



UNIVERSIDAD
MARCELINO CHAMPAGNAT
ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**EMPLEABILIDAD PERCIBIDA Y AUTOEFICACIA PARA LA BÚSQUEDA DE
EMPLEO EN ESTUDIANTES DE PREGRADO DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA
DE LIMA**

Para optar al Grado Académico de:

MAESTRO EN DOCENCIA Y GESTIÓN UNIVERSITARIA

Autora

KEITH CABALLERO ARANDA
CÓDIGO ORCID: 0009-0000-8203-1123

Asesor

Mg. Jossue David Correa Rojas
CÓDIGO ORCID: 0000-0002-4166-7210

Lima – Perú

2025

	DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD	ININ-F-002
		V. 02
		Página 1 de 1

Yo, Keith Caballero Aranda, identificada con DNI N.º70866743, egresada de la Escuela de Posgrado, Programa: Maestría en Docencia y Gestión Universitaria, de la Universidad Marcelino Champagnat.

Declaro bajo juramento que, la presente Tesis titulada (o): **Empleabilidad percibida y autoeficacia para la búsqueda de empleo en estudiantes de pregrado de una universidad privada de Lima**, es de mi total autoría. El documento es original, no ha sido presentado anteriormente para obtener algún grado académico o título profesional. Ha sido realizado bajo la asesoría del Mg. Jossué Correa Rojas

Asimismo, declaro que he respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, asumo la responsabilidad de cualquier error /omisión que pudiera haber en la presente investigación.

4 de Diciembre de 2025



Firma del autor



UNIVERSIDAD
MARCELINO CHAMPAGNAT
ESCUELA DE POSGRADO

ACTA DE SUSTENTACIÓN

Ante el jurado integrado por los docentes Dra. Ana Cecilia Salgado Lévano, Dra. Graciela Pilar Zapata Torres y Mg. Rosanna Cordano Ripamonti.

La graduanda, doña **KEITH CABALLERO ARANDA** sustentó su Tesis titulada **“EMPLEABILIDAD PERCIBIDA Y AUTOEFICACIA PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO EN ESTUDIANTES DE PREGRADO DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LIMA”**, 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:

APROBADO POR MAYORIA

Santiago de Surco, 9 de octubre del año dos mil veinticinco.

Dra. Ana Cecilia Salgado Lévano
Presidente

Dra. Graciela Pilar Zapata Torres
Secretaria

Mg. Rosanna Cordano Ripamonti
Evaluadora

DEDICATORIA

A mis abuelas, quienes con su amor, sabiduría y ejemplo de vida me inspiraron a emprender este camino. Esta maestría representa mucho más que un logro académico; es un proyecto de vida que he construido con el propósito de orientar y guiar a las nuevas generaciones.

Gracias por ser mi inspiración y por sembrar en mí ese impulso a marcar la diferencia.

AGRADECIMIENTO

A mis padres y mi hermana, por ser mi mayor apoyo en cada paso que doy, su ejemplo de esfuerzo, amor y dedicación me han enseñado el valor del trabajo constante y la perseverancia. Gracias por cada palabra de ánimo, por sus sacrificios y por creer en mis sueños incluso cuando yo dudaba.

A mis familiares, que con su colaboración y disposición hicieron posible que lograra acceder a la muestra de estudio para esta investigación.

A mi mejor amiga Amelia, por ser un faro de orientación y apoyo en muchos aspectos de mi vida.

CONTENIDO

DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTO	V
CONTENIDO	VI
LISTA DE TABLAS	VIII
RESUMEN	X
ABSTRACT.....	XI
INTRODUCCIÓN	1
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.1. Descripción del problema.....	3
1.2. Formulación del problema	8
1.3. Justificación.....	9
II. MARCO TEÓRICO.....	11
2.1. Antecedentes	11
2.2. Bases teóricas	19
2.3. Marco conceptual	32
III. OBJETIVOS	34
3.1. Objetivo general	34
3.2. Objetivos específicos.....	34
IV. HIPÓTESIS.....	35
4.1. Hipótesis general	35
4.2. Hipótesis específicas	35

V.	MÉTODO.....	36
5.1.	Tipo de investigación	36
5.2.	Diseño de investigación	37
5.3.	Variables.....	37
5.4.	Población y muestra	39
5.5.	Instrumentos	41
5.6.	Procedimiento.....	45
VI.	RESULTADOS.....	49
6.1.	Análisis descriptivos de las variables.....	49
6.2.	Prueba de normalidad.....	50
6.3.	Contrastación de hipótesis.....	50
VII.	DISCUSIÓN	55
VIII.	CONCLUSIONES	64
IX.	RECOMENDACIONES	66
	Referencias.....	68
	Apéndices.....	¡Error! Marcador no definido.

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Definición operacional de las variables de estudio.....	38
Tabla 2 Distribución de la muestra según sexo	40
Tabla 3 Análisis descriptivo de las variables de estudio	49
Tabla 4 Prueba de normalidad	50
Tabla 5 Relación entre las variables de estudio.....	51
Tabla 6 Correlación entre las variables de estudio según el sexo.....	52
Tabla 7 Correlación entre las variables de estudio según la edad	53
Tabla 8 Correlación entre las variables de estudio según el ciclo de estudios	54

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Modelo estructural completo de la Escala Empleabilidad percibida en universitarios	
.....	43
Figura 2 Modelo estructural completo de la Escala autoeficacia para la búsqueda de empleo	
.....	45

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo general establecer la relación entre la empleabilidad percibida y la autoeficacia para la búsqueda de empleo en universitarios limeños. Se enmarcó en un enfoque de investigación básica, con un diseño no experimental de corte transversal y alcance correlacional. Para la selección de la muestra, se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, resultando en 235 participantes, de los cuales 115 eran varones y 120 mujeres. La recolección de datos se llevó a cabo mediante la aplicación de la Escala de Empleabilidad Percibida y la Escala de Autoeficacia para la Búsqueda de Empleo. Los resultados del análisis evidenciaron una correlación positiva y moderada entre la empleabilidad percibida y la autoeficacia para la búsqueda de empleo. Asimismo, se identificaron pequeñas diferencias en las correlaciones al segmentar los datos por sexo y edad. Sin embargo, no se encontraron diferencias significativas al analizar estas variables según el ciclo de estudio de los participantes. En conclusión, se determinó que a medida que aumenta la autoeficacia, los estudiantes perciben mayores oportunidades de empleabilidad. Este hallazgo subraya la importancia de la confianza en las propias capacidades como un factor clave para facilitar el acceso al mercado laboral. Finalmente, se discuten las implicancias prácticas de los hallazgos, subrayando la necesidad de que las universidades implementen programas y talleres orientados a fortalecer la autoeficacia de los estudiantes, como un complemento esencial a la formación académica para mejorar su inserción laboral.

Palabras clave Adaptabilidad, autoeficacia para la búsqueda de empleo, empleabilidad percibida, universidad.

ABSTRACT

The overall objective of this study was to establish the relationship between perceived employability and self-efficacy in job searching among university students in Lima. It was framed within a basic research approach, with a non-experimental cross-sectional design and correlational scope. For the selection of the sample, non-probabilistic convenience sampling was used, resulting in 235 participants, of whom 115 were male and 120 were female. Data collection was carried out using the Perceived Employability Scale and the Job Search Self-Efficacy Scale. The results of the analysis showed a positive and moderate correlation between perceived employability and self-efficacy for job search. Likewise, small differences in correlations were identified when segmenting the data by gender and age. However, no significant differences were found when analyzing these variables according to the participants' study cycle. In conclusion, it was determined that as self-efficacy increases, students perceive greater opportunities for employability. This finding underscores the importance of confidence in one's own abilities as a key factor in facilitating access to the labor market. Finally, the practical implications of the findings are discussed, highlighting the need for universities to implement programs and workshops aimed at strengthening students' self-efficacy as an essential complement to academic training in order to improve their labor market insertion.

Key words: Adaptability, self-efficacy for job search, perceived employability, university.

INTRODUCCIÓN

En el ámbito de la educación superior, la inserción laboral de los estudiantes se ha convertido en una preocupación creciente, especialmente en economías emergentes, donde la transición entre el mundo académico y el mercado laboral puede ser incierta y desafiante (Harvey, 2001). En ciudades como Lima, Perú, los estudiantes universitarios enfrentan un entorno laboral competitivo marcado por la digitalización, la globalización y una alta demanda de competencias tanto técnicas como interpersonales (Lowe, 2023). Esta situación exige que los futuros profesionales no solo dominen conocimientos específicos de su área, sino que también desarrollen habilidades transferibles y una capacidad de adaptación constante (Tomlinson, 2017). A pesar de estos requisitos, muchos egresados perciben dificultades para acceder a empleos acordes con su formación, lo cual puede atribuirse a la falta de programas de desarrollo profesional adecuados y a limitaciones en la autoconfianza para realizar una búsqueda de empleo efectiva (Jackson, 2016). Este fenómeno resalta la necesidad de examinar cómo se relacionan la empleabilidad percibida y la autoeficacia en la búsqueda de empleo de los estudiantes universitarios, especialmente en contextos como Lima, donde la estructura del mercado laboral es compleja y exigente.

La percepción de autoeficacia, entendida como la confianza en la propia capacidad para realizar tareas específicas, es fundamental en la búsqueda de empleo y en la adaptación a un mercado laboral en constante cambio (Bandura, 1997). Sin embargo, los jóvenes profesionales a menudo se enfrentan a barreras en la transición laboral, lo cual afecta su autopercepción y sus posibilidades de empleo en áreas adecuadas a sus competencias (Artess, Hooley, & Mellors-Bourne, 2017). En consecuencia, se investigó los factores que inciden en la percepción de empleabilidad y en la autoeficacia de los universitarios puede aportar información clave para entender las dificultades actuales en la integración laboral, permitiendo diseñar programas

e intervenciones que refuercen las competencias y la confianza necesarias para enfrentar este proceso.

La presente tesis está estructurada en varios capítulos que abordan estos temas de manera integral. En el primer capítulo, se expone el planteamiento del problema y se justifica su relevancia en el contexto actual. El segundo capítulo revisa la literatura teórica y empírica relacionada con los conceptos clave de empleabilidad y autoeficacia, proporcionando un marco conceptual para el análisis. En los capítulos tres y cuatro, se presentan los objetivos e hipótesis de la investigación, los cuales se analizan mediante una metodología cuantitativa detallada en el capítulo cinco. Finalmente, en los capítulos dedicados a los resultados, discusión y conclusiones, se exponen los hallazgos, se interpretan en relación con estudios previos, y se proponen recomendaciones orientadas a fortalecer la empleabilidad de los estudiantes universitarios en Lima.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

A nivel mundial, la Organización Internacional del Trabajo (2022), indicó que la empleabilidad de los jóvenes ha enfrentado desafíos significativos, especialmente durante la pandemia de COVID-19. En 2020, se registró un aumento cercano a los 4 millones de jóvenes desempleados, alcanzando un total de 73 millones, lo que representó 6 millones más que en 2019. Por otro lado, se apreció que los trabajadores se vieron obligados a aceptar empleos de menor calidad como consecuencia de la desaceleración económica. Se destacaron oportunidades en sectores como la economía digital y la economía del cuidado para la inserción laboral de jóvenes universitarios. No obstante, se persistió desafíos como la precariedad laboral y la falta de seguridad social en empleos digitales (Organización Internacional del Trabajo, 2023).

En el ámbito internacional, Sánchez et al., (2023), buscó determinar los indicadores de empleabilidad siguiendo la competencia en estudiantes graduados, se observó que los graduados identificaron la empleabilidad como características y habilidades inherentes, destacando aptitudes para resolver problemas, reflexión, pensamiento crítico, comportamiento ético y liderazgo eficaz, sin embargo se encontraron algunos obstáculos como la falta de empleo o de reconocimiento de los centros donde postulaban.

En España, para García et al., (2022), la educación superior ha incorporado la empleabilidad como una macro competencia esencial para que los estudiantes alcancen tanto estabilidad laboral como desarrollo continuo en sus trayectorias profesionales, pero la transición de los estudiantes universitarios al ámbito laboral se había vuelto un desafío complejo, la digitalización, automatización, competencia intensa y ampliación a nivel mundial de la Educación Superior ha transformado de manera importante la índole del trabajo, exigiendo una especialización profesional más pronunciada. Es así que, las perspectivas de los

estudiantes sobre la transición al mundo laboral han cambiado, generando expectativas en un entorno laboral cada vez más complejo e incierto. La situación generada por la pandemia de COVID-19 agravó las dificultades en cuanto a la empleabilidad de los jóvenes, lo que resultó en una disminución de la estabilidad laboral, por lo que, se atribuye a un aumento en las tasas de empleo temporal, una mayor facilidad para despedir y la existencia de un mercado laboral caracterizado por una marcada dicotomía (Ángeles, 2022).

En México, la formación de estudiantes universitarios buscó que los graduados accedan a oportunidades profesionales y se integren con éxito al mercado laboral en sus áreas elegidas, pero esta aspiración no se materializa uniformemente, ya que algunos graduados, a pesar de contar con una formación universitaria sólida, se encontraron sin empleo, sin entender las razones que obstaculizaron su inserción laboral, por lo tanto, es importante considerar que, el mocerío enfrenta mayores desafíos, teniendo en cuenta una alta tasa global de falta en puestos laborales alcanzando el 13 %, siendo tres veces mayor que la gente con mayor edad que tiene 4.3% según la Organización Internacional del Trabajo (2023). Asimismo, se registró que un 33.4% no cuenta con empleo, un 30.4% trabajan en sector privado y un 16.8% público, por lo que, frente a esta problemática, la respuesta ha sido la empleabilidad, enfocada en el desarrollo de competencias que hacen a los individuos, candidatos más fuertes para puestos laborales (Betanzos, Altamira, & Paz, 2022).

En el ámbito nacional, Hernán et al., (2020), se han centrado en estudiar los factores determinantes del rendimiento académico y la remuneración de los trabajos, logrando entender cómo diversos factores influyen tanto en el rendimiento como en la obtención de empleos bien remunerados tras la graduación universitaria, determinando a través de un estudio que existe una correspondencia entre el desempeño académico y el salario de graduados en disciplinas administrativas con un nivel de confianza del 95%, mientras que, en paralelo, las situaciones actuales tanto del país como del mundo no garantizan el empleo para los recién egresados y la

alta competencia laboral exige habilidades como la resolución de problemas y el pensamiento crítico, lo que ha dado lugar a una revolución en la formación universitaria, que ahora incluye la preparación para la inclusión laboral, enfrentando una serie de desafíos, entre ellos la disminución de los salarios debido a la gran demanda de empleo.

Los informes bienales recientes sobre la situación universitaria en Perú, presentados por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (2020), brindan indicadores clave sobre el mercado laboral de los egresados del sistema universitario. Asimismo, existen datos de más de 833,000 egresados entre los 21 y 35 años, donde se observa un aumento en la proporción de egresados de educación superior que no trabajan, pasando del 7.5% en 2012 al 9.6% en 2018, según datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2022). Además, el 15% de las personas con estudios superiores se encuentran en situación de subempleo, trabajando menos de 35 horas a la semana y percibiendo ingresos por debajo del salario promedio estimado para sus carreras, lo que podría estar relacionada con el hecho de que algunos egresados optan por continuar sus estudios de posgrado y, como resultado, limitan sus horarios laborales para compatibilizar ambas actividades, pero, dado al elevado índice de informalidad en el empleo nacional, esta situación también podría estar indicando una inserción en empleos informales y en condiciones laborales que no corresponden a las habilidades adquiridas en sus estudios universitarios, en paralelo, con otros universitarios que enfrentan dificultades para conseguir un empleo que se ajuste a sus competencias y formaciones (Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria, 2020).

En Lima en el año 2023, la travesía de los estudiantes universitarios hacia el mundo laboral se presentó como un proceso desafiante, donde la percepción en la búsqueda de empleo juega un rol fundamental (Borrayo, Valdez, & Delgado, 2019). Estos conceptos intrincados fueron clave para comprender la manera en que los universitarios enfrentaron la transición

desde el ámbito académico hacia el exigente escenario laboral en la consecución de un empleo óptimo (Guevara, Carlos, Jamanca, & Gomero, 2022).

La empleabilidad percibida es la evaluación subjetiva que los individuos hacen sobre su capacidad para obtener y conservar un empleo en función de sus habilidades, conocimientos y características personales (Suárez, 2016). Por otro lado, la autoeficacia con respecto a la búsqueda de empleo está referido a la confianza personal que los individuos tienen en sus habilidades para emprender estrategias efectivas de búsqueda de trabajo (Bandura, 1995). Ambos conceptos fueron esenciales para comprender cómo los universitarios limeños enfrentan la transición hacia el mercado laboral, marcado por dinámicas cambiantes y exigencias específicas.

En la actualidad, el proceso de transición de la educación universitaria al ámbito laboral se ha convertido en un desafío significativo para los estudiantes, especialmente en contextos urbanos como Lima, donde la complejidad del mercado laboral contemporáneo exigió no solamente la obtención de conocimientos universitarios, sino también el crecimiento de aptitudes y destrezas específicas que mejoren la empleabilidad de los graduados (Garrido, 2022).

En Lima, la población estudiantil está en constante crecimiento, se reportó que, en el primer trimestre del 2022, la población universitaria aumentó un 13.3%, reflejando una creciente demanda de educación superior en la región (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2022). Los estudiantes con sus conocimientos adquiridos en sus años de estudio, han de plasmarse competitivamente en el mercado laboral como una ocasión para desarrollarse a nivel personal y laboral poniendo en praxis todos los conocimientos adquiridos, pero, en varios casos la percepción de los estudiantes sobre sus posibilidades de encontrar empleo fue mínima, lo que puede atribuirse a los propios procesos de inserción laboral que carecen de adecuación para los jóvenes (Suriá, 2022).

Según Infobae (2022), el tiempo promedio para que un universitario consiga empleo es de tres meses en la capital, pero este plazo puede no ser óptimo debido al tiempo y esfuerzo invertidos en la formación académica y al conocimiento adquirido durante ese periodo, por lo que el efecto de este tiempo en el universitario es significativo, ya que una reducción en el tiempo de búsqueda podría aliviar la presión financiera y permitir una transición más fluida al mundo laboral, aprovechando de manera más efectiva los conocimientos adquiridos. Por otro lado, si este período se prolonga, podría generar estrés, incertidumbre y desmotivación, afectando la salud mental y confianza en sus habilidades (Moya & Chávez, 2021).

Según datos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y del Ministerio de Educación (MINEDU) (2020), como se citó en Ponte en Carrera, el salario promedio en el campo de la Estadística es de S/3,403, con un rango que va desde S/1,400 hasta S/6,000, mientras que en Medicina la remuneración media es de S/3,107, oscilando entre S/930 y S/6,100; en el sector de Ingeniería de Sistemas y Cómputo, el salario promedio es de S/2,876, con variaciones entre S/1,200 y S/5,000, y en otras Carreras de Administración se observa un salario medio de S/2,781, fluctuando entre S/1,300 y S/4,700, mientras que en Agronegocios la remuneración promedio es de S/2,716, con un rango que varía entre S/1,500 y S/5,100. Asimismo, es importante señalar que los salarios presentados pueden no ser apropiados debido al alto costo de vida actual en la capital, siendo Lima una de las 5 ciudades más caras de América latina según datos estadísticos publicados por The Economist Intelligence Unit (EIU), lo que hace que los salarios sean poco acordes a la zona geográfica (Infobae, 2024).

La complejidad inherente a este fenómeno de la transición de los universitarios al mercado laboral, se manifiesta en varios aspectos, desde la falta de conexión con el mundo laboral hasta la incertidumbre económica que caracteriza a la coyuntura actual (Badey, 2022). Los universitarios se encuentran en una encrucijada donde las expectativas individuales, las demandas del mercado laboral y la capacidad percibida para superar los desafíos se entrelazan

en un tejido intrincado (Patiño, Bermeo, Valencia, & Graces, 2020). Por consiguiente, resultó crucial explorar en profundidad las dinámicas subyacentes que influyeron en la percepción de la capacidad de empleo y la confianza de los individuos para alcanzarlo, con el fin de comprender mejor los factores que inciden en la transición hacia el ámbito profesional de estos jóvenes (Espinoza , Orihuela, Chavez, & Quiroz, 2021).

En el ámbito local, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (2020), indicó que, en Lima Metropolitana, se registraron cifras elevadas de desempleo, que se manifestaron tanto en la comunidad sin educación superior, con un 7.4%, como en la categoría de individuos con títulos universitarios, con un 6.3%, mientras que el grupo de personas con formación técnica presentó una tasa del 4.4%, y el análisis inicial de las condiciones laborales de los graduados universitarios se centró en su integración al mercado laboral, evidenciada por la tasa de desempleo.

Ante lo expuesto, la investigación tuvo como propósito relacionar la empleabilidad percibida y la autoeficacia para la búsqueda de empleo en universitarios limeños, con ello se espera contribuir en la comprensión del problema de la empleabilidad en el contexto nacional.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la empleabilidad percibida y autoeficacia para la búsqueda de empleo en estudiantes de pregrado de una universidad privada de Lima, según características socio académicas?

1.2.2. Problema específico

- ¿Qué diferencias existen en la relación entre la empleabilidad percibida y autoeficacia para la búsqueda de empleo en estudiantes de pregrado de una universidad privada de Lima, según sexo?

- ¿Existen diferencias en la relación entre la empleabilidad percibida y autoeficacia para la búsqueda de empleo en estudiantes de pregrado de una universidad privada de Lima, según edad?
- ¿Existen diferencias en la relación entre la empleabilidad percibida y autoeficacia para la búsqueda de empleo en estudiantes de pregrado de una universidad privada de Lima, según ciclo de estudio?

1.3. Justificación

1.3.1. Justificación teórica

La pesquisa contribuye al corpus teórico existente de teorías psicológicas y sociológicas que exploran sobre la relación entre la empleabilidad percibida y la autoeficacia en la búsqueda de empleo al ofrecer nuevas perspectivas y evidencia empírica en el contexto específico de estudiantes de pregrado de una universidad privada en Lima. Al examinar cómo la autoeficacia influye en la búsqueda de empleo en estos jóvenes, se valida y enriquece la teoría de la autoeficacia de Bandura (1995), así como identificar factores mediadores y moderadores que profundicen la comprensión de la relación entre la percepción de empleabilidad y la autoeficacia. Este enfoque permite al autor no sólo avanzar en el desarrollo teórico en el campo de la psicología y la sociología laboral, sino también informar el diseño de intervenciones y políticas que promuevan la empleabilidad y la autoeficacia en esta población específica, contribuyendo así al desarrollo socioeconómico de la región.

1.3.2. Justificación práctica

La importancia práctica de este estudio se centra en la capacidad de proporcionar información esencial para el diseño de intervenciones y políticas dirigidas a mejorar las perspectivas laborales de los estudiantes de una universidad privada en Lima. Al comprender cómo la percepción de empleabilidad interactúa con la confianza y habilidades de búsqueda de empleo

de estos jóvenes, se pueden desarrollar programas más efectivos, adaptados a sus necesidades, mejorando así su formación para el cambio en el ámbito laboral.

1.3.3. Justificación metodológica

En lo relacionado a la justificación metodológica, el presente estudio aporta al análisis mediante la obtención de evidencia de validez y fiabilidad de las escalas utilizadas, específicamente la escala de Empleabilidad Percibida en estudiantes universitarios y la Escala de Autoeficacia para la Búsqueda de Empleo. Este enfoque metodológico busca garantizar la precisión y confiabilidad de los instrumentos, lo que contribuye a fortalecer su uso en investigaciones futuras. De este modo, se espera proporcionar a la comunidad académica herramientas evaluativas sólidas que permitan impulsar esta línea de investigación y mejorar la comprensión de estos fenómenos.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Este apartado corresponde a la revisión de antecedentes, cuyo propósito es contextualizar y fundamentar la investigación en el estado actual del conocimiento. Para ello, se analizaron estudios recientes que permiten identificar aportes, coincidencias relacionadas con la problemática. Los estudios recabados se organizaron en dos niveles: nacional e internacional, con el propósito de integrar la producción científica del Perú y los aportes de la literatura global, asegurando un análisis pertinente y actualizado.

2.1.1. Antecedentes internacionales

La revisión de la literatura internacional, para este estudio se basó en fuentes publicadas entre 2022 y 2025, seleccionados por su actualidad y relevancia. Así mismo, se priorizaron artículos de revistas científicas indexadas en Scopus, WOS, Scielo y ScienceDirect para los antecedentes internacionales.

En China, Jiajia et al., (2025), plantearon como objetivo explorar cómo la autoeficacia general puede facilitar la empleabilidad de los estudiantes universitarios, proponiendo un modelo de mediación múltiple. Empleó una metodología cuantitativa, diseño de investigación empírico y se llevó a cabo una encuesta de muestreo por conveniencia, así mismo, la muestra estuvo compuesta por 454 estudiantes de pregrado de cinco universidades regionales con características industriales en China continental, además, las principales características de la muestra incluyeron una mayoría de participantes masculinos (67.18%) y de carreras STEM (85.24%), con representación de todas las etapas universitarias (desde primer año hasta último año) y diferentes orígenes geográficos (urbanos, de condado y rurales), mientras que los instrumentos utilizados fueron la Escala de Autoeficacia General, la Escala de Motivación de Logro, el Cuestionario de Aspiraciones Ocupacionales de Estudiantes de Pregrado y el Cuestionario de Empleabilidad de Estudiantes de Pregrado. Concluyeron que, se

encontró una correlación positiva significativa entre la autoeficacia general, la motivación de logro, la aspiración ocupacional y la empleabilidad de los estudiantes, además, la autoeficacia general tuvo un efecto positivo directo en la empleabilidad, y este efecto estuvo mediado por tres vías indirectas: la mediación independiente de la motivación de logro, la mediación independiente de la aspiración ocupacional, y la mediación en cadena de la motivación de logro y la aspiración ocupacional.

En Etiopía, Biramo et al., (2025), establecieron como objetivo explorar el rol mediador de la autoeficacia para la búsqueda de empleo en la relación entre la empleabilidad percibida y la conducta de búsqueda de empleo en jóvenes desempleados. Consideraron una metodología mixta, aplicando diseño de investigación concurrente y se utilizó un muestreo probabilístico aleatorio simple para la fase cuantitativa y un muestreo intencional para la fase cualitativa. Así mismo, la muestra cuantitativa estuvo compuesta por 300 jóvenes desempleados (213 hombres) de seis ciudades reformadas de Wolaita, Etiopía, además, las principales características de la muestra incluyeron una gran mayoría de participantes masculinos (71%), con una edad promedio de 2.45 en una escala categórica (lo que sugiere una población joven) y diversos niveles de estado educativo. De modo que, la muestra cualitativa consistió en 4 trabajadores gubernamentales (2 hombres y 2 mujeres) de la Asociación Juvenil y la Oficina de Asuntos Sociales. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Comportamiento de Búsqueda de Empleo, la Escala de Perspectivas de Empleo (del Career Exploration Survey) y una Escala de Autoeficacia en la Búsqueda de Empleo sobre Recursos Internos. Concluyeron que, la autoeficacia para la búsqueda de empleo es un recurso psicológico fundamental que explica cómo la percepción de ser empleable se traduce en acciones concretas para buscar trabajo, validando así su rol como un mecanismo mediador clave en este proceso.

En China, Ma et al. (2024), tuvieron como propósito analizar la autoeficacia y su impacto en la empleabilidad percibida, examinando específicamente el rol del ‘yo futuro

laboral' como un componente y activador de este proceso. Emplearon una metodología cuantitativa a través de dos estudios: un diseño experimental con asignación aleatoria y un estudio de campo longitudinal con medición diferida en el tiempo, así mismo, en el primer estudio, se aplicó un muestreo intencional con 61 estudiantes de pregrado en gestión del turismo de una universidad en China central, con una mayoría femenina (65.6%), promedio de edad de 19.31 años, asignados a escenarios de alta y baja saliencia de futuro laboral, en el segundo estudio, se utilizó un muestreo por conveniencia con 253 estudiantes universitarios (179 de licenciatura, 47 de maestría y 27 de doctorado) de carreras vinculadas a hospitalidad y turismo, de los cuales 60.5% eran hombres, con edad promedio de 21.68 años. Los instrumentos aplicados incluyeron escalas validadas para medir "future work self", exploración de carrera, conocimiento del mercado laboral y empleabilidad percibida. Concluyeron que, existió una relación positiva significativa entre el futuro laboral proyectado y la empleabilidad percibida, mediada por la exploración de carrera, y que este efecto indirecto se fortaleció cuando los estudiantes reportaban un mayor conocimiento del mercado laboral, confirmando así el modelo de mediación moderada.

En Brasil, Barbosa y Silva (2024) plantearon como propósito determinar la influencia de diversos antecedentes sobre la empleabilidad percibida en estudiantes de educación superior, incluyendo factores como las autoevaluaciones centrales, el compromiso con la carrera y la participación en actividades extracurriculares. Emplearon una metodología cuantitativa a través de una encuesta a 506 estudiantes de diferentes instituciones de educación superior del área metropolitana de Río de Janeiro mediante el diseño transversal y con un muestreo no probabilístico. Las principales características de la muestra incluyeron una participación mayoritaria de mujeres (55%), una amplia distribución de niveles de ingreso familiar mensual y que la mayoría estaba matriculada en instituciones privadas (67.4%). Los instrumentos utilizados fueron una escala de percepción de empleabilidad de tres ítems, la

Career Engagement Scale, una medida de rendimiento académico (coeficiente de rendimiento acumulado), una lista de verificación de actividades extracurriculares, una escala de prestigio de la institución de educación superior y la Core Self-Evaluations Scale. Concluyeron que, la autoevaluación positiva de los estudiantes sobre sus propias capacidades es el factor más crucial para su empleabilidad percibida, y que el impacto del compromiso con la carrera se manifiesta indirectamente a través de la participación en actividades extracurriculares, mientras que el rendimiento académico no mostró un efecto directo.

En EE.UU, Fangonil-Gagalang (2024), tuvieron como propósito indagar sobre la relación entre la autoeficacia, el apoyo docente percibido y la preparación para la práctica en estudiantes universitarios, además de identificar cuáles de estas variables predecían mejor dicha preparación. Se empleó una metodología cuantitativa, de tipo descriptivo-correlacional y de diseño transversal, con muestreo por conveniencia y con una muestra de 143 estudiantes de licenciatura en enfermería (BSN) de último semestre de cinco escuelas del sistema universitario público de una región del sur de California. Las principales características de la muestra incluyeron participantes mayoritariamente mujeres (83.5%), con una edad promedio de 25 años, y una diversidad étnica con representación de hispanos/latinos (33.8%), asiáticos (30.1%) y blancos/caucásicos (29.3%), así mismo, más de la mitad reportó tener experiencia laboral en el sector salud (51.9% actual, 44.4% previa) y un 70.7% recibía asistencia financiera. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Autoeficacia General (GSE), la Escala de Apoyo Docente Percibido (PFS), la Escala de Preparación para la Práctica Casey-Fink (CFRPS) y el Examen Predictor Integral RN de ATI. Concluyó que, la autoeficacia es un factor fundamental que contribuye a que los estudiantes se sientan listos para el ejercicio profesional, recomendando que las instituciones educativas implementen estrategias para fortalecer activamente la autoeficacia de los estudiantes.

En España, García et al. (2022) en su investigación tuvo como objetivo explorar la influencia de la autoeficacia y el compromiso académico en la percepción de empleabilidad del alumnado universitario de psicología y educación. La metodología fue de enfoque cuantitativo, con un diseño de investigación empírico, diseño no experimental de corte transversal y se llevó a cabo una encuesta con muestreo por conveniencia. La muestra estuvo compuesta por 535 estudiantes (84.1% mujeres) entre 19 y 51 años ($M = 22.02$; $DT = 3.39$) de los últimos cursos de 3º (42.8%) y 4º (57.2%) de la Universidad de Córdoba (España), pertenecientes a cuatro titulaciones: Educación Infantil (37.8%), Educación Primaria (30.5%), Educación Social (19.1%) y Psicología (12.7%). La mayoría de la muestra era femenina y la edad promedio era de 22.02 años. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Percepción de Empleabilidad en Universitarios, la Escala de Autoeficacia para la Búsqueda de Empleo y la Encuesta de Bienestar en el Contexto Académico. Se concluyó así que la percepción de empleabilidad de los estudiantes está influida por su autoeficacia en términos de adecuación, eficacia y competencia a nivel académico

Los antecedentes internacionales revisados confirman de manera consistente el rol de la autoeficacia como un predictor directo de la empleabilidad percibida. En Brasil, Barbosa y Silva (2024) identificaron las autoevaluaciones centrales, que incluyen la autoeficacia, como el predictor más influyente. Desde China, Jiajia et al. (2025) demostraron que la autoeficacia no sólo impacta directamente la empleabilidad, sino que también actúa a través de la motivación y la aspiración. En concatenación, en España, García et al. (2022), afirman que una percepción de empleabilidad de los estudiantes está influida por su autoeficacia. De manera similar, el estudio en Etiopía de Biramo et al., (2025) validó la autoeficacia como el mediador esencial que convierte la empleabilidad percibida en conductas activas de búsqueda de empleo. Así mismo, las investigaciones de Ma et al. (2024) en China y Fangonil-Gagalang (2024) en EE. UU., complementan esta visión, mostrando cómo la autoeficacia activa la exploración de

carrera y predice la preparación para el ejercicio profesional, respectivamente. Estos hallazgos subrayan la relevancia del tema y sientan una base sólida para la presente investigación, que busca analizar la relación entre la empleabilidad percibida y la autoeficacia.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Respecto a la revisión de la literatura de estudio a nivel nacional se consideró fuentes publicadas entre 2023 y 2025, de modo que, se recurrió a tesis de universidades peruanas, privadas y nacionales, la cual se rescató trabajos de la Universidad Privada Antenor Orrego, la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo y la Universidad Peruana Unión, consultadas en los repositorios RENATI y ALICIA.

En el aspecto nacional, Uceda (2024), plantearon como propósito analizar cómo la autoevaluación de los titulados sobre su propia capacidad para conseguir empleo influye en su inserción laboral. Empleó una metodología cuantitativa de tipo correlacional-causal y diseño transversal, mediante muestreo estratificado simple y estuvo compuesta por 290 titulados del año 2018 de 18 carreras profesionales de una universidad privada de Chiclayo. Las principales características de la muestra incluyeron egresados con dos años de experiencia laboral, provenientes de carreras como Administración, Contabilidad, Derecho, Enfermería, Ingeniería, entre otras, así mismo, los instrumentos utilizados fueron la Escala de Empleabilidad Autopercebida y la Encuesta de Inserción Laboral. Concluyó que la percepción positiva de las propias capacidades es un factor crucial en la inserción laboral, demostrando cómo las creencias de eficacia de los titulados se relacionan con sus resultados profesionales.

Vásquez (2024), estableció como objetivo analizar la relación entre las competencias profesionales y la empleabilidad, evaluando cómo el dominio de estas habilidades refuerza la percepción de capacidad de los egresados. Empleó una metodología cuantitativa con un diseño descriptivo-correlacional y enfoque cuantitativo transversal, además utilizó un muestreo por conveniencia no probabilístico con una muestra de 124 egresados y 124 directivos del sector

empresarial donde se desempeñan dichos egresados. Los instrumentos empleados fueron cuestionarios estructurados con escala tipo Likert para medir competencias profesionales y empleabilidad basados en un modelo CANVAS adaptado. Concluyó que, un mayor nivel de competencias profesionales se correlaciona directamente con una mayor empleabilidad, lo que refuerza la idea de que la autoeficacia, construida a partir de dichas competencias, es un factor determinante para el éxito en el mercado laboral.

Santa-Cruz et al., (2024), tuvo como propósito la autoeficacia en tareas académicas complejas, sentando una base para entender cómo la confianza en habilidades específicas contribuye a la empleabilidad percibida general. Emplearon una metodología cuantitativa de diseño no experimental, de corte transversal y nivel descriptivo. El muestreo fue no probabilístico por conveniencia y la muestra incluyó 237 estudiantes de pregrado de universidades públicas y privadas, de ambos sexos y en distintos ciclos. Las principales características de la muestra consideraron sexo, tipo de universidad y ciclo académico, así mismo, el instrumento utilizado fue la Escala de Autoeficacia para Investigar (EAI), de 26 ítems y 11 opciones de respuesta, que evalúa cinco dimensiones: gestión informacional, capacidad de análisis y síntesis, redacción científica, análisis e interpretación de resultados y aspectos éticos. Concluyeron que la autoeficacia es un constructo multidimensional con debilidades en áreas específicas como la gestión de información; este hallazgo es fundamental, pues sugiere que la autoeficacia para la búsqueda de empleo también es compleja y que una baja confianza en tareas puntuales, como buscar ofertas, puede limitar la empleabilidad percibida general del estudiante.

Charpentier y Rengifo (2024), tuvo como propósito determinar cómo la autoeficacia profesional actúa como un predictor de conductas laborales, sentando las bases para entender la empleabilidad percibida de los individuos. Emplearon una metodología cuantitativa con diseño predictivo, aplicando un análisis de regresión a una muestra de 400 profesores en la cual

293 eran mujeres entre 41 y 65 años de edad, así mismo se usó la escala de apoyo social en el trabajo y la escala de procrastinación laboral para las variables respectivamente. Concluyeron que una sólida creencia en la propia eficacia profesional es un factor determinante para superar la inacción, un principio que fundamenta tanto la empleabilidad percibida como la autoeficacia para la búsqueda de empleo, ya que la confianza en las propias capacidades es esencial para iniciar y sostener la búsqueda activa de trabajo.

Vásquez y Querevalú (2023) establecieron como objetivo determinar la relación existente entre las habilidades profesionales y la empleabilidad en los graduados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. La metodología aplicada tuvo un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional. El tipo de muestreo fue no probabilístico por conveniencia y el tamaño muestral estuvo conformado por 124 egresados. Las principales características de la muestra señalaron la participación de estudiantes de ambos sexos y de diferentes ciclos académicos, así mismo, el instrumento técnico utilizado fue el cuestionario denominado “Competencias Profesionales y Empleabilidad” basado en el modelo CANVAS. Se concluye que, a medida que los estudiantes adquieren y desarrollan habilidades relacionadas con su campo de estudio tienen más probabilidades de encontrar empleo.

Ugarelli (2022) exploró la conexión entre el autoconcepto y las oportunidades laborales en estudiantes que están en su último año de estudios y graduados de instituciones educativas privadas. La metodología empleada adoptó un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de tipo correlacional. La muestra comprendió a 94 estudiantes que se hallaban en su último año de estudios y egresados con un año de antigüedad que colaboraron respondiendo a un cuestionario como instrumento que fue denominado “Autoconcepto Personal (APE)” y “Empleabilidad Percibida en Universitarios (EPEU)”. Se concluyó de esta investigación, que se presenta relación positiva y de intensidad leve entre el autoconcepto personal y la

empleabilidad de los estudiantes que están en su último año y los recién graduados de instituciones privadas que participan en actividades de investigación

Los antecedentes nacionales destacan la importancia de diversos factores en la empleabilidad, aportando perspectivas relevantes desde el contexto peruano. Estudios como los de Vásquez (2024) y Vásquez y Querevalú (2023) evidencian que el desarrollo de competencias y habilidades profesionales incrementa las probabilidades de empleo, reforzando la idea de que la autoeficacia se construye sobre estas capacidades. En esa misma línea, Uceda (2024) y Ugarelli (2022) demuestran empíricamente que esta autopercepción influye de manera directa en los resultados de inserción laboral. Sin embargo, otras investigaciones introducen matices importantes: Santa-Cruz et al. (2024) revelan que la autoeficacia no es un constructo monolítico, sino que presenta debilidades en áreas críticas como la gestión de información, mientras que Charpentier y Rengifo (2024) vinculan la autoeficacia directamente con la superación de la inacción laboral. Estos hallazgos, que combinan factores competenciales, psicológicos y conductuales, fundamentan la presente investigación para explorar la relación entre la autoeficacia para la búsqueda de empleo y la empleabilidad percibida en estudiantes de Lima, un campo de estudio pertinente y complejo.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Empleabilidad percibida

2.2.1.1. Definiciones de la empleabilidad percibida

De acuerdo con Díaz (2020), la empleabilidad percibida se define como la valoración subjetiva que una persona realiza sobre sus oportunidades de empleo disponibles para sí misma, un constructo que trasciende las capacidades meramente personales al estar inherentemente ligado a la estructura del mercado y formarse en la confluencia de las fortalezas individuales con las características del entorno, convirtiéndose así en la interpretación que hace el estudiante sobre

qué trabajos son alcanzables y atractivos al considerar su propio perfil frente a las oportunidades y limitaciones de un contexto económico y social específico.

En la misma línea, Hernández et al., (2011) consideran que la empleabilidad es la capacidad individual para obtener y conservar un empleo, así como para avanzar y desarrollarse profesionalmente a lo largo de la trayectoria laboral. Este enfoque resalta la necesidad de combinar habilidades técnicas con habilidades blandas, mantener una actitud positiva y estar dispuesto a adaptarse a las transformaciones del mercado. Según los autores, la empleabilidad no sólo se refiere a conseguir un empleo, sino también a la capacidad de mantenerse vigente y seguir creciendo en el ámbito profesional, enfatizando la mejora continua y la actualización de competencias.

Para Oyarce et al., (2020) la empleabilidad desempeña un papel fundamental tanto a nivel individual como en la problemática más recurrente a nivel social. A nivel personal, la capacidad de obtener y mantener un empleo no solo proporciona estabilidad financiera, sino que también impulsa el desarrollo profesional y personal a través del aprendizaje continuo y la adaptación a las demandas cambiantes del mercado laboral. En un sentido más amplio, la empleabilidad contribuye al crecimiento económico al generar una fuerza laboral competente y productiva, estimulando así la innovación y la competitividad en el ámbito global.

En consonancia con lo anterior, Sulca (2022), sostiene que la empleabilidad es un factor crucial para la resiliencia individual y colectiva frente a los cambios económicos y tecnológicos. Según el autor, el desarrollo de aptitudes para acceder a empleos de calidad permite reducir las brechas sociales y promover una distribución más equitativa de los recursos, consolidando así la estabilidad y el bienestar en una sociedad en constante transformación.

Suárez (2016) aporta una visión integral de las características de la empleabilidad, destacando la combinación de habilidades técnicas y blandas, la capacidad de autogestión y el aprendizaje continuo como elementos esenciales. Además, subraya la importancia de la

iniciativa personal, la construcción de una red de contactos laborales, la actitud positiva y el compromiso ético. La planificación de la carrera y el autoconocimiento también son factores clave, ya que permiten a los individuos identificar sus fortalezas y áreas de mejora, aumentando así sus posibilidades de éxito en el mercado laboral.

Las diversas conceptualizaciones sobre la empleabilidad percibida resaltan su naturaleza multifacética, abarcando tanto el desarrollo de habilidades técnicas y blandas como la capacidad de adaptación y aprendizaje continuo en un entorno laboral dinámico. Se enfatiza que la empleabilidad no sólo depende de la formación académica, sino también de la experiencia práctica, la construcción de redes de contacto y la actitud proactiva hacia el crecimiento profesional. Además, se destaca su impacto tanto a nivel individual, al mejorar la inserción y estabilidad laboral, como a nivel social, al contribuir a la equidad, la competitividad y el desarrollo económico.

Para el presente estudio, se adoptó la definición de Díaz (2020), ya que proporciona un enfoque integral al considerar los factores esenciales de la empleabilidad percibida. Esta conceptualización es especialmente relevante porque permite analizar cómo los estudiantes perciben su capacidad para insertarse y desarrollarse en el entorno laboral, integrando conocimientos académicos, experiencias prácticas y habilidades interpersonales como elementos fundamentales.

2.2.1.2. Modelos teóricos de la Empleabilidad Percibida

El modelo de Empleabilidad de Rothwell y Arnold (2007) propone una perspectiva integral al dividir la empleabilidad en cuatro componentes interconectados. El capital personal, que abarca habilidades, conocimientos y características individuales, se entrelaza con el capital social, representado por redes y conexiones profesionales. A su vez, ambos interactúan con el capital del mercado laboral, que refleja la comprensión del individuo sobre las tendencias y demandas del mercado. El componente final, el capital del aprendizaje, resalta la importancia de la

capacidad de adaptación y el deseo constante de aprender. Esta interacción dinámica entre estos elementos influye directamente en la percepción que tiene una persona sobre su empleabilidad, proporcionando un marco integral para entender los elementos fundamentales que influyen en el logro de metas en el entorno laboral.

Este modelo indica que, al considerar diferencias individuales, como el sexo de los universitarios, la edad y el ciclo de estudio, estos pueden influir en los distintos capitales (personal, social, del mercado laboral y del aprendizaje) y, por ende, en la percepción de la propia empleabilidad, es decir, las diferencias de sexo pueden afectar el acceso a redes sociales (capital social) o las oportunidades laborales (capital del mercado laboral), mientras que la edad y el ciclo de estudio pueden reflejar variaciones en el capital del aprendizaje y la experiencia acumulada.

El modelo de Fugate et al. (2004) ofrece una perspectiva integral sobre la empleabilidad al centrarse en tres dimensiones clave que impactan en la capacidad de un individuo para afrontar transiciones laborales y adaptarse a cambios en el entorno laboral. La primera dimensión es la capacidad, que engloba habilidades y conocimientos específicos necesarios para desempeñar tareas laborales con éxito. La segunda dimensión es la voluntad, que se refiere a la motivación y la disposición de un individuo para participar activamente en el trabajo y asumir responsabilidades. Por último, la tercera dimensión es la oportunidad, que considera el entorno laboral y las condiciones económicas que rodean al individuo. Estas tres dimensiones, capacidad, voluntad y oportunidad, interactúan de manera compleja para afectar la percepción de la empleabilidad de una persona y cómo ésta enfrenta las transiciones laborales en un contexto cambiante y dinámico. La comprensión y gestión eficaz de estas dimensiones son esenciales para enfrentar los retos y sacar provecho de las posibilidades en el mercado laboral actualmente.

Por otro lado, este modelo también indica que las características individuales pueden influir directamente en las tres dimensiones mencionadas: capacidad, voluntad y oportunidad. En este sentido, factores como la edad, la formación y la experiencia previa pueden incidir en la percepción de las oportunidades disponibles en el mercado laboral. Por ello, en el contexto universitario, debido a la acumulación de conocimientos y experiencias académicas los estudiantes que cursan ciclos superiores pueden percibir una mayor capacidad y con ella una mejor oportunidad de empleabilidad. La voluntad puede estar determinada por la motivación interna, el compromiso con su formación profesional y las aspiraciones personales. En conjunto, este modelo permite comprender cómo se integran tanto factores personales como contextuales en la autopercepción de la empleabilidad, resaltando la importancia de la interacción dinámica entre estas dimensiones para enfrentar las transiciones laborales.

Por lo expuesto, este modelo es pertinente, ya que permite comprender cómo las características socioacadémicas de los estudiantes, pueden influir en su percepción de empleabilidad desde sus tres dimensiones: capacidad, voluntad y oportunidad. Es así que, los estudiantes con mayor nivel de interacción con redes de apoyo como docentes, compañeros o tutores pueden sentirse más respaldados en su inserción laboral, incrementando su confianza en la existencia de oportunidades externas.

El Modelo de Vanhercke et al. (2014) aporta una perspectiva integral a la comprensión de la empleabilidad al incorporar elementos cruciales de la calidad del empleo, seguridad laboral y flexibilidad. Reconociendo el impacto directo que la vinculación laboral ejerce sobre la percepción global de la empleabilidad, este modelo resalta la relevancia de la estabilidad y adaptabilidad laboral. Se centra en cómo la calidad de la relación laboral afecta la percepción de la seguridad en el empleo, lo que a su vez moldea la percepción global de la empleabilidad de un individuo.

Este enfoque ofrece una visión más completa al tomar en cuenta la relación entre los atributos personales y las circunstancias laborales particulares, proporcionando una comprensión más profunda de cómo la calidad del empleo impacta la percepción de la seguridad laboral y, en última instancia, la empleabilidad.

Por último, Cerrato et al. (2017) refieren que la teoría de la empleabilidad de Blázquez se centra en cuatro dimensiones clave: recursos personales, recursos sociales, capacidad de acción y recursos laborales. Este modelo integra elementos individuales, sociales y del entorno laboral para comprender la empleabilidad. Destaca la importancia de los recursos personales, como habilidades y competencias, así como los recursos sociales, que incluyen redes y relaciones profesionales. La habilidad de actuar juega un rol importante en la relación con la capacidad de las personas para ejercer influencia en su ambiente de trabajo, y los recursos laborales comprenden factores externos, como las oportunidades de empleo. Este enfoque holístico proporciona una comprensión integral de la empleabilidad al considerar diversas influencias en el ámbito personal y laboral.

En concatenación con los modelos teóricos analizados, se logra comprender que, el modelo de Rothwell y Arnold (2007) ofrece un enfoque que considera tanto factores individuales como contextuales, lo que permite analizar las diferencias en la percepción de empleabilidad en función de variables sociodemográficas como el sexo, la edad y el ciclo de estudio, abordando dimensiones individuales y contextuales que influyen en la autopercepción del estudiante respecto a sus oportunidades laborales.

Por otro lado, el modelo de Fugate et al. (2004) resalta la interacción entre la capacidad, la voluntad y las oportunidades, lo que permite comprender cómo las diferencias personales y del entorno pueden afectar la percepción de la empleabilidad y la autoeficacia para la búsqueda de empleo.

Asimismo, el modelo de Berntson et al. (2006) enfatiza el papel del entorno y el apoyo social como factores determinantes en la percepción de empleabilidad, lo que resulta relevante al considerar cómo las diferencias socio académicas pueden influir en dicha percepción. Finalmente, los aportes de Vanhercke et al., (2014) subrayan la relación entre la estabilidad, la calidad del empleo y la seguridad percibida, ofreciendo una visión que permite entender cómo las características sociodemográficas pueden incidir en la forma en que los individuos perciben sus posibilidades de inserción laboral y su capacidad para enfrentar el mercado de trabajo.

Para el presente estudio, se asume el modelo de Rothwell y Arnold (2007), quienes, si bien abordan cuatro dimensiones de la empleabilidad percibida (capital personal, social, del mercado laboral y del aprendizaje), también afirman que su escala puede utilizarse como una medida unidimensional. En este sentido, se trabajó con la escala unidimensional propuesta por estos autores, permitiendo evaluar la percepción de empleabilidad de los estudiantes universitarios de manera clara y sintética. Esta decisión se basa en la aplicabilidad de la escala en contextos académicos y en su capacidad para captar la autopercepción de los estudiantes sobre sus oportunidades en el mercado laboral.

2.2.1.3. Unidimensionalidad de la empleabilidad percibida, según Díaz (2020)

La dimensión unidimensional de la empleabilidad percibida, se centra en los factores internos del individuo que afectan su percepción de empleabilidad incluyendo habilidades específicas, competencias adquiridas, y actitudes personales que influyen directamente en cómo una persona evalúa sus posibilidades de ser seleccionada en el mercado laboral (Díaz, 2020).

La empleabilidad percibida en esta dimensión está intrínsecamente relacionada con la autoconfianza, es decir, la creencia en las propias capacidades profesionales para desempeñarse de manera efectiva en un puesto de trabajo. Además, abarca la percepción de adaptabilidad, entendida como la habilidad para ajustarse a las demandas cambiantes del entorno laboral, lo

que incluye la disposición para aprender nuevas habilidades, enfrentar desafíos y responder a las tendencias del mercado.

Este enfoque unidimensional también resalta la importancia de las características personales, como la proactividad y la resiliencia, las cuales son fundamentales para mantener una percepción positiva de la empleabilidad. La interacción entre estas características internas y las oportunidades externas del mercado laboral determina en gran medida cómo el individuo se percibe a sí mismo como un candidato atractivo para empleadores potenciales.

En resumen, la dimensión unidimensional de la empleabilidad percibida enfatiza que, aunque el entorno laboral y las condiciones externas son importantes, la percepción de empleabilidad se origina principalmente en la evaluación interna de las propias capacidades, actitudes y disposición para enfrentar el mercado laboral. Esto subraya la importancia de fortalecer las competencias personales como una estrategia para mejorar la empleabilidad percibida.

2.2.2. Autoeficacia para la búsqueda de empleo

2.2.2.1. Definiciones de la autoeficacia para la búsqueda de empleo

Bandura (1995) define la autoeficacia como la creencia personal y subjetiva que tiene un individuo sobre su capacidad para ejecutar eficazmente determinadas tareas o alcanzar objetivos específicos, así mismo, es una convicción interna que no solo se basa en las habilidades y conocimientos reales de una persona, sino también en su percepción individual de la capacidad para utilizar esas habilidades de manera eficaz en situaciones concretas. La teoría de la autoeficacia, propuesta por Albert Bandura, acentúa la relevancia de esta afirmación sobre la motivación, el rendimiento y la resiliencia de los individuos.

Carrasco y Del Barrio (2002), plantean que la autoeficacia en el contexto universitario es la creencia que tienen los estudiantes universitarios en su capacidad para enfrentar y superar los desafíos académicos. Se trata de una evaluación subjetiva de su habilidad para realizar con

éxito actividades como elaborar trabajos, superar exámenes y alcanzar metas académicas. La autoeficacia universitaria no solo está vinculada a las habilidades académicas objetivas, sino también a la confianza y percepción de los estudiantes.

Por otro lado, Garrido (2022) menciona que la autoeficacia en el ámbito profesional se refiere a la convicción que tienen las personas sobre su capacidad para desempeñar con eficacia determinadas funciones en el entorno de trabajo. En este contexto, la autoeficacia laboral abarca la confianza y percepción subjetiva que los trabajadores tienen respecto a su habilidad para enfrentar con éxito los desafíos y responsabilidades asociados con sus roles profesionales. Esta percepción influye en diversas áreas de la vida profesional, como la motivación para asumir tareas complejas, la persistencia en el logro de metas, la capacidad de adaptación a nuevas situaciones y la superación de obstáculos. Los individuos con alta autoeficacia tienden a abordar sus funciones con mayor confianza y están más dispuestos a asumir responsabilidades adicionales (Grau, Salanova, & Peiro, 2012).

La autoeficacia desempeña un rol crucial en la existencia de los individuos al influir en su motivación, persistencia y desempeño en diversos contextos. Aquellos que poseen una alta autoeficacia tienden a enfrentar desafíos con confianza, lo que les impulsa a esforzarse y perseverar en la consecución de metas académicas, laborales y personales. Esta creencia en la propia capacidad no solo está asociada con un rendimiento más consistente, sino también con un mayor bienestar emocional y resiliencia frente a los fracasos (Carbonero & Merino, 2004). La autoeficacia influye en la selección de opciones informadas, la asunción de responsabilidades y el desarrollo profesional. En resumen, la importancia de la autoeficacia radica en su capacidad para moldear actitudes, comportamientos y resultados, contribuyendo significativamente al éxito y al bienestar integral de los individuos (Bandura, 1995).

La autoeficacia, según la teoría de Albert Bandura (1995), engloba una serie de características fundamentales que definen la percepción individual de la propia capacidad ya

que implica una creencia subjetiva en la habilidad personal para enfrentar situaciones y llevar a cabo acciones específicas para tareas particulares. La autoeficacia influye en las elecciones de actividades, guiando a las personas hacia tareas en las que se sienten competentes. Además, está intrínsecamente ligada a la resiliencia, ya que aquellos con alta autoeficacia tienden a ver los fracasos como desafíos superables y persisten ante las dificultades. Su desarrollo se nutre del aprendizaje vicario, donde observar el éxito de otros puede aumentar la propia autoeficacia. Además, la retroalimentación y la experiencia directa desempeñan un papel crucial en la construcción de esta creencia, afectando las expectativas de éxito y la disposición a esforzarse en situaciones desafiantes.

Bajo ese contexto, las diferentes conceptualizaciones de los autores resaltan la naturaleza multidimensional de la autoeficacia y su impacto en distintos ámbitos de la vida. Mientras Bandura (1995) enfatiza su papel en la motivación y el rendimiento personal, Carrasco y Del Barrio (2002) destacan su importancia en el ámbito académico, donde influye en la confianza y el desempeño de los estudiantes. Por otro lado, Garrido (2022) y Grau et al. (2012) analizan la autoeficacia en el entorno laboral, subrayando su relación con la toma de decisiones, la adaptabilidad y la persistencia en el logro de objetivos profesionales. En general, la autoeficacia no sólo se manifiesta como una percepción individual sobre la propia capacidad, sino que también moldea la forma en que los individuos afrontan desafíos, gestionan el estrés y buscan oportunidades de crecimiento en distintos contextos.

Para el presente estudio, se toma como referencia la definición de la autoeficacia expuesta por Bandura (1995), debido a su enfoque integral y su relevancia en la motivación y el desempeño de los individuos en diversos ámbitos. Esta perspectiva permite comprender la autoeficacia como un factor determinante en la manera en que los sujetos enfrentan desafíos y persisten en sus metas, facilitando el análisis de su impacto en el contexto específico de esta investigación.

2.2.2.2. Modelos teóricos de la autoeficacia

De acuerdo con De Quijano y Navarro (2000), los modelos teóricos sobre la autoeficacia pueden dividirse en generalizados y específicos. El Modelo de Autoeficacia General, desarrollado por Jerusalén y Schwarzer (1995), propone que la autoeficacia puede aplicarse tanto a situaciones generales como a tareas específicas. Según estos autores, la autoeficacia general se asocia con factores como la salud y el bienestar psicológico, mientras que la autoeficacia específica está más directamente relacionada con el desempeño en actividades concretas.

Por su parte, Sponton et al., (2018) destacan el Modelo de Autoeficacia Situacional propuesto por Chen, Gully y Eden, que ofrece una perspectiva más contextualizada. Este modelo plantea que la autoeficacia depende de factores como la naturaleza de la tarea, el contexto en el que se desarrolla y las dinámicas interpersonales, como la relación entre líderes y subordinados en el ámbito laboral. Esta perspectiva subraya la importancia de entender cómo las características del entorno influyen en la percepción de autoeficacia.

La teoría social cognitiva, desarrollada por Albert Bandura (1995), proporciona un marco integral para comprender la autoeficacia. Según esta teoría, el aprendizaje humano no solo se produce mediante experiencias directas, sino también a través de la observación, la imitación y la interacción social. La autoeficacia, entendida como la creencia en la capacidad personal para realizar tareas específicas, es un concepto central en esta teoría y desempeña un papel crítico en la forma en que las personas abordan desafíos, persisten frente a obstáculos y regulan su comportamiento. También enfatiza el proceso de autorregulación, que incluye la fijación de metas, el monitoreo del progreso y la adaptación de estrategias para alcanzar objetivos. Esta dinámica, conocida como reciprocidad triádica, refleja la interacción constante entre el individuo, su comportamiento y el entorno.

Por último, la Teoría de la Autoeficacia para el Aprendizaje en la Educación, desarrollada por Bandura (1997), resalta la importancia de la autoeficacia en el ámbito académico. Según esta teoría, las creencias de los estudiantes sobre su capacidad para enfrentar desafíos educativos afectan directamente su motivación, esfuerzo y éxito en el aprendizaje. Además, subraya que la autoeficacia académica influye en el desarrollo de habilidades y estrategias de aprendizaje eficaces. Pool y Martínez (2013), complementan esta idea al señalar que la retroalimentación desempeña un papel clave en la formación de la autoeficacia, ya que puede fortalecer o debilitar la confianza de los estudiantes dependiendo de cómo se gestione.

Estos modelos teóricos desarrollados, proporcionan un sustento fundamental al destacar cómo diversos factores individuales y contextuales logran influir en la percepción de la autoeficacia. El Modelo de Autoeficacia Situacional de Chen, Gully y Eden es relevante, debido a que plantea que la percepción de autoeficacia está condicionada por el contexto en el que se desarrolla la tarea y las dinámicas interpersonales. Este enfoque permite sustentar la idea de que existen diferencias significativas en la relación entre empleabilidad percibida y autoeficacia según el sexo, la edad y el ciclo de estudio, ya que estas características sociodemográficas pueden influir en las condiciones bajo las cuales los estudiantes perciben sus capacidades para buscar empleo. Asimismo, el Modelo de Autoeficacia General facilita el análisis tanto de la autoeficacia aplicada a situaciones generales como a tareas específicas, permitiendo explorar cómo las variables demográficas pueden modular las creencias de eficacia en el proceso de búsqueda de empleo.

Por otro lado, la Teoría Social Cognitiva de Bandura (1995), proporciona un marco integral para comprender cómo las experiencias previas, la observación de modelos y las interacciones sociales contribuyen al desarrollo de las creencias de autoeficacia. Esta teoría sostiene que los individuos construyen su sentido de eficacia personal a partir de cuatro fuentes principales: la experiencia de dominio, la experiencia vicaria, la persuasión verbal y los estados

fisiológicos y emocionales. En este sentido, la autoeficacia no es una característica fija, sino que se construye y modifica a lo largo del tiempo en función de las vivencias y del entorno. Además, en la Teoría de la Autoeficacia para el Aprendizaje en la Educación de Bandura, Pajares y Schunk profundizan en el papel de los contextos educativos en la formación de la autoeficacia (Pool & Martínez, 2013). Esta perspectiva subraya cómo la retroalimentación académica, el acompañamiento docente y las experiencias de éxito o fracaso académico influyen en la percepción que los estudiantes tienen sobre su capacidad para alcanzar metas educativas o profesionales. Desde este enfoque, la autoeficacia está estrechamente relacionada con el desempeño académico, el compromiso con el aprendizaje y la preparación para la transición al mundo laboral.

Asimismo, en el presente estudio, se adoptó el modelo de Bandura (1995), por su solidez teórica y su enfoque en la medición de la autoeficacia como un factor único. Este enfoque fue igualmente seguido por Hernández et al., (2011) en la elaboración de su escala, diseñada para evaluar la autoeficacia de manera unidimensional, con ítems centrados en un dominio específico. Cabe destacar que dicho instrumento será utilizado en este estudio para la recolección de información, garantizando así una evaluación alineada con el marco teórico adoptado.

2.2.2.3. Unidimensionalidad de la autoeficacia, según Bandura (1995)

La dimensión unidimensional de la autoeficacia, según Bandura (1995), se basa en la idea de que este constructo puede medirse como un factor único y global, representando la creencia generalizada de una persona en su capacidad para enfrentar desafíos y realizar tareas con éxito. Este enfoque supone que la autoeficacia, más allá de contextos o tareas específicas, es una percepción global que influye en el comportamiento, la toma de decisiones y la perseverancia frente a obstáculos.

Al conceptualizar la autoeficacia de manera unidimensional, no se hace una distinción entre diferentes áreas de desempeño o tipos de tareas, sino que se evalúa una confianza general en las propias capacidades. Esto es particularmente útil en estudios o aplicaciones donde se busca una perspectiva amplia y global sobre cómo las personas enfrentan situaciones diversas, independientemente del tipo de actividad o desafío.

Bandura (1995), subraya que esta percepción global de autoeficacia es fundamental para comprender cómo los individuos abordan los desafíos de la vida cotidiana, ya que determina en gran medida su nivel de esfuerzo, su resiliencia ante el fracaso y su disposición para adaptarse a entornos cambiantes. En este sentido, una autoeficacia unidimensional no solo influye en la percepción de competencia personal, sino que también es un indicador clave del bienestar psicológico y el éxito general en la vida.

Este enfoque simplificado permitió obtener mediciones más directas y menos segmentadas, lo que resulta valioso en investigaciones donde el objetivo principal es evaluar tendencias generales o patrones globales de comportamiento relacionados con la autoeficacia. Aunque puede haber críticas sobre la falta de especificidad, el enfoque unidimensional aporta claridad y aplicabilidad en contextos amplios, como la educación, el trabajo y la vida personal.

2.3. Marco conceptual

- La **autoeficacia**. Es la percepción individual de la propia capacidad ya que implica una creencia subjetiva en la habilidad personal para enfrentar situaciones y llevar a cabo acciones específicas para tareas particulares (Bandura, 1995).
- La **empleabilidad percibida**. Se define como la valoración subjetiva que realiza una persona sobre las oportunidades de empleo disponibles para sí misma (Díaz, 2020).
- La **auto eficacia para la búsqueda de empleo**. Es como la creencia personal y subjetiva que tiene un individuo sobre su capacidad para ejecutar eficazmente determinadas tareas o alcanzar objetivos específicos (Bandura, 1995).

- Los **estudiantes universitarios**. Son aquellos individuos que se encuentran en proceso de formación académica en una institución educativa superior por lo que su transición al mercado laboral se ve influenciada por su preparación académica, sus habilidades y su percepción de la empleabilidad (Vásquez, 2024).
- La **universidad privada**. Es una institución educativa de nivel superior que ofrece programas de formación profesional en diversas áreas del conocimiento, además, es un entorno académico donde los estudiantes adquieren competencias y conocimientos orientados a su futura inserción en el mercado laboral (Canal & Rodríguez, 2020).
- Las **características socioacadémicas**. Se definen como el conjunto de variables demográficas y académicas que caracterizan a los participantes. Incluyen factores como la edad, el sexo y el ciclo de estudio, y se utilizan como criterios de segmentación para analizar si existen diferencias en la relación entre la empleabilidad percibida y la autoeficacia para la búsqueda de empleo (Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004).

III. OBJETIVOS

3.1. Objetivo general

Establecer la relación entre la empleabilidad percibida y autoeficacia para la búsqueda de empleo en estudiantes de pregrado de una universidad privada de Lima, según características socio académicas.

3.2. Objetivos específicos

- Identificar las diferencias que existen en la relación entre la empleabilidad percibida y autoeficacia para la búsqueda de empleo en estudiantes de pregrado de una universidad privada de Lima, según sexo.
- Identificar si existen diferencias en la relación que existen entre la empleabilidad percibida y autoeficacia para la búsqueda de empleo en estudiantes de pregrado de una universidad privada de Lima, según edad.
- Identificar si existen diferencias en la relación entre la empleabilidad percibida y autoeficacia para la búsqueda de empleo en estudiantes de pregrado de una universidad privada de Lima, según ciclo de estudio.

IV. HIPÓTESIS

4.1.Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre la empleabilidad percibida y autoeficacia para la búsqueda de empleo en estudiantes de pregrado de una universidad privada de Lima, según características socio académicas.

4.2.Hipótesis específicas

- Existen diferencias significativas en la relación entre empleabilidad percibida y autoeficacia para la búsqueda de empleo en estudiantes de pregrado de una universidad privada de Lima, según sexo.
- Existen diferencias significativas en la relación entre empleabilidad percibida y autoeficacia para la búsqueda de empleo en estudiantes de pregrado de una universidad privada de Lima, según edad.
- Existen diferencias significativas en la relación entre empleabilidad percibida y autoeficacia para la búsqueda de empleo en estudiantes de pregrado de una universidad privada de Lima, según ciclo de estudio.

V. MÉTODO

5.1. Tipo de investigación

La presente investigación se enmarcó como básica, dado que tuvo como propósito fundamental contribuir al conocimiento científico mediante la recopilación y análisis de datos relacionados con la representación de la empleabilidad percibida y la autoeficacia en la búsqueda de empleo en estudiantes universitarios. Este enfoque permitió explorar las dimensiones conceptuales de estas variables y su interrelación en el contexto académico y laboral (Sánchez, Reyes, & Mejía, 2018). Además, el estudio se propuso identificar y validar las propiedades psicométricas de los instrumentos utilizados, lo que aseguró la fiabilidad y validez de las mediciones en este grupo poblacional.

La metodología empleada fue de carácter cuantitativo, ya que se utilizó un enfoque que permite la medición objetiva y sistemática de las variables de interés. Siguiendo los criterios de Hernández-Sampieri et al. (2014), este diseño buscó minimizar la influencia subjetiva, lo que posibilitó obtener resultados precisos y replicables. Los datos recolectados fueron analizados mediante técnicas estadísticas que no sólo corroboraron las propiedades psicométricas de los instrumentos, como la consistencia interna y la validez estructural, sino que también proporcionaron información relevante para responder a las preguntas de investigación y contrastar las hipótesis planteadas.

Finalmente, la investigación fue de naturaleza empírica, ya que se centró en comprender fenómenos psicológicos específicos relacionados con la empleabilidad percibida y la autoeficacia, aplicando métodos sistemáticos y racionales. Para este fin, se llevaron a cabo procedimientos rigurosos de recolección y análisis de datos, incluyendo la administración de instrumentos validados en la población objetivo y la aplicación de pruebas estadísticas como el coeficiente alfa de Cronbach para evaluar la fiabilidad y análisis factorial confirmatorio para validar la estructura de los instrumentos (Martínez & Chacón, 2016). Estas evidencias no sólo

garantizaron la pertinencia de los instrumentos en este contexto, sino que también fundamentaron el análisis de los resultados en relación con los objetivos del estudio.

5.2. Diseño de investigación

El diseño de la investigación fue no experimental transeccional correlacional, según Hernández-Sampieri et al., (2014), dado que la recolección de datos se realizó en un único momento del tiempo y su objetivo principal fue identificar y analizar la relación entre las dos variables de estudio, sin establecer causalidad directa entre ellas. Ello permitió determinar el grado de asociación entre la confianza de los estudiantes en sus capacidades para buscar empleo y su percepción de oportunidades en el mercado laboral. Aplicando este esquema, se examinaron patrones de comportamiento que podrían tener implicancias en el diseño de estrategias académicas y laborales (Cortés & Iglesias, 2004).

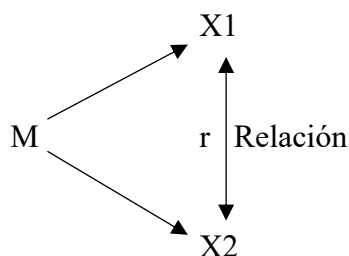
X1-X2

Donde:

M = Muestra de 235 estudiantes de una universidad privada de Lima.

X1= Empleabilidad percibida.

X2= Autoeficacia para la búsqueda de empleo.



5.3. Variables

En este estudio, las variables se definieron como atributivas, ya que reflejan características inherentes de la sociedad sin estar sujetas a intervención o manipulación por parte del

investigador. Asimismo, el diseño metodológico se centró en observar estas variables en su estado natural, respetando su contexto original (Salgado-Levano, 2018).

Variable atributiva 1: Empleabilidad percibida.

Definición operacional: Puntaje obtenido al aplicar la Escala de empleabilidad percibida en Universitarios (EPEU), instrumento unidimensional que consta de 10 ítems.

Variable atributiva 2: Autoeficacia para la búsqueda de empleo.

Definición operacional: Puntaje obtenido al aplicar la Escala de autoeficacia para la Búsqueda de Empleo, instrumento unidimensional que consta de 5 ítems.

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

Tabla 1
Definición operacional de las variables de estudio

Variable	Definición operacional de medida
Empleabilidad percibida	Puntaje obtenido al aplicar la Escala de empleabilidad percibida en Universitarios (EPEU), instrumento unidimensional que consta de 10 ítems.
Autoeficacia para la búsqueda de empleo	Puntaje obtenido al aplicar la Escala de autoeficacia para la Búsqueda de Empleo, instrumento unidimensional que consta de 5 ítems.

Variabes de control

- Condición estudiantil: No considerar repitentes.
- Edad: Primer grupo de 17 a 21 años y de 22 a 26 años.

Variabes controladas

Deseabilidad social

Se partió del supuesto de que los participantes contestaron los cuestionarios de manera honesta, teniendo en cuenta que se protege la identidad.

Estado de fatiga de los universitarios participantes

La posibilidad de acceder a las herramientas tales como el cuestionario a través de plataformas digitales facilitaron que los asistentes pudieran seleccionar el instante más destacado conveniente para completar el cuestionario.

5.4. Población y muestra

Población

El grupo estuvo conformado por estudiantes de una universidad privada en la ciudad de Lima, constituida por 658 universitarios de 17 a 21 años y de 22 a 26 años de diferentes años de estudios y diferentes facultades.

Cálculo del tamaño de muestra

Para determinar y calcular el tamaño adecuado de la muestra, se utilizó el programa G-Power 3.1 (Faul, Erdfelder, Bucher, & Lang, 2009) para realizar una prueba correlacional, considerando un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%. Como referencia, se tomó el estudio de Gutarate (2016), quien reportó una correlación de .230 entre las variables analizadas. Con base en estos parámetros, se determinó que el tamaño óptimo de la muestra debía ser de 235 participantes.

Técnica de muestreo

Para alcanzar el tamaño de muestra requerido, se empleó un muestreo no probabilístico por conveniencia (Hernández & Mendoza, 2018), ya que este método facilitó el acceso a los participantes disponibles. Este enfoque permitió seleccionar de manera práctica a un total de 235 estudiantes de una universidad de Lima Metropolitana, garantizando la viabilidad del estudio dentro del contexto y recursos disponibles.

Muestra

La muestra estuvo conformada por 235 estudiantes de una universidad privada de la ciudad de Lima. Estos participantes eran alumnos de nivel superior que cursaban diversos ciclos

académicos en diferentes facultades, lo que permitió obtener una representación variada y adecuada para el estudio.

Tabla 2
Distribución de la muestra según sexo

Variables	Frecuencia	Porcentaje
<i>Distribución de la muestra según sexo</i>		
Masculino	115	51.06%
Femenino	120	48.94%
<i>Distribución de la muestra según la edad</i>		
17 a 21 años	135	57.45%
22 a 26 años	100	42.55%
<i>Distribución de la muestra según ciclo de estudio</i>		
Ciclos iniciales	152	64.68%
Ciclos finales	83	35.32%
<i>Distribución de la muestra según carrera de estudio</i>		
Ing. Mecánica de fluidos	34	14.47%
Psicología	31	13.19%
Administración	25	10.64%
Medicina	25	10.64%
Ing. Industrial	23	9.79%
Arquitectura	22	9.36%
Derecho	20	8.51%
Comunicaciones	12	5.11%
Ing. Sistemas	10	4.26%
Otras carreras	33	14.04%
Total	235	100.0%

Criterios de Inclusión

- Matrícula 2024 de una universidad privada de Lima metropolitana.

Criterios de exclusión

- Estudiantes mayores de 26 años de edad.
- Esfuerzo insuficiente de respuesta en las pruebas administradas.

5.5. Instrumentos

Escala de empleabilidad percibida en Universitarios (EPEU)

La escala de empleabilidad percibida en Universitarios fue diseñada por Hernández et al. (2011), utilizando las descripciones de capacidad laboral sugeridas por Fugate et al., (2004) y la Organización Internacional del Trabajo (2022). Esta serie de preguntas comprende 10 aspectos que fueron creados para medir cómo los jóvenes se integran al mundo laboral que han completado sus estudios en Madrid, España. Estas afirmaciones se centran en la capacidad de encontrar empleo tras finalizar la formación académica, las destrezas y aptitudes laborales, al igual que las oportunidades de trabajo. Los encuestados deben expresar su nivel de conformidad con cada declaración, evaluando desde "Nada de acuerdo" (0) hasta "Totalmente de acuerdo" (10). La evaluación de la empleabilidad se calcula sumando las puntuaciones de cada ítem. Estos puntajes posibilitan la clasificación de los individuos en categorías de baja, moderada y alta empleabilidad, según el puntaje obtenido (mayor puntaje indica una percepción más elevada de empleabilidad).

Evidencia de validez y confiabilidad

Hernández et al. (2011), con el fin de evaluar la validez centrada en la estructura interna del EPEU, el llevar a cabo un examen de factores exploratorios con la técnica de la rotación Varimax exhibió un índice de idoneidad de la muestra KMO de .811, cercano a la unidad, y una prueba de esfericidad de Bartlett de $\chi^2 = 329.056$, con un nivel de significancia $p \leq .001$., indicando la idoneidad para realizar el AFE. Se seleccionaron factores con valores propios superiores a 1 con ello se tomaron en cuenta los elementos con cargas factoriales mayores a .40. El análisis factorial confirmatorio clasificó los elementos en dos categorías, los cuales

explicaron el 49.29% de la variabilidad. El primer conjunto comprendió 8 elementos, mientras que el segundo englobó los elementos 1 y 3, siendo desestimado, concluyendo que el instrumento era unidimensional. Para verificar la unidimensionalidad de la escala, llevaron a cabo un Análisis Factorial Confirmatorio, los pesos factoriales resultaron ser elevados por lo que indican que la significancia estadística ($p < .05$) se cumplió, y el modelo mostró un buen ajuste ($\chi^2 = 34,942$; 19 g.l., $p < .014$). Los índices de ajuste del modelo fueron favorables: BNNFI = .954, BNNFI = .968, CFI = .978, y RMSEA = .053, con un intervalo de confianza del 90% (.02 - .08), lo que confirma que el instrumento se compone de un único factor.

Para analizar la fiabilidad mediante la coherencia interna, realizaron el cálculo del Coeficiente Alfa de Cronbach y obtuvieron un resultado de .83, indicando que el instrumento mostraba una alta coherencia interna. Asimismo, notaron que eliminar dos elementos no aumentaba la fiabilidad del índice, por lo que optaron por conservar los 10 elementos originales.

Evidencias de validez y confiabilidad en la muestra de estudio

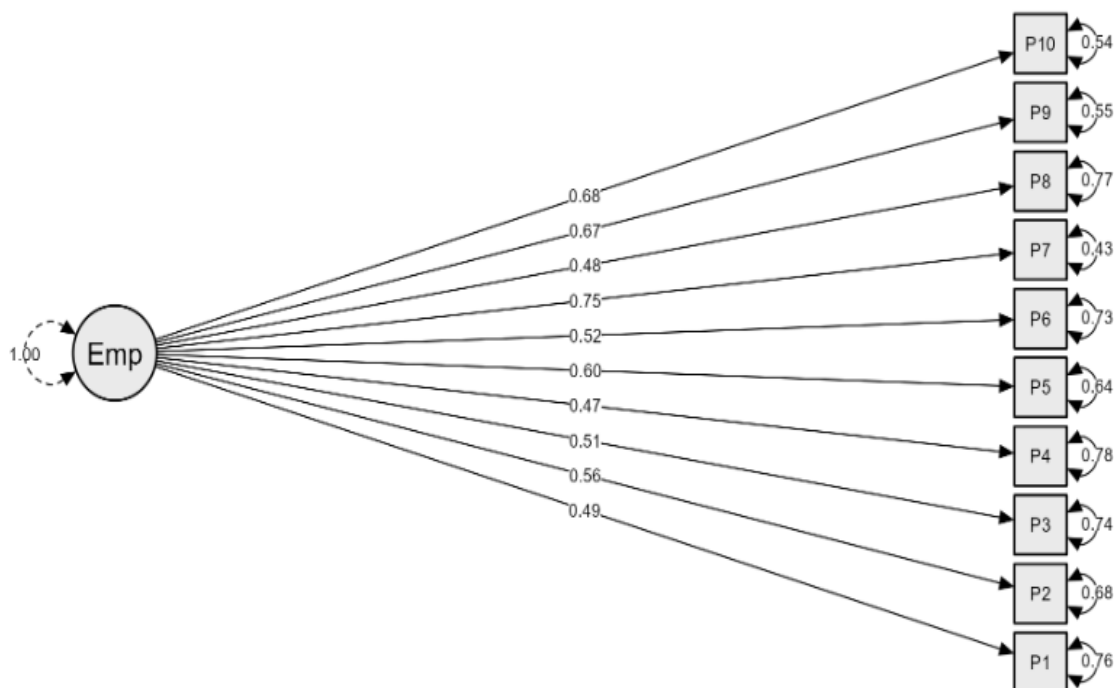
Debido a que este instrumento no fue previamente utilizado en el contexto nacional, en la presente investigación se evaluaron las pruebas de autenticidad mediante el AFC, es decir, se verificó la capacidad del instrumento para medir de manera válida y precisa el constructo propuesto en la muestra analizada. Además, se examinaron las evidencias de confiabilidad en el contexto del estudio.

En ese sentido, se realizó un análisis factorial confirmatorio mediante el método de extracción por Máxima Verosimilitud (ML). La Figura 1 muestra el modelo estructural derivado del análisis aplicado a los 10 ítems evaluados en un solo factor. En este modelo, se evidencia que todos los ítems están adecuadamente representados, ya que presentan saturaciones factoriales

estandarizadas superiores a 0.30, lo que indica una explicación adecuada de las variables por el factor identificado.

Figura 1

Modelo estructural completo de la Escala Empleabilidad percibida en universitarios



Respecto a la evidencia de validez basada en la estructura interna en la muestra de estudio se confirmó mediante un análisis factorial confirmatorio con el método de máxima verosimilitud corroborando que la escala de percepción de empleabilidad en universitarios, mantiene su estructura unidimensional alcanzando índices de ajuste adecuados (CFI = 0.966; TLI = 0.95; RMSEA = 0.054). Asimismo, se evaluó la evidencia de fiabilidad de las puntuaciones mediante el método de consistencia interna a través del coeficiente omega de McDonald alcanzando un valor igual a .829. Estos resultados demuestran que la escala empleabilidad percibida en universitarios presenta adecuadas evidencias de validez y fiabilidad para su uso en la presente investigación (ver Apéndice A).

Escala de Autoeficacia para la Búsqueda de Empleo

La escala fue diseñada por Hernández et al. (2011), utilizando las definiciones de autoeficacia propuestas de Bandura (1995) consta de cinco afirmaciones que reflejan la percepción del nivel de confianza para llevar a cabo diversas conductas relacionadas con la búsqueda de empleo. En una escala que va desde "Nada" (0) hasta "Totalmente" (10), los participantes evalúan en qué medida se sienten capaces de realizar cada una de las conductas descritas.

Evidencias de validez y confiabilidad de la versión original

Con el fin de evaluar la validez centrada en la estructura interna de la Escala de Autoeficacia para la Búsqueda de Empleo, Hernández et al. (2011) llevaron a cabo un Análisis Factorial Exploratorio. Se realizó un AFE en que se cumplieron satisfactoriamente los supuestos (KMO de 0.798 y la prueba de esfericidad de Bartlett fue $\chi^2(10) = 230.289$, $p \leq .001$), la solución factorial arrojó una estructura de un solo factor que explica el 55.60% de la varianza., las cargas factoriales fluctúan entre .599 y .841. Posteriormente, se realizó el análisis factorial confirmatorio con el 70% restante de la muestra resultando un modelo adecuado ($\chi^2 = 3.94$ (4 g.l.), $p < .41$; BNFI = .994, BNNFI = .999, CFI = .999; RMSEA = .001; 90% Intervalo de confianza de RMSEA (.000 - .087).

Evidencias de validez y confiabilidad en la muestra de estudio

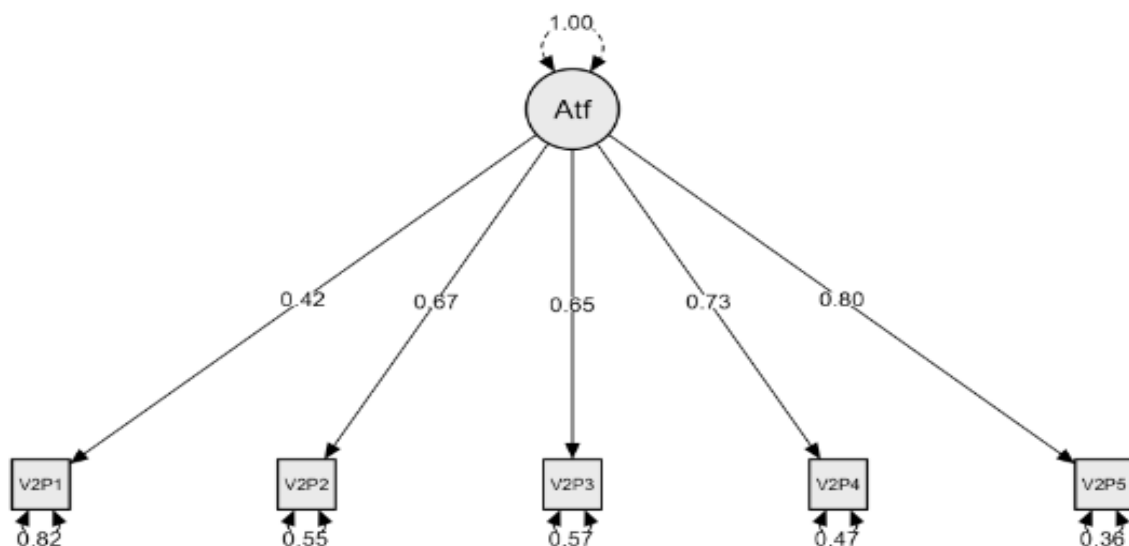
Debido a que este instrumento no fue utilizado en el contexto nacional, para la presente investigación se analizaron las evidencias de validez y fiabilidad en la muestra de estudio.

En ese sentido, se llevó a cabo el análisis factorial confirmatorio utilizando el método de extracción por Máxima Verosimilitud (ML). La Figura 2 presenta el modelo estructural del análisis realizado para los 5 ítems evaluados en un solo factor. En este modelo, se observa que todos los ítems están bien representados, ya que muestran saturaciones factoriales

estandarizadas superiores a 0.30, lo que indica una adecuada explicación de las variables por el factor analizado.

Figura 2

Modelo estructural completo de la Escala autoeficacia para la búsqueda de empleo



Respecto a la evidencia de validez basada en la estructura interna en la muestra de estudio se confirmó mediante un análisis factorial confirmatorio con el método de máxima verosimilitud corroborando que la escala de autoeficacia para la búsqueda de empleo, mantiene su estructura unidimensional alcanzando índices de ajuste adecuados (CFI = 1.00; TLI = 1.014; RMSEA = 0.00). Asimismo, se evaluó la evidencia de fiabilidad de las puntuaciones mediante el método de consistencia interna a través del coeficiente omega de McDonald alcanzando un valor igual a .797. Estos resultados demuestran que la escala empleabilidad percibida en universitarios presenta adecuadas evidencias de validez y fiabilidad para su uso en la presente investigación (ver Apéndice B).

5.6. Procedimiento.

Solicitud de permisos para el uso de los instrumentos

Según lo considerado por Muñiz et al., (2015) es considerado como un parte ético esencial la aprobación de los creadores. Por ello, el presente estudio tuvo el consentimiento de Hernández

et al. (2011) por medio de comunicación directa para la utilización de pruebas de la escala de evaluación en las habilidades del ámbito laboral que poseen estudiantes universitarios (EPEU) y la evaluación de su habilidad para buscar empleo, quienes permitieron el uso de las escalas (ver Apéndice C).

Recolección de datos

De acuerdo al procedimiento, se administró los instrumentos a los estudiantes de una universidad privada de Lima de forma virtual.

Presentación a los encuestados

La presentación fue la siguiente: “Buenos días, soy Keith Caballero y estoy realizando una investigación con el objetivo de determinar la empleabilidad percibida y la autoeficacia para la búsqueda de empleo en estudiantes, por consiguiente, requiero su asistencia.”

Aplicación del Consentimiento Informado

Según lo sugiere la literatura se tomó las recomendaciones que indican solicitar el consentimiento informado a los participantes previa aplicación (Chávez, Santa Cruz, Grimaldo, Araujo, & Domiguez, 2023). Así mismo, se entregó el consentimiento informado a cada encuestado. En el documento se hizo mención del investigador responsable, la finalidad del estudio e indicación que la prueba es anónima y confidencial. Los participantes fueron provistos con la dirección de correo electrónico del autor del proyecto, en caso de que deseen realizar alguna pregunta adicional (ver Apéndice D).

Condiciones de la aplicación

La aplicación de los instrumentos se realizó de manera virtual dentro de un intervalo de fechas determinadas. En primer lugar, se presentó el consentimiento informado a los participantes, asegurando su comprensión y aceptación para participar en el estudio. A continuación, se aplicaron los dos instrumentos en el siguiente orden: primero, el cuestionario sobre empleabilidad percibida, con una duración aproximada de 10 minutos, y luego, el cuestionario

sobre autoeficacia para la búsqueda de empleo, que se completó en 5 minutos. La aplicación de ambos cuestionarios se llevó a cabo según la disponibilidad de cada participante, garantizando flexibilidad en el proceso.

Las instrucciones

Las instrucciones fueron dadas de acuerdo a lo dictado por el autor, se les pidió que lean e interpreten adecuadamente las indicaciones en los cuestionarios y seleccionen la opción que mejor refleje sus pensamientos.

Análisis de datos

El análisis de datos se llevó a cabo utilizando el programa estadístico IBM SPSS versión 25.0. En primer lugar, se identificaron los casos extremos y se evaluaron los patrones de respuesta. A continuación, se realizó un análisis descriptivo que incluyó los siguientes parámetros: puntuación mínima, máxima, media, desviación estándar, coeficiente de asimetría y curtosis. Estos indicadores facilitaron la comprensión de la distribución de las variables, complementados con el coeficiente de variabilidad (CV), que permitió identificar la homogeneidad o heterogeneidad de los datos. Valores de CV menores a 10 indicaron homogeneidad, mientras que valores superiores a 0.25 sugirieron alta heterogeneidad (Fernández, Roca, Costa, & Oviedo, 2023).

En esta fase, se llevó a cabo el análisis inferencial. Para evaluar la normalidad de la distribución de los datos, se aplicó la prueba de Kolmogorov (1933). Los resultados de este test permitieron determinar si los datos seguían una distribución normal, lo que orientó la selección de los métodos estadísticos más adecuados. Dado que los datos no presentaban una distribución normal, se optó por emplear el coeficiente de correlación de Spearman (r_s) para los análisis no paramétricos.

Posteriormente, se analizaron las correlaciones considerando las variables sexo, edad y ciclo de estudio de los estudiantes. A continuación, se verificó la existencia de diferencias

significativas entre estos grupos mediante el coeficiente Q de Cohen (1992). Según esta medida, los valores de correlación se interpretaron de la siguiente manera: menores a 0.10 indican ausencia de efecto, entre 0.10 y 0.30 reflejan un efecto pequeño, de 0.31 a 0.50 corresponden a una magnitud fuerte y valores superiores a 0.51 representan efectos grandes.

VI. RESULTADOS

6.1. Análisis descriptivos de las variables

El análisis descriptivo respecto a la variable empleabilidad percibida presentó una media de 58.651, esto indica que, en promedio, los participantes muestran un nivel moderado de empleabilidad. La desviación estándar es de 15.627, lo que refleja una dispersión considerable en los puntajes individuales, es decir, existen diferencias significativas entre los niveles de empleabilidad de los encuestados. Finalmente, se encontró un coeficiente de variación (CV) de 26.64%, lo cual evidencia una variabilidad moderada en los datos, es decir, los valores de empleabilidad son relativamente consistentes en comparación con su media.

En el caso de la variable autoeficacia para la búsqueda de empleo, la media es de 31.17, lo cual indica que, en promedio, los participantes perciben un nivel bajo a moderado de autoeficacia. La desviación estándar de 10.062 refleja que los puntajes individuales están dispersos en torno a la media. El coeficiente de variación (CV) de 32.28% muestra una mayor variabilidad relativa en los datos de autoeficacia en comparación con empleabilidad, lo que indica que existe una heterogeneidad más marcada en las percepciones de autoeficacia (Ver Tabla 3).

Tabla 3
Análisis descriptivo de las variables de estudio

Variabes	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>CV</i>
Empleabilidad percibida	22.0	100.0	58.651	15.627	26.64%
Autoeficacia para la búsqueda de empleo	9.0	50.0	31.17	10.062	32.28%

Nota, Min = Mínimo; Max = Máximo; M = Media; DE = Desviación estándar; CV = Coeficiente de variación

6.2. Prueba de normalidad

Para establecer el comportamiento de los datos, se realizó la prueba de normalidad mediante el estadístico de Kolmogorov (1933), adecuado para muestras mayores de 50 elementos. Los resultados mostraron que los datos de la variable empleabilidad percibida presentan una distribución normal ($p > 0.05$), mientras que los datos de la variable autoeficacia no cumplen con este criterio ($p < 0.05$). Por lo tanto, se optó por utilizar una prueba no paramétrica (Spearman) debido a la falta de normalidad en una de las variables (Ver Tabla 4).

Tabla 4
Prueba de normalidad

	<i>KS</i>	<i>gl</i>	<i>p</i>
Empleabilidad percibida	.049	235	.200*
Autoeficacia para la búsqueda de empleo	.073	235	.036

Nota, KS = Kolmogorov (1933) con corrección de Lilliefors; gl = Grados de libertad; p = Probabilidad de significancia estadística

6.3. Contrastación de hipótesis

6.3.1. Contrastación de la hipótesis general

La Tabla 5 presenta los resultados de la correlación entre las variables de estudio, donde se observa una correlación positiva y estadísticamente significativa entre la empleabilidad percibida y la autoeficacia para la búsqueda de empleo ($p < 0.01$). La magnitud de esta relación es grande ($r_s = .617^{**}$). En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se interpreta que existe una relación significativa entre la empleabilidad percibida y la autoeficacia para la búsqueda de empleo en los estudiantes de una universidad privada de Lima, según las características socio académicas, lo que respalda la hipótesis general planteada en este estudio.

Tabla 5
Relación entre las variables de estudio

VARIABLES	1	2
1. Empleabilidad percibida	-	
2. Autoeficacia para la búsqueda de empleo	.617**	-

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

6.3.2. Contrastación de la primera hipótesis específica

La Tabla 6 presenta el nivel de correlación entre la empleabilidad percibida y la autoeficacia para la búsqueda de empleo, diferenciando a los participantes según su sexo. En el estudio participaron 115 estudiantes del sexo masculino y 120 del sexo femenino, lo que permitió realizar un análisis comparativo entre ambos grupos.

Los resultados revelan que tanto el grupo masculino como el femenino presentan una correlación grande y positiva, con coeficientes de .578 y .646, respectivamente. Para analizar la diferencia entre estas correlaciones, se utilizó el valor q , cuyo cálculo se interpretó siguiendo las categorías propuestas por Cohen (1992), según este criterio, valores de q menores a 0.10 indican un efecto sin relevancia práctica; valores entre 0.10 y 0.30 representan un efecto pequeño; entre 0.31 y 0.50, un efecto fuerte; y mayores a 0.51, un efecto grande. En este caso, el valor $q = .112$ corresponde a un efecto pequeño, lo que indica que la diferencia en la relación entre empleabilidad percibida y autoeficacia para la búsqueda de empleo según el sexo es estadísticamente pequeña.

La segmentación por sexo responde a la necesidad de identificar posibles diferencias en la percepción de empleabilidad y autoeficacia entre hombres y mujeres, dado que estudios

previos han señalado que factores socioculturales y de mercado pueden influir de manera diferenciada en la confianza y preparación para la inserción laboral en función del sexo.

Tabla 6
Correlación entre las variables de estudio según el sexo

	<i>r</i> s Varones	<i>r</i> s mujeres	<i>q</i>	IC 95%
Empleabilidad percibida – Autoeficacia para la búsqueda de empleo	.578**	.646**	0.112	[-.016 - .241]

Nota, * $p < .05$; ** $p < .01$ *q*: Tamaño de efecto de las diferencias “pequeña”

6.3.3. Contrastación de la segunda hipótesis específica

La Tabla 7 presenta el nivel de correlación entre la empleabilidad percibida y la autoeficacia para la búsqueda de empleo, segmentado por grupos de edad de los encuestados. En el estudio participaron 135 estudiantes de 17 a 21 años y 100 estudiantes de 22 a 26 años, lo que permitió comparar si la relación entre las variables difiere según la etapa de desarrollo académico y profesional en la que se encuentran los participantes.

Los resultados indican que tanto el grupo de 17 a 21 años como el grupo de 22 a 26 años muestran una correlación grande y positiva, con coeficientes de 0.661 y 0.534, respectivamente. Para evaluar la magnitud de la diferencia entre estas correlaciones, se utilizó el coeficiente *q*, interpretado bajo los criterios de (Cohen, 1992). En este caso, se obtuvo un valor $q=0.205$, lo que sugiere que la proporción de la diferencia entre la empleabilidad percibida y la autoeficacia según la edad es pequeña. Estos resultados permiten rechazar la hipótesis nula, confirmando que existen diferencias pequeñas y estadísticamente significativas a favor del grupo de 17 a 21 años, en la relación entre la empleabilidad percibida y la

autoeficacia para la búsqueda de empleo en una universidad privada de Lima en función de la edad.

La segmentación por edad responde a la necesidad de analizar si los estudiantes en etapas iniciales de formación universitaria (17 a 21 años) perciben su empleabilidad y autoeficacia de manera distinta a aquellos que se encuentran en una etapa más avanzada (22 a 26 años).

Tabla 7
Correlación entre las variables de estudio según la edad

Variables	$r_{s\ 17-21}$	$r_{s\ 22-26}$	q	IC 95%
Empleabilidad percibida – Autoeficacia para la búsqueda de empleo	.661**	.534**	.205	[.076 - .334]

Nota, * $p < .05$; ** $p < .01$; q : Tamaño de efecto de las diferencias “pequeña”

6.3.4. Contrastación de la tercera hipótesis específica

La Tabla 8 presenta el nivel de correlación entre la empleabilidad percibida y la autoeficacia para la búsqueda de empleo, segmentado según el ciclo de estudios de los encuestados. En el estudio participaron 152 estudiantes de los ciclos iniciales y 83 estudiantes de los ciclos finales, permitiendo evaluar si la relación entre ambas variables varía en función del avance en la formación universitaria.

Los resultados indican que tanto el grupo de 1 a 4 ciclo como el grupo de mayores de 4 ciclos muestran una correlación grande y positiva, con coeficientes de 0.633 y 0.579, respectivamente. Además, se obtuvo un valor $q=0.088$, lo que sugiere que la proporción de la diferencia entre la empleabilidad percibida y la autoeficacia para la búsqueda de empleo según el ciclo de estudio es insignificante o sin efecto. Estos resultados contradicen la hipótesis

planteada, demostrando que no existen diferencias significativas en la relación entre la empleabilidad percibida y la autoeficacia para la búsqueda de empleo en una universidad privada de Lima en función del ciclo de estudio.

La segmentación por ciclo de estudios se realizó con el propósito de examinar si el progreso en la formación universitaria influye en la percepción de empleabilidad y autoeficacia para la búsqueda de empleo. Se esperaba que los estudiantes de ciclos finales, al haber adquirido mayor conocimiento, experiencia y exposición al mercado laboral, presentaran una relación distinta entre estas variables. Sin embargo, los resultados indican que el nivel académico no genera una variación significativa en la percepción de empleabilidad ni en la confianza para la búsqueda de empleo.

Tabla 8

Correlación entre las variables de estudio según el ciclo de estudios

Variables	<i>r</i> s ciclos iniciales	<i>r</i> s ciclos finales	<i>q</i>	IC 95%
Empleabilidad percibida - Autoeficacia para la búsqueda de empleo	.633**	.579**	.088	[-.041 - .217]

Nota, *p<.05; **p<.01

VII. DISCUSIÓN

7.1. Análisis de resultados e implicancias, según teorías y estudios previos

Los resultados de la hipótesis general de la investigación, que plantea una relación directa y significativa entre la empleabilidad percibida y la autoeficacia para la búsqueda de empleo en estudiantes de pregrado de una universidad privada de Lima, fue confirmada a través del análisis estadístico, que arrojó un coeficiente de correlación de 0.617 ($p < 0.01$), indicando una correlación positiva y grande entre ambas variables. Este resultado denotó que, a medida que los estudiantes perciben una mayor empleabilidad, también reportan una mayor confianza en sus habilidades para enfrentar el proceso de búsqueda de empleo de manera efectiva. La correlación moderada obtenida refuerza la idea de que la autoeficacia es un componente esencial de la percepción de empleabilidad, alineándose con teorías que destacan la importancia de la autoeficacia en la adaptabilidad y éxito profesional de los estudiantes. De este modo, se resalta la relevancia de la autoeficacia como un recurso personal que podría facilitar la transición de los estudiantes hacia un mercado laboral cada vez más competitivo y desafiante.

Los resultados obtenidos referente a la hipótesis general son congruentes con diversas investigaciones internacionales. Por ejemplo, las indagaciones de Jiajia et al., (2025) encontraron que la autoeficacia general tiene un efecto positivo y directo sobre la empleabilidad ($\beta=0.279$, $p<0.001$), demostrando su rol fundamental. De manera similar, en Brasil, Barbosa y Silva (2024) identificaron que las autoevaluaciones centrales, un constructo que incluye la autoeficacia, son el predictor más significativo de la empleabilidad percibida ($\beta=0.424$, $p<0.001$). Complementariamente, para Fangonil-Gagalang (2024) reforzaron esta idea al hallar que la autoeficacia era un predictor directo y significativo de la preparación para la práctica profesional, específicamente en la resolución de problemas ($\beta=0.377$, $p<0.01$). Estas investigaciones, realizadas en distintos contextos, reflejan un consenso sobre el impacto directo y crucial de la autoeficacia en la mejora de la empleabilidad.

En cuanto a los reportes nacionales en relación a los resultados de la hipótesis general de la presente investigación, Uceda (2024) evidenció que la autoevaluación de los titulados sobre su capacidad influye de manera positiva y significativa en la inserción laboral ($\beta=.141$; $R^2=.020$), lo que confirma que las creencias de eficacia se traducen en resultados concretos. Asimismo, Vásquez (2024) concluyó que existe una correlación positiva y alta entre las competencias profesionales y la empleabilidad ($Rho=0.664$; $p<0.01$), argumentando que la autoeficacia se construye sobre estas competencias y es determinante para el éxito. Estos antecedentes nacionales coinciden con los hallazgos de la investigación actual al destacar que tanto la percepción de ser empleable como la confianza en las propias capacidades (autoeficacia) son factores esenciales para la búsqueda efectiva de empleo en el contexto peruano.

Ahora bien, desde una perspectiva comparada con la teoría, los resultados de la hipótesis general convergen con las principales teorías y modelos abordados en el estudio. Por ejemplo, la teoría de la empleabilidad de Blázquez destaca la influencia de los recursos personales y laborales en la capacidad para conseguir y mantener un empleo, lo cual se observa en la correlación positiva encontrada, ya que los estudiantes con alta autoeficacia confían en sus habilidades para adaptarse y enfrentar desafíos en el mercado laboral. Asimismo, el modelo de empleabilidad de Rothwell y Arnold (2007) plantea que factores como el capital social y de mercado son esenciales para la percepción de empleabilidad, los cuales pueden verse potenciados por una alta autoeficacia que permita al estudiante interactuar activamente con el entorno y aprovechar las oportunidades laborales. En este sentido, el modelo de Fugate et al., (2004) también resalta el papel de la capacidad, la voluntad y la oportunidad en la empleabilidad, elementos que refuerzan la importancia de la autoeficacia como medio para enfrentar transiciones laborales y maximizar el éxito en el entorno cambiante.

Los resultados obtenidos respecto a la primera hipótesis específica, muestran que existen diferencias estadísticamente pequeñas ($q = 0.112$) en la relación entre empleabilidad percibida y autoeficacia para la búsqueda de empleo en una universidad privada de Lima, según sexo. Se encontró que el coeficiente de correlación entre estas variables fue de 0.578 para el grupo masculino y de 0.646 para el grupo femenino. Esta diferencia, aunque pequeña, permitió aceptar la hipótesis de que existen diferencias en la relación de ambas variables según el sexo. Este hallazgo sugiere que, en función del sexo, la relación entre empleabilidad percibida y autoeficacia para la búsqueda de empleo varía ligeramente, lo que podría estar influenciado por factores contextuales o socioculturales específicos de los estudiantes de esta universidad. La autoeficacia para la búsqueda de empleo, como variable transversal, sigue teniendo un impacto significativo en la percepción de empleabilidad, pero los matices de sexo identificados en este estudio pueden indicar la necesidad de explorar más a fondo las particularidades de cada grupo.

En relación con los antecedentes, si bien ninguno de los estudios revisados analiza explícitamente las diferencias de sexo, sus hallazgos refuerzan la idea de que factores como las creencias personales son más determinantes que las variables demográficas. Por ejemplo, a Jiajia et al., (2025), proponen un modelo general donde la autoeficacia facilita la empleabilidad a través de la motivación y la aspiración, mecanismos psicológicos que se asumen universales. Del mismo modo, el estudio de Barbosa y Silva (2024) destaca las autoevaluaciones centrales como el factor más crucial ($\beta=0.424$), sugiriendo que la percepción interna del individuo sobre sus capacidades es más relevante que su sexo. Los resultados de este estudio no contradicen esta visión, sino que la matizan: aunque la diferencia encontrada es pequeña, podría reflejar cómo hombres y mujeres de esta universidad específica perciben o articulan de manera ligeramente distinta la relación entre su autoeficacia y su empleabilidad, posiblemente por expectativas laborales o experiencias previas diferenciadas.

A nivel teórico, referente a los resultados de la primera hipótesis específica, se alinean parcialmente con el modelo de empleabilidad de Rothwell y Arnold (2007), el cual enfatiza el rol de capitales individuales (como el capital personal y social) en la percepción de empleabilidad, sugiriendo que dichos factores trascienden las variables de sexo, no obstante, el estudio evidenció pequeñas diferencias, lo que podría atribuirse a las características específicas del contexto en el que se llevó a cabo la investigación. Asimismo, el modelo de Fugate et al. (2004) plantea que la empleabilidad depende de una combinación de capacidades, motivación individual y adaptabilidad, más que de características sociodemográficas como el sexo. Este planteamiento es consistente con la observación de que la relación entre autoeficacia y empleabilidad percibida es transversal a ambos sexos, aunque los resultados sugieren que pequeñas diferencias pueden reflejar variaciones en cómo hombres y mujeres perciben o integran estos factores intrapersonales en la construcción de su empleabilidad.

Asimismo, los resultados para la segunda hipótesis específica indica que existe diferencias estadísticamente pequeñas en la relación entre empleabilidad percibida y autoeficacia para la búsqueda de empleo entre los grupos de edad considerados (de 17 a 21 años y de 22 a 26 años) en estudiantes de pregrado de una universidad privada de Lima. Según el análisis de correlación, el grupo de 17 a 21 años mostró una correlación grande de 0.661, al igual que el grupo de 22 a 26 años con una correlación de 0.534. Los valores de correlación fueron significativos ($p < 0.01$). Asimismo, la prueba de comparación de correlaciones evidenció que las diferencias entre estos grupos son estadísticamente pequeñas ($q > 0.205$). Los puntos de corte en las edades se establecieron considerando las etapas clave del desarrollo académico y profesional de los estudiantes universitarios. El grupo de 17 a 21 años corresponde mayoritariamente a estudiantes en las primeras etapas de formación universitaria, que aún se encuentran desarrollando habilidades iniciales para la inserción laboral y construyendo su percepción de empleabilidad. Por otro lado, el grupo de 22 a 26 años incluye estudiantes en

etapas avanzadas de su formación, quienes suelen haber adquirido mayor experiencia profesional a través de prácticas preprofesionales o primeros empleos.

Estos hallazgos coinciden con la idea de que la autoeficacia es un factor psicológico fundamental cuyo impacto es consistente a través de distintas etapas. El estudio de Biramo et al., (2025), por ejemplo, valida la autoeficacia como el mediador esencial que convierte la percepción de ser empleable en una conducta activa de búsqueda de empleo (con un robusto efecto indirecto de $\beta=0.716$), un mecanismo clave tanto para jóvenes que inician como para aquellos con más experiencia. Por su parte, Santa-Cruz et al., (2024), aunque no compara por edad, revela que la autoeficacia es un constructo multidimensional con fortalezas y debilidades (nivel alto en redacción científica, pero bajo en gestión informacional), sugiriendo que la confianza es un factor transversal cuya composición puede variar, pero cuya importancia se mantiene. En general, los resultados fortalecen la teoría de que la autoeficacia es un factor relevante y consistente en la percepción de empleabilidad, aun considerando diferencias etarias, lo cual es valioso para el diseño de intervenciones que busquen fomentar esta habilidad de forma amplia y sin segmentación por edad en estudiantes de una universidad privada en Lima.

Los resultados de la segunda hipótesis específica, que muestran una relación estadísticamente diferente entre empleabilidad percibida y autoeficacia en la búsqueda de empleo entre diferentes grupos de edad, parecen contradecir en parte algunas teorías que sugieren que la autoeficacia tiene un impacto transversal y estable independientemente de las características demográficas, como la edad. La Teoría de la Autoeficacia de Bandura (1995), que destaca el impacto general de la autoeficacia en el comportamiento de los individuos, podría interpretarse en este contexto como un concepto transversal que no debería variar según el grupo etario. De manera similar, el Modelo de Empleabilidad de Rothwell y Arnold (2007), que enfatiza el papel constante del capital personal, como la autoeficacia, en la percepción de la empleabilidad, sugiere una relación más estable a lo largo del tiempo. Sin embargo, el

modelo de Fugate et al. (2004), que incorpora la dimensión de oportunidad, sugiere que factores externos, como la edad y el mercado laboral, pueden moderar dicha relación. En este caso, los resultados obtenidos no reflejan grandes variaciones entre los grupos de edad, lo que refuerza la idea de que la autoeficacia puede ser un recurso relativamente robusto que no se ve demasiado afectado por las diferencias etarias, aunque en otros contextos, la edad podría tener un impacto más significativo.

Finalmente, los resultados para la tercera hipótesis específica indican que no existen diferencias estadísticamente significativas en la relación entre empleabilidad percibida y autoeficacia para la búsqueda de empleo entre los grupos según el ciclo de estudio (ciclos iniciales y ciclos finales) en estudiantes de pregrado de una universidad privada de Lima. Según el análisis de correlación, el grupo de los ciclos iniciales mostró una correlación grande de 0.633, mientras que el grupo de ciclos finales presentó una correlación de 0.579. En ambos casos, los valores de correlación fueron significativos ($p < 0.01$). Asimismo, la prueba de comparación de correlaciones evidenció que las diferencias entre estos grupos son estadísticamente insignificantes o sin efecto ($q = 0.088$). Los puntos de corte en los ciclos de estudio se establecieron considerando las etapas formativas clave dentro del proceso universitario. Los estudiantes de ciclos iniciales suelen estar expuestos a contenidos introductorios, orientación vocacional y primeros contactos con herramientas de desarrollo profesional, lo que influye en su percepción emergente de empleabilidad. En contraste, quienes cursan ciclos finales acceden a una formación más especializada, cursos con enfoque profesional, y actividades como talleres de empleabilidad, asesoría laboral o participación en eventos de networking universitario, lo cual puede fortalecer su autoeficacia en la búsqueda de empleo y consolidar una visión más clara del entorno laboral.

Los resultados se contrastan con la idea de que la etapa formativa debería alterar significativamente esta relación. Sin embargo, los antecedentes sugieren que la autoeficacia

opera a un nivel psicológico fundamental que puede ser transversal al ciclo académico. El estudio de Ma et al., (2024), por ejemplo, resalta el rol del ‘yo futuro laboral’ como un activador de la exploración de carrera, un proceso mental relevante tanto para estudiantes de ciclos iniciales que definen su camino como para los de ciclos finales que lo concretan. De igual forma, Charpentier y Rengifo (2024), concluyeron que una sólida autoeficacia profesional predice la superación de la inacción laboral, explicando un 10.6% de la varianza de la procrastinación, un desafío conductual que no es exclusivo de una etapa formativa. Estos hallazgos respaldan los resultados de la presente investigación, al indicar que la autoeficacia tiene un impacto consistente en la predisposición a la acción y la empleabilidad, independientemente de si el estudiante está en un ciclo inicial o final.

7.2. Limitaciones del estudio

Por otro lado, una de las principales limitaciones del estudio radicó al centrarse en una muestra de estudiantes universitarios seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia de una única universidad privada de Lima, los hallazgos no pueden ser generalizables a estudiantes de otras instituciones o contextos, como universidades públicas o ciudades distintas. Asimismo, el uso de métodos exclusivamente cuantitativos limitó la comprensión profunda de factores cualitativos que podrían influir en la percepción de empleabilidad y la autoeficacia, como las experiencias individuales o los contextos familiares y socioeconómicos de los estudiantes. Otra limitación tiene que ver con la falta de inclusión de muestras provenientes de otros contextos culturales y estratos socioeconómicos diversos. Esta omisión implicó que los resultados obtenidos se circunscriben únicamente a las características específicas de la muestra utilizada en esta investigación.

7.3. Aporte a la comunidad científica

El presente estudio ofrece una valiosa contribución a la comunidad científica al proporcionar evidencia empírica sobre la relación entre la empleabilidad percibida y la autoeficacia para la búsqueda de empleo en estudiantes de una universidad privada de Lima, según características socio académicas, un contexto que ha sido poco explorado en investigaciones previas. Además, amplía el entendimiento de cómo la autoeficacia, un concepto clave en las teorías psicológicas y sociológicas, influye en la percepción de empleabilidad de los jóvenes cercanos a ingresar al mercado laboral.

Los resultados obtenidos brindan referencias relevantes para futuras investigaciones en poblaciones universitarias, especialmente en Perú y en la región latinoamericana, donde las características del mercado laboral y los desafíos socioeconómicos podrían tener un impacto particular en estos factores. Asimismo, al identificar una correlación significativa entre ambas variables, este estudio destaca la importancia de diseñar programas y estrategias formativas que fortalezcan la autoeficacia de los estudiantes, facilitando así su inserción laboral efectiva.

No obstante, la presente investigación también presenta fortalezas. Así, por ejemplo, para garantizar mediciones adecuadas se exploraron las evidencias de validez y fiabilidad de la Escala de empleabilidad percibida en universitarios y de la Escala autoeficacia para la búsqueda de empleo. Con esto, en la investigación se han tomado todas las consideraciones para obtener mediciones adecuadas que representen correctamente los atributos de los participantes.

Adicionalmente, el estudio realiza una contribución metodológica al validar los instrumentos, en ese sentido, la fiabilidad de ambas escalas: la Escala de empleabilidad percibida obtuvo un Alfa de Cronbach de .828 y un Omega de McDonald de .829, mientras que la Escala de autoeficacia para la búsqueda de empleo demostró una sólida fiabilidad con un Alfa de .789 y un Omega de .797. De este modo, se entregan a la comunidad científica

herramientas con sólidas evidencias de validez y confiabilidad, garantizando mediciones precisas para futuras investigaciones en la población local.

En conjunto, la presente investigación enriquece el campo de estudio sobre empleabilidad y autoeficacia, proporcionando datos valiosos para profesionales en educación superior, desarrollo organizacional y formulación de políticas públicas orientadas a mejorar las oportunidades laborales para los jóvenes.

VIII. CONCLUSIONES

En este apartado, se presentan las conclusiones determinadas en base a los hallazgos obtenidos en la investigación en una universidad privada de Lima. La primera conclusión expuesta es referente al objetivo general del estudio, a continuación, se presentan aquellas que responden a los objetivos específicos.

1. Se determinó una relación positiva y moderada entre la empleabilidad percibida y la autoeficacia para la búsqueda de empleo en los universitarios de Lima (0.617, $p < 0.01$). Estos resultados indican que, a medida que aumenta la autoeficacia, los estudiantes perciben mayores oportunidades de empleabilidad, reforzando la importancia de la confianza en las propias habilidades para el acceso al mercado laboral.
2. Se identificaron diferencias estadísticamente pequeñas en las correlaciones entre la empleabilidad percibida y la autoeficacia para la búsqueda de empleo al segmentar por sexo. Los varones presentaron una correlación moderada (0.578, $p < 0.01$), al igual que las mujeres (0.646, $p < 0.01$). La comparación mediante la prueba de Cohen ($q = 0.112$) reveló que la relación entre la autoeficacia y la percepción de empleabilidad varía ligeramente entre ambos grupos.
3. Se encontraron diferencias estadísticamente pequeñas entre las correlaciones de empleabilidad percibida y autoeficacia para la búsqueda de empleo al segmentar por la edad. Los resultados mostraron una correlación moderada de los universitarios de 17 a 21 años (0.661, $p < 0.01$) como de 22 a 26 años (0.534, $p < 0.01$). La comparación mediante la prueba de Cohen ($q = 0.205$) indica que la relación de la autoeficacia y la percepción de empleabilidad presenta una pequeña variación en los grupos.
4. No se evidenciaron diferencias significativas en las correlaciones entre empleabilidad percibida y autoeficacia al segmentar a los estudiantes según su ciclo de estudio. Las correlaciones fueron moderadas tanto en los estudiantes del 1.º al 4.º ciclo (0.633, $p <$

0.01) como en aquellos que cursaban ciclos superiores al 4.º (0.579, $p < 0.01$). La prueba de Cohen ($q = 0.088$) confirmó que la relación entre estas variables es prácticamente igual en ambos grupos, indicando que el ciclo académico no influye de manera relevante en la relación entre la empleabilidad percibida y la autoeficacia.

IX. RECOMENDACIONES

A partir de los hallazgos del presente estudio, se formulan las siguientes recomendaciones, dirigidas tanto a futuras investigaciones como a instituciones de educación superior, especialmente universidades privadas que buscan fortalecer la empleabilidad percibida y la autoeficacia para la búsqueda de empleo de sus estudiantes. Estas recomendaciones permitirán ampliar la comprensión de los factores que inciden en el desarrollo de percepciones sobre la capacidad para acceder al mercado laboral.

1. Ampliar la muestra de participantes, incluyendo no solo a estudiantes universitarios de Lima, sino también a egresados y estudiantes de distintas universidades del ámbito nacional e internacional. Esta ampliación permitiría a futuras investigaciones obtener una visión más generalizada y comparativa sobre la relación entre la empleabilidad percibida y la autoeficacia, considerando la diversidad de contextos educativos y laborales.
2. Investigar el impacto de factores contextuales, como el nivel socioeconómico, la ubicación geográfica y el acceso a recursos laborales, sobre la autoeficacia y la empleabilidad percibida. Instituciones universitarias, especialmente las áreas de bienestar universitario y empleabilidad, podrían utilizar estos datos para diseñar estrategias focalizadas que reduzcan brechas de acceso al mercado laboral.
3. Realizar estudios longitudinales que permitan analizar cómo la empleabilidad percibida de los estudiantes evoluciona a lo largo de su formación académica y después de su graduación. Estos estudios permitirían observar cómo las creencias sobre la propia capacidad para encontrar empleo se modifican conforme los estudiantes adquieren más experiencia académica, realizarán prácticas laborales o enfrentan los desafíos del mercado laboral.

4. Explorar cómo diferentes aspectos de la autoeficacia (como la autoeficacia académica, la autoeficacia social o la autoeficacia laboral) impactan en la empleabilidad percibida. Si bien en el presente estudio se encontró una relación moderada entre ambas variables, sería interesante indagar más profundamente en los componentes específicos de la autoeficacia que afectan las expectativas de los estudiantes en el mercado laboral.
5. Analizar el papel del sexo y la edad en la percepción de la empleabilidad. Dado que el presente estudio encontró diferencias pequeñas en relación con el grupo etario, investigaciones futuras podrían profundizar en cómo los estereotipos de sexo, la representación en ciertas carreras, y la madurez psicosocial inciden en las creencias sobre el acceso al empleo. Asimismo, las oficinas de orientación vocacional podrían considerar estos factores en sus intervenciones.
6. Examinar con mayor detalle la progresión académica y su influencia en la autoeficacia y la empleabilidad percibida, especialmente en función de la edad. La transición entre los ciclos iniciales y finales podría ser influida no solo por el avance curricular, sino también por la madurez personal asociada a la edad, por lo que se recomienda a las universidades generar espacios reflexivos o talleres que acompañen esta evolución formativa.

Referencias

- Ángeles, M. (2022). *Jovenes ante una realidad laboral poscovid: precariedad, desigualdad e incertidumbre*. Santader.
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=VbhuEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA5&dq=.+La+pandemia+de+COVID-19+ha+agravado+las+dificultades,+impactando+la+empleabilidad+de+los+j%C3%B3venes+y+resultando+en+una+escasa+estabilidad+laboral&ots=89IT-ihJFJ&sig=ReA9RHwn-0uX>
- Artess, J., Hooley, T., & Mellors-Bourne, R. (2017). Employability: A review of the literature 2012 to 2016. *Higher Education Academy*, 1-52. https://s3.eu-west-2.amazonaws.com/assets.creode.advancehe-document-manager/documents/hea/private/resources/employability_a_review_of_the_literature_1568037358.pdf
- Badey, D. (2022). *El trabajo intermediado por plataformas en Colombia*. Naciones unidad.
<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/ce0e6d4d-8952-4e8f-8b33-b58db27c039e/content>
- Bandura, A. (1995). *Auto-Eficacia: como afrontamos los cambios de la sociedad actual*. Biblioteca de Psicología.
<https://drive.google.com/file/d/1B2Q8RBDu9DvGsPn0V3e3NBLTpAkkqA6R/view>
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy*. *W.H Freeman and Company*.
https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7953477/mod_resource/content/1/Self-Efficacy_%20The%20Exercise%20of%20Control.pdf
- Barbosa, L., & Silva, B. (2024). Antecedents of perceived employability among higher education students. *Revista de Administracao Mackenzie*, 25(4), 1-28.
<https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG240155>

- Berntson, E., Sverke, M., & Marklund, S. (2006). Predecir la empleabilidad percibida: ¿capital humano u oportunidades del mercado laboral? *Democracia económica e industrial, Departamento de Historia Económica, Universidad de Uppsala, Suecia*, 27(2), 223-244. <https://ideas.repec.org/a/sae/eoind/v27y2006i2p223-244.html>
- Betanzos, N., Altamira, V., & Paz, F. (2022). Empleabilidad y competencias socioemocionales en estudiantes de administración. *Psicología y salud*, 32(2), 363-373. <https://psicologiaysalud.uv.mx/index.php/psicysalud/article/view/2756/4624>
- Biramo, Y., Gebresilase, B., Elka, Z., & Demissie, E. (2025). The effect of perceived employability on the job search behavior of unemployed youths: the mediating role of job search self-efficacy [El efecto de la empleabilidad percibida en el comportamiento de búsqueda de empleo de los jóvenes desempleados: el papel mediador de la autoeficacia en la búsqueda de empleo]. *International Journal of Adolescence and Youth*, 30(1), 1-14. <https://doi.org/10.1080/02673843.2025.2454999>
- Borrayo, C., Valdez, A., & Delgado, B. (2019). Cultura emprendedora en jóvenes universitarios de Guadalajara, México. *Revistas de ciencias sociales*, 25(3), 72-87. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7026735>
- Canal, J., & Rodríguez, C. (2020). Universidad pública frente a universidad privada ¿qué efectos tiene sobre el éxito profesional de los universitarios españoles? *Revista Española De Investigaciones Sociológicas*, 169, 21-40. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.169.21>
- Carbonero, M., & Merino, E. (2004). Autoeficacia y madurez vocacional. *Psicothema*, 16(2), 229-234. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72716209.pdf>
- Carrasco, M., & Del Barrio, M. (2002). Evaluación de la autoeficacia en niños y adolescentes. *Psicothema*, 14(2), 323-332. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72714221.pdf>

- Cerrato, K., Argueta, L., & Zavala, J. (2017). Determinantes de la empleabilidad en el mercado laboral. *Economía de administración*, 7(1).
https://www.researchgate.net/publication/317636865_Determinantes_de_la_empleabilidad_en_el_mercado_laboral
- Charpentier, J., & Rengifo, M. (2024). *Apoyo social en el trabajo y autoeficacia profesional como predictores procrastinación laboral en profesores peruanos de educación básica regular* [Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión del Perú] Repositorio Institucional de la UPUP. <https://repositorio.upeu.edu.pe/items/adf8977e-8a54-4c13-9729-f66f600dd518>
- Chávez, G., Santa Cruz, H., Grimaldo, M., Araujo, E., & Domiguez, S. (2023). Adaptación psicométrica de la Escala de Acción Planificada de Dedicación al estudio: de la versión retrospectiva a la prospectiva. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 15(2), 78-90. <https://www.redalyc.org/journal/3334/333478447011/>
- Cohen, J. (1992). Statistical power analysis [Análisis de potencia estadística]. *Current Directions in Psychological Science*, 1(3), 98-101. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.ep10768783>
- Cortés, M., & Iglesias, M. (2004). *Generalidades sobre metodología de la investigación*. Universidad Autónoma del Carmen.
https://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf
- De Quijano, S., & Navarro, J. (2000). La autoeficacia y la motivación en el trabajo. *Apuntes de Psicología*, 18(1), 159-177.
<https://www.apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/article/view/1303/982>
- Díaz, E. (2020). Educación para la empleabilidad. *Revista de la investigación educativa de la REDIECH*, 10(19), 221-238.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8103266>

- Espinoza, J., Orihuela, I., Chavez, J., & Quiroz, O. (2021). Empleabilidad y rentabilidad de las carreras universitarias de la región centro del Perú: desafíos para la gestión universitaria peruana. *Horizonte de la ciencia*, 11(21), 361-374. <https://www.redalyc.org/journal/5709/570967307026/570967307026.pdf>
- Fangonil-Gagalang, E. (2024). Association of self-efficacy and faculty support on students' readiness for practice [Relación entre la autoeficacia y el apoyo del profesorado y la preparación de los estudiantes para la práctica]. *Journal of Professional Nursing*, 52, 30-39. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2024.03.001>
- Faul, F., Erdfelder, E., Bucher, A., & Lang, A. (2009). Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses [Análisis de potencia estadística utilizando G*Power 3.1: Pruebas para análisis de correlación y regresión]. *Behavior Research Methods*, 41(4), 1149-1160. <https://doi.org/10.3758/BRM.41.4.1149>
- Fernández, R., Roca, J., Costa, J., & Oviedo, M. (2023). Introducción al Análisis de Datos con R. https://rubenfcasal.github.io/intror/Intro_Analisis_Datos_R.pdf
- Fugate, M., Kinicki, A., & Ashforth, B. (2004). Empleabilidad: una construcción psicosocial, sus dimensiones y aplicaciones. *Revista de conducta vocacional*, 65(1), 14-38. https://www.researchgate.net/publication/222580864_Employability_A_Psychosocial_Construct_Its_Dimensions_and_Applications
- García, P., García, S., & Falla, D. (2022). El papel de la autoeficacia y el engagement académico en la percepción de empleabilidad. *Revista Complutense de Educación*, 34(2), 357 - 365. <https://doi.org/10.5209/rced.79311>
- Garrido, M. (2022). Autoeficacia en el mundo laboral. *Apuntes De Psicología*, 18(1), 9-38. <https://www.apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/article/view/1296>

- Grau, R., Salanova, M., & Peiro, M. (2012). Efectos moduladores de la autoeficacia en el estrés laboral. *Idus, apuntes de psicologia*, 30(1-3), 311-321. <https://idus.us.es/handle/11441/85049>
- Guevara, H., Carlos, J., Jamanca, N., & Gomero, J. (2022). Emprendimiento y educación universitaria. *Revista venezolana de gerencia*, 27(98), 767-780. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890657>
- Gutarate, H. (2016). *Autoeficacia y hábitos de estudio en estudiantes de psicología Universidad César Vallejo, Sede Trujillo 2015*. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6564>
- Harvey, L. (2001). Defining and measuring employability [Definición y medición de la empleabilidad]. *Quality in Higher Education*, 7(2), 91-109. <https://doi.org/10.1080/1353832012005999>
- Hernán, E., Colichon, M., & Barrutia, I. (2020). Rendimiento académico como predictor de la remuneración de egresados en Administración, Perú. *Unilasallista*, 17(2). <http://repository.unilasallista.edu.co/dspace/handle/10567/3005>
- Hernández, E., Ramos, Y., Negrin, F., Ruiz, C., & Hernandez, 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/pdf/2313/231322142005.pdf>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill. <https://bibliotecadigital.uce.edu.ec/s/L-D/item/793#?c=&m=&s=&cv=>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta ed.). McGraw Hill. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=775008>

- Infobae. (18 de Mayo de 2022). *Cuántos meses demoran los jóvenes en conseguir su primer empleo en Perú de acuerdo a su carrera.* Perú. <https://www.infobae.com/america/peru/2022/05/18/cuantos-meses-demoran-los-jovenes-en-conseguir-su-primer-empleo-en-peru-de-acuerdo-a-su-carrera/>
- Infobae. *La ciudad de Lima es más cara que Dubai, Praga, Moscú, Estocolmo y Sao Paulo, señala ranking.* Lima, Perú. <https://www.infobae.com/peru/2024/01/04/lima-es-la-segunda-ciudad-mas-cara-de-sudamerica-a-que-paises-supera-en-america-latina/>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2022). *En el primer trimestre del año 2022, población ocupada alcanza 17 millones 481 mil personas.* [https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/en-el-primer-trimestre-del-ano-2022-poblacion-ocupada-alcanza-17-millones-481-mil-personas-13739/#:~:text=En%20el%20primer%20trimestre%20de,100\)%2C%20los%20que%20tienen%20educaci%C3%B3n](https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/en-el-primer-trimestre-del-ano-2022-poblacion-ocupada-alcanza-17-millones-481-mil-personas-13739/#:~:text=En%20el%20primer%20trimestre%20de,100)%2C%20los%20que%20tienen%20educaci%C3%B3n)
- Jackson, D. (2016). Re-conceptualising graduate employability: the importance of pre-professional identity [Reconceptualizando la empleabilidad de los graduados: la importancia de la identidad preprofesional]. *Higher Education Research & Development, 35*(5), 925-393. <https://doi.org/10.1080/07294360.2016.1139551>
- Jerusalén, M., & Schwarzer, R. (1995). *Escala de autoeficacia generalizada.* Windsor, Reino Unido: NFER-NELSON. https://www.researchgate.net/publication/304930542_Generalized_Self-Efficacy_Scale
- Jiajia, T., Jinglin, L., & Xinfu, Y. (2025). How Can General Self-Efficacy Facilitate Undergraduates Employability? A Multiple Mediation Model [¿Cómo puede la autoeficacia general facilitar la empleabilidad de los estudiantes universitarios? Un

- modelo de mediación múltiple]. *Behavioral Sciences*, 15(4), 1-16.
<https://doi.org/10.3390/bs15040514>
- Kolmogórov, A. (1933). Sulla determinazione empirica di una legge di distribuzione. En F. Cantelli [Sobre la determinación empírica de una ley de distribución. En F. Cantelli], *Giornale dell'Istituto Italiano degli Attuari* (83-91).
http://digitale.bnc.roma.sbn.it/tecadigitale/giornale/CFI0353791/1933/unico?paginateDetail_pageNum=1
- Lowe, T. (2023). Embedding employability into the curriculum: five recommendations to improve widening participation students graduate employability [Integrar la empleabilidad en el currículo: cinco recomendaciones para mejorar la empleabilidad de los egresados de programas de ampliación de la participación]. *Journal of Learning Development in Higher Education* (26), 1-11. <https://doi.org/10.47408/jldhe.vi26.925>.
- Ma, Y., Hou, L., Cai, W., Gao, X., & Jiang, L. (2024). Linking undergraduates' future work self and employability: a moderated mediation model [Vinculación entre la futura identidad laboral y la empleabilidad de los estudiantes universitarios: un modelo de mediación moderada]. *BMC Psychology*, 12(160), 1-14.
<https://doi.org/10.1186/s40359-024-01530-1>
- Martínez, R., & Chacón, J. (2016). *Análisis de datos y diseño en psicología*. Centro de Estudios Financieros.
https://books.google.com.pe/books/about/An%C3%A1lisis_de_datos_y_dise%C3%B1o_en_psicolog.html?id=Z7W7DAEACAAJ&redir_esc=y
- Moya, E., & Chávez, S. (2021). Desempleo y bienestar en universitarios: inseguridad alimentaria. *Cuadernos fronterizos*, 1(1).
<https://doi.org/https://doi.org/10.20983/cuadfront.2021.2de.6>

- Muñiz, J., Hernández, A., & Ponsoda, V. (2015). Nuevas directrices sobre el uso de los tests: investigación, control de calidad y seguridad. *Papeles del psicólogo*, 36(3), 161-173. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77842122001>
- Organizacion Internacional del Trabajo. (2022). *Tendencias Mundiales del empleo juvenil 2022*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_853332.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2023). *Los trabajadores podrían verse obligados a aceptar empleos de menor calidad como consecuencia de la desaceleración económica*. https://www.ilo.org/es/resource/news/los-trabajadores-podr%C3%ADan-verse-obligados-aceptar-empleos-de-menor-calidad?utm_source=chatgpt.com
- Oyarce , R., Huaman, C., Murga, N., & Chauca, P. (2020). Desarrollo de competencias personales y sociales para la inserción laboral de egresados universitarios. *Revista de ciencias sociales*, 26(2), 250-258. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7500756>
- Patiño, O., Bermeo, C., Valencia, A., & Graces, L. (2020). Factores que inciden en el aprendizaje en gestión tecnológica e innovación en estudiantes de administración mediante el modelo de aceptación tecnológica. *Formación universitaria*, 13(5). https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-50062020000500077&script=sci_arttext&tlng=en
- Ponte en Carrera.pe. (2020). *Ponte en carrera. ¿Como va el empleo?*: <https://www.ponteencarrera.pe/pec-portal-web/inicio/como-va-el-empleo>
- Pool, W., & Martínez, J. (2013). Autoeficacia y uso de estrategias para el aprendizaje autorregulado en estudiantes universitarios. *Revista electrónica de investigación educativa*, 15(3), 21-36. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1607-40412013000300002&script=sci_abstract&tlng=pt

- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: development and validation [Empleabilidad autopercebida: desarrollo y validación]. *Personal review*, 36(1), 23. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/00483480710716704>
- Salgado-Levano, A. (2018). *Manual de Investigación. Teoría y práctica para hacer la tesis según la metodología cuantitativa*. Fondo Editorial de la Universidad Marcelino Champagnat. https://www.researchgate.net/publication/327097561_Manual_de_Investigacion_Teor ia_y_practica_para_hacer_la_tesis_segun_la_metodologia_cuantitativa
- Sánchez, C., Muñiz, G., García, M., Muñoz, M., & Cerezo, B. (2023). Pertinencia de enfermería, según las competencias percibidas por los graduados de la Universidad de Guayaquil. *Medisur*, 21(5). http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-897X2023000501035&script=sci_arttext
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Santa-Cruz, F., Román-Alarcón, C., Gómez-Arce, R., & Calvo-Gastañaduy, C. (2024). Autoeficacia para la investigación en estudiantes. *Revista Fuentes*, 26(3), 317–327. <https://doi.org/10.12795/revistafuentes.2024.24775>
- Sponton, C., Castellano, E., Salanova, M., Llorens, S., Meffei, L., & Adrian, L. (2018). Evaluación de un modelo sociocognitivo de autoeficacia, burnout y engagement en el trabajo: análisis de invarianza entre Argentina y España. *Psychologia. Avances de la Disciplina*, 12(1), 89-101. <https://www.redalyc.org/journal/2972/297258161007/html/>
- Suárez, B. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista Uvigo*, 14(1). <https://revistas.uvigo.es/index.php/reined/article/view/2066>

- Sulca, R. (2022). Demanda de trabajadores con habilidades blandas y nivel de empleabilidad de egresados universitarios. *Enfoques. Revista de Investigación en Ciencias de la Administración*, 6(22), 135-145. https://repositorio.cidecuador.org/bitstream/123456789/2103/1/Articulo_1_Enfoques_N22V6.pdf
- Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria. (2020). *II Informe bienal sobre la realidad universistaria en el Peru. Estado Peruano*. <https://www.gob.pe/institucion/sunedu/informes-publicaciones/1093280-ii-informe-bienal-sobre-la-realidad-universitaria-en-el-peru>
- Suriá, R. (2022). Expectativas de inserción laboral y autoeficacia laboral en estudiantes con diversidad funcional: influencia del tipo, grado y etapa en la que sobreviene. *Profesorado*, 26(3). <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/80203/23803-Texto%20del%20art%c3%adculo-96608-1-10-20221126.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tomlinson, M. (2017). Forms of graduate capital and their relationship to graduate employability [Formas de capital de los graduados y su relación con la empleabilidad de los graduados]. *Education + Training*, 59(4), 338-352. <https://doi.org/10.1108/ET-05-2016-0090>
- Uceda, J. (2024). *Empleabilidad autopercebida y su influencia en la inserción laboral de titulados de una universidad privada, Chiclayo, 2023* [Tesis de maestría, Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú] Repositorio Institucional de la UPAO. <https://repositorio.upao.edu.pe/item/87985d6e-b6c0-4134-b23d-0ded5270c910>
- Ugarelli, R. (2022). *Autoconcepto y empleabilidad en estudiantes del ultimo año y egresados de universidades privadas* [Tesis de maestría. Universidad Marcelino Champagnat del Perú]. Repositorio Insitucional de la UMCH.

<https://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14231/3517/142.UgarelliR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vanhercke, D., Cuyper, N., Peeters, E., & De Witte, H. (2014). Definición de empleabilidad percibida: un enfoque psicológico. *Revision de personal*, 43(4).
https://www.researchgate.net/publication/263286076_Defining_perceived_employability_A_psychological_approach

Vásquez, E. (2024). *Competencias profesionales y empleabilidad de los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, 2016-2020* [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo del Perú]. Repositorio Institucional de la UNPRG.
<https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/13011>

Vásquez, E., & Querevalú, C. (2023). Competencias profesionales y empleabilidad de egresados de la Escuela de Administración de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, 2016-2020. *Horizonte Empresarial*, 10(2), 249-260.
<https://doi.org/https://doi.org/10.26495/rce.v10i2.2678>



1	FACULTAD	NO APLICA
2	ESCUELA	Escuela de Posgrado
3	ÁREA RESPONSABLE:	Centro de Investigación de la Escuela de Posgrado
4	APELLIDOS Y NOMBRES DEL RESPONSABLE	Dra. Ana Cecilia Salgado Lévano
5	X TESIS	EMPLEABILIDAD PERCIBIDA Y AUTOEFICACIA PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO EN ESTUDIANTES DE PREGRADO DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LIMA
	TRABAJO DE INVESTIACIÓN	
	TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL	
6	AUTOR DEL DOCUMENTO	KEITH CABALLERO ARANDA
7	ASESOR	Mg. Jossué David Correa Rojas
8	SOFTWARE PARA DETERMINAR LA SIMILITUD	Turnitin
9	FECHA DE RECEPCIÓN DEL DOCUMENTO	4/12/2025
10	FECHA DE APLICACIÓN DEL SOFTWARE PARA DETERMINAR LA SIMILITUD	11/12/2025
11	PORCENTAJE MÁXIMO PERMITIDO, SEGÚN EL PROTOCOLO PARA LA EL USO DEL SOFTWARE	20%
12	PORCENTAJE DE SIMILITUD ENCONTRADO	9%
13	CONCLUSIÓN	El documento presentado no supera el índice de similitud permitido en la Universidad Marcelino Champagnat, según el Protocolo para el Uso del Software.
14	FECHA DEL INFORME	11/12/2025

Dra. Ana Cecilia Salgado Lévano
Coordinadora del Centro de Investigación
de la Escuela de Posgrado