



**UNIVERSIDAD  
MARCELINO CHAMPAGNAT**  
ESCUELA DE POSGRADO

## **TESIS**

# **AUTOCONCEPTO Y EMPLEABILIDAD EN ESTUDIANTES DEL ÚLTIMO AÑO Y EGRESADOS DE UNIVERSIDADES PRIVADAS**

Para optar el Grado académico de  
**MAESTRO EN DOCENCIA Y GESTION UNIVERSITARIA**

Autora

**ROSA UGARELLI CHIRIBOGA**

CÓDIGO ORCID: 0000-0003-3582-94444

Asesora

**Ms. MILUSKA VEGA GUEVARA**

CÓDIGO ORCID: 000-0002-0268-3250

Lima – Perú  
2022



Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

esta licencia permite a los reutilizadores distribuir, mezclar, adaptar y construir a partir del material en cualquier medio o formato únicamente con fines no comerciales, y siempre y cuando se le otorgue la atribución al creador.



## ACTA DE SUSTENTACIÓN

Ante el jurado integrado por los profesores Dra. Cecilia Salgado Lévano, Dra. Doris Montoya Farro y Dr. Orlando Cerna Dorregaray.

La graduanda doña **ROSA MARIA UGARELLI CHIRIBOGA**, sustentó su Trabajo de Investigación titulado "**AUTOCONCEPTO PERSONAL Y EMPLEABILIDAD EN ESTUDIANTES DE ÚLTIMO AÑO Y EGRESADOS DE UNIVERSIDADES PRIVADAS**", para obtener el Grado Académico de Maestra en Docencia y gestión universitaria.

El Jurado, después de haber deliberado sobre los aspectos metodológico, temático de la investigación y sobre la calidad de la sustentación, declaró a la graduanda:

**APROBADA POR UNANIMIDAD**

---

Surco, 22 de julio del año dos mil veintidós

---

Dra. Cecilia Salgado Lévano  
Presidente

---

Dra. Doris Montoya Farro  
Secretaria

---

Dr. Orlando Cerna Dorregaray  
Miembro

## **DEDICATORIA**

Dedico esta tesis a Dios y mi familia por apoyarme en la realización de esta tesis.

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco a mi asesora por su paciencia y sus sabios consejos.

También agradezco a la universidad Marcelino Champagnat por darme facilidades para el desarrollo de la presente investigación.

**CONTENIDO**

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTOS	III
CONTENIDO	IV
LISTA DE TABLAS	VI
RESUMEN	VIII
ABSTRACT	IX
INTRODUCCIÓN	1
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	4
1.1. Descripción del problema	4
1.2. Formulación del problema	8
1.3. Justificación	11
II. MARCO TEÓRICO	11
2.1. Antecedentes	11
2.2. Bases teóricas	19
2.3. Definición de términos básicos	31
III. OBJETIVOS	33
3.1. Objetivo general	33
3.2. Objetivos específicos	33

IV. HIPÓTESIS	34
4.1. Hipótesis general	34
4.2. Hipótesis específicas	34
V. MÉTODO	35
5.1. Tipo de investigación	35
5.2. Diseño de investigación	35
5.3. Variables	36
5.4. Población y muestra	38
5.5. Instrumentos	39
5.6. Procedimiento	47
VI. RESULTADOS	49
VII. DISCUSION	57
VIII. CONCLUSIONES	67
IX. RECOMENDACIONES	68
REFERENCIAS	69
APÉNDICES	71

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Definición operacional de autoconcepto personal y empleabilidad	36
Tabla 2	Distribución porcentual según sexo	38
Tabla 3	Distribución porcentual según edad	38
Tabla 4	Baremos autoconcepto personal y dimensiones	41
Tabla 5	Validación de contenido por juicio de expertos de la escala de autoconcepto	43
Tabla 6	Baremos de la escala para medir empleabilidad	44
Tabla 7	Validación de contenido por juicio de expertos de la escala de empleabilidad	46
Tabla 8	Estadísticos descriptivos de la variable autoconcepto personal y sus dimensiones	50
Tabla 9	Distribución de frecuencias y porcentajes del nivel de autoconcepto y dimensiones	51
Tabla 10	Estadísticos descriptivos de variable empleabilidad	51
Tabla 11	Distribución de frecuencias y porcentaje de nivel de empleabilidad	52
Tabla 12	Prueba de Kolmogorov-Smirnov según variables y dimensiones	53
Tabla 13	Correlación entre autoconcepto personal y empleabilidad	53
Tabla 14	Correlación entre la autonomía y la empleabilidad	54
Tabla 15	Correlación entre la honradez y la empleabilidad	55
Tabla 16	Correlación entre la autorrealización y la empleabilidad	56
Tabla 17	Correlación entre las emociones y la empleabilidad	54



## RESUMEN

El objetivo de la investigación fue establecer la relación entre el autoconcepto personal y la empleabilidad en estudiantes de último año y egresados de universidades privadas. Se empleó un diseño no experimental, de corte transversal y correlacional no causal. El muestreo fue no probabilístico, por conveniencia y la muestra estuvo conformada por 94 estudiantes, la mayoría pertenecían al sexo femenino y presentaban edades entre 20 y 22 años. Se emplearon como instrumentos el Cuestionario de Autoconcepto Personal (APE) y la Escala de Empleabilidad Percibida en Universitarios (EPEU). Se encontró que la mayoría de los estudiantes y egresados de universidades privadas presentaban autoconcepto personal y percepción de empleabilidad moderado. Se concluye que el autoconcepto personal y la empleabilidad presentan una relación significativa, positiva y débil, siendo pequeño el tamaño del efecto. Las implicancias de los resultados fueron discutidas.

**Palabras clave:** autoconcepto personal, egresados de universidades, estudiantes universitarios, empleabilidad.

## ABSTRACT

The objective of the research was to establish the relationship between personal self-concept and the employability in final-year students and graduates of private universities. A non-experimental, cross-sectional and non-causal correlational design was used. The sampling was non-probabilistic, for convenience, and the sample consisted of 94 students, most of who belonged to the female sex and whose ages were between 20 and 22. The Personal Self-Concept Questionnaire (PSA) and the Scale of Perceived Employability in University Students (EPEU) were used as instruments. It was found that many students and graduates from private universities presented a moderate personal self-concept and perception of employability. It is concluded that personal self-concept and employability present a significant, positive, and weak relationship, with a small effect size. The implications of the results were discussed.

**Keywords:** employability, personal self-concept, university graduates, university students.

## INTRODUCCIÓN

Actualmente el nivel o posibilidades de inserción que presentan los jóvenes egresados en el ámbito laboral es una gran preocupación. Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2016) “para los individuos, mayores niveles de logro y de competencias educativas están asociados a mayor empleo e ingresos” (p. 55), es decir que aquellas personas que no logran alcanzar las competencias que el mercado laboral requiere, presentan mayor riesgo de encontrarse desempleados, tener menores ingresos y menor participación en la sociedad.

El mercado laboral actualmente exige que los egresados no solo cuenten con altos niveles de competencias profesionales, sino que sean capaces de adaptarse a los constantes cambios que lo caracteriza; en este sentido, Gonzales y Wagenar (2003), en el Proyecto Tuning, plantearon que los procesos de reforma del sistema universitario deben considerar, además de los objetivos que fija la colectividad académica, los perfiles académicos y profesionales que la sociedad requiere.

Al respecto, Piscioti (2021) afirma que el desarrollo de competencias tecnológicas y organizacionales, la inclusión de la sostenibilidad ambiental y la valoración de las habilidades socioemocionales son aspectos que permiten estrechar los vínculos entre el sistema educativo y el mercado laboral.

Por su parte, la Comisión para la Educación de Calidad para Todos (2016) sostiene que es imprescindible conectar la educación universitaria con las exigencias del mercado laboral, promover el desarrollo de modelos más flexibles y programas que respondan a las necesidades del mercado, más integrados con el desarrollo tecnológico e interrelacionado con los empleadores. Esto permitirá que los egresados universitarios cuenten con un dominio técnico-

académico (cognoscitivo) y emocional (autoconcepto, autoestima, entre otros) que se traducirá en el nivel de percepción de empleabilidad que presenten.

A nivel internacional, la empleabilidad ha sido analizada ampliamente, sin embargo, aún son escasos los estudio sobre el autoconcepto personal. Muchos de ellos reportan la relación directa entre la percepción de empleabilidad y las competencias socioemocionales emocionales, la autoeficacia e inteligencia emocional, la capacidad de resolver problemas, la adaptabilidad, aprendizaje continuo, entre otras variables relacionadas (Lindoizzi & Decuzzi, 2020; Nieto-Flores et al., 2019; Barros, 2018; Hernández-Fernaud et al., 2011; Abas & Imán, 2016; Bezuidenhout, 2011). En el Perú, los reportes son similares, y entre los factores que inciden o están relacionados con la empleabilidad están el perfil profesional, los factores académicos, profesionales, personales, las habilidades sociales el mercado laboral (Carranza, 2018; Herrera, 2017; Vidaurrazaga, 2017). No se encontraron reportes sobre percepción de empleabilidad y autoconcepto personal, pero este vacío estaría evidenciando que aspectos personales, como el autoconcepto que tienen los estudiantes acerca de sus capacidades, está asociado a nivel de percepción de empleabilidad. Ante ello, se planteó como objetivo general establecer la relación que existe entre el autoconcepto personal y la empleabilidad en estudiantes del último año y egresados de universidades privadas.

Se tuvo como hipótesis general que la empleabilidad se relaciona directa y significativamente con el autoconcepto personal que presentan los estudiantes de último ciclo y egresados de universidades privadas de la ciudad de Lima. Los resultados hallados permitieron evidenciaron que existe una relación significativa, positiva débil y de efecto pequeño entre el autoconcepto personal y la empleabilidad de los estudiantes del último año y egresados de universidades privadas que participaron en la investigación.

La presente investigación está organizada en nueve capítulos.

En el capítulo I, se presenta la descripción y formulación el problema, así como la justificación de la investigación. El capítulo II contienen el marco teórico e incluye los antecedentes nacionales e internacionales, las bases teóricas que sustentan a las variables autoconcepto personal y empleabilidad y la definición de los términos básicos.

El capítulo III presenta los objetivos de la investigación y en el capítulo IV las hipótesis generales y específicas. El capítulo V, denominado método, contiene el tipo y diseño de investigación, las variables de estudio, la población y la muestra, los instrumentos y procedimientos seguidos En el capítulo VI, se abordan los resultados descriptivos de cada una de las variables, así como el análisis realizado para contrastar las hipótesis de trabajo.

En el capítulo VII, se presenta la discusión y la implicancia teórica de los resultados, la contrastación con los antecedentes, las limitaciones y el aporte a la comunidad científica. En el capítulo VIII, se presentan las conclusiones y en el capítulo IX, las recomendaciones. Finalmente se presentan las referencias y apéndices.

## I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Descripción del problema

Actualmente el nivel o posibilidades de inserción que presentan los jóvenes egresados en el ámbito laboral es una gran preocupación tanto para los egresados como para las familias y la sociedad en general, constituyéndose además en un aspecto que las universidades deben considerar al momento de establecer sus políticas educativas o de formación laboral. Es importante reconocer, además, que la percepción de empleabilidad es una prolongación de la educación que imparten las instituciones educativas, constituyéndose además en un indicador de la calidad educativa.

Según el último Informe mundial sobre el desempleo juvenil, presentado por la Organización Mundial para el Trabajo (OIT, 2020), la cantidad de jóvenes que no trabajan, ni estudian (“nini”) es cada vez mayor: “a escala mundial, hay 1.300 millones de jóvenes, 267 millones de los cuales son *nini*. Dos terceras partes de estos, a saber, 181 millones, son mujeres” (párr. 6). Los jóvenes que concluyen estudios de grado de educación superior presentan menos probabilidades de que la automatización los sustituya en el empleo; pero afrontan otro problema: el rápido incremento de egresados en el mercado laboral, lo cual produce que se supere la demanda y en consecuencia se produce una reducción significativa en sus salarios.

La empleabilidad actualmente es un nexo irresoluble entre el ámbito educativo y el mundo laboral, por lo tanto, la universidad está obligada a adecuar permanentemente sus programas educativos en función a las exigencias laborales de la sociedad, pues como lo manifestó la OIT (2020), la calificación que adquieren los egresados mediante la formación profesional para lograr insertarse en un empleo específico tiende a quedar obsoleto más rápidamente que la adquirida en un programa general.

Por su parte, la OIT (2010) reconoció que el empleo y el trabajo decente son el principal camino para escapar de la pobreza y se estableció como uno de los ODM “lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, incluidos las mujeres y los jóvenes” (p.1). A nivel nacional, uno de los principales retos del Estado es asegurar la calidad y pertinencia de la educación universitaria y que garantice la formación de profesionales competitivos, dado que son los elementos “clave para todo proceso de desarrollo social y económico que permita contar con ciudadanos con capacidad de tomar acertadas y adecuadas decisiones, construir una sociedad democrática, desarrollar conocimientos científicos y tecnológicos y ponerlos al servicio del país” (INEI, 2014, p. 9).

Desde el ámbito subjetivo, la percepción que presentan los estudiantes sobre su empleabilidad dependerá de dos aspectos fundamentales: de sus recursos personales y de las características del mercado laboral (Gamboa et al., 2007). Las percepciones tienen una influencia directa en las emociones y conductas de las personas, por lo tanto, la percepción de empleabilidad estará determinada por cómo el estudiante o egresado se siente y reacciona frente al entorno laboral (Taberero et al., como se cita en Hernández-Fernaud et al., 2011); es decir, el autoconcepto personal, que es la percepción que tiene el estudiante o egresado de sí mismo a nivel físico, social y académico (Goñi, 2009), podría determinar también la percepción de empleabilidad que poseen.

El nivel de exigencias del mercado laboral actual ha puesto en evidencia que hay aún muchos aspectos que resolver en el ámbito educativo universitario. Las universidades deben abocarse no solo a la formación académica de sus estudiantes, sino también considerar el desarrollo de aspectos emocionales y brindarles experiencias gratificantes que puedan experimentar a lo largo de su carrera universitaria. Se debe garantizar que los egresados

además de evidenciar experticia académica también presenten niveles de autoconcepto sobre su experticia profesional y social adecuados.

En el II informe bienal sobre la realidad universitaria en el Perú (Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU), 2020), se resalta el impacto de la educación superior universitaria en la empleabilidad, y sostiene que en los Estados Unidos graduarse de una universidad incrementa la probabilidad de retornar a un empleo en 40% y que cada año de escolarización incrementa de 6 a 7 puntos esta probabilidad. Así mismo, en Senegal ser egresado de una universidad está asociado a una mayor probabilidad de conseguir un empleo y que egresar de una universidad de mayor prestigio otorga una ganancia de 0.9% en la probabilidad de insertarse en el mercado laboral.

En el Perú, cada año de educación mejora el ingreso en 8,5% (Yamada, 2007, como se cita en SUNEDU 2020); mientras que asistir a universidades de mayor calidad mejoran en 17,3 % las remuneraciones (Yamada et al., 2016, como se cita en SUNEDU, 2020). Se encontró también que poco más del 50% de egresados universitarios de 21 a 35 años eran mujeres. El 57,7% de los egresados estudiaron programas relacionados con Ciencias Sociales, el 21,8% carreras de Ingeniería y Tecnología, el 11,7% programas relacionados con Ciencias de la Salud, y menos del 9% carreras relacionadas con las Ciencias Naturales, Agrícolas y Humanidades. Casi el 40% de egresados se encuentra trabajando en la administración pública, el 14% en comercio y turismo y un porcentaje similar en actividades profesionales. Respecto al desempleo, la proporción de egresados universitarios desempleados se ha incrementado de manera sostenida desde el año 2014, y ha pasado del 5.2% al 8.8% en el 2018, superando en 4 y 5.7 puntos porcentuales a la tasa de desempleo de la población con estudios técnicos completos y sin educación superior.



A nivel internacional, la empleabilidad ha sido analizada ampliamente, sin embargo, aún son escasos los estudio sobre el autoconcepto personal. La mayoría de los estudios relacionan la empleabilidad con variables similares al autoconcepto. Nieto-Flores et al. (2019), por su parte, encontraron que niveles altos de autoeficacia e inteligencia emocional estaban asociados a una mayor búsqueda de empleo que realizaban un grupo de desempleados en Andalucía, España.

Estudios en Portugal y España reportaron que la empleabilidad estaba asociada directamente a la autoeficacia para la búsqueda de empleo en estudiantes universitarios (Barros, 2018; Hernández-Fernaud et al., 2011). Por su parte, Abas e Iman (2016), en Filipinas, reportaron que las habilidades para resolver problemas, la adaptación y el aprendizaje continuo de los graduados que estaban asociados a la percepción de empleabilidad. Mientras que Bezuidenhout (2011), al evaluar la percepción de empleabilidad de estudiantes en Sudáfrica, encontró que el atributo que más buscaban los empleadores para contratar a los trabajadores era la adaptabilidad.

Carranza (2018) encontró que el nivel de percepción de empleabilidad de los estudiantes de Administración de una universidad nacional en Trujillo, se encontraban influenciados por factores académicos, profesionales, personales, laborales, sociales y de mercado laboral, coincidiendo con los reportes de Herrera (2017) que estableció que el 44% de egresados de Administración de una universidad del Cono Norte, estimaba que poseía un alto nivel en competencia técnica y que era un aspecto que estaba asociado a su percepción de empleabilidad. Por su parte, Vidaurrazaga (2017) reportó que existía relación directa y baja entre la percepción de empleabilidad y las habilidades sociales; pero que no existe relación entre la percepción de empleabilidad y la responsabilidad individual y reflexión grupal en estudiantes de una universidad privada en el distrito de Villa el Salvador en la ciudad de Lima

No se encontraron reportes sobre la relación entre la percepción de empleabilidad y autoconcepto personal en estudiantes de último año y egresados de universidades en el país; sin embargo, la información obtenida refleja que aspectos como el las actividades académicas, el mercado laboral y el desarrollo socio emocional, la autoeficacia o habilidades sociales de los estudiantes y egresados universitarios, estarían asociado a nivel de empleabilidad, siendo necesario indagar acerca de la relación entre el autoconcepto personal y la empleabilidad.

Lo expuesto refleja que el problema acerca de la relación entre el autoconcepto y la percepción de empleabilidad en estudiantes de último año y egresados de universidades en el país aún no está resuelto, por lo que se requieren estudios que permitan establecer si el autoconcepto personal estaría relacionado con el nivel de empleabilidad. Ante ello la investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre el autoconcepto personal y la empleabilidad en estudiantes del último año y egresados de universidades privadas de la ciudad de Lima, información que podrá ser empleada por los entes directivos para la toma de decisiones informadas y garantizar la calidad educativa a nivel universitario.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Qué relación existe entre el autoconcepto personal y la empleabilidad en estudiantes del último año y egresados de universidades privadas?

### **1.2.2. Problemas específicos**

1.2.2.1. ¿Cuál es el autoconcepto personal en estudiantes del último año y egresados de universidades privadas?

1.2.2.2. ¿Cuál es la empleabilidad en estudiantes del último año y egresados de universidades privadas?

1.2.2.3. ¿Qué relación existe entre la dimensión autonomía y la empleabilidad en estudiantes del último año y egresados de universidades privadas?

1.2.2.4. ¿Qué relación existe entre la dimensión honradez y la empleabilidad en estudiantes del último año y egresados de universidades privadas?

1.2.2.5. ¿Qué relación existe entre la dimensión autorrealización y la empleabilidad en estudiantes de último año y egresados de universidades privadas?

1.2.2.6. ¿Qué relación existe entre la dimensión emociones y la empleabilidad en estudiantes de último año y egresados de universidades privadas?

### **1.3. Justificación**

#### **1.3.1 Justificación teórica**

Teóricamente la presente investigación es importante, pues busca solventar las carencias teóricas acerca de la relación entre el autoconcepto personal y la empleabilidad. Esta información permite incrementar la información científica referida a los aspectos personales que están más relacionados con el nivel de empleabilidad en los estudiantes y egresados, siendo este aspecto relevante, pues contribuye con el acervo académico sobre este tema.

La investigación ofrece información contextualizada que incrementa el cuerpo del conocimiento acerca de las variables de estudio y ofrecerá información teórica que puede ser empleada para el debate académico en el ámbito universitario.

### **1.3.2. Justificación práctica**

Desde el punto de vista práctico, la información obtenida se constituye en información real que podrá ser empleada por las autoridades universitarias pertinentes inicien procesos académicos que promueva además del desarrollo académico de los estudiantes, su desarrollo personal, se aprender a reconocer sus fortalezas y enfrentar sus debilidades, con el fin de lograr profesionales competentes y capaces de insertarse adecuadamente en el ámbito laboral.

La información brindada puede ser empleada para justificar la necesidad de implementar planes de acción que consideren el desarrollo del autoconcepto de los estudiantes como eje regulador del éxito del futuro profesional, garantizando así que el estudiante universitario cuente con las competencias personales y profesionales suficientes para enfrentar las exigencias de un mercado laboral, que exige la conjunción de dos factores primordiales: los conocimientos y el aspecto emocional.

### **1.3.3. Justificación metodológica**

Este estudio tiene relevancia metodológica, pues se halló evidencias de validez y confiabilidad de los instrumentos de autoconcepto personal y empleabilidad de los egresados de universidades, los cuales podrían ser empleados en estudios con poblaciones o muestras similares.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes

#### 2.1.1. A nivel internacional

Para la recopilación de los antecedentes internacionales se consultaron las siguientes bases de datos: Scielo, ERIC, Google académico y Redalyc, DOAJ, Latindex y el Repositorio Universidad de Chile, revisados en el periodo 2013 al 2022.

Nieto-Flores et al. (2019) investigaron el papel de la autoeficacia y la inteligencia emocional en la búsqueda activa de empleo en desempleados de la ciudad de Andalucía, España. Tuvieron como objetivo general comprobar si la inteligencia emocional y la autoeficacia tienen efectos sobre la búsqueda activa del empleo y si la autoeficacia explica la relación entre la inteligencia emocional y dicha búsqueda activa. El diseño fue no experimental, muestreo no consignado y trabajaron con una muestra de 196 desempleados: 107 hombres y 89 mujeres, de 18 a 59 años. Emplearon como instrumentos tres escalas *The Emotional Intelligence Scale (WLEIS)*; *Career Search Efficacy Scale (CSES)*; y *The Assertive Job-Hunting Survey (AJHS)* traducidos al español por Nieto-Flores. Reportaron que los niveles altos de inteligencia emocional se asociaban a mayor actividad de búsqueda durante el desempleo, y que existía una relación positiva entre las creencias de autoeficacia y la búsqueda activa que realizan los desempleados.

Barros (2018), en una investigación sobre las creencias respecto a la transición de la vida universitaria a la vida laboral cuyo objetivo general fue enfocarse en creencias sobre carrera, desarrollaron una investigación no experimental y correlacional. No consigna tipo de muestreo. La muestra estuvo constituida por 534 estudiantes universitarios, 267 hombres y 267 mujeres, cuyas edades fluctuaban entre 18 y 25 años que cursaban entre 1er y el 3er año en

universidades portuguesas. Aplicó el Inventario de Creencias de Carrera y Percepción de empleabilidad y la Escala de Autoeficacia en la transición al trabajo. Los resultados revelaron que los estudiantes presentaban medias elevadas de autonomía, esfuerzo y realización, que poseían un conjunto de creencias facilitadoras de empleabilidad, medias elevadas de autoeficacia, adaptación al trabajo y regulación de sus emociones, a pesar de considerar que existen dificultades para conseguir un empleo, pues el contexto económico no es favorable. Concluyó que existen correlaciones positivas y significativas entre las creencias facilitadoras de percepción de empleabilidad y las creencias de autoeficacia en la transición al trabajo, lo que sugiere que, efectivamente, la autoevaluación de las capacidades para afrontar esta transición se relacionan positivamente con la valorización del esfuerzo, proactividad, flexibilidad, aceptación de retos, optimismo y autonomía como actitudes hacia la carrera.

Delgado (2017), realizó una investigación sobre el éxito laboral en traductores según trayectoria laboral. El objetivo general fue establecer la relación del éxito laboral según trayectoria en la ciudad de Concepción Chile. El diseño fue no experimental, transeccional y correlacional. El muestreo fue no probabilístico y la muestra estuvo constituida por 276 personas que ejercían la profesión de traductores en Chile (no consigna mayores detalles de la muestra). Empleó como instrumento el Inventario del Éxito de la Carrera Laboral Subjetiva de Shocley et al. (Cuestionario SCSI por sus siglas en ingles) y el cuestionario de caracterización demográfica. Reportó que el nivel de éxito profesional estaba asociado al éxito de la carrera laboral subjetiva y que variaba en función de las características sociodemográficas y laborales.

Abas e Iman (2016), en una investigación acerca de las habilidades de empleabilidad y desempeño laboral en graduados de una universidad de Filipinas, tuvieron como objetivo general establecer las competencias en la empleabilidad. El diseño fue no experimental, descriptivo-correlacional, el muestreo fue no probabilístico y estuvo constituida por 220

personas que laboraban en 25 instituciones estatales de Filipinas (no consigna mayores detalles). Emplearon como instrumento el *Conference Board of Canadas Employability Skills 2000*. Reportaron que las habilidades de gestión personal, adaptabilidad y aprendizaje continuo, las habilidades de trabajo en equipo y las habilidades para trabajar con otros se correlacionan moderadamente con el desempeño laboral de los empleados. Concluyendo que las habilidades de empleabilidad de los graduados podrían darles ventaja en sus respectivos entornos laborales.

Fulgence (2015), investigó sobre empleabilidad en egresados de instituciones de educación superior cuyo objetivo general fue identificar qué características emprendedoras se encontraban asociadas al nivel de percepción de empleabilidad. El diseño fue no experimental. La muestra estuvo compuesta por 378 egresados de 40 universidades y de 26 institutos de Tanzania (empleados y desempleados) del 2011 al 2013, 22 reclutadores corporativos. Debido a la ausencia de escalas, se usó una medida auto reportada. Reportó que las habilidades de comunicación, actitud, presentación del *Curriculum Vitae* y cualidades conductuales son los factores que más influían en la decisión tomada por reclutadores para contratar graduados.

Bezuidenhout (2011), en una investigación sobre el constructo de la autopercepción de empleabilidad en estudiantes a larga distancia. Tuvo como objetivo general examinar el desarrollo y evaluación de la percepción de empleabilidad en estudiantes de una universidad de Sudáfrica, el diseño fue no experimental y descriptivo. El muestreo fue no probabilístico y la muestra estuvo constituida por 206 estudiantes escogidos al azar del último año de estudios y egresados, cuyas edades fluctuaban entre los 26 y 40 años y que trabajaban a tiempo completo; la mayoría fueron del sexo femenino y emplearon como instrumento el *Graduate Employability Measure (GEM)*, que es cuestionario con 56 afirmaciones y respuesta con escala tipo Likert. Reportó que los estudiantes de último año y las mujeres presentaban mejores

niveles de percepción de empleabilidad que los varones y que el atributo que más buscan los empleadores es la adaptabilidad de los trabajadores.

Hernández-Fernaud et al. (2011), en una investigación sobre el nivel de percepción de empleabilidad y búsqueda de empleo en universitarios españoles, tuvieron como objetivo general poner a prueba el concepto unidimensional de empleabilidad y analizar su relación con autoeficacia. El diseño fue no experimental y correlacional. El muestreo fue probabilístico y la muestra estuvo conformada por 472 estudiantes: 120 hombres y 352 mujeres, entre 19 y 30 años y con título universitario. Los instrumentos fueron la Escala de Percepción de empleabilidad en universitarios y la Escala de Autoeficacia para la Búsqueda de Empleo, diseñados y validados por los investigadores. Concluyeron en que existía una relación directa entre la percepción de empleabilidad y la autoeficacia percibida para la búsqueda de empleo en la población de estudio.

Los antecedentes internacionales referidos a la relación entre las variables de estudio son muy variados. La mayoría de los estudios relacionan la percepción de empleabilidad con variables similares al autoconcepto personal. Nieto-Flores et al. (2019), por su parte, reportaron que autoeficacia e inteligencia emocional estaban asociados a una mayor búsqueda de empleo que realizaban un grupo de desempleados en Andalucía, España. Estudios en Portugal y España reportaron que la empleabilidad, estaba asociada directamente a la autoeficacia para la búsqueda de empleo en estudiantes universitarios (Barros, 2018; Hernández-Fernaud et al., 2011); si bien es cierto no se consideró directamente al autoconcepto, estas investigaciones permiten evidenciar que la empleabilidad está asociada a aspectos personales de eficiencia y autoconocimiento. Por su parte, Abas e Iman (2016), al analizar las competencias de los graduados que estaban asociados a la empleabilidad de los egresados de universidades en Filipinas, reportaron que las habilidades para resolver problemas, la adaptación y el aprendizaje



continuo hacían que la persona presente mejores niveles de percepción de empleabilidad. Mientras que Bezuidenhout (2015), al evaluar la percepción de empleabilidad de estudiantes en Sudáfrica, encontró que el atributo que más buscaban los empleadores para contratar a los trabajadores era la adaptabilidad. Lo expuesto, evidencia que los problemas respecto a la empleabilidad y su relación con el autoconcepto personal aún no están resueltos, por lo que se requieren estudios que permitan identificar estas características en la población de estudio. Esta información ha sido empleada para sustentar el problema de investigación planteado y la discusión de los resultados obtenidos.

### **2.1.2. A nivel nacional**

Para la recopilación de los antecedentes nacionales se consultaron los siguientes repositorios: Repositorio académico de la Universidad Peruana de Ciencias, repositorio de la Universidad de Trujillo, repositorio de la Universidad Privada del Norte y bases de datos como Redalyc, Google Académico y Alicia, durante el periodo 2013 al 2022.

Vidal (2022) investigó sobre autoconcepto y motivaciones ocupacionales en estudiantes universitarios de Barranca. El objetivo general fue determinar la relación entre dichas variables en estudiantes universitarios. Empleó un diseño no experimental y correlacional. El muestreo fue no probabilístico de tipo intencional. La muestra estuvo conformada por 343 estudiantes con edades comprendidas entre 18 a 23 años, de los cuales el 4% eran mujeres. Los instrumentos aplicados fueron la Escala de Autoconcepto Forma 5 de Bustos et al. y la Escala de Motivaciones Ocupacionales de Ramos. Reportó que las dimensiones familiar y social analizadas presentaban niveles altos, pero que los aspectos académicos y emocionales evidenciaron niveles medios; encontró además que existía una relación significativa entre las dimensiones de la motivación: desarrollo y gratificación, realización y autonomía con la dimensión académica del autoconcepto. Presentó como

conclusiones que a mayor autoconcepto académico se tiene más motivación para elegir carreras que generen satisfacción y autorrealización a través del aporte a la sociedad. Asimismo, se encontró que un estudiante universitario que elige una carrera para recibir una mayor aceptación de sus padres y/o figuras equivalentes, sentirá más tranquilidad personal y tendría un adecuado autocontrol sobre sus emociones.

Paredes y Salas (2018) investigaron acerca del nivel de empleabilidad y las condiciones laborales de los estudiantes de administración de una universidad privada de Lima, tuvieron como objetivo general establecer la relación entre el nivel de empleabilidad y las condiciones laborales de los de los estudiantes de 7mo, 8vo y 9no ciclo. El diseño fue no experimental, de corte transversal. El muestreo fue no probabilístico por conveniencia y la muestra fue de 57 estudiantes: 55% femenino y 45% masculino. Para medir la percepción de empleabilidad emplearon el Reporte de Convenios de Prácticas de enero 2018 – diciembre 2018 emitido por la universidad y un formulario virtual para medir la modalidad de contratación, diseñada y validada por los investigadores. Reportaron que los estudiantes de 7mo ciclo cuentan con un nivel de empleabilidad mayor que los estudiantes de ciclos superiores, que existe una correlación positiva y moderada entre el nivel de percepción de empleabilidad y la modalidad de contratación laboral, como también entre el nivel de percepción de empleabilidad y el ingreso salarial. Concluyeron que los estudiantes del 7mo al 9no ciclo toman en muy alta consideración, para aceptar un empleo, la modalidad de contratación (*Part time* o *Full time*) y el ingreso salarial que recibirán.

Carranza (2018) en una investigación acerca del nivel de percepción de empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Trujillo, tuvo como objetivo general determinar cuáles eran los factores que influían en el nivel de percepción de empleabilidad de dicha población. El diseño fue no experimental y

descriptivo correlacional. El tipo de muestreo fue probabilístico aleatorio y la muestra estuvo constituida por 76 egresados (no reportó características de la muestra). Empleó como instrumento el Test de índice de Percepción de empleabilidad. Reportó que los egresados de la Carrera Profesional de administración consideraban que el nivel de percepción de empleabilidad se ve influenciado por factores académicos, profesionales, personales, laborales, sociales y del mercado laboral.

Vidaurrazaga (2017), llevó a cabo una investigación sobre aprendizaje colaborativo y percepción de empleabilidad de la Universidad Autónoma del Perú, cuyo objetivo general fue establecer la relación entre ambas variables. La investigación fue de diseño no experimental, corte transversal y correlacional. El muestreo fue probabilístico estratificado para selección sistemática de aulas. La muestra estuvo conformada por universitarios del noveno y décimo ciclo de la Universidad Autónoma del Perú en su sede en Villa El Salvador- Lima (no se consignaron características de la muestra). Para recolectar los datos se utilizaron dos instrumentos, uno para la variable aprendizaje colaborativo y otro para la empleabilidad percibida. Reportó que existe relación directa y baja entre la percepción de empleabilidad y las dimensiones del aprendizaje colaborativo (interacción cara a cara y habilidades sociales); pero que no existe relación entre la percepción de empleabilidad y las dimensiones de responsabilidad individual y reflexión grupal en este grupo de estudiantes.

Herrera (2017) investigó sobre la formación laboral basado en competencias y su influencia en la percepción de empleabilidad de los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada del Norte (UPN), y tuvo como objetivo general determinar la influencia de la formación laboral basada en competencias en la percepción de empleabilidad de estos egresados. El diseño fue no experimental – transversal. No reportó tipo de muestreo. La muestra estuvo constituida por 89 egresados (no se consigna características de la muestra).

El instrumento fue un cuestionario de formación laboral basado en competencias y su influencia (no se consigna nombre específico) Reportó que los egresados consideraban que poseían un alto nivel de formación basada en competencias. Encontró también que la mayoría de estudiantes se ubicaban en el nivel medio de competencias laborales y nivel medio de adaptabilidad, participación y comportamiento. Concluyendo que la formación laboral basado en competencias influye de manera significativa en la percepción de empleabilidad de los egresados de la carrera de Administración de la UPN.

La mayoría de los estudios nacionales reportan el nivel de empleabilidad en estudiantes y egresados de la carrera profesional de Administración, no encontrándose investigaciones que la relaciones con el autoconcepto a alguna variable similar. Carranza (2018) reportó que los principales factores que incidían en el nivel de empleabilidad de los egresados eran los académico-profesionales, los personales, sociales coincidiendo con los reportes de Herrera (2017), que estableció que el 44% de egresados estimaba que poseía un alto nivel en competencia técnica y que era un aspecto que estaba asociado a su percepción de empleabilidad. Por su parte Vidaurrazaga (2017) reportó que existía relación directa y baja entre la percepción de empleabilidad y las habilidades sociales, pero que no existe relación entre la percepción de empleabilidad y la responsabilidad individual y reflexión grupal en estudiantes de una universidad privada en el distrito de Villa el Salvador en la ciudad de Lima. Al igual que en los reportes internacionales, no se encontraron investigaciones que analicen la relación directa entre el autoconcepto personal y la empleabilidad, sin embargo, la información evidencia que la percepción de sus capacidades o el desarrollo de actividades académicas desarrolladas en las instituciones de educación superior estarían asociado a nivel de empleabilidad que alcancen, información que también fue empleada para sustentar el problema de investigación y para contrastar los resultados de la presente investigación.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. El autoconcepto personal**

#### **Definiciones**

A finales del siglo pasado el autoconcepto fue conceptualizado como el conjunto de creencias y actitudes que tiene un individuo en sí mismo y que estaba conformado por las imágenes, pensamientos y sentimientos (Lummertz & Biaggio, 1986; Salovey & Sluyter, 1997). Años después, bajo los principios de la psicología humanista, refirió que el autoconcepto es la percepción que tiene el individuo respecto a los aspectos más privados e individuales de su personalidad, esta definición incluye la concepción que tiene la persona de sí mismo, no solo a nivel físico, social y académico, sino también en ámbitos más privados y personales. Basado en esta propuesta el investigador planteó que el autoconcepto personal viene a ser “la idea que cada persona tiene de sí misma en cuanto ser individual” (Goñi, 2011, p. 52).

Por su parte, Beheshtifar y Rahimi-Nezhad (2012) establecieron que el autoconcepto es la forma en que una persona se percibe a sí misma, que depende de cómo cree que es vista y que en función de esta percepción desarrollará un autoconcepto positivo o negativos acerca de sí mismo.

En la investigación se considera la propuesta teórica de Goñi (2009) acerca de autoconcepto personal, dado que engloba a las dimensiones: (a) el autoconcepto emocional, que está referido a como la regula sus emociones; (b) el autoconcepto de honradez, referido al aspecto ético/moral y hasta qué punto el individuo se considera honrado; (c) el autoconcepto de la autonomía, en el que se considera hasta qué punto la persona es capaz de decidir sobre su vida considerando sus propios criterios y (d) el autoconcepto de la autorrealización, que se refiere básicamente a como el individuo se ve respecto al logro de sus objetivos personales.

## **Cronología de modelos desde la concepción global hasta la concepción jerárquica y multidimensional del autoconcepto**

Durante décadas el autoconcepto fue concebido como un constructo unitario de autopercepción global. Autores como Brookover et al. (1964) y Rosenberg (1965) sostienen que las múltiples dimensiones del autoconcepto se encuentran dominadas por un factor general, por lo tanto, no pueden diferenciarse como partes separadas del mismo. Bajo esta concepción se mide al autoconcepto sumando las puntuaciones en las respuestas a todos los ítems de un cuestionario; sin embargo, este modelo ha sido ampliamente cuestionado por autores como Shavelson et al. (1976) y Marsh y Shavelson (1985), que sostienen que el autoconcepto presenta diferentes dominios viene a ser el resultado de un conjunto de percepciones parciales del propio yo.

El modelo de Shavelson et al. (1976) divide jerárquicamente al autoconcepto general en dos dominios: (a) el autoconcepto académico, que mantienen dimensiones relacionadas con los aspectos relacionados con las materias escolares como las matemáticas, sociales o lengua y (b) el autoconcepto no académico, que se subdivide a la vez en tres dimensiones: el autoconcepto social, el autoconcepto emocional y el autoconcepto físico

Este modelo ha sido empleado como referencia y punto de partida para la construcción de diversos instrumentos de medida del autoconcepto.

Propone que el autoconcepto personal es multidimensional, pues los diversos componentes personales del sí mismo, abren la posibilidad que la persona posea diferentes percepciones sobre sí; es jerárquico, dado que los distintos componentes que lo conforman se ordenan en función de su relevancia y que depende del valor subjetivo que le da cada persona; es consistente, pues las interpretaciones que realizan los individuos acerca de la realidad determina su comportamiento, el mismo que es coherente con la percepción alcanzada, permitiéndole así confirmar sus ideas preconcebidas sobre sí mismo y finalmente se puede

establecer que es modificable, pues admite diferentes interpretaciones sin que esto afecte la consistencia en general.

### **Modelo tetra dimensional del autoconcepto personal**

Este modelo se fundamenta en la teoría dialéctica empírica-científica que permite sistematizar las regularidades e irregularidades que se presentan en la formación de la identidad personal de los individuos, han sido asumidas desde los primeros trabajos de Shavelson et al. (como se cita en Goñi, 2009) hasta la actualidad.

Sigue las presunciones que la Psicología postula sobre el autoconcepto general: multidimensionalidad, estructura jerárquica, consistencia y modificabilidad, para luego formular algunas diferencias que caracterizan a este modelo respecto a los dominios del autoconcepto general.

Plantea la presencia del dominio personal, que anteriormente era considerado dentro el dominio emocional o moral, y sostiene que el autoconcepto personal se refiere a la idea que cada persona tiene de sí misma en cuanto ser individual, siendo importante identificar sus dimensiones.

Así, este nuevo modelo propone que el autoconcepto personal es el “conjunto de percepciones que cada persona tiene de sí misma en cuanto ser individual o, dicho de otro modo, referida a la autopercepción del desarrollo propio en cuanto logro de la individualidad personal” (Goñi, 2009, p. 113).

El autoconcepto descrito de esta manera incluye la presencia de cuatro dimensiones (a) El autoconcepto de la autonomía (percepción de hasta qué punto una persona decide en función de su propio criterio. (b) El autoconcepto de la honradez o moral (hasta qué punto uno se considera una persona honrada, en un sentido cívico, no religioso). (c) El autoconcepto de la

autorrealización (hasta qué punto se percibe cómo va satisfaciendo cada cual sus necesidades y objetivos vitales) y (d) El autoconcepto emocional (percepción del ámbito privado de las emociones).

### **Dimensiones del autoconcepto personal**

Goñi (2009) luego de una ardua verificación empírica, planteó que el autoconcepto puede ser medido a partir de cuatro dimensiones:

***Dimensión 1. Autoconcepto de autonomía.*** La autonomía, se entiende como la capacidad para funcionar competentemente como individuo y está determinada por aspectos como la confianza en sí mismo, orientación hacia el trabajo e identidad. Las personas que cuentan con claridad de lo que son, de lo que quieren, de lo que creen y además se valoran positivamente como personas, estarán en disposición de ser autónomas (Goñi, 2009).

***Dimensión 2. Autoconcepto de honradez.*** Es la dimensión moral del autoconcepto. El autoconcepto moral, ajustado a esta concepción, se refiere a la autopercepción del sujeto en sus relaciones sociales de justicia y está relacionado con la responsabilidad social. Responde a las demandas sociales de competencia y moralidad. Incluye a la vertiente más privada de la ética, a la autopercepción de la persona en cuanto alguien que mantiene fidelidad a sus convicciones, a sus principios, a sus compromisos y a los valores individuales como el de la sinceridad u honradez personal (Goñi, 2009).

***Dimensión 3. La autorrealización.*** La tendencia a la autorrealización es uno de los rasgos más importantes de la personalidad y se refiere al impulso hacia el desarrollo de las posibilidades inherentes a cada persona, cuya realización asegura el desarrollo del autoconcepto. Este concepto del yo, nace de la necesidad de la consideración y autoconsideración positiva, por lo que define los modos de expresión de la autorrealización. Esta



dimensión permite responder a la pregunta: “¿Qué estoy haciendo con mi vida?, o si se están haciendo realidad mis proyectos y desarrollando mis posibilidades” (Goñi, 2009, p. 131).

***Dimensión 4. Autoconcepto emocional.*** El autoconcepto emocional, hace referencia a la percepción del sujeto de su estado emocional y de sus respuestas a situaciones específicas, con cierto grado de compromiso e implicación en su vida cotidiana. Esta dimensión mide la emocionalidad o estabilidad emocional; está conformado por tres componentes: la definición de sí mismo, la relación con otros y la forma de enfrentarse y resolver las emociones negativas (Goñi, 2009).

### **Importancia del autoconcepto personal**

Son diversas las investigaciones que evidencian la relación existente entre el autoconcepto y aspectos emocionales de éxito o fracaso, al respecto Bartra et al.(2019) reportaron que existía una relación inversa entre autoconcepto y la depresión en los estudiantes universitarios, mientras que Beheshtifar y Rahimi-Nezhad (2012) plantearon que el autoconcepto es la forma en que una persona se percibe a sí mismo, ya sea positivamente o negativamente, por lo tanto, la percepción que tiene la persona de cómo es vista por el entorno, determinará si desarrolla un autoconcepto negativo o positivo. Este aspecto es importante que sea considerado en el sistema educativo, pues la promoción de ambientes estimulantes, que generen buenos niveles de autoestima y empoderamiento, permitirá al estudiante universitario desarrollar niveles de autoconcepto positivos que le permitirán afrontar las exigencias del mundo laboral. El mundo laboral, actualmente exige que las personas interactúen con otros, por ejemplo, si las relaciones con los líderes, padres, colegas y otros miembros de la comunidad son positivas, la persona las aceptará. Un autoconcepto negativo puede limitar e impedir oportunidades de crecer y disfrute. Puede ocasionar ansiedad, desesperación, frustración, depresión, suicidio y todo esto influye en la percepción de empleabilidad, pues las habilidades blandas actualmente son muy valoradas

en el mercado laboral, que exige que los egresados no solo cuenten con las capacidades especializadas propias de la carrera, sino que sean individuos empoderados con buenos niveles de autoconcepto y autoestima, flexibles y capaces de afrontar las exigencias cambiantes del entorno laboral.

### **2.2.2. Empleabilidad**

#### **Definiciones**

La empleabilidad es un término inglés que ha venido siendo empleado en los últimos años en nuestro medio, y proviene de la palabra *employability*, que traducido se considera como la habilidad para obtener un empleo o evitar el desempleo (Campos, 2000). Por su parte, Forrier y Sels (2003) plantearon que la percepción de empleabilidad se refiere a las oportunidades que tienen los individuos para obtener un empleo en el mercado laboral.

Para Yorke (2004), la empleabilidad es el conjunto de logros, habilidades y atributos personales que incrementan la probabilidad de que los graduados obtengan empleo y éxito en las ocupaciones que eligen; aspectos que benefician a las personas, a la fuerza laboral, a la comunidad y a la economía del país, mientras que Thijssen et al. (2008) propusieron que la empleabilidad estaba relacionada con la posibilidad de sobrevivencia en este mercado laboral.

La empleabilidad inicialmente fue abordada en el campo administrativo y la psicología industrial y su estudio se limitaba a la etapa de contratación o selección del personal o abarcaba aspectos como la posición de las personas menos favorecidas en el mercado laboral. Incluían a este grupo, a las personas con alguna discapacidad, sin embargo, la sobreoferta de fuerza de trabajo actual ha obligado a analizar esta variable de manera global y viene siendo estudiada como el potencial que presenta la persona para acceder a un empleo y permanecer en él

(Formichella & London, 2005) y en Francia se habla de la empleabilidad fluida para referirse a la rapidez con que una persona accede a un trabajo (Rentería & Malvezzi, 2008).

Los diferentes estudios realizados al respecto dieron cuenta que la empleabilidad no solo depende de las capacidades profesionales de las personas, sino que también eran determinadas por aspectos actitudinales y características propias del contexto (Forrier & Sels, 2003).

En la investigación se considera la propuesta de Fugate et al. (2004). Estos investigadores, proponen un constructo psicosocial para comprender y medir la empleabilidad, sostienen que la empleabilidad de un individuo es la suma de una serie de constructos que se combinan de forma sinérgica y permiten a la persona adaptarse efectivamente a los cambios que se producen en el entorno laboral y la economía actual. Argumentan que la empleabilidad es una forma de adaptación proactiva al trabajo y que consta de tres dimensiones: identidad profesional, adaptabilidad personal y capital social humano, expresando además que existe una relación recíproca entre estas tres dimensiones.

Fugate et al. (2004) conceptualizan a la empleabilidad como una forma de adaptación activa y específica que permite a los individuos identificar y aprovechar oportunidades laborales, por lo tanto, la empleabilidad facilita el movimiento entre puestos de trabajo tanto dentro como entre las organizaciones. Sostienen, además, que la empleabilidad no asegura un empleo real, pero sí incrementa la probabilidad de que la persona obtenga un empleo. Bajo estas premisas, se considera a la empleabilidad como la percepción de los factores individuales y psicológicos que permiten al individuo una adaptación proactiva en el trabajo o para el trabajo. Cabe resaltar que Fugate et al. (2004) consideran como dimensiones de la empleabilidad a la identidad de carrera, la adaptabilidad personal y el capital humano y social,

dimensiones que constituyen el impulso cognitivo y las características individuales que influyen en el comportamiento adaptativo en el trabajo.

Posteriormente, la OIT (2005) la definió a la empleabilidad como:

Las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o a cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo (p.4).

Así, bajo la perspectiva psicológica, se destaca el aspecto subjetivo que considera que la empleabilidad es la percepción que tiene una persona sobre los recursos personales que dispone y de las características del mercado que le permitirán obtener un empleo (Van der Heijden & Van der Heijden, 2006). Los autores antes mencionados definen como la capacidad para mantener, adquirir y crear puestos de trabajo mediante el uso adecuado de las competencias que adquirió a lo largo de su formación profesional y personal.

Bajo esta misma perspectiva, Gamboa et al. (2007) establecieron que la empleabilidad es:

La percepción del individuo sobre las oportunidades que tiene de conseguir un empleo de su preferencia o de mejorar el que posee, teniendo en cuenta que dichas oportunidades van a depender de sus características y conductas y de los factores contextuales que le rodean. (p.132)

Posteriormente, Thijssen et al. (2008) propusieron que el eje central de la empleabilidad es la capacidad de la persona para desempeñar un trabajo. Establecieron que las capacidades que determinarán la situación laboral futura de cada persona son las competencias personales, la capacidad de aprendizaje y los factores contextuales derivados de la organización y la sociedad.

Por otro lado, Silla et al. (2009) plantearon que la empleabilidad depende de la percepción pues tiene influencia sobre las emociones y las conductas de las personas, quienes reaccionan en función a la evaluación cognitiva que realizan sobre ella y que no son capaces de predecir el nivel de reemplazo. Entonces, Aguilar y Arismendez (2014) plantearon que la empleabilidad viene a ser la “la capacidad de movilidad, permanencia y respuesta de adaptación a las exigencias del mercado laboral” (p. 219).

Por su parte, el Observatorio de empleabilidad y Empleos Universitarios en España (2016), la conceptualizó como la capacidad o probabilidad que presentan los individuos para obtener y mantener un empleo, integrarse y desenvolverse adecuadamente en el mercado laboral y en el puesto que ocupa a lo largo de su carrera profesional, establece además que los niveles de percepción de empleabilidad dependen de factores relacionados con la calidad educativa y características personales de los individuos; y Niemela (2016) la considera como el conjunto de conocimientos, logros y cualidades personales que permiten a un graduado conseguir trabajo y tener éxito en el empleo elegido.

### **Teorías de la empleabilidad**

*Teoría de Weber.* Bajo esta teoría, la empleabilidad es considerada como atributo propio del trabajador, no depende de su posición en el mercado laboral, sino de la capacidad que tiene para alinearse a las condiciones establecidas por las diferentes clases sociales (Weber, como se cita en Arbaiza, 2011). Entonces bajo esta teoría se considera que la percepción de empleabilidad se encuentra determinada por un conjunto de indicadores establecidos por los empleadores y que son empleados para seleccionar el personal idóneo de una empresa en función de cuestionarios.

*Teoría institucionalista.* Esta corriente fue planteada por Veblen (como se cita en Arbaiza, 2011) y señala que el mercado laboral está determinado está influenciado por las

instituciones a través de contratos o convenios. En otras palabras, es el mercado el que señala las reglas y no acepta a las personas que no se ajusten a la conducta idónea, es decir que se implantan perfiles de formación y desempeño que deberán cumplir las personas que desean incorporarse a un empleo.

***Teoría del capital humano.*** Esta teoría ha sido ampliamente desarrollada por Becker (1983), en esta se asume que el mercado laboral no es homogéneo, se plantea que la empleabilidad depende de las potencialidades que determinan el desempeño de las personas y en función de los cuales se toman las decisiones para el ingreso a un puesto de trabajo. Bajo esta teoría se reconoce que el crecimiento del ingreso nacional depende de tres factores: capital, trabajo y el conjunto de habilidades, y capacidades de los trabajadores. Así la educación es considerada como la asociación entre la experiencia laboral y la capacitación, y es vista como una inversión, insertándose así, el término de talento humano y el incremento de la capacitación como aumento de atributos. Afirmándose que el capital humano es fortalecido por la educación académica con el fin de responder a las necesidades del mercado laboral, por lo tanto, la educación apoya el incremento de las destrezas y la productividad del trabajador (Arbaiza, 2011).

***Teoría segmentalista.*** En esta teoría se señala la presencia de diferentes tipos de mercados. Destacándose la existencia del externo e interno (Doeringer & Piore, como se cita en Arbaiza, 2011). Se plantea que los trabajadores con menores competencias son los últimos en acceder a un empleo frente a los que están más preparados y competitivos, esta propuesta se conoce también con el nombre de la Teoría de la Cola. Además, Thurow y Lucas (como se cita en Arbaiza, 2011) señalaron que la productividad no depende de la capacitación de la persona sino de la capacidad que tiene en el puesto de trabajo, estableciendo que la entrenabilidad es sinónimo de empleabilidad. Se establece además que la educación juega el

papel de filtro y permite diferenciar al trabajador deseable del no deseable, es decir que la educación es empleada para clasificar a las personas en función del empleo que tienen.

### **El modelo heurístico de la empleabilidad**

Este modelo fue planteado por Fugate et al. (2004) como una construcción psicosocial, que incorpora características individuales que fomentan la cognición, el comportamiento y el afecto adaptativo para mejorar la interfaz individuo-trabajo. Resalta la necesidad de poner énfasis en la persona y trasladar la responsabilidad de la gestión y el desarrollo del empleo, de los empleadores a los empleados, es decir, que los empleados tienen la responsabilidad de adquirir los conocimientos, habilidades, capacidades y otras características valoradas por los empleadores actuales y potenciales, en consecuencia las dimensiones que constituyen el constructo de empleabilidad predisponen a los individuos a mejorar proactivamente su situación laboral y ser maleables en el tiempo para cumplir con las exigencias del entorno.

Dado que la empleabilidad es considerada como una forma de adaptabilidad activa específica del trabajo que permite a los individuos identificar y acceder a un puesto de trabajo, facilita el movimiento entre puestos tanto dentro como entre las organizaciones, por lo tanto, un individuo será empleable en la medida en que pueda aprovechar los factores personales de manera efectiva para adaptarse a las demandas ambientales. El constructo se centra fundamentalmente en las características de la persona, es decir, en la identidad profesional, la adaptabilidad personal y el capital social y humano, pues las personas generalmente no tienen participación en los factores externos como los criterios de contratación de los empleadores, los años de experiencia o las habilidades específicas del trabajo.

En este modelo, las relaciones entre las dimensiones que componen la empleabilidad se basan en el determinismo recíproco, el cual sostiene “que los factores personales,

conductuales y ambientales se influyen mutuamente de manera interactiva. En consecuencia, la identidad profesional, la adaptabilidad personal y el capital social y humano ejercen una influencia mutua” (Fugate et al., 2004, pp. 26-27), ninguno de estos factores opera de manera independiente, para comprenderlo de debe examinar a las tres dimensiones. Sugiere, además, que estas dimensiones proporcionan colectivamente las tres condiciones necesarias para una adaptación efectiva: “información adecuada, condiciones internas apropiadas y libertad de movimiento” (Fugate et al., 2004, p. 25).

En la presente investigación se considera este modelo teórico como sustento de la variable empleabilidad, dado que, a diferencia de los modelos antes descritos, Fugate et al. (2004) proponen que la adaptación de los trabajadores a los cambios en el trabajo es un proceso activo, por lo tanto, los individuos más activos se adaptarán con mayor éxito a los cambios del entorno y reducirán la incertidumbre, aspectos que influirán positivamente en el afrontamiento al cambio y que se desea medir en la población de estudio. Sostienen además que las dimensiones planteadas se basan en el determinismo recíproco, por lo plantearon la construcción de un instrumento unidimensional, aspecto que fue considerado en la investigación para la operacionalización de la variable.

### **Dimensiones de la empleabilidad**

Son diversos los autores que han dimensionado la empleabilidad. Thijssen et al. (2008) proponen tres dimensiones: (a) la capacidad de la persona para desempeñar un trabajo, (b) las competencias personales como la capacidad de aprendizaje y (c) los factores contextuales (organizacionales y sociales).

Por su parte Van der Heijden y Van der Heijden (2006) describen cinco dimensiones: (a) la pericia profesional, (b) la capacidad de anticipación y el optimismo, relacionada con la capacidad de adaptación al cambio, (c) la flexibilidad personal, (d) el sentimiento corporativo,



relacionado con el compromiso organizacional, y (e) el equilibrio entre los intereses personales y organizacionales.

Para Fugate et al. (2004), la empleabilidad presenta tres dimensiones: (a) la identidad de carrera, refiere a la representación coherente de las aspiraciones y experiencias profesionales de la persona, (b) la adaptabilidad personal, referida a la voluntad personal para adaptarse a los cambios que demanda una situación y (c) el capital humano y social, que se refiere a la cantidad y diversidad de las redes sociales que posee, y a variables personales (edad, el nivel de educación, la experiencia y desempeño profesional).

A pesar de la composición multidimensional del constructo de empleabilidad, diferentes autores plantean que la percepción de empleabilidad puede medirse de manera global dependiendo del objetivo de la evaluación. Así, Fugate et al. (2004) y Van der Heijden y Van der Heijden (2006) demostraron que la existencia de relaciones muy fuertes entre las dimensiones de la empleabilidad, por lo que plantean la medición unidimensional para su medición.

En la investigación se consideró la propuesta teórica de Fugate et al. (2004), que considera a la empleabilidad como la parte común de las tres dimensiones: identidad de carrera, adaptabilidad personal y capital humano y social, además está dirigida a medir específicamente la empleabilidad de personas que teniendo formación profesional posean escasa o nula experiencia laboral, es decir, está dirigida a estudiantes universitarios o recién graduados.

### **2.3. Definición de términos básicos**

#### **2.3.1. Autoconcepto personal**

Es “la idea que cada persona tiene de sí misma en cuanto ser individual” (Goñi, 2011, p. 52).

### **2.3.2. Empleabilidad**

Es la suma de una serie de constructos que se combinan de forma sinérgica y permiten a la persona adaptarse efectivamente a los cambios que se producen en el entorno laboral y la economía actual. (Fugate et al., 2004).

### **2.3.3. Egresado Universitario**

Es “el estudiante que ha completado todas las asignaturas del plan de estudios de su especialidad y cumple con los requisitos expuestos en el reglamento de Grados y Títulos de la universidad para obtener un grado académico universitario” (SUNEDU, 2017, p. 172).

### **2.3.4. Estudiante de último año de carrera**

Es un estudiante que se encuentra culminando sus estudios universitarios sin obtener el grado de bachiller (Ley universitaria 2014).

### **2.3.5. Universidad privada**

Promotora universitaria con fines lucrativos (Ley universitaria 2014, art 115°).

### **III. OBJETIVOS**

#### **3.1. Objetivos**

##### **3.1.1. Objetivo general**

Establecer la relación que existe entre el autoconcepto personal y la empleabilidad en estudiantes del último año y egresados de universidades privadas

##### **3.1.2. Objetivos específicos**

3.1.2.1. Identificar el autoconcepto personal en estudiantes del último año y egresados de universidades privadas.

3.1.2.2. Identificar la empleabilidad en estudiantes del último año y egresados de universidades privadas.

3.1.2.3. Establecer la relación entre la dimensión autonomía y la empleabilidad en estudiantes del último año y egresados de universidades privadas.

3.1.2.4. Establecer la relación entre la dimensión honradez y la empleabilidad en estudiantes del último año y egresados de universidades privadas.

3.1.2.5. Establecer la relación entre la dimensión autorrealización y la empleabilidad en estudiantes del último año y egresados de universidades privadas.

3.1.2.6. Establecer la relación entre la dimensión emociones y la empleabilidad en estudiantes del último año y egresados de universidades privadas.

## IV. HIPÓTESIS

### 4.1. Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre el autoconcepto personal y la empleabilidad en estudiantes del último año y egresados de universidades privadas.

### 4.2. Hipótesis específicas

No se consideraron hipótesis descriptivas respecto al autoconcepto personal y empleabilidad en estudiantes del último año y egresados de universidades privadas debido a que es difícil precisar *a priori* el valor que podrían adoptar las variables, dado que no se cuenta con información teórica o empírica suficiente para formular hipótesis predictivas (Hernández et al., 2014).

4.2.1. Existe relación directa y significativa entre la dimensión autonomía y la empleabilidad en estudiantes del último año y egresados de universidades privadas.

4.2.2. Existe relación directa y significativa entre la dimensión honradez y la empleabilidad en estudiantes del último año y egresados de universidades privadas.

4.2.3. Existe relación directa y significativa entre la dimensión autorrealización y la empleabilidad en estudiantes del último año y egresados de universidades privadas.

4.2.4. Existe relación directa y significativa entre la dimensión emociones y la empleabilidad en estudiantes del último año y egresados de universidades privadas.

## V. MÉTODO

### 5.1. Tipo de investigación

El presente estudio corresponde a una investigación básica, pues tiene como objetivo recoger datos e incrementar el conocimiento científico sobre el autoconocimiento personal y la empleabilidad de los egresados de universidades privadas de la ciudad de Lima (Sánchez & Reyes, 2015).

Al respecto Bisquerra (como se cita en Salgado-Lévano, 2018) planteó que la investigación básica “es la investigación que se realiza para obtener nuevos conocimientos con el objetivo de aumentar la teoría, despreocupándose de las aplicaciones prácticas que pueden derivarse. Aunque muchas veces sirve como base para investigación aplicada” (p. 64).

Corresponde además a una investigación de metodología cuantitativa, pues pretende establecer leyes generales referidas al grupo y percibir el objeto de estudio como externo a fin de conseguir la máxima objetividad (Bisquerra, como se cita en Salgado-Lévano, 2018).

### 5.2. Diseño de Investigación

El diseño de la investigación fue no experimental, dado que no se manipularon las variables de manera intencional, sino que el objeto de estudio fue observado tal como se da en su contexto natural para ser analizado. Fue transeccional o transversal porque los datos se recogieron en un solo momento, tiempo único (Hernández et al., 2014).

Es correlacional no causal, pues se pretende establecer la relación entre 2 variables (Salgado-Lévano, 2018), como son el autoconcepto personal y empleabilidad en estudiantes del último año y egresados de universidades privadas no determinan la causalidad

Se siguió el siguiente esquema (Hernández et al., 2014):

$X_1 - X_2$

Donde:

$X_1$  = variable autoconcepto personal.

$X_2$  = Variable empleabilidad.

### 5.3. Variables

Las variables en la presente investigación se consideran atributivas, pues forman parte de las personas, además, el diseño empleado no requirió su manipulación deliberada (Salgado-Lévano, 2018).

Variable atributiva 1: Autoconcepto personal

Variable atributiva 2: empleabilidad

En la Tabla 1 se presenta la operacionalización de las variables en estudio

**Tabla 1**

*Definición operacional de autoconcepto personal y empleabilidad*

Variable	Definición operacional de medida
Autoconcepto personal	Puntaje obtenido al aplicar el Cuestionario de autoconcepto personal (APE) que posee 22 ítems distribuidos en cuatro dimensiones: autonomía, honradez, autorrealización y emociones.
Empleabilidad	Puntaje obtenido al aplicar la Escala de empleabilidad percibida en Universitarios (EPEU) que es unidimensional y cuenta con 10 ítems.

**Variables de control**

Sexo: femenino, masculino.

Edad: 21-30 años.

**Variables controladas****Deseabilidad social**

Se asume que los participantes respondieron a los cuestionarios con sinceridad considerando que son anónimos.

**Estado de fatiga de los participantes**

La disponibilidad de los cuestionarios por medios digitales permitió a los participantes elegir el momento más apropiado para responder el cuestionario.

**Explicación clara de las instrucciones**

Cada uno de los instrumentos cuenta con las instrucciones necesarias para que el participante pueda completarlos. Además, estuvo disponible un correo electrónico (rosamugarelli@gmail.com) y un número de teléfono (997886981) para absolver cualquier inquietud de los participantes.

**Material digital claro**

Se cuidó la presentación de los cuestionarios en formato digital, teniendo en cuenta criterios de claridad y limpieza.

## 5.4. Población

### Población

La población estuvo conformada por estudiantes de último año y egresados de seis universidades privadas de la ciudad de Lima.

### Muestra

La muestra estuvo conformada por 94 participantes: estudiantes de último año y egresados con un año de antigüedad de seis universidades privadas que aceptaron participar en la investigación y cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión. La mayoría de los participantes pertenecían al sexo femenino y de acuerdo con la edad presentaban edades comprendidas entre los 20 a 30 años. En la Tabla 2 se presenta la distribución porcentual de la muestra según sexo.

**Tabla 2**

*Distribución porcentual según sexo*

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	66	70.21
Masculino	28	29.79
Total	94	100.00

En la Tabla 3, se señala la distribución de la muestra según la edad.

**Tabla 3**

*Distribución porcentual según edad*

Edad	Frecuencia	Porcentaje
20 a 22	40	42.35
23 a 26	37	39.36
27 a 30	17	18.09
Total	94	100.00



El muestreo fue no probabilístico por conveniencia. El muestreo por conveniencia es una técnica de muestreo utilizada para crear muestras según la facilidad de acceso, la disponibilidad de las personas de formar parte de la muestra, en una duración de tiempo dada o cualquier otra especificación práctica de un elemento particular (Hernández et al., 2014).

### **Criterios de inclusión**

- Estudiantes de último año de carrera profesional
- No más de un año de haber egresado de la universidad
- Edades comprendidas entre los 20 a 30 años.
- Que firmen el consentimiento informado.

### **Criterios de exclusión**

- Estudiantes con dificultades físicas o cognitivas.
- Estudiantes que no hubieran respondido correctamente los instrumentos.

## **5.5. Instrumentos**

En el presente estudio se utilizaron los siguientes instrumentos.

### **5.5.1. Cuestionario de Autoconcepto Personal (APE)**

Este instrumento fue diseñado por Goñi y (2009) y estuvo basado en el modelo tetradimensional del autoconcepto con el objetivo de medir el autoconcepto personal de los egresados y/o estudiantes universitarios en Badajoz, España.

El cuestionario presenta 22 ítems, que miden la percepción del sujeto en las siguientes dimensiones:

Autonomía (AU), destinada a medir como se percibe cada individuo igual pero distinto a los demás, considera aspectos como la autosuficiencia y capacidad de decisión. Contiene cinco afirmaciones formuladas en sentido inverso (ítems 12-16).

Honradez (H), destinada a medir como percibe la persona respecto a su integridad y confiabilidad. Contiene cinco afirmaciones formuladas en sentido directo (ítems 7-11).

Autorrealización (ARR), el cual mide cómo se percibe cada sí mismo cada persona respecto ir alcanzando sus metas en la vida, a sentirse realizado, superar retos y al nivel de logro alcanzado. Contiene cinco afirmaciones formuladas en sentido directo (ítems 1, 2, 4, y 6) y una afirmación formulada en sentido inverso (ítem 2)

Emociones (E), el cual está destinado a medir como se percibe cada persona en la dimensión emocional, considera los aspectos impulsivos y reactivos que caracterizan la forma de ser de cada persona. Contiene dos afirmaciones formuladas en sentido directo (ítem 20 y 22) y cuatro afirmaciones formuladas en sentido inverso (ítems: 17, 18, 19 y 21).

El formato de la prueba es el de una escala tipo Likert con cinco opciones: desde totalmente en desacuerdo = 1 a totalmente de acuerdo = 5.

El autoconcepto global se establece a partir del resultado del conjunto de percepciones parciales del propio yo (multidimensionalidad), por lo tanto, el autoconcepto general se obtendría de la suma de los puntajes obtenidos en cada una de las dimensiones. Los puntajes obtenidos permiten identificar a los sujetos con un bajo, medio y alto nivel de autoconcepto personal, según el puntaje obtenido (mayor puntaje= mayor autoconcepto personal). En la Tabla 4 se presentan los Baremos del autoconcepto personal y dimensiones.

**Tabla 4***Baremos del autoconcepto personal y sus dimensiones*

Nivel	Autoconcepto personal	Autorrealización	Honradez	Autonomía	Emociones
Bajo	Menos de 83	Menos de 24	Menos de 23	Menos de 18	Menos de 19
Medio	83-91	24-29	23-25	18-21	19-22
Alto	Más de 92	Más de 29	Más de 25	Más de 21	Más de 22

**Evidencias de validez y confiabilidad del APE**

Para estimar la evidencia de validez basado en la estructura interna del APE, Goñi (2009) empleó una muestra de 1135 personas que cursaban (52.6%) o habían cursado estudios superiores (40.8%). Empleó el Análisis Factorial Exploratorio. El análisis de correlación entre las dimensiones evidenció que el método más preciso para realizar el AFE era el de rotación factorial oblicua, pues los factores no eran independientes; el análisis de comunalidad mostró que solo dos de ellos no superaban el valor de .3 de los ítems; el índice *KMO* fue de .860, cercano a 1 y la prueba de Bartlett ( $\chi^2 = 7234,691$ ;  $p=.000$ ) indicaron que era pertinente realizar el AFE. Se confirmó la presencia de cuatro factores que explicaban el 49.57% de la varianza, siendo la autonomía la que comprendía un mayor porcentaje (23.63%); confirmándose así la multidimensionalidad de la variable.

Halló además las evidencias de la validez convergente del APE y la comparó con las puntuaciones obtenidas en el instrumento ya validado *Escala Tennessee Self-Concept Scale*, traducido al castellano por Garanto. Hallaron índices entre .082 y un .181, confirmándose la validez convergente del APE.

Para determinar la centralidad y capacidad discriminatoria de los ítems (Goñi, 2009) estableció las características individuales de cada uno de los ítems, halló que la media de la

mayoría de estos se encontraba por encima de cuatro y solo tres de ellos presentaron valores inferiores a tres, respecto a la desviación típica se encontró que todos eran superiores a uno, y que existía una desviación asimétrica negativa, pues de los 24 ítems , 14 presentaron valores inferiores a -0.5; estos valores les permitieron establecer que los ítems eran adecuados.

La evidencia de confiabilidad basada en la consistencia interna fue determinada a partir del Coeficiente Alfa de Cronbach; obteniendo para la escala general el valor de .834 evidenciando que era un instrumento altamente confiable. Las dimensiones del instrumento también obtuvieron valores superiores a .7: La dimensión autorrealización obtuvo un valor de .748, la dimensión autonomía de .842, la dimensión honradez de .701 y solo la dimensión emociones obtuvo un valor ligeramente inferior (.676); sin embargo, se puede considerar que el instrumento y las dimensiones que la componen presentan un nivel alto de confiabilidad. Hallaron además el Coeficiente de Correlación Intraclase (CCI), para añadir información a la consistencia entre los elementos de la escala, el estadístico  $F$  arrojó un valor de 5.79 y  $p < .000$ , que evidenció que el grado de acuerdo intraclase era significativo.

## **Evidencia de validez y confiabilidad del APE en el presente estudio**

### **Validez basada en el contenido**

Para estimar la evidencia de validez basada en el contenido del APE en el presente estudio, se empleó el juicio de cuatro expertos (Apéndice A). Con los resultados emitidos se procedió a estimar el Coeficiente  $V$  de Aiken. Los resultados indicaron que solo el ítem 17 presentó un Coeficiente  $V$  de Aiken = .75; los 21 ítems restantes presentaron un Coeficiente  $V$  de Aiken = 1, evidenciando que el instrumento presenta un elevado nivel de validez basada en el contenido pues el Coeficiente  $V$  de Aiken del instrumento en general fue de .99 ( $p < .001^{**}$ ). Los resultados se presentan en la Tabla 5.

**Tabla 5**

*Validación de contenido por juicio de expertos de la escala de autoconcepto personal*

Dimensiones	Ítems	Jueces				Total			
		1	2	3	4	A	D	V	P
I. Autorrealización	1	1	1	1	1	4	0	1.00	0.001**
	2	1	1	1	1	4	0	1.00	0.001**
	3	1	1	1	1	4	0	1.00	0.001**
	4	1	1	1	1	4	0	1.00	0.001**
	5	1	1	1	1	4	0	1.00	0.001**
	6	1	1	1	1	4	0	1.00	0.001**
II. Honradez	7	1	1	1	1	4	0	1.00	0.001**
	8	1	1	1	1	4	0	1.00	0.001**
	9	1	1	1	1	4	0	1.00	0.001**
	10	1	1	1	-	4	0	1.00	0.001**
	11	1	1	1	1	4	0	1.00	0.001**
III. Autonomía	12	1	1	1	1	4	0	1.00	0.001**
	13	1	1	1	1	4	0	1.00	0.001**
	14	1	1	1	1	4	0	1.00	0.001**
	15	1	1	1	1	4	0	1.00	0.001**
	16	1	1	1	1	4	0	1.00	0.001**
IV. Emociones	17	1	0	1	1	3	1	0.75	0.049*
	18	1	1	1	1	4	0	1.00	0.001**
	19	1	1	1	1	4	0	1.00	0.001**
	20	1	1	1	1	4	0	1.00	0.001**
	21	1	1	1	1	4	0	1.00	0.001**
	22	1	1	1	1	4	0	1.00	0.001**
Total								<b>0.99</b>	<b>0.001**</b>

Nota. \*\*  $p < .001$ , \*  $p < .05$

### Confiabilidad

Para estimar la evidencia de confiabilidad basada en la consistencia interna del APE en el presente estudio, se empleó el *Coefficiente Alfa de Cronbach*, se emplearon los datos de la muestra de estudio (97 estudiantes de último año y egresados de seis universidades privadas de Lima). Los resultados evidenciaron que el instrumento era confiable, pues presentó un *Coefficiente Alfa de Cronbach* = .947; la dimensión autorrealización un  $\alpha = .780$ , la dimensión honradez un  $\alpha = .798$ , la dimensión autonomía un  $\alpha = .852$  y la dimensión emociones un  $\alpha = .680$ . Estos valores son muy similares al del instrumento original, evidenciando que el instrumento presenta consistencia interna y puede ser aplicado en el estudio.

### 5.5.2. Escala de empleabilidad percibida en Universitarios (EPEU)

Hernández-Fernaud et al. (2011) diseñaron la EPEU a partir de las definiciones de empleabilidad propuestas por Fugate et al. (2004) y la OIT (2006). Consta de 10 ítems destinados a medir el proceso de inserción laboral de los jóvenes egresados al mercado laboral en Madrid, España. Estas proposiciones hacen referencia a la posibilidad de encontrar trabajo una vez finalizados los estudios, las habilidades y competencias profesionales, así como sobre las perspectivas laborales.

Los participantes deben indicar su grado de acuerdo con cada afirmación considerando “Nada de acuerdo” (0) a “Totalmente de acuerdo” (10).

La empleabilidad se establece sumando las puntuaciones obtenidas en cada uno de los ítems. Los puntajes obtenidos permiten identificar a los sujetos con una empleabilidad baja, moderada y alta, según el puntaje obtenido (mayor puntaje= mayor empleabilidad percibida).

Como se puede apreciar en la Tabla 6, se ve el baremo de la escala para medir la empleabilidad

**Tabla 6**

*Baremo de la Escala para medir la empleabilidad*

Nivel	Rango
Baja	Menos de 40
Moderada	40-68
Alta	Más de 68

### **Evidencias de validez y confiabilidad del EPEU**

Para determinar la centralidad y capacidad discriminatoria de los ítems Hernández-Fernaud, et al. (2011) establecieron las características individuales de cada uno de los ítems, hallaron que la media de la mayoría de estos se encontraba por encima de 6, respecto a la desviación típica se encontró que todos eran superiores a 1, y que todos los ítems presentaban distribución normal; estos valores les permitieron establecer que los ítems eran adecuados.

Para estimar la evidencia de validez basada en la estructura interna del EPU, realizaron un Análisis Factorial Exploratorio. Emplearon una muestra de 138 estudiantes y titulados universitarios españoles, cuyas edades estuvieron comprendidas entre los 19 y 30 años. El Análisis Factorial Exploratorio con Rotación Varimax mostró un coeficiente de adecuación muestral *KMO* de .811, muy cercano a 1 y un coeficiente de esfericidad de Bartlett de  $\chi^2 = 329.056$ ,  $p \leq .001$ , indicaron que era pertinente realizar el AFE. Se consideró los factores con valor propio superior a 1 y los ítems con pesos factoriales superiores a .40. La solución factorial agrupó los ítems en dos factores que explicaban el 49.29% de la varianza. En el primer factor se incluyeron 8 ítems y el segundo factor a los ítems 1 y 3, por lo que fue despreciado y consideraron que el instrumento era unidimensional.

Con el fin de confirmar la unidimensionalidad de la escala, realizaron el Análisis Factorial Confirmatorio, para lo cual emplearon una muestra de 324 estudiantes y titulados universitarios españoles, que presentaban entre los 19 y 30 años de edad. Los pesos factoriales fueron altos y significativos ( $p < .05$ ), la bondad de ajuste del modelo fue adecuada ( $\chi^2 = 34,942$ ; 19 *g.l.*,  $p < .014$ ); BNNFI = .954, BNNFI = .968, CFI = .978; RMSEA = .053; 90%. El intervalo de confianza de RMSEA (.02 - .08), confirmando que el instrumento presentaba solo un factor.

Para estimar la evidencia de confiabilidad basada en la consistencia interna, hallaron el Coeficiente Alfa de Cronbach, aplicaron el instrumento a una muestra de 324 estudiantes y titulados universitarios españoles. Hallaron un Coeficiente Alfa de Cronbach = .83 evidenciando que el instrumento presentaba una elevada consistencia interna y que la eliminación de los dos ítems no mejoraba el índice de confiabilidad por lo que decidieron quedarse con los 10 ítems.

### Evidencias de validez y confiabilidad del EPEU en el presente estudio

#### Evidencia de validez basado en el contenido

Fue determinada a través de cuatro expertos (Apéndice A). Luego de la revisión del juicio de expertos, se calculó el Coeficiente *V* de Aiken, los resultados se muestran en la Tabla7; se encontró que los ítems evaluados presentaron valores entre .75 y 1, evidenciando que el instrumento presenta suficiente evidencia de validez basada en el contenido (Coeficiente *V* de Aiken = .95 y  $p < .001^{**}$ ).

**Tabla 7**

*Validación de contenido por juicio de expertos de la escala de empleabilidad percibida*

Items	Jueces				Total			
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>A</b>	<b>D</b>	<b>V</b>	<b>P</b>
1	1	1	1	1	4	0	1.00	0.001**
2	1	0	1	1	3	1	0.75	0.049*
3	1	1	1	1	4	0	1.00	0.001**
4	1	1	1	1	4	0	1.00	0.001**
5	1	1	1	1	4	0	1.00	0.001**
6	1	1	1	1	4	0	1.00	0.001**
7	1	1	1	1	4	0	1.00	0.001**
8	1	1	1	1	4	0	1.00	0.001**
9	1	1	1	0	3	1	0.75	0.049*
10	1	1	1	1	4	0	1.00	0.001**
Total							<b>0.95</b>	<b>0.001**</b>

Nota. \*\*  $p < .001$ , \*  $p < .05$



## **Evidencia de confiabilidad basada en la consistencia interna**

Para estimar la evidencia de confiabilidad basada en la consistencia interna del EPEU en el presente estudio, se empleó el Coeficiente Alfa de Cronbach, se emplearon los datos de la muestra de estudio (80 estudiantes de último año y 17 egresados de seis universidades privadas de Lima), hallando un valor de .859 que evidenció que el instrumento presentaba un nivel alto de confiabilidad, los valores del Coeficiente Alfa de Cronbach de cada uno de los ítems si se suprimen son muy semejantes al valor del instrumento global, indicando que cada uno de estos tienen el mismo nivel de importancia.

## **5.6. Procedimiento**

### **Coordinaciones previas**

Dado que la aplicación de los instrumentos se realizó vía virtual, para una mejor comprensión del proceso, se elaboró un pequeño manual con información detallada del estudio que se insertó junto a los instrumentos en el Google form. Antes de la aplicación, se solicitó la autorización para utilizar los instrumentos a los autores del Cuestionario de Autoconcepto personal y de la Escala de empleabilidad percibida (Ver Apéndice B y Apéndice C, respectivamente).

### **Presentación**

La presentación se realizó mediante el saludo correspondiente, se dio a conocer el nombre de la tesista, y la finalidad de la investigación para finalmente solicitar la colaboración voluntaria a los participantes, esta fue incluida en el *Google form*.

### **Consentimiento informado**

El uso de la plataforma *Google form* para la aplicación de los instrumentos contiene un requisito inicial que es la aceptación voluntaria de las características y condiciones explicitadas

en cada uno de los instrumentos, la misma que se tomó como aceptación de participación. En un segmento del formulario, se explicó el objetivo del estudio incidiendo que la participación es anónima y que los datos serán manejados de modo confidencial. Asimismo, se brindó un teléfono y un correo electrónico a través del cual los participantes podrán realizar las consultas al investigador (Apéndice D).

### **Condiciones de aplicación**

La aplicación de los cuestionarios se realizó por medios digitales, acorde a la siguiente secuencia: (a) completar la sección de datos socio-académicos y (b) completar los instrumentos. Las instrucciones para completar los instrumentos fueron indicadas de acuerdo a lo establecido por los autores de los instrumentos y adaptadas al contexto.

## VI. RESULTADOS

Recolectada la información se procedió a realizar el análisis correspondiente para presentar adecuadamente los resultados de la investigación. Se usó el software estadístico IBM SPSS Statistics 25. Los resultados descriptivos se presentaron en tablas de distribución de frecuencias, se presentaron además las medidas de tendencia central y coeficientes de variación. Antes de realizar la contrastación de las hipótesis se efectuó la Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov-Lilliefords ( $n > 30$ ), los resultados evidenciaron que los datos de las variables empleabilidad y autoconcepto personal no presentaban distribución normal, por lo que se empleó la prueba no paramétrica *Rho* de Spearman para establecer la relación entre las variables; para interpretar los resultados se consideró la propuesta de Hernández et al. (2014) y Cohen (1992).

### 6.1. Resultados descriptivos

En la Tabla 8 se presentan los resultados descriptivos de la variable autoconcepto personal en estudiantes de último año y egresados de seis universidades privadas en la ciudad de Lima. Se observa que el puntaje medio del autoconcepto se encuentra cercano a la mediana y al valor máximo ( $M = 86,06$ ;  $Me = 88,0$ ;  $Max = 109$ ), indicando que esta la variable tiende a presentar valores altos. Esta misma tendencia se observa en cada una de las dimensiones. El coeficiente de variación de la variable y cada una de las dimensiones, indica que los datos son homogéneos ( $C.V < 21\%$ ), presentándose una mayor variación en las dimensiones autonomía y emociones.

**Tabla 8***Estadísticos descriptivos de la variable autoconcepto personal y sus dimensiones*

	Autoconcepto	Autorrealización	Honradez	Autonomía	Emociones
Media	86,01	24,28	23,06	18,28	20,39
Mediana	88,00	25,00	24,00	19,00	20,00
Coefficiente de variación	13.86	16,1	9.96%	20,54	20,01%
Mínimo	53	9	14	5	12
Máximo	109	30	25	25	30

En la Tabla 9 se observa las frecuencias y porcentajes de autoconcepto personal en estudiantes del último año y egresados de universidades privadas de Lima, según el nivel de autoconcepto personal que presenta. Se encontró que el 48% de los participantes en la investigación presentaba un nivel de autoconcepto personal medio, el 33% un nivel bajo y solo el 19 % presentó niveles altos de autoconcepto personal. Respecto a las dimensiones, se aprecia que la dimensión honradez fue la mejor desarrollada pues el 52% de los estudiantes presentó un nivel alto, mientras que solo el 34% de los estudiantes obtuvo niveles altos en la dimensión autorrealización, el 27% en autonomía y 16% en emociones. Se observa además que alrededor del 35% de los estudiantes presentaron un nivel bajo de autorrealización y autonomía, mientras que el 56% de los estudiantes presentó niveles medio en la dimensión emociones.

**Tabla 9**

*Distribución de frecuencias y porcentaje del nivel de autoconcepto personal y sus dimensiones*

Nivel personal	Autoconcepto		Autorrealización		Honradez		Autonomía		Emociones	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Bajo	31	33	32	34,0	28	29,8	33	35,1	26	27,7
Medio	45	48	30	31,9	17	18,1	36	38,3	53	56,4
Alto	18	19	32	34,0	49	52,1	25	26,6	15	16,0
Total	94	100	94	100	94	100	94	100	94	100

En la Tabla 10 se presentan los resultados descriptivos de la variable empleabilidad en estudiantes del último año de universidades privadas de Lima. Se observa que el puntaje medio del autoconcepto se encuentra ligeramente por encima de la mediana, pero más cercano al valor mínimo ( $M=53,17$ ;  $Me=42,0$ ;  $Min=26,0$ ), es decir, que en este grupo de estudiantes la variable tiende a presentar valores bajos. El coeficiente de variación fue de 35,9%, indicando que los resultados no son muy homogéneos.

**Tabla 10**

*Estadísticos descriptivos de la variable empleabilidad*

	Media	Mediana	Mínimo	Máximo	Desviación estándar	Coefficiente de variación
Empleabilidad	53,17	42,00	26,0	97,0	19,120	35,9 %

En la Tabla 11 se presenta la distribución de frecuencia y porcentaje de estudiantes según su nivel de empleabilidad. Se encontró que el 37% de los estudiantes considera que tienen un nivel de empleabilidad moderada, el 32 % lo percibe como bajo y solo el 27% considera que su nivel de empleabilidad es alto.

**Tabla 11**

*Distribución de frecuencias y porcentaje del nivel de empleabilidad*

Nivel	Empleabilidad	
	<i>Fr</i>	%
Bajo	32	34
Moderado	35	37
Alto	27	29
Total	94	100

## 6.2. Prueba de normalidad

Para establecer la distribución de los datos de las variables y dimensiones analizadas se empleó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, pues se trabajó con una muestra mayor a 30. Los resultados evidenciaron que los datos de la variable empleabilidad no presentaban distribución normal ( $sig < .05$ ); de igual manera, los datos de la variable autoconcepto personal y las dimensiones autorrealización, honradez y autonomía, no presentan distribución normal ( $sig < .05$ ), solo la dimensión emociones presentó un valor superior a .05, por lo que se asumió esta dimensión presenta distribución normal (ver la Tabla 12). En función de estos resultados para establecer la relación entre las variables se empleó la prueba no paramétrica *Rho* de Spearman.

**Tabla 12***Prueba de Kolmogorov-Smirnov según variables y dimensiones*

	Estadístico	gl	Sig.
Autoconcepto	,092	94	,046
Autorrealización	,145	94	,000
Honradez	,200	94	,000
Autonomía	,126	94	,001
Emociones	,090	94	,060
Empleabilidad	,263	94	,000

## 6.2. Contrastación de las hipótesis

### 6.2.1. De la hipótesis general

En la Tabla 13 se presentan los resultados de la prueba de correlación *Rho* de Spearman. El valor de  $sig = .011 < \alpha = .05$  permite rechazar la hipótesis nula; es decir, que el autoconcepto personal se relaciona significativamente con la empleabilidad de los estudiantes del último año y egresados de universidades privadas que participaron en la investigación. El valor de  $Rho = .262^*$  indica que la relación es positiva y débil (Hernández et al., 2014), y pequeño el tamaño del efecto (Cohen, 1992).

**Tabla 13***Correlación entre autoconcepto personal y empleabilidad*

	Empleabilidad		
	Sig.	<i>Rho</i>	$r^2$
Autoconcepto personal	.011	.262*	.1

*Nota.* Sig= significancia; *Rho*= Spearman;  $r^2$ = tamaño del efecto

Para medir el tamaño del efecto de los coeficientes de correlación se siguió el criterio de Cohen (1992), quien señala que este es pequeño cuando  $r > .10$ ; es mediano cuando  $r > .30$  y es fuerte cuando  $r > .50$ .

### 6.2.2. De las hipótesis específicas

**Hipótesis específica 1.** Existe relación directa y significativa entre la dimensión autonomía y la empleabilidad en estudiantes del último año y egresados de universidades privadas.

En la Tabla 14 se presentan los resultados de la prueba de correlación *Rho* de Spearman. El valor de  $sig = .011 < \alpha = .05$  permite rechazar la hipótesis nula; es decir, que la dimensión autonomía se relaciona significativamente con la empleabilidad de los estudiantes del último año y egresados de universidades privadas que participaron en la investigación. El valor de  $Rho = ,124^*$  indica que la relación es positiva y débil (Hernández et al, 2014), y muy pequeño el tamaño del efecto (Cohen, 1992).

**Tabla 14**

*Correlación entre la autonomía y la empleabilidad*

	Empleabilidad		
	<i>Sig.</i>	<i>Rho</i>	$r^2$
Autonomía	,011	,124*	.01

*Nota.* Sig= significancia; *Rho*= Spearman;  $r^2$ = tamaño del efecto



**Hipótesis específica 2.** Existe relación significativa entre la dimensión honradez y la empleabilidad en estudiantes del último año y egresados de universidades privadas.

En la Tabla 15 se presentan los resultados de la prueba de correlación *Rho* de Spearman. El valor de  $sig = .035 < \alpha = .05$ , lo que permite se rechaza la hipótesis nula; es decir, que la dimensión honradez se relaciona significativamente con la empleabilidad de los estudiantes del último año y egresados de universidades privadas que participaron en la investigación. El valor de  $Rho = .218^*$  indica que la relación es positiva y débil (Hernández et al., 2014), y muy pequeño el tamaño del efecto (Cohen, 1992).

**Tabla 15**

*Correlación entre la honradez y la empleabilidad*

	Empleabilidad		
	<i>Sig.</i>	<i>Rho</i>	$r^2$
Honradez	.035	.218*	.05

*Nota.* Sig= significancia; *Rho*= Spearman;  $r^2$ = tamaño del efecto

**Hipótesis específica 3.** Existe relación significativa entre la dimensión autorrealización y la empleabilidad en estudiantes del último año y egresados de universidades privadas.

En la Tabla 16 se presentan los resultados de la prueba de correlación *Rho* de Spearman. El valor de  $sig = .001 < \alpha = .01$ , lo que permite se rechazar la hipótesis nula; es decir, que la dimensión autorrealización se relaciona significativamente con la empleabilidad de los estudiantes de último año y egresados de universidades privadas que participaron en la investigación. El valor de  $Rho = .331^{**}$  indica que la relación es positiva y débil (Hernández et al, 2014), y pequeño el tamaño del efecto (Cohen, 1992).

**Tabla 16***Correlación entre la autorrealización y la empleabilidad*

	Empleabilidad		
	<i>Sig.</i>	<i>Rho</i>	<i>r</i> <sup>2</sup>
Autorrealización	,001	,331**	.12

*Nota.* Sig= significancia; *Rho*= Spearman; *r*<sup>2</sup>= tamaño del efecto

**Hipótesis específica 4.** Existe relación significativa entre la dimensión emociones y la empleabilidad en estudiantes del último año y egresados de universidades privadas.

En la Tabla 17 se presentan los resultados de la prueba de correlación *Rho* de Spearman. El valor de  $sig = .390 < \alpha = .05$ , por lo que se acepta la hipótesis nula; es decir, que la dimensión de emociones no se relaciona significativamente con la empleabilidad de los estudiantes del último año y egresados de universidades privadas que participaron en la investigación.

**Tabla 17***Correlación entre las emociones y la empleabilidad*

	Empleabilidad		
	<i>Sig.</i>	<i>Rho</i>	<i>r</i> <sup>2</sup>
Emociones	,390	,090	.008

*Nota.* Sig= significancia; *Rho*= Spearman; *r*<sup>2</sup>= tamaño del efecto.

## VII. DISCUSION

La discusión se ha organizado de acuerdo a los siguientes criterios: en primer lugar, se presenta el análisis de las implicancias de los resultados y la contrastación con estudios similares, en segundo lugar, se plantean las limitaciones del estudio y finalmente se presenta el aporte a la comunidad científica.

Se inicia la discusión con la presentación las implicancias de los resultados descriptivos.

Se encontró que los estudiantes del último año y egresados de universidades privadas presentaban niveles medios de autoconcepto personal, esto indica que la mayoría de los estudiantes presenta una autopercepción negativa de sí mismo (Beheshtifar & Rahimi-Nezhad, 2012). Estos resultados evidencian que los estudiantes al culminar su carrera profesional consideran que no han logrado un nivel de desarrollo que les permita insertarse en el ámbito laboral.

Al respecto, es importante considerar que el autoconcepto personal es multidimensional y jerárquico, por lo tanto este bajo nivel de autoconcepto estaría determinados por factores personales y por la relevancia o valor subjetivo que los estudiantes le otorgan a su situación personal, que en este caso no es el más adecuado, pues su interpretación de la realidad y logros alcanzados evidencian que no se sienten capaces de enfrentar las condiciones laborales a las que se deberán enfrentar (Shavelson et al., como se cita en Goñi, 2009).

Estos bajos niveles de autoconcepto personal que presentan los estudiantes y egresados de universidades privadas estarían asociados a los aspectos emocionales de éxito o fracaso que tuvieron los estudiantes durante su vida universitaria (Bartra et al., 2019; Beheshtifar & Rahimi-Nezhad, 2012). Por lo tanto, es necesario incluir en las currícula universitaria actividades que permitan a los estudiantes tener experiencias exitosas, de tal manera que se

asegure el desarrollo de la personalidad o autoconcepto personal, dado que este se fundamenta en las experiencias que se pueda tener con el medio exterior y mantener, proteger y enriquecer al yo (Purkey, como se cita en Goñi, 2009).

Al contrastar estos resultados con los reportes de otros estudios, se encontró que no coinciden con los reportes de Barros (2018) quien, al estudiar las creencias de autoeficacia frente a la transición al trabajo en estudiantes universitario de Portugal, encontró que estos presentaban medias elevadas en las creencias subyacentes a comportamientos y actitudes frente la carrera, así como niveles altos de autonomía.

Esta diferencia podría deberse al contexto educativo y social bajo el cual los estudiantes desarrollan o desarrollaron sus actividades universitarias, toda vez que las investigaciones antes mencionadas se desarrollaron en universidades cuyas condiciones y características educativas son diferentes a la de los estudiantes que participaron en la presente investigación: La Universidad de San Francisco es considerada una de las mejores universidades públicas del Brasil y ocupa el puesto 115 en *QS Global World Rankings (Top universities, 2021)*; mientras que las universidades de las que provienen los estudiantes en la presente investigación, no están consideradas dentro de las 10 mejores universidades del país; confirmándose la propuesta teórica de Goñi (2009), de que las experiencia positivas generan un mejor autoconcepto personal.

A nivel nacional, no se encontraron investigaciones que reporten el nivel de autoconcepto personal directamente. Sin embargo, se podría considerar que el nivel medio de autoconcepto personal que presentan los estudiantes de último año y egresados de universidades privadas son coherentes a los reportes de Vidal (2018). Este autor, encontró que los estudiantes universitarios en la provincia de Barranca presentaban un nivel medio de autoconcepto académico y emocional; siendo importante resaltar que el autoconcepto personal

analizado en la presente investigación considera como una de sus dimensiones el autoconcepto emocional que mide la percepción que tienen el estudiante o egresado universitario sobre estado emocional y respuesta a situaciones específicas con cierto grado de compromiso e implicación en su vida cotidiana (Goñi, 2009). Dado que, esta variable fue medida en el ámbito académico, se puede considerar que el autoconcepto emocional estaría asociada a las emociones frente a los logros académicos, que en general fueron de nivel medio.

Respecto a las dimensiones, se encontró que la dimensión más desarrollada por los estudiantes del último año y egresados de universidades privadas fue la honradez, poco más de la mitad de la población alcanzó niveles altos. Esta es la dimensión moral del autoconcepto, por lo tanto, estaría indicando que este grupo de estudiantes y egresados poseen una concepción de justicia, responsabilidad social y de ética adecuados; consideran que son sinceros, honrados, y fieles a sus convicciones y compromisos (Goñi, 2009).

La dimensión autorrealización alcanzó niveles medios, y como este aspecto está relacionado con la personalidad y es el impulso hacia el desarrollo de posibilidades que presenta cada persona, los resultados hallados reflejan que los estudiantes y egresados de universidades perciben que no son bien considerados y se sienten poco realizados (Goñi, 2009).

También se encontraron niveles medios y bajos de autonomía en este grupo de estudiantes y egresados de las universidades privadas, reflejando una vez más que las experiencias que tuvieron en la universidad no le permitieron adquirir la confianza o sentirse competentes. Su autovaloración requiere ser reforzada, pues aún no tienen claro lo que creen o quieren, toda vez que la autonomía es la capacidad para funcionar competentemente como individuo y está determinada por aspectos como la confianza en sí mismo, orientación hacia el trabajo e identidad, tal como la plantea Goñi (2009).

Finalmente, se encontró que los estudiantes y egresados de universidades privadas, también presentaban niveles medios de la dimensión de emociones, reflejando que tampoco perciben que han alcanzado niveles adecuados de compromiso e implicación en su vida cotidiana. Se requiere reforzar aspectos emocionales que le permitan mejorar su la definición que tienen de sí mismos, la relación con otros y su visión de futuro (Goñi, 2009).

Por otro lado, los resultados respecto a la variable empleabilidad evidenciaron que la mayoría de los estudiantes y egresados de las universidades privadas, consideran que presentan un nivel de empleabilidad entre moderado y bajo. Estos datos reflejan que los estudiantes consideran que, al culminar los estudios universitarios, no han adquirido las habilidades o atributos personales para obtener un empleo, tener éxito en las ocupaciones que eligen o evitar el desempleo (Campos, 2000; Yorke, 2004; Niemela, 2016). Estos estudiantes no han logrado identificarse con su carrera profesional, pues no tienen una representación coherente de sus aspiraciones y experiencias profesionales; poseen problemas de adaptabilidad personal, dado que no presentan la voluntad para adaptarse a los cambios que demandan las diferentes situaciones laborales; poseen además escasa cantidad y diversidad de redes sociales (Fungate et al., 2004). Todo esto genera en ellos la percepción de que no presentan buenas oportunidades para obtener un empleo en el mercado laboral.

Los hallazgos de la investigación evidencian la necesidad de implementar estrategias que mejoren la percepción de empleabilidad de los estudiantes universitarios, pues el desarrollo de habilidades de gestión personal, adaptabilidad y aprendizaje continuo, habilidades de trabajo en equipo y las habilidades para trabajar con otros se correlacionan moderadamente con el desempeño laboral de los empleados, es decir si los graduados alcanzan niveles de las habilidades empleabilidad presentaran ventaja en sus respectivos entornos laborales (Abas & Imán, 2016; Thijssen et al., 2008).

El modelo teórico del capital humano (Becker, 1983) plantea que el principal componente de la percepción de empleabilidad es la cualificación relacionada con el potencial de un trabajador, la voluntad de la persona y conocimiento del mercado laboral, por lo tanto la empleabilidad que presentan las personas, no solo dependerá de sus capacidades profesionales, sino que también está determinadas por aspectos actitudinales y características propias del contexto (Forrier & Sels, 2003).

Al respecto, el Observatorio de empleabilidad y Empleos Universitarios en España (2016) señaló que los niveles de percepción de empleabilidad dependen de factores relacionados con la calidad educativa y características personales de los individuos. Se evidencia una vez más que el sistema educativo universitario en el país requiere mejorar sus servicios e incluir en la currícula el desarrollo de actividades académicas que mejoren la actitud y brinden experiencias exitosas en el ámbito especializado y pre-profesional de los estudiantes de último año. Se requiere brindar a los estudiantes actividades que les permita reforzar la capacidad de movilidad, permanencia y respuesta de adaptación a la evolución de la tecnología y las exigencias del mercado laboral (Aguilar & Arismendi, 2014; OIT, 2006).

Los resultados de la investigación son coherentes con los hallazgos de investigaciones desarrolladas en el país. Son semejantes también a los reportes de Herrera (2017), que encontró que la mayoría los egresados de la carrera de administración de la Universidad Privada del Norte consideraba que presentaban nivel medio de competencias laborales

Es importante considerar que el estudio de la empleabilidad en investigaciones nacionales se avocó fundamentalmente a relacionar la empleabilidad con las características o condiciones laborales, factores académicos y sociales, encontrándose que la empleabilidad se encuentra directamente asociada a factores académicos, profesionales, personales y sociales. Aspectos que coinciden con los resultados hallados en la presente investigación

La contrastación de los resultados hallados en la presente investigación no coincide con los reportes internacionales. También difieren de los reportes de Barros (2018), quien estableció que los estudiantes universitarios en Portugal presentaban un conjunto de creencias facilitadoras de empleabilidad, medias elevadas de autoeficacia, adaptación al trabajo y regulación de sus emociones. No se asemejan tampoco a los reportes de Bezuidenhout (2011) en Sudáfrica; este investigador determinó que los estudiantes del último año de estudios universitarios presentaban niveles altos de empleabilidad.

Estas diferencias podrían deberse además de los contextos universitarios antes descritos, al nuevo contexto social y económico en el que se desarrollan las actividades académicas y laborales actualmente en el país y el mundo. Es importante considerar que las investigaciones internacionales reportadas, se realizaron antes de la pandemia por Covid 19. Es indudable que el entorno educativo y laboral ha cambiado, aspectos que podrían estar afectando la percepción de empleabilidad que poseen los estudiantes y egresados universitarios actualmente. Los datos actuales sobre el empleo son desalentadores, al respecto, la OIT (como se cita en Weller, 2020) ha estimado que en América Latina y el Caribe existirá una pérdida de 10,3% de las horas de trabajo. La incertidumbre, está mellando la percepción que presentan los estudiantes sobre las competencias laborales que poseen, siendo necesario implementar estrategias que permita asegurar el desarrollo de habilidades de empleabilidad que les garanticen una mayor competitividad laboral.

A continuación, se presenta el análisis de los datos a nivel inferencial.

Se confirmó la hipótesis general de la investigación. Existe una relación directa y significativa entre el autoconcepto personal y la empleabilidad que presentan los estudiantes y egresados de universidades privadas. Es decir que a mayor nivel de desarrollo y logro individual que presentan los estudiantes y egresados, considerarán que presentan mejores



oportunidades de conseguir y mantenerse en un empleo (Goñi, 2011; Gamboa et al., 2007; Thijssen et al. (2008).

Es importante considerar que el autoconcepto personal está determinado por cuatro aspectos fundamentales: el emocional, el ético/moral, la autonomía y la autorrealización (Goñi, 2014), aspectos que no pueden desligarse de las características, conductas y factores contextuales que rodean al individuo. Al demostrar que existe relación entre el autoconcepto personal y la empleabilidad, se confirman los planteamientos de Silla et al. (2009) respecto a la influencia de las emociones y conductas de las personas sobre las reacciones ante la evaluación cognitiva que realizan sobre ella, acciones que a su vez influirán en la empleabilidad que presenten, siendo muy importante garantizar ambientes universitarios que proporcionen a los estudiantes experiencias exitosas que eleven su autoestima y reconocimiento.

La promoción de ambientes estimulantes, que generen buenos niveles de autoestima y empoderamiento, permitirá al estudiante universitario desarrollar niveles de autoconcepto positivos que le permitirán afrontar las exigencias del mundo laboral. El mundo laboral, actualmente exige que las personas interactúen con otros, por lo tanto, un autoconcepto negativo puede limitar e impedir oportunidades de crecer y disfrutar de las actividades laborales. La empleabilidad no solo depende de las capacidades profesionales de las personas, sino que también están determinadas por aspectos actitudinales y características propias del contexto (Forrier & Sels, 2003). Actualmente, el mercado laboral exige que los egresados no solo cuenten con las capacidades especializadas propias de la carrera, sino que sean individuos empoderados con buenos niveles de autoconcepto y autoestima, flexibles y capaces de afrontar las exigencias cambiantes del entorno laboral.

Son semejantes a los reportes de Barros (2018), que concluyó que existen correlaciones positivas y significativas entre las creencias facilitadoras de la empleabilidad y las creencias

de autoeficacia en la transición al trabajo que presentan los estudiantes universitarios en Portugal.

Así mismo, los resultados obtenidos confirman los reportes presentados por Hernández-Fernaud et al. (2011) en España sobre la relación que existía entre la percepción de empleabilidad y la autoeficacia percibida para la búsqueda de empleo en universitarios españoles.

Al analizar los resultados de la primera hipótesis específica, se encontró que existe relación positiva y débil entre dimensión autonomía y la empleabilidad en los estudiantes de último año y egresados de universidades privadas que participaron en la investigación, es decir que la capacidad de funcionar competentemente como individuo, la confianza en sí mismo, la orientación hacia el trabajo y la identidad mejora la percepción que tienen los estudiantes sobre la posibilidad de conseguir el empleo de su preferencia o de mejorar el que posee (Gamboa et al., 2007). Teniendo en cuenta que dichas oportunidades van a depender de sus características y conductas y de los factores contextuales que le rodean, las personas que cuentan con claridad de lo que son, de lo que quieren, de lo que creen y además se valoran positivamente como personas, estarán en disposición de ser autónomas y percibir que poseen buenas posibilidades de insertarse adecuadamente en el entorno laboral (Goñi, 2009).

Respecto a la segunda hipótesis específica, se halló que la dimensión honradez se relaciona significativamente con la empleabilidad en los estudiantes de último año y egresados de universidades privadas que participaron en la investigación, esta relación es positiva y débil. Como la honradez es la dimensión moral del autoconcepto, este resultado estaría indicando que las personas que se consideran justas, que actúan con responsabilidad social, que consideran que son capaces de responder a las demandas sociales con ética y que son fieles a sus principios

y valores (Goñi, 2009), también presentan una percepción positiva de la empleabilidad, es decir se sienten capaces de conseguir el trabajo deseado y mantenerse en él.

El análisis de la tercera hipótesis específica reveló que la dimensión autorrealización presenta una relación significativa, positiva y débil con la empleabilidad en los estudiantes del último año y egresados de universidades privadas. Es decir, que a medida que este grupo de personas maneje o mejore la su autoconcepción, considere que es bien aceptado, que su vida tiene sentido, y que está logrando alcanzar sus metas o proyectos (Goñi, 2009), percibirá que presenta buenas posibilidades de insertarse en el mercado laboral.

Finalmente, el análisis de la hipótesis específica 4 evidenció que no existe relación significativa entre la dimensión emociones y la empleabilidad en los estudiantes del último año y egresados de universidades privadas que participaron en la investigación, lo cual implica que la percepción que tienen estas personas respecto a sus posibilidades de encontrar un trabajo y mantenerse en él, no dependen de su estado emocional o del compromiso e implicación en su vida cotidiana. Se puede asumir que la emocionalidad o estabilidad emocional que depende de la capacidad para autodefinirse, relacionarse con los demás y enfrentarse a emociones negativas no determinaría la percepción de empleabilidad que posee.

Estos resultados no coinciden con los planteamientos de Barros (2018) que estableció que los aspectos socioemocionales están directamente relacionados con la empleabilidad. Esto podría estar ocurriendo por el contexto de restricción social en el cual se desarrolló la investigación, toda vez que los participantes en la investigación, al momento de completar los instrumentos, presentaban limitaciones para relacionarse con otros o manejar sus emociones negativas, pues se encontraban en confinamiento social. Esta situación probablemente no les ha permitido alcanzar niveles adecuados de compromiso e implicación en su vida cotidiana. Ante ello, se requiere reforzar en los estudiantes universitarios los aspectos emocionales que

le permitan mejorar la definición que tienen de sí mismos, la relación con otros y su visión de futuro (Goñi, 2009).

A continuación, se presentan las limitaciones del estudio:

Al ser usadas encuestas virtuales con consentimiento informado, no hubo posibilidades de interactuar presencialmente con los participantes.

Los instrumentos no presentan escala de mentiras ni escala de distractores, por lo cual la variable de deseabilidad social ha podido estar presente en los participantes, más aún porque las variables del estudio están vinculadas al ámbito universitario.

El muestreo fue no probabilístico, razón por la cual los resultados no pueden inferirse a toda la población de estudiantes y egresados de universidades privadas.

Respecto al aporte que brinda el presente estudio a la comunidad científica se señala lo siguiente:

Este estudio es muy importante para el ámbito universitario, debido a que son escasos los estudios respecto al nivel de empleabilidad y autoconcepto personal que presentan los egresados y estudiantes del último año al momento de insertarse al mundo laboral.

Presenta gran relevancia, pues proporciona información teórica y empírica respecto a la empleabilidad y el autoconcepto personal, siendo un aspecto muy importante el Autoconcepto para asegurar la calidad educativa y responder a las exigencias del mercado laboral, en ese sentido la presente investigación es importante porque incrementa el acervo científico *per se*, contribuyendo con el avance de la ciencia.

## VIII. CONCLUSIONES

1. Existe relación significativa, positiva, débil y de pequeño efecto entre el autoconcepto personal y la empleabilidad en estudiantes del último año y egresados de universidades privadas.
2. Existe relación significativa positiva, débil y de muy pequeño efecto entre la dimensión de autonomía y la empleabilidad en estudiantes del último año y egresados de universidades privadas.
3. Existe relación significativa, positiva, débil y de muy pequeño efecto entre la dimensión honradez y la empleabilidad en estudiantes del último año y egresados de universidades privadas.
4. Existe relación significativa, positiva, débil y de pequeño efecto entre la dimensión autorrealización y la empleabilidad en estudiantes del último año y egresados de universidades privadas.
5. La dimensión emociones no se relaciona significativamente con la empleabilidad en estudiantes del último año y egresados de universidades privadas.

## **IX. RECOMENDACIONES**

1. Ampliar la investigación considerando el empleo de un muestreo probabilístico, con el fin de garantizar la validez externa de la investigación y la generalización de los resultados.
2. Desarrollar investigaciones que consideren otras variables socioemocionales que puedan estar relacionadas con el nivel de empleabilidad, con el fin de identificar los aspectos que estén más asociados a su desarrollo.
3. Dada la relevancia de la investigación ampliar la investigación considerando la inclusión de egresados según el tiempo de permanencia o éxito laboral.
4. Realizar estudios dirigidos a fortalecer el autoconcepto personal y la empleabilidad en los estudiantes universitarios con el objetivo de generar profesionales capaces de insertarse adecuadamente en el mundo laboral.
5. Emplear la información teórica y empírica respecto al autoconcepto personal y la empleabilidad presentados en la investigación para implementar mejoras en la currícula universitaria, garantizando así la formación de profesionales competentes que sean capaces de adaptarse a los cambios y exigencias del mercado laboral.

## REFERENCIAS

- Abas, C., & Imán, A. (2016). Graduates Competence on Employability Skills and Job Performance [Competencia de Graduados en Habilidades de Empleabilidad y desempeño laboral]. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 5(2), 119-125. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1108534.pdf>
- Aguilar, M., & Arisméndez, E. (2014). Diseño y validación de un instrumento para describir la percepción de empleabilidad de los egresados de una institución de educación superior. En J. Orihuela. *Psicología de las organizaciones y del trabajo* (pp. 217-246). [http://bibliotecadigital.usbcali.edu.co/bitstream/10819/4493/1/Psicolog%C3%ADa\\_organizaciones\\_trabajo..pdf](http://bibliotecadigital.usbcali.edu.co/bitstream/10819/4493/1/Psicolog%C3%ADa_organizaciones_trabajo..pdf)
- Arbaiza, L. (2011). *Comportamiento organizacional: bases y fundamentos*. Cengage Learning
- Bartra, A., Guerra, E., & Carranza, R. (2019). Autoconcepto y depresión en estudiantes universitarios de una universidad privada. *Apuntes Universitarios. Revista de Investigación*, 6(2), 53-68. <https://www.redalyc.org/pdf/4676/467647511004.pdf>
- Barros, A. (2018). Crenças de Carreira na Transição do Ensino Superior para o Trabalho [Creencias sobre la Carrera de Traducción para el trabajo] *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 19(2), 133-142. <http://dx.doi.org/1026707/1984-7270/2019v19n2p133>
- Becker, G.S. (1983). *El capital humano* (2ª ed.). Alianza Editorial, S.A.
- Behestifar, M., & Rahimi, Z. (2012). Role of Self-Concept in Organizations [Rol de Autoconcepto en Organizaciones]. *European Journal of Economics, Finance and*

*Administrative Sciences*, 44(1), 159-162.  
[http://www.flexmanager.ir/sites/default/files/download/EJEFAS\\_44\\_15.pdf](http://www.flexmanager.ir/sites/default/files/download/EJEFAS_44_15.pdf)

Bezuidenhout, M. (2011). The development and evaluation of a measure of graduate employability in the context of the new world of work [*Desarrollo y evaluación de la medición de la empleabilidad de un graduado en el contexto del nuevo mundo laboral*] [Tesis de maestría, Universidad de Pretoria]. UPSpace institutional repository.  
<https://repository.up.ac.za/handle/2263/28552>

Brookover, M., Thomas, S., & Patterson, A. (1964). Self-concept of ability and school achievement [Autoconcepto de habilidad y logro escolar]. *Sociology of Education*, 37(3), 271-278. <https://doi.org/10.2307/2111958>

Campos, G. (2000). Implicaciones del concepto de percepción de empleabilidad en la reforma educativa. *Revista Iberoamericana de Educación*, 33(2), 1-9.  
<https://doi.org/10.35362/rie3323003>

Carranza, S. (2018). *Factores que influyen en el nivel de percepción de empleabilidad de los egresados de la escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Trujillo-Sede Huamachuco Periodo 2015 -2016* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio institucional UNT.  
<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/11344>

Cohen, J. (1992). A power primer [Manual sobre el efecto de poder]. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155–159. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.112.1.155>

Comisión de Educación de Calidad para Todos. (2016). *Desarrollo de habilidades*.  
<https://www.thedialogue.org/desarrollo-de-habilidades/?lang=es>



- Delgado, G. (2017). *Éxito en la carrera laboral en Traductores según Trayectoria laboral* [Tesis de maestría, Universidad de Concepción]. Repositorio Dspace. [http://repositorio.udec.cl/bitstream/handle/11594/2615/Tesis\\_Exito\\_en\\_la\\_carrera\\_laboral\\_en\\_traductores.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.udec.cl/bitstream/handle/11594/2615/Tesis_Exito_en_la_carrera_laboral_en_traductores.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Formichella, M., & London, S. (2005). *Reflexiones acerca de la noción de percepción de empleabilidad*. UNS-CONICET. [http://www.aep.org.ar/espa/anales/works05/formichella\\_london.pdf](http://www.aep.org.ar/espa/anales/works05/formichella_london.pdf)
- Forrier, A., & Sels, L. (2003). The concept employability: a complex mosaic. *Int. J. Human Development and management*, 3(2), 102-124. [https://www.researchgate.net/publication/228364905\\_The\\_concept\\_employability\\_A\\_complex\\_mosaic](https://www.researchgate.net/publication/228364905_The_concept_employability_A_complex_mosaic)
- Fugate, M., Kinicki, A., & Scheck, C. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications [Empleabilidad: un constructo psicosocial, sus dimensiones y aplicaciones]. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38. [https://www.researchgate.net/publication/222580864\\_Employability\\_A\\_Psycho-Social\\_Construct\\_Its\\_Dimensions\\_and\\_Applications](https://www.researchgate.net/publication/222580864_Employability_A_Psycho-Social_Construct_Its_Dimensions_and_Applications)
- Fulgence, K. (2015) *Employability of Higher Education Institutions graduates: Exploring the influence of Entrepreneurship Education and Employability Skills Development Program Activities in Tanzania* [Empleabilidad en graduados de educación superior: explorando la influencia de educación emprendedora y Actividades del programa de Desarrollo de habilidades empleables en Tanzania] [Thesis submitted in candidature for the PhD degree, University of Siegen]. UB Universitätsbibliothek <https://dspace.ub.uni-siegen.de/handle/ubsi/985>

- Gamboa, J., García, F., Ripoll, P., & Peiró, J. (2007). *La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral*. Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas. <http://www.ivie.es/downloads/docs/wpasec/wpasec-2007-01.pdf>
- Goñi, E. (2009). *El autoconcepto personal: estructura interna, medida y variabilidad*. Servicio editorial de la Universidad del País Vasco Euskal Herriko Unibertsitateko, Argitalpen Zerbitzua].  
<https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/12241/go%F1i%20palacios.pdf;jsessionid=8A5AC6D6234B507E07500EFF00559595?sequence=1>
- González, J., & Wagenaar, R. (Eds.). (2003). *Tuning Educational Structures in Europe. Informe Final - Proyecto Piloto, Fase 1*. Universidad de Deusto.  
[http://tuningacademy.org/wp-content/uploads/2014/02/TuningEUI\\_Final-Report\\_SP.pdf](http://tuningacademy.org/wp-content/uploads/2014/02/TuningEUI_Final-Report_SP.pdf)
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). McGraw-Hill.
- Hernández-Fernaud, E., Ramos-Sapena, Y., Negrín, F., Ruiz-de la Rosa, C., & Hernández, B. (2011). Empleabilidad percibida y autoeficacia para la búsqueda de empleo en universitarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 131-142. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2313/231322142005>
- Herrera, F. (2017). *Formación Laboral Basado en competencias y su influencia en la empleabilidad de los egresados de Administración de la Univ. Privada del Norte, Los olivos 2015-1 al 2017-1* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional UPN. <http://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/13178>

- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2014). *Encuesta Nacional a Egresados Universitarios y Universidades*.  
[https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1298/Libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1298/Libro.pdf)
- Lumertz, J., & Biaggio, A. (1986). Relaciones entre autoconcepto y nivel de satisfacción familiar en adolescente. *Archivos Brasileños de Psicología*, 38(2), 158-166.  
<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/abp/article/view/19296/18039>
- Marsh, H., & Shavelson, R. (1985). Self-concept: Its multifaceted, hierarchical structure [Autoconcepto: su estructura multifacetica y jerárquica]. *Educational Psychologist*, 20(1), 107-123. [https://doi.org/10.1207/s15326985ep2003\\_1](https://doi.org/10.1207/s15326985ep2003_1)
- Ministerio de Educación. (2014). *Normas y documentos legales*. Ley Universitaria Ley N3022  
<https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/118482-30220>
- Nieto-Flores, M. (2018). *El papel de la inteligencia emocional en la búsqueda de empleo* [Tesis de maestría, Universidad de Jaén]. RUJA: Repositorio Institucional de Producción Científica. <http://hdl.handle.net/10953/957>.
- Nieto-Flores, M., Berríos Martos, M., & Extremera, N. (2019). Autoeficacia de búsqueda como mediadora de la inteligencia emocional y la búsqueda activa de empleo. *Revista de Psicología Social*, 34(1), 86-109. <https://doi.org/10.1080/02134748.2018.1537652>
- Niemela, K. (2016). *Employability of a Business Graduate - Skills and Experience Required When Entering the Job Market* [Empleabilidad en graduados en administración-habilidades y experiencia al entrar al mercado laboral] [Bachelor's Thesis Degree, University of Applied Sciences]. Open Repository Theseus - the theses and publications

of the Universities of Applied Sciences on the Internet.  
[www.theseus.fi/handle/10024/110280](http://www.theseus.fi/handle/10024/110280)

Observatorio de Percepción de Empleabilidad y Empleo Universitarios. (2016). *Barómetro de percepción de empleabilidad y empleo de los universitarios en España, 2015*.  
<http://www.catedraunesco.es/proyectos-registro/396-proyecto-observatorio-percepción-de-empleabilidad-empleo-universitarios.html>.

Organización Mundial del Trabajo. (2005). *Recomendación 195. Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente*.  
<https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/edit/docref/rec195.pdf>.

Organización Mundial del Trabajo. (2010). *Trabajo decente: fuentes de información de la OIT*. [https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/1\\_trab\\_dec.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/1_trab_dec.pdf)

Organización Mundial del Trabajo. (2020). *Informe mundial sobre el empleo juvenil*.  
[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_737061/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_737061/lang--es/index.htm)

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2016) *Estrategia de competencias de la OCDE. Reporte diagnóstico: Perú*.  
<https://www.oecd.org/skills/nationalskillsstrategies/Estrategia-de-Competencias-de-la-OCDE-Reporte-Diagnostico-Peru.pdf>

Paredes, J., & Salas, A. (2020). *Nivel de empleabilidad y condiciones Laborales de los estudiantes de Administración de la Universidad San Ignacio de Loyola de la Molina, 2018* [Tesis de bachiller, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio USIL.  
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/bae52e5b-5fd3-4c63-b74a-239fed118d7a/content>

- Pisciotti, A. (2021). *Estrategia para fortalecer la capacidad de instituciones de formación para vincular las necesidades del mercado laboral a la oferta curricular en Colombia*. Naciones Unidas. CEPAL.  
[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46787/1/S2100071\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46787/1/S2100071_es.pdf)
- Rentería, E., & Malvezzi, S. (2008). Percepción de empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 7(2), 319-334.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-92672008000200002&lng=en&tlng=](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672008000200002&lng=en&tlng=)
- Rosenberg, M. (1965). Society and the adolescent self-image [Sociedad y autoimagen adolescente]. *Science*, 12, 326.  
<https://www.science.org/doi/10.1126/science.148.3671.804>
- Salgado-Lévano, C. (2018). *Manual de investigación. Teoría y práctica para hacer la tesis según la metodología cuantitativa*. Fondo Editorial de la Universidad Marcelino Champagnat.
- Salovey, P., & Sluyter, D. (1997). *Emotional development and emotional intelligence. educational implications* [Desarrollo emocional e implicancias de la inteligencia emocional educativa]. Basic Books. [http://ei.yale.edu/wp-content/uploads/2014/02/pub219\\_Mayer\\_Salovey\\_1997.pdf](http://ei.yale.edu/wp-content/uploads/2014/02/pub219_Mayer_Salovey_1997.pdf)
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños de la investigación científica*. Business Support Aneth SRL.
- Shavelson, R., Hubner, J., & Stanton, J. (1976). Self-concept: Validation of construct interpretations [Autoconcepto: validacion de la interpretación del concepto]. *Review of Educational Research*, 46(3), 407-441.

[https://www.researchgate.net/publication/269462101\\_Self-Concept\\_Validation\\_of\\_Construct\\_Interpretations](https://www.researchgate.net/publication/269462101_Self-Concept_Validation_of_Construct_Interpretations)

Silla, I., De Cuyper, N., Gracia, F., Peiró, J. M., & De Witte, H. (2009). Job insecurity and Well-being: Moderation by Employability [Inseguridad laboral y bienestar: moderación por empleabilidad]. *Journal of Happiness Studies*, 10(6), 739-751. <https://doi.org/10.1007/s10902-008-9119-0>

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria. (2020). *II informe bienal sobre la realidad universitaria del país*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1230044/Informe%20Bienal.pdf>

Thijssen, J., Van der Heijden, B., & Rocco, T. (2008). Toward the employability link model: current employment transition for future employment perspectives [Hacia el modelo relacionado la empleabilidad: una transición laboral actual para futuras perspectivas laborales]. *Human Resource Development Review*, 7(2), 165-183. <https://doi.org/10.1177/1534484308314955>

Van der Heijden, C., & Van der Heijden B. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability [Una organización basada en competencias y multidimensional y medición de empleabilidad]. *Human Resource Management Journal*, 45(3), 449-476. <https://doi.org/10.1002/hrm.20119>

Vidal, M. (2022). *Autoconcepto y motivaciones ocupacionales en estudiantes universitarios de Barranca* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio académico UPC. <http://hdl.handle.net/10757/655281>

Vidaurrezaga, S. (2017). *El aprendizaje colaborativo y la percepción de empleabilidad en los estudiantes de la Universidad Autónoma del Perú, 2017* [Tesis de maestría,

Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional de la UCV.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/21678>

Weller, J. (2020). *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales*. Documentos de Proyectos. Comisión Económica para América Latina y el Caribe.  
[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf)

Yorke, M. (2004). *Employability in higher education: what it is – what it is not* [empleabilidad en educación superior: lo que es y lo que no es]. The Higher Education Academy.  
[https://www.ed.ac.uk/files/atoms/files/hea-learning-mployability\\_series\\_one.pdf](https://www.ed.ac.uk/files/atoms/files/hea-learning-mployability_series_one.pdf)

**APENDICES**



## APÉNDICE A

### Experto que participaron en la validación de los instrumentos

1	Mg. Carla Afon	Magister en Nutrición.	Docente universitaria con más de 10 años de experiencia. Responsable del área de acompañamiento al estudiante y atención a egresados de una universidad Privada.
2	Dr. Marino La Torre	Licenciado en Ciencias con especialidad en Químicas. Doctor en Educación, mención Psicopedagogía.,	Docente investigador durante más de 20 años. Autor de diversos libros y artículos publicados en revistas de prestigio nacional e internacional. Amplia experiencia en asesoría de tesis a nivel de posgrado.
3	Dra. Nelly Ugarriza	Dra. en Psicología y Educacion	Docente Investigadora. Psicóloga con más de 20 años de experiencia, con bastante experiencia en el referente a investigaciones científicas Asesora de tesis y autora de diversos libros y artículos de revistas nacionales e internacionales. Experta en psicometría y asesora de tesis a nivel de pre y posgrado. (QEPD)
4	Dra Cecilia Salgado.	Doctora en Psicología por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Maestra en Ciencias con Mención en Psicología por la Universidad Peruana Cayetano Heredia. Máster Universitario en Ciencias para la Familia por la Universidad de Málaga. Licenciada en Psicología por la Universidad de San Martín de Porres.	Docente con más de 20 años de experiencia como asesora de tesis en 2 Universidades privadas.