

PERSONAS: RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

DOI:10.35588/gpt.v16i48.6504

Valoración de las competencias de empleabilidad en estudiantes peruanos de educación superior tecnológica: Un estudio comparativo

Assessment of employability skills in Peruvian students of technological higher education: A comparative study

Edición Nº48 – Diciembre de 2023

Artículo Recibido: Agosto 11 de 2023

Aprobado: Noviembre 30 de 2023

Autor y autora

Doris Modesta Saldarriaga Reto¹, Yolanda Josefina Huayta Franco², Darien Barramedo Rodriguez Galán³ y Teresa Narvaez Aranibar⁴

Resumen:

Las competencias para la empleabilidad son primordiales para ingresar, mantener promocionarse y progresar en el empleo, y son especialmente relevantes en la inserción laboral de los jóvenes desfavorecidos, de allí la importancia del estudio para dar a conocer la valoración acerca de la empleabilidad que tienen los estudiantes de los últimos ciclos de estudios en el entendido que se acerca su egreso. El objetivo del presente estudio es comparar la valoración de la empleabilidad desde la perspectiva del estudiante peruano, el contexto y sus circunstancias; la muestra estuvo constituida por dos grupos

¹ Maestra en Ciencias de la Educación. Universidad César Vallejo. Lima, Perú. Correo electrónico: dsaldarriaga@ucvvirtual.edu.pe, <https://orcid.org/0000-0002-0494-7643>

² Doctora en Educación. Universidad César Vallejo. Lima, Perú. Correo electrónico: yjhuaytaf@ucvvirtual.edu.pe, <https://orcid.org/0000-0003-0194-8891>

³ Doctor en Ciencias de la Educación. Universidad César Vallejo. Lima, Perú. Correo electrónico: drodriguezg@ucvvirtual.edu.pe, <https://orcid.org/0000-0001-6298-7419>

⁴ Doctora en Educación. Universidad César Vallejo. Lima, Perú. Correo electrónico: tnarvaez@ucv.edu.pe, <https://orcid.org/0000-0002-4906-895X>

de estudiantes de educación superior tecnológica de la costa y sierra peruana, las dimensiones valoradas están referidas a las fortalezas y recursos, debilidades y carencias, el control de impulsos, la conducta proactiva y el autocuidado e imagen personal que muestran hacia el mundo del trabajo. Para el estudio se realizó la aplicación online del cuestionario EAS35 denominado Employability appraisal scale, en la cual participaron 593 estudiantes de los últimos ciclos de estudios, todos los participantes fueron mayores de edad; es una investigación de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de nivel comparativa. Los hallazgos revelan que, las respuestas fueron dadas mayoritariamente por mujeres con 67% de participación en el estudio, además de ello se evidencia que los resultados porcentuales tienen variaciones mínimas entre los estudiantes de ambas regiones. Se concluye que existe un acercamiento comprensivo hacia la competencia de empleabilidad desde dos contextos distintos, que mantienen las mismas fortalezas como debilidades, hay altos porcentajes de estudiantes que no han tenido ninguna experiencia laboral a pesar de estar cursando el V y VI ciclo, que son los últimos semestres de formación profesional.

Palabras clave: Competencias, educación, educación técnica, empleabilidad, empleo de jóvenes.

Abstract:

Employability skills are essential to enter, maintain promotion and progress in employment, and are especially relevant in the labor insertion of disadvantaged young people, hence the importance of the study to publicize the assessment of employability that Students in the last cycles of studies have the understanding that their graduation is approaching. The objective of this study is to compare the assessment of employability from the perspective of the Peruvian student, the context and their circumstances; The sample was made up of two groups of technological higher education students from the Peruvian coast and mountains. The dimensions assessed refer to strengths and resources, weaknesses and shortcomings, impulse control, proactive behavior and self-care and personal image that show towards the world of work. For the study, the online application of the EAS35 questionnaire called Employability appraisal scale was carried out, in which 593 students from the last cycles of studies participated, all participants were

of legal age; It is research with a quantitative approach, non-experimental design and comparative level. The findings reveal that the answers were given mostly by women with 67% participation in the study. In addition, it is evident that the percentage results have minimal variations between students from both regions. It is concluded that there is a comprehensive approach towards employability competence from two different contexts, which maintain the same strengths as weaknesses, there are high percentages of students who have not had any work experience despite being in the V and VI cycle, which are the last semesters of vocational training.

Keywords: Skills, Education, technical education, employability, youth employment.

1. INTRODUCCIÓN

La pandemia de la COVID 19 llevó al mundo a una crisis que involucro el cierre de instituciones educativas especialmente en sociedades caracterizadas por una alta desigualdad, como la peruana, en donde estos efectos perturbarían en mayor medida a grupos más rezagados y vulnerables de forma desigual como en la educación superior tecnológica que tiene una demanda, mayoritariamente, de jóvenes de bajo y muy bajo nivel socioeconómico, generando una alta deserción estudiantil con limitaciones para la conectividad, pues los estudiantes venían llevando planes de estudio cuyo currículo estaba diseñado para la presencialidad, lo que obligó al uso de plataformas digitales y otras estrategias de enseñanza aprendizaje a las que no tenían acceso todos los estudiantes (Portillo *et al.*, 2020).

En esas circunstancias el desarrollo de competencias técnicas y de empleabilidad de forma remota, se vieron afectadas y han tenido un impacto en la percepción de los jóvenes al concluir los estudios; lo que hace necesario conocer cómo valoran la empleabilidad desde su perspectiva, sus circunstancias y su contexto. Desde hace décadas, la Unión Europea y demás países en el contexto mundial, vienen focalizando la atención en el constructo competencia, como lo expresa CEPAL- UNESCO. Las competencias de empleabilidad son esenciales debido a que permiten el desarrollo de las personas, así como de los pueblos, que, son básicas para ingresar, mantenerse y

promocionarse en un empleo y sobre todo, para insertar a los jóvenes con menos ventajas en el mundo laboral (Sala-Roca, 2021).

Hay una fuerte necesidad de mejorar la educación y la formación innovadora y de buena calidad para construir las competencias clave y asegurar que un mayor número de jóvenes participen, ingresen y permanezcan en las mejores condiciones en el mundo laboral con éxito y competitividad, es decir educarlos para la profesionalización (Helens-Hart, 2019). Son los gobiernos o Estados, quienes tienen que responder ante esta necesidad social; extendiendo la cobertura de atención en el desarrollo de competencias y donde el sector privado también invierte con su participación, Varas *et al.*, (2020), señala que dicha inversión debe verse reflejada también en desarrollar competencias para hacer estudiantes que salgan al mercado laboral más empleables.

La transición desde el sistema educativo hacia el mundo del trabajo constituye uno de los fenómenos más decisivos en el proyecto de vida de las personas (Sosa, 2021) y consecuentemente, en el presente y futuro de la sociedad. En la misma línea, se sostiene que la transformación que se da entre la dimensión educativa y el contexto laboral, es de interés para las ciencias sociales, dado que permite conocer y examinar los procesos a través de los cuales los jóvenes se integran a la sociedad por medio del trabajo.

En el sistema educativo peruano, es vital seguir propiciando el desarrollo de competencias transversales de empleabilidad o genéricas en los estudiantes de instituciones de educación superior técnica. En ese sentido el órgano rector de la educación técnica productiva a través de la Resolución Viceministerial N° 049-2022-MINEDU, aprobó los lineamientos académicos generales (LAG) con la finalidad que los institutos y escuelas de educación tecnológica, consoliden los aprendizajes con el enfoque por competencias, aquí se replantean mecanismos del desarrollo pedagógico con ese enfoque, que los IST deben contemplar en sus documentos de gestión académica, entre estas están las competencias de empleabilidad, como la Comunicación oral, inglés, tecnologías de la información, ética, solución de problemas, innovación y emprendimiento; las mismas que van en concordancia con las competencias genéricas interpersonales contempladas en el proyecto Tunning América Latina (Eiro & Catani 2011).

En ese sentido instituciones como MINEDU y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) tienen claro la importancia de dar solución a esta problemática desde sus sectores y revertir los indicadores de desempleo o empleo informal que se da en esta realidad. Por ejemplo, entre estos indicadores tenemos que 42% de mujeres en edad de trabajar está desempleada y el 78% de mujeres ocupadas trabaja en la informalidad según recientes datos de la Población Económicamente Activa (PEA) ocupada femenina que revela la situación que afecta a miles de mujeres del país. (INEI, 2017).

Las competencias de empleabilidad, son habilidades clave dado que permiten al trabajador desarrollarse exitosamente y ajustarse a los cambios en las tecnologías utilizadas, la organización del trabajo o para asumir nuevas responsabilidades que requieran el desarrollo de habilidades específicas. El papel de los docentes en el presente siglo XXI debe ser el de ayudar a todos los estudiantes a aprender a aprender, a inspirar creatividad, a fomentar la colaboración, el pensamiento crítico y enseñarles no solo cómo comunicarse, sino también el poder de la comunicación efectiva, la resolución de problemas con aprendizajes más profundos, pero para ello también requieren de recursos y herramientas tecnológicas. Estas son habilidades que los estudiantes necesitan desarrollar para prosperar en los dinámicos lugares de trabajo del orden mundial vigente (Serna, 2021).

Estas acciones también demandan tener postulantes más idóneos en competencias genéricas y de empleabilidad, para enfrentar los retos de recuperación de la economía peruana, en ese sentido la empleabilidad de los futuros egresados va a estribar en la actitud y voluntad de buscar y obtener el empleo decoroso y bien remunerado.

2. MARCO TEÓRICO

El mercado laboral se vuelve cada vez más competitivo, las organizaciones buscan perfiles que, además de contar con la formación y experiencia requerida para cada puesto de trabajo, tengan competencias para trabajar de manera eficiente, comunicarse de manera efectiva, resolver problemas y adaptarse a situaciones cambiantes (Guitart, 2023). Los empresarios en el mundo sean medianos o grandes apuntan a seleccionar personal que se desenvuelvan eficientemente dentro de escenarios cambiantes y al logro de los resultados del área, que se alineen a los valores y visión de la empresa, para ello

deben desarrollar competencias en comunicación efectiva, liderazgo, trabajo autónomo y en equipo con valores éticos y el dominio de la capacidad técnica (Tito y Serrano, 2016; Fuentes *et al.*, 2021)

Muchos autores vienen planteando la problemática del desempleo y el subempleo en la población económicamente activa sobre todo de los egresados y profesionales, situación que se ha convertido en un asunto de políticas públicas en muchas economías en países en vías de desarrollo y desarrollados (Ayala y Manzano 2020; Succi, & Canovi, 2019). El desarrollo de la empleabilidad en este grupo etario es un esfuerzo heterogéneo que tiene que involucrar a diferentes actores interesados, como directivos, estudiantes, instituciones de educación superior, académicos, empresarios, gremios empresariales, empleadores, padres de familia y organismos no gubernamentales.

Es preponderante desarrollar competencias para la empleabilidad para dar la cara al desempleo, dado que es uno de los componentes condicionales más efectivos para reproducir las desigualdades sociales y una herramienta triste para atribuir condiciones de trabajo degradantes. El desempleo en los menores de 25 años de edad, en los países latinos es aproximadamente el doble de la tasa de la población trabajadora (OIT, 2020).

En la población estudiantil en educación superior tecnológica, se han realizado poquísimas investigaciones sobre la valoración de la empleabilidad de los estudiantes por egresar, en ese sentido instituciones públicas referentes en el asunto, tienen en la normativa plasmada superar estas dificultades presentadas, pues en la actualidad para acceder a un empleo digno, productivo que le genere un ingreso justo, perspectivas de desarrollo a mujeres y varones que les den seguridad en el lugar de trabajo y la protección social (OIT, 2007). Se debe contar con un currículum extenso, una formación específica, actualizada y disposición certera para el empleo, añadir capacidades, habilidades, actitudes y competencias que se adecuen al desempeño de las nuevas tareas y a las nuevas formas de organización del mercado laboral (López, 2012).

Los especialistas del MINEDU (2023) en los LAG, numeral 20.3.2, proponen que las competencias de empleabilidad son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para desempeñarse en el trabajo a lo largo de la vida en diferentes contextos, están vinculadas con características personales y sociales. En el ámbito laboral facilitan

la inserción, permanencia y tránsito de un empleo hacia otro, así como los procesos de innovación obteniendo satisfacción personal, económica, social y profesional.

Para los funcionarios del MTPE (2020) con Resolución Ministerial 017-2020 definen la empleabilidad como el conjunto de conocimientos, capacidades y habilidades transferibles que necesita una persona para ser empleable, en otras palabras, son atributos personales, habilidades y valores que requiere una persona para entrar a operar y prosperar en el mundo laboral.

La valoración del estudiante que está por egresar de la educación técnica acerca de su empleabilidad es decisiva, pues con esta problemática se ven directamente afectados por sus vivencias de aprendizaje de educación superior; se encuentran investigaciones significativas como las realizadas por (Gómez, 2019; Paredes & Ortiz, 2019) que sugirieron que los estudiantes a menudo tienen una comprensión borrosa de lo que es la empleabilidad para los egresados, las dificultades que presentan y qué habilidades necesitan los empleadores para puestos de nivel de entrada y cómo mejorar sus perspectivas de carrera profesional durante sus estudios superiores, este estudio pretende dar un aporte de visibilizar la valoración en estos estudiantes, por tanto, la empleabilidad es persuasiva, viene a significar que cada uno debe «ocuparse en el esfuerzo de ocuparse», es decir, que al deseo de trabajar, hay que sumarle la motivación para buscar empleo, la capacidad de saber buscarlo, la disposición para adquirir la información necesaria, la capacidad de esfuerzo para mejorar las competencias como trabajador y además tener una actitud positiva, ánimo, autodisciplina, ganas de superación, confianza en uno mismo (Santamaría y Orteu, 2020).

Las investigaciones referidas a la valoración de la empleabilidad han ido modificando con el tiempo según las profesiones y los modelos de empleo. A inicios del siglo XIX, los trabajos calificados eran apreciados como actividades esenciales, los artesanos y trabajadores itinerantes se respondían por su empleabilidad, lo cual significaba que tendrían que moverse a donde eran requeridos, con el crecimiento de la manufactura y el sector financiero, manan las profesiones organizacionales, donde el trabajo son más estructurados y con tareas más específicas. Posteriormente, el término “empleabilidad” se relacionaba con mantener un trabajo sin fecha límite, de por vida, solo bastaba

demostrar lealtad hacia la empresa y tener ciertos conocimientos y know-how. En la actualidad la empleabilidad es percibida como un elemento fundamental que determina cómo los jóvenes se enfrentan a ingreso y permanencia del mundo laboral en un contexto social determinado (Vallejo-Ríos, 2018).

La OIT define la empleabilidad como “las competencias y cualificaciones transferibles que robustecen la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la organización o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo” (OIT, 2004, p. 195). En la misma línea, para mejorar la empleabilidad de los jóvenes es tener presente la importancia de las competencias clave en el trabajo (OIT, 2013).

Para Lantarón (2016) empleabilidad es el conjunto de variables que explican la situación de empleo o de desempleo de una persona, subrayando que al decir empleo se incluye también el autoempleo. Desde una perspectiva individual, la empleabilidad hace referencia al conjunto de competencias que una persona posee, que le permiten acceder a un empleo y mantenerlo, satisfaciendo sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y de desarrollo.

Para Llinares-Insa *et al.*, (2016) (citado por Llinares-Insa *et al.*, 2020) la empleabilidad vista desde el modelo biotecnológico, es una meta competencia relacionada con la adquisición-mantenimiento del empleo y con el desarrollo de carrera laboral estas incluyen los aspectos cognitivos, habilidades, destrezas, actitudes, gestión del control, pues la empleabilidad está vinculada a una experiencia social concreta; para ello proponen evaluar dieciséis competencias (perseverancia, tolerancia al estrés, cualificación profesional, aprender a aprender, gestión del tiempo, gestión de las tareas, iniciativa, voluntad y disposición a trabajar, valoración del rendimiento-productividad, autonomía, autoestima, cuidado personal, habilidades sociales, habilidades técnicas, experiencia laboral y flexibilidad (Llinares-Insa *et al.*, 2018), estas competencias agrupadas en cinco dimensiones fortalezas y debilidades para el empleo, autocontrol, conducta proactiva y habilidades de autopresentación a valorar en el cuestionario EAS35.

Gráfico 1. Dimensiones de indicadores de la empleabilidad



Fuente: elaboración propia

El presente artículo presenta como objetivo: Comparar la valoración de la empleabilidad de los estudiantes de educación técnica de los últimos ciclos de dos regiones peruanas (costa y sierra).

3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio tiene como base al paradigma positivista toda vez que tiene como finalidad contrastar hipótesis a través de cifras estadísticas, además es racional, perceptible y comprobable. Es una investigación de tipo básica que corresponde al enfoque cuantitativo, tiene diseño no experimental y nivel comparativo (Hernández *et al.*, 2014). que considera a estudiantes de educación superior tecnológica de dos regiones, de las tres como históricamente se ha dividido el Perú, costa y sierra. Es de alcance transversal, dado que la recopilación de los datos fue en un solo momento, el instrumento se aplicó a estudiantes de V y VI ciclo, se empleó el cuestionario “Método EAS 35” Employability Appraisal Scale (Llinares- Insa *et al.*, 2018), que consta de 5 dimensiones y 35 ítems, mediante formularios Google Forms.

Participantes: La muestra fue de tipo no probabilística, integrada por 593 participantes varones y mujeres, estudiantes de educación superior tecnológica de la zona costa y sierra del Perú, pertenecientes al V y VI semestre de los programas

académicos de contabilidad, enfermería, laboratorio clínico, mecánica de producción y mecatrónica automotriz, de ambos sexos, con edades de 18 años a más y que estudian en horarios indistintos, quienes decidieron voluntariamente participar de la investigación mediante un consentimiento informado.

Descripción de la muestra

La muestra fue de 593 estudiantes, de los cuales el 67% fueron mujeres y 33% varones, respecto a la edad 64% se ubicó entre 18 y 22 años, el 84% esta soltero/a en el nivel educativo en el V ciclo están el 53%, el 44% no tiene ningún tipo de experiencia laboral, y al momento de la aplicación del instrumento no se encontraban trabajando 32%, otros datos recogidos se muestran en la tabla 1.

Tabla 1. *Características de estudiantes encuestados de educación superior tecnológica*

Variable	Categoría	Muestra N° (%)
Procedencia	Costa	56
	Sierra	44
Sexo	Femenino	66.7
	Masculino	33.3
Edad	18 a 22	64.3
	23 a 26	17.6
	Mas de 27	18.1
Estado civil	Soltero	83.8
	Casado	13.7
	Otro (separado- viudo- divorciado)	2.5
Semestre	V	52.6
	VI	47.4
Experiencia laboral previa	No tiene	44.3
	Algo de experiencia	38.7
	Tiene experiencia	17.0
Trabaja en la actualidad	Si	68.4
	No	31.6

Fuente: Elaboración propia.

4. RESULTADOS

En la tabla 2, se observa tres tipos de colores, que representan un semáforo, donde el verde muestra un nivel adecuado, el color ámbar muestra que el indicador se puede mejorar y el color rojo indica que el nivel no es el adecuado.

Tabla 2. Comparación de los niveles de empleabilidad en estudiantes del costa y sierra

Dimensiones	Recursos y fortalezas				Riesgos y debilidades				Autocontrol				Conducta proactiva				Autopresentación			
	costa		sierra		costa		sierra		costa		sierra		costa		sierra		costa		sierra	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
No adecuado	20	6	15	5,8	229	68,8	178	68,5	7	2,1	3	1,2	134	40,2	139	53,5	27	8,1	58	22,3
Se puede mejorar	13	3,9	10	3,8	26	7,8	15	5,8	23	6,9	17	6,5	95	28,5	53	20,4	-	-	-	-
Adecuado	300	90,1	235	90,4	78	23,4	67	25,8	303	91	240	92,3	104	31,2	68	26,2	306	91,9	202	77,7
Total	333	100	260	100	333	100	260	100	333	100	260	100	333	100	260	100	333	100	260	100

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados a nivel descriptivo dan cuenta los siguiente: en la tabla 2, se observa tres tipos de colores, que representan un semáforo, donde el verde muestra un nivel adecuado, el color ámbar muestra que el indicador se puede mejorar y el color rojo indica que el nivel no es el adecuado. Cabe mencionar que no consideramos participantes de la selva por no tener acceso dicha información. Los participantes en su totalidad son 593 estudiantes de V y VI ciclo de estudios de instituciones tecnológicas de educación superior; el 56% (332) son participantes de la costa y el 44% (261) son de la sierra.

Se puede apreciar también que ambos grupos (costa y sierra) no difieren mucho en los porcentajes que corresponden a la dimensión recursos y fortalezas; así, se tiene un 90,1% en comparación con 90,4% un nivel adecuado; esto significa que ambos grupos tienen las mismas condiciones de persistencia, autonomía, planificación y organización que los favorecen en la búsqueda de un trabajo, ingresar, mantenerse y progresar en el proceso de insertarse al mercado laboral.

En cuanto a la dimensión riesgos y debilidades, se tiene resultados muy parecidos el 23,4% y 25,8 respectivamente se encuentran en un nivel adecuado lo cual hace deducir que ambos grupos tienen las mismas carencias individuales, es decir organizando

eficazmente el tiempo para alcanzar sus objetivos y metas o que el déficit en la formación, no lo están llevando a tener competencias laborales que exige el mercado, haciendo muy difícil su inserción laboral. En sentido contrario, un alto porcentaje 68,8% en la costa en comparación con un 68,5% en la sierra tienen condiciones parejas en cuanto a indicadores de valoración no adecuada, lo cual son debilidades para la empleabilidad de los estudiantes.

Los resultados que se obtienen para la dimensión autocontrol dan cuenta que existe una mínima diferencia de puntos porcentuales en el nivel alto con 91% y 92,3% respectivamente, esto significa que el grupo costa maneja ligeramente mejor sus impulsos y emociones negativas como la frustración, la ira y el enfado al momento de gestionar relaciones interpersonales en el área del trabajo ya sea con sus compañeros de trabajo, jefes o responsables de área en comparación del grupo de la sierra.

Como señalan los resultados de la dimensión conducta proactiva, se advierte claramente una diferencia porcentual de 5 puntos, 31,2% y 26,2%, lo cual indicaría que existen diferencias significativas en ambos grupos; es decir, los estudiantes del grupo costa en comparación del grupo sierra, perciben mejor predisposición a motivarse para el aprendizaje continuo y se van superando progresivamente en el ámbito laboral a sabiendas que pueden tener escollos en su camino. Sin embargo, los indicadores de conducta proactiva no adecuadas corresponden 40,2% para la costa y 53,5% para la sierra existiendo además 28,5% versus 20,4% porcentaje de estudiantes que pueden mejorar este nivel adecuado es decir se ponen obstáculos para el aprendizaje y superación, siendo más significativo en la sierra.

Finamente, los resultados de la dimensión autopresentación dan cuenta que el grupo costa manejan mucho mejor su imagen personal en el campo laboral, tienen una conducta muy activa para buscar empleo y siempre están actualizándose profesionalmente en un 91,9%, en cambio el grupo Sierra solo alcanzan estas características en un 77,7%, lo cual significaría que existen diferencias significativas entre ambos grupos. Sin embargo, las diferencias significativas se verán en la prueba de hipótesis.

En la tabla 3 se aprecia notoriamente que la población en estudio no tiene distribución normal, el valor de la significancia en todos los casos son menores a 0,05.

Tabla 3. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Recursos y fortalezas	,097	593	,000
Riesgos y debilidades	,069	593	,000
Autocontrol	,129	593	,000
Conducta proactiva	,105	593	,000
Autopresentación	,186	593	,000

Fuente: Elaboración propia.

En ese sentido, el estadístico para contrastar las hipótesis formuladas se realizó con la prueba de U de Mann-Whitney; cabe aclarar que se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov por tener más de 50 datos como población (Ñaupas *et al.*, 2014).

Prueba de hipótesis:

Ha: Existe diferencias significativas entre las dimensiones de la variable empleabilidad desde la perspectiva de los estudiantes de la costa y la sierra.

Ho: Existe diferencias significativas entre las dimensiones de la variable empleabilidad desde la perspectiva de los estudiantes de la costa y la sierra.

En la tabla 4, se observa las diferencias de promedios obtenidos por cada grupo, así, en las dos primeras dimensiones (recursos y fortalezas, riesgos y debilidades), se nota una mínima diferencia; más bien en las dimensiones restantes (autocontrol, conducta proactiva y autopresentación) sí se observa diferencias notorias en sus promedios; por esta razón podríamos inferir que existen diferencias significativas entre ambos grupos en los que respecta a dichas dimensiones.

Tabla 4. Rangos para las dimensiones de la variable empleabilidad

	Grupos	N	Rango promedio	Suma de rangos
Recursos y fortalezas	Costa	333	297,16	98953,50
	Sierra	260	296,80	77167,50
Riesgos y debilidades	Costa	333	293,94	97883,00
	Sierra	260	300,92	78238,00
Autocontrol	Costa	333	309,92	103203,00
	Sierra	260	280,45	72918,00
Conducta proactiva	Costa	333	317,17	105617,00
	Sierra	260	271,17	70504,00
Autopresentación	Costa	333	321,21	106964,00
	Sierra	260	265,99	69157,00

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 5 se aprecia los resultados del contraste de hipótesis para cada una de las dimensiones de la variable en estudio; así, no se encontraron diferencias significativas para las dimensiones recursos y fortalezas (sig. 0,980) y riesgos y debilidades (sig. 0,622), que al ser mayores que 0,05 se confirma que no existe diferencias significativas en ambos grupos. En cuanto a la dimensión autocontrol se tiene un sig. de 0,036; para conducta proactiva un sig. 0,001 y para autopresentación un sig. de 0,000; por lo tanto, se concluye que existe diferencias significativas en ambos grupos para las dimensiones mencionadas, toda vez que estos valores son menores a 0,05.

Tabla 5. Prueba U de Mann-Whitney para las dimensiones de la variable empleabilidad

	Recursos y fortalezas	Riesgos y debilidades	Autocontrol	Conducta proactiva	Autopresentación
U de Mann-Whitney	43237,500	42272,000	38988,000	36574,000	35227,000
W de Wilcoxon	77167,500	97883,000	72918,000	70504,000	69157,000
Z	-,025	-,493	-2,092	-3,260	-3,990
Sig. asintótica(bilateral)	,980	,622	,036	,001	,000

Fuente: Elaboración propia.

5. DISCUSIÓN

Para autores como Fúgate *et al.* (2004), y Yeves (2021), consideran que los principales componentes de la empleabilidad son la identidad de carrera, la adaptabilidad, y el capital humano y social. Al igual que Llinares Insa *et al.*, (2018b) que involucra cinco dimensiones, se coincide en que el capital humano y social están asociados a las dimensiones de fortalezas y las debilidades que tienen los estudiantes ante el empleo, por ende, es de suma importancia fortalecer esta macro competencia para poder ingresar, mantenerse y desarrollarse en el mundo de trabajo. En cuanto a los resultados obtenidos en los datos sociodemográficos, se destaca que las mujeres vienen teniendo mayor aceptación para participar en estudio de investigación, los porcentajes son parecidos a los estudios realizados por (Hernández-Ferraud *et al.*, 2011; Díaz Betanzos *et al.*, 2022; Gonzales y Martínez, 2020), en estudios vinculados a competencias para la empleabilidad. En el mismo sentido, se aprecia que, en el artículo de Evaluación de Competencias Transversales (Aguado *et al.*, 2017) se encuentran coincidencias significativas en cuanto a la edad media fue 23,3 años y la distribución por sexos fue de un 75% mujeres.

Otro factor de coincidencias es el nivel de participación en el desarrollo de cuestionario de Empleabilidad percibida, autoeficacia y búsqueda de empleo, las edades de los encuestados estuvieron comprendidas entre los 19 y los 30 años siendo la media de 23 años. Por sexos, 26% eran varones y el 74 % eran mujeres, en el estudio realizado Hernández-Ferraud *et al.*, (2011).

Entre los aspectos relevantes encontrados en la investigación realizada, es el acceso que tienen las mujeres para acceder a la educación superior y conseguir un título profesional, que en el país y en América Latina determina muchas veces el pasaporte indispensable para acceder a un puesto de trabajo formal y remunerado adecuadamente. Asimismo, a población total en valores porcentuales en el Perú, es 50,5% mujeres y 49,5% varones (INEI 2017). Otro dato que corrobora más la participación de la mujer, es la matrícula en la educación superior tecnológica encontramos que 59% de mujeres están matriculadas para seguir estudios mientras

que un 41% corresponde a varones (MINEDU, 2019), un gran porcentaje de mujeres trabajan y estudian aportando para el crecimiento económico de su familia y de las empresas.

En cuanto a las conductas proactivas, los resultados presentados respaldan lo que diversos estudios de la academia han encontrado que el rendimiento académico es multicausal y complejo, y que la interacción de múltiples factores sociales, sociodemográficos, psicosociales, institucionales y socioeconómicos, personales e institucionales pueden variar de acuerdo a la muestra (Garbanzo, 2013) por tanto la misma academia debe fomentar aprendizajes más significativos para que los estudiantes puedan fortalecer la competencia solución de problemas más aun los relacionados a proyectos personales y las actividades académicas y dar todo de sí en la realización de acciones o para empezar procesos de mejora en diversos ámbitos y así empoderar a los estudiantes en esta puntuación en ambos grupos y evitar cualquier inconveniente futuro.

6. CONCLUSIONES

1. Al comparar la valoración de la empleabilidad de los estudiantes de costa y sierra, ambos grupos tienen un nivel adecuado de recursos y fortalezas para el empleo, cuentan con condiciones de persistencia, autonomía, planificación y organización que los favorecen para buscar, ingresar, mantenerse y progresar en el proceso de insertarse al mundo laboral. Asimismo, hay un alto porcentaje de valoración no adecuada en cuanto a riesgos y debilidades para la empleabilidad, situación que hace que se dificulte alcanzar objetivos y metas, panorama que evidencia que en la formación académica que vienen recibiendo, no cumple con las expectativas de lo que exige el mundo laboral lo que podría hacer difícil su inserción.
2. En cuanto a los resultados obtenidos en la dimensión autocontrol, conducta proactiva y autopresentación, indican diferencias significativas entre los estudiantes de la costa y la sierra, siendo más propositivos para los primeros, esto nos confirma que la macro competencia de la empleabilidad es compleja y que la comunidad educativa requiere contar con el apoyo otros aliados estratégicos para fortalecer este tipo de

competencias que son básicas para el empleo potencial de los estudiantes que están por egresar.

3. Las mujeres de la muestra expresaron más interés en la valoración de la empleabilidad hacia el empleo, la respuesta puede darse porque a este género le es más difícil encontrar trabajo, otro factor asociado que la mujer busca seguir capacitándose para asumir un puesto de trabajo que tenga mejores condiciones de las que ofrece el mercado.
4. Los requerimientos y las exigencias en el mundo del trabajo en la actualidad precisan que los futuros egresados y profesionales logren prepararse para ello a partir de espacios educativos donde reconozcan sus capacidades, fortalezas, debilidades y así mismo, los recursos con los que cuentan para afrontar los próximos retos que el mundo del trabajo actualmente exige.
5. Es importante que los institutos superiores tecnológicos y los empleadores colaboren para garantizar que las competencias de empleabilidad desarrolladas en los espacios educativos sean relevantes para las necesidades del mercado laboral y que las evaluaciones reflejen adecuadamente la preparación de los estudiantes de educación superior tecnológica para el sector empresarial.

7. Referencias Bibliográficas

Aguado, D., González, A., Antúnez, M. y de Dios, T. (2017). Evaluación de competencias transversales en universitarios. Propiedades psicométricas iniciales del cuestionario de competencias transversales. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 15(2). doi.org/10.15366/reice2017.15.2.007.

Ayala Calvo, J. C., y Manzano García, G. (2021). The influence of psychological capital on graduates' perception of employability: the mediating role of employability skills. *Higher Education Research & Development*, 40(2), 293-308. <https://doi.org/10.1080/07294360.2020.1738350>

Cepal, N. U. (2020). La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), sobre la base

de Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO).

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/S2000510_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Díaz Betanzos, N., Solís Altamira, V. M., & Rodríguez Paz, F. (2022). Empleabilidad y competencias socioemocionales en estudiantes de Administración. *Psicología y Salud*, 32(2), 263-373. <https://doi.org/10.25009/pys.v32i2.2756>

Gómez, E. R. D. (2019). Educación para la empleabilidad: enfoque de la investigación educativa. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 10(19), 221-238.

Eiro, M. I., & Catani, A. M. (2011). Projetos Tuning e Tuning América Latina: afinando os currículos às competências. *Brazilian Journal of Latin American Studies*, 10(18), 105-125. <https://doi.org/10.11606/issn.1676-6288.prolam.2011.82453>

Fuentes, Gina Y., Moreno-Murcia, Luís M., Rincón-Tellez, Diana C., y Silva-García, María B. (2021). Evaluación de las habilidades blandas en la educación superior. *Formación universitaria*, 14(4), 49-60. doi.org/10.4067/S0718-50062021000400049

Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational behavior*, 65(1), 14-38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>

Garbanzo Vargas, G. M., (2013). Factores asociados al rendimiento académico en estudiantes universitarios desde el nivel socioeconómico: Un estudio en la Universidad de Costa Rica. *Revista Electrónica Educare*, 17(3), 57-87. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1409-42582013000300004

González Morga, N., y Martínez Clares, P. (2020). Relevancia de las competencias transversales en el desarrollo profesional del graduado. Percepción del

- estudiante. *Profesorado, Revista De Currículum Y Formación Del Profesorado*, 24(2), 388–413. <https://doi.org/10.30827/profesorado.v24i2.15041>
- Guitart, Pablo. (9 mayo 2023). Empleabilidad: ¿Cuáles son las competencias más valoradas en los procesos de reclutamiento? *Diario Gestión*. Lima- Perú. [Empleabilidad: ¿Cuáles son las competencias más valoradas en los procesos de reclutamiento? | Economía | GESTIÓN \(gestion.pe\)](https://gestion.pe/economia/empleabilidad-que-competencias-valoradas-reclutamiento)
- Helens-Hart., R. (2019) Educación para la Profesionalización: Promoviendo la empleabilidad estudiantil en un centro universitario de profesionalización, *Qualitative Research in Education*, 8(1), pp. 1–26. <https://doi.org/10.17583/qre.2019.3706>
- Hernández-Fernaud, E., Ramos-Sapena, Y., Negrín, F., Ruiz-De La Rosa, C. I., y Hernández, B. (2011). Empleabilidad percibida y autoeficacia para la búsqueda de empleo en universitarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2),131-142. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622011000200005
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación (6ta ed). <https://www.uca.ac.cr/wpcontent/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática - Censos Nacionales 2017: XII de Población y VII de Vivienda. (INEI) https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1673/libro.pdf
- Llinares Insa, L. I., González Navarro, P., Zacarés González, J. J., y Córdoba Iñesta, A. I. (2018). Employability Appraisal Scale (EAS): development and validation in a Spanish sample. *Frontiers in psychology*, 9, 1-11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01437>
- Llinares Insa, L., Córdoba Iñesta, A.I. y González Navarro, P. (2020). La

empleabilidad a debate: ¿qué sabemos sobre la empleabilidad como estrategia de cambio social? *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 36, 313-363. DOI: [10.7203/CIRIEC-JUR.36.17017](https://doi.org/10.7203/CIRIEC-JUR.36.17017)

López, E. S. (2012). Jóvenes y precariedad laboral: trayectorias laborales por los márgenes del empleo. *Zerbitzuan: Gizarte zerbitzuetarako aldizkaria= Revista de servicios sociales*, (52), 129-139. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4111537>

Ministerio de educación del Perú (2023). Reporte de matrícula por niveles educativos [https://escale.minedu.gob.pe/uee/-document_library_display/GMv7/view/8137959UE-ESCALE - Unidad de Estadística Educativa \(minedu.gob.pe\)](https://escale.minedu.gob.pe/uee/-document_library_display/GMv7/view/8137959UE-ESCALE-UnidaddeEstadísticaEducativa(minedu.gob.pe))

Ministerio de educación del Perú (2022). Resolución Viceministerial N° 049-2022-MINEDU. Lineamientos académicos generales para los Institutos de Educación Superior y las Escuelas de Educación Superior Tecnológica. <http://www.minedu.gob.pe/superiortecnologica/pdf/rvm-n-049-2022-minedu.pdf>.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020). Resolución Ministerial N.° 017-2020-TR. Lineamientos para el desarrollo y fortalecimiento de competencias para la empleabilidad. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/414994-017-2020-tr>

Ñaupas, P. H., Mejía, M. E., Novoa, R. E., & Villagómez, P. A. (2014). Metodología de la investigación: cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis (4ta ed.). Bogotá: Ediciones de la U.

Organización Internacional del Trabajo OIT. (2013). Mejorar la empleabilidad de los jóvenes: la importancia de las competencias clave. OIT, OCDE. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_371815.pdf

Organización Internacional del Trabajo. OIT (2020). Informe Mundial sobre el Empleo Juvenil 2020, Tendencias mundiales del empleo juvenil 2020. https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_738631/lang--es/index.htm

Paredes, D., Gloria, C. M., & Ortiz, D. C. L. (2019). Formación universitaria e inserción laboral. La inquietud por la empleabilidad. University training and job placement e concern for employability.

Portillo Peñuelas, S. A., Castellanos Pierra, L. I., Reynoso González, Óscar U. y Gavotto Nogales, O. I. (2020) «Enseñanza remota de emergencia ante la pandemia Covid-19 en Educación Media Superior y Educación Superior», *Propósitos y Representaciones*, 8(SPE3), p. e589. Doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8nSPE3.589>

Sala-Roca, J., Jariot-Garcia, M., Doval, E., 2021. Situational judgment test of basic employability competences development: Validation of a psychoeducative instrument for socioeducative intervention. *Pedagogia Social*. https://doi.org/10.7179/PSRI_2021.37.02

Salcedo, L. A., & Farah A (2021). Vacante abierta: una preparación experiencial para la vida laboral. *Educación Superior*, 143. https://www.uninorte.edu.co/documents/13352648/0/Educacion_Superior_y_Mundo_del_Trabajo_2021_OCIDES_Eds.pdf#page=159

Santamaría López, E., y Orteu Guiu, X. (2020). ¿Qué ocurre con la empleabilidad? Reflexiones críticas sobre su orientación y desafíos en tiempos de crisis. Lan Harremanak - *Revista de Relaciones Laborales*, (43). <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21657>

Serna, M. E. (2020). Revolución en la Formación y la Capacitación para el Siglo XXI Vol. II (ed. 3). Medellín: Editorial Instituto Antioqueño de Investigación. 1-683. <http://doi.org/10.5281/zenodo.4266566>

Sosa, Mariana Lucía. (2021). Tipología de inserción laboral de egresados técnicos en Argentina. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (62), 5-32. <https://doi.org/10.35575/rvucn.n62a2>

Lantarón, Belén Suárez. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista de investigación en educación*, 14(1), 67-84. <https://revistas.uvigo.es/index.php/reined/article/view/2066/2030>

- Succi, C., & Canovi, M. (2020). Soft skills to enhance graduate employability: comparing students and employers' perceptions. *Studies in higher education*, 45(9), 1834-1847. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1585420>
- Vallejo-Martin, M., y Ríos Rodríguez, M. L. (2018). Percepción de empleabilidad en estudiantes universitarios: influencia de variables psicosociales positivas. *III Congreso Internacional de la Sociedad Científica Española de Psicología Social* 4-6 de octubre de 2018, Cuenca (España) <https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/16840/p%c3%b3ster%20percepci%c3%b3n%20de%20empleabilidad%20en%20universitarios.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Varas-Meza, H., Suarez-Amaya, W., López-Valenzuela, C., y Valdés-Montecinos, M. (2020). Educación virtual: factores que influyen en su expansión en América Latina. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(13), 21-40. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4292698>
- Yeves, J., Bargsted, M., Venegas-Muggli, J., y Merino, C. (2021). La influencia del modelo de empleabilidad disposicional en la calidad del empleo. Un estudio sobre la transición al mercado laboral de egresados en Chile. *Educación Superior*, 73.