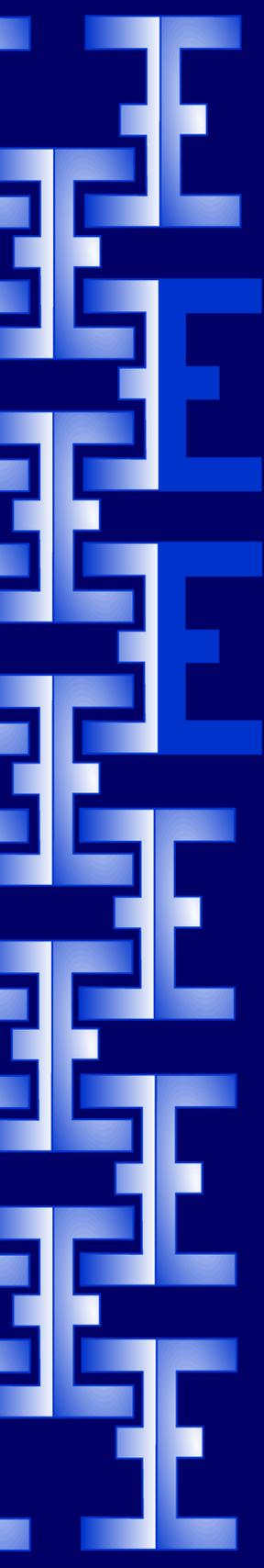


Universidad del Zulia - Facultad de Humanidades y Educación
Centro de Documentación e Investigación Pedagógica

Revista Especializada en Educación

ISSN 1315-4079 - Depósito legal pp 199402ZU41



Encuentro

Educacional

Vol. 27

N° 1

Enero - Junio

2 0 2 0

Maracaibo - Venezuela

Encuentro Educacional

ISSN 1315-4079 ~ Depósito legal pp 199402ZU41

Vol. 27 (1) enero - junio 2020: 10-28

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.8195603>

Empleabilidad de los estudiantes universitarios

Zulma Emilia Rivas Yaranga y Sixto Arotoma Cacñahuaray

Departamento Académico de Ciencias Económicas y Administrativas.

Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho-Perú

zulrivas@gmail.com; sixto.arotoma@unsch.edu.pe

Resumen

Las posibilidades de inserción de los egresados universitarios en el mercado laboral, está condicionada no solo por la calidad de sus conocimientos, sino también por el grado de desarrollo de sus competencias laborales, habilidades básicas, condiciones sociales y su motivación para encontrar empleo. El objetivo de la presente investigación fue describir el nivel de empleabilidad de los estudiantes universitarios de pregrado. Se sustentó en los aportes de la Organización Internacional del Trabajo (2020); León, Arias y Roca (2014); Temple (2010); Rodríguez (2009); Silla et al., (2009), entre otros. La metodología utilizada fue cualicuantitativa; describe la empleabilidad y mide siete de sus dimensiones a través de un indicador que la representa. La muestra estuvo conformada por estudiantes de primer y último ciclo de la escuela profesional en estudio. A partir del método de empleabilidad, se construyó el índice de empleabilidad, en cinco niveles: muy alto, alto, medio, bajo y muy bajo. Luego, se aplicó a los integrantes de la muestra, una prueba de habilidades básicas, un test de competencias laborales y un cuestionario de condiciones sociales y de motivación para la búsqueda de empleo. Los resultados mostraron que sólo el 10% de los estudiantes de último ciclo cuentan con un nivel muy alto; el 70% y el 20% con alto y medio, respectivamente. Se concluye que la formación universitaria es un factor determinante en los niveles de empleabilidad de la población.

Palabras clave: Empleabilidad; nivel de empleabilidad; estudiantes universitarios.

Recibido: 30-05-2020 ~ Aceptado: 20-06-2020

Employability of university students

Abstract

The possibilities of insertion of university graduates in the labor market are conditioned not only by the quality of their knowledge, but also by the degree of development of their labor competencies, basic skills, social conditions and their motivation to find employment. The objective of this research was to describe the level of employability of undergraduate university students. It was supported by the contributions of the International Labor Organization (2020); León, Arias and Roca (2014); Temple (2010); Rodríguez (2009); Silla et al., (2009), among others. The methodology used was qualitative-quantitative; it describes employability and measures seven of its dimensions through an indicator that represents it. The sample consisted of students in the first and last cycle of the professional school under study. Based on the employability method, the employability index was constructed in five levels: very high, high, medium, low and very low. Then, a basic skills test, a job skills test and a questionnaire on social conditions and motivation for job search were applied to the sample members. The results showed that only 10% of the senior students have a very high level; 70% and 20% have a high and medium level, respectively. It is concluded that university education is a determining factor in the employability levels of the population.

Keywords: Employability; level of employability; university students.

Introducción

La inserción al mercado laboral de los jóvenes universitarios egresados es de gran preocupación para ellos mismos y su familia, así como para las instituciones que los forman y para quienes dirigen las políticas de formación (Rodríguez, 2009). Los jóvenes que comienzan su experiencia en el mercado laboral enfrentan grandes retos y dificultades en este proceso. Su éxito estará condicionado, no sólo por la calidad de sus conocimientos, sino también por el nivel de desarrollo de sus competencias profesionales, habilidades básicas, condiciones sociales y motivación para encontrar empleo.

En general (Galarza y Yamada, 2012), los requisitos para optar a un cargo de trabajo son cada vez más rigurosos; se exige cantidad y calidad de formación académica y tener experiencia. Así, los reclutadores tienen la función de elegir al candidato con mayores beneficios para una vacante determinada. Si existen varios candidatos con la misma formación académica y experiencia profesional, todos deberían tener igual posibilidad de ser elegido; sin embargo, se ha observado en países como Perú, que una persona de raza blanca recibe casi el doble de ofertas para un mismo puesto de trabajo, en comparación con un par

equivalente de raza quechua; asimismo, la apariencia física, el sexo y la edad, son factores que influyen en la selección del personal que requiere una empresa particular.

Aunado al contexto planteado, si los candidatos a insertarse en el mercado laboral son jóvenes, estudiantes universitarios o de recién egreso, la situación se torna mas crítica.

Reportes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020), señalan que la tasa de desempleo de jóvenes es de 6,5% para los países de ingresos bajos; 16,6%, 15,1% y de 11,0% para los países de ingresos medios bajos, medios altos y de ingresos altos, respectivamente; mientras que la tasa mundial es de 13,5%.

La empleabilidad (Rodríguez, 2009), es la continuación de la formación académica, de la Educación en general. Es un nexo entre el mundo educativo y el laboral que permite potenciar a ambos; por una parte, toda institución educativa debe adecuar permanentemente la formación que ofrece y mejorar la calidad para favorecer la empleabilidad de sus estudiantes; por otro lado, si las empresas reconocen la empleabilidad de sus trabajadores están valorando objetivamente la formación recibida por los alumnos.

El objetivo de la presente investigación fue describir el **nivel de empleabilidad (NE)** de los estudiantes universitarios de pregrado; para esta descripción se utilizó el **índice de empleabilidad (IE)** (Rodríguez; 2009),

con una escala de cinco niveles: Muy alto ($16 \leq IE \leq 20$), alto ($13 \leq IE < 16$), medio ($10,5 \leq IE < 13$), bajo ($6 \leq IE < 10,5$) y muy bajo ($0 \leq IE < 6$); aplicado a los alumnos de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga (UNSCH).

Fundamentación teórica

El término empleabilidad tiene diferentes connotaciones: capacidad que tiene un individuo para conseguir empleo en un tiempo dado (Lefresne, 1999; Silla et al., 2009); interacción de las capacidades del individuo con su contexto (Thijssen, 2000, citado por Michavila et al., 2018; De Grip, Van Loo y Sanders, 2004); capacidad de una persona para adaptarse a la oferta de empleo, capacidad dada por una adecuada gestión de los factores que inciden en la oferta, así como por la conjunción de actitudes, intereses, motivaciones, conocimientos, formación y aptitudes que la posicionan favorablemente en el mercado de trabajo (Cáritas Española; 1999:26); y “... *la capacidad de agregar valor y desarrollar las competencias requeridas para encontrar o mantener un espacio de contribución profesional ..., cuando y donde sea necesario*” (Temple, 2010:31).

Para el presente estudio, la empleabilidad es la predisposición o tendencia de una persona a conseguir un empleo decente. Es el potencial para obtener y mantenerse en el tra-

bajo a través del desarrollo de un conjunto de habilidades, así como por la responsabilidad por desarrollar su propia empleabilidad mediante el aprendizaje continuo y el entrenamiento. Por su parte, León, Arias y Roca (2014), tras efectuar una regresión econométrica con el método del modelo Probit, concluyeron que el nivel de empleabilidad de un estudiante sanmarquino será mayor en la medida que demuestre buena capacidad de aprendizaje, posea mayor experiencia laboral, conozca los métodos de búsqueda de empleo, su perfil se alinea a las exigencias del mercado laboral,

domine programas informáticos, sea responsable y mantenga un buen nivel de empatía.

Índice de empleabilidad (IE)

El nivel de empleabilidad consta de siete dimensiones (Rodríguez, 2009): factores socio-estructurales, motivación para la búsqueda de empleo, competencias laborales, actitudes, factores de personalidad, valores, y habilidades básicas; reagrupadas en 13 bloques, en la construcción del IE; relación e indicadores de medición de cada bloque, señalados en el cuadro 1.

Cuadro 1. Modelo de cálculo del IE (Bloques e Indicadores para su construcción)

Bloque	Peso	Indicadores
Sociales	1	Sexo del encuestado
	3	Nivel educativo del padre
	3	Nivel educativo de la madre
	2	Grupo étnico de pertenencia
	1	El alumno tiene hijo
	10	
Economía	3	Ingreso mensual familiar per cápita en S/.
	2	Número de personas por habitación
	2	Cantidad de servicios básicos cubiertos
	7	
Acceso a las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC)	2	Internet en el hogar
	2	Disponibilidad de medios de comunicación en el hogar
	2	Computadora en el hogar
	1	Acceso a vehículo motorizado
	2	Lugar donde usa Internet
	2	Uso que le da a Internet
	3	Horas por semana que el encuestado usa Internet para buscar trabajo
14		

Zulma Emilia Rivas Yaranga y Sixto Arotoma Cacñahuaray
Empleabilidad de los estudiantes universitarios

Salud	1	Número de días que no pudo realizar sus actividades por una enfermedad
Educación	1	Alumnos por salón de clase en el colegio
	1	Cantidad de alumnos por computadora
	1	Cantidad de cursos de capacitación certificados que ha seguido el encuestado
	3	
Redes Sociales	1	Cantidad de contactos conseguidos en el colegio para conseguir empleo
	1	Cantidad de contactos conseguidos en los centros de estudio
	1	Cantidad de contactos conseguidos en el trabajo actual
	1	Cantidad de contactos conseguidos en trabajos del pasado, remunerados y no remunerados
	1	Cantidad de negocios familiares en los que el encuestado ha trabajado
	1	Cantidad de familiares dueños de negocios
	2	Cantidad de familiares que pueden servir de contactos para conseguir trabajo hoy en día
	2	Pertenencia a algún club o grupo social, deportivo, cultural o comunal
10		
Motivación	1	Búsqueda de empleo en los últimos 12 meses
	1	Métodos empleados para buscar trabajo buscar empleo durante el último mes (para los que no trabajan)
	3	Días a la semana que el encuestado ha realizado alguna actividad para buscar empleo durante el último mes (para los que no trabajan)
	3	Cantidad de entrevistas solicitando empleo durante los últimos 12 meses
	3	Cantidad de curriculum vitae impresos y entregados en los últimos 12 meses
	11	
Capacitación	1	Cantidad de charlas y/o conferencias asistidas en los últimos 3 meses
	1	Participación en algún programa de formación o empleo
	2	
Experiencia Laboral	3	Cantidad de prácticas preprofesionales
	2	Tareas que realiza en su trabajo actual (corresponde o no con su formación)
	2	Cantidad de tiempo (en meses) que lleva trabajando
	3	Cantidad de trabajos remunerados que el encuestado ha tenido en el pasado

	3	Tareas que realizaba en trabajos remunerados anteriores (corresponde o no con su formación)
	3	Tiempo en meses que duró su último trabajo
	1	Cantidad de trabajos no remunerados que el encuestado ha tenido en el pasado
	17	
Curriculum Vitae (CV)	1	Veces que el CV ha sido actualizado en los últimos 12 meses
	1	Adecuación del CV para cada oferta laboral
	2	
Información	1	Temas sobre los que busca información
	1	Veces por semana que el encuestado busca empleos ofrecidos
	2	
Competencias	3	Comunicación
	1	Planificación y Organización
	1	Gestión de Información
	2	Capacidad para aprender
	1	Flexibilidad
	2	Trabajo en Equipo
	1	Liderazgo
	1	Persuasión
	2	Actitud Responsabilidad
	1	Actitud Innovación (Creatividad)
	1	Actitud Iniciativa (Proactividad)
	1	Actitud Perseverancia
	2	Personalidad Confianza en sí mismo
	1	Personalidad Desarrollo de relaciones
1	Personalidad Tolerancia a la presión	
	1	Personalidad Autocontrol
	1	Asertividad
	3	Valores Integridad
	1	Solidaridad
	27	

Habilidades	3	Idiomas
	2	Comprensión de Lectura
	1	Juegos Lógicos
	1	Estadística
	2	Razonamiento Verbal
	2	Redacción
	1	Razonamiento matemático
	1	Mix de Matemáticas (Aritmética, Álgebra y Geometría)
	13	

Fuente: Adaptación propia (2020) a partir de Rodríguez (2009)

Para la construcción del índice, utilizamos tres instrumentos de medición: a) una prueba de habilidades básicas; b) un test de competencias laborales; y c) un cuestionario de condiciones sociales y de motivación para la búsqueda de empleo. Obtenemos una calificación de bloque, es decir, una nota que expresa la puntuación obtenida en cada bloque de variables. El resultado es el IE expresado en la tabla 1 y la ecuación A. El IE para un grupo de individuos, se realizó mediante un promedio simple de los índices de empleabilidad de cada estudiante (tabla 1).

Construcción del índice de empleabilidad (IE)

Determinamos 13 bloques de índice con un total de 72 indicadores con sus respectivas ponderaciones (cuadro 1); a partir del modelo de Rodríguez (2009),

con las siguientes modificaciones: a) en el bloque de indicadores sociales se excluyó *años en ciudad*, indicador que no determina discriminación laboral (Galarza y Yamada; 2012); b) en el bloque economía, se excluyó el *material empleado para la construcción de la vivienda*, los demás indicadores del bloque describen suficientemente el nivel socioeconómico del individuo; c) en el bloque motivación, se modificó el indicador *instituciones a las que ha acudido buscando trabajo* por dispersión múltiples respuestas; se sustituyó con el indicador *el encuestado buscó o no empleo en los últimos 12 meses*; d) en el bloque experiencia laboral, se excluyó *cantidad de tiempo (en meses) que realizó trabajos no remunerados*, pues su aporte se considera redundante con el del indicador *cantidad de trabajos no remunerados que el encuestado ha tenido en el pasado*.

Tabla 1. Modelo de cálculo del Índice de Empleabilidad de un estudiante

Peso de bloque	Bloque	Variable	Peso (P)	Calificación de Variable (C)	Calificación ponderada de bloque	Índice de empleabilidad	
PB1	B1	Variable 1	P1	C1	$CB1 = \sum_{i=1}^n P_i * C_i / \sum_{i=1}^n P_i$	$IE = \sum_{i=1}^{13} PB_i * CB_i / \sum_{i=1}^{13} PB_i$	
		Variable 2	P2	C2			
		⋮	⋮	⋮			
		Variable n	Pn	Cn			
PB2	B2	Variable 1	P1	C1	$CB2 = \sum_{i=1}^m P_i * C_i / \sum_{i=1}^m P_i$		
		Variable 2	P2	C2			
		⋮	⋮	⋮			
		Variable m	Pm	Cm			
⋮							
PB3	B13	Variable 1	P1	C1	$CB13 = \sum_{i=1}^z P_i * C_i / \sum_{i=1}^z P_i$		
		Variable 2	P2	C2			
		⋮	⋮	⋮			
		Variable n	Pz	Cz			

Fuente: Elaboración propia (2020)

El cálculo de índice de empleabilidad por grupo de estudiantes es calculado con la siguiente ecuación (A), adaptado de Salas (2018):

$$A: IE \text{ Grupo} = (IE \text{ estudiante 1} + IE \text{ estudiante 2} + \dots + IE \text{ estudiante n}) / n$$

Lectura del índice de empleabilidad

Según el índice obtenido, un estudiante podrá ubicarse en uno de los niveles de empleabilidad mostrados en el cuadro 2.

Cuadro 2. Niveles de Empleabilidad y su interpretación

Nivel de empleabilidad (NE)	Índice de empleabilidad (IE)	Interpretación
Muy alto	$16 \leq IE \leq 20$	Incluye a personas que poseen cualidades que los hacen muy empleables. Las personas en este nivel demuestran competencias laborales bien desarrolladas, redes sociales amplias y una alta motivación por encontrar empleo.
Alto	$13 \leq IE < 16$	Incluye a personas con cualidades que los hacen empleables.
Medio	$10,5 \leq IE < 13$	Incluye a personas con cualidades que los hacen medianamente empleables. Estas personas deben superar algunos aspectos que dificultan su acceso al empleo.
Bajo	$6 \leq IE < 10,5$	Incluye a personas cuya inserción laboral será poco probable en un corto y mediano plazo.
Muy bajo	$0 \leq IE < 6$	Incluye a personas con cualidades que los hacen difícilmente empleables en el corto y mediano plazo.

Fuente: Adaptación propia (2020) a partir de Rodríguez (2009)

Metodología

Esta es una investigación inductiva (Carhuanchó et al., 2019), primaria, transversal (Arotoma, 2015) y cualicuantitativa (Hernández; Fernández y Baptista, 2014); cualitativa (Sautu, 2016) en la evaluación de las dimensiones de la empleabilidad; y cuantitativa (Arias, 2012) por la construcción del índice de empleabilidad. Se estudiaron casos de los estudiantes de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, para distinguir las cualidades comunes que los hacen más empleables. Describe el NE de los estudiantes a partir de las dimensiones del modelo descriptivo (Rodríguez, 2009) y a partir del modelo de cálculo del índice de empleabilidad (tabla 1) y la ecuación A.

La población estuvo conformada por todos los estudiantes (287 alumnos) que a la fecha de la investigación estuvieron cursando **serie 100 o el primer ciclo** (114 alumnos) y la **serie 500 o el último ciclo** (173 alumnos) en la Escuela de Administración de Empresas de la UNSCH. El muestreo fue probabilístico estratificado “... *en el que la población se divide en segmentos y se selecciona una muestra para cada segmento*” (Hernández; Fernández y Baptista, 2014:181); resultando una muestra representativa de cada grupo de estudiantes (primer y último ciclo).

Las técnicas para la recolección de datos empleadas fueron las siguientes:

a) la encuesta (utilizada para conocer las condiciones socioeconómicas y de motivación para la búsqueda de empleo de los estudiantes universitarios); b) el test (empleado para medir las competencias laborales de cada estudiante); y c) la observación (empleada de forma paralela a las otras técnicas, con la finalidad de triangular y complementar resultados).

Los instrumentos utilizados en trabajo de campo y en sistematización de la información fueron: 1) prueba de habilidades básicas; 2) test de competencias laborales; 3) cuestionario sobre condiciones sociales y motivación para la búsqueda de empleo; 4) tabla de observación codificado para identificar el sexo (SDE) y su grupo étnico de pertenencia (GEP); y 5) sistema de calificación del cuestionario.

Resultados y discusión

a) Índice de empleabilidad de los estudiantes

Los IE fueron calculados siguiendo el procedimiento señalado en la ecuación A, índices en escala vigesimal. El índice más alto obtenido fue 16,15, perteneciente a estudiante de la serie 500; en tanto que el más bajo, fue 4,80, de un estudiante de la serie 100. Los detalles de los IE por cada estudiante, es el resultado de la sistematización de los instrumentos utilizados en este trabajo.

b) Nivel de empleabilidad de los estudiantes

Luego de calcular los índices de empleabilidad para cada estudiante, se procedió a ordenarlos de mayor a menor, para ubicarlos en la escala de

niveles de empleabilidad (cuadro 2). Así, el 23% de estudiantes se concentra entre los NE muy alto y alto; el 30,6%, en el nivel medio y el 46,4%, entre los NE bajo y muy bajo (tabla 2).

Tabla 2. Distribución de estudiantes según su NE

Nivel de empleabilidad (NE)	Estudiantes	Porcentaje (%)
Muy alto	1	0,5%
Alto	47	22,5%
Medio	64	30,6%
Bajo	94	45,0%
Muy bajo	3	1,4%
Total	209	100%

Fuente: Elaboración propia (2020)

c) Estudiantes más empleables: Evaluación

Aquí, entendemos por **estudiantes más empleables** al grupo conformado por todos aquellos que poseen un nivel de empleabilidad *Muy alto* y *Alto*. También se refiere a ellos como **el grupo más empleable**. Las características básicas de estos jóvenes es que demuestran competencias laborales desarrolladas, redes sociales amplias y una alta motivación por encontrar empleo.

En contraste, la población con niveles de empleabilidad *Medios*, *Bajos* o *Muy bajos*, a quienes, en adelante, se denominará **estudiantes menos empleables**, requieren desarrollar, aún

más, sus competencias, ampliar sus redes de contacto, así como incrementar su interés por conseguir empleo.

Con el fin de distinguir las cualidades que diferencian a **los más empleables de los menos empleables**, se compararon los resultados obtenidos por estos grupos de estudiantes de una misma serie. Sin embargo, debido a que todos los **estudiantes más empleables** pertenecen a la serie 500, se optó por hacer el análisis únicamente en este nivel de formación profesional. Por tal motivo, en esta sección, aun cuando no se especifique la serie a la que pertenecen los resultados presentados, debe entenderse que corresponden a la serie 500 (tabla 3).

Tabla 3. Cantidad de estudiantes *más empleables* y *menos empleables*

	Cantidad	Porcentaje (%)
Más empleables	48	40%
Menos empleables	72	60%
Total	120	100%

Fuente: Elaboración propia (2020)

Los datos muestran que cuatro de cada 10 estudiantes de la serie 500 poseen un nivel de empleabilidad alto o muy alto. Por consiguiente, los otros seis, ubican su empleabilidad en nivel medio - bajo.

c.1) Habilidades básicas

Los estudiantes más empleables se caracterizan por poseer una calificación

promedio aprobatoria en las habilidades de comprensión de lectura, razonamiento matemático, estadística y en razonamiento verbal, destacando en las dos primeras, tal como se muestra en la tabla 4. Sin embargo, en la otra mitad de habilidades (matemáticas, idiomas, redacción y juegos lógicos) obtuvieron calificaciones desaprobatorias, medias más bajas en redacción y juegos lógicos, ambas con promedio de 6,88.

Tabla 4. Comparación de los estudiantes *más empleables* y *menos empleables* según calificación promedio obtenida en cada habilidad

Habilidad	NE: Altos	NE: Medio – Bajos
Comprensión de lectura	15,00	10,56
Razonamiento Matemático	14,79	10,56
Estadística	12,29	10,00
Razonamiento Verbal	11,88	9,86
Mix Matemáticas	9,58	6,11
Idiomas (inglés)	7,08	4,17
Redacción	6,88	5,28
Juegos lógicos	6,88	6,11

Fuente: Elaboración propia (2020)

En contraste, el grupo menos empleables mostró un desarrollo regular de las habilidades de comprensión de lectura y razonamiento matemático, las cuales aprobaron con bajas califi-

caciones; ambas con 10,56 puntos. Por otro lado, su calificación media más baja la obtuvieron en el manejo del idioma inglés, con 4,17 puntos.

c.2) Competencias laborales

El grupo más empleable destaca en seis competencias: trabajo en equipo (17,19), comunicación (15,68), flexibilidad (15,63), gestión de información (15,57), liderazgo (15,47) y planificación y organización (15,05). De éstas, las cuatro primeras son interpersonales y las otras dos, organizacionales; y la competencia que menos desarrollaron fue la perseverancia (con promedio

desaprobatorio de 10,00), lo cual, según Alles (2009b, 2009c), significaría que estos estudiantes no estarían manteniendo un comportamiento constante para conseguir sus objetivos a nivel personal y organizacional. Los más empleables no son los únicos con baja perseverancia; ésta es, también, la competencia menos desarrollada por el grupo menos empleable. Pero, en este grupo destaca el trabajo en equipo (15,42) (tabla 5).

Tabla 5. Comparación de los estudiantes *más empleables* y *menos empleables* según la calificación promedio obtenida por competencia

Competencia	NE: Altos	NE: Medio - bajos
Trabajo en equipo	17,19	15,42
Comunicación	15,68	14,13
Flexibilidad	15,63	14,10
Gestión de información	15,57	14,27
Liderazgo	15,47	13,61
Planificación y organización	15,05	13,96
Desarrollo de relaciones	14,90	14,13
Asertividad	14,64	13,65
Responsabilidad	14,43	13,92
Innovación (Creatividad)	14,11	12,33
Solidaridad	13,91	12,19
Tolerancia a la presión	12,76	11,60
Autocontrol	12,34	12,01
Capacidad para aprender	11,67	11,04
Persuasión	11,56	11,32
Integridad	11,51	11,35
Iniciativa (Proactividad)	11,41	11,15
Confianza en sí mismo	11,35	10,49
Perseverancia	10,00	9,83

Fuente: Elaboración propia (2020)

c.3) Características socio-estructurales y de motivación para la búsqueda de empleo

Los indicadores evaluados en este bloque fueron el sexo, el grado de

educación de sus padres, su grupo étnico y la posesión de hijos (tabla 6).

Tabla 6. Cantidad de varones y mujeres según su nivel de empleabilidad

	Varón	Mujer	Total
NE: Altos	27	21	48
NE: Medio - bajos	38	34	72
Total	65	55	120

Fuente: Elaboración propia (2020)

El IE promedio de los varones más empleables resulta ser 13,87; mientras que el de las mujeres del mismo grupo es 14,20 (tabla 7). Asimismo, tras comparar las medianas, se percibe que

mientras el 50% inferior de los varones poseen índices menores a 13,60, la misma proporción del conjunto de mujeres ubica su índice por debajo de 14,20.

Tabla 7. Comparación de los índices de empleabilidad promedio entre estudiantes varones y mujeres del grupo más empleable

		Varón	Mujer
N	Válidos	27	21
Media		13,8674	14,2043
Mediana		13,6000	14,0400
Mínimo		13,01	13,03
Máximo		15,48	16,15
Percentiles	25	13,2900	13,6150
	50	13,6000	14,0400
	75	14,4500	14,8150

Fuente: Elaboración propia con SPSS PASW Statistics 18 (2020)

En síntesis, el grupo más empleable resalta en habilidades de comprensión de lectura y razonamiento matemático. En cuanto a las competencias desarrolladas, los estudiantes más empleables destacan por las competencias de trabajo en equipo, comunicación, flexibilidad, gestión de información, liderazgo, planificación y organización. La competencia menos desarrollada, en todos los grupos, es la perseverancia, la cual es definida como la capacidad de actuar con firmeza, manteniendo un comportamiento constante, hasta alcanzar el objetivo (Alles, 2009a).

d) Empleabilidad, según ciclo de estudios

Los estudiantes de la serie 500 obtuvieron porcentajes elevados en el NE media y baja, en comparación a los estudiantes que recién empiezan la carrera, quienes obtuvieron un porcentaje elevado en el NE baja. El 89% de los estudiantes de la serie 100 se ubican en el nivel de empleabilidad *Baja* y tan sólo el 7% tiene una empleabilidad *Media*, clara diferencia en comparación a los estudiantes de la serie 500, donde el 48,3% de los estudiantes posee un NE *Media*, el 39,2% tiene un NE *Alta* y el 0,8% posee NE *Muy alta* (gráfico 1).

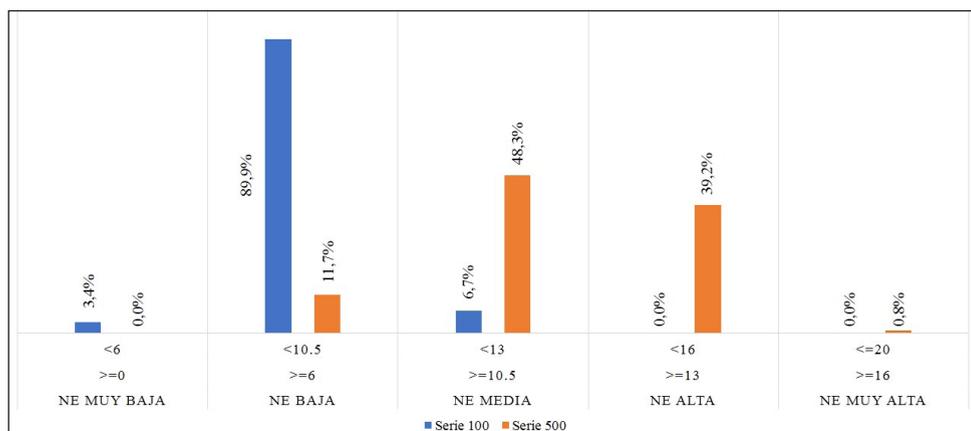


Gráfico 1. Comparación del NE según serie de estudios

Fuente: Elaboración propia (2020)

La tabla 8 muestra los índices de empleabilidad promedio calculados para cada serie de estudios, de acuerdo a la metodología mostrada en la tabla 1.

Como se evidencia, los estudiantes de serie 500 (IEP = 12,51) son más empleables que los estudiantes de la serie 100 (IEP = 8,46).

Tabla 8. Comparación de los estudiantes de las series 100 y 500, según la calificación media obtenida en los 13 bloques de indicadores y su IE promedio

Bloque	Serie 100	Serie 500
Habilidades básicas	6,6	8,5
Competencias	12,7	13,1
Condiciones sociales	13,0	12,0
Condiciones económicas	15,9	16,7
Acceso a TIC	9,4	14,3
Salud	16,2	16,6
Educación	7,8	9,6
Redes sociales	6,9	12,5
Motivación	2,7	9,3
Capacitación	8,2	13,5
Experiencia Laboral	0,1	13,7
Curriculum Vitae	0,7	11,8
Información	7,6	11,3
IE promedio	8,46	12,51

Fuente: Elaboración propia (2020)

Los estudiantes con altos niveles de empleabilidad pertenecen a la serie 500, probablemente porque en su formación universitaria incrementaron sus capacidades y experiencia laboral que, a su vez, favorece la ampliación de sus redes de contacto; y hace más atractivo su CV, como muestran los promedios contenidos en la tabla 8. Siendo la motivación, uno de los aspectos condicionantes de la empleabilidad (Harvey, 2001), teóricamente, los estudiantes de la última serie deberían estar altamente motivados hacia la búsqueda de un empleo, lo que no ocurre, en este caso. Tampoco tuvieron notable desarrollo de sus competencias y habilidades durante los años

de permanencia en la universidad. La brecha entre ellos, y quienes inician sus estudios universitarios, no es significativa.

e) Niveles e índices de empleabilidad

Al comparar los puntajes promedios en cada bloque de indicadores, de los estudiantes más empleables con los estadísticos descriptivos mostrados en la tabla 9, se puede evidenciar que en tres de los cuatro bloques con mayor peso (competencias, acceso a TIC, redes sociales y motivación), ubican su puntaje entre el quintil superior y máximo puntaje alcanzado en el bloque.

Esto mismo sucede en los bloques capacitación, experiencia laboral y currículum vitae. Los hechos descritos coinciden con lo expresado en las conclusiones de las investigaciones de Rodríguez (2009) y León, Arias y Roca (2014), que los estudiantes más empleables muestran un alto nivel de motivación hacia la búsqueda de empleo; lo cual, a su vez, induce al desarrollo

de sus competencias y habilidades, incrementando su experiencia laboral y ampliando sus redes de contacto (Hillage y Pollard, 1998). Sin embargo, será imprescindible para su éxito, el fortalecimiento de sus habilidades básicas (idiomas, habilidades lógicas, razonamiento verbal y redacción) y competencias (iniciativa, perseverancia y confianza en sí mismos).

Tabla 9. Estadísticos descriptivos por cada bloque de indicadores

Bloques	Peso	Media	Mediana	Mínimo	Percentiles				Máximo
					20	40	60	80	
Habilidades	1	7,72	7,70	0,00	4,10	6,20	9,00	11,00	17,40
Competencias	3	12,89	12,90	8,40	11,50	12,50	13,30	14,20	17,40
Social	1	12,44	13,00	5,00	9,00	12,00	14,00	16,00	18,00
Económico	1	16,33	16,20	8,80	13,90	15,50	17,10	19,80	20,00
Acceso a TIC	2	12,23	12,40	1,50	8,40	10,90	13,30	16,60	20,00
Salud	1	16,41	20,00	0,00	10,00	20,00	20,00	20,00	20,00
Educación	1	8,83	8,70	0,00	4,30	7,30	10,00	13,30	20,00
Redes Sociales	2	10,11	10,40	0,00	6,00	8,40	11,60	14,40	20,00
Motivación	2	6,53	5,30	0,00	1,10	3,30	6,50	12,30	20,00
Capacitación	1	11,22	13,30	0,00	0,00	13,30	13,30	20,00	20,00
Experiencia laboral	1	7,90	9,80	0,00	0,00	0,00	12,40	15,30	19,40
Currículum Vitae	1	7,09	5,00	0,00	0,00	0,00	11,70	13,30	20,00
Información	1	9,71	10,00	0,00	5,00	10,00	10,00	15,00	20,00

Fuente: Elaboración propia (2020)

Conclusiones

Del total de participantes solo uno posee un nivel de empleabilidad muy alto, (con IE = 16,15). Esta persona posee cualidades que lo hacen muy empleable,

demuestra competencias laborales bien desarrolladas, redes sociales amplias y una alta motivación por encontrar empleo. Además, posee un nivel aceptable de experiencia laboral, y un alto manejo de información relacionada a la

carrera. Por otro lado, el 22,5% de los participantes poseen un NE alto (con $13 \leq IE < 16$); el 30,6% tiene un NE medio (con $10,5 \leq IE < 13$); el 45%, un NE bajo (con $6 \leq IE < 10,5$); y 1,4% – equivalente a tres estudiantes – posee un NE muy bajo ($IE < 6$). También se destaca el hecho de que el total de estudiantes con niveles de empleabilidad altos y muy altos, pertenecen a la serie 500.

El mayor IE obtenido fue 16,15, correspondiente a un estudiante de la serie 500. En tanto, el menor IE fue 4,85, que pertenece a uno que recién comienza la carrera.

Las competencias que distinguen a los estudiantes más empleables de la Escuela Profesional de Administración de Empresas son: trabajo en equipo, comunicación, flexibilidad, liderazgo y gestión de información. Asimismo, entre las habilidades comunes a los alumnos más empleables se encuentran las habilidades de comprensión de lectura, razonamiento matemático, estadística y razonamiento verbal.

Las condiciones sociales que distinguen al grupo de estudiantes más empleables son: en relación al género, se evidenció que las mujeres suelen ser más empleables que los varones. Los alumnos más empleables también se caracterizan por no tener hijos. Por otro lado; en cuanto a las condiciones económicas observadas se tiene que los más empleables se caracterizan por poseer ingresos per cápita más elevados y disponer de internet en el hogar. Entre otras características socio-estructurales comunes a los más

empleables se tiene: Ellos suelen emplear el internet como una herramienta de información académica y profesional; dedican más tiempo, que sus compañeros menos empleables, a buscar ofertas laborales a través de internet y otros medios; son miembros de algún club social. Asimismo, entre las características de motivación que los distinguen, se evidencia que envían su CV a posibles empleadores, con mayor frecuencia que los menos empleables; además poseen más documentación que sustenta su nivel de capacitación y han realizado labores acordes a su formación profesional, tanto en su trabajo actual, como en su trabajo anterior.

Los educandos que culminan sus estudios de pregrado poseen un IE promedio igual a 12,51; mientras que aquellos que recién inician la carrera poseen un IE promedio igual a 8,46. Por tanto, los estudiantes de la serie 500 son más empleables que los de la serie 100. Los alumnos del último ciclo demuestran que han desarrollado sus competencias durante el periodo universitario; asimismo, han ampliado sus redes de contacto, adquirido experiencia laboral, han fortalecido sus conocimientos y consecuentemente poseen un CV más adecuado a la oferta laboral.

Referencias bibliográficas

- Alles, Martha. (2009a). **Diccionario de competencias: Las 60 competencias más utilizadas**. Buenos Aires: Granica.

- Alles, Martha. (2009b). **Diccionario de comportamientos: 1500 comportamientos relacionados con las competencias más utilizadas**. Buenos Aires: Granica.
- Alles, Martha. (2009c). **Diccionario de preguntas: Las preguntas para evaluar las competencias más utilizadas**. Buenos Aires: Granica.
- Arias, Fidias. (2012). **El Proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica**. Caracas, Editorial Episteme.
- Arotoma, Sixto. (2015). **Investigación científica y desarrollo de tesis de grado: Teoría y práctica**. Lima: V& S Editores S.A.C.
- Carhuancha, Irma; Nolazco, Fernando; Sicheri, Luis; Guerrero, María y Casana, Kelly. (2019). **Metodología para la investigación holística**. Universidad Internacional del Ecuador, Guayaquil.
- Cáritas Española. (1999). **Cuadernos para la inserción laboral: ¿Cómo desarrollar la empleabilidad?** Madrid: Cáritas.
- De Grip, Andries; Van Loo, Jasper & Sanders, Jos. (2004). The Industry Employability Index: taking account of supply and demand characteristics. **International Labour Review**. Vol. 143, N° 3, pp. 211-233. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1564-913X.2004.tb00269.x>. Recuperado el 20 de julio de 2019.
- Galarza, Francisco y Yamada, Gustavo. (2012). **Discriminación laboral en Lima: el rol de la belleza, la raza y el sexo**. Documento de discusión. Universidad del Pacífico. Disponible en: <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/388>. Recuperado el 17 de agosto de 2019.
- Harvey, Lee (2001). Defining and measuring employability. **Quality in Higher Education**. Vol. 7, N° 2, pp. 97-109. Disponible en: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13538320120059990>. Recuperado el 27 de julio de 2019.
- Hernández, Roberto; Fernández, Carlos y Baptista, Pilar. (2014). **Metodología de la investigación**. Sexta edición, McGraw-Hill Interamericana Editores, México.
- Hillage, Jim & Pollard, Emma. (1998). **Employability: developing a framework for policy analysis**. London: Department for Education and Employment. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/225083565_Employability_Developing_a_framework_for_policy_analysis. Recuperado el 22 de septiembre de 2019.
- Lefresne, Florencia. (1999). Employability in the heart of the European employment strategy. **Transfer: European Review of Labour and Research**. Vol. 5, N° 4, pp. 460-480. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/102425899900500404>. Recuperado el 15 de octubre de 2019.

- León, Juan; Arias, Miguel y Roca, Richard. (2014). La empleabilidad potencial de los estudiantes de la UNMSM. **Revista Pensamiento Crítico**. Vol. 19, N°1, pp. 85-104. Disponible en: <https://doi.org/10.15381/pc.v19i1.11021>. Recuperado el 19 de agosto de 2019.
- Michavila, Francisco; Martínez, Jorge; Martín, Martín; García, Francisco y Cruz, Juan. (2018). Empleabilidad de los titulados universitarios en España. **Education in the knowledge society (EKS)**. Vol. 19, N° 1, pp. 21-39. Disponible en: <https://documat.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6407975>. Recuperado 15 de octubre 2019.
- Organización Internacional del Trabajo, OIT. (2020). **Perspectivas sociales y del empleo en el Mundo: Tendencias 2020**. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_757163.pdf. Recuperado el 14 mayo de 2020.
- Rodríguez, Javier. (2009). Índice de empleabilidad de los jóvenes. **Serie Avances de investigación**. N° 32, pp. 1-57. Centro de Investigaciones Sociológicas, Económicas, Políticas y Antropológicas (CISEPA), PUCP. Disponible en: https://www.fundacioncarolina.es/wp-content/uploads/2014/07/Avance_Investigacion_32.pdf. Recuperado el 11 de septiembre de 2019.
- Salas, Alejandro. (2018). **Métodos estadísticos para la investigación científica**. Editorial Grupo Compás, Guayaquil, Ecuador. Disponible en: <http://142.93.18.15:8080/jspui/handle/123456789/240>. Recuperado el 11 de septiembre de 2019.
- Sautu, Ruth. (2016). **Teorías y métodos en la investigación de la cultura**. Buenos Aires: IIGG.
- Silla, Inmaculada; De Cuyper, Nele; Gracia, Francisco; Peiró, José y De Witte, Hans. (2009). Job Insecurity and Well-Being: Moderation by Employability. **Journal of Happiness Studies**, Vol. 10, N° 6, pp. 739-751. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/46537114_Job_Insecurity_and_Well-Being_Moderation_by_Employability. Recuperado el 25 de octubre de 2019.
- Temple, Inés. (2010). **Usted S.A. Empleabilidad y Marketing personal**. Bogotá: Norma.



UNIVERSIDAD
DEL ZULIA

Revista Especializada en Educación

Encuentro
Educacional

Vol. 27, N° 1 Enero - Junio 2020

Esta revista fue editada en formato digital y publicada en Junio de 2020, por el **Fondo Editorial Serbiluz, Universidad del Zulia**. Maracaibo-Venezuela

www.luz.edu.ve

www.serbi.luz.edu.ve

www.produccioncientificaluz.org