

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
ESCUELA DE POSGRADO



**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN
CON MENCIÓN EN RECURSOS HUMANOS**

**Empleabilidad autopercebida y su influencia en la inserción laboral de
titulados de una universidad privada, Chiclayo, 2023**

Área de Investigación:
Relaciones Humanas Laborales

Autor:
Jaime Uceda, Ricardo Alberto

Jurado Evaluador:
Presidente: Hidalgo Lama Jenry Alex
Secretario: Herbias Figueroa Margot Isabel
Vocal: Fiestas Dejo Iris Paola

Asesor:
Salinas Gamboa, Jose German
Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-8491-0751>

TRUJILLO -PERÚ
2024

Fecha de sustentación:30/09/2024

Empleabilidad autopercebida y su influencia en la inserción laboral de titulados de una universidad privada, Chiclayo, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%	20%	2%	10%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.up.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	www.researchgate.net Fuente de Internet	2%
3	repositorio.uti.edu.ec Fuente de Internet	2%
4	roderic.uv.es Fuente de Internet	1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	www.repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	1%

V°B°
Asesor



Dr. José Germán Salinas Gamboa

9	pdfs.semanticscholar.org Fuente de Internet	1 %
10	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	1 %
11	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1 %
12	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1 %
13	reined.webs.uvigo.es Fuente de Internet	1 %
14	repositorio.unajma.edu.pe Fuente de Internet	1 %
15	rua.ua.es Fuente de Internet	1 %
16	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	1 %
17	repositorio.uam.es Fuente de Internet	1 %
18	Submitted to Universidad Rey Juan Carlos Trabajo del estudiante	1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo

Declaración de originalidad

Yo, JOSÉ GERMÁN SALINAS GAMBOA, docente de Postgrado, de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesor de la tesis de investigación titulada "Empleabilidad autopercibida y su influencia en la inserción laboral de titulados de una universidad privada, Chiclayo, 2023.", autor RICARDO ALBERTO JAIME UCEDA, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 19%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el día 19 de agosto del 2024.
- He revisado con detalle dicho reporte y la tesis, "Empleabilidad autopercibida y su influencia en la inserción laboral de titulados de una universidad privada, Chiclayo, 2023", y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la Universidad.

Lugar y fecha: Trujillo, 19 de agosto del 2024.



SALINAS GAMBOA JOSÉ GERMÁN
DNI: 18141423
ORCID <https://orcid.org/0000-0002-8491-0751>



JAIME UCEDA RICARDO ALBERTO
DNI: 47198357

DEDICATORIA

A Dios toda la gloria, porque en medio del caos me ha dado la oportunidad de estudiar y la sabiduría para aprovecharlo. A mi esposa e hija que son mi lugar seguro, a mi madre, porque todo lo bueno que tengo para darle al mundo lo aprendí de ella. A mi familia entera.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, a mi familia, a la gente que ha acompañado el camino hasta aquí. A mí, por el trabajo duro que ha significado esto.

Resumen

La presente investigación tiene por objetivo determinar la influencia de la empleabilidad autopercibida en la inserción laboral de titulados de una universidad privada, Chiclayo, 2023. Este estudio es de tipo correlacional causal, con diseño no experimental transversal. La muestra está constituida por 290 titulados de 18 carreras profesionales y con 2 años de titulación. Para el proceso de recojo de información se utilizó la Escala de Empleabilidad Autopercibida, desarrollada por Rothwell y Arnold (2007), adaptada al español por Peña (2017) y validada en Perú por Zuta (2020); y la Encuesta de Inserción Laboral de elaboración propia. Los resultados revelan que, a nivel general, la empleabilidad autopercibida influye de manera positiva ($\beta=.141$; $R^2=.020$) y significativa ($p<.05$) sobre la inserción laboral, y, a nivel de dimensiones, influye significativamente ($p<.05$) y de forma positiva sobre el acceso a un empleo ($\beta=.136$; $R^2=.019$), el acceso a un contrato con buenas características ($\beta=.122$; $R^2=.015$) y la valoración subjetiva ($\beta=.135$; $R^2=.018$); no obstante, no influye significativamente ($p>.05$) sobre el acceso a un empleo adecuado a su formación. Se concluye que la empleabilidad autopercibida es un factor importante a considerar en la inserción laboral de titulados de una universidad privada, Chiclayo 2023.

Palabras clave: Empleabilidad autopercibida, inserción laboral, titulados.

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of self-perceived employability on the job placement of graduates from a private university, Chiclayo, 2023. This study is of a causal correlational type, with a non-experimental cross-sectional design. The sample is made up of 290 graduates from 18 professional careers and with 2 years of degree. For the information collection process, the Self-perceived Employability Scale was used, developed by Rothwell and Arnold (2007), adapted to Spanish by Peña (2017) and validated in Peru by Zuta (2020); and the own Labor Insertion Survey. The results reveal that, at a general level, self-perceived employability influences positively ($\beta=.141$; $R^2=.020$) and significantly ($p<.05$) on labor insertion, and, at the level of dimensions, it influences significantly ($p<.05$) and positively on access to employment ($\beta=.136$; $R^2=.019$), access to a contract with good characteristics ($\beta=.122$; $R^2=.015$) and subjective assessment ($\beta=.135$; $R^2=.018$); however, it does not have a significant influence ($p>.05$) on access to a job suitable for their training. It is concluded that self-perceived employability is an important factor to consider in the labor insertion of graduates of a private university, Chiclayo 2023.

Keywords: Self-perceived employability, job placement, graduates.

ÍNDICE

Resumen.....	7
Abstract	8
I. INTRODUCCIÓN	10
II. PLANEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	12
2.1. Planeamiento del Problema	12
2.2. Justificación.....	30
2.3. Objetivos	32
III. MATERIAL Y MÉTODOS	33
3.1. Diseño del Estudio	33
3.2. Población.....	33
3.3. Muestra.....	34
3.4. Operacionalización de Variables.....	36
3.5. Procedimientos y Técnicas.....	39
3.6. Plan de Análisis de datos.....	51
3.7. Hipótesis.....	53
IV. RESULTADOS	54
V. DISCUSIÓN	59
VI. CONCLUSIONES	64
VII. Recomendaciones.....	66
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	68
IX. ANEXOS.....	71

I. INTRODUCCIÓN

La empleabilidad y la inserción laboral son conceptos fundamentales que impactan directamente en la carrera profesional de los individuos, especialmente en un entorno laboral cambiante y desafiante como el actual. La presente investigación se enfoca en analizar la influencia de la empleabilidad autopercebida en la inserción laboral de los titulados de una universidad privada en Chiclayo durante el año 2023.

El fundamento lógico que guió este estudio es la importancia de identificar y comprender los factores que determinan la capacidad de los profesionales para adaptarse y prosperar en un mercado laboral caracterizado por su volatilidad y demandas cambiantes. El propósito de este trabajo es generar conocimientos que no solo sean útiles para los egresados y profesionales en la gestión de su desarrollo profesional, sino también para las instituciones educativas, que desempeñan un rol crucial en la preparación de sus estudiantes para enfrentar con éxito los desafíos del mercado laboral.

Este estudio cobra relevancia en un contexto marcado por la crisis económica y laboral actual, la cual ha acentuado las debilidades estructurales del mercado laboral, incrementando el desempleo y la precariedad laboral. En particular, se ha observado que factores como la empleabilidad autopercebida pueden desempeñar un rol significativo en la capacidad de los egresados para insertarse adecuadamente en el mercado laboral, lo cual justifica la pertinencia de esta investigación.

Para el desarrollo de este trabajo, se ha realizado una exhaustiva revisión de la literatura y se han considerado antecedentes relevantes que evidencian la importancia de la empleabilidad autopercebida en la inserción laboral. Por ejemplo, investigaciones previas han destacado que

competencias como la adaptabilidad, el liderazgo, y las habilidades interpersonales son determinantes en la empleabilidad de los egresados (Piedrahita et al., 2019; Izquierdo y Farías, 2018). Además, se ha observado que una percepción positiva de la propia empleabilidad puede correlacionar de manera significativa con una mejor calidad en la situación laboral de los profesionales (López, 2012; Torres, 2019).

El estudio se articula en torno a la hipótesis de que la empleabilidad autopercebida influye de manera significativa en la inserción laboral de los titulados, y se ha estructurado de la siguiente manera: En el capítulo dos se desarrolla el planteamiento de la investigación, que incluye la formulación del problema, la justificación del estudio, y los objetivos de la investigación. El capítulo tres aborda el diseño metodológico del estudio, detallando la población, muestra, y las técnicas de recolección y análisis de datos empleadas. Los resultados obtenidos se presentan y analizan en el capítulo cuatro, seguidos de una discusión en el capítulo cinco, donde se contrastan los hallazgos con la literatura existente. Finalmente, en el capítulo seis se exponen las conclusiones derivadas del estudio, y en el capítulo siete se ofrecen recomendaciones basadas en los resultados obtenidos.

Este documento no solo busca aportar al cuerpo de conocimiento sobre empleabilidad e inserción laboral, sino también ofrecer herramientas prácticas que puedan ser empleadas por las instituciones de educación superior para mejorar los procesos de formación y acompañamiento de sus egresados en su transición hacia el mercado laboral.

II. PLANEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.Planeamiento del Problema

La empleabilidad y la inserción laboral, conocidos conceptos del mundo del trabajo, cada vez toman mayor importancia en el contexto actual, un contexto laboral cambiante, complejo y con una crisis que ha llevado a muchos profesionales a mirarse y evaluar que tan atractivos están siendo para la nueva normalidad del mercado, y que tanta capacidad tienen para reinsertarse en contextos complejos como este.

La llegada de la Pandemia mundial a causa del coronavirus Covid 19, ha traído consigo una crisis del empleo que ha significado un punto de inflexión trascendental para los profesionales, en el que, según la Organización Internacional de Trabajo OIT, se estima que en el transcurso del primer trimestre del año 2020 se perdieron un 5,2% de las horas de trabajo a nivel mundial, que equivalen a 150 millones de empleos a tiempo completo, con relación al cuarto trimestre de 2019. Se aprecia que las pérdidas de horas de trabajo en el segundo trimestre de 2020 alcanzaron el 18,2% en todo el mundo, que equivalen a 525 millones de empleos a tiempo completo.

En la actualidad, la región más afectada por restricciones a trabajadores y lugares de trabajo es las Américas con un 18.3% de horas de trabajo perdidas, según OIT. Esta realidad es la que hace más importante la evaluación de la empleabilidad profesional y cómo esta, a través de estrategias efectivas puede potenciar nuestra capacidad para reinventarnos profesionalmente e insertarnos en el mercado laboral.

En nuestro país, la situación a cerca del empleo no es muy alentadora, a raíz del confinamiento y de la pandemia, de acuerdo con el Instituto de Estudios Sindicales-IESI, la tasa de desempleo pasó de 6,3 a 16,3% en el segundo trimestre de 2020 con relación al mismo periodo de 2019. Asimismo, en el trimestre móvil febrero – abril 2020, el empleo, solo en Lima Metropolitana, se redujo 25% con relación al mismo periodo del año 2019, reflejando los efectos de la cuarentena, donde unos 2.3 millones de personas perdieron sus empleos en ese periodo.

Del mismo modo, según la Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (DISEL) en lo que va transcurriendo durante el periodo de emergencia sanitaria (16 de marzo al 02 de agosto), en nuestro país se contabilizó la salida de 926,5 mil personas que laboraban dentro del sector privado formal, además, se observó la entrada de 733,7 mil, generando así una reducción de 192,8 mil trabajadores de la Planilla Electrónica. De acuerdo con lo informado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), nuestro territorio está encabezando la lista de países latinoamericanos con mayor caída del PIB para 2020, con un 13%, lo que conlleva a una preocupación mayor sobre el estado económico nacional, la demanda de empleo en nuestro país y la inserción laboral de los profesionales.

A nivel local, en la región Lambayeque según la Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo al 2019, existe una tasa de desempleo del 2.7% equivalente a 18.500 personas desocupadas en edad para trabajar. Asimismo, al primer trimestre del 2020, existen 116,085 personas en planilla electrónica en el sector privado, un 6% menos en comparación con el 2019, según este mismo reporte. Sin embargo, las

proyecciones al respecto sobre a la expectativa neta de empleo realizada por Manpower Group revelan, según la percepción de empleadores, que para nuestra región solo abría un -2% en expectativas de empleo.

En un ámbito más específico, en la universidad de estudio posee 17,876 egresados a la fecha, y en su último reporte, según la Dirección de Bolsa y Seguimiento del Egresado, área encargada de la información acerca de la incorporación de los titulados al mundo laboral, el 76% de los egresados de la universidad se encuentran laborando.

Esta realidad analizada en escenarios mundiales, y en un nuevo contexto, nos lleva a reflexionar acerca de la relevancia de la empleabilidad, vista como la responsabilidad profesional del individuo determinada por los recursos propios y posibilidades individuales de adquirir un nuevo empleo, así como al desarrollo permanente de competencias y la actualización de conocimientos que le permitan enfrentar contextos complejos como los descritos en anteriores párrafos, y además exige un análisis respecto de cómo la aplicación de estrategias pueden influenciar en su inserción laboral. (Berntson et al., 2006).

Pero si bien es cierto, una de las causas evidentes de la crisis laboral actual es la pandemia por Covid 19, existen también muchas otras problemáticas que esta misma crisis ha traído a foco, como el empleo informal, una débil legislación laboral, y lo que nos concierne en el presente estudio, la necesidad de los profesionales por implementar y desarrollar a corto, mediano y largo plazo un perfil profesional que le permita ser atractivo al mercado laboral

¿Será que los profesionales deben poner más énfasis en desarrollar su empleabilidad?, ¿Cuáles son los recursos que, en su práctica, influyen más en la inserción laboral? y ¿Cómo una percepción positiva de la empleabilidad puede mejorar la calidad de la situación laboral de un profesional? Estas inquietudes hacen que el objetivo principal de este estudio sea analizar cómo la empleabilidad autopercebida influye en la inserción laboral de titulados al mercado laboral y tener información relevante que sirva como insumo clave para centrar la formación profesional.

En base a lo mencionado, a continuación, se presenta la pregunta de investigación:

¿Cuál es la influencia de la empleabilidad autopercebida en la inserción laboral de una Universidad Privada, Chiclayo, 2023?

Además, para alcanzar los objetivos de la investigación, se realizó una búsqueda de información, considerando los siguientes antecedentes:

Piedrahita et al. (2019) en su investigación “Competencias que determinan la empleabilidad de los egresados de los programas de pregrado de la Universidad ICESI, Santiago de Cali, Colombia”, concluye que, la proactividad, la adaptabilidad y el trabajo en equipo fueron las competencias más importantes que, según empleadores y titulados, determinan la empleabilidad de los egresados de la Universidad Icesi.

Esta investigación determina como a medida que un egresado universitario posea competencias como liderazgo y habilidades interpersonales influye y aumenta las

probabilidades de obtener un empleo, lo cual aporta evidencia de cómo estas características hacen más empleable a un egresado.

Izquierdo y Farías (2018) en su investigación “Empleabilidad y expectativa de logro en la inserción laboral de los estudiantes universitarios, España”, concluye que los estudiantes universitarios consideran una serie de características personales (perspectivas laborales, habilidades) como determinantes de su empleabilidad. Asimismo, concluyen que la empleabilidad y la percepción del logro de un puesto de trabajo correlacionan, significativa y positivamente, en los estudiantes universitarios. De estos resultados se derivan una serie de implicaciones prácticas en relación a trabajar la empleabilidad en los programas de inserción laboral para incrementar en los universitarios las probabilidades de inserción laboral.

Martín (2015) en su trabajo titulado “Análisis del Impacto de las Competencias de Empleabilidad en el Empleo de los Titulados Universitarios en España”, determina que las competencias genéricas que los titulados y las tituladas poseen y que, según el planteamiento que se ha venido utilizando, adquieren en gran medida en la universidad, tienen un papel relevante a la hora de reducir el riesgo de estar en situación de desempleo.

La presente investigación evidencia que las competencias genéricas influyen notablemente en dicha probabilidad de tener un empleo en titulados universitarios, lo cual nos brinda información necesaria a cerca de un factor más que influencia la inserción laboral de la población de estudio.

Cantero (2012) en su investigación “Competencias Socio –emocionales en la inserción laboral del egresado universitario, España”, concluye que el conjunto de variables de carácter socio emocional, personal e intelectual consideradas en el trabajo, no explican en gran medida, la inserción laboral y el logro profesional del egresado universitario perteneciente a diversas ramas científico profesionales impartidas en la Universidad de Alicante. Las características que, según los resultados de esta investigación, parecen definir a los profesionales más solicitados en el nuevo mercado laboral no son los títulos universitarios, la habilidad técnica ni un alto coeficiente intelectual, sino una serie de competencias emocionales que configuran la inteligencia emocional (como la confianza en sí mismo, el autocontrol, la iniciativa, la motivación de logro o la responsabilidad). Sin embargo, todavía hoy en día, si influencia no resulta ser lo suficientemente importante para predecir una exitosa inserción laboral.

López (2012) en su investigación “La Empleabilidad y su incidencia en el nivel de empleo de los egresados y recién graduados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador, determinan que la empleabilidad y el nivel de empleo de los egresados y recién graduados es muy baja. El 77% de los egresados que se encuentran en el XIV Seminario de graduación de la FCA-UTA son desempleados. Las posibilidades de que el egresado y recién graduado consiga empleo es escasa debido al desinterés en capacitarse continuamente. El mundo globalizado en el que actualmente vivimos exige capacitación para ir acorde a los cambios continuos que se van dando. El principal obstáculo para la inserción laboral inmediata es la falta de título

profesional; actualmente el mercado laboral exige documentos que acrediten su condición de profesional, a falta de ello, son relegados a puestos operativos con sueldos mínimos básicos. La formación del egresado no se sujeta a la demanda laboral porque no desarrolla habilidades y destrezas que exige el mercado laboral en la práctica. Puede estar bien en conocimientos teóricos, pero si estos no son conjugados con las prácticas y pasantías pre-profesionales no se puede avanzar en la formación idónea del nuevo profesional.

Torres (2019), en su investigación “Inserción laboral de los recién egresados universitarios en el Perú, Lima, Perú” concluye que el hecho de residir en Lima aumenta en 21% las probabilidades de escapar más rápidamente del desempleo y encontrar un empleo y, asimismo, pertenecer a un cuadro de mérito en la universidad lo aumenta en 7%. Con respecto al método empleado para ser contratado, el canal informal, representado a través de la intermediación de amigos y familiares, aumenta estas probabilidades en 10% y el canal informal moderado, asociado principalmente a la recomendación de profesores, aumenta la probabilidad de éxito en 17%, ambos analizados en base al canal formal, o tradicional. Por su parte, los graduados de las carreras de “Educación”, “Ciencias Económicas y Empresariales” e “Ingeniería y Arquitectura” son los que encuentran con mayor rapidez su primer empleo, mientras que los de “Ciencias de la Salud” demoran más tiempo en encontrarlo.

Dulanto et al. (2018) en su investigación “La marca personal como estrategia de empleabilidad para profesionales que cursan estudios de posgrado en las principales escuelas de negocios de la ciudad de Lima, Perú”, concluye que el

modelo diseñado en el trabajo permite identificar y gestionar la marca personal de los profesionales. La variable base para la identificación de la marca personal en los estudiantes de las escuelas de negocios es la experiencia, ya que esta, según las herramientas aplicadas, demostró que es el recurso clave para un adecuado autoconocimiento. La aplicación de las herramientas al público objetivo permitió detectar la importancia de la identificación y gestión de la marca personal y la formulación del sello distintivo en el desarrollo del proyecto vida. El 94,7% de los estudiantes de las escuelas de negocios encuestados indicó que se debe desarrollar la marca personal durante la maestría. En las entrevistas y el focus group la mayoría de los participantes respondieron de forma transversal, es decir, considerando los ámbitos personal, familiar y laboral, y otorgando la importancia de cada campo en el desarrollo de la marca personal.

Meza (2017) en su investigación “Empleabilidad y ocupabilidad de los egresados de administración de la universidad nacional del centro del Perú y la Universidad Continental de Huancayo 2012-2014, Perú”, lograron determinar que el nivel de Empleabilidad de la carrera profesional de Administración de la Universidad Nacional del Centro del Perú 2012-2014, alcanzó el 69.46%, y representa ser de nivel Alto. El nivel de Empleabilidad de la carrera profesional de Administración de la Universidad Continental 2012-2014, alcanzó el 69.58%, y representa ser de nivel Alto.

Tanto la empleabilidad y la ocupabilidad de egresados universitarios en las universidades evaluadas en esta investigación refiere estar en un nivel alto lo cual nos da una descripción de la realidad a nivel laboral de universidades peruanas.

Herrera (2017) en su investigación “Formación laboral basada en competencias y su influencia en la empleabilidad de los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada del Norte, Los Olivos, 2015-I al 2017-I, Lima, Perú”, determinan que la competencia técnica afecta la empleabilidad, pero es importante destacar que su influencia es de nivel medio en comparación con las siguientes tres variables. La competencia metodológica presente un mayor grado de influencia en la empleabilidad de los egresados de la carrera de Administración, pues consideran que los conocimientos impartidos les han permitido desarrollar la flexibilidad, resolver problemas, tener mayor control en sus actividades y que el uso de sus procedimientos en el campo laboral sean los adecuados para su desempeño profesional. La competencia social influye en la empleabilidad, el grado con mayor porcentaje que señalan los egresados es que presentan un nivel medio en adaptabilidad, participación y comportamiento.

Rojas (2014) en su investigación “Factores que explican la inserción laboral del egresado de economía de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga: Cohorte: 1998-2003, Ayacucho, Perú”, concluye que el desempeño académico influye en la inserción laboral directamente e indirectamente. Respecto de las causas directas: Un rendimiento académico alto influye negativamente en el tiempo necesario que se necesita para incorporarse al mercado laboral, negativa y positivamente en el número empleos desempeñados y en el tiempo de permanencia en su actual empleo. Sin embargo, estos resultados no son concluyentes dado que dicha relación no es estadísticamente significativa;

Cruzado (2019) en su investigación “Competencias blandas en la empleabilidad de la Universidad Privada del Norte-sede los olivos, año 2018”, Lima, Perú”, lograron determinar que según la prueba del pseudo R cuadrado, quien muestra la dependencia porcentual de la empleabilidad de los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada del Norte-Sede Los Olivos, año 2018, donde muestra que las competencias blandas influyen significativamente (91.0%) en la empleabilidad de los egresados. Asimismo, evidencia que las competencias blandas dependen del 66.9% de las habilidades, un 78.3% de las cualidades personales y un 82.2% de la competencia de los egresados de la Universidad Privada del Norte-Sede Los Olivos.

Ramírez (2016) por otro lado, en su investigación “Servicio de asesoría en empleabilidad y desarrollo de marca personal en estudiantes y recién egresados de pregrado de universidades particulares de la ciudad de Lima, Perú”, concluye que como parte de los resultados del focus group se evidencia que las situaciones más difíciles para buscar un empleo o práctica entre los participantes consisten en pasar por entrevistas o dinámicas grupales y enviar currículums sin que los llamen. Casi el 60% señaló que no había recibido orientación en el proceso de búsqueda de prácticas. El otro grupo lo había recibido a manera de taller-curso, señalando que fue más teoría. Ninguno de los participantes conoce empresas que brinden un servicio de asesoría en empleabilidad, pero parte de ellos (40%) asociaban este servicio a empresas como DBM o grupos de contacto en redes sociales. La mayoría de los participantes señaló que utiliza Facebook y Twitter como medio de conexión diaria y que se enteran de cualquier publicación o aviso

por los foros o los grupos de Facebook de sus universidades. Al contemplar un servicio en materia de asesoría en empleabilidad, casi el 90% coincidió en que debería tener los siguientes atributos: que sean simulaciones (el entrenamiento en evaluaciones) y sea lo más parecido a la realidad; que los evaluadores adopten distintos roles para que sea más verosímil; que sea práctico y no sólo tips, que no sólo les digan el qué sino el cómo a partir de recomendaciones.

Finalmente, Uriarte (2017) en su investigación “La empleabilidad y su relación con las competencias profesionales del egresado de la Escuela de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017, Chiclayo, Perú”, determinan que existe evidencia estadísticas y validaciones que determinan relación positiva entre la empleabilidad y las competencias profesionales de los egresados de la EAP de la USS en el año 2016. Además de ello los resultados obtenidos indican que el nivel de empleabilidad de los egresados no se encuentra en el rango optimo, ello contrastando con los resultados obtenidos, cuando se verifica las competencias profesionales de los egresados se evidencia que existe una percepción positiva alta de que las competencias de los egresados se ajustan a las exigencias del mercado laboral. Se concluye que se prueba la hipótesis de H1, el cual indica que Si existe relación entre la empleabilidad y las competencias profesionales del egresado de la Escuela de Administración de la Universidad Señor de Sipán año 2016. Ello fue determinado por el Coeficiente de Alfa de Cronbach.

Por otro lado, con el objetivo de ampliar el conocimiento sobre las variables de estudio, se presenta el siguiente marco teórico:

En relación a la variable *Empleabilidad*, teóricamente es un concepto variable que viene evolucionando y tomando mayor relevancia con el tiempo, en el contexto actual y para la presente investigación requiere un análisis teórico profundo que permita delimitar la línea de acción relacionada con el objeto de estudio.

Según Suárez (2016) quien cita a Ball et al., a lo largo de los últimos años los avances tecnológicos así como la expansión en el mercado económico y laboral han hecho que surjan nuevos formatos de trabajo introduciendo así cambios en la forma de laborar de las personas alrededor del mundo, esto, sumado a la importancia y necesidad de ocupar un puesto de trabajo para el desarrollo del ser humano, hace que la empleabilidad, como bien lo dicen Depaz et al. (2017) sea un requisito indispensable y crítico, requisito en el que necesitan competir dentro de un entorno cambiante, ya sea para las empresas que contratan (empleadores), así como para los individuos los cuales tienen como objetivo el éxito de su carrera.

La empleabilidad ha sido estudiada y revisada desde múltiples disciplinas y áreas de conocimiento, y ha venido adoptando un extenso rango de significados en diferentes contextos (Gamboa et al., 2007, p. 6), generalmente haciendo referencia a cuestiones relacionadas con el empleo y el desempleo.

En la mayoría de bibliografía encontrada, el término “Empleabilidad” es el resultado de la traducción del término inglés *employability*, según Campos-Ríos (2003), el término proviene de las palabras *employ* (empleo) y *ability* (habilidad), debido a esto se le asigna el significado de “habilidad para obtener y conservar un empleo”. Sin embargo, esta interpretación no ha bastado para explicar en el amplio espectro, su significado real.

Temple (2015) define la empleabilidad como una capacidad de agregar valor y poder desarrollar ciertas competencias requeridas para encontrar o mantener un espacio dentro de la contribución profesional de los empleados. Asimismo, la autora menciona que para que una empleabilidad pueda ser visible, tanto el valor agregado como las habilidades y competencias de la organización deben ser evidentes, pues de esta forma se demuestra una existente empleabilidad, asimismo asegura que a mayor nivel tenga la empleabilidad pueden existir una mayor demanda por los servicios brindados de la empresa lo cual dará muchas opciones y una mayor seguridad así los involucrados.

Para fines de la presente investigación, se tomaron en cuenta las dimensiones de empleabilidad autopercebida con especial énfasis en lo planteado por Rotwell y Arnold, autores en los que se basan la variable de empleabilidad utilizada en la presente investigación.

Rothwell y Arnold (2007) indican que la empleabilidad a nivel percibido se ajusta a las percepciones del individuo sobre su capacidad presente y futura de afrontar adecuadamente circunstancias como promociones, procesos de selección, despido o reducción de personal. Por lo tanto, definen la empleabilidad auto-percebida como “la evaluación actual de la propia capacidad para navegar en el mundo del trabajo en el futuro (especialmente en el corto plazo)” (p.26). En este sentido “la percepción de dichas oportunidades depende tanto de las características y conductas individuales, como de los factores contextuales que le rodean, posicionándola como la apreciación subjetiva que el individuo hace de sus posibilidades de encontrar trabajo en función de la situación objetiva del mercado

laboral y de determinadas características personales” (Ripoll et al., 2007, p.82: citado de Gamboa, 2014, p. 60).

Considerando la variable *Inserción Laboral*, según Verdier en el 2018, ya sea con respecto a la definición del concepto o a su operacionalización en las investigaciones empíricas, la inserción laboral sigue siendo un objeto vago que parece escapar de la teoría. Como lo comprueba Dubar en 1998, “las investigaciones sociológicas en el ingreso de los jóvenes a la vida activa, y especialmente en la transición de la escuela al mercado laboral, permitieron recopilar conocimientos empíricos diversos y relativamente acumulativos sin por ello hacer de la inserción un concepto preciso, relacionado con una teoría identificable” (p. 30). Bourdon y Cleaver (2000) muestran igualmente que “la inserción laboral es un fenómeno que, si fue y es a menudo estudiado, está aún lejos de ser el objeto de una teorización coherente, ampliamente aceptada” (p. 677).

Por otro lado, el gran interés por el estudio de la inserción laboral y la consecución de una definición en los últimos años, es, en gran medida por su complejidad de su logro, y porque de este mismo proceso se ven involucrados múltiples factores que podrían diferenciarse para cada especialidad profesional en la cual esté relacionada. A pesar de la complejidad del fenómeno de la inserción laboral intentaremos en la presente investigación llegar a un concepto que nos permita centrar nuestros objetivos en el ámbito universitario.

Con una definición muy sencilla y precisa, tenemos a García y Gutiérrez (1996) quienes definen la inserción laboral simplemente como el proceso de

incorporación a la actividad económica de los individuos, sin incluir mayor requisito que este paso de la inactividad a la actividad laboral. Para agregar una complejidad mayor tenemos a Figuera (1996) quien explica que la inserción laboral es un proceso de transición de los estudios superiores hacia el mercado laboral, esta vez estableciendo la transición de estudios profesionales y complejizando no solo la mera actividad económica sino el paso al entorno laboral. Además, según este mismo autor, cuando se refiere a la inserción laboral del universitario, se puede establecer dos estados: no-inserción (ausencia de empleo) y la inserción profesional plena (obtención de un empleo adecuado).

Avanzando sobre este concepto, vemos que en el tiempo aspectos importantes de él se van incluyendo, alejándolo de ser solo el paso del desempleo al empleo, sino como una situación de relativa estabilidad o permanencia en una ocupación, que proporcione cierta autonomía económica y una alta probabilidad de conservarla, (Donoso Vázquez y Figuera Gazo, 2007). Asimismo, es como Barrón Tirado & Martínez Rosas (2008, p.13) incluyen al concepto un aspecto importante relacionado con la formación profesional, que, para fines de la presente investigación, es de relevante importancia, definiéndola como “la consecución y desempeño de un empleo dentro de un área y sector acorde con la formación recibida”, que en este caso serían los 18 programas profesionales de pre grado que se evaluarán. El concepto de Barrón Tirado & Martínez Rosas redundada con el que hiciera Figuera (1996) sobre la inserción profesional plena la cual se produce cuando el individuo se encuentra ocupado en una profesión acorde a su formación, a tiempo completo, con un contrato que ofrece estabilidad laboral, y

que además ofrezca la posibilidad de hacer línea de carrera, es decir, seguir creciendo profesionalmente en puestos más altos.

Sin embargo, ante la similitud de los indicadores de diversas investigaciones y de la necesidad de dimensionarlas, hemos agrupado las mismas, según las dimensiones desarrolladas por Pérez (2018) como fundamentales para nuestra investigación.

La inserción como acceso a un empleo

La inserción como acceso a un empleo adecuado a la formación

La inserción como acceso a un contrato con buenas características

La inserción laboral desde la valoración subjetiva de los titulados

La inserción como acceso a un empleo

Según Pérez (2018) en este ámbito básico de la inserción se han analizado tres aspectos: si el titulado tiene actualmente empleo o no; si ha tenido algún empleo tras graduarse, y, para aquellos que lo han tenido, si tardaron menos de 12 meses en encontrarlo o necesitaron más tiempo, en ese sentido los indicadores son los siguientes:

Tener o no tener empleo

Haber o no haber tenido empleo

Velocidad en encontrar un primer empleo

Duración del empleo desde que culminó la carrera

La inserción como acceso a un empleo adecuado a la formación

Para Pérez (2018) medir la inserción por el número de egresados que están ocupando un puesto de trabajo sin tener en cuenta si este requiere de las competencias de un titulado universitario, puede ser una aproximación sesgada imprecisa de lo que se quiere evaluar, pues la calidad de la inserción depende también del porcentaje de egresados formados para una profesión determinada que la está ejerciendo.

La inserción laboral de un universitario será más satisfactoria cuando el empleo encontrado se corresponda con su formación. Con esto se evidencia si existe o no un desajuste entre la formación requerida por el puesto de trabajo que ocupan y la que, en teoría, poseen por su titulación.

En este apartado, García diferencia entre ajuste vertical, inserción de empleos adecuados para universitarios, y ajuste horizontal, inserción en empleos propios de la titulación cursada, para fines de la presente investigación, tomaremos solo el ajuste horizontal, pues se considera suficiente para la evaluación, referida a la probabilidad de que los ocupados estén en un empleo que se corresponde, por las tareas a desarrollar, con la titulación específica cursada.

La inserción como acceso a un contrato con buenas características

Pérez (2018) afirma que al margen de haber encontrado un empleo o no y de que se trate de un puesto de trabajo más o menos relacionado con los estudios realizados, la calidad de la inserción va a depender de las características concretas del contrato de trabajo. Cabe esperar que cuanto mayor sea la correspondencia

entre la formación del titulado y los requerimientos del puesto de trabajo más satisfactorias sean las condiciones contractuales para el individuo, en comparación con una situación de desajuste por sobre cualificación.

Se trata de un ámbito importante de la inserción y de la calidad de la misma y se van a explorar tres dimensiones que afectan al atractivo de los empleos. La primera se refiere a la diferencia entre estar contratado a tiempo completo o a tiempo parcial. La segunda dimensión distinguirá entre empleos temporales e indefinidos. Por su mayor estabilidad y protección los segundos son los más deseados por los trabajadores. La última dimensión considerada es el salario, un elemento esencial del atractivo del puesto de trabajo sobre cuya importancia no es necesario extenderse.

- Tipo de jornada: tiempo completo vs. tiempo parcial
- Tipo de contrato: indefinido vs. Temporal
- Salarios
- La inserción laboral desde la valoración subjetiva de los titulados

La última dimensión considerada en el análisis de la inserción de los titulados es el efecto que los mismos atribuyen a sus estudios universitarios. Para García y la EILU a la que hace referencia, para los titulados que han trabajado alguna vez, una pregunta acerca de si los encuestados creen o no que el título universitario obtenido les ayudó a conseguir trabajo. Se han analizado los determinantes de la probabilidad de una respuesta afirmativa; es decir, que la formación universitaria haya facilitado la inserción. Se trata de valoraciones subjetivas de los propios protagonistas de la inserción y su opinión, sin duda, se ve influida por una mirada

de aspectos específicos de la experiencia formativa concreta de cada individuo, imposibles de recoger por las variables explicativas objetivas utilizadas en los análisis previos.

Dentro de esta valoración subjetiva propuesta por García, podemos incluir también los indicadores recopilados por Sánchez (2015) por su naturaleza subjetiva de la valoración propia de los titulados como son:

- La formación universitaria ha facilitado la inserción.
- Satisfacción con el trabajo actual.
- Satisfacción con la carrera cursada.
- Valoración de la formación recibida y su utilidad para el desarrollo del trabajo.

2.2. Justificación

2.2.1. Justificación Teórica:

El presente estudio ha contribuido a través de la información procedente del análisis de cómo la empleabilidad autopercebida por titulados de una universidad puede influenciar en su inserción laboral. Asimismo, a partir de esta información se puede orientar la mirada de los profesionales y de la educación superior hacia el desarrollo y la práctica de estrategias para promover la colocación laboral efectiva y de calidad.

2.2.2. Justificación metodológica:

El trabajo aquí plateado hace uso de una metodología cuali-cuantitativa, pues referimos un lado la metodología cualitativa ya que, a partir de la propuesta de investigación pretende explicar cómo la empleabilidad autopercibida puede influir en la inserción laboral, la cual se puede desarrollar por medio de evaluaciones competentes englobando la situación real de la población estudiada, en la misma se recopila a información para con ello ser sometida al análisis correspondientes con el fin de dictar criterios, juicios de valor y opiniones pertinentes

Por otro lado, mencionamos también que la investigación presenta una metodología cuantitativa ya que en ella se nos permitirá analizar los datos recopilados desde un enfoque numérico por medio de la aplicación de encuesta y, además, especificando la población conformada, la proporción que representan las respuestas según el número de casos consultados. Por último, debemos mencionar que la investigación de carácter cuantitativa estudia y explica diversos aspectos de manera particular y general desde un solo punto de vista es así pues que, obtenido los datos de la población universal y muestral es que se analizará el trabajo presentado.

2.2.3. Justificación social:

A partir de los resultados obtenidos se pretende orientar la mirada de los profesionales y de la educación superior hacia el desarrollo de empleabilidad

autopercebida para promover la colocación laboral efectiva y de calidad de los titulados y futuros titulados.

2.3.Objetivos

2.3.1. Objetivo General

Determinar la influencia de la empleabilidad autopercebida en la inserción laboral de titulados de una universidad privada, Chiclayo, 2023.

2.3.2. Objetivos Específicos

Evaluar la influencia de la empleabilidad autopercebida en la inserción laboral como acceso a un empleo de los titulados de una universidad privada, Chiclayo, 2023.

Evaluar la influencia de la empleabilidad autopercebida en la inserción laboral como acceso a un empleo adecuado a su formación de los titulados de una universidad privada, Chiclayo, 2023.

Evaluar la influencia de la empleabilidad autopercebida en la inserción laboral como acceso a un contrato con buenas características de los titulados de una universidad privada, Chiclayo, 2023.

Evaluar la influencia de la empleabilidad autopercebida en la inserción laboral desde la valoración subjetiva de los titulados de una universidad privada, Chiclayo, 2023.

III. MATERIAL Y MÉTODOS

3.1. Diseño del Estudio

El diseño de la presente investigación tiene las siguientes características:

No experimental: porque se efectúa después de ocurridos los acontecimientos, que se desarrolla sin manipulación deliberada de variables; es una simple búsqueda empírica y sistemática efectuada científicamente, sin jerarquización de variables y sin manipulación alguna (Hernández et al., 2014).

Transversal: Porque los datos se recogen en un solo momento y en un único tiempo; el único propósito consiste en describir variables, analizar sus incidencias e interrelaciones, en un ámbito determinado, en circunstancia específica y con la mayor objetividad posible (Hernández et al., 2014).

Correlacional-causal: Este tipo de estudio es aquel que persigue medir el grado de influencia existente entre una o más variables sobre otras (Hernández et al., 2014).

$$O_x \xrightarrow{R^2} O_y$$

Donde:

O_x: Valor de la variable independiente: Empleabilidad autopercebida

O_y: Valor de la variable dependiente: Inserción laboral

R²: Prueba de regresión

3.2. Población

La población de estudio para esta investigación está conformada por egresados titulados de la Universidad Privada Señor de Sipán – USS del año 2018, debido a

que estos contarían con 2 años en el mercado laboral, lo cual nos permitirá analizar la empleabilidad de los mismos. Según el módulo de grados y títulos - SEUSS, la población total de egresados titulados del año 2018, es de 1184.

3.3.Muestra

La muestra de estudio para la presente investigación es de tipo de muestreo estratificado simple y fue hallada con la formula siguiente:

$$n = \frac{z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{E^2 (N - 1) + z^2 \cdot p \cdot q}$$

Dónde:

- N:** Es el tamaño de la población. 1184.
- z:** Para un nivel de confianza del 95%. Se le asignará a k el valor de 1.96.
- E:** Es el error muestral deseado. En este caso 0.05.
- p:** Es la proporción de individuos que poseen en la población la característica de estudio, generalmente se suele suponer que p=0.5.
- q:** Es la proporción de individuos que no poseen esa característica, es decir, es 1-p=0.5.
- n:** Es el tamaño de la muestra (número de encuestas que vamos a hacer).

Remplazando en la fórmula:

$$n = \frac{1.96^2(0.5). (0.5). 1184}{0.05^2(1184 - 1) + 1.96^2(0.5). (0.5)}$$

La muestra utilizada es de $n = 290$ del total de graduados titulados del año 2018 de la Universidad Señor de Sipán.

El perfil de la muestra son alumnos matriculados y que asistieron de forma regular a la universidad, así mismo son alumnos que son de la ciudad de Chiclayo en su mayoría y de estrato económico B y C.

A través del muestreo estratificado simple el total de la muestra fue repartida del siguiente modo:

Tabla N° 01

Distribución del total de la muestra

N°	Escuelas profesionales	Número de titulados
1	Administración	44
2	Administración pública	5
3	Arquitectura	10
4	Artes & diseño gráfico empresarial	4
5	Ciencia de la comunicación	4
6	Contabilidad	58
7	Derecho	40
8	Enfermería	21
9	Estomatología	10
10	Ingeniería agro industrial y comercio exterior	5

11	Ingeniería civil	8
12	Ingeniería de sistemas	9
13	Ingeniería económica	4
14	Ingeniería industrial	18
15	Ingeniería mecánica eléctrica	10
16	Negocios internacionales	8
17	Psicología	21
18	Turismo y negocios	11
	Total muestra	290

Fuente: Módulo de grados y títulos proporcionado por la Institución

3.4.Operacionalización de variables

Tabla N° 02

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
Empleabilidad Autopercebida	“la evaluación actual de la propia capacidad para navegar en el mundo del trabajo en el futuro	Autoevaluación sobre el desempeño en el mundo laboral.	Empleabilidad Interna	- Auto-evaluación en la organización actual. - Valor percibido de la ocupación en la organización actual.

	(especialmente en el corto plazo)” Rothwell y Arnold (2007)		Empleabilidad Externa	<ul style="list-style-type: none"> - Auto-evaluación fuera de la organización actual. - Valor percibido de la ocupación fuera de la organización actual.
Inserción laboral	“La inserción laboral es la consecución y desempeño de un empleo dentro de un área y sector acorde con la formación recibida”. (Barrón Tirado & Martínez Rosas, 2008, 13).	Características del desempeño del empleo	La inserción como acceso a un empleo	<ul style="list-style-type: none"> - Tener o no tener empleo. - Haber o no haber tenido empleo - Velocidad en encontrar un primer empleo - Duración del empleo desde que culminó la carrera
			La inserción como acceso a un empleo adecuado a la formación	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo actual relacionado con la formación profesional

			<p>La inserción como acceso a un contrato con buenas características</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tipo de jornada: tiempo completo vs. tiempo parcial - Tipo de contrato: indefinido vs. Temporal Salarios
			<p>La inserción laboral desde la valoración subjetiva de los titulados</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Formación universitaria haya facilitado la inserción. - Satisfacción con el trabajo actual. - Satisfacción con la carrera cursada. - Valoración de la formación recibida y su utilidad para el desarrollo del trabajo.

Fuente: Elaboración propia.

3.5.Procedimientos y Técnicas

Las principales técnicas e instrumento utilizados en la investigación son:

Encuesta: Ampliamente utilizada para el desarrollo de la presente investigación, teniendo en cuenta las variables dependiente e independiente. Los instrumentos utilizados son los siguientes:

3.5.1. Escala de empleabilidad autopercebida

Ficha técnica

Nombre: Self perceived Employabilty Survey (Escala de empleabilidad autopercebida) ver anexo 1.

Autores: Rothwell, A. & Arnold, J.

Adaptación: Adaptada al español por Peña, K. (2017) y validada en Perú por Zuta (2020).

Objetivo de la medición:

Self Perceived Employabilty Survey examina las percepciones respecto a lo bien que esperan poder enfrentar una serie de circunstancias relacionadas a su empleabilidad, que pueden presentarse en el presente y el futuro, ya sean positivas o negativas, tanto en el actual centro de trabajo como fuera del mismo (Rothwell y Arnold, 2007).

Forma de administración: Individual y colectiva.

Rango de aplicación: mayores de 18 años con experiencia laboral.

Ámbito de aplicación: Psicología organizacional, orientación profesional, empleabilidad.

Tiempo Aplicación: 10 minutos aproximadamente.

Descripción general

Se utilizó la escala desarrollada por Rothwell y Arnold (2007), la cual es de tipo Likert y consta de 11 ítems que miden la empleabilidad interna (4 ítems) y externa (7 ítems), cuyos rangos de respuesta van de 1 a 5, donde 1 = muy en desacuerdo y 5 = muy de acuerdo. Self-perceived Employability Survey en su versión original fue desarrollada en idioma inglés y estaba compuesta por 16 ítems que pretende medir dos dimensiones, empleabilidad interna y empleabilidad externa. La creación de los 16 ítems se basó en cuatro cuadrantes desarrollados a partir de una revisión de bibliografía (Rothwell y Arnold 2007). Posteriormente se trasladó la escala a la población experimental, fue aplicada a 200 profesionales de Recursos Humanos, 93 de los participantes fueron hombres y 107 mujeres, el rango de edad fue de 26 a 67 años, con una media de 44.3 años (DS=8.7.), todos los profesionales se encontraban laborando cuando respondieron el cuestionario. Después de someter los ítems de empleabilidad y otras 2 escalas empleadas para comprobar su validez discriminante, se decidió eliminar 5 ítems para minimizar la superposición con otro de los constructos cercanos a empleabilidad: éxito de carrera de carrera subjetivo, por lo que la escala final quedó conformada por 11 ítems (Rothwell y Arnold, 2007).

La versión en español fue desarrollada por Peña (2017) para el estudio de la empleabilidad de docentes universitarios chilenos, mediante un proceso de traducción y adaptación de los instrumentos, en el cual se requirió autorización a los autores del instrumento original y se pidió la colaboración de expertos para garantizar una apropiada adaptación lingüística, psicológica y cultural de los

instrumentos (experto 1: Psicólogo laboral y organizacional, español nativo, con dominio avanzado del inglés; experto 2: traductor español nativo con dominio avanzado del inglés; experto 3: traductor inglés nativo con dominio intermedio del español) (Peña, 2017).

Para la adaptación al Perú, Zuta (2020) utilizó los ítems provenientes de la escala adaptada al español por Peña (2017). Realizó un análisis preliminar de contenido, en el cual la versión chilena fue revisada por psicólogos dedicados a la investigación. Estos profesionales sugirieron modificar algunas palabras para que los ítems reflejaran el uso cotidiano del lenguaje en Perú y se dirigieran a profesionales en general, no solo al ámbito docente.

Confiabilidad y validez

Según Zuta (2020) se realizó el análisis de ítems de la escala general de Empleabilidad Autopercebida mediante el análisis de correlaciones ítem-test corregido que permite observar el comportamiento de los 11 ítems que componen la escala (ver Tabla 3), se obtuvieron valores que fluctúan de 0.345 (ítem 03) a 0.642 (ítem 07), confirmándose que cumplen con el criterio propuesto por Kline (1986), es decir son superiores a 0.20 ($p < .05$), lo cual indica que los ítems son consistentes entre sí. Mediante el coeficiente alfa de Cronbach se obtuvo una confiabilidad muy buena ($\alpha=0.833$) (Ver Tabla 3) según el criterio de De Vellis (García, 2006) este coeficiente de confiabilidad sugiere que hay poco error en la medición y que los ítems de la escala están en gran medida interrelacionados, lo que indica que las mediciones son confiables.

Tabla 3

Análisis de ítems y confiabilidad de la escala general de empleabilidad autopercebida

Items	M	DE	Correlación total- Alfa de Cronbach	
			elemento corregida	si se suprime el elemento
EA_ITEM01	3,97	,926	,408	.830
EA_ITEM02	3,84	,970	,434	.828
EA_ITEM03	3,70	,857	,345	.834
EA_ITEM04	4,19	,825	,565	.814
EA_ITEM05	4,42	,698	,538	.817
EA_ITEM06	4,06	,753	,520	.818
EA_ITEM07	4,27	,723	,642	.809
EA_ITEM08	4,03	,798	,532	.817
EA_ITEM09	3,95	,834	,496	.821
EA_ITEM10	4,05	,673	,638	.810
EA_ITEM11	4,09	,679	,582	.814
N= 150		Alfa de Cronbach		$\alpha = 0.833$

Para determinar la validez de la escala general de Empleabilidad Autopercebida, Zuta (2020) recurrió a evidencias de validez de contenido por criterio de jueces

empleando el Índice de V de Aiken. La validez de contenido ha sido definida “como el grado en que los ítems que constituyen la prueba son una muestra representativa del dominio de contenido que mide” (Nunnally, 1973, Mehrens y Lehmann, 1982; citados en Ecurra, 1988, p. 105). Para esta escala Zuta (2020) recurrió a la valoración de 10 jueces, los cuales analizaron la conveniencia de cada ítem en relación a la empleabilidad autopercebida. Los resultados se presentan en la Tabla 4, donde se muestran que los valores oscilaban entre .80 y 1.00, lo cual permite demostrar la evidencia de validez de contenido del instrumento.

Tabla 4.

V de Aiken de los ítems de la escala de empleabilidad autopercebida

N° de Ítem	N° de acuerdos	V de Aiken
1	9	0.90
2	9	0.90
3	10	1.00
4	10	1.00
5	9	0.90
6	9	0.90
7	8	0.80
8	10	1.00
9	9	0.90
10	10	1.00

11	10	1.00
----	----	------

El estudio de validez de constructo de la escala de estimación se realizó mediante el Análisis Factorial Exploratorio. En el análisis preliminar se obtuvo un determinante de matriz significativo de 0.25, coeficiente KMO de 0.84 y un índice de esfericidad de Bartlett significativo ($\chi^2=531,80$; $p<0.05$), los cuales permitieron rechazar la hipótesis nula de que la matriz de correlaciones observada entre los conceptos de la escala es similar a la matriz identidad, es decir, se puede concluir que las correlaciones obtenidas son aleatorias. Estos resultados nos permiten asegurar que el modelo factorial es adecuado para explicar los datos.

Mediante análisis factorial (Tabla 5) se obtuvo que existen 2 factores que permiten explicar el 52.22% de la varianza total, la cual se distribuye de la siguiente forma: factor 1 (empleabilidad externa) explica el 39.60% de la varianza total, y está conformada por los ítems: ítem 4, ítem 5, ítem 6, ítem 8, ítem 9, ítem 10 e ítem 11; factor 2 (empleabilidad interna), explica el 18,33 % de la varianza total y se conforma por los ítems: ítem 1, ítem 2, ítem 3 e ítem 7.

Tabla 5.

Análisis factorial de escala empleabilidad autopercebida

Análisis Factorial				
	Comunalidades		Peso Factorial	
	Inicial	Extracción	Factor 1	Factor 2
EA_ITEM01	1.00	0.38		0.60
EA_ITEM02	1.00	0.56		0.75
EA_ITEM03	1.00	0.46		0.68
EA_ITEM07	1.00	0.57		0.58
EA_ITEM04	1.00	0.44	0.50	
EA_ITEM05	1.00	0.48	0.65	
EA_ITEM06	1.00	0.41	0.48	
EA_ITEM08	1.00	0.69	0.83	
EA_ITEM09	1.00	0.71	0.84	
EA_ITEM10	1.00	0.55	0.55	
EA_ITEM11	1.00	0.50	0.62	
Varianza Explicada			39.60%	12.61%
Varianza Explicada Acumulada			39.60%	52.22%
Determinante				0.25
Medida Kaiser-Meyer-Olkin				0.84
Prueba de	Aprox. Chi-cuadrado		531.80	
esfericidad de	gl		55	
Bartlett	Sig.		0.00	

N=150

Adicionalmente, según el Análisis Factorial se observó que los conceptos que componen los factores están estrechamente relacionados, lo que permitió indicar que los conceptos guardan una relación armónica entre sí y sobre lo que miden. Además, se confirmó que la estructura de la escala y sus componentes es idéntica a la planteada por el creador de la escala y las investigaciones realizadas con la misma (Rothwell, et al., 2005), lo cual refuerza la evidencia de la validez de la escala, es decir ésta mide lo que pretende medir.

Mediante el coeficiente alfa de Cronbach se obtuvo una confiabilidad para cada componente de la escala de Empleabilidad Autopercebida, (ver Tabla 8) obteniéndose una confiabilidad muy buena ($\alpha=0.823$) para el componente Empleabilidad Externa y una confiabilidad mínima aceptable ($\alpha=0.655$) para el componente de Empleabilidad Interna, según el criterio de De Vellis (García, 2006), lo cual indica que las mediciones son confiables ; sin embargo existe un nivel mayor de confiabilidad para el componente Empleabilidad Externa. Esta diferencia entre los niveles de confiabilidad entre la subdimensión de Empleabilidad Interna y Externa es reportada usualmente, en los estudios previos que han utilizado la escala (Rothwell, et al., 2007; Peña, 2017).

Tabla 6.

Confiabilidad de la escala de empleabilidad autopercebida-componente

Ítems	M	DE	Correlación total de elementos corregida General	Correlación total de elementos corregida General	Correlación total de elementos corregida General
Empleabilidad Interna					
A_ITEM01	3,97	,926	,408	,830	
A_ITEM02	3,84	,970	,434	,828	0.655
A_ITEM03	3,70	,857	,345	,834	
A_ITEM07	4,27	,723	,642	,809	
Empleabilidad Externa					
A_ITEM04	4,19	,825	,565	,814	
A_ITEM05	4,42	,698	,538	,817	
A_ITEM06	4,06	,753	,520	,818	
A_ITEM08	4,03	,798	,532	,817	0.823
A_ITEM09	3,95	,834	,496	,821	
A_ITEM10	4,05	,673	,638	,810	
A_ITEM11	4,09	,679	,582	,814	
N= 150			Alfa de Cronbach		$\alpha = 0.833$
general					

Según todas las evaluaciones realizadas a la escala de autoeficacia profesional y sus dimensiones, se puede concluir que es estable en el tiempo y, por ende, confiable y presenta evidencias de validez, los resultados se resumen en la Tabla 7.

Tabla 7.

Tabla resumen de validez y confiabilidad de la escala general de empleabilidad autopercebida

	Confiabilidad	Validez
	Alfa de Cronbach	Varianza explicada
Empleabilidad Interna	0.655	12.61%
Empleabilidad Externa	0.823	39.60%
Empleabilidad General	0.833	52.22%

Como se ha podido observar, las propiedades psicométricas evaluadas en la presente investigación coinciden con los resultados reportados por los autores que desarrollaron la prueba original y la validación al español. Como se mencionó, se obtuvo un coeficiente de confiabilidad de $\alpha=0.83$ ($\alpha=0.83$ en el estudio original y $\alpha=0.81$ en validación al español) para la escala completa y un coeficiente de $\alpha=0.66$ para la dimensión empleabilidad interna ($\alpha=0.72$ en el estudio original y $\alpha=0.65$ en la validación al español) y de $\alpha=0.82$ para la dimensión empleabilidad externa ($\alpha=0.79$ en el estudio original y $\alpha=0.84$ en la validación al español).

Conservándose la tendencia de que la escala de empleabilidad externa obtenga un índice superior de confiabilidad que la interna.

3.5.2. Encuesta de Inserción Laboral

Ficha técnica

Nombre: Encuesta de Inserción Laboral (ver anexo 2)

Autor: Jaime, R. (2022).

Objetivo de la medición:

Esta encuesta pretende explorar la situación laboral de la persona, cómo esta se desarrolla, sus características y la percepción del egresado.

Forma de administración: Individual y colectiva.

Rango de aplicación: Egresados universitarios titulados.

Ámbito de aplicación: Psicología organizacional, orientación profesional, empleabilidad.

Tiempo Aplicación: 10 minutos aproximadamente.

Descripción general

Para la elaboración de la presente encuesta se realizó una amplia exploración de indicadores y teoría sobre la medición de la inserción laboral, compilando indicadores relevantes y coincidentes en muchas otras investigaciones, bajo la dimensionalización realizada por Pérez (2018), quien da una mirada de la inserción laboral desde 4 puntos principales: Como acceso a un empleo, Como acceso a un empleo adecuado a la formación, como acceso a un contrato con buenas características y Desde la valoración subjetiva de los titulados.

De esta revisión bibliográfica se propuso que la presente esta encuesta conste de 12 ítems, basados en los indicadores planteados en el marco teórico, los cuales miden la inserción laboral como acceso a un empleo (3 ítems), la inserción laboral como acceso a un empleo adecuado a la formación (1 ítem), inserción laboral como acceso a un contrato con buenas características (3 ítems) y la inserción laboral desde la valoración subjetiva de los titulados (5 ítems); asimismo la escala de respuesta es dicotómica debido a que la encuesta no evalúa solo la percepción del titulado sino las características de su situación laboral, teniendo que elegir, por ejemplo si su trabajo está relacionado con su formación profesional.

Confiabilidad y validez

Esta escala, al ser creada ad-hoc por el autor de la investigación, solo tomó en consideración la validez por criterio de expertos, obteniendo resultados aceptables, mismos que se detallan a continuación:

Tabla 8.

V de Aiken de los ítems de la escala de inserción laboral

Nº de Ítem	Nº de acuerdos	V de Aiken
1	9	0.90
2	9	0.90
3	10	1.00
4	10	1.00
5	10	1.00

6	9	0.90
7	9	0.90
8	10	1.00
9	9	0.90
10	10	1.00
11	10	1.00
12	10	1.00

Por otro lado, en cuanto a la confiabilidad, fue estimada por medio de alfa de Cronbach, considerando la totalidad de las respuestas a los ítems, teniendo en cuenta su naturaleza dicotómica, obteniendo un resultado adecuado.

Tabla 9.

Confiabilidad de la escala de inserción laboral

Instrumento	α
Escala de inserción laboral	.754

3.6. Plan de Análisis de datos

La información y datos recopilados mediante técnicas y herramientas, antes descritas, fueron procesados mediante codificación, tabulaciones, clasificación y orden, para ello se utilizó el programa de Microsoft Excel y SPSS.

Considerando que la investigación es cuantitativa, se pretende analizar si la empleabilidad autopercebida influye en la inserción laboral de los egresados titulados del año 2018 de la Universidad Señor de Sipán, con la finalidad de contrastar el problema de la investigación y cumplir con los objetivos propuestos.

Asimismo, mediante la aplicación de encuestas, se obtuvieron las posturas de los egresados titulados de diversas carreras, que con una experiencia de dos años nos pueden dar a conocer y ampliar ideas de viabilidad de la investigación y la importancia de las variables.

Asimismo, mediante un análisis documental podemos conocer el estado actual de la empleabilidad autopercebida y la inserción laboral a nivel internacional, nacional y regional, aportando de alguna medida al desarrollo e investigación de necesidades de los egresados titulados en el mundo laboral.

Para el estudio con el uso de encuesta, se empleó el siguiente esquema:

- Análisis de variables previa lectura e información general
- Identificar la población y muestra por escuelas de la USS
- Desarrollo esquemático del Proyecto
- Análisis de los indicadores de cada variable.
- Codificación de datos (fuentes primarias y secundarias)
- Comparación e Interpretación de datos
- Desarrollo de encuesta utilizando el programa Excel para posterior desarrollo de gráficos.

Para corroborar la influencia de la variable empleabilidad autopercebida sobre la inserción laboral y sus factores, se realizaron análisis de regresión lineal sobre las dimensiones acceso a un empleo, acceso a un contrato con buenas características y valoración subjetiva; así mismo, se aplicó regresión logística binaria sobre la dimensión acceso a un empleo adecuado a la formación, dada su condición dicotómica por ser un solo ítem.

3.7.Hipótesis

Hipótesis General

La empleabilidad autopercebida influye en la inserción laboral de titulados de una universidad privada, Chiclayo 2023.

Hipótesis Específicas

La empleabilidad autopercebida influye en la dimensión inserción laboral como acceso a un empleo de los titulados de una universidad privada, Chiclayo 2023.

La empleabilidad autopercebida influye en la dimensión inserción laboral como acceso a un empleo adecuado a su formación de los titulados de una universidad privada, Chiclayo 2023.

La empleabilidad autopercebida influye en la dimensión inserción laboral como acceso a un contrato con buenas características de los titulados de una universidad privada, Chiclayo 2023.

La empleabilidad autopercebida influye en la dimensión inserción laboral desde la valoración subjetiva de los titulados de una universidad privada, Chiclayo 2023.

IV. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados del presente estudio:

Objetivo General:

Determinar la influencia de la empleabilidad autopercebida en la inserción laboral de titulados de una universidad privada, Chiclayo 2023.

Tabla 10.

Influencia de la empleabilidad autopercebida en la inserción laboral

	Empleabilidad autopercebida			
	R ²	ΔR^2	β	p
Inserción laboral	.020	.017	.141	.016*

Nota. R²: R cuadrado; ΔR^2 : R cuadrado ajustado; β : Beta estandarizada; p: Nivel de significancia (*: significativo a nivel $p < .05$)

En la tabla 10 se observa que la empleabilidad autopercebida influye de manera positiva ($\beta = .141$) y significativa ($p < .05$) sobre la inserción laboral de titulados de una universidad privada, Chiclayo 2023, teniendo una probabilidad explicada de 20% ($R^2 = .020$). Esto sugiere que, cuanto mayor sea la autopercepción de empleabilidad, mayor será la probabilidad de insertarse en el mercado laboral, y viceversa. Por ende, se aprueba la hipótesis planteada por el investigador.

Objetivo Específico 1:

Evaluar la influencia de la empleabilidad autopercebida en la inserción laboral como acceso a un empleo de los titulados de una universidad privada, Chiclayo 2023.

Tabla 11.

Influencia de la empleabilidad autopercebida en la inserción laboral como acceso a un empleo

	Empleabilidad autopercebida			
	R^2	ΔR^2	β	p
Como acceso a un empleo	.019	.015	.136	.020*

Nota. R^2 : R cuadrado; ΔR^2 : R cuadrado ajustado; β : Beta estandarizada; p : Nivel de significancia (*: significativo a nivel $p < .05$)

En la tabla 11 se observa que la empleabilidad autopercebida influye de manera positiva ($\beta = .136$) y significativa ($p < .05$) sobre la inserción laboral como acceso a un empleo de titulados de una universidad privada, Chiclayo 2023, teniendo una probabilidad explicada de 19% ($R^2 = .019$). Esto sugiere que, cuanto mayor sea la autopercepción de empleabilidad, mayor será la probabilidad de conseguir un empleo, y viceversa. Por ende, se aprueba la hipótesis planteada por el investigador.

Objetivo Específico 2:

Evaluar la influencia de la empleabilidad autopercebida en la inserción laboral como acceso a un empleo adecuado a su formación de los titulados de una universidad privada, Chiclayo 2023.

Tabla 12.

Influencia de la empleabilidad autopercebida en la inserción laboral como acceso a un empleo adecuado a su formación

	Empleabilidad autopercebida			
	R ²	Wald	Exp(B)	p
Como acceso a un empleo adecuado a su formación	.010	2.172	1.020	.141

Nota. R²: R cuadrado de Nagelkerke; Exp(B): Exponente de Beta; p: Nivel de significancia (no significativo a nivel $p > .05$)

En la tabla 12 se observa que la empleabilidad autopercebida no influye significativamente ($p > .05$) sobre la inserción laboral como acceso a un empleo adecuado a su formación de titulados de una universidad privada, Chiclayo 2023. Esto sugiere que, el hecho de autoperibirse con capacidad de empleabilidad o no, no influye sobre el hecho

de acceder a un empleo adecuado a su formación. Por tanto, se rechaza la hipótesis planteada por el investigador.

Objetivo Específico 3:

Evaluar la influencia de la empleabilidad autopercebida en la inserción laboral como acceso a un contrato con buenas características de los titulados de una universidad privada, Chiclayo 2023.

Tabla 13.

Influencia de la empleabilidad autopercebida en la inserción laboral como acceso a un contrato con buenas características

	Empleabilidad autopercebida			
	R ²	ΔR ²	β	p
Como acceso a un contrato con buenas características	.015	.011	.122	.038*

Nota. R²: R cuadrado; ΔR²: R cuadrado ajustado; β: Beta estandarizada; p: Nivel de significancia (*: significativo a nivel p<.05)

En la tabla 13 se observa que la empleabilidad autopercebida influye de manera positiva (β=.122) y significativa (p<.05) sobre la inserción laboral como acceso a un contrato con buenas características de titulados de una universidad privada, Chiclayo 2023, teniendo una probabilidad explicada de 15% (R²=.015). Esto sugiere que, cuanto mayor sea la

autopercepción de empleabilidad, mayor será la probabilidad de acceder a un contrato con buenas características, y viceversa. Por ende, se aprueba la hipótesis planteada por el investigador.

Objetivo Específico 4:

Evaluar la influencia de la empleabilidad autopercebida en la inserción laboral desde la valoración subjetiva de los titulados de una universidad privada, Chiclayo 2023.

Tabla 14.

Influencia de la empleabilidad autopercebida en la inserción laboral desde la valoración subjetiva

	Empleabilidad autopercebida			
	R ²	ΔR^2	β	p
Valoración subjetiva	.018	.015	.135	.021*

Nota. R²: R cuadrado; ΔR^2 : R cuadrado ajustado; β : Beta estandarizada; p: Nivel de significancia (*: significativo a nivel $p < .05$)

En la tabla 14 se observa que la empleabilidad autopercebida influye de manera positiva ($\beta = .135$) y significativa ($p < .05$) sobre la inserción laboral desde la valoración subjetiva de titulados de una universidad privada, Chiclayo 2023, teniendo una probabilidad explicada de 18% ($R^2 = .018$). Esto sugiere que, cuanto mayor sea la autopercepción de empleabilidad, mayor será la probabilidad de valorar positivamente su inserción laboral, y viceversa. Por ende, se aprueba la hipótesis planteada por el investigador.

V. DISCUSIÓN

La investigación titulada “Empleabilidad autopercebida y su influencia en la inserción laboral de titulados de una universidad privada, Chiclayo, 2023” tiene como propósito principal determinar la influencia de la empleabilidad autopercebida en la inserción laboral de los titulados de una universidad privada en Chiclayo en 2023. Este estudio aporta evidencia sobre cómo la percepción que tienen los egresados acerca de sus habilidades y competencias impacta en su capacidad de integrarse exitosamente en el mercado laboral, por lo que se presenta los resultados obtenidos que dan inicio al siguiente análisis.

La empleabilidad autopercebida en egresados de una universidad puede entenderse como la evaluación subjetiva que tienen los graduados sobre su propia capacidad para obtener y mantener empleo en el mercado laboral. Esta percepción se basa en una combinación de factores, como conocimientos adquiridos durante la educación formal, habilidades técnicas y blandas desarrolladas, experiencia previa, confianza personal y la percepción de cómo sus competencias se alinean con las demandas y expectativas del mundo laboral. La empleabilidad autopercebida puede influir en las decisiones profesionales y en los esfuerzos que los egresados realizan para mejorar sus habilidades y posicionarse de manera efectiva en el mercado laboral (Suárez, 2016).

Por otro lado, la inserción laboral se refiere al proceso y resultado de cómo los graduados logran incorporarse exitosamente en el mercado laboral después de completar sus estudios universitarios. Implica la capacidad de los egresados para encontrar empleo acorde a su formación y aspiraciones profesionales, así como

adaptarse de manera efectiva a las demandas y dinámicas del entorno laboral. Una alta tasa de inserción laboral suele indicar que los egresados están logrando acceder a trabajos que están en línea con sus habilidades, conocimientos y competencias, lo que contribuye a su crecimiento personal y al desarrollo económico de la sociedad en general (Verdier, 2018).

En ese contexto, esta investigación se orientó a determinar la influencia de la empleabilidad autopercebida sobre la inserción laboral y sus dimensiones en titulados de una universidad privada, Chiclayo 2023.

En cuanto al objetivo general, se encontró que la empleabilidad autopercebida influye de manera positiva ($\beta=.141$) y significativa ($p<.05$) sobre la inserción laboral de titulados de una universidad privada, Chiclayo 2023, teniendo una probabilidad explicada de 20% ($R^2=.020$). Esto sugiere que, cuanto mayor sea la autopercepción de empleabilidad, mayor será la probabilidad de insertarse en el mercado laboral, y viceversa. Este resultado se asemeja a los hallazgos de Piedrahita et al. (2019), quienes concluyeron que a medida que un egresado universitario posea competencias como liderazgo y habilidades interpersonales influye y aumenta las probabilidades de obtener un empleo.

Así mismo, en el objetivo específico 1, se encontró que la empleabilidad autopercebida influye de manera positiva ($\beta=.136$) y significativa ($p<.05$) sobre la inserción laboral como acceso a un empleo de titulados de una universidad privada, Chiclayo 2023, teniendo una probabilidad explicada de 19% ($R^2=.019$). Esto sugiere que, cuanto mayor sea la autopercepción de empleabilidad, mayor será la probabilidad de conseguir un empleo, y viceversa. Este hallazgo concuerda con lo reportado por Meza (2017), quien encontró que se está vinculado el

desarrollo profesional con lo que las empresas esperan de las profesiones, sumado a las acciones de las oficinas de colocación laboral, está permitiendo la inserción y mantenimiento en el mercado laboral por parte de los egresados de universidades privadas. Este resultado además concuerda con la teoría de la empleabilidad autopercebida planteada la cual menciona que la percepción de las propias competencias y habilidades es un determinante clave para el éxito en la inserción laboral (Fugate et al., 2004).

Sin embargo, en el objetivo específico 2, se halló que la empleabilidad autopercebida no influye significativamente ($p > .05$) sobre la inserción laboral como acceso a un empleo adecuado a su formación de titulados de una universidad privada, Chiclayo 2023. Esto sugiere que, el hecho de autoperibirse con capacidad de empleabilidad o no, no influye sobre el hecho de acceder a un empleo adecuado a su formación. Este resultado difiere de lo que reportó Herrera (2017), quien determinó que la formación laboral basada en competencias influye de manera significativa en la empleabilidad de los egresados, tanto los conocimientos académicos, uso de procedimientos, adaptabilidad y participación. Por otro lado, en el objetivo específico 3, se encontró que la empleabilidad autopercebida influye de manera positiva ($\beta = .122$) y significativa ($p < .05$) sobre la inserción laboral como acceso a un contrato con buenas características de titulados de una universidad privada, Chiclayo 2023, teniendo una probabilidad explicada de 15% ($R^2 = .015$). Esto sugiere que, cuanto mayor sea la autopercepción de empleabilidad, mayor será la probabilidad de acceder a un contrato con buenas características, y viceversa. El presente resultado se alinea a

lo que concluyó Cruzado (2019), reportando que las habilidades, cualidades personales y competencias de los egresados influyen en su nivel de empleabilidad. En el objetivo específico 4, se encontró que la empleabilidad autopercebida influye de manera positiva ($\beta=.135$) y significativa ($p<.05$) sobre la inserción laboral desde la valoración subjetiva de titulados de una universidad privada, Chiclayo 2023, teniendo una probabilidad explicada de 18% ($R^2=.018$). Esto sugiere que, cuanto mayor sea la autopercepción de empleabilidad, mayor será la probabilidad de valorar positivamente su inserción laboral, y viceversa. El presente hallazgo está acorde a lo encontrado por Dulanto et al. (2018), quienes reportaron que, a medida que los egresados se van insertando en el mercado laboral, mejoran sus estrategias de empleabilidad y marca personal, promoviendo su desarrollo profesional.

Este estudio plantea nuevos problemas científicos, especialmente en la forma en que la empleabilidad autopercebida interactúa con variables contextuales como la crisis económica y las oportunidades laborales regionales. Si bien la investigación valida la hipótesis de que una mayor empleabilidad autopercebida se asocia con una mejor inserción laboral, también se encontraron resultados que contrastan con la teoría previa. Por ejemplo, a pesar de la percepción positiva de empleabilidad, no todos los titulados lograron acceder a empleos adecuados a su formación, lo que sugiere la necesidad de profundizar en factores externos que pueden influir en esta relación.

Finalmente, puede deducirse que la empleabilidad autopercebida en egresados universitarios desencadena una serie de efectos cruciales en su inserción laboral. Esta autopercepción influye en la confianza, motivación y dirección de su carrera,

lo que, a su vez, impacta en la forma en que abordan la búsqueda de empleo y se presentan ante los empleadores. Aquellos que se sienten seguros en sus habilidades tienden a ser más proactivos en la mejora continua y se presentan con mayor confianza durante entrevistas, aumentando así sus posibilidades de éxito en la obtención de empleo. Además, esta autopercepción positiva puede facilitar la adaptación al entorno laboral y el desempeño efectivo en el puesto, contribuyendo a una inserción laboral más exitosa y a la retención en el empleo. En contraste, una baja empleabilidad autopercebida puede desmotivar y limitar las opciones laborales de los egresados, afectando su trayectoria profesional inicial. En síntesis, los resultados de esta investigación refuerzan la premisa de que la empleabilidad autopercebida es un factor crítico en la inserción laboral de los egresados universitarios. Sin embargo, también revelan la complejidad de este fenómeno y la influencia de factores externos que requieren mayor atención en futuras investigaciones.

VI. CONCLUSIONES

Se concluyó que la empleabilidad autopercebida influyó de manera positiva ($\beta=.141$) y significativa ($p<.05$) en la inserción laboral de titulados de una universidad privada, Chiclayo 2023, con un resultado de 20% ($R^2=.020$). Este hallazgo demostró que la percepción individual de las habilidades y competencias laborales se relaciona directamente con la capacidad para acceder y mantenerse en empleos acordes a la formación recibida.

Se determinó que la empleabilidad autopercebida influyó de manera positiva ($\beta=.136$) y significativa ($p<.05$) en la inserción laboral como acceso a un empleo de titulados de una universidad privada, Chiclayo 2023, teniendo un resultado de 19% ($R^2=.019$).

Se comprobó que la empleabilidad autopercebida no tuvo una influencia significativa ($p>.05$) sobre la inserción laboral en relación al acceso a un empleo adecuado a la formación de titulados de una universidad privada, Chiclayo 2023. Este hallazgo sugiere la necesidad de explorar otros factores que podrían estar limitando esta correlación, y resuelve el objetivo específico relacionado con la adecuación del empleo a la formación académica.

Se concluyó que la empleabilidad autopercebida influye de manera positiva ($\beta=.122$) y significativa ($p<.05$) sobre la inserción laboral como acceso a un contrato con buenas características de titulados de una universidad privada, Chiclayo 2023, con un resultado de 15% ($R^2=.015$). Este resultado demuestra que

una alta percepción de empleabilidad aumenta la probabilidad de obtener contratos laborales con mejores condiciones, cumpliendo así el objetivo específico vinculado a este aspecto.

Se determinó que la empleabilidad autopercebida influye de manera positiva ($\beta=.135$) y significativa ($p<.05$) sobre la inserción laboral desde la valoración subjetiva de titulados de una universidad privada, Chiclayo 2023, con un resultado de 18% ($R^2=.018$). Los titulados que percibían de manera positiva su empleabilidad también tendieron a valorar de forma positiva su proceso de inserción laboral, lo que confirma la hipótesis planteada en el estudio.

En resumen, se aceptó la hipótesis de que la empleabilidad autopercebida tiene un impacto significativo en la inserción laboral de los titulados universitarios, aunque con ciertas limitaciones en relación con la adecuación del empleo a la formación académica.

VII. RECOMENDACIONES

1. Diseñar y ofrecer programas que se centren en el desarrollo de habilidades blandas y competencias transversales, como la comunicación efectiva, el liderazgo, la resolución de problemas y la adaptabilidad. Estos programas ayudarán a los estudiantes, antes de su egreso, a reconocer sus capacidades y a comprender cómo estas habilidades son valiosas en el entorno laboral. Fomentar la autoevaluación y la práctica de estas habilidades contribuirá a que los egresados se sientan más seguros y preparados para enfrentar los desafíos laborales.
2. Establecer plataformas en línea o eventos regulares que conecten a los egresados con otros miembros de la comunidad universitaria, incluidos exalumnos exitosos. Estas redes proporcionarán oportunidades para compartir experiencias, consejos y oportunidades profesionales. La interacción con egresados que han tenido éxito en sus carreras puede inspirar a los recién graduados y reforzar su confianza en su capacidad para lograr una inserción laboral exitosa.
3. Se recomienda investigar más a fondo las barreras que limitan el acceso de los egresados a empleos que se ajusten a su formación. Las universidades deben considerar la incorporación de módulos curriculares que aborden estas barreras, como el desarrollo de competencias específicas para sectores de alta demanda laboral y el fortalecimiento de las habilidades para la búsqueda activa de empleo.
4. Dedicar tiempo a analizar sus propias fortalezas, habilidades y áreas de mejora. Reconocer logros pasados y definir metas futuras les proporcionará una visión más clara de su empleabilidad, permitiéndole presentarse de manera más confiada ante los empleadores.

5. Se recomienda la utilización del modelo teórico de empleabilidad autopercebida como una herramienta para evaluar y mejorar los programas académicos y de desarrollo profesional dentro de las universidades. Este modelo debería ser empleado por la comunidad científica para explorar más a fondo las variables que afectan la inserción laboral, especialmente en contextos de cambio como el actual. Asimismo, se sugiere que las futuras investigaciones consideren las limitaciones del presente estudio y amplíen la muestra a diferentes regiones y contextos educativos para validar los hallazgos en un espectro más amplio.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barrón Tirado, C., & Martínez Rosas, J. (2008). *Seguimiento de Egresados de Doctorado en Pedagogía de la UNAM*. www.amet.uady.mx/?dl_name=CONCEPCIN_BARRIN_TIRADO_JESICA_MARTINEZ_ROSAS.pdf
- Berntson, E., y Marklund, S. (2007). The relationship between employability and subsequent health. *Work y Stress*, 21(3), 279-292. https://www.researchgate.net/publication/232946345_The_relationship_between_employability_and_subsequent_health
- Bourdon, S. et Cleaver, A. (2000). Le genre et le stéréotype du diplôme lors de l’insertion professionnelle. *Revue des sciences de l’éducation*, XVII (3), 677-700.
- Cantero, P. (2012). Competencias Socio –emocionales en la inserción laboral del egresado universitario, España, [Tesis de Doctorado, Universidad de Alicante]. Repositorio Institucional – Universidad de Alicante.
- Campos Ríos, G. (2003). Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad. *Aportes*, VIII (23), 101-111.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), *Estudio Económico de América Latina y el Caribe, 2020*. Santiago, 2020.
- Cruzado, W. (2019). *Competencias blandas en la empleabilidad de la Universidad Privada del Norte-sede los olivos, año 2018*, Lima, Perú, [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio Institucional – Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Depaz, F., Maldonado, J. & Saavedra, E. (2017). *Análisis de las estrategias de empleabilidad desarrolladas por los alumnos de noveno y décimo ciclo de la Facultad de Gestión y Alta Dirección*. Periodo de análisis: 2017-1 (Tesis Titulación). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Dirección de Investigación Socio Económico Laboral (05 de agosto del 2020). *Tablero de control de seguimiento del empleo en el sector formal privado al 02 de agosto*. Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/1074611-tablero-de-control-de-seguimiento-del-empleo-en-el-sector-formal-privado>
- Dirección General de Políticas para la Promoción de la Formalización Laboral e Inspección del Trabajo. (Febrero, 2021). *Reporte del empleo formal en la región Lambayeque a Febrero 2021*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1914483/14.%20Lambayeque.pdf>
- Donoso, T. y Figuera, M. Niveles de diagnóstico en los procesos de inserción y orientación profesional”. *Revista Electrónica de Investigación Psicoeducativa*, 5(1), n°11. Pp. 103.124.
- Dubar, C. (1998). *Réflexions sociologiques sur la notion d’insertion*. In Charlot, B. et Glasman, D. (dir.), *Les jeunes, l’insertion, l’emploi* (p. 29-37). Paris: Presses universitaires de France.
- Dulanto, M., Jiménez, F., Libio, M. (2018). *La marca personal como estrategia de empleabilidad para profesionales que cursan estudios de posgrado en las principales*

- escuelas de negocios de la ciudad de Lima, Perú*, [Tesis de Maestría, Universidad del Pacífico]. Repositorio Institucional – Universidad del Pacífico.
- Figuera, P. (1996). *La inserción del Universitario en el mercado de trabajo*. Barcelona: EUB.
- Gamboa, J.P., Gracia, F.J., Ripoll, P. y Peiró, J.M. (2007). *La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral*. Valencia: Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE).
- Gamboa, J. P. (2014). *La empleabilidad de los jóvenes como facilitadora de la obtención de empleos de calidad* (Tesis doctoral). Universidad de Valencia, Valencia, España.
- García, J. y Gutiérrez, R. (1996). Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: cuestiones teóricas. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, julio-septiembre n°75, pp. 269-293.
- García-Montalvo, J. y Peiró, J. (2009). *Análisis de la sobrecualificación y la flexibilidad laboral*. *Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes 2008*. València: Fundación Bancaja.
- Hernández, E., Ramos, Y., Negrín, F., Ruiz, C., 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://www.redalyc.org/pdf/2313/231322142005.pdf>
- Hernández, L. y Serrano, L. (2013). *Efectos económicos de la educación en España: una aproximación con datos PIAAC*. En PIAAC. Programa Internacional para la Evaluación de las Competencias de la población adulta, 2013. Informe español. Análisis secundario. Volumen II. Madrid: INEE y OCDE <http://www.mecd.gob.es/dctm/inee/internacional/piaac/piaacvol2.pdf?documentId=0901e72b8187670b>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª ed.). México: McGraw-Hill Education.
- Herrera, F. S (2017). *Formación laboral basado en competencias y su influencia en la empleabilidad de los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada del Norte, Los Olivos, 2015-I al 2017-I*, [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional – Universidad Privada del Norte.
- Instituto de Estudios Sindicales. (2020). *Impacto del COVID-19 en las y los trabajadores – Perú 2020*. <https://www.iesiperu.org.pe/>.
- Izquierdo, I., Farías, A. (2018). *Empleabilidad y expectativa de logro en la inserción laboral de los estudiantes universitarios*. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, Vol. 29 (2), 29-40.
- López, A. (2012). *La empleabilidad y su incidencia en el nivel de empleo de los egresados y recién graduados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato*, [Tesis de Doctorado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional – Universidad Técnica de Ambato.
- Martín, C. (2015). *Análisis del impacto de las competencias de empleabilidad en el empleo de los titulados universitarios en España* [Tesis de Doctorado, Universidad Autónoma de Madrid]. Repositorio Institucional – Universidad Autónoma de Madrid.
- Meza, C. (2017). *Empleabilidad y ocupabilidad de los egresados de administración de la universidad nacional del centro del Perú y la Universidad Continental de Huancayo 2012-2014, Perú*, [Tesis de Maestría, Universidad Continental]. Repositorio Institucional – Universidad Continental.

- Organización Internacional del Trabajo. (2021, 25 de enero). *La COVID-19 y el mundo del trabajo. Séptima edición: Actualización de las estimaciones y el análisis*. OIT. Ginebra, Suiza.
- Organización Internacional del Trabajo (2005). *Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos: Educación. Formación y aprendizaje permanente*. Ginebra: Oficina Internacional de Trabajo
- Peña, K. (2017). *Capital social organizacional, prestigio organizacional e identificación organizacional. Un modelo predictivo de la empleabilidad y el éxito de carrera percibidos por trabajadores de educación superior* (Tesis Doctoral). Universidad de Concepción, Chile.
http://repositorio.udec.cl/bitstream/handle/11594/2664/Tesis_Capital_social_organizational.pdf?sequence=1
- Pérez, F. (2018). *Itinerarios de inserción laboral y factores determinantes de la empleabilidad*. Bilbao: Fundación BBVA.
- Pérez, F. y Serrano, L. (2012). *Universidad, universitarios y productividad en España*. Bilbao: Fundación BBVA.
- Piedrahita et al. (2019). *Competencias que determinan la empleabilidad de los egresados de los programas de pregrado de la Universidad ICESI*. Santiago de Cali, Colombia.
- Ramírez, O. (2016). *Servicio de asesoría en empleabilidad y desarrollo de marca personal en estudiantes y recién egresados de pregrado de universidades particulares de la ciudad de Lima, Perú*, [Tesis de Maestría, Universidad del Pacífico]. Repositorio Institucional – Universidad del Pacífico.
- Rojas, A. (2014). *Factores que explican la inserción laboral del egresado de economía de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga: Cohorte: 1998-2003, Ayacucho, Perú*, [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga]. Repositorio Institucional – Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.
- Rothwell, A., y Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36(1), 23-41. doi: 10.1108/00483480710716704
- Sánchez, V. (2015). *La calidad de la inserción laboral de los titulados en ciencias de la educación, mención educación básica, de la universidad técnica particular de Loja (UTPL) en Ecuador*. (Tesis doctoral). Loja, Ecuador.
- Suárez, B. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación*, 14 (1), 67-84.
- Temple, I. (2015). *Usted S.A.: empleabilidad y marketing personal*. Lima: Planeta.
- Torres, D. (2019). *Inserción laboral de los recién egresados universitarios en el Perú, Lima, Perú*, [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional – Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Verdier, E. y Vultur, M. (2018). La inserción laboral de los jóvenes: un concepto histórico, ambiguo y societal. *Cuestiones de Sociología*, 19, e067.
<https://doi.org/10.24215/23468904e067>
- Uriarte, C. (2017). *La empleabilidad y su relación con las competencias profesionales del egresado de la Escuela de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017, Chiclayo, Perú*, [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional – Universidad Señor de Sipán.
- Zuta, D. (2020). *Empleabilidad y autoeficacia profesional en estudiantes de postgrado de una universidad pública*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

IX. Anexos

Anexo 1. ESCALA DE EMPLEABILIDAD AUTOPERCIBIDA

Desarrollada por Rothwell y Arnold (2007), Adaptada al español por Peña (2017) y validada en Perú por Zuta (2020).

Instrucciones

Lea detenidamente cada una de las preguntas y afirmaciones que se le presentan a continuación y responda con sinceridad a TODAS ellas. No hay respuestas correctas o incorrectas, ni mejores o peores. Todas las respuestas son válidas, lo que nos interesa es conocer su opinión. **Pensando en su última ocupación principal**, lea las siguientes afirmaciones que se refieren a la percepción que tiene usted sobre su situación de empleo, y marque con una cruz (X) el número que mejor refleje en qué medida está de acuerdo con cada una de ellas, considerando la siguiente escala:

(1) Muy en desacuerdo	(2) En desacuerdo	(3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	(4) De acuerdo	(5) Muy de acuerdo
-----------------------------	----------------------	--	-------------------	-----------------------

ITEM	1	2	3	4	5
1. Aunque hubiese una reducción de personal en mi centro de trabajo, tengo confianza en que yo permanecería en él.					
2. Mis redes de contactos en mi centro de trabajo me ayudan en el desarrollo de mi carrera profesional.					
3. Soy consciente de las oportunidades laborales que se presentan en mi centro de trabajo, aunque sea diferentes a mis responsabilidades actuales.					
4. Las habilidades aprendidas en mi trabajo actual pueden ser transferibles a otros puestos de trabajo fuera de mi centro laboral.					
5. Me mantengo capacitado para tener más opciones de empleo fuera de mi centro de trabajo.					
6. Conozco de las oportunidades a las que puedo acceder en el mercado laboral, aunque sean diferentes a mi puesto actual.					
7. Soy reconocido entre mis compañeros debido a la forma como hago mi trabajo.					
8. De ser necesario, podría conseguir fácilmente otro trabajo como el mío en un centro laboral del mismo nivel en que me encuentro ahora.					
9. Podría conseguir fácilmente un trabajo similar al mío en un empleo de nivel superior.					
10. Cualquier persona con mi perfil de competencias y experiencia, será muy solicitada por los empleadores.					
11. Podría conseguir cualquier trabajo para el que mis competencias y experiencia sean relevantes.					

Anexo 2. ENCUESTA DE INSERCIÓN LABORAL

Escuela Profesional: _____ Edad: _____

Sexo: M () F () Periodo de Titulación (ej. 2018 01):

Instrucciones

La presente encuesta está orientada a evaluar su inserción laboral. Lea detenidamente cada una de los ítems y respóndalos marcando con una cruz (X) el casillero que represente su situación actual.

ITEM	⏴ Marque aquí	⏵ Marque aquí
1. ¿Cuánto tiempo a transcurrido desde su egreso y su primer empleo?	De 0 a 12 meses	De 13 meses a más
2. ¿A la fecha, ha tenido empleo?	Si	No
3. ¿Cuál es su situación laboral actual?	Laboro	No Laboro*
*Si marcó la opción "No Laboro" puede pasar a la pregunta N° 9, de lo contrario, continúe la encuesta normalmente.		
4. ¿Su trabajo actual está relacionado con su formación profesional?	Si	No
5. ¿Cuál es su tipo de jornada laboral?	Tiempo Completo	Tiempo Parcial
6. ¿Cuál es su tipo de contrato?	Indefinido	Temporal
7. ¿Su salario es acorde con lo ofrecido en el mercado para su puesto?	Si	No
8. ¿Está usted satisfecho con su empleo actual?	Si	No
9. ¿Considera ud. que su formación universitaria ha facilitado su inserción laboral?	Si	No
10. ¿Está usted satisfecho con la carrera cursada?	Si	No
11. ¿Está usted satisfecho con la formación recibida?	Si	No
12. ¿Cree usted que la formación recibida tuvo utilidad relevante en el desarrollo de su trabajo?	Si	No