de forma abreviada que comprende 22 ítems y 5 dimensiones, las cuales son: experiencia ocupacional (5 ítems), anticipación y optimización (4 ítems), flexibilidad personal (5 ítems), sentido corporativo (4 ítems) y equilibrar (4 ítems). A cada uno de estos ítems se responde con una escala de tipo Likert de 6 puntos, donde los encuestados indiquen el grado de “Completamente de desacuerdo” hasta el “completamente de acuerdo” con las preguntas.

El cuestionario del Capital Psicológico fue planteado por primera vez por (Luthans et al., 2007) conocida como el PCQ (Psychological Capital Questionnaire) pero posteriormente fue evaluado y estudiado por (Delgado & Mañas, 2019), las cuales analizaron, desarrollaron y validaron el Ipsicap-24 (Instrumento para evaluar capital psicológico en las organizaciones) , con el objetivo de que cumpla con los criterios psicométricos exigidos y puede ser empleada como herramienta de diagnóstico y gestión organizacional. Este cuestionario estuvo conformado por 24 ítems y 4 dimensiones: esperanza (7 ítems), optimismo (7 ítems), resiliencia (6 ítems) y autoeficacia (4 ítems), utilizando la escala de Likert, que consta de 6 puntos: 1) Completamente en desacuerdo, 2) En desacuerdo, 3) Algo en desacuerdo, 4) Algo en acuerdo, 5) De acuerdo y 6) Completamente de acuerdo (Omar et al., 2014).

Es así que el instrumento utilizado, en resumen, cuenta con 46 preguntas, las cuales 22 son referentes a la empleabilidad y 24 preguntas son referentes al Capital Psicológico, todas teniendo una escala de Likert de seis puntos: Completamente de acuerdo, de acuerdo, algo en acuerdo, algo en desacuerdo, en desacuerdo y completamente en desacuerdo.

#### **4.5.1 Validez**

De acuerdo a lo citado anteriormente, dado que los instrumentos fueron tomados de literaturas ya publicadas previamente, no fue necesario la validación de expertos. Sin embargo, se confirmó la confiabilidad con el Alfa de Cronbach, la cual se detalla a continuación.

#### **4.5.2 Confiabilidad**

De la encuesta a usar se procesó los datos a obtener, se hizo uso del instrumento estadístico SPSS. Dentro de ellos, se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach, para obtener una medida de consistencia interna, según Hernandez et al. (2016) “las fórmulas que producen coeficientes de fiabilidad se pueden oscilar entre cero y uno, donde recordemos que un coeficiente de cero significa nula confiabilidad y uno representa un máximo de

fiabilidad”. Por esto es que el instrumento usado cuenta con una variedad de ítems, los cuales van de acorde al tipo de análisis estadístico propuesto. Así podremos obtener el nivel de confiabilidad en relación de ambas variables.

**Tabla 2** Confiabilidad de la variable Capital Psicológico y sus dimensiones

	Alfa de Cronbach	N° de elementos
<b>Capital Psicológico</b>	<b>.868</b>	<b>24</b>
Esperanza	.829	7
Optimismo	.675	7
Resiliencia	.819	6
Autoeficacia	.606	4
<b>Total</b>		<b>24</b>

En la tabla 2 podemos visualizar el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach de la variable Capital Psicológico. Se recogieron datos de 242 practicantes preprofesionales y profesionales de la Zona Registral N°IX – Sede Lima. La consistencia se ve reflejada en el estadístico .868. Respecto a la dimensión esperanza, el estadístico fue .829, para la dimensión optimismo fue .675, para la resiliencia fue .819 y finalmente para la dimensión autoeficacia, el estadístico fue .606; en todas las dimensiones se muestra una consistencia aceptada entre moderada y muy alta.

**Tabla 3** Confiabilidad de la variable Empleabilidad y sus dimensiones

	Alfa de Cronbach	N° de elementos
<b>Empleabilidad</b>	<b>.929</b>	<b>22</b>
Experiencia ocupacional	.825	5
Anticipación y Optimización	.826	4
Flexibilidad Personal	.808	5
Sentido Corporativo	.765	4
Equilibrar	.745	4
<b>Total</b>		<b>22</b>

En la tabla 3 se muestra el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach de la variable Empleabilidad. Se recogieron datos de 242 practicantes preprofesionales y profesionales de la Zona Registral N°IX – Sede Lima. La consistencia se ve reflejada en el estadístico .929. Respecto a la dimensión experiencia ocupacional, el estadístico fue .825, para la dimensión anticipación y optimización fue .826, para la flexibilidad personal fue

.808, sentido corporativo fue de .765 y finalmente para la dimensión de equilibrio, el estadístico fue .745; en todas las dimensiones se muestra una consistencia aceptada alta y muy alta.

## 4.6 Resultados

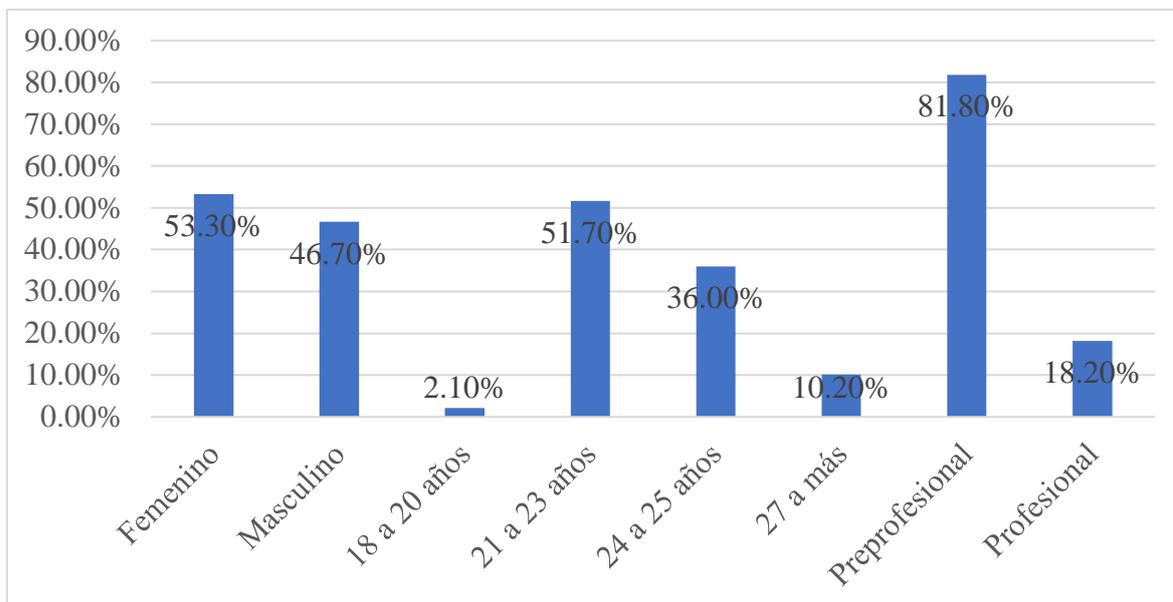
### 4.6.1 Resultados estadísticos

Los resultados a continuación fueron obtenidos de la población de esta investigación: 242 practicantes preprofesionales y profesionales de la Zona Registral N°IX – Sede Lima, para después ser analizados en el programa SPSS.

**Tabla 4** Características Sociodemográficas de los practicantes de la Zona Registral N°IX - Sede Lima

		Frecuencia	Porcentaje
Género	Femenino	129	53.30%
	Masculino	113	46.70%
	<b>Total</b>	<b>242</b>	<b>100.00%</b>
Edad	18 a 20 años	5	2.10%
	21 a 23 años	125	51.70%
	24 a 25 años	87	36.00%
	27 a más	25	10.20%
	<b>Total</b>	<b>242</b>	<b>100.00%</b>
Modalidad de Prácticas	Preprofesional	198	81.80%
	Profesional	44	18.20%
	<b>Total</b>	<b>242</b>	<b>100.00%</b>

En la tabla 4 se muestra los niveles sociodemográficos de los practicantes de la Zona Registral N°IX – Sede Lima, donde se visualiza que, de los encuestados, el 53.3% fueron practicantes de género femenino y el 46.7% de género masculino. Asimismo, respecto a las edades, el 2.10% tuvieron entre 18 a 20 años, el 51.7%, tuvieron entre 21 a 23 años, el 36% tuvieron 24 a 25 años y finalmente el 10.20% tuvieron más de 27 años. También podemos visualizar que 81.8% de los practicantes estaban realizando las prácticas preprofesionales, es decir que aún se encuentran en los últimos ciclos de sus estudios y el 18.20% estuvieron realizando sus prácticas profesionales, es decir, egresados o bachilleres.



**Figura 1.** Clasificación de los practicantes de la Zona Registral N° IX sede Lima, según su género, edad y tipo de prácticas.

**Tabla 5** Carreras profesionales de los practicantes de la Zona Registral N°IX - Sede Lima

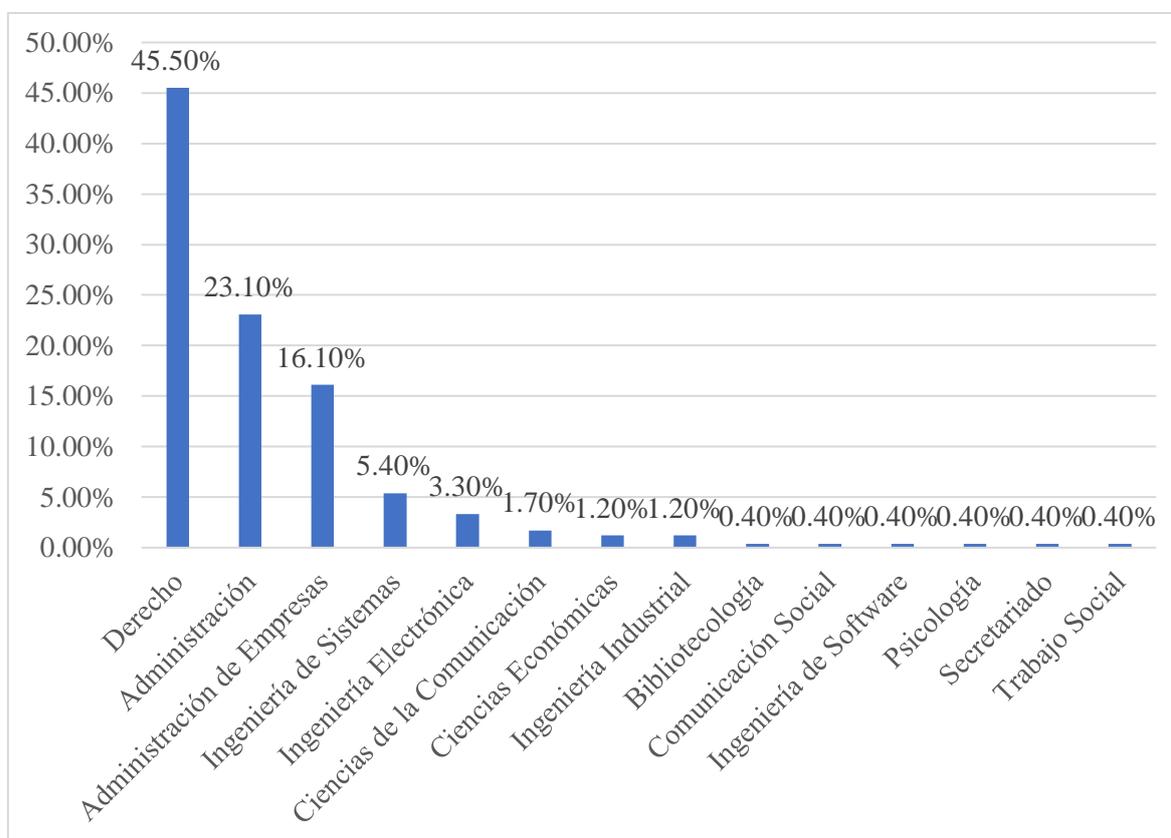
		Frecuencia	Porcentaje
Carrera Profesional	Derecho	110	45.50%
	Administración	56	23.10%
	Administración de Empresas	39	16.10%
	Ingeniería de Sistemas	13	5.40%
	Ingeniería Electrónica	8	3.30%
	Ciencias de la Comunicación	4	1.70%
	Ciencias Económicas	3	1.20%
	Ingeniería Industrial	3	1.20%
	Bibliotecología	1	0.40%
	Comunicación Social	1	0.40%
	Ingeniería de Software	1	0.40%
	Psicología	1	0.40%
	Secretariado	1	0.40%
	Trabajo Social	1	0.40%

**Total**

**242**

**100.00%**

En la tabla 5 podemos visualizar las carreras profesionales de los practicantes de la Zona Registral N°IX – Sede Lima, en el cual se visualiza que la carrera de Derecho fue la carrera profesional con mayor porcentaje, siendo este del 45.5%; asimismo, siguiéndole a su vez, las carreras de Administración y Administración de Empresas con un 23.10% y 16.10% respectivamente; por otro lado, las carreras de Ingeniería de Sistemas se obtuvo un porcentaje del 5.4% y la de Ingeniería electrónica un 3.30%. También podemos visualizar la carrera de Ciencias de la comunicación con un 1.7%, Ciencias Económicas e Ingeniería Industrial con un mismo porcentaje de 1.20% y finalmente las carreras de Bibliotecología, comunicación social, ingeniería de software, psicología, secretariado y trabajo social, obtuvieron el menor puntaje con un 0.4% cada una.

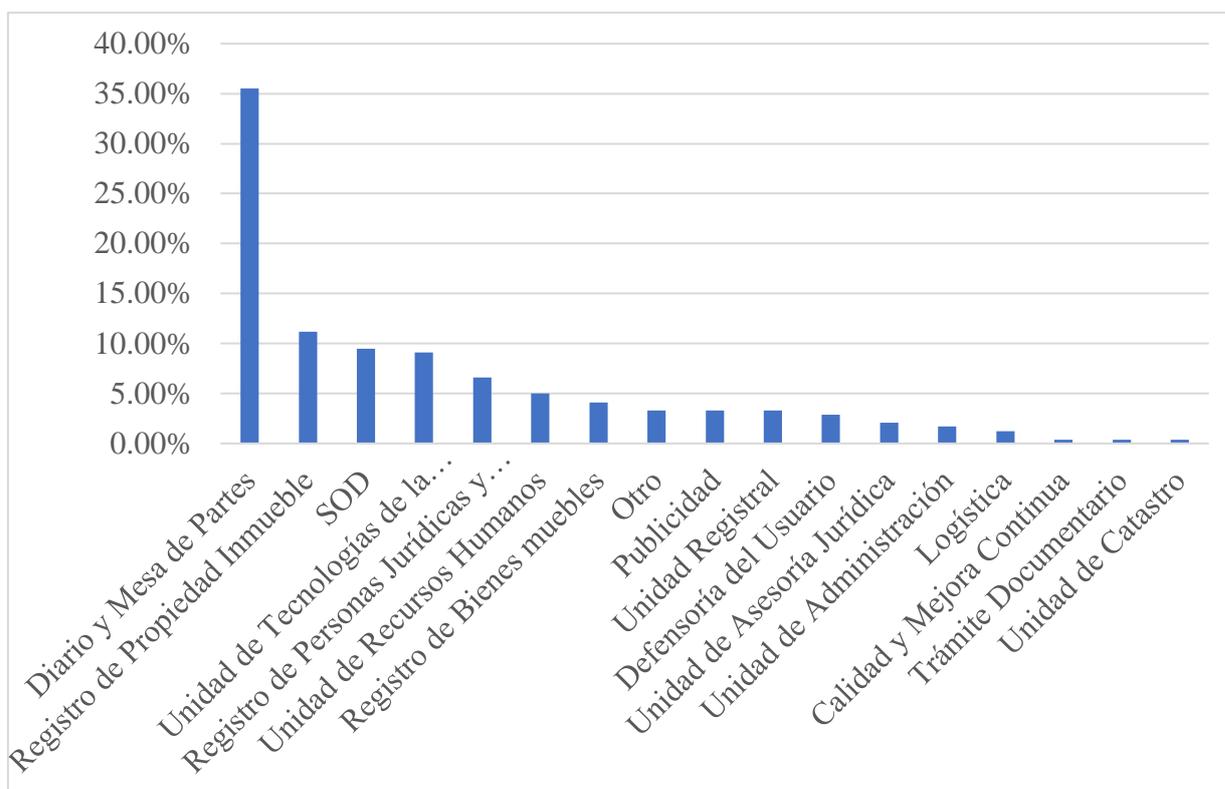


**Figura 2.** Clasificación de los practicantes de la Zona Registral N° IX sede Lima, según su carrera profesional.

**Tabla 6** Áreas a las que pertenecen los practicantes de la Zona Registral N°IX - Sede Lima

	Frecuencia	Porcentaje
Área a la que pertenece		
Diario y Mesa de Partes	86	35.50%
Registro de Propiedad Inmueble	27	11.20%
SOD	23	9.50%
Unidad de Tecnologías de la Información	22	9.10%
Registro de Personas Jurídicas y Naturales	16	6.60%
Unidad de Recursos Humanos	12	5.00%
Registro de Bienes muebles	10	4.10%
Otro	8	3.30%
Publicidad	8	3.30%
Unidad Registral	8	3.30%
Defensoría del Usuario	7	2.90%
Unidad de Asesoría Jurídica	5	2.10%
Unidad de Administración	4	1.70%
Logística	3	1.20%
Calidad y Mejora Continua	1	0.40%
Trámite Documentario	1	0.40%
Unidad de Catastro	1	0.40%
<b>Total</b>	<b>242</b>	<b>100.00%</b>

En la Tabla 6, se puede visualizar las Áreas a las que pertenecen los practicantes de la Zona Registral N°IX – Sede Lima, siendo así que, el área con mayor porcentaje de participación fue el Área de Diario y Mesa de partes con un 35.5%, siguiéndole a su vez las áreas de Registro de Propiedad Inmueble y SOD con 11.20% y 9.5% respectivamente; y, las áreas con menor cantidad de practicantes fueron las áreas de Calidad y mejora continua, Trámite documentario y Unidad de Catastro con un 0.40% cada una de ellas.



**Figura 3.** Clasificación de los practicantes de la Zona Registral N° IX sede Lima, según el Área al que pertenece.

#### 4.6.2 Análisis descriptivo de las variables y dimensiones

Para el análisis descriptivo de las variables y sus dimensiones se consideraron los niveles alto, medio y bajo; para la variable Empleabilidad, de 34 a 110 se considera “bajo nivel de Empleabilidad”, de 111 a 123 se considera “medio nivel de Empleabilidad” y de 124 a 132 se considera “alto nivel de empleabilidad”. Para la dimensión Experiencia Ocupacional, de 19 a 24 se considera “bajo nivel de Experiencia Ocupacional”, de 25 a 28 se considera “medio nivel de Experiencia Ocupacional” y de 29 a 30 se considera “alto nivel de Experiencia Ocupacional”; para la dimensión Anticipación y Optimización, de 08 a 19 se considera “bajo nivel de Anticipación y Optimización”, de 20 a 22 se considera “medio nivel de Anticipación y Optimización” y de 23 a 24 se considera “alto nivel de Anticipación y Optimización”; para la dimensión Flexibilidad personal, de 13 a 25 se considera “bajo nivel de Flexibilidad personal”, de 26 a 28 se considera “medio nivel de Flexibilidad personal” y de 29 a 30 se considera “alto nivel de Flexibilidad personal”; para la dimensión de Sentido Corporativo, de 13 a 19 se considera “bajo nivel de Sentido Corporativo”, de 20 a 22 se considera “medio nivel de Sentido Corporativo” y de 23 a 24 se considera “alto nivel de Sentido Corporativo” y para la dimensión Equilibrio, de 10 a 19 se considera “bajo nivel de

Equilibrio”, de 20 a 21 se considera “medio nivel de Equilibrio” y de 22 a 24 se considera “alto nivel de Equilibrio”.

**Tabla 7** *Análisis Descriptivo de Empleabilidad y sus dimensiones*

		Frecuencia	Porcentaje
Empleabilidad	Bajo nivel de Empleabilidad	81	33.48%
	Medio nivel de Empleabilidad	95	39.25%
	Alto nivel de Empleabilidad	66	27.27%
	<b>Total</b>	<b>242</b>	<b>100.00%</b>
Experiencia Ocupacional	Bajo nivel de Experiencia Ocupacional	32	13.22%
	Medio nivel de Experiencia Ocupacional	136	56.20%
	Alto nivel de Experiencia Ocupacional	74	30.58%
	<b>Total</b>	<b>242</b>	<b>100.00%</b>
Flexibilidad Personal	Bajo nivel de Flexibilidad Personal	91	37.60%
	Medio nivel de Flexibilidad Personal	84	34.71%
	Alto nivel de Flexibilidad Personal	67	27.69%
	<b>Total</b>	<b>242</b>	<b>100.00%</b>
Anticipación y Optimización	Bajo nivel de Anticipación y Optimización	60	24.80%
	Medio nivel de Anticipación y Optimización	107	44.21%
	Alto nivel de Anticipación y Optimización	75	30.99%
	<b>Total</b>	<b>242</b>	<b>100.00%</b>
Sentido Corporativo	Bajo nivel de Sentido Corporativo	43	17.77%
	Medio nivel de Sentido Corporativo	117	48.34%
	Alto nivel de Sentido Corporativo	82	33.89%
	<b>Total</b>	<b>242</b>	<b>100.00%</b>
Equilibrio	Bajo nivel de Equilibrio	84	34.71%

Medio nivel de Equilibrio	91	37.60%
Alto nivel de Equilibrio	67	27.69%
<b>Total</b>	<b>242</b>	<b>100.00%</b>

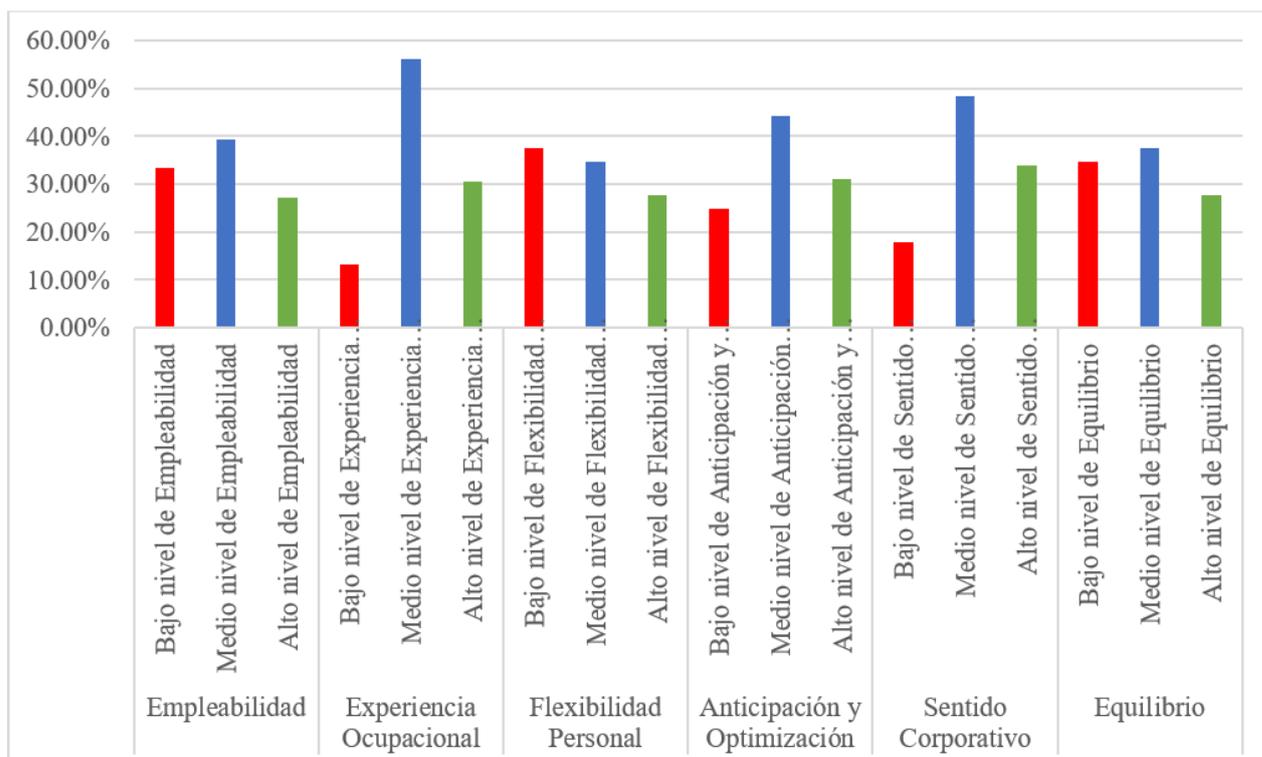
En la tabla 7 podemos encontrar el análisis de la variable empleabilidad y sus dimensiones en los practicantes de la Zona Registral N°IX – Sede Lima. Los resultados para la variable Empleabilidad fueron: el 33.48% de los practicantes presentó un bajo nivel de empleabilidad, el 39.25% de los practicantes presentó un nivel medio de empleabilidad y un 27.27% de los practicantes presentó un nivel alto de empleabilidad. Referente a la dimensión Experiencia Ocupacional, el 13.22% de los practicantes obtuvo un nivel bajo de Experiencia ocupacional, el 56.20% de los practicantes obtuvo un nivel medio y el 30.58% de los practicantes obtuvo un nivel alto de experiencia ocupacional. En la dimensión de Flexibilidad personal, el 37.60% de los practicantes obtuvieron un bajo nivel de flexibilidad personal, el 34.71% un nivel medio y el 27.69% un nivel alto. Referente a la dimensión Anticipación y optimización, un 24.8% de practicantes obtuvo un nivel bajo, 44.21% obtuvo un nivel medio y el 30.99% de los practicantes obtuvo un nivel alto de anticipación y optimización. Referente a la dimensión de Sentido Corporativo, el 17.77% de los practicantes obtuvo un nivel bajo, el 48.34% obtuvo un nivel medio y el 33.89% obtuvo un nivel alto de sentido corporativo. Finalmente, con respecto a la dimensión de Equilibrio, el 34.71% de los practicantes obtuvo un nivel bajo, un 37.60% obtuvo un nivel medio y el 27.69% obtuvo un nivel alto de sentido corporativo.

Para el análisis de la variable Capital psicológico y sus dimensiones, se consideraron los niveles “por mejorar”, “bueno” y “excelente”, de acuerdo con lo siguiente: de 96 a 120 se consideró un nivel por mejorar, de 121 a 132 se consideró un nivel bueno y de 133 a 144 se consideró un nivel excelente de capital psicológico. Para la dimensión esperanza, de 28 a 34 se consideró un nivel por mejorar, de 35 a 37 se consideró un nivel bueno y de 38 a 42 se consideró un nivel excelente de esperanza. Para la dimensión optimismo, de 27 a 34 se consideró un nivel por mejorar, de 35 a 37, se consideró un nivel medio y de 38 a 42 se consideró un nivel excelente de optimismo. Para la dimensión resiliencia, se consideró de 21 a 29 como un nivel por mejorar la resiliencia, de 30 a 33 se consideró un nivel bueno y de 34 a 36 se consideró un nivel excelente de resiliencia. Finalmente, para la dimensión

autoeficacia, de 13 a 18 se consideró un nivel por mejorar, de 19 a 21 se consideró un nivel bueno y de 22 a 24 se consideró un nivel excelente de resiliencia.

De acuerdo con el Análisis descriptivo previo, los practicantes que tienen un alto nivel de experiencia, flexibilidad, anticipación, sentido corporativo y equilibrio; es decir, un alto nivel de Empleabilidad cuentan con los atributos como valores, actitudes, habilidades y capacidades aptas para que se adapten a entornos laborales (flexibilidad); sientan mayor identidad con las compañías a las que postulan (sentido corporativo), y se organizarán de forma adecuada para tener un equilibrio de vida y trabajo; esto siendo necesario para obtener éxito laboral (Bezuidenhout, 2011). Los practicantes que tienen un nivel medio de Empleabilidad laboral, así como sus dimensiones; indican que cuentan con experiencia, flexibilidad, anticipación y equilibrio regular; es decir que, aunque tengan cierto nivel de experiencias laborales o cierta capacidad de adaptación y equilibrio, aún requieren un mayor acompañamiento para potenciar dichas capacidades y así puedan mejorar su nivel de empleabilidad. Finalmente, los practicantes que obtuvieron un nivel bajo de empleabilidad y sus componentes, refiere que aún falta potenciar su talento humano, una vez potencien dichas capacidades, según Bezuidenhout (2011), podrán ser más aptos para obtener un empleo.

Según los estudios de Rivas (2020), el tener un nivel mayor de experiencia ocupacional, significa tener mayores conocimientos y preparación para la vida profesional. Así como tener una anticipación es adaptarse a cambios y al tener un mayor nivel de éste, el empleado estará atento a los cambios y estará más preparado para ser empleable con el tiempo (Van der Hejide & Van der Heijden, 2006). Al tener una mayor nivel de flexibilidad, Madero Gómez et al., (2021) indica que al igual que la anticipación, el ser humano podrá adaptarse a nuevos cambios. Finalmente, con referencia al Sentido Corporativo y Equilibrio, el tener mayores niveles de identidad corporativa, asegura la integración rápida a una empresa.



**Figura 4.** Análisis Descriptivo de Empleabilidad y sus dimensiones de los practicantes de la Zona Registral N°IX – Sede Lima

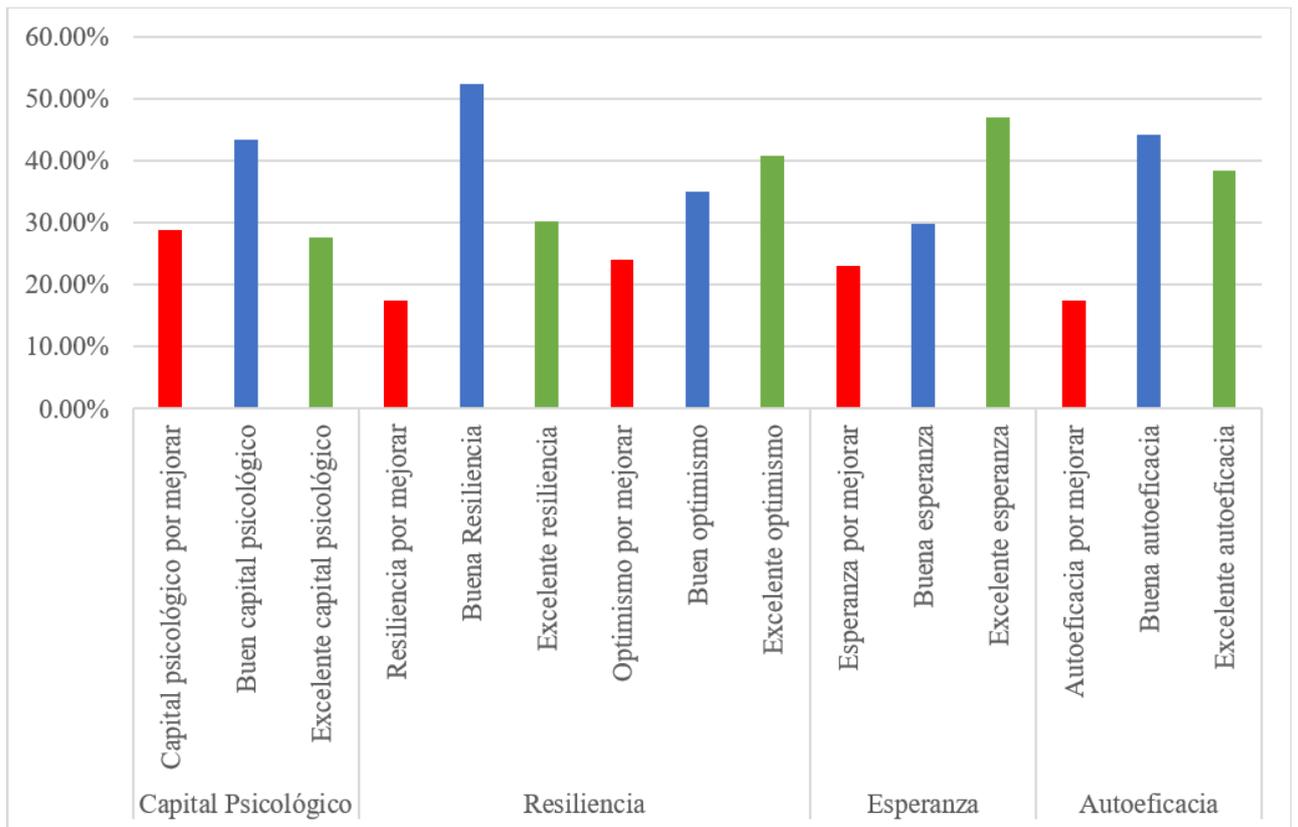
**Tabla 8** Análisis Descriptivo del Capital Psicológico y sus dimensiones

		Frecuencia	Porcentaje
Capital Psicológico	Capital psicológico por mejorar	70	28.93%
	Buen capital psicológico	105	43.38%
	Excelente capital psicológico	67	27.68%
	<b>Total</b>	<b>242</b>	<b>100%</b>
Resiliencia	Resiliencia por mejorar	42	17.36%
	Buena Resiliencia	127	52.48%
	Excelente resiliencia	73	30.16%
Optimismo	<b>Total</b>	<b>242</b>	<b>100.00%</b>
	Optimismo por mejorar	58	23.97%
	Buen optimismo	85	35.12%

	Excelente optimismo	99	40.91%
	<b>Total</b>	<b>242</b>	<b>100.00%</b>
Esperanza	Esperanza por mejorar	56	23.14%
	Buena esperanza	72	29.75%
	Excelente esperanza	114	47.11%
	<b>Total</b>	<b>242</b>	<b>100.00%</b>
Autoeficacia	Autoeficacia por mejorar	42	17.36%
	Buena autoeficacia	107	44.21%
	Excelente autoeficacia	93	38.43%
	<b>Total</b>	<b>242</b>	<b>100.00%</b>

En la tabla 8 se visualiza que de la cantidad de practicantes de la Zona Registral N°IX – Sede Lima, el 28.93% de ellos puede mejorar su capital psicológico, el 43.38% de los practicantes tienen un buen capital psicológico y el 27.68% tienen un excelente capital psicológico. Asimismo, el 17.36% de los practicantes está por mejorar su resiliencia, el 52.48% tienen una buena resiliencia y el 30.16% tienen una excelente resiliencia. Respecto a la segunda dimensión, el 23.97% de practicantes está por mejorar su optimismo, el 35.12% tienen un buen optimismo y el 40.91% tienen un excelente optimismo. Respecto a la esperanza, el 23.14% de practicantes tienen por mejorar su esperanza, el 29.75% tienen una esperanza buena y 47.11% tienen una excelente esperanza. Finalmente, el 17.36% de practicantes tiene por mejorar la autoeficacia, el 44.21% tienen buena autoeficacia y 38.43% tienen una excelente eficacia.

De acuerdo con el análisis previo, los practicantes de la Zona Registral N°IX – Sede Lima que obtuvieron un excelente capital psicológico, tienden a tener una mayor capacidad para adaptarse a los cambios laborales (resiliencia); sentirán un mayor anhelo de conseguir un empleo (esperanza); se esforzarán y trabajarán inteligentemente para ser atractivos profesionalmente (autoeficacia) y tendrán una buena actitud para hacer frente a todas las situaciones (optimismo); tal como lo afirma Avey, et al. (2010); y a su vez, el recurso humano tiene una mayor motivación para la búsqueda de un empleo; confianza en sí mismos y la capacidad para enfrentar los desafíos laborales. Estas características pueden aumentar su nivel de empleabilidad, ya que los practicantes destacan dentro del mercado laboral, teniendo así más oportunidades de empleo. Los practicantes que obtuvieron un buen capital psicológico; indica que tienen un nivel intermedio de las capacidades y componentes de resiliencia, optimismo, autoeficacia y esperanza; es así que, su confianza es regular; y esto les permite enfrentar los cambios y desafíos laborales de forma regular o adecuada; aunque cuenten con cierta capacidad de adaptarse a la búsqueda de empleo, es posible necesiten aún más desarrollar sus capacidades y recursos para mejorar su empleo. Finalmente, los practicantes que obtuvieron un Capital psicológico por mejorar; refiere a que éstos, cuentan con bajos recursos y capacidades de resiliencia, esperanza, optimismo y autoeficacia; en el caso de ellos, se les dificultará obtener un empleo más rápido debido a que necesitan un acompañamiento para estar seguros que se pueden enfrentar a los desafíos laborales; asimismo, pueden experimentar una baja motivación y una menor confianza a diferente de los demás practicantes, por lo que puede afectar negativamente a su empleabilidad. Según Luthans, et al. (2007), el capital psicológico y el desarrollo de cada una de sus componentes: autoeficacia, esperanza, optimismo y resiliencia; va en relación con el buen desempeño de cada personal y a su vez a obtener una empleabilidad; por ello, mientras el practicante cuente con un mayor nivel de capital psicológico, tendrá una mejor opción de obtener un empleo.



**Figura 5.** Análisis Descriptivo del Capital Psicológico y sus dimensiones de los practicantes de la Zona Registral N°IX – Sede Lima

#### 4.6.3 Contratación de hipótesis

El tamaño de la muestra es de 242 practicantes, por lo que en esta investigación se realizará la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, la cual se utiliza en muestras mayores de 50 (consideradas muestras grandes) (UPC, 2021). Por lo cual los resultados son los siguientes:

**Tabla 9** Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	N°	P valor
Capital psicológico	0.076	242	<b>0.002</b>
Empleabilidad	0.068	242	<b>0.009</b>

En la tabla 9, se visualiza que las variables de capital psicológico y empleabilidad no siguen una distribución normal, ya que el p valor es menor a 0.05; es decir que se rechaza la

hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa; por lo cual se utilizará la prueba de Rho Spearman.

#### 4.6.3.1 Contratación de hipótesis general

Con la contrastación de la hipótesis general, buscaremos determinar si se encuentra relación o no entre ambas variables; para ello tenemos la hipótesis nula y la hipótesis alterna o de investigación.

Ha: hipótesis alterna o del investigador

Ho: Hipótesis nula

Por lo que, las hipótesis a evaluar son las siguientes:

Ha: Existe relación entre el capital psicológico y la empleabilidad de los practicantes de la Zona Registral N°IX - Sede Lima, año 2021.

Ho: No existe relación entre el capital psicológico y la empleabilidad de los practicantes de la Zona Registral N°IX - Sede Lima, año 2021.

Regla de decisión:

Si el p valor  $> 0.05$ , se acepta la hipótesis nula

Si el p valor  $< 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna o de investigación.

**Tabla 10** Relación entre el Capital psicológico y la empleabilidad

	Empleabilidad		
	Rho Spearman	P valor	N
Capital Psicológico	.788**	0.000	242

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

En la tabla 10, se observa la relación entre el capital psicológico y la empleabilidad de los practicantes de la Zona Registral N°IX – Sede Lima, por lo que el coeficiente de Rho Spearman arroja un resultado de .788\*\*, en ese sentido existe una relación entre ambas variables; el p valor es 0.000, por lo que la hipótesis nula se rechaza y se acepta la hipótesis del investigador o la hipótesis alternativa.

La interpretación frente a este resultado es que existe relación entre la variable del capital psicológico y la empleabilidad, debido a que el coeficiente de correlación fue de .788 con un margen de error de 0.000; además, al haber una relación entre ambas variables, se determina que, si el capital psicológico mejora, la empleabilidad también mejorará.

#### 4.6.3.2 Contrastación de hipótesis específicas

##### A. Hipótesis específica 1

Ha: Existe relación entre la esperanza del capital psicológico y la empleabilidad de los practicantes de la Zona Registral N°IX - Sede Lima, año 2021.

Ho: No existe relación entre la esperanza del capital psicológico y la empleabilidad de los practicantes de la Zona Registral N°IX - Sede Lima, año 2021.

Regla de decisión:

Si el p valor > 0.05, se acepta la hipótesis nula

Si el p valor < 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna o de investigación.

**Tabla 11** *Relación entre la esperanza y la empleabilidad*

	Empleabilidad		
	Rho Spearman	P valor	N
Esperanza	.768**	0.000	242

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

En la tabla 11, se observa la relación entre la dimensión esperanza del capital psicológico y la empleabilidad de los practicantes de la Zona Registral N°IX – Sede Lima, por lo que el coeficiente de Rho Spearman arroja un resultado de .768\*\*, en ese sentido existe una relación entre ambas variables; el p valor es 0.000, por lo que la hipótesis nula se rechaza y se acepta la hipótesis del investigador o la hipótesis alternativa.

La interpretación frente a este resultado es que existe relación entre la esperanza y la empleabilidad, debido a que el coeficiente de correlación fue de .768 con un margen de error de 0.000; además, al haber una relación entre ambos; si la esperanza mejora en los practicantes de la Zona Registral N°IX – Sede Lima, la empleabilidad también mejorará.

## B. Hipótesis específica 2

Ha: Existe relación entre el optimismo del capital psicológico y la empleabilidad de los practicantes de la Zona Registral N°IX - Sede Lima, año 2021.

Ho: No existe relación entre el optimismo del capital psicológico y la empleabilidad de los practicantes de la Zona Registral N°IX - Sede Lima, año 2021.

Regla de decisión:

Si el p valor  $> 0.05$ , se acepta la hipótesis nula

Si el p valor  $< 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna o de investigación.

**Tabla 12** Relación entre el optimismo y la empleabilidad

	Empleabilidad		
	Rho Spearman	P valor	N
Optimismo	.656**	0.000	242

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

En la tabla 12, se observa la relación entre la dimensión optimismo y la empleabilidad de los practicantes de la Zona Registral N°IX – Sede Lima, por lo que el coeficiente de Rho Spearman arroja un resultado de .656\*\*, en ese sentido existe una relación entre ambas; el p valor es 0.000, por lo que la hipótesis nula se rechaza y se acepta la hipótesis del investigador o la hipótesis alternativa.

La interpretación frente a este resultado es que existe relación entre el optimismo del capital psicológico y la empleabilidad, debido a que el coeficiente de correlación fue de .656 con un margen de error de 0.000; además, al haber una relación entre ambos; si el optimismo mejora en los practicantes de la Zona Registral N°IX – Sede Lima, la empleabilidad también mejorará.

### C. Hipótesis específica 3

Ha: Existe relación entre la resiliencia del capital psicológico y la empleabilidad de los practicantes de la Zona Registral N°IX - Sede Lima, año 2021.

Ho: No existe relación entre la resiliencia del capital psicológico y la empleabilidad de los practicantes de la Zona Registral N°IX - Sede Lima, año 2021.

Regla de decisión:

Si el p valor  $> 0.05$ , se acepta la hipótesis nula

Si el p valor  $< 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna o de investigación.

**Tabla 13** Relación entre la resiliencia y la empleabilidad

	Empleabilidad		
	Rho Spearman	P valor	N
Resiliencia	.622**	0.000	242

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

En la tabla 13, se observa la relación entre la dimensión resiliencia del capital psicológico y la empleabilidad de los practicantes de la Zona Registral N°IX – Sede Lima, por lo que el coeficiente de Rho Spearman arroja un resultado de .622\*\*, en ese sentido existe una relación entre ambas; el p valor es 0.000, por lo que la hipótesis nula se rechaza y se acepta la hipótesis del investigador o la hipótesis alternativa.

La interpretación frente a este resultado es que existe relación entre la resiliencia y la empleabilidad, debido a que el coeficiente de correlación fue de .622 con un margen de error de 0.000; además, al haber una relación entre ambos; si la resiliencia mejora en los practicantes de la Zona Registral N°IX – Sede Lima, la empleabilidad también mejorará.

### D. Hipótesis específica 4

Ha: Existe relación entre la autoeficacia del capital psicológico y la empleabilidad de los practicantes de la Zona Registral N°IX - Sede Lima, año 2021.

Ho: No existe relación entre la autoeficacia del capital psicológico y la empleabilidad de los practicantes de la Zona Registral N°IX - Sede Lima, año 2021.

Regla de decisión:

Si el p valor  $> 0.05$ , se acepta la hipótesis nula

Si el p valor  $< 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna o de investigación.

**Tabla 14** *Relación entre la autoeficacia y la empleabilidad*

	Empleabilidad		
	Rho Spearman	P valor	N
Autoeficacia	.557**	0.000	242

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

En la tabla 14, se observa la relación entre la dimensión autoeficacia del capital psicológico y la empleabilidad de los practicantes de la Zona Registral N°IX – Sede Lima, por lo que el coeficiente de Rho Spearman arroja un resultado de .557\*\*, en ese sentido existe una relación entre ambas; el p valor es 0.000, por lo que la hipótesis nula se rechaza y se acepta la hipótesis del investigador o la hipótesis alternativa.

La interpretación frente a este resultado es que existe relación entre la autoeficacia y la empleabilidad, debido a que el coeficiente de correlación fue de .557 con un margen de error de 0.000; además, al haber una relación entre ambos; si la autoeficacia mejora en los practicantes de la Zona Registral N°IX – Sede Lima, la empleabilidad también mejorará.

## V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En base al objetivo general de la investigación, se pudo determinar y demostrar que existe una relación entre la variable capital psicológico y la empleabilidad de los practicantes de la Zona Registral N°IX - Sede Lima, todo ello fundamentado en la prueba de correlación de Spearman con un resultado de ( $r=0.788$ ), calificándose como positiva y directa. Es decir que, se comprueba que, si un empleado dentro de una organización tiene un capital psicológico positivo, lo ayudará a obtener un empleo más accesible, en comparación del personal que aún no cuenta con un capital psicológico.

En referencia al primer objetivo específico de la investigación, el cual fue determinar la relación entre la esperanza y la empleabilidad de los practicantes de la Zona Registral N°IX - Sede Lima, año 2021, se encontró una relación considerable ( $r=0.768$ ), estableciéndose como positiva y directa. Esto guarda relación con el estudio de Poquis et al. (2020), quien manifiesta que el concepto psicológico de los empleados para obtener empleabilidad, radica en la esperanza, puesto que ellos esperan encontrar oportunidades desafiantes en los cuales puedan desarrollar y aplicar sus conocimientos.

Respecto al segundo objetivo específico del estudio, se pudo encontrar relación entre el optimismo del capital psicológico y la Empleabilidad de los practicantes de la Zona Registral N°IX - Sede Lima, todo ello fundamentado en los resultados de correlación de Spearman con un hallazgo de ( $r=0.656$ ), generándose como positiva y significativa. Estos hallazgos tienen se acercan con el estudio de Alejos et al. (2021), quien demostró en su estudio que los componentes del capital psicológico (optimismo), guarda una relación directa con el desempeño laboral.

Consecuentemente, en base al tercer objetivo específico de la indagación, se pudo establecer que hay una relación entre la dimensión resiliencia del capital psicológico y la Empleabilidad de los practicantes de la Zona Registral N°IX - Sede Lima, todo ello basado en los datos de la prueba de correlación de Spearman con un hallazgo de ( $r=0.622$ ), determinándose como positiva y directa. Estos hallazgos tienen una correlación con la investigación de He et al. (2019), quien concluyó que también hay una asociación entre la misma dimensión con la variable seguridad laboral.

Finalmente, en referencia al cuarto objetivo específico del estudio, se pudo esclarecer que hay una relación entre la dimensión autoeficacia del capital psicológico y la Empleabilidad de los practicantes de la Zona Registral N°IX - Sede Lima, todo ello fundado en los resultados de la prueba de correlación de Spearman con un hallazgo de ( $r=0.557$ ),

calificándose como positiva, directa y significativa. Estos resultados guardan relación con los estudios de Zuta (2020); puesto que en su investigación encontró relación positiva entre la autoeficacia profesional (componente del capital psicológico) y la empleabilidad auto percibida; es decir que cuando el personal de una empresa es auto eficaz o tiene eficacia positiva contribuye al desarrollo de sus actividades, por lo que es un punto favorable para la empleabilidad.

En general, estos hallazgos guardan una relación con el estudio de Harunavamwe et al. (2020) pues, en su investigación también concluyeron que los componentes del capital psicológico influían positivamente en la inserción e integración laboral de un empleado.

Así como también, estos resultados guardan relación con el estudio de Wu & Chen (2018), quienes encontraron en su estudio científico que el capital psicológico se correlacionó positiva y significativamente con el compromiso organizacional, esto pues, los componentes del capital psicológico se adquieren dentro de las organizaciones, haciendo que estos se comprometan fácilmente.

Respecto a los resultados obtenidos por cada dimensión del Capital Psicológico, guarda relación con los resultados del estudio de He et al. (2019); puesto que ellos en su estudio encontraron que la autoeficacia, y la resiliencia ayudaban a que el empleado obtenga seguridad laboral; esto se relaciona con la premisa que, el empleado al tener seguridad, dentro de la organización o cuando se retire de la misma pueda ser empleable o consiga un empleo fácilmente, por la confianza en sí mismo; sin embargo el resultado de la dimensión de optimismo no se comprueba con el resultado del mismo autor; puesto que en su investigación encuentra que el optimismo no guarda relación significativa con la seguridad laboral; y en esta investigación se ha podido encontrar una relación entre el optimismo y la empleabilidad.

Finalmente, los resultados obtenidos en la investigación guardan relación con los antecedentes; puesto que al tener los componentes del capital psicológico (lo que es el empleado) se relaciona no solo con la empleabilidad de un personal, sino también con el desempeño, seguridad, confiabilidad y compromiso laboral y; en general, los resultados guardan relación con la investigación de Delgado (2021); puesto que, el capital psicológico es muy importante en el contexto organización y la capacidad para obtener un deseo en la vida laboral.

## VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 6.1. Conclusiones

De acuerdo con el objetivo general: Determinar la relación entre el capital psicológico y la empleabilidad de los practicantes de la Zona Registral N°IX - Sede Lima, año 2021, se concluyó que hay una correlación entre ambas variables, todo ello establecido en los resultados de la prueba de correlación de Spearman, con un dato exacto de ( $r=0.788$ ), calificándose como positiva y directa. Asimismo, respecto al capital psicológico, se pudo encontrar que el 28.93% de los practicantes tienen un capital psicológico por mejorar, el 43.38% tienen un buen capital psicológico y finalmente el 27.68% tienen un excelente capital psicológico; esto relacionándose con la empleabilidad, donde el 33.48% de los practicantes tuvieron una baja empleabilidad, 39.25% un nivel medio de empleabilidad y 27.27% un nivel alto de empleabilidad.

Referente al primer objetivo específico: Determinar la relación entre la Esperanza del capital psicológico y la Empleabilidad de los practicantes de la Zona Registral N°IX - Sede Lima, año 2021, se tuvo como conclusión que hay una relación entre la dimensión esperanza del capital psicológico y la empleabilidad de los practicantes de la Zona Registral N°IX - Sede Lima, todo ello fundado en los hallazgos de la prueba de correlación de Spearman ( $r=0.768$ ), estableciéndose como positiva y significativa. Asimismo, respecto a la dimensión de esperanza se obtuvo que, el 17.36% de los practicantes de la Zona Registral N°IX – Sede Lima, tienen una resiliencia por mejorar, el 52.48% una buena resiliencia y el 30.16% una excelente resiliencia, lo cual si los practicantes van aumentando la resiliencia, puede ayudar a que también aumente su empleabilidad.

Para el segundo objetivo específico: Determinar la relación entre la Optimismo del capital psicológico y la Empleabilidad de los practicantes de la Zona Registral N°IX - Sede Lima, año 2021, se concluyó que hay un nexo entre la dimensión optimismo del capital psicológico y variable la empleabilidad de los practicantes de la Zona Registral N°IX - Sede Lima, todo ello descrito en los resultados de la prueba de correlación Spearman, con un resultado de ( $r=0.656$ ), calificándose como directa y positiva.

En referencia al tercer objetivo específico; Determinar la relación entre la Resiliencia del capital psicológico y la Empleabilidad de los practicantes de la Zona Registral N°IX - Sede Lima, año 2021, se tuvo como conclusión que hay una asociación entre la dimensión resiliencia del capital psicológico y la Empleabilidad de los practicantes de la Zona Registral N°IX - Sede Lima, todo ello establecido en los hallazgos de la prueba

de correlación de Spearman con un resultado de ( $r=0.622$ ), calificándose como positiva y significativa.

Finalmente, para el último objetivo específico: Determinar la relación entre el Autoeficacia del capital psicológico y la Empleabilidad de los practicantes de la Zona Registral N°IX - Sede Lima, año 2021, se pudo concluir que hay un nexo entre la dimensión autoeficacia del capital psicológico y la Empleabilidad de los practicantes de la Zona Registral N°IX - Sede Lima, todo ello establecido en la prueba de correlación de Spearman con un hallazgo de ( $r=0.557$ ), calificándose como positiva, significativa y directa.

## **6.2. Recomendaciones**

Se tuvo como recomendación general que se generen constantes programas que fortalezcan los componentes del capital psicológico, ya sea en base a capacitaciones, charlas, talleres o concientización de los practicantes, con la consigna de incidir en una mejor empleabilidad a futuro.

Como segunda recomendación, para alcanzar mayores niveles de esperanza, se recomienda seguir programas de bienestar social y laboral; puesto que estos programas hacen que el personal sean parte de voluntariados o situaciones difíciles donde ellos contribuyen a que estas situaciones sean mejores para otros; esto no incrementará su nivel propio de esperanza, sino también hacia la sociedad; asimismo, se recomienda que las empresas tengan establecido un plan de desarrollo (línea de carrera) para cada empleado. Esto ayudará a que el practicante se sienta seguro de que, en una corporación hay un futuro que recorrer, en el cual puede crecer y aprender.

Para incrementar el nivel de optimismo y pueda servir en la empleabilidad, se recomienda que el practicante analice situaciones en el transcurso de sus prácticas (positivas y negativas), así como también visualizar el cómo sus jefes hacen frente a dichas situaciones proponiendo soluciones; haciendo así que el análisis del practicante frente a una casuística sea optimista, viendo el lado positivo de una situación.

Para incrementar niveles de resiliencia dentro de un practicante se recomienda que las organizaciones realicen talleres del “cambio” a sus empleados, esto para que el practicante pueda comprender que el cambio es parte de la vida, y frente a la misma pasará por diferentes clases de situaciones donde tendrá que afrontarlos. Asimismo, es importante que el practicante lleve mentoría donde se le ayude a ver las crisis como problemas que pueden superarse.

Finalmente, la última recomendación refiere a la autoeficacia, por lo cual se recomienda que los practicantes tengan objetivos establecidos dentro de una organización,

para que así sepan hacia donde van, también se recomienda que estructuren un plan de estrategias para obtener dichas metas; se sugiere que se realice un plan esperando ganar: conocimientos técnicos, experiencia, habilidades sociales; y que estos puedan aplicarlos en otras organizaciones; siendo así más competentes.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abid, G., Arya, B., Arshad, A., Ahmed, S., & Farooqi, S. (2021). Rasgos de personalidad positivos y autoliderazgo en organizaciones sostenibles: influencia mediadora del papel próspero y moderador de la personalidad proactiva. *Sustainable Production and Consumption*, 25, 299–311. <https://doi.org/10.1016/j.spc.2020.09.005>
- Alejos, W., Chacon, E., Salva, M., & Sandoval, P. (2021). *Relación entre el Capital Psicológico Positivo y el Desempeño Laboral Individual de los empleados pertenecientes a la Unidad de Negocio de Venta de Repuestos de la empresa Divemotor* [Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas UPC]. [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/656893/AlejosC\\_W.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/656893/AlejosC_W.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- 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.
- Bandura, A. (1995). *Auto-Eficacia: cómo afrontamos los cambios de la sociedad actual*. Desclée De Brouwer. <https://drive.google.com/file/d/1B2Q8RBDu9DvGsPn0V3e3NBLTpAkkqA6R/view>
- Baruch, J. (2020). *Autoeficacia laboral y satisfacción laboral en trabajadores de recursos humanos de una consultora privada de Lima Metropolitana* [Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/1d22a0a9-210f-4cd3-8c5e-7458548bd30c/content>
- BCRP. (2023). *Tasa de desempleo en el Perú*. Gerencia Central de Estudios Economicos. <https://estadisticas.bcrp.gob.pe/estadisticas/series/mensuales/resultados/PN38063GM/html>
- Beaumont, E., Gedye, S., & Richardson, S. (2016). ¿Soy empleable?: Comprender la confianza en la empleabilidad de los estudiantes y sus barreras percibidas para conseguir empleo. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 19, 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2016.06.001>
- Bezuidenhout, M. (2011). The Development and Evaluation of a Measure of a measure of graduate employability in the context of the new world of work [University of Pretoria].

- In *Human Relations* (Vol. 1, Issue 1). <https://doi.org/10.1177/001872674900200403>
- Carrero, Y. (2019). Identidad corporativa y los valores organizacionales, desde un liderazgo de avanzada. *Revista Cientific*, 4(14), 347–366. [http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista\\_Scientific/article/view/408/53](http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/408/53)
- Castagnola, C., Cotrina, J., & Aguinaga, D. (2021). La resiliencia como factor fundamental en tiempos de Covid-19. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), e1044. <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v9n1/2310-4635-pyr-9-01-e1044.pdf>
- Castro, M., & Diaz, K. (2019). *Estudio sobre la empleabilidad en los egresados de la EPA de la Universidad de Tumbes 2014-2016*. Universidad Nacional de Tumbes.
- Chang-Hyun, J. (2017). El efecto del capital psicológico en la intención de iniciar una nueva empresa entre los jóvenes emprendedores: una comparación intercultural. *Emerald Insight*, 11(4), 707–729. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/CMS-06-2017-0162>  
Descargado
- Chen, T., Shen, C., & Gosling, M. (2018). ¿La empleabilidad aumenta con la satisfacción de las prácticas? Mayor empleabilidad y satisfacción de pasantías en un programa de hospitalidad. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 22, 88–99. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2018.04.001>
- Costa, V., Souto, F., De Aguiar, A., & Figueira, L. (2023). Effects of enabling characteristics of budgetary control on the psychological capital of managers with budgetary responsibility. *Revista Contabilidade e Financas*, 34(91), 1–16. <https://doi.org/10.1590/1808-057x20221753.en>
- Cruzado, W. (2019). Competencias blandas en la empleabilidad de la Universidad Privada del Norte - Sede Los Olivos, año 2018. In *Universidad Nacional Federico Villarreal*. Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Damián, J. (2020). Ser administrador o ingeniero administrativo, ¿nuevas exigencias laborales y sociales? *IE Revista de Investigación Educativa de La REDIECH*, 11(2448–8550). [https://doi.org/10.33010/ie\\_rie\\_rediech.v11i0.1034](https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v11i0.1034)
- Darvishmotevali, M., & Ali, F. (2020). Inseguridad laboral, bienestar subjetivo y desempeño laboral: el papel moderador del capital psicológico. *International Journal of Hospitality Management*, 87(102462). <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102462>

- DatosMacro. (2019). *Desempleo en el mundo en el 2019*. Datos Macro. <https://datosmacro.expansion.com/paro?anio=2019>
- DatosMacro. (2023). *Desempleo en el mundo año 2023*. Datos Macro. <https://datosmacro.expansion.com/paro>
- Delgado, L. (2021). Capital Psicológico: Revisión Sistemática de la Literatura (2010- 2020) y Propiedades Psicométricas de un Instrumento de Medición para las Organizaciones Colombianas [Universidad de Almería]. In *Colombia*. <http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/10152/01.Tesis.pdf?sequence=1>
- Delgado, L., & Mañas, M. (2019). Propiedades psicométricas del Instrumento para evaluar capital psicológico en las Organizaciones Ipsicap-24. *Universitas Psychologica*, 18(5), 1–15. <https://doi.org/10.11144/javeriana.upsy18-5.ppie>
- Dwyer, P. A., Hunter Revell, S. M., Sethares, K. A., & Ayotte, B. J. (2019). La influencia del capital psicológico, liderazgo auténtico en los preceptores y empoderamiento estructural en el agotamiento de las enfermeras recién graduadas y la intención de rotación. *Applied Nursing Research*, 48, 37–44. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2019.04.005>
- Ley Universitaria 30220, Pub. L. No. Ley 30220, Diario oficial El Peruano 29 (2015). <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0021/ley-universitaria-30220>.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- Decreto que regula las modalidades formativas de servicios en el Sector Público, Pub. L. No. D.L. N°1401, 64 (2018).
- Francalanci, Z. (2018). *Capital Psicológico, Justicia organizacional percibida y trabajo contraproducente en un grupo de trabajadores de diversas empresas privadas de Lima metropolitana* [Universidad San Ignacio de Loyola]. [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3685/1/2018\\_Romero-Méndez.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3685/1/2018_Romero-Méndez.pdf)
- Gama, L., & Edoun, E. (2020). La relación entre el programa de prácticas de posgrado y la gestión del talento en empresas organizaciones en Eswatini. *SA Revista de Gestión de Recursos Humanos*, 18(0), 1–6.

<https://doi.org/https://doi.org/10.4102/sajhrm.v18i0.1249>

- García, D. (2019). Liderazgo distribuido, colaboración profesional y profesores ' satisfacción laboral en las escuelas de EE. UU. *Teaching and Teacher Education*, 79, 111–123. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2018.12.001>
- García, M., & Forero, C. (2018). Estrés laboral y contrato psicológico como elementos relacionales del cambio organizacional. *Diversitas-Perspectivas En Psicologías*, 14(1), 149–162. <https://doi.org/https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2018.0001.11>  
Disponible
- Guachalla, A., & Gledhill, M. (2019). Co-crear experiencias de aprendizaje para apoyar la empleabilidad de los estudiantes en viajes y turismo. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 25. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2019.100210>
- Gutierrez, R. (2021). *Capital psicológico en trabajadores de una clínica de Lima metropolitana* [Universidad Nacional Federico Villarreal]. [https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/5537/UNFV\\_Ruben Gutierrez Rospigliosi\\_TITULO PROFESIONAL\\_2021.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/5537/UNFV_Ruben_Gutierrez_Rospigliosi_TITULO_PROFESIONAL_2021.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Harunavamwe, M., Pillay, D., & Nel, P. (2020). The influence of psychological capital and self-leadership strategies on job embeddedness in the banking industry. *SA Journal of Human Resource Management*, 18(0), 1–11. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v18i0.1294>
- Harvey, L. (2012). Definición y medición de la empleabilidad. *Taylor & Francis Online*, 7(2), 37–41. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1080/13538320120059990>
- He, C., Jia, G., McCabe, B., Chen, Y., & Sun, J. (2019). Impacto del capital psicológico en el comportamiento de seguridad de los trabajadores de la construcción: competencia comunicativa como mediador. *Journal of Safety Research*, 71(1614), 231–241. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2019.09.007>
- Hernandez, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2016). *Metodología de la investigación* (M. Rocha Martínez (ed.); McGraw Hill, Vol. 4, Issue 1). McGraw Hill. [https://www.esup.edu.pe/descargas/perfeccionamiento/PLAN LECTOR PROGRAMA ALTO MANDO NAVAL 2020/2. Hernandez, Fernandez y Baptista-Metodología Investigación Científica 6ta ed.pdf](https://www.esup.edu.pe/descargas/perfeccionamiento/PLAN_LECTOR_PROGRAMA_ALTO_MANDO_NAVAL_2020/2.Hernandez,Fernandez,yBaptista-MetodologíaInvestigacionCientífica6taed.pdf)

- Holtom, B., Kiazad, K., & Dandu, Y. (2019). Prácticas organizacionales que promueven la integración y retención laboral. *Organizational Dynamics*, 11. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2019.08.003>
- INEI. (2021). *Tasa de desempleo del área urbana, según principales características*. INEI. <https://m.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/ocupacion-y-vivienda/>
- Kim, M., Kim, A. C. H., Newman, J. I., Ferris, G. R., & Perrewé, P. L. (2019). Los antecedentes y consecuencias del comportamiento organizacional positivo: el papel de la capital psicológico para promover el bienestar de los empleados en las organizaciones deportivas. *Sport Management Review*, 22(1), 108–125. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2018.04.003>
- Kim, M., Kim, Y. Do, & Lee, H. W. (2020). Es hora de considerar a los atletas ' bienestar y satisfacción del desempeño: los roles del liderazgo auténtico y el capital psicológico. *Sport Management Review*. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2019.12.008>
- Konovsky, M. A. (2000). Comprensión de la justicia procesal y su impacto en las organizaciones empresariales. *SA Journal of Human Resource Management*, 26(489). <https://doi.org/https://doi.org/10.1177%2F014920630002600306>
- Lockhart, J. (2018). El optimista que hay en ti, El coaching en optimismo: un método único. In *Compagi definitiva*. KOAN. <https://n9.cl/4acv>
- López, I., Neves, S., Viseu, J., & Santana, S. (2018). Capital Psicológico de los trabajadores en España. *Revista Iberoamericana de Diagnostico y Evaluación*, 3(48), 67–79. <https://doi.org/https://doi.org/10.21865/RIDEP48.3.06>
- Lord, R., Lorimer, R., Babraj, J., & Richardson, A. (2019). El papel de las entrevistas de trabajo simuladas para mejorar las habilidades de empleabilidad de los estudiantes deportivos: un ejemplo del Reino Unido. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 25(100195), 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2019.04.001>
- Luthans, F., Avolio, Y. B. J., Liderazgo, I. De, Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Capital Psicológico positivo: medición y relación con rendimiento y satisfacción. *Personnel Psychology*, 60, 541–572. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Invertir en las personas para obtener una ventaja

- competitiva. *Sciencedirect*, 33(2), 143–160.  
<https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003>
- Madero Gómez, S., Ortiz Mendoza, O. E., & Guerra Leal, E. M. (2021). Estrategias de flexibilidad y su relación con el ambiente laboral, la dedicación y el reto intelectual. *CienciaUAT*, 15(2), 122–134. <https://doi.org/10.29059/cienciauat.v15i2.1462>
- OIT. (2022). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. *Tendencias*, 4(1), 8. [https://dds.cepal.org/redesoc/publicacion?id=5599#:~:text=Se estima que en 2022,los 186 millones de 2019](https://dds.cepal.org/redesoc/publicacion?id=5599#:~:text=Se%20estima%20que%20en%202022,los%20186%20millones%20de%202019)
- Omar, A., Salessi, S., & Urteaga, F. (2014). Diseño Y Validación De La Escala Capped Para Medir Capital Psicológico Design and Validation of the Capped Scale To Measure Psychological Capital. *PONTIFICA UNIVERSIDAD JAVERIANA*, 20(2), 1729–4827. <https://doi.org/https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy18-5.ppie>
- ONU. (2023). *El desempleo baja en América Latina pero la incertidumbre perdura en los mercados de trabajo*. Naciones Unidas. <https://news.un.org/es/story/2023/02/1518417>
- Palomino, F. P., & Sucno, F. S. (2019). Relación entre la empleabilidad y la satisfacción laboral del personal administrativo de las empresas del sector de ingeniería y construcción: Caso Cosapi S.A. en el período 2019 [Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)]. In *Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)*. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/635410>
- Parent-Rocheleau, X., Bentein, K., & Simard, G. (2020). ¿Positivos juntos? El efecto de la similitud líder-seguidor en el capital psicológico. *Journal of Business Research*, 110, 435–444. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.02.016>
- Pazos, W. (2020). *La Identidad corporativa en las Organizaciones Lima, 2020* [Universidad San Martín de Porres]. [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7581/PAZOS\\_FW.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7581/PAZOS_FW.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pérez, S., Correia, L., Venditti, R., & Tadeu, O. (2023). Autoeficacia en profesores de Educación Física chilenos de la Ñuble. *Educación Física y Ciencia*, 25(1), 2314–2561. [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2314-25612023000100245&lang=es](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2314-25612023000100245&lang=es)

- Peterson, C. (2000). The future of optimism. *American Psychologist*, 55(1), 44–55. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.44>
- Poquis, E., Cadenillas, V., Palacios, J. P., Nuñez, F., Buendía, G., & Chumacero, J. (2020). Análisis del perfil profesional en la empleabilidad de estudiantes de Enfermería de un Instituto Superior Tecnológico Público. *Propósitos y Representaciones*, 8(3), e785. <https://doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.785>
- Qiu, S., Dooley, L. M., & Xie, L. (2020). Cómo interactúan el liderazgo de servicio y la autoeficacia para afectar la calidad del servicio en la industria hotelera: una regresión polinomial con análisis de superficie de respuesta. *Tourism Management*, 78(104051). <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2019.104051>
- Ramirez, L., & Riaño, M. (2022). Equilibrio trabajo-vida y su relación con la salud mental en trabajadores de diferentes profesiones: una revisión sistemática. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 92(2590-521x), 1–40. <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/3335>
- Ramirez, R., & Nazar, G. (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. *Revista Psicología: Organización y Trabajo*, 19(4), 791–799. <https://doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17517>
- Reedy, A. K., Guerrero Farías, M. L., Reyes, L. H., & Pradilla, D. (2020). Mejorar las habilidades de empleabilidad a través del aprendizaje integrado en el trabajo sin prácticas en ingeniería química y alimentaria: un estudio de caso. *Education for Chemical Engineers*, 33, 91–101. <https://doi.org/10.1016/j.ece.2020.09.002>
- Reyes, S. (2018). *Empleo y equilibrio entre vida privada y vida laboral* [Universidad de Valladolid]. <https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.FCD7B6A6&lang=es&site=eds-live&scope=site>
- Rivas, E. (2020). Análisis de la experiencia laboral de los estudiantes de maestría. *Revista Electrónica En Educación y Pedagogía*, 5(8), 130–144. <https://doi.org/https://doi.org/10.15658/rev.electron.educ.pedagog21.04050809>
- Rogers, S. E., Miller, C. D., Flinchbaugh, C., Giddarie, M., & Barker, B. (2021). No todas las pasantías son iguales: diseño de puestos, satisfacción y desarrollo vocacional en

- pasantías remuneradas y no remuneradas. *Human Resource Management Review*, 31(1), 1053–4822. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100723>
- Safavi, H. P., & Bouzari, M. (2019). La asociación de capital psicológico, adaptabilidad profesional y competencia profesional entre los empleados de primera línea del hotel. *Tourism Management Perspectives*, 30, 65–74. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2019.02.001>
- Safavi, H. P., & Bouzari, M. (2020). ¿Cómo pueden los líderes mejorar el capital psicológico de los empleados? Mediación efecto de persona-grupo y persona-supervisor. *Tourism Management Perspectives*, 33. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2019.100626>
- Santana, S., Viseu, J., López, M., & Neves, S. (2018). Validity and reliability evidence of the psychological capital questionnaire-12 in a sample of Mexican workers. *Anales de Psicología*, 34(3), 562–570. <https://doi.org/10.6018/analesps.34.3.319211>
- Snyder, C. R., Shorey, H. S., Cheavens, J., Pulvers, K. M., Adams, V. H., Wiklund, C., Adams, V. H., Wiklund, C., & Psicología, D. De. (2002). Esperanza y éxito académico en la universidad. *Revista de Psicología Educativa*, 94, 820–826. <https://doi.org/10.1037 // 0022-0663.94.4.820> Este
- Souza, J., Silva, N., & Tolfo, S. (2021). Otimismo no trabalho: uma revisão integrativa sobre a produção científica brasileira e internacional. *Psicología Desde El Caribe*, 38(2), 256–281. <http://orcid.org/>
- Resolución del Gerente General de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos N° 026 -2018, Pub. L. No. 026-2018-SUNARP/GG, SUNARP 18 (2018). <https://www.sunarp.gob.pe/Convocatorias/documentos/DIR-N001-2018-SUNARP-GG-PRACTICANTES.pdf>
- SUNARP. (2020). Superintendencia Nacional de los Registros Públicos - ¿Qué hacemos? | Gobierno del Perú. In *SUNARP* (p. 1). <https://www.gob.pe/4139-superintendencia-nacional-de-los-registros-publicos-que-hacemos>
- Taylor, S. N., Passarelli, A. M., & Van Oosten, E. B. (2019). Entrenador de liderazgo en La efectividad como fomento de un cambio sostenido y autodeterminado. *Leadership Quarterly*, 30(6). <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2019.101313>
- Van der Heijde, C. M. (2016). *The measurement and enhancement of employability and*

- career success: over different life and career stages*. University of Twente.  
<http://purl.org/utwente/doi/10.3990/1.9789036540513>
- Van der Heijden, B. I. J. M., Notelaers, G., Peters, P., Stoffers, J. M. M., De Lange, A. H., Froehlich, D. E., & Van der Heijde, C. M. (2018). Development and validation of the short-form employability five-factor instrument. *Journal of Vocational Behavior*, *106*(2017), 236–248. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.02.003>
- Van der Heijde, C. M., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2006). Una competencia multidimensional operacionalización y medida de empleabilidad. *Wiley Online Library*, *45*(3), 449–476. <https://doi.org/10.1002 / hora.20119>
- Véliz, F. (2021). *Resiliencia Organizacional* (G. Editorial (ed.); 2da edicio). Gedisa Editorial.  
[https://books.google.com.pe/books?id=RaQjEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=RaQjEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- Vera, I. (2016). Balance Vida-Trabajo. *Departamento Académico de Ciencias de La Gestión*, *1*.  
<https://bibliotecavirtual.unad.edu.co/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.FCD7B6A6&lang=es&site=eds-live&scope=site>
- Wu, C. M., & Chen, T. J. (2018). Capital psicológico colectivo: vincular el liderazgo compartido, el compromiso organizacional y la creatividad. *International Journal of Hospitality Management*, *74*, 75–84. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.02.003>
- Ye, X., Ren, S., Li, X., & Wang, Z. (2020). El papel mediador del capital psicológico entre el compromiso gerencial percibido y el comportamiento de seguridad. *Journal of Safety Research*, *72*(1), 29–40. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2019.12.004>
- Zuta, D. (2020). *Empleabilidad y autoeficacia profesional en estudiantes de postgrado de una universidad pública*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

## ANEXOS

### Anexo 1 Matriz de Consistencia

<b>MATRIZ DE CONSISTENCIA</b>				
<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>HIPOTESIS</b>	<b>JUSTIFICACION</b>	<b>DISEÑO METODOLOGICO</b>
<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>	<b>Teórica</b> Esta investigación se realiza con el propósito de aportar al conocimiento existente de las capacidades necesarias para que la persona sea empleable en el mercado laboral. Con los resultados obtenidos, la investigación será un complemento a la teoría actual de (Harunavamwe et al., 2020). <b>Metodológica</b> En esta investigación se utilizó la técnica-encuesta y el instrumento cuestionario. La elaboración y aplicación del instrumento podrá ser empleado para otras investigaciones similares. Para el análisis y resultados de la información se utilizó el SPSS.	Tipo: Transeccional-Correlacional Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental Nivel: Correlacional Población: 242 Muestra: 242 Muestreo censal.
¿Cuál es la relación entre Capital Psicológico y la Empleabilidad de los practicantes de la Zona Registral N°IX - Sede Lima, año 2021?	Determinar la relación entre el capital psicológico y la empleabilidad de los practicantes de la Zona Registral N°IX - Sede Lima, año 2021.	Existe relación entre el capital psicológico y la empleabilidad de los practicantes de la Zona Registral N°IX - Sede Lima, año 2021.		
<b>Problema Específico</b>	<b>Objetivo Específico</b>	<b>Hipótesis Específica</b>		
¿Cuál es la relación entre la Esperanza del capital psicológico y la Empleabilidad de los practicantes de la Zona Registral N°IX - Sede Lima, año 2021?	Determinar la relación entre la Esperanza del capital psicológico y la Empleabilidad de los practicantes de la Zona Registral N°IX - Sede Lima, año 2021	Existe relación entre la Esperanza del capital psicológico y la Empleabilidad de los practicantes de la Zona Registral N°IX - Sede Lima, año 2021.		
¿Cuál es la relación entre la Optimismo del capital psicológico y la Empleabilidad de los practicantes de la Zona Registral N°IX - Sede Lima, año 2021?	Determinar la relación entre la Optimismo del capital psicológico y la Empleabilidad de los practicantes de la Zona Registral N°IX - Sede Lima, año 2021	Existe relación entre la Optimismo del capital psicológico y la Empleabilidad de los practicantes de la Zona Registral N°IX - Sede Lima, año 2021		

<p>¿Cuál es la relación entre la Resiliencia del capital psicológico y la Empleabilidad de los practicantes de la Zona Registral N°IX - Sede Lima, año 2021?</p>	<p>Determinar la relación entre la Resiliencia del capital psicológico y la Empleabilidad de los practicantes de la Zona Registral N°IX - Sede Lima, año 2021</p>	<p>Existe relación entre la Resiliencia del capital psicológico y la Empleabilidad de los practicantes de la Zona Registral N°IX - Sede Lima, año 2021.</p>	<p><b>Práctica</b> Esta investigación se realiza porque existe la necesidad de conocer la relación del capital psicológico y la empleabilidad de los practicantes de una institución pública. Los resultados de esta investigación permitirán conocer las capacidades del joven profesional, que se encuentra recién egresado o en los últimos ciclos de su carrera, conociendo así, si éste con las habilidades adquiridas pueda ser empleable en el mercado laboral.</p>
<p>¿Cuál es la relación entre el Autoeficacia del capital psicológico y la Empleabilidad de los practicantes de la Zona Registral N°IX - Sede Lima, año 2021?</p>	<p>Determinar la relación entre el Autoeficacia del capital psicológico y la Empleabilidad de los practicantes de la Zona Registral N°IX - Sede Lima, año 2021</p>	<p>Existe relación entre el Autoeficacia del capital psicológico y la Empleabilidad de los practicantes de la Zona Registral N°IX - Sede Lima, año 2021.</p>	

## Anexo 2 Matriz de Operacionalización

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION					
VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALAS
Empleabilidad	Para Castro & Diaz (2019) “La empleabilidad se entiende como el conjunto de aptitudes y de actitudes que brindan a un individuo la oportunidad de ingresar a un puesto de trabajo y además de permanecer en él”	Es el grado de empleabilidad resultante de los puntajes obtenidos de la escala de Empleabilidad	Experiencia Ocupacional	Competencia	Completamente de acuerdo = 6
			Anticipación y Optimización	Conocimientos y habilidades	De acuerdo = 5
			Flexibilidad Personal	Adaptabilidad y Actitud positiva	Algo de acuerdo = 4
			Sentido Corporativo	Iniciativa y Participación	Algo en desacuerdo = 3
			Equilibrar	Equilibrio personal y profesional	En desacuerdo = 2
Capital Psicológico	El capital psicológico (PsyCap) es la capacidad positiva que la persona desarrolla en el transcurso del tiempo, de manera que ayude a mejorar su rendimiento individual He et al. (2019)	Es el desarrollo del Capital Psicológico resultante del puntaje obtenido del cuestionario aplicado en la empresa	Resiliencia	Identificación de estrategias	Completamente en desacuerdo = 1
			Autoeficacia	Dedicación y Positivismo	
			Esperanza	Capacidad de recuperarse	
			Optimismo	Asumir tareas y retos	

### Anexo 3 Instrumento de Recolección de datos

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA INFLUENCIA DEL CAPITAL PSICOLOGICO EN LA EMPLEABILIDAD								
<p>Buen día estimado participante, te saluda el equipo de investigación de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur - UNTELS. Nuestra línea de investigación es la "Empleabilidad" y en estos momentos nos encontramos realizando el estudio denominado " Influencia del capital psicológico en la empleabilidad de los practicantes de la Zona Registral N°IX – Sede Lima". Nuestro objetivo es contribuir a la sociedad con literatura científica en el aspecto de la empleabilidad de los practicantes y abordar esta problemática en el contexto peruano. Todas sus respuestas se mantendrán confidenciales y en anonimato. Nos aseguramos de que el formato de este instrumento proteja el anonimato de los participantes. Los datos serán tratados en su conjunto y serán divulgados exclusivamente en comunicación científica. Su participación es voluntaria y no resultará en perjuicio alguno. Apreciamos tu cooperación.</p>								
PREGUNTAS GENERALES								
A. Sexo: Femenino/ Masculino								
B. Eres practicante: Preprofesional o Profesional								
C. Carrera profesional*								
D. Área a la que pertenece**								
EMPLEABILIDAD: <a href="https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879118300204">https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879118300204</a>								
DIMENSIONES	N°	ITEMS	Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	Algo en desacuerdo	Algo en acuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo
Experiencia ocupacional	1	Durante el tiempo de mis prácticas, fui en general, competente para realizar mi trabajo con precisión y con pocos errores.						
	2	Durante el tiempo de mis prácticas, fui en general, competente para tomar decisiones rápidas con respecto a mis responsabilidades en el trabajo.						

	3	En general, soy competente para distinguir mis funciones principales de las secundarias y para establecer prioridades.					
	4	Me considero competente para distinguir y analizar los "pros" y los "contras" de las decisiones sobre los métodos de trabajo, materiales y técnicas durante la realización de mis labores profesionales.					
	5	Considero que la calidad de mis habilidades es competente.					
Anticipación y optimización	6	Dedico tiempo para mejorar mis conocimientos y habilidades que serán beneficiosos para mis labores profesionales.					
	7	Me dedico conscientemente en aplicar nuevos conocimientos y habilidades.					
	8	Durante los últimos meses, estuve buscando información relacionada al área de mi trabajo para tener mejores resultados.					
	9	Durante el tiempo de mis prácticas, me asocie los últimos desarrollos en mi ámbito laboral					
Flexibilidad personal	10	Tengo facilidad para adaptarme a los cambios en mi lugar de trabajo.					
	11	Me adapto al desarrollo de mi organización.					
	12	Suelo tener la rapidez para anticipar y aprovechar los cambios en mi entorno laboral.					
	13	Las tareas que pretendo lograr en mis practicas suelen ser variadas.					
	14	Tengo una actitud muy positiva ante los cambios en mi función.					
Sentido corporativo	15	Apoyo los procesos operativos dentro de mi organización.					
	16	En mis prácticas, tomo la iniciativa de compartir responsabilidades con mis compañeros					
	17	En mi organización participo en la formación de una visión común de valores y metas.					

	18	Durante mis prácticas, comparto mi experiencia laboral y conocimiento con mis compañeros.					
Equilibrio	19	Mi trabajo y mi vida privada están equilibrados.					
	20	Mis esfuerzos laborales son proporcionales a lo que obtengo a cambio.					
	21	El tiempo que dedico a mi trabajo y a mi desarrollo personal están equilibrados					
	22	Logro un equilibrio alternando entre alcanzar mis propias metas laborales y apoyar a mis compañeros.					
CAPITAL PSICOLÓGICO							
Esperanza	1	Me mantengo firme en la lucha por alcanzar mis metas.					
	2	Considero los obstáculos como retos que debo superar					
	3	Establezco con facilidad las rutas que me sirven para lograr los objetivos					
	4	Identifico estrategias para alcanzar mis metas					
	5	Cuando un plan me falla busco otras opciones que funcionen para cumplir con el objetivo.					
	6	Me resulta difícil abandonar mis metas					
	7	Para lograr lo que he planteado me esfuerzo por implementar estrategias que conduzcan al logro.					
Optimismo	8	Creo que los objetivos alcanzados en el trabajo se deben a mi buen desempeño.					
	9	Pienso que hacer mis prácticas en esta institución me lo he ganado con esfuerzo y dedicación.					
	10	Las practicas que realizo son un paso para alcanzar las metas que he proyectado en mi vida.					
	11	Aun en momentos de dificultad creo que es posible un mejor futuro.					
	12	Existen diferentes situaciones que me facilitan el logro de una meta.					

	13	Cuando se obtienen resultados negativos en el transcurso de mis prácticas, suelo pensar en los que pude haber hecho para evitarlo.					
	14	Cuando algo bueno me ocurre en el transcurso de mis prácticas, creo que es porque mis compañeros de trabajo me ayudan.					
Resiliencia	15	Las experiencias difíciles de mi vida me han llevado a hacer cosas que no había pensado ser capaz de realizar.					
	16	El fracaso obtenido al realizar una labor me ha impulsado a insistir al punto de lograr sobrepasar lo inicialmente esperado.					
	17	A pesar de las condiciones adversas en mi trabajo, logro cumplir los objetivos propuestos oportunamente.					
	18	Aunque existan inconsistencias en las condiciones laborales, logro cumplir con los objetivos propuestos.					
	19	Mi desempeño laboral se mantiene estable, aun frente a los cambios que surgen dentro de la empresa.					
Autoeficacia	20	Me involucro en tareas que representan un reto para mí.					
	21	Creo que soy capaz de asumir cualquier tarea asignada en el trabajo por difícil que sea.					
	22	Me siento bien cuando realizo tareas difíciles					
	23	Me incomoda encargarme de tareas demasiado difíciles.					

#### Anexo 4 Población

N°	CONSEN_ TIMIENTO	EDAD	SEXO	MODALIDAD DE PRÁCTICAS	CARRERA PROFESIONAL
1	Sí	24 a 26 años	Masculino	Profesional (egresado/a)	Ingeniería Electrónica
2	Sí	21 a 23 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Ingeniería Electrónica
3	Sí	27 a más	Masculino	Practicante Preprofesional	Derecho
4	Sí	21 a 23 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Trabajo Social
5	Sí	27 a más	Masculino	Practicante Preprofesional	Administración
6	Sí	21 a 23 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Derecho
7	Sí	21 a 23 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Derecho
8	Sí	21 a 23 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Administración
9	Sí	21 a 23 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Derecho
10	Sí	24 a 26 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Administración de Empresas
11	Sí	24 a 26 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Derecho
12	Sí	24 a 26 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Administración
13	Sí	21 a 23 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Administración de Empresas
14	Sí	21 a 23 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Administración
15	Sí	24 a 26 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Derecho
16	Sí	24 a 26 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Comunicación Social
17	Sí	21 a 23 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Administración de Empresas
18	Sí	21 a 23 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Administración
19	Sí	21 a 23 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Derecho
20	Sí	21 a 23 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Administración
21	Sí	24 a 26 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Administración
22	Sí	21 a 23 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Administración de Empresas
23	Sí	24 a 26 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Derecho
24	Sí	21 a 23 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Ingeniería de Sistemas
25	Sí	21 a 23 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Administración
26	Sí	21 a 23 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Administración de Empresas

27	Sí	24 a 26 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Administración de Empresas
28	Sí	21 a 23 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Administración de Empresas
29	Sí	24 a 26 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Derecho
30	Sí	27 a más	Masculino	Practicante Preprofesional	Derecho
31	Sí	21 a 23 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Ingeniería de Sistemas
32	Sí	21 a 23 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Derecho
33	Sí	27 a más	Femenino	Practicante Preprofesional	Derecho
34	Sí	24 a 26 años	Masculino	Practicante Profesional	Derecho
35	Sí	27 a más	Femenino	Practicante Preprofesional	Derecho
36	Sí	21 a 23 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Ingeniería de Sistemas
37	Sí	21 a 23 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Derecho
38	Sí	21 a 23 años	Femenino	Practicante Profesional	Administración de Empresas
39	Sí	21 a 23 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Administración
40	Sí	24 a 26 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Derecho
41	Sí	21 a 23 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Derecho
42	Sí	24 a 26 años	Femenino	Practicante Profesional	Derecho
43	Sí	21 a 23 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Administración de Empresas
44	Sí	21 a 23 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Ingeniería de Software
45	Sí	24 a 26 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Administración
46	Sí	21 a 23 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Derecho
47	Sí	21 a 23 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Ingeniería de Sistemas
48	Sí	24 a 26 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Derecho
49	Sí	24 a 26 años	Masculino	Practicante Profesional	Ingeniería Electrónica
50	Sí	21 a 23 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Ingeniería de Sistemas
51	Sí	24 a 26 años	Femenino	Practicante Profesional	Derecho
52	Sí	24 a 26 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Administración
53	Sí	21 a 23 años	Masculino	Practicante Profesional	Ingeniería de Sistemas
54	Sí	27 a más	Masculino	Practicante Preprofesional	Ingeniería de Sistemas
55	Sí	21 a 23 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Derecho
56	Sí	21 a 23 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Derecho
57	Sí	24 a 26 años	Masculino	Practicante Profesional	Ingeniería Electrónica
58	Sí	27 a más	Masculino	Practicante Profesional	Bibliotecología

59	Sí	24 a 26 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Derecho
60	Sí	24 a 26 años	Masculino	Practicante Profesional	Administración
61	Sí	21 a 23 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Administración de Empresas
62	Sí	27 a más	Masculino	Practicante Preprofesional	Derecho
63	Sí	21 a 23 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Derecho
64	Sí	27 a más	Masculino	Practicante Preprofesional	Administración
65	Sí	21 a 23 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Administración
66	Sí	21 a 23 años	Femenino	Practicante Profesional	Ingeniería Industrial
67	Sí	21 a 23 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Derecho
68	Sí	24 a 26 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Administración
69	Sí	21 a 23 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Administración
70	Sí	21 a 23 años	Femenino	Practicante Profesional	Ingeniería Industrial
71	Sí	21 a 23 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Administración
72	Sí	24 a 26 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Derecho
73	Sí	24 a 26 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Administración
74	Sí	24 a 26 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Derecho
75	Sí	21 a 23 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Derecho
76	Sí	21 a 23 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Derecho
77	Sí	24 a 26 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Ingeniería de Sistemas
78	Sí	24 a 26 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Administración
79	Sí	18 a 20 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Derecho
80	Sí	24 a 26 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Administración
81	Sí	24 a 26 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Derecho
82	Sí	21 a 23 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Derecho
83	Sí	27 a más	Masculino	Practicante Preprofesional	Ingeniería de Sistemas
84	Sí	21 a 23 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Administración
85	Sí	21 a 23 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Administración
86	Sí	21 a 23 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Administración
87	Sí	21 a 23 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Derecho
88	Sí	24 a 26 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Administración
89	Sí	21 a 23 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Derecho
90	Sí	21 a 23 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Derecho
91	Sí	27 a más	Femenino	Practicante Profesional	Administración
92	Sí	24 a 26 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Administración de Empresas

93	Sí	21 a 23 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Ciencias de la comunicación
94	Sí	24 a 26 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Administración
95	Sí	24 a 26 años	Femenino	Practicante Profesional	Secretariado
96	Sí	24 a 26 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Derecho
97	Sí	24 a 26 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Administración
98	Sí	21 a 23 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Derecho
99	Sí	24 a 26 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Derecho
100	Sí	21 a 23 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Derecho
101	Sí	24 a 26 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Derecho
102	Sí	21 a 23 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Administración de Empresas
103	Sí	21 a 23 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Administración
104	Sí	21 a 23 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Derecho
105	Sí	21 a 23 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Derecho
106	Sí	21 a 23 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Administración de Empresas
107	Sí	21 a 23 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Administración
108	Sí	24 a 26 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Ciencias de la comunicación
109	Sí	24 a 26 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Derecho
110	Sí	21 a 23 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Administración
111	Sí	21 a 23 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Derecho
112	Sí	21 a 23 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Administración
113	Sí	21 a 23 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Derecho
114	Sí	24 a 26 años	Femenino	Practicante Profesional	Ingeniería Industrial
115	Sí	24 a 26 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Derecho
116	Sí	24 a 26 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Derecho
117	Sí	21 a 23 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Administración
118	Sí	24 a 26 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Derecho
119	Sí	27 a más	Femenino	Practicante Preprofesional	Derecho
120	Sí	21 a 23 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Derecho
121	Sí	24 a 26 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Derecho
122	Sí	21 a 23 años	Femenino	Practicante Profesional	Derecho
123	Sí	21 a 23 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Administración
124	Sí	27 a más	Femenino	Practicante Preprofesional	Derecho

125	Sí	21 a 23 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Administración de Empresas
126	Sí	21 a 23 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Derecho
127	Sí	24 a 26 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Derecho
128	Sí	21 a 23 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Derecho
129	Sí	18 a 20 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Administración de Empresas
130	Sí	21 a 23 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Derecho
131	Sí	21 a 23 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Administración de Empresas
132	Sí	27 a más	Femenino	Practicante Preprofesional	Derecho
133	Sí	21 a 23 años	Masculino	Practicante Profesional	Derecho
134	Sí	21 a 23 años	Masculino	Practicante Profesional	Derecho
135	Sí	24 a 26 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Derecho
136	Sí	21 a 23 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Administración
137	Sí	24 a 26 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Derecho
138	Sí	21 a 23 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Derecho
139	Sí	24 a 26 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Derecho
140	Sí	21 a 23 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Ingeniería de Sistemas
141	Sí	18 a 20 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Derecho
142	Sí	24 a 26 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Ciencias de la comunicación
143	Sí	21 a 23 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Administración
144	Sí	24 a 26 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Derecho
145	Sí	27 a más	Masculino	Practicante Profesional	Derecho
146	Sí	21 a 23 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Derecho
147	Sí	24 a 26 años	Femenino	Practicante Profesional	Ciencias de la comunicación
148	Sí	21 a 23 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Ingeniería de Sistemas
149	Sí	21 a 23 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Derecho
150	Sí	21 a 23 años	Masculino	Practicante Profesional	Ingeniería de Sistemas
151	Sí	24 a 26 años	Femenino	Practicante Profesional	Administración
152	Sí	24 a 26 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Administración
153	Sí	24 a 26 años	Femenino	Practicante Profesional	Derecho
154	Sí	24 a 26 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Derecho
155	Sí	24 a 26 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Derecho

156	Sí	27 a más	Femenino	Practicante Preprofesional	Derecho
157	Sí	21 a 23 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Administración
158	Sí	24 a 26 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Derecho
159	Sí	21 a 23 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Administración de Empresas
160	Sí	21 a 23 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Administración de Empresas
161	Sí	27 a más	Femenino	Practicante Preprofesional	Derecho
162	Sí	18 a 20 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Derecho
163	Sí	18 a 20 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Derecho
164	Sí	21 a 23 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Administración
165	Sí	24 a 26 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Derecho
166	Sí	24 a 26 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Derecho
167	Sí	21 a 23 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Derecho
168	Sí	24 a 26 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Derecho
169	Sí	24 a 26 años	Masculino	Practicante Profesional	Administración
170	Sí	21 a 23 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Derecho
171	Sí	24 a 26 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Administración
172	Sí	24 a 26 años	Masculino	Practicante Profesional	Administración de Empresas
173	Sí	21 a 23 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Derecho
174	Sí	21 a 23 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Derecho
175	Sí	24 a 26 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Derecho
176	Sí	21 a 23 años	Masculino	Practicante Profesional	Derecho
177	Sí	21 a 23 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Administración
178	Sí	21 a 23 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Administración
179	Sí	21 a 23 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Administración de Empresas
180	Sí	24 a 26 años	Femenino	Practicante Profesional	Administración de Empresas
181	Sí	27 a más	Femenino	Practicante Profesional	Derecho
182	Sí	24 a 26 años	Masculino	Practicante Profesional	Administración de Empresas
183	Sí	27 a más	Femenino	Practicante Preprofesional	Derecho
184	Sí	27 a más	Masculino	Practicante Preprofesional	Ciencias Económicas
185	Sí	21 a 23 años	Masculino	Practicante Profesional	Ingeniería de Sistemas

186	Sí	21 a 23 años	Femenino	Practicante Profesional	Ciencias Económicas
187	Sí	21 a 23 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Derecho
188	Sí	27 a más	Masculino	Practicante Profesional	Derecho
189	Sí	21 a 23 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Administración
190	Sí	21 a 23 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Derecho
191	Sí	21 a 23 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Ciencias Económicas
192	Sí	21 a 23 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Derecho
193	Sí	21 a 23 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Administración de Empresas
194	Sí	21 a 23 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Derecho
195	Sí	24 a 26 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Derecho
196	Sí	27 a más	Masculino	Practicante Profesional	Administración
197	Sí	24 a 26 años	Femenino	Practicante Profesional	Derecho
198	Sí	21 a 23 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Administración
199	Sí	21 a 23 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Administración
200	Sí	27 a más	Masculino	Practicante Preprofesional	Derecho
201	Sí	21 a 23 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Administración de Empresas
202	Sí	21 a 23 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Administración
203	Sí	24 a 26 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Derecho
204	Sí	24 a 26 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Derecho
205	Sí	24 a 26 años	Masculino	Practicante Profesional	Derecho
206	Sí	24 a 26 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Administración
207	Sí	21 a 23 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Administración de Empresas
208	Sí	24 a 26 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Administración de Empresas
209	Sí	24 a 26 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Administración
210	Sí	21 a 23 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Administración de Empresas
211	Sí	24 a 26 años	Masculino	Practicante Profesional	Derecho
212	Sí	24 a 26 años	Masculino	Practicante Profesional	Derecho
213	Sí	24 a 26 años	Masculino	Practicante Profesional	Derecho
214	Sí	27 a más	Masculino	Practicante Preprofesional	Administración de Empresas
215	Sí	21 a 23 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Derecho

216	Sí	21 a 23 años	Masculino	Practicante Preprofesional	Administración de Empresas
217	Sí	21 a 23 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Derecho
218	Sí	21 a 23 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Derecho
219	Sí	24 a 26 años	Femenino	Practicante Profesional	Administración
220	Sí	21 a 23 años	Masculino	Practicante Profesional	Derecho
221	Sí	27 a más	Femenino	Practicante Preprofesional	Derecho
222	Sí	24 a 26 años	Femenino	Practicante Profesional	Derecho
223	Sí	21 a 23 años	Femenino	Practicante Preprofesional	Psicología
224	Sí	21 a 23 años	Femenino	Preprofesional (estudiante)	Administración de Empresas
225	Sí	24 a 26 años	Masculino	Profesional (egresado/a)	Ingeniería Electrónica
226	Sí	21 a 23 años	Femenino	Preprofesional (estudiante)	Administración de Empresas
227	Sí	21 a 23 años	Masculino	Preprofesional (estudiante)	Administración de Empresas
228	Sí	21 a 23 años	Femenino	Preprofesional (estudiante)	Administración de Empresas
229	Sí	24 a 26 años	Masculino	Preprofesional (estudiante)	Administración
230	Sí	21 a 23 años	Femenino	Preprofesional (estudiante)	Administración de Empresas
231	Sí	21 a 23 años	Femenino	Preprofesional (estudiante)	Administración de Empresas
232	Sí	24 a 26 años	Femenino	Preprofesional (estudiante)	Administración de Empresas
233	Sí	24 a 26 años	Masculino	Preprofesional (estudiante)	Ingeniería Electrónica
234	Sí	21 a 23 años	Femenino	Preprofesional (estudiante)	Administración
235	Sí	21 a 23 años	Masculino	Preprofesional (estudiante)	Ingeniería Electrónica
236	Sí	21 a 23 años	Femenino	Preprofesional (estudiante)	Administración de Empresas
237	Sí	24 a 26 años	Femenino	Preprofesional (estudiante)	Administración de Empresas
238	Sí	21 a 23 años	Masculino	Preprofesional (estudiante)	Administración
239	Sí	24 a 26 años	Masculino	Preprofesional (estudiante)	Ingeniería Electrónica
240	Sí	24 a 26 años	Femenino	Profesional (egresado/a)	Administración

241	Sí	21 a 23 años	Femenino	Preprofesional (estudiante)	Administración de Empresas
242	Sí	24 a 26 años	Femenino	Profesional (egresado/a)	Administración

## Anexo 5 Carta de aceptación de Asesor de Tesis



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

### CARTA DE ACEPTACIÓN DE ASESOR DE ARTÍCULO CIENTÍFICO

Lima, 07 de septiembre del 2021.

Dra:

Soledad Del Rosario Olivares Zegarra

Responsable de la Carrera Profesional de Administración de Empresas de la UNTELS.

Yo, Elizabeth Emperatriz García Salirrosas, identificada con DNI N° 09723194, docente de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, me dirijo a usted con la finalidad de informarle que acepto ser Asesora de Artículo Científico de la Bachiller Añi Ramos Anggie Zullyt, identificada con DNI N° 74871688, quien opta por la Modalidad de publicación de Artículo Científico para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas.

Agradecida a la atención que brinde a la presente, quedo a la espera de su respuesta.

Atentamente.

Dra. Elizabeth Emperatriz García Salirrosas  
Docente de UNTELS

## Anexo 6 Solicitud de permiso para aplicar instrumento



\*Año de la Universalización de la Salud\*

Villa el Salvador, 22 de diciembre 2020

Señor  
Lic. Pedro Antonio Rojas Ayala  
Jefe de la Unidad de Recursos Humanos  
ZONA REGISTRAL N°IX – SEDE LIMA  
Presente. -

*Asunto: Autorización para la ejecución del proyecto de investigación "Influencia del capital psicológico en la empleabilidad de los practicantes de la Zona Registral N°IX – Sede Lima"*

De nuestra especial consideración, es propicia la ocasión para dirigimos a usted y expresarle nuestros cordiales saludos a nombre de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur - UNTELS, asimismo, para presentamos como un grupo de investigación de la Escuela Profesional de Administración de Empresas – EPAE.

Nuestra línea de investigación es la "Empleabilidad" y en estos momentos nos encontramos realizando el estudio denominado "Influencia del capital psicológico en la empleabilidad de los practicantes de la Zona Registral N°IX – Sede Lima"

Uno de los objetivos del estudio es contribuir a la sociedad con literatura científica en el aspecto de la empleabilidad de los practicantes y abordar esta problemática en el contexto peruano.

Por lo expuesto solicitamos a ustedes su autorización para llegar a los practicantes de su institución e invitarlos a ser parte de esta investigación mediante la aplicación de un cuestionario. De esa manera podremos recopilar la información que necesitamos de fuentes primarias.

Para lo cual adjuntamos el proyecto de investigación con el cuestionario que es necesario que los participantes puedan responder de manera voluntaria.

Agradeciendo la atención a la presente, es propicia la oportunidad para reiterarle nuestros saludos y desearles el mayor éxito en vuestra gestión.

Atentamente,

Dra. Elizabeth E. García Salirrosas  
Docente investigadora – UNTELS  
Código de investigador RENACYT - P0052000  
DNI. 09725194

Isabel Alvis Hernández  
Estudiante investigadora – EPAE  
DNI. 75947716

Anggie Zullyt Añi Ramos  
Estudiante investigadora - EPAE  
DNI. 74875688









Prueba 2

Prueba de confiabilidad del SPSS

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.942	.953	46

Prueba 3

Prueba del Kolmogorov-Smirnov

<b>Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra</b>			PSYCAP	EMPLEAB
N			242	242
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media		125.89	115.50
	Desv. estándar		9.409	10.328
Máximas diferencias extremas	Absoluta		.076	.068
	Positivo		.050	.058
	Negativo		-.076	-.068
Estadístico de prueba			.076	.068
Sig. asin. (bilateral) <sup>c</sup>			.002	.009
Sig. Monte Carlo (bilateral) <sup>d</sup>	Sig.		.002	.010
	Intervalo de confianza al 99%	Límite inferior	.001	.007
		Límite superior	.003	.012

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. El método de Lilliefors basado en las muestras 10000 Monte Carlo con la semilla de inicio 2000000.