



UNIVERSIDAD
MARCELINO CHAMPAGNAT
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y PSICOLOGÍA

TRABAJO DE SUFICIENCIA

PERCEPCION DE EMPLEABILIDAD EN ESTUDIANTES DE UN CURSO DE TITULACION EN UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LIMA

Para optar al Título Profesional de:

LICENCIADO EN EDUCACIÓN PRIMARIA

Autores

LUIS ALBERTO RENGIFO PIZANGO

CÓDIGO ORCID: 0009-0003-2733-4203

ROBER DENIS YUME LANCHA

CÓDIGO ORCID: 0000-0001-7015-9218

Asesora

MG. VERONICA BRINGAS ALVAREZ

CÓDIGO ORCID: 0000-0002-6822-5121

Línea de investigación:

6. Evaluación e intervención para el desarrollo de la persona

Lima- Perú

2024



DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

ININ-F-002

V. 02

Página II de 58

Yo, Luis Alberto Rengifo Pizango, identificado (a) con DNI N.º **41988042**, egresado de la Escuela Profesional de Educación Primaria, de la Universidad Marcelino Champagnat.

Declaro bajo juramento que, la presente Trabajo de suficiencia profesional titulada (o): Percepción de empleabilidad en estudiantes de un curso de titulación en 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 de la Mg. Verónica Bringas Álvarez

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.

9 de febrero de 2024

Firma del autor



DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

ININ-F-002

V. 02

Página III de 58

Yo, Rober Denis Yume Lancha, identificado (a) con DNI N.º**74451933**, egresado de la Escuela Profesional de Educación Primaria, de la Universidad Marcelino Champagnat.

Declaro bajo juramento que, la presente Trabajo de suficiencia profesional titulada (o): Percepción de empleabilidad en estudiantes de un curso de titulación en 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 de la Mg. Verónica Bringas Álvarez

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.

9 de febrero de 2024

Firma del autor



UNIVERSIDAD MARCELINO CHAMPAGNAT
Facultad de Educación y Psicología

ACTA DE APROBACIÓN PROGRAMA DE ACOMPAÑAMIENTO PARA LA TITULACIÓN - PAT

Ante el Jurado conformado por los docentes:

Dra. Mónica Cecilia AGUIRRE GARAYAR	Presidenta
Mag. Miluska Rosario VEGA GUEVARA	Vocal
Mag. Verónica Ángela BRINGAS ALVAREZ	Secretaria

LUIS ALBERTO RENGIFO PIZANGO, Bachiller en Educación, ha sustentado su Trabajo de Suficiencia Profesional, titulado “**Percepción de empleabilidad en estudiantes de un curso de titulación en una universidad privada de Lima**”, para optar al Título Profesional de Licenciado en Educación Primaria.

El Jurado después de haber deliberado sobre la calidad de la sustentación y del Trabajo de Suficiencia Profesional, acordó declarar al Bachiller en Educación:

CÓDIGO	NOMBRES Y APELLIDOS	RESULTADO
2003523	LUIS ALBERTO RENGIFO PIZANGO	APROBADO POR MAYORÍA

Concluido el acto de sustentación, la Presidenta del Jurado levantó la Sesión Académica.

Santiago de Surco, 7 de setiembre del 2024.

SECRETARIA

VOCAL

PRESIDENTA



UNIVERSIDAD MARCELINO CHAMPAGNAT
Facultad de Educación y Psicología

ACTA DE APROBACIÓN PROGRAMA DE ACOMPAÑAMIENTO PARA LA TITULACIÓN - PAT

Ante el Jurado conformado por los docentes:

Dra. Mónica Cecilia AGUIRRE GARAYAR	Presidenta
Mag. Miluska Rosario VEGA GUEVARA	Vocal
Mag. Verónica Ángela BRINGAS ALVAREZ	Secretaria

ROBER DENIS YUME LANCHA, Bachiller en Educación, ha sustentado su Trabajo de Suficiencia Profesional, titulado “**Percepción de empleabilidad en estudiantes de un curso de titulación en una universidad privada de Lima**”, para optar al Título Profesional de Licenciado en Educación Primaria.

El Jurado después de haber deliberado sobre la calidad de la sustentación y del Trabajo de Suficiencia Profesional, acordó declarar al Bachiller en Educación:

CÓDIGO	NOMBRES Y APELLIDOS	RESULTADO
74451933	ROBER DENIS YUME LANCHA	APROBADO POR MAYORÍA

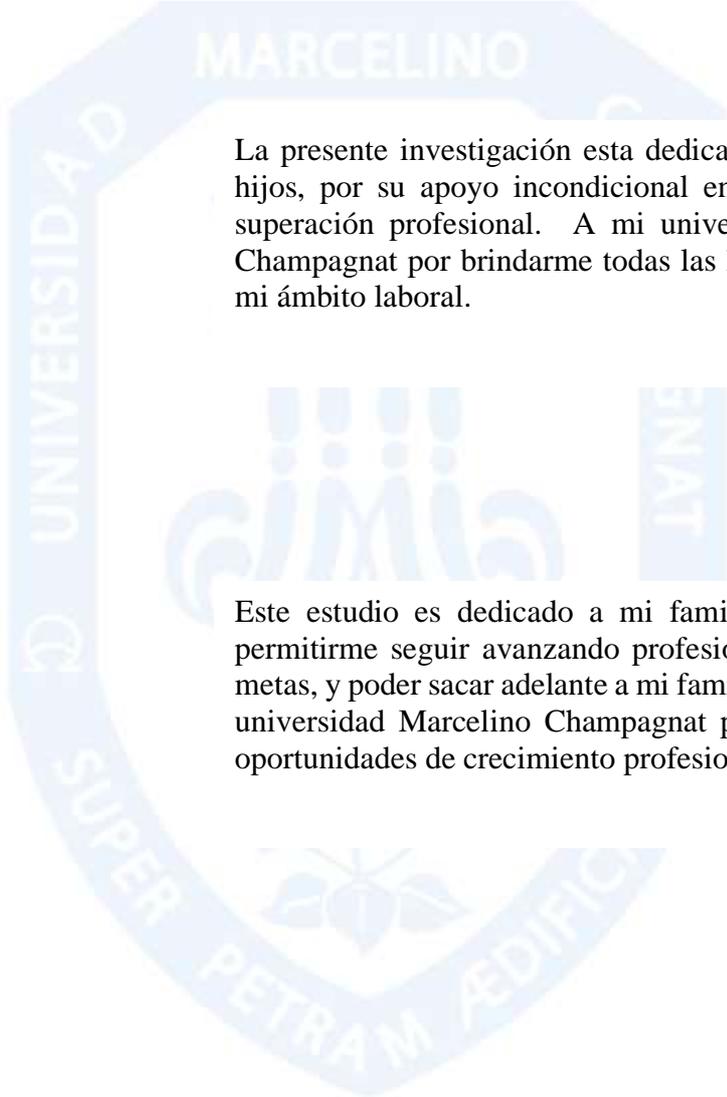
Concluido el acto de sustentación, la Presidenta del Jurado levantó la Sesión Académica.

Santiago de Surco, 7 de setiembre del 2024.


SECRETARIA


VOCAL


PRESIDENTA



Dedicatoria

La presente investigación esta dedicado a mi esposa e hijos, por su apoyo incondicional en este proceso de superación profesional. A mi universidad Marcelino Champagnat por brindarme todas las herramientas para mi ámbito laboral.

Este estudio es dedicado a mi familia y a Dios por permitirme seguir avanzando profesionalmente en mis metas, y poder sacar adelante a mi familia. Además, a mi universidad Marcelino Champagnat por brindarme las oportunidades de crecimiento profesional.

Agradecimientos

Quiero agradecer a mis asesores, por brindarme todos los aprendizajes necesarios para culminar esta etapa universitaria, a mis maestros universitarios y a toda mi familia por sus ánimos y confianza depositado en mí.

Agradezco a toda mi familia, amigos y asesores que confiaron en mí para poder lograr este gran paso en mi carrera, también a mi universidad que apostó por mí y mis logros obtenidos por sus aprendizajes.

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue describir la percepción de empleabilidad en estudiantes de un curso de titulación en una universidad privada de Lima. Se realizó una investigación de diseño básico, de enfoque cuantitativo y diseño descriptivo no experimental. La población de estudio estuvo conformada por 125 estudiantes de una universidad privada de Lima y la muestra por 55 estudiantes. Se empleó como instrumento la Escala de Percepción de Empleabilidad en universitarios de Hernández, E., Ramos, Y., Negrín, F., Ruiz, C. & Hernández, B. (2011). Los resultados muestran que los universitarios tienen un nivel elevado de percepción de empleabilidad. Se concluye que existe un nivel elevado de la percepción de empleabilidad en estudiantes de un curso de titulación en una universidad privada de Lima.

Palabras clave: Percepción, empleabilidad, estudiantes, universidad privada.

ABSTRACT

The purpose of this current research is to describe the perception of the students' employability of the course for graduating from a private university in Lima. This is basic research with a quantitative approach was developed, with a simple descriptive non-experimental design. The population consisted of 125 students from a private university in Lima and the sample consisted of 55 students. The instrument used was Perception of Employability in Students of Hernández, E., Ramos, Y., Negrín, F., Ruiz, C. & Hernández, B. (2011). The results show a high-level perception of the students' employability. It concludes that there is a high-level perception of the student's employability of the course for graduating from a private university in Lima.

Key words: Perception, employability, students, private university

INDICE

Dedicatoria.....	IV
Agradecimiento	V
Resumen.....	VI
Abstract.....	VII
Índice.....	VIII
Índice de tablas.....	X
Índice de figuras.....	XI
Introducción	13
1. Planteamiento del problema.....	15
1.1. Presentación del problema.....	15
1.2. Formulación del Problema.....	19
1.2.1. Problema general	19
1.2.2. Problemas específicos.....	19
1.3. Justificación	19
1.4. Objetivos	20
1.4.1. Objetivo(s) General(es)	20
1.4.2. Objetivos específicos.....	20
2. Marco teórico	21
2.1. Antecedentes.....	21
2.1.1. A nivel nacional.....	21
2.1.2. A nivel internacional	22
2.2. Bases teóricas.....	24
2.2.1. Percepción de la empleabilidad.....	24
2.2.2. Dimensiones de la empleabilidad.....	26

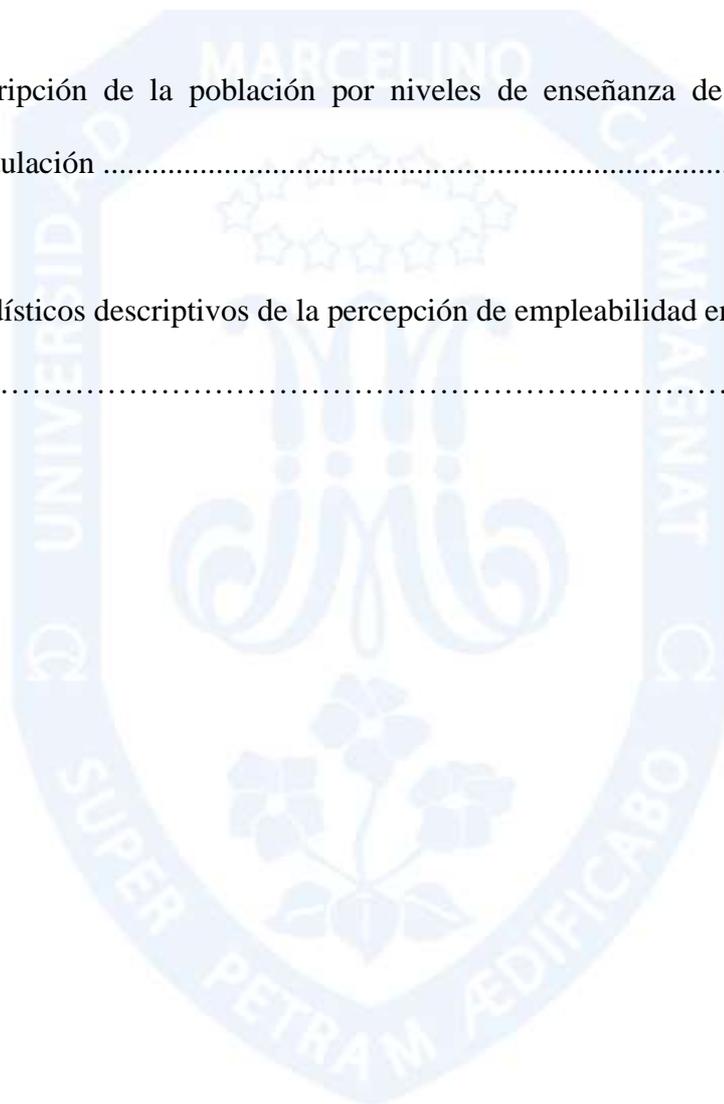
2.3. Definición de términos básicos.....	28
2.3.1. Percepción de empleabilidad	28
2.3.2. Estudiantes de un curso de titulación (PAT).....	28
2.3.3. Universidad privada	28
2.4. Marco situacional	28
3. Hipótesis y variables	30
3.1. Hipótesis General	30
3.2. Hipótesis específicas.....	30
3.3. Variables	30
• Definición conceptual	30
• Cuadro de operacionalización	30
4. Metodología.....	31
4.1. Nivel de investigación.....	31
4.2. Tipo de investigación.....	31
4.3. Diseño de la investigación.....	31
4.4. Población y muestra	32
4.4.1. Población.....	32
4.4.2. Muestra.....	32
4.4.3. Criterios de inclusión.....	33
4.4.4. Criterios de exclusión.....	33
4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	33
4.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	35
5. Resultados.....	36
6. Discusión de los resultados.....	41
7. Conclusiones y recomendaciones.....	47

7.1. Conclusiones.....	47
7.2. Recomendaciones.....	47
Referencia.....	49
Anexos.....	56



INDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de la variable percepción de la empleabilidad.....	29
Tabla 2	Descripción de la población por niveles de enseñanza de estudiantes del programa de titulación	31
Tabla 3	Estadísticos descriptivos de la percepción de empleabilidad en universitarios según sexo.....	39



INDICE DE FIGURAS

Figura 1	Proporciones con población finita o de tamaño conocido.....	32
Figura 2	Resultados generales sobre la percepción de empleabilidad en universitarios	35
Figura 3	Nivel de percepción de oportunidades de empleo en universitarios.....	36
Figura 4	Nivel de percepción de las habilidades y competencias profesionales....	37
Figura 5	Nivel de percepción de las perspectivas laborales.....	37
Figura 6	Percepción de empleabilidad en universitarios según sexo.....	38

Introducción

Actualmente el mundo viene afrontando una recesión económica a causa del COVID 19 y la guerra que continua en Rusia y Ucrania, lo cual, trae consigo a nivel mundial muchos desempleos e inestabilidad emocional en jóvenes universitarios, los cuales se enfrentan a muchas barreras para poder acceder a un empleo formal, tomando en cuenta su poca experiencia laboral y la falta de oportunidades que se les ofrece. En el Perú la informalidad se puede apreciar en unos distritos más elevados que otros, agregando a esto la migración de extranjeros, los cuales los últimos años han ido en aumento, haciendo de esto una mayor demanda por conseguir un empleo, pero con un menor salario y sin la seriedad que estos requieren para garantizar la formalidad.

Este es el motivo por el cual nace este estudio, con la intención de describir la percepción de empleabilidad en estudiantes de un curso de titulación en una universidad privada de Lima; para así, con los resultados alcanzados puedan ser de gran utilidad para los directivos, docentes de las universidades y empleadores a elaborar cambios en su normativa, maya curricular y programas estudiantiles con el fin de aportar y garantizar oportunidades laborales.

En ese marco, este estudio está planificado del siguiente modo:

Primer capítulo, este compuesto por el planteamiento del problema, este consta de la presentación y formulación del problema, a su vez, tiene justificación, objetivo general y específicos. El segundo capítulo expone el marco teórico, el cual presenta los antecedentes nacionales e internacionales, siguiendo con las bases teóricas donde se demuestra conceptos y teorías ligadas a nuestra variable de estudio, también encontramos

los términos básicos y el marco situación donde se presenta el contexto de la población a estudiar.

Dentro del tercer capítulo se describe la causa de la ausencia de la hipótesis en esta investigación, de igual forma la definición conceptual y el cuadro de operacionalización en relación a las variables. Como cuarto capítulo, describe nivel, tipo y diseño de investigación, población y muestra, además, de técnicas e instrumentos de recolección de datos.

El quinto capítulo indica los resultados de este estudio, así como tratamiento e interpretación de datos. El sexto capítulo expone la discusión y el séptimo capítulo comprende las conclusiones y recomendaciones. Para finalizar, se publica las referencias y apéndices aplicadas a esta investigación.

1. Planteamiento del problema

1.1. Presentación del problema

Actualmente, en el ámbito laboral los jóvenes se encuentran preocupados, debido a la falta de posibilidades para adquirir un empleo, este problema se recrudeció debido a la pandemia por el COVID 19.

En la actualidad, el desempleo está experimentando un aumento significativo. Esta tendencia se atribuye en gran medida a la recesión económica global que ha resultado en un aumento en los precios de los productos básicos y en la percepción general de inseguridad ciudadana. Esta situación es motivo de preocupación para los jóvenes, ya que les resulta difícil generar ingresos suficientes para mantenerse a sí mismos. Además, se observa que la tasa de desempleo entre los jóvenes sigue siendo elevada en comparación con la de los adultos, lo que subraya las dificultades persistentes en la creación de oportunidades laborales óptimas (Objetivos de Desarrollo Sostenible [ODS], 2023).

Otra de las incidencias actuales es que las Inteligencias Artificiales (IA) afecten gravemente en los próximos años a los empleados, teniendo en cuenta que actualmente existe un nivel de desempleo no visto desde 1970 (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OCDE], 2022).

En cuanto a la empleabilidad, Lantaron (2016) define este concepto como la capacidad que una persona adquiere para mantener un empleo existente o crear uno

nuevo. Se utiliza en el contexto de situaciones relacionadas con el empleo y el desempleo, teniendo en cuenta factores tanto internos como externos que influyen en el individuo. Estos factores incluyen el mercado laboral, la economía y las habilidades y conocimientos del individuo.

Por otro lado, Vargas, (2020) describe la empleabilidad como la habilidad que una persona tiene para cumplir con las expectativas de un perfil profesional requerido por una empresa con el propósito de ocupar un puesto de trabajo.

Desde una perspectiva diferente, Gómez, (2012) argumenta que la empleabilidad está estrechamente relacionada con la situación histórico-social en la que se encuentra una persona. Esta situación está marcada por una posición espacial y temporal que se vincula con las experiencias acumuladas y las circunstancias cotidianas que moldean y adaptan las percepciones individuales.

Según el informe mundial referente al empleo juvenil presentado por la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2020), se revela que los jóvenes tienen tres veces menos probabilidades de conseguir empleo, principalmente debido a la carencia de experiencia laboral, siendo este problema más pronunciado en el caso de las mujeres. De acuerdo con la OIT (2020) "los trabajadores jóvenes continúan enfrentando altas tasas de pobreza y están cada vez más expuestos a formas de empleo atípicas, informales y menos seguras" (p. 2).

Por su parte, la Organización de las Naciones Unidas [ONU] (2022) señala que en América Latina y el Caribe se ha observado un crecimiento en el sector laboral después de la crisis sanitaria causada por la COVID-19. No obstante, este crecimiento ha

venido acompañado de un aumento en la informalidad laboral y una mayor vulnerabilidad en cuanto a los derechos laborales. Esto ha generado preocupación entre la población, en parte debido a la inflación mundial causada por el conflicto en Ucrania. Como resultado de esta situación, los salarios no son suficientes para hacer frente a las necesidades básicas y actuales.

Según el informe del año 2023 del Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], se han publicado los resultados de una encuesta realizada en 26 ciudades de Perú. Estos resultados ponen de manifiesto tasas de desempleo superiores a las habituales en áreas como Moquegua, Lima Metropolitana y la Provincia Constitucional del Callao. Además, se destaca una marcada disparidad en los salarios mensuales, con un promedio de 1726,6 soles para los hombres y 1246,9 soles para las mujeres. Esta desigualdad salarial se presenta como uno de los principales obstáculos que dificultan el logro de sus metas profesionales y económicas.

En el contexto nacional, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria [SUNEDU] en su informe del año 2021 señala que las perspectivas de empleo para los graduados universitarios dependen en gran medida de la oferta y demanda en el mercado laboral en relación con el puesto al que se postulan. Es importante destacar que las carreras relacionadas con ciencias, tecnología y salud son las más demandadas en comparación con aquellas vinculadas a humanidades y artes. Además, la SUNEDU enfatiza la importancia de adquirir experiencia laboral antes de la graduación, ya que esto contribuirá al desarrollo de habilidades y será beneficioso para las empresas.

Sin embargo, el informe también indica que la pandemia ha tenido un impacto negativo en las oportunidades laborales de los jóvenes graduados en el país. La tasa de

desempleo entre los recién graduados aumentó significativamente, pasando del 6,8% en 2019 al 15,5% en 2020 a nivel nacional. En la ciudad de Lima, la capital del país, uno de cada cuatro titulados se encuentra desempleado y dos de cada cinco trabajan en la economía informal, con una mayoría de estos empleados informales siendo mujeres (SUNEDU, 2021).

En la actualidad, los recién graduados de las universidades se enfrentan a un panorama de oportunidades laborales limitadas, lo que genera una gran angustia tanto para ellos como en sus familias y la sociedad. En este contexto, las universidades tienen la responsabilidad de proporcionar oportunidades a través de sus políticas educativas y actuar como intermediarios en la creación de vínculos directos con el mundo laboral. Además, es crucial tener en cuenta la percepción de empleabilidad en los estudiantes, ya que esta percepción puede ser un factor determinante que los motive o desanime en su búsqueda de empleo y desempeño laboral.

De acuerdo a lo expuesto se evidencia que actualmente existe un problema sin resolver en relación a la percepción de empleabilidad en estudiantes egresados, por ello, se necesitan estudios para describir el nivel de percepción de empleabilidad. Este estudio se propone describir la percepción de empleabilidad en estudiantes de un curso de titulación en una universidad privada de Lima. Este informe podrá ser utilizada por las universidades para mejorar y garantizar una alta percepción de empleabilidad en estudiantes garantizando una estabilidad emocional y laboral.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la percepción de empleabilidad en estudiantes de un curso de titulación en una universidad privada de Lima?

1.2.2. Problemas específicos

1.2.2.1. ¿Cuál es el nivel de percepción de oportunidades de empleo en estudiantes de un curso de titulación en una universidad privada de Lima?

1.2.2.2. ¿Cuál es el nivel de habilidades y competencias profesionales en estudiantes de un curso de titulación en una universidad privada de Lima?

1.2.2.3. ¿Cuál es el nivel de percepción de las perspectivas laborales en estudiantes de un curso de titulación en una universidad privada de Lima?

1.3. Justificación

Desde una perspectiva teórica, el propósito de esta investigación es ofrecer una descripción detallada de la percepción de la empleabilidad, contribuyendo a llenar el vacío científico y teórico que prevalece en este campo hasta la fecha. Para lograrlo, se busca ampliar el conjunto de fuentes científicas que abordan la percepción de la empleabilidad entre estudiantes que cursan un programa de titulación en una universidad privada. Esta investigación se encuentra enmarcada en un contexto específico, lo que enriquece la información disponible sobre las variables de estudio y facilita su utilización en debates dentro del ámbito universitario.

Del mismo modo, esta propuesta permitirá a las autoridades universitarias la identificación de la percepción de empleabilidad y podrán emplear ese conocimiento de manera práctica para identificar y fortalecer las debilidades, así como evaluar las fortalezas de los egresados, preparándolos de manera integral para ingresar al campo laboral con todas las herramientas necesarias.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Describir la percepción de empleabilidad en estudiantes de un curso de titulación en una universidad privada de Lima.

1.4.2. Objetivos específicos

1.4.2.1. Identificar el nivel de percepción de oportunidades de empleo en estudiantes de un curso de titulación en una universidad privada de Lima.

1.4.2.2. Identificar el nivel de habilidades y competencias profesionales en estudiantes de un curso de titulación en una universidad privada de Lima.

1.4.2.3. Identificar el nivel de percepción de las perspectivas laborales en estudiantes de un curso de titulación en una universidad privada de Lima.

2. Marco teórico

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel nacional

Ugarelli (2022) desarrolló un estudio que tuvo como objetivo general establecer la relación entre el autoconcepto personal y la empleabilidad en estudiantes de último año y egresados de universidades privadas. El diseño fue no experimental, de corte transversal y correlacional no causal. El muestreo fue no probabilístico por conveniencia y la muestra fue de 94 estudiantes entre 20 y 22 años. La metodología fue cuantitativa y el diseño no experimental de corte transeccional o transversal. Los instrumentos fueron el Cuestionario de Autoconcepto Personal (APE) y la Escala de empleabilidad percibida en Universitarios (EPEU). Los hallazgos en relación a la empleabilidad indicaron que la mayoría de los estudiantes y graduados de instituciones universitarias privadas perciben que tienen un nivel de empleabilidad que oscila entre moderado y bajo. Estos resultados señalan que los estudiantes sienten que, al finalizar sus estudios universitarios, no han desarrollado las habilidades ni los atributos personales necesarios para asegurar un empleo. Se concluyó que existe una correlación estadísticamente significativa, de naturaleza positiva, aunque débil y de efecto reducido, entre la autoevaluación de uno mismo y la capacidad de empleo en estudiantes que están en su último año de estudio y en aquellos que han completado su formación en universidades privadas.

Carrasco y Orejuela (2020) publicaron un estudio cuyo objetivo es evaluar la empleabilidad de los egresados de estomatología en base a la Encuesta Nacional a Egresados Universitarios 2014 del Instituto Nacional de Estadística e Informática. Desarrollaron una investigación descriptiva, retrospectiva y transversal. La población del

estudio fueron 245 egresados de 33 universidades del país, el 56,7% de los egresados eran hombres con edades comprendidas entre 21 y 30 años entre los años 2006 y 2010.

Los instrumentos fueron censos y encuestas. Reportaron que los hombres tuvieron un porcentaje de egresados 56,7%. en comparación con otros rangos de edad que tenían un porcentaje de 38,4%. La mayoría de estos egresados completaron sus estudios el año anterior al momento del estudio, mientras que algunos lo hicieron dos años antes. En conclusión, los egresados de estomatología adquirieron competencias para la empleabilidad.

Cuba (2018) desarrolló un estudio con el objetivo de explicar la empleabilidad del egresado de la facultad de Administración de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos a partir de su capital. Realizó una investigación correlacional de tipo no experimental de corte transversal. Utilizó el muestreo de criterio de convivencia. El instrumento fue un cuestionario. Se reportó que, de la muestra, 7.7% se mantuvo como egresado, 36.9% obtuvo el grado de bachiller y 55.4% logró el título de licenciado. Bachiller: 27.3% consiguieron trabajo, 25.5% tuvieron incremento salarial, 9.1% lograron ascenso laboral, y 38.2% no reportaron efecto. Título Profesional: 6.5% consiguieron trabajo, 38.7% tuvieron incremento salarial, 6.5% lograron ascenso laboral, y 48.4% no reportaron efecto. Concluyó que la formación académica influye sobre el salario, el ascenso laboral, el tiempo en conseguir un empleo y la obtención de un aumento salarial.

2.1.2. A nivel internacional

Barros (2018) realizó una investigación que tuvo como objetivo identificar las creencias respecto a la transición de la vida universitaria a la vida laboral en Portugal. Utilizó una

investigación no experimental correlacional de diseño cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 534 estudiantes universitarios de los cuales 267 son hombres y 267 son mujeres. Utilizó un instrumento de Inventario de creencias de Carrera y Percepción empleabilidad y la Escala de Autoeficacia en la transición al trabajo. Obtuvo como valor más bajo en la escala de Optimismo ($M = 3,57$); ($SD = 65$), esto muestra una conciencia de la existencia de un contexto laboral desfavorable, pero sigue superior al valor neutro (valor 3). Por ello se considera que los jóvenes tienen un conjunto de creencias facilitadoras de empleabilidad. Concluyó que existen correlaciones positivas y significativas entre las creencias facilitadoras de percepción de empleabilidad y las creencias de autoeficacia en la transición al trabajo.

Hernández e Hinojosa (2021) desarrollaron un estudio con el objetivo de analizar la percepción de los empleadores con respecto a los factores psicosociales de empleabilidad en la ingeniería de México. Realizaron una investigación cuantitativa y de Diseño no experimental básica. Utilizaron el muestreo probabilístico de 532 empleados los cuales 325 son hombres y 207 son mujeres. Utilizaron como técnica de recolección de datos el cuestionario tipo escala de Likert. Los resultados en la percepción de requerimientos de empleabilidad evidenciaron: compromiso (7.83), responsabilidad profesional (7.74) y trabajo en Equipo (7.66). Concluyeron que el factor más alto con 7.83 es el de compromiso donde muestra correspondencia con la empleabilidad, por ello muestra mayor incremento en la participación dentro de la organización.

Pérez de las vacas (2015) en su tesis doctoral expone como finalidad analizar la percepción de los universitarios sobre su propio proceso de inserción al ámbito laboral a partir de una perspectiva psicosocial. Se empleó una metodología cuantitativa, de diseño

descriptivo. La población está compuesta por titulados entre los años 2009 hasta 2015, consta de un muestreo no probabilístico por conveniencia dependiendo del criterio de disponibilidad de los individuos, 253 universitarios de los cuales 149 son mujeres y 104 son hombres, El instrumento fue elaborado ad hoc el cual abarca escalas validadas en investigaciones anteriores tales como la escala Employment Outlook, Métodos, de análisis de inserción laboral de universitarios, Escala de expectativas de control percibido en búsqueda de empleo, entre otras. Los resultados arrojaron con respecto a las prácticas de empresa señala que 9 de 10 universitarios realizaron prácticas en empresa, otros lo hacen de forma voluntaria y un menor porcentaje lo realizan en el extranjero dándole un valor medio a la posibilidad de encontrar una oportunidad laboral con relación a las practicas realizadas. Con respecto al proceso formativo, la satisfacción de los estudios y la orientación laboral brindada en la universidad, expone una satisfacción media de 3.48 de 5. Por otro lado, presenta un valor bajo de 2 sobre 5 referente a la percepción de posibilidades de encontrar un empleo.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Percepción de empleabilidad

Góngora (como se cita en Quispe & Rodríguez, 2018) indica que la percepción es un mecanismo amplio, el cual tiene como fundamento todo en relación a los sentidos, la cual necesita la experiencia adquirida, necesidades y expectativas.

Castillo et al., (2016), señala la percepción como la fijación de diferencias que se encuentran en un entorno, reforzado por la experiencia adquirida, estableciendo nociones de la realidad en que se encuentra. Mestre (como se cita en castillo et al, 2016)

Afianza la percepción como un mecanismo esencial que, a partir de los sentidos, permite a las personas transformar el mundo.

Por su parte, Ramírez y Torres (2013) lo valoran como el procedimiento mental, influenciado por su entorno, las cuales son analizadas, contestando a los estímulos originados. La percepción es una fase intelectual de los ciudadanos, el cual, mediante sus sentidos emiten juicios favorables o desfavorables de un suceso definido de su experiencia.

La empleabilidad es un término inglés que ha sido utilizado en los últimos años en el entorno, y tiene como origen la palabra employability, que al interpretarlo se entiende como la destreza para adquirir un empleo o impedir el desempleo (Campo, 2000). Asimismo, Forrier y Sels (2003) definieron la percepción de empleabilidad como las posibilidades que poseen las personas en obtener un trabajo en el campo laboral.

Para Yorke (2004), la empleabilidad son las metas alcanzadas, atributos personales y habilidades que otorgan una mayor probabilidad a los graduados de conseguir un empleo y la superación personal en sus puestos signados; elementos que favorecen a las personas, al esfuerzo laboral, la economía del país y a la comunidad, en cuanto Thijssen et al. (2008) plantearon que la empleabilidad está vinculada con la probabilidad de sobrevivir en el ámbito laboral.

El PAT (Programa de Acompañamiento para la Titulación) es un programa al que numerosos estudiantes se registran con el propósito de obtener un grado de licenciatura en una institución universitaria. En el transcurso de este programa, los estudiantes desarrollan investigaciones en estricto cumplimiento de las regulaciones y normativas estipuladas por la universidad.

2.2.2. Dimensiones de la empleabilidad

- **Valoración de las propias capacidades y conocimiento**

Según Van der Heijden y Van der Heijden (2006) presenta cinco dimensiones: la pericia profesional, la capacidad de anticipación y el optimismo, relacionados con la capacidad de adaptación al cambio, la tercera, la flexibilidad personal, la cuarta, el sentimiento corporativo, relacionado con el compromiso organizacional, y por último, el equilibrio entre los intereses personales y organizacionales.

- **La identidad de carrera**

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

- **Competencias transversales como capacidad de aprender o la adaptabilidad propuesta, entre otros:**

Thijssen et al. (2008) menciona que la empleabilidad esta sujeta a factores tanto contextuales como personales teniendo como eje principal las cualidades que un individuo posee para desenvolverse en un trabajo; como segundo elemento esta la disposición de la persona para desarrollar y aprender conocimientos nuevo mostrando una aptitud positiva; como ultimo elemento se encuentra el mercad laboral, el cual esta compuesto por oportunidades de empleo. Estos elementos se exponen en tres

dimensiones: la primera, la capacidad de la persona para desempeñar un trabajo, la segunda, las competencias personales como la capacidad de aprendizaje y la tercera, los factores contextuales (organizacionales y sociales).

- **El conocimiento del mercado laboral**

Wittekind et al. (2009) nos dice que el conocimiento del mercado laboral es precisamente la capacidad de conocer las oportunidades del mercado laboral y poder generar este conocimiento va a depender de la confianza depositada en las propias capacidades dadas en distintas circunstancias dentro del ámbito laboral. Nos presenta tres dimensiones de empleabilidad: la primera, Cualificación, la segunda, Actitud positiva frente a los cambios y la tercera, Conocimiento del mercado laboral.

Posicionamiento

En este estudio se trabajarán las siguientes dimensiones tomadas de los autores de manera general: comprende la valoración de las propias capacidades y conocimientos (Van der Heijden y Van der Heijden, 2006; Wittekind et al., 2009), la identidad de carrera (Fugate et al., 2004), que menciona a la persona coherente de sus experiencias laborales y sus objetivos profesionales. Las competencias transversales como la capacidad de aprender o la adaptabilidad propuestas, entre otros, por Thijssen et al. (2008), el capital social y humano (Fugate et al., 2004), que consta de las redes sociales como fuente de presentación y oportunidades profesionales, además de la edad, nivel educativo como componentes claves para la percepción de empleabilidad; por último, el conocimiento del mercado laboral (Thijssen et al., 2008; Wittekind et al., 2009), el cual tiene en cuenta la percepción de oportunidades de poder adquirir un empleo y las capacidades personales que posee en individuo para poder desenvolverse en el ámbito laboral.

2.3. Definición de términos básicos

2.3.1. Percepción de empleabilidad

Según Gamboa et al. (2007), la empleabilidad se define como la habilidad para identificar oportunidades en función de las características y factores presentes en el entorno de una persona, lo que le permite adquirir un empleo o mejorar su posición laboral actual.

2.3.2. Estudiantes de un curso de titulación (PAT)

El Programa de Acompañamiento para la Titulación (PAT) está dirigido a bachilleres en educación para la obtención de su título profesional UMCH (2022).

2.3.3. Universidad privada

Según la RAE (2023) es una institución para la enseñanza superior y es independiente de las finanzas del gobierno.

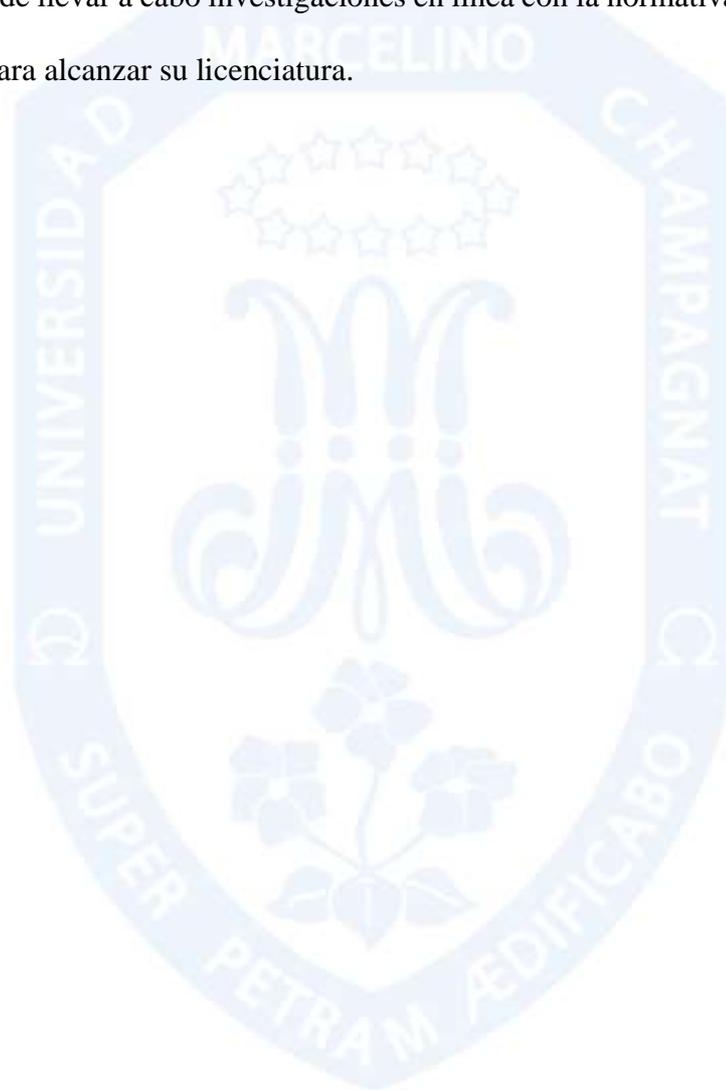
2.4. Marco situacional

La presente investigación se llevó a cabo en una universidad privada ubicada en el distrito de Santiago de Surco, en la ciudad de Lima, Perú. Esta institución educativa fue fundada el 5 de enero de 1990 y tiene como principal objetivo la formación de profesionales altamente competentes, comprometidos con la comunidad. Su visión se centra en un enfoque humanístico-cristiano.

La universidad cuenta con tecnología avanzada y una infraestructura adecuada que incluye aulas completamente equipadas, laboratorios, una biblioteca bien surtida, un auditorio, una cafetería y amplios campos deportivos. Además, se destaca por orientar a

sus estudiantes hacia una perspectiva de responsabilidad social y ambiental, promoviendo así un futuro de desarrollo sostenible y bienestar común.

Uno de los aspectos notables de esta universidad es la implementación del Programa de Acompañamiento para la Titulación (PAT), el cual brinda a los egresados la oportunidad de llevar a cabo investigaciones en línea con la normativa establecida por la institución para alcanzar su licenciatura.



3. Hipótesis y variables

3.1. Hipótesis

En la presente investigación no se consideraron hipótesis ya que es una investigación descriptiva-no experimental, de acuerdo a esto Hernández et al., (2014) menciona que el único objetivo es obtener información de la variable sin manipularlas de manera intencional.

3.3. Variables

• Definición conceptual

Percepción de la empleabilidad:

Gamboa et al., (2007) lo definen como la habilidad para percibir oportunidades dependiendo de sus características y factores que encuentra la persona en su entorno y así poder adquirir un empleo u otro mejor del que ya se posee.

• Cuadro de operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de la variable percepción de la empleabilidad

VARIABLE	DIMENSIONES	ITEM	ESCALA	NIVEL
Percepción de empleabilidad	Percepción de oportunidades de empleo.	1,3,4,8	Muy de acuerdo = 5	Baja
	Nivel de percepción de las habilidades y competencias profesionales.	2,5,6,9,10	De acuerdo = 4 Indeciso = 3 En desacuerdo = 2	Medio
	Nivel de percepción de las perspectivas laborales.	1,7,3,4,8	Muy en desacuerdo = 1	Elevada

4. Metodología

4.1. Nivel de investigación

El presente estudio corresponde a una investigación de alcance descriptivo, pues tiene como propósito identificar la percepción de empleabilidad en estudiantes de un curso de titulación, Hernández et al. (2014) señala como objetivo describir situaciones, sucesos y fenómenos para así plantearlo mediante un análisis y medir sus variables para obtener resultados y conocer la relación de estas.

4.2. Tipo de investigación

Este estudio es de naturaleza básica, ya que tiene como propósito obtener datos y conocimiento científico sobre la percepción de la empleabilidad de los estudiantes de un curso de titulación en una universidad privada de Lima. Según Ñaupas (2018) la investigación básica parte de la motivación por la curiosidad científica sirviendo de base a la investigación tecnológica o aplicada, además brinda aportes al desarrollo de la ciencia.

Asimismo, la metodología usada en esta investigación es de enfoque cuantitativo, Watkins (2020) refiere que a partir de este estudio y su recolección de datos es posible conocer las próximas manifestaciones sociales.

4.3. Diseño de investigación

Esta investigación fue de diseño no experimental debido a que las variables independientes no fueron manipuladas de manera intencional y en donde los fenómenos son observados en su entorno real, para luego ser estudiados (Hernández et al., 2014).

Donde:

X1= variable de percepción de empleabilidad.

4.4. Población y muestra

4.4.1. Población

Para Hernández, (2014) la población es el grupo de individuos con características en común, de esta manera puedan ser estudiadas y obtener información para la investigación.

La presente investigación estuvo constituida por una población de 125 estudiantes de un curso de titulación de una universidad privada de Lima, distribuidos de acuerdo a lo que se señala en la tabla 2.

Tabla 2

Descripción de la población por niveles de enseñanza de estudiantes del programa de titulación

NIVEL DE ENSEÑANZA	PROFESORES DE INICIAL	PROFESORES DE PRIMARIA	PROFESORES DE SECUNDARIA	TOTAL
Estudiantes de un curso de titulación	44	26	55	125

4.4.2. Muestra

Con respecto a la muestra Hernández, Fenández y Baptista (2006) mencionan que es el subconjunto de una población, la cual cumplen con características específicas.

El muestreo utilizado en la presente investigación es probabilístico, la cual estuvo conformada por 55 estudiantes, quienes fueron seleccionados de forma intencional

siguiendo criterios específicos. Se empleó la siguiente fórmula con el nivel de confiabilidad de 95% para calcular la muestra:

Figura 1

Proporciones con población finita o de tamaño conocido

$$n = \frac{NZ^2PQ}{(N-1)E^2 + Z^2PQ} =$$

4.4.3. Criterios de inclusión

- ✓ Completar y firmar el consentimiento informado.
- ✓ Haber marcado todas las respuestas de las preguntas del formulario.
- ✓ Estar matriculado en el programa de acompañamiento para la titulación.

4.4.4. Criterios de exclusión

- ✓ No haber llenado el consentimiento informado.
- ✓ No haber marcado todas las respuestas del cuestionario.

4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En esta investigación se empleó el siguiente instrumento: **Escala de Percepción de Empleabilidad en universitarios**, la cual aprecia la empleabilidad percibida de universitarios que aún no cuentan con conocimientos y experiencias en el ámbito laboral.

Esta escala cuenta con 10 ítems las cuales tienen como objetivo identificar la probabilidad de adquirir un empleo en estudiantes universitarios al finalizar un curso de titulación teniendo en cuenta sus expectativas laborales, competencias y habilidades que

poseen. Esta escala tiene como formato indicar el grado conveniente a su realidad que parte desde NADA DE ACUERDO (1) hasta TOTALMENTE DE ACUERDO (5).

Validez y la confiabilidad

Para valorar la evidencia de validez de esta escala, Hernández et al. (2011) tomó como muestra a 462 estudiantes y titulados universitarios, donde el 52.7% realizaba el último curso de su formación universitaria, el 30.3% estaba realizando el penúltimo año de estudio y el 17% ya lo había terminado. El análisis empleado fue de factorial exploratorio con rotación varimax el cual alcanzó un coeficiente de adecuación muestral KMO de 0.811 y un coeficiente de esfericidad de Bartlett de $\chi^2 (45) = 329.056, p \leq .001$.

Los factores que se tomaron en cuenta fueron aquellos con valor propio superior a 1 y los ítems con pesos factoriales superiores a 0.40. La solución factorial divide los ítems en dos factores que demuestran el 49.29% de la varianza. El primer factor incluyó ocho de los diez ítems, por otro lado, el segundo reunía dos ítems, 1 y 3, los cuales fueron desechados para análisis posteriormente.

Con respecto a la estructura unifactorial los resultados de los pesos factoriales fueron elevados y considerables ($p < .05$), y la bondad de ajuste del modelo fue adecuada ($\chi^2 = 34.942 (19 \text{ g.l.}), p < .014$; BNNFI = .954, BNNFI = .968, CFI = .978; RMSEA = .053; 90% Intervalo de confianza de RMSEA (.02 - .08).

La evidencia de confiabilidad apoyada en la consistencia interna, tuvo como resultado un valor de Alfa de Cronbach para los 8 ítems de 0,83, la cual la eliminación de los ítems no permitió mejorar este valor.

4.6. Técnicas de procedimiento y análisis de datos

Primero se procedió a solicitar el permiso institucional, donde se detalla la importancia de la investigación y el proceso de estudio, a lo cual, el Rector envió por correo su aceptación. Se coordinó con la docente a cargo de la coordinación académica del PAT para la aplicación del instrumento y se aplicó enviando el link a los estudiantes. Se procesaron los datos utilizando Microsoft Excel, iniciando con la recolección de datos y utilizando puntuaciones para la interpretación del 1 al 5 para cada ítem. De acuerdo a esto, se le asignó un nivel de percepción, que va desde bajo, medio y elevado, para así poder obtener resultados generales, por dimensión y según el sexo. A continuación, se redactaron los resultados, discusión, conclusiones y recomendaciones.

5. Resultados

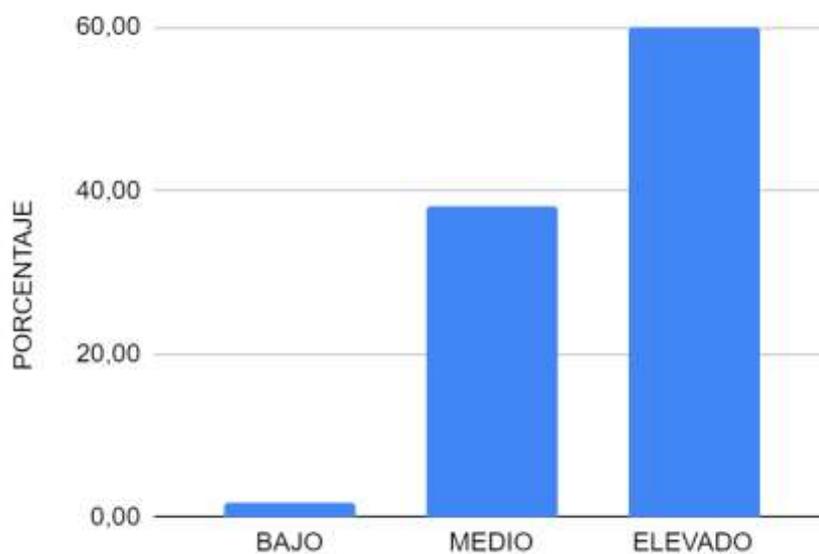
A continuación, se expone los resultados obtenidos, luego de elaborar los análisis estadísticos de los datos recopilados con la escala de percepción de empleabilidad en universitarios, enfocado a estudiantes de un curso de titulación en una universidad privada de Lima.

5.1. Percepción general de empleabilidad en universitarios

El resultado de todos los ítems que miden la escala de percepción de empleabilidad, arrojó un nivel de percepción elevado de 80% (33) en los universitarios; de otro lado, un nivel de percepción medio con 38.18% (21) y, por último, 1.82% (1) para el nivel de percepción bajo.

Figura 2

Percepción de empleabilidad en universitarios



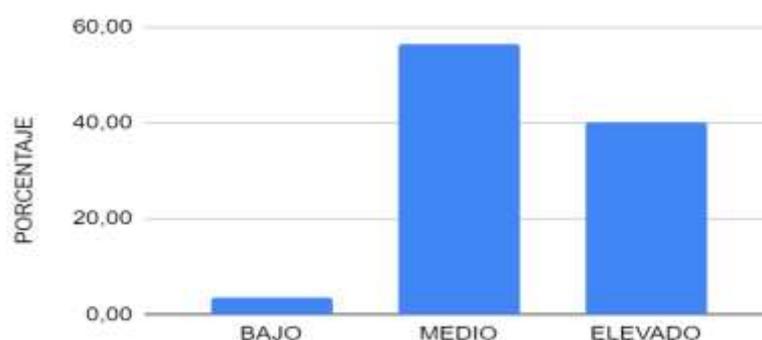
5.2 Percepción de empleabilidad según dimensiones

- **Percepción de oportunidades de empleo en universitarios**

Respecto a la primera dimensión, el porcentaje mayor de universitarios presenta una percepción de oportunidades de empleo medio del 56.36% (31), continúa el nivel elevado con un 40% (22) y sólo el 3.64% (2) muestra un nivel bajo.

Figura 3

Nivel de percepción de oportunidades de empleo en universitarios

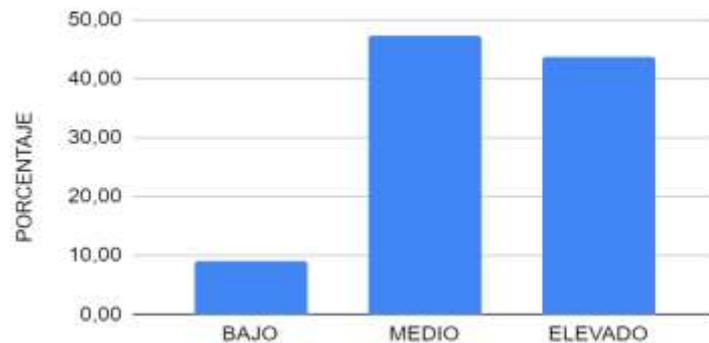


- **Nivel de percepción de las habilidades y competencias profesionales**

En esta segunda dimensión, el porcentaje más alto está presente en el nivel medio con un 47.27% (26), posteriormente el nivel elevado con un 43.64% (24) y, por último, el nivel bajo con un 9.09% (5).

Figura 4

Nivel de percepción de las habilidades y competencias profesionales

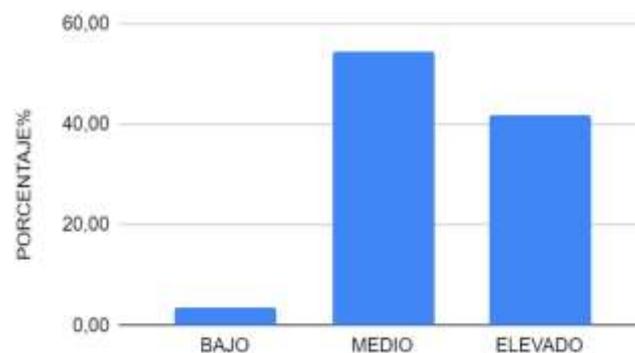


- **Nivel de percepción de las perspectivas laborales**

Por último, en esta tercera dimensión, el mayor porcentaje de universitarios presenta un nivel medio de percepción de habilidades y competencias profesionales con un 54.55% (30), seguido por el nivel elevado con un 41.82% (23) y el nivel bajo alcanzó un 3.64% (2).

Figura 5

Nivel de percepción de las perspectivas laborales



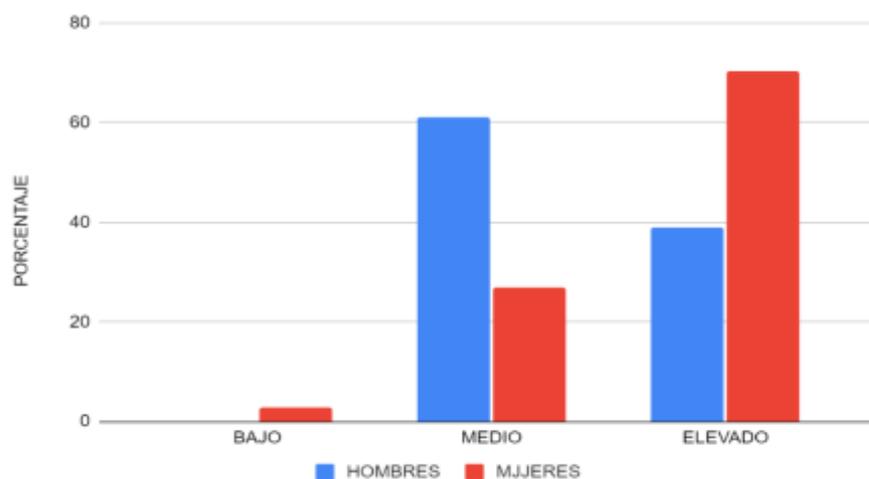
5.3. Percepción de empleabilidad según características

Percepción de empleabilidad según sexo

Se halló que el nivel elevado de percepción de empleabilidad en mujeres es de 70.27% (26) con una superioridad al de los hombres, los cuales cuentan con un 38.89% (7). Con respecto al nivel medio, predominan los hombres con 61.11% (11) seguidos de las mujeres con un 27.03% (10). Por último, en el nivel bajo solo se presentó un 2.70% (1) en mujeres y la ausencia de este nivel en hombres.

Figura 6

Percepción de empleabilidad en universitarios según sexo



La siguiente tabla muestra que las mujeres superaron tanto en el puntaje mínimo como el máximo a los varones; pero cabe señalar que en total las mujeres (37) tuvieron aproximadamente el doble de individuos que el grupo de hombres (18). También cabe destacar que el coeficiente de variación es menor al 10% lo cual evidencia que estos

grupos son homogéneos. Asimismo, la media como la mediana están próximas entre sí, en el caso de la media se acerca al puntaje máximo de las mujeres, pero no al de varones.

. Tabla 3

Estadísticos descriptivos de la percepción de empleabilidad en universitarios según sexo

	Mínimo	Máximo	Media	Mediana	Desviación estándar	CV
Mujeres	61	91	76.62	76	7.65	0.10%
Varones	33	81	69.89	71.5	10.23	0.15%

6. Discusión de resultados

Debido al proceso de reactivación económica después del COVID 19, el cual ha impactado directamente a los universitarios en la búsqueda de un empleo formal, se busca identificar el nivel de percepción de una muestra de universitarios de un programa de titulación, para lo cual se ha aplicado una encuesta con el fin de poder estudiar los resultados para lograr alcanzar los objetivos expuestos.

El estudio de percepción de la empleabilidad a nivel genérico ha evidenciado que los universitarios perciben un nivel elevado de 80% (33) y un nivel medio de 38.18% (21), lo cual contrasta con la poca experiencia laboral obtenida antes de su licenciatura que puede generar una barrera para adquirir un empleo. Por su parte, contar con una autoconfianza en sí mismo y demostrar sus habilidades personales mejorará su desenvolvimiento en su puesto de trabajo, por este motivo los empleadores deben desarrollar la empatía y estar abiertos a atender las inquietudes que se suelen presentar, para lograr un ambiente de trabajo seguro y complaciente para ambas partes.

Con respecto a las dimensiones, los universitarios de un programa de titulación muestran una percepción de oportunidad de empleo medio de 56.36% sobre el nivel elevado con un 40%, lo cual hace inferir la necesidad emocional de adquirir un trabajo previo antes de su titulación para tener una mayor confianza de desempeñar sus habilidades, esto, debido a una alta demanda de profesionales en el área de educación, sin embargo, se muestran optimistas y capaces de tener un buen desenvolvimiento laboral. Por su parte, las universidades deben garantizar la integración de un empleo mediante convenios o programas con los empleadores.

Como segunda dimensión se encuentra el nivel de percepción de las habilidades y competencias profesionales, con un 47.27% en el nivel medio, 43.64% el nivel elevado y un 9.09% en el nivel bajo; con esto se infiere que, al margen de la formación académica y experiencia laboral los jóvenes confían en que sus propias habilidades los ayudarán a ser competentes y poder integrarse a su grupo de trabajo, por lo que es recomendable valorar y reforzar las habilidades de los empleados mediante reconocimientos y hacer valer su propio trabajo, mediante un sueldo adecuado a su profesión y con todos los beneficios que les corresponden.

En la tercera dimensión se mide el nivel de percepción de las perspectivas laborales teniendo en el nivel medio el 54.55%, en el nivel elevado un 41.82% y en el nivel bajo un 3.64%, esto contrasta con el hecho, de que, para conseguir un trabajo, su poca experiencia puede ser una dificultad para lograrlo, ya que los empleadores requieren un mínimo de 2 a 3 años de experiencia laboral. Por ende, se debe brindar las oportunidades y confianza requeridas para los nuevos trabajadores y alentarnos a seguir capacitándose y brindando las herramientas que necesiten en esta nueva etapa de su vida laboral.

Con respecto a la valoración de la percepción de empleabilidad según sexo, cabe mencionar que la muestra está conformada más por mujeres que por varones, dado que, la encuesta ha sido aplicada a estudiantes de un programa de licenciatura en educación. De acuerdo a los datos del ENAHO (2020) el 63% de docentes son mujeres y el 37% son hombres. Por ello, se expuso que el nivel elevado de percepción de empleabilidad en mujeres es de 70.27% (26) con una superioridad al de los hombres de 38.89% (7). En el nivel medio, predominan los hombres con 61.11% (11), las mujeres con un 27.03% (10). Por último, en el nivel bajo solo se presentó un 2.70% (1) en mujeres y hay ausencia de

este nivel en hombres. Esto evidencia que para la mayoría de mujeres, es más difícil conseguir un empleo sin una previa experiencia laboral, pero son optimistas con respecto a sus habilidades personales, esto podría deberse a que los empleadores en su mayoría contratan con más facilidad a los varones debido a la función maternal y cuidado del hogar que las mujeres desempeñan en casa, pudiéndose perjudicar su ámbito laboral, además, el sueldo sigue siendo mayor para los varones que para los mujeres, dejando en evidencia una brecha salarial que, según el MTPE (2020) esto se debe a factores como la discriminación y estereotipos dentro de la sociedad.

Los resultados encontrados en esta investigación no concuerdan con el estudio nacional realizado por Ugarelli (2022), quien al analizar el autoconcepto personal y la empleabilidad en universitarios de una universidad de Lima- Perú concluyó que tienen una percepción que parte de moderado a bajo, con lo que, los universitarios no se sienten capaces de desarrollar sus habilidades en su puesto laboral y, de esa manera, poder mantenerlo. Esto podría deberse a la poca identidad con su carrera profesional y la mala experiencia laboral previa a su titulación, lo cual también incrementa su desconfianza ante los posibles escenarios laborales. Por otro lado, en la presente investigación, a pesar que, la mayoría de universitarios demostró tener un nivel elevado de percepción de empleabilidad, existe un 1.82% de universitarios con un nivel bajo, por ello, se ve la necesidad de incorporar programas y talleres de psicología que ayudarán a reforzar la autoconfianza y habilidades laborales.

Los resultados encontrados en esta investigación coinciden con el de Carrasco y Orejuela (2020) quienes evaluaron la empleabilidad de egresados de estomatología de diferentes departamentos del Perú, los cuales presentan niveles elevados de competencias para la empleabilidad y la inserción inmediata de un empleo al finalizar sus estudios, lo

cual dependió de la demanda que existe en los mercados laborales por requerir sus servicios. Asimismo, Cuba (2018), desarrolló su estudio con egresados de la Facultad de ciencias administrativas en una universidad de Lima- Perú, afirmando que la formación académica y la amplia experiencia laboral influyen positivamente en la empleabilidad de los egresados, lo cual muestra similitud con este estudio, el cual señala que, a menor experiencia laboral, es menor la oportunidad por adquirir un empleo, probablemente esto se da, debido a la falta convenios de universidades con los empleadores, para así, poder generar experiencia laboral previo a su titulación y una mayor certeza y seguridad de adquirir un empleo.

Al contrastar los resultados con los estudios internacionales como el de Barros (2018) quien analizó las creencias de autoeficacia frente a la transición hacia el trabajo en estudiantes universitarios de Portugal, halló que manifestaban medias elevadas en las creencias, comportamientos y actitudes facilitadores de empleabilidad y frente a la carrera profesional, así como niveles altos de autonomía. Por su parte, coinciden con relación al optimismo, autoconfianza y desempeño de sus habilidades en su inserción laboral.

Pérez de las Vacas (2015) realizó una investigación con la finalidad de analizar diversos elementos psicosociales que intervienen en el proceso de inserción de la universidad hacia el mercado laboral en egresados de la universidad de Extremadura-España, lo cual arrojó un 2.5 en el primer caso y 2.3 en el segundo, en una escala del 1 al 5. Se interpreta una percepción baja a las posibilidades de encontrar un empleo, lo cual puede deberse a las expectativas de los universitarios, en un país que se encuentra con tasas altas de desempleo en la última década, las cuales no encajan con la realidad laboral, ocasionando un desajuste laboral y una baja satisfacción laboral. Esto difiere con el

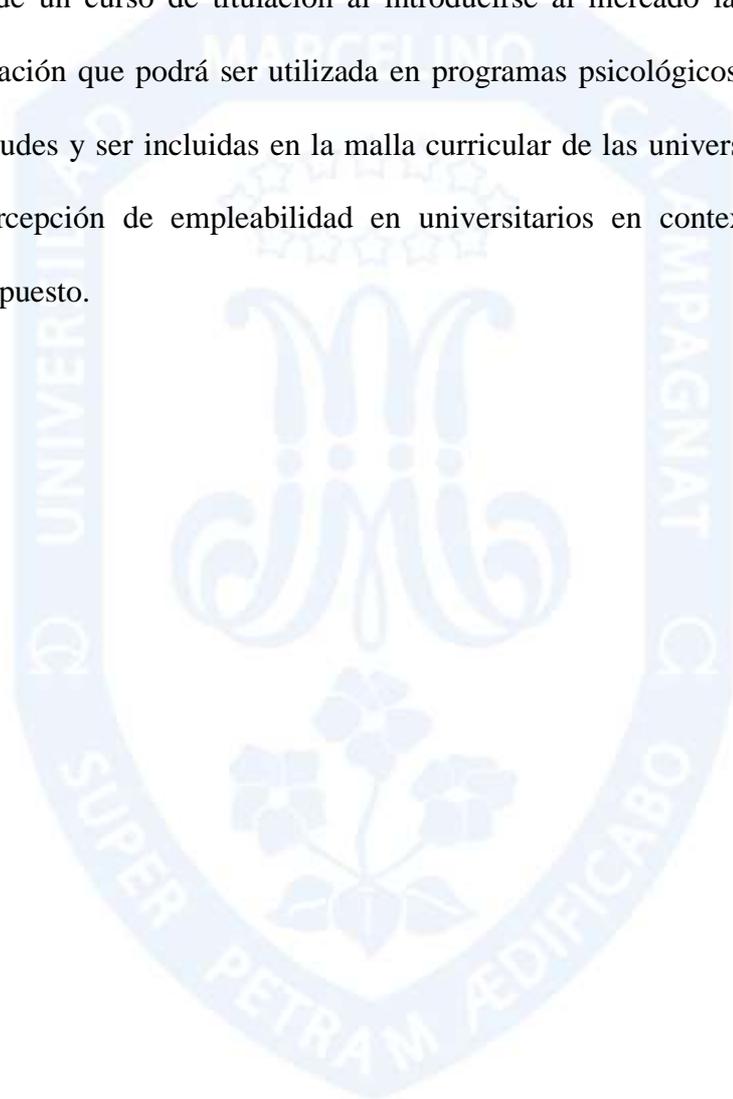
presente estudio, el cual muestra una percepción elevada de empleabilidad, sin embargo, un 1.82% (1) presentó un nivel bajo, lo que sugiere incorporar elementos psicosociales como la motivación y las actitudes, en la malla curricular de las universidades para una mayor percepción de empleabilidad.

Por otro lado, la investigación realizada por Hernández e Hinojosa (2021) tuvo como objetivo analizar la percepción de los empleadores, en relación a factores psicosociales de empleabilidad en ingeniería al noreste de México, mostró que la percepción en los requerimientos más altos de los empleadores fueron: compromiso, responsabilidad profesional y trabajo en equipo, mostrando semejanza con el presente estudio en relación a la dimensión: nivel de percepción de las habilidades y competencias profesionales, lo cual expuso el nivel medio de 47.27% (26), y el nivel elevado con un 43.64% (24), concluyendo que al margen de la formación académica, las habilidades personales y sociales también cumplen un rol importante dentro de la empleabilidad, tanto para los empleadores como para los empleados, sin embargo, existe un nivel bajo de 3.64% (2), para ello, se ve la necesidad de crear una vinculación entre los futuros egresados y el mercado laboral, para así, tener una noción de los requerimientos y habilidades que se deben desarrollar en este ámbito.

Para concluir, se muestran las limitaciones de la investigación, la cual tuvo una muestra limitada, la cual está conformada sólo por estudiantes de un curso de titulación en una universidad privada en Lima, por lo que se sugiere realizar otras investigaciones para corroborar estos resultados en otras muestras como, en universidades privadas y estatales de los diferentes departamentos del Perú. Es necesario también ejecutar la encuesta de manera presencial, para la socialización e introducción en la importancia de este estudio.

Los resultados obtenidos de la presente investigación son válidos para el ámbito específico donde se ha aplicado la encuesta, no se pueden generalizar.

Esta investigación es relevante para el ámbito universitario y el mercado laboral, ya que, son pocos los estudios con relación a la percepción de empleabilidad que presentan los universitarios de un curso de titulación al introducirse al mercado laboral. Además, expone información que podrá ser utilizada en programas psicológicos de habilidades sociales y actitudes y ser incluidas en la malla curricular de las universidades para así mejorar la percepción de empleabilidad en universitarios en contextos educativos parecidos al expuesto.



7. Conclusiones y recomendaciones

7.1. Conclusiones

1. Se halló un nivel elevado de la percepción de empleabilidad en estudiantes de un curso de titulación en una universidad privada de Lima.
2. Existe un nivel medio sobresaliente en la dimensión de percepción de oportunidades de empleo en estudiantes de un curso de titulación en una universidad privada de Lima
3. Existe un nivel medio sobresaliente en la dimensión de habilidades y competencias profesionales en estudiantes de un curso de titulación en una universidad privada de Lima.
4. Existe un nivel medio sobresaliente en la dimensión de las perspectivas laborales en estudiantes de un curso de titulación en una universidad privada de Lima.
5. Respecto al sexo, existe un nivel elevado sobresaliente de percepción de empleabilidad en mujeres y un nivel medio elevado en hombres, es decir, no hay diferencias significativas en razón del sexo.

7.2. Recomendaciones

1. Se recomienda extender la investigación en diferentes universidades privadas y públicas y en diferentes regiones del Perú, para obtener información de la percepción de

empleabilidad de estudiantes y así, poder diferir o confirmar la información expuesta en esta investigación.

2. Dado que aún subsiste un porcentaje menor con un bajo nivel de percepción de empleabilidad se sugiere ampliar estudios con relación a las habilidades sociales y actitudes para la inserción al ámbito laboral.

3. Se recomienda la implementación de talleres o cursos de habilidades sociales y actitudes en la malla curricular de las universidades para afrontar el mercado laboral.



Referencias

- Barros, A. (2018). Crenças de Carreira na Transição do Ensino Superior para o Trabalho [Creencias sobre la Carrera de Traducción para el trabajo] *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 19(2), 133-142. <http://dx.doi.org/1026707/1984-7270/2019v19n2p133>.
- Campos, G. (2000). Implicaciones del concepto de percepción de empleabilidad en la reforma educativa. *Revista Iberoamericana de Educación*, 33(2), 1-9. <https://rieoei.org/RIE/article/view/3003>
- Carrasco, M., & Orejuela, F. (2020). Empleabilidad de los egresados de estomatología. *Rev Estomatol Herediana*, 30 (4), 254-262. [file:///C:/Users/migue/Downloads/Empleabilidad de los egresados de Estomatologia.pdf](file:///C:/Users/migue/Downloads/Empleabilidad%20de%20los%20egresados%20de%20Estomatologia.pdf)
- Castillo, J., Nores, A. & Zapater, J. (2016). *Percepción de la influencia de la formación militar en el rendimiento académico en los cadetes de la Escuela Naval del Perú* [tesis de maestría, Universidad Marcelino Champagnat]. Repositorio institucional UMCH. <https://docplayer.es/81728089-Universidad-marcelino-champagnat-escuela-de-postgrado-programa-de-maestria.html>
- Cuba, L. (2018). *El capital humano y la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos* [tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio de tesis UNMSM.

https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16464/Cuba_r_l.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Encuesta Nacional de Hogares. (2016). Gobierno de Perú. <https://elperuano.pe/noticia/99188-inei-el-929-de-los-docentes-en-el-peru-hacen-uso->

Forrier, A., & Sels, L. (2003). The concept employability: a complex mosaic. *Int. J. Human Resources Development and management*, 3(2), 102-124. <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349852058039.pdf>

Gamboa, J., Gracia, F., Ripoll, P., & Peiró, J. (2007). *La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral*. Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, S.A <https://www.ivie.es/downloads/docs/wpasec/wpasec-2007-01.pdf>

Gómez, M. A. (2012). La noción de empleabilidad: una mirada desde las perspectivas de las organizaciones. *Katharsis: Revista de Ciencias Sociales*, Colombia <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5527496>

Hernández, M., & Hinojosa, M. (2021) *Empleabilidad en la ingeniería, un estudio desde la percepción de los empleadores.*_19th LACCEI International Multi-

Conference for Engineering, Education, and Technology.

https://www.laccei.org/LACCEI2021-VirtualEdition/full_papers/FP454.pdf

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*

(6ta ed.). McGraw-Hill Education. [https://www.esup.edu.pe/wp-](https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-)

[content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-](https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-)

[Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf](https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-)

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2023). *Encuesta Nacional a Egresados*

Universitarios y Universidades. Gobierno de

Perú. [https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/noticias/nota-de-prensa-no-](https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/noticias/nota-de-prensa-no-090-2023-inei.pdf)

[090-2023-inei.pdf](https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/noticias/nota-de-prensa-no-090-2023-inei.pdf)

Lantarón, B. S. (2016). Empleabilidad: Análisis del concepto. *Revista de Investigación*

de Educación N°14(1), 67-

84. [https://www.researchgate.net/publication/303686234_Empleabilidad_analisis](https://www.researchgate.net/publication/303686234_Empleabilidad_analisis_del_concepto)

[del_concepto](https://www.researchgate.net/publication/303686234_Empleabilidad_analisis_del_concepto)

Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo. (2020). *Informe anual de la mujer en el*

mercado laboral. Perú. <https://elperuano.pe/noticia/99188-inei-el-929-de-los->

[docentes-en-el-peru-hacen-uso-](https://elperuano.pe/noticia/99188-inei-el-929-de-los-)

Moreno, E. (2022). *La investigación básica, pura o sustantiva. Metodología de investigación, pautas para tesis.* <https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2022/07/la-investigacion-basica-pura-o.html>

Objetivo de Desarrollo Sostenible (2023). Objetivo 8: *Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y trabajo decente para todos.* <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2022). *El empleo de América Latina se ha recuperado con base en la informalidad y su futuro es incierto.* <https://news.un.org/es/story/2022/09/1513862>

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Tendencias mundiales del empleo juvenil 2020.* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737662.pdf

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2016). *Inteligencia artificial y empleos OCDE.* Reporte diagnóstico: Perú. <https://www.oecd.org/employment-outlook/2023/>

Paredes, J., & Salas, A. (2020). *Nivel de empleabilidad y condiciones laborales de los estudiantes de Administración de la Universidad San Ignacio de Loyola de la Molina, 2018* [Tesis de bachiller, Universidad San Ignacio de Loyola].

<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/bae52e5b-5fd3-4c63-b74a-239fed118d7a/content>

Pérez de las vacas, C. (2015). *Inserción laboral de universitarios desde las perspectivas psicosocial* [Tesis doctoral, Universidad de Extremadura].

https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/133506/TDUE_X_2016_Perez%20de%20las%20Vacas_Aparicio.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Quispe, S. y Rodríguez, M. (2018). *Percepción de la norma ISO y satisfacción de docentes de una institución educativa de régimen castrense* [Tesis de maestría,

Universidad Marcelino Champagnat]. Repositorio Institucional UMCH. <https://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14231/505/59.%20Tesis%20%28Quispe%20Gamboa%20y%20Rodr%c3%adguez%20del%20Carpio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramírez, M. y Torres, J. (2013). Percepción del orientador escolar por la Comunidad Educativa Internacional. *Journal of Developmental and Educational Psychology*,

1(1), 469-476. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349852058039.pdf>

Ricci, B., Alonso, I., & Mendo, S. (2022). *Competencias sistémicas que predicen la empleabilidad en Educación Social*. EDUXX1

<https://www.redalyc.org/journal/706/70672510010/70672510010.pdf>

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria. (2021). *III informe bienal sobre la realidad universitaria del país.*

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3018068/III%20Informe%20Bienal.pdf?v=1649883911>

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

[https://www.researchgate.net/publication/240698146_Toward_the_Employability-](https://www.researchgate.net/publication/240698146_Toward_the_Employability-Link_Model_Current_Employment_Transition_to_Future_Employment_Perspectives)

[Link_Model_Current_Employment_Transition_to_Future_Employment_Perspectives](https://www.researchgate.net/publication/240698146_Toward_the_Employability-Link_Model_Current_Employment_Transition_to_Future_Employment_Perspectives)

Ugarelli, R. (2022). *Autoconcepto y empleabilidad en estudiantes del último año y egresados de universidades privadas [Tesis de bachiller, Universidad Marcelino Champagnat]*. Repositorio Institucional UMCH.

[https://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14231/3517/142.UgarelliR.pdf?sequence=1&isAllowed=y.](https://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14231/3517/142.UgarelliR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Vargas, L. M. (2020). *Sobre el concepto de percepción.*

Alteridades. <https://www.redalyc.org/pdf/747/74711353004.pdf>

Yorke, M. (2004). Employability in higher education: what it is – what it is not [empleabilidad en educación superior: lo que es y lo que no es]. *The Higher Education Academy*.
https://www.researchgate.net/publication/225083582_Employability_in_Higher_Education_What_It_Is_What_It_Is_Not



ANEXOS

1. Permiso de la institución

 **Nicanor Marcial COLONIA VALENZUELA** mié, 24 ene, 9:33 (hace 8 días)   

para mí ▾

BUEN DIA ESTIMADA VERÓNICA
CONFORME, QUEDA AUTORIZADA

El mié, 24 ene 2024 a las 8:48, Cecilia Erika RÍOS ALARCON (<crios@umch.edu.pe>) escribió:

Buenos días doctor Marcial,

La prof. Verónica Bringas solicita su autorización para la aplicación de una encuesta por parte de los estudiantes del PAT a los estudiantes de la modalidad B-Learning.

Quedo atenta a su respuesta.

Muchas gracias,
Saludos cordiales,

 **CECILIA RÍOS ALARCÓN**
SECRETARIA
Rectorado



2. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es conducida por Luis Alberto Rengifo Pizango y Rober Denis Yume Lancha de la Universidad Marcelino Champagnat. La meta de este estudio es Describir la percepción de empleabilidad en estudiantes de un curso de titulación en una universidad privada de Lima.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder un cuestionario de 10 preguntas. Esto tomará aproximadamente 10 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las respuestas, las pruebas se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre esta investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en ella. Igualmente, puede retirarse de la investigación en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante el cuestionario le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

De tener preguntas sobre su participación en este estudio, puede contactar al siguiente correo:

2003523@umch.edu.pe
74451933@umch.edu.pe

Desde ya le agradecemos su participación.



Luis.Albero Rengifo Pizango



Rober Denis Yume Lancha

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Luis Alberto Rengifo Pizango y Rober Denis Yume Lancha. He sido informado(a) de que la meta de este estudio es Describir la percepción de empleabilidad en estudiantes de un curso de titulación en una universidad privada de Lima.

Me han indicado también que tendré que responder un cuestionario de 10 preguntas, lo cual tomará aproximadamente 10 minutos.

Reconozco que la información que yo brinde en esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado(a) de que puedo hacer preguntas sobre la

investigación en cualquier momento y que puedo retirarme de la misma cuando así lo decida, sin que esto genere perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que puedo pedir información sobre esta investigación, para lo cual puedo contactar al correo:

2003523@umch.edu.pe
74451933@umch.edu.pe

 Nombre del Participante

 Firma del Participante

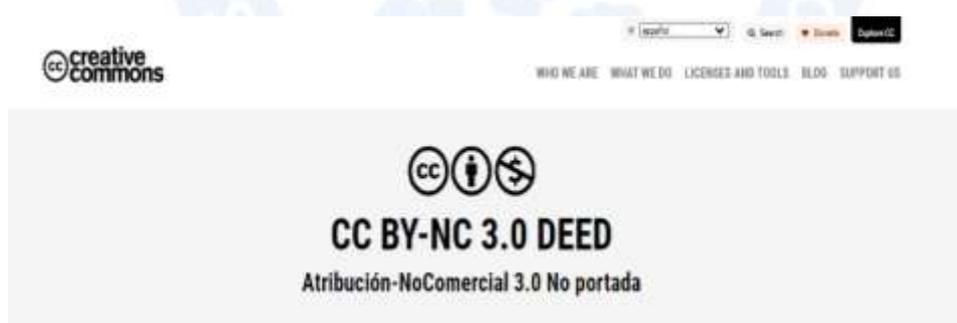
 Fecha

3. Instrumento

Escala de Percepción de Empleabilidad en universitarios

Nº	Ítem	M	SD	k-s
1	Mi poca experiencia laboral es un gran inconveniente para conseguir un empleo	7.17	2.54	Z(448) = .15*
2	Creo que me desenvolvería bien en mi primer día de trabajo	6.91	1.88	Z(448) = .13*
3	Creo que tendré dificultades para acceder a un puesto de trabajo	6.10	2.19	Z(448) = .13*
4	Conseguir un trabajo hoy en día es difícil, pero creo que lo lograré	7.47	1.52	Z(448) = .16*
5	Al margen de mi formación y experiencia laboral, tengo características que pueden atraer a distintas empresas	7.11	1.67	Z(448) = .13*
6	Me resultaría fácil integrarme en un equipo de trabajo	7.69	1.71	Z(448) = .17*
7	Quienes me conocen creen que tengo buenas perspectivas laborales en mi profesión	7.29	1.56	Z(448) = .14*
8	Mis redes personales me ayudarán en el desarrollo de mi carrera profesional	6.39	2.05	Z(448) = .11*
9	Las habilidades que tengo son transferibles al mundo laboral	7.40	1.60	Z(448) = .15*
10	Cualquiera con mi nivel de habilidades y conocimientos sería demandado en el mercado laboral	6.49	1.70	Z(448) = .15*

4. Autorización de los autores



Notice

This is an older version of this license. Compared to previous versions, the 4.0 versions of all CC licenses are [more user-friendly and more internationally robust](#). If you are [licensing your own work](#), we strongly recommend the use of the 4.0 license instead: [CC BY-NC 4.0 Deed](#) | [Atribución-NoComercial 4.0 Internacional](#)

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

hdl.handle.net

Fuente de Internet

8%

2

datospdf.com

Fuente de Internet

3%

3

bibliotecavirtualoducal.uc.cl

Fuente de Internet

2%

4

scielo.isciii.es

Fuente de Internet

1%

5

dehesa.unex.es

Fuente de Internet

1%

6

laccei.org

Fuente de Internet

1%

7

www.scielo.org.pe

Fuente de Internet

1%

8

revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe

Fuente de Internet

1%

9

vdocuments.com.br

Fuente de Internet

1%
