



**Universidad Autónoma de Baja California**

Escuela de Ciencias de la Salud

Unidad Valle de las Palmas

**“Autoeficacia profesional, empleabilidad percibida y expectativas del futuro laboral”**

**TIPO DE TRABAJO**

**Examen profesional: Tesis**

Presentado como requisito parcial para obtener título de  
Licenciado en Psicología

Presentada por: Geovanny Plascencia López

Matrícula: 01213751



**“Jamás acepté que la práctica educativa se limitará solo a la lectura de la palabra, la lectura del texto, sino a la lectura del contexto, la lectura del mundo”.**

**Paulo Freire.**

# ÍNDICE DEL CONTENIDO

<b>CAPÍTULO 1. DEDICATORIAS Y AGRADECIMIENTOS</b>	<b>I</b>
1.1. DEDICATORIAS	I
1.2. AGRADECIMIENTOS	II
<b>CAPÍTULO 2. RESUMEN</b>	<b>III</b>
<b>CAPÍTULO 3. INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO 4. ANTECEDENTES</b>	<b>7</b>
4.1. PANORAMA DEL DESEMPLEO JUVENIL	7
4.2. PANORAMA DEL EMPLEO PROFESIONAL	7
4.3. SITUACIÓN DEL MERCADO LABORAL Y EDUCACIÓN SUPERIOR	8
4.4. EMPLEABILIDAD	14
4.4.1. Empleabilidad percibida	14
4.4.2. Empleabilidad en el contexto educativo	15
4.4.3. Competencias de la empleabilidad	16
4.5. AUTOEFICACIA Y CONTEXTO LABORAL	18
4.5.1. Autoeficacia profesional y empleabilidad percibida	19
4.6. EXPECTATIVAS EN EL AMBITO EDUCATIVO	20

4.6.1. Expectativas del futuro laboral -----	20
4.7. JUSTIFICACIÓN -----	22
4.8. HIPÓTESIS -----	23
4.8.1. Hipótesis específicas-----	23
4.9. OBJETIVO GENERAL -----	24
4.9.1. Objetivos particulares -----	24
<b>CAPÍTULO 5. MATERIALES Y MÉTODO -----</b>	<b>25</b>
5.1. DISEÑO -----	25
5.2. MUESTRA -----	25
5.3. PROCEDIMIENTO -----	25
5.4. INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN -----	26
5.4.1. Escala de empleabilidad percibida-----	26
5.4.2. Cuestionario de autoeficacia profesional -----	27
5.4.3. Cuestionario de exectativas y demandas laborales -----	27
<b>CAPÍTULO 6. RESULTADOS -----</b>	<b>29</b>
6.1. ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS -----	29
6.2. ANÁLISIS DE CONSISTENCIA INTERNA -----	36

6.3. ANÁLISIS DE CORRELACIÓN -----	36
6.4. ANÁLISIS DE ECUACIONES ESTRUCTURALES-----	37
<b>CAPÍTULO 7. DISCUSIÓN DE RESULTADOS-----</b>	<b>41</b>
<b>CAPÍTULO 8. CONCLUSIONES -----</b>	<b>43</b>
8.1. LIMITACIONES DEL ESTUDIO -----	44
<b>CAPÍTULO 9. RECOMENDACIONES-----</b>	<b>45</b>
<b>CAPÍTULO 10. REFERENCIAS -----</b>	<b>46</b>
10.1. ANEXOS -----	53

## ÍNDICE DE FIGURAS

6.1. PROBABILIDAD DE DESARROLLAR ACTIVIDAD VINCULADA CON LA PROFESIÓN -----	30
6.2. PLAZO PARA ENCONTRAR EMPLEO -----	31
6.3. VALORACIÓN DE LAS TÉCNICAS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO -	33
6.4. PORCENTAJES DE LA NECESIDAD DE UNA TITULACIÓN PARA LA OBTENCIÓN DE UN BUEN EMPLEO -----	34
6.5. PERCEPCIÓN ANTE LA OBTENCIÓN DE DINERO MEDIANTE LA CARRERA -----	34
6.6. CREENCIA DE CONSEGUIR EL TRABAJO DESEADO POR MEDIO DE LA CARRERA -----	37
6.7. CREENCIA DE LA IDEA DE SEGUIR FORMÁNDOSE -----	37
6.8. SOLUCIÓN FINAL DEL MODELO ESTRUCTURAL HIPOTETIZADO -----	40

## ÍNDICE DE TABLAS

6.1. COMPOSICIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN CARRERA Y GÉNERO DE LAS UNIDADES OTAY Y VALLE DE LAS PALMAS -----	30
6.2. PORCENTAJES DE LA ACTIVIDAD LABORAL Y AFINIDAD DE CARRERA EN LOS ESTUDIANTES -----	32
6.3. PUNTUACIONES DE LAS MEDIAS DE LAS VARIABLES EMPLEABILIDAD Y AUTOEFICACIA PROFESIONAL PERCIBIDA ----	33
6.4. ANÁLISIS DE CORRELACIÓN DE PEARSON ENTRE EMPLEABILIDAD AUTOEFICACIA PROFESIONAL Y EXPECTATIVAS LABORALES-----	37
6.5. ÍNDICES DE AJUSTE DEL MODELO ESTRUCTURAL HIPOTETIZADO -----	39

# **Capítulo 1. DEDICATORIA Y AGRADECIMIENTOS.**

## **1.1. Dedicatoria.**

Mi tesis de investigación está dedicada principalmente a mi familia por su apoyo incondicional, esfuerzo, motivación y enseñanza de tener y proteger mis sueños para llevarlos a cabo. Dedicada a mis padres, hermanos y amigos que me dieron la fuerza por medio del principal motor de la vida llamado amor con mucho gozo puedo dedicarles esta meta que he logrado, los amo. Así mismo, se la dedico a las personas que me motivaban por seguir el mismo camino que ellos, dándome mayor valor para seguir por la meta que yo preferí. A la vez esta dedicatoria va dirigida a las próximas generaciones con el fin de motivar a que se interesen por la demás modalidades de titulación en pro de la generación de nuevos conocimientos y mayores oportunidades por una responsabilidad social como profesionistas.

## **1.2. Agradecimientos.**

Quisiera agradecer a todas las personas que apoyaron para que se llevará a cabo esta investigación tomando en cuenta incluso algunas desde antes de iniciarla. Principalmente quiero agradecer a mi asesor y director de tesis, el Dr. Julio Román Martínez Alvarado quien fue la persona que confió y me motivó en realizar esta tesis de investigación, que con su experiencia y conocimiento me brindó su apoyo, estoy profundamente agradecido con usted.

A la vez quiero agradecer tanto al Dr. Agustín Jaime Negrete Cortés como al Mtr. Alfredo Mario Mejía Ramírez, quienes abrieron un espacio de su tiempo para una asesoría de algunos detalles del estudio y su interés por impulsar a que los estudiantes realicen investigación.

Gracias a la fuente principal del esfuerzo que se llevó a cabo siendo mis padres y hermanos quienes tengo que agradecer por la fuerza que me han brindado a través de su amor incondicional y sobre todo por tenerme paciencia y darme tiempo para realizar esta

meta. Agradezco también a mi grupo de amigos como "los Laplace", Luis Enrique Rodríguez Rincón y Aimme Pérez Heredia que siempre pensaron que tenía las habilidades necesaria y quienes tenían la disposición de querer apoyar para llevar a cabo esta ardua tarea. Un gran agradecimiento al café La Sala siendo mi ambiente de trabajo donde se llevó a cabo el mayor porcentaje de la investigación.

Por último, pero no menos importante un agradecimiento especial a Samantha Valdez Hernández por su amor y apoyo incondicional durante todo el proceso de trabajo de la tesis, por escuchar y tenerme paciencia cuando hablaba acerca del tema de investigación, opinar acerca de ello, motivándome cuando surgía un nuevo obstáculo por enfrentar y finalizarla, estoy eternamente agradecido con ella.

## **Capítulo 2. RESUMEN.**

Actualmente el mercado laboral se encuentra inestable y susceptible a diversos cambios ofreciendo un bajo índice de oportunidades de empleo y una deficiente condición una vez insertado en él, por ello surge la necesidad de realizar investigaciones acerca de la transición laboral. Así mismo, las escuelas de nivel superior solo están preparando a los estudiantes para enfrentar los altos índices del desempleo y no con la certeza de obtener trabajo. Por ello es preciso abordar factores externos del fenómeno del desempleo en los estudiantes universitarios siendo las variables a estudiar, la autoeficacia profesional, empleabilidad percibida y expectativas del futuro laboral.

De esta manera, el objetivo del estudio es analizar la relación entre las tres variables con la finalidad de poner en la existencia de una correlación positiva. Respecto a la metodología empleada se realizó desde el enfoque cuantitativo con un diseño no experimental de tipo transversal. La muestra estuvo compuesta por 430 estudiantes universitarios de la Universidad Autónoma de Baja California que se encontraban en etapa terminal de la formación. Según los resultados obtenidos a través del análisis de correlación de Pearson y el modelo estructural hipotetizado se encontró una correlación positiva entre las variables. Dichos datos nos permiten aproximarnos a crear diseños de programas en función de mejorar la inserción laboral de los recién egresados y conocer a mayor profundidad la concepción de la empleabilidad.

## Capítulo 3. INTRODUCCIÓN.

En la siguiente investigación se revisará el tema de la empleabilidad percibida, autoeficacia profesional que presentan estudiantes universitarios, así como las expectativas de su futuro laboral. Tal temática no es tan reciente, debido a que investigaciones desarrolladas en México tenían la finalidad de obtener información acerca de la incorporación del mundo laboral, así como la opinión respecto a la formación del recién egresado surge en los años 70 (Valera, Guzmán, Lucas y Tapia, 2015).

Ahora bien, para tal estudio es conveniente mencionar que actualmente el mercado laboral se encuentra susceptible a bastantes cambios debido a los avances de la tecnología y los procesos de globalización, provocando que la demanda laboral sea mayormente exigente con los trabajadores o aquellos que están en proceso de transición al mundo del trabajo (Huesca, Castro y Rodríguez, 2010; Muñoz 2014; Romero y Álvarez, 2015).

Ante esta inestabilidad, la problemática de la inserción laboral se está agravando afectando a nivel mundial, donde existe mayor preocupación en la población joven a consecuencia de lo que se ha planteado, ya que como mencionan Jacinto y Millenaar (2012) dicha preparación e incorporación para el empleo está siendo obstaculizado por el desgastado mercado laboral generando desempleo o empleo precario. Por ende, los jóvenes universitarios potenciales a egresar no son ajenos a esta problemática, ya que existe una deficiencia en la oferta laboral provocando mayor incremento en las ya existentes tasas altas de desempleo (Viollaz, 2014). Ya que, como sugieren autores como Villardón, Yániz y Moro (2014) la falta de empleo se ha convertido en uno de las problemáticas sociales en las que es necesario estudiar aquellas variables en función a la mejora de la inserción laboral de las personas.

Así mismo, haciendo revisión en la literatura, se encuentra que el panorama profesional de México es desalentador que limita al estudiante, teniéndose a un 75% de las personas desempleadas con estudios de nivel media y superior; en donde la mayoría de las personas eligen realizar una licenciatura para realizar actividades en un campo que no se relaciona con su carrera u optan por no trabajar (Gavotto y Castellanos, 2015).

Por lo tanto el aplazamiento de este proceso ha evolucionado provocando que abandonen sus hogares a edades más avanzadas causadas por la falta de empleo y ampliación de la formación profesional por lo tanto la transición laboral ya no suele ser directa, es decir, ser estudiante a ser trabajador (González y Martínez, 2016; Ruíz, 2010). Mientras tanto las universidades están concentradas en formar profesionistas que adquieran conocimientos, competencias y habilidades cuando al concluir sus estudios deben de enfrentarse con otros factores como las condiciones del contexto laboral, su nivel socioeconómico, las circunstancias en las que se encuentra y sus actitudes (Jurado, Olmos y Pérez, 2015).

De esta manera, las escuelas están preparando a los estudiantes para sobrevivir a las demandas y a los índices altos del desempleo y no para tener la suficiente certeza de obtener un trabajo finalizando la formación. Aunando lo anterior, el mercado laboral no sólo exige un nivel adecuado de capacitación profesional, sino que también una versatilidad y habilidad de adaptarse a los frecuentes cambios que sufre el entorno (Hernández, Ramos, Negrín, Ruiz de la Rosa y Hernández, 2011). En consiguiente, siendo gran responsabilidad de las instituciones, investigaciones europeas plantean la idea de un proceso de orientación que potencialice y mantenga la empleabilidad tanto del estudiantado como recién egresado que apoye desde el ámbito educativo hacia el profesional (González y Martínez, 2016; Suárez, 2014).

Además siguiendo la misma línea, dentro del contexto mexicano es necesario obtener un perfil más exigente siendo los posgrados una opción ante dicha situación, sin embargo, resulta problemático por el motivo que el estudiante quiere adquirir una remuneración de tantos años de haber estado formándose o una beca que le permita seguir con estudios posteriores para hacer frente a los retos de la actualidad (Gavotto y Castellanos, 2015).

Cabe destacar que el número de estudiantes en las profesiones es mayor algo que aparentemente podría ser positivo, aunque ocasiona mayor competencia incluso para aquellas que son altamente demandadas y a consecuencia de esto aceptan ofertas de empleo que están por debajo o que no están vinculadas con su profesión en contraste a las

expectativas que pretendían cumplir (Paz, Betanzos y Uribe, 2014) siendo un motivo de interés de esta variable a estudiar.

Además considerando que uno de los principales objetivos del graduado es la búsqueda y obtención de un trabajo estable y relacionado con su formación posteriormente de haber concluido sus estudios. Dicha problemática, según Suriá, Rosser y Villegas (2016) implica que los jóvenes perciban que tener una formación no es garantía de la obtención de un trabajo; impactando directamente en las expectativas produciendo desilusión y desmotivación en etapas muy tempranas por la carrera que decidieron estudiar. Además, debido al desfase y dinamismo del mundo laboral aumenta la pérdida de expectativas no solo de la profesión, sino de la educación en general propiciando en mayor medida el desempleo en diversos lugares del mundo (Márquez, 2011).

Por ello surge la necesidad de realizar investigaciones acerca de la inserción laboral en los jóvenes que recientemente se han graduado a mayor profundidad por el motivo de que se han desarrollado algunos estudios previos en las que se reconoce el bajo índice de inserción. También se ha concluido que las deficiencias que presenta la formación académica mantiene relación con la inserción laboral pero no se profundiza la causas que propician este fenómeno (Romero y Álvarez, 2015). Con base a lo que se hizo mención esta investigación se enfocará en aspectos que inciden en los jóvenes en relación a los factores externos siendo uno de estos la empleabilidad.

Respecto al concepto de la empleabilidad distintas investigaciones la definen como una condición, conjunto de habilidades y oportunidades que posee el individuo permitiéndole conseguir empleo y a la vez aumentar la posibilidad de hacer frente y asegurándolo ante demandas futuras del mercado laboral (Forrier y Sels, 2003; Fugate, Kinicki y Asforth, 2004; Rothwell, Jewell y Hardie, 2009; Sok, Blomme y Tromp, 2013).

No obstante, se había especificado que se abordaría junto con la autoeficacia puesto que hay investigaciones que sugieren la relación entre ambos constructos, por ejemplo, hay estudios que encuentran una correlación positiva con la autoeficacia en la búsqueda de empleo siendo un indicador de éxito de dicha tarea (Wittekind, et al., 2009; Pepe, et al., 2010; Hernández, Ramos, Negrín, Ruiz de la Rosa y Hernández, 2011). Cabe destacar que

será la autoeficacia profesional la otra variable ya que está más interesada en el ámbito académico y profesional enfocándose en aquellas creencias sobre actividades asociadas a la profesión, además que ha sido poco estudiada.

A pesar que variables como empleabilidad han sido bastante estudiadas por su dinamismo al revisar la literatura podemos darnos cuenta que las investigaciones se concentran en España, existiendo pocos estudios en México y que relacionen dicha variable con la autoeficacia profesional y las expectativas del futuro laboral. Así mismo, la mayoría de los estudios se han centrado en los profesionistas durante su proceso de formación o una vez terminando los estudios mientras que este estudio está concentrado en la etapa en la que están por concluir los estudiantes universitarios.

Dicho de esta manera, autores como García y Díaz (2009), Suriá, Rosser y Villegas (2016) o González y Martínez (2016), sugieren que es conveniente integrar un análisis acerca de las percepciones de los individuos que tienen del mercado laboral y aquellas expectativas respecto a su transición al mundo laboral, por ello surge la necesidad de estudiarlas a mayor profundidad dentro del contexto educativo mexicano.

Por otro lado, acerca de las variables expuestas, existe una investigación en la cual se estudia la empleabilidad y expectativas laborales en estudiantes de enfermería y psicología. En la cual, se concluye que los estudiantes recién egresados están interesados en un empleo en vez de seguir formándose y con la disponibilidad de trabajar en algo relacionado con la carrera, a pesar de que obtengan menor remuneración y seguridad en el futuro (Paz, Betanzos y Uribe, 2014).

Desde esta perspectiva la realización del siguiente estudio tiene como objetivo conocer la empleabilidad y autoeficacia profesional percibida en los estudiantes universitarios que se encuentran en etapa terminal de la carrera, así como analizar la relación entre dichas variables con las expectativas de su futuro laboral.

Respecto a la metodología empleada dentro del estudio considerando lo que se hizo mención se consideró analizar las variables de estudio con la finalidad de encontrar el tipo de relación que tienen entre ellas logrando una aproximación de crear medidas que se fomentan en la inserción de los universitarios y lograr encontrar modificaciones necesarias

en el proceso de su formación. Dicha metodología fue empleada en grupos de alumnos universitarios de etapa terminal de la formación en 11 carreras diferentes en la Universidad Autónoma de Baja California en las unidades de Otay y Valle de las Palmas.

Antes de finalizar el apartado introductorio, la organización de la investigación dentro del primer capítulo se encuentra un marco teórico profundizando la información mencionada entre otras aportaciones con tal de describir los conceptos y argumentar la teoría que se intenta proponer según los objetivos. Primeramente, describiendo el panorama del desempleo juvenil y profesional, así como la situación del mercado laboral siendo posibles factores que implican a la educación superior y por ende las variables de estudio. Posteriormente, se conceptualizan cada una de las variables dando una definición tanto general como específica enfocándonos en algunas investigaciones donde fueron implicadas y/o encontrado algunos hallazgos que las relacionan a manera general. Dentro de este apartado son presentadas los objetivos e hipótesis a prueba que se intentan contrastar con la teoría propuesta en el estudio consiguiéndolo a través de la metodología que definimos en el quinto capítulo en el cual se describe la muestra, procedimiento para la recolección de datos a analizar mediante los instrumentos utilizados.

El análisis de resultados se puede encontrar en el capítulo sexto, comenzando por un análisis estadístico descriptivo considerando las puntuaciones medias y su desviación típica de algunas características sociodemográficas de la muestra, porcentajes y gráficos de la actividad laboral de la muestra y algunos ítems de los cuestionarios.

Seguido se encontrará un análisis de fiabilidad de los instrumentos que se emplearon mediante el Alfa de Cronbach y posteriormente un análisis correlacional entre las variables principales del estudio. Por último, se pone a prueba un modelo estructural hipotetizado, siendo un tipo de modelo que propone relaciones entre diferentes variables, así como la dirección de éstas mismas y el posible efecto causal que tienen una sobre otras, teniendo una gran ventaja de incluir un error de medida tanto en las variables dependientes como independientes (Ruiz, Pardo y Martín, 2010).

Posteriormente, en el séptimo capítulo son discutidos los resultados que se obtuvieron indicando los hallazgos encontrados que permitirán generar conclusiones de la

investigación tomando en cuenta las posibles limitaciones y propuestas para investigaciones futuras en relación a las variables. Respecto a la bibliografía utilizada en el capítulo décimo son presentadas cada una de las referencias que fueron utilizadas en la investigación y anexando los instrumentos que se usaron para recolección de datos.

## **Capítulo 4. ANTECEDENTES.**

### **4.1. Panorama del desempleo juvenil.**

Comenzando por realizar una descripción de manera general de la población juvenil en el ámbito laboral y haciendo una revisión de las estadísticas respecto al desempleo juvenil se puede concluir que ha ido disminuyendo esta problemática. Pues en el 2014 de las personas que se encuentran desempleadas un 36% aproximadamente es de jóvenes, además dos de cada cinco que se encuentran activos, hablando económicamente, son desempleados o están empleadas en un trabajo con poca remuneración y/o insatisfactorios. Por ende, a pesar de lo que indica la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la reducción de la gravedad del desempleo no exenta a que los jóvenes logren emplearse fácilmente (OIT, 2015). También autores como Román y Sollova resaltan que:

Los trabajadores jóvenes, al igual que la población adulta, se mueven dentro del mercado laboral en función de las necesidades y de las limitaciones de éste, pero es preciso puntualizar y recalcar que los jóvenes conforman el grupo más sensible para insertarse y permanecer en el mercado laboral como fuerza de trabajo barata...

Prueba de esta problemática radica en la creciente cantidad de estudios y publicaciones sobre las malas condiciones laborales, desempleo y subempleo juvenil que muestran evidencias de la gravedad de las dificultades de empleo por las que atraviesan los jóvenes (Román y Sollova, 2015, p. 135).

### **4.2. Panorama del empleo profesional.**

Debido a que el apartado anterior solo fue mencionado el desempleo juvenil, para entrar en materia sería interesante revisar el panorama del empleo de los profesionistas en México. Por lo tanto, basándonos en los datos obtenidos a través de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo revelan que en el tercer trimestre del 2016 son 7.9 millones de personas profesionistas ocupadas en México. Además el 79.1% de esa población está involucrada en empleos vinculados a la carrera para la que se formó. Por otro lado en el estado de Baja California son 234.5 de miles de personas profesionistas que se encuentran empleadas (Observatorio Laboral, 2017).

Según lo anterior, estadísticamente es un porcentaje significativo el que se encuentra laborando en trabajos que es afín a su formación. Por ende, este estudio podría estar enfocado en ese porcentaje del 20.9% de los profesionistas que están laborando en algo diferente a la carrera que estudió involucrando varios factores externos que podrían influir en esto.

### **4.3. Situación del mercado laboral y educación superior.**

Remitiéndonos a una definición del mercado laboral o de trabajo nos encontramos con que siempre estarán dos variables importantes en este concepto, siendo estos la oferta (vendedores del servicio) y demanda (compradores de servicio) las cuales tienen una fuerte relación puesto que al requerir mayor el servicio al mismo tiempo disminuye la compra (Resico, 2010).

Siguiendo lo anterior, actualmente el mercado laboral se encuentra susceptible a bastantes cambios debido a los avances de la tecnología y los procesos de globalización, provocando que la demanda laboral sea mayormente exigente con los trabajadores o aquellos que están en el proceso de transición al mundo del trabajo (Huesca, Castro y Rodríguez, 2010; Romero y Álvarez, 2015).

Ahora bien, en lo que respecta a una definición del proceso de transición al mundo laboral juvenil según el caso de esta investigación es definida por la Organización Internacional del Trabajo (2015) como ese transcurso en el joven entre su salida de la escuela y el primer empleo tomando en consideración aspectos como la estabilidad del trabajo. Además, tanto a nivel mundial como nacional el mercado laboral se encuentra en una situación en la cual es difícil que las personas puedan acceder dentro de él, tal es el caso de los profesionistas recién titulados (Burgos y López, 2010).

Cabe destacar que el estudio se enfocará en los cambios y posibles problemáticas que pueden surgir a partir de todo lo que se ha hecho mención dentro del ámbito educativo de nivel superior como lo es la universidad. Por ello es preciso señalar que este nivel educativo en el sistema mexicano se encarga de formar alumnos profesionalmente capacitados para ejercer una actividad de un conocimiento específico en las cuales se

encuentran tanto las licenciaturas como posgrados (Navarrete, 2012). Dichos cambios puede ser que el crecimiento económico ha sido menor tanto nivel mundial como nacional provocando que sea menor número personas que logren ingresar al mercado de trabajo de las cuales los recién egresados de las universidades se encuentran perjudicados (Burgos y López, 2010).

Otro estudio en el que se aborda la relación entre los jóvenes y el mercado laboral, concluye que a pesar de la situación tan limitada de éste último en el contexto mexicano no ocurre solamente debido a las pocas ofertas de empleo que produce, sino que también existe una deficiente condición en la que los jóvenes se incorporan en dichos espacios siendo los universitarios los que tienen mayores oportunidades de inserción por su preparación (Navarrete, 2012).

Por lo tanto, los jóvenes universitarios potenciales a egresar no son ajenos a esta problemática a consecución de la deficiente oferta laboral provocando mayor incremento en las ya existentes tasas altas de desempleo (Viollaz, 2014), lo que ha llevado a interesarse por la etapa terminal de carreras universitarias.

A pesar de ello el contar con educación sobre todo si se trata del nivel superior, brinda mayores posibilidades de hacerle frente al fenómeno del desempleo. Tal y como se muestra en el panorama a nivel mundial del informe de tendencias del empleo, siendo que tres de cada cuatro egresados de la universidad se emplean en contraste a cuatro de diez que estudian hasta el nivel de secundaria. Así mismo, describiendo a mayor profundidad, se dice que el periodo de tiempo para obtener trabajo de los titulados universitarios tienen mejores posibilidades con 9.7 meses que los de educación primaria siendo 29.1 meses aproximadamente para emplearse (OIT, 2015).

Aunque hay que recalcar que México es un país que se va desarrollando, habiendo la necesidad de optimizar la educación con la finalidad de mejorar el conocimiento ante la actual demanda. Sin embargo, ha sido notable su bajo desempeño académico así como los índices de graduados donde están incluidos no solamente la etapa universitaria sino los demás niveles educativos (Gavotto y Castellanos, 2015).

Cabe destacar que el número de estudiantes en las profesiones es mayor algo que aparentemente podría ser positivo, aunque provoque mayor competencia incluso para

aquellas que son altamente demandadas y a consecuencia de esto aceptan ofertas de empleo que están por debajo o que no están vinculadas con su profesión en contraste a las expectativas que pretendían cumplir (Paz, Betanzos y Uribe, 2014).

Por ejemplo, en una investigación acerca de 1, 052 egresados de dos generaciones distintas en la universidad de la Coruña en España en la cual, por medio de un análisis de la tasa de ocupación entre ambas generaciones concluyen dos posibles líneas; la primera es que el recién egresado cada vez más busca laborar en áreas con menor cualificación y la segunda es que buscan mejorar sus técnicas de búsqueda de empleo volviéndose menos exigentes ante su inserción laboral (Freire y Salcines, 2010).

Además, según Burgos y López (2010) describen que dentro de la inserción de los profesionistas existen otros fenómenos además de la falta de empleo, tales como la sobreeducación que hace referencia a que en ciertos empleos no es necesario la formación universitaria y el existente desfase de conocimientos, es decir, la poca existencia de relación de las competencias con las actividades que desenvuelven en el trabajo tomando en cuenta la poca remuneración que obtienen.

En relación a esto, un estudio sobre la inserción laboral y desarrollo profesional de la carrera de enfermería de la UNAM indican que el mayor porcentaje de los recién egresados (417) se desenvuelve en áreas que se encuentran por debajo de la formación (Balseiro et al., 2012). Siendo una de las razones de la crisis en la economía mexicana, tal y como un estudio señala que a mayor competencias tenga un empleado joven en una ocupación aprovecha en minoría su verdadera capacidad (Morales, 2014).

No obstante, a pesar del avance de la problemática del desempleo la formación profesional aumenta las probabilidades de insertarse a mejores posiciones laborales (Márquez, 2011). Aunando lo anterior, hay que hacer mención que actualmente los jóvenes prefieren finalizar su educación para después buscar empleo, debido a que los que adquieran el mayor nivel educativo son los que tienen mayores oportunidades de lograr una transición al mundo laboral entre 10.6 meses aproximadamente según indica la Organización Internacional del Trabajo (2015).

En resumen a lo mencionado previamente nos apoyamos en Morales (2014) al tener nulas o pocas competencias pueden entrar en dos situaciones; la primera es que pueden

estar desempleados y la otra es que a falta de experiencia laboral no logran emplearse y por la misma razón es complicado que la adquieran.

Sin embargo, no solo depende del nivel educativo o de las competencias que se fueron alcanzado puesto que pueden influir otros factores como lo señala un estudio que se realizó en la Universidad de Guadalajara se enfoca en la asociación entre la experiencia laboral de estudiantes que trabajaban y aquellos que no, durante el mismo periodo de formación en el último año antes de egresar. De esta manera, los resultados arrojan que de 1136 alumnos el 57% trabajan durante la formación de los cuales un 80% señalan que sus empleos se asociaban medianamente y altamente con su profesión siendo casi la mitad de ellos los que comienzan con su proceso de inserción. Además, algunas de las conclusiones indican que tuvieron mayor facilidad en el proceso de su inserción al mercado laboral aquellos estudiantes que estuvieron trabajando en un empleo relacionado altamente con la profesión para la que se formaron. Mientras que aquellos que se encontraban empleados en una ocupación poco vinculada con su carrera tuvieron mayores dificultades en la inserción. Por último, acerca de los que solo estudiaron durante su formación se ubicaban en un intermedio, es decir, algunos presentaron dificultades y otros no (Planas y Enciso, 2014).

Hasta cierto punto, lo ideal para el recién titulado es la obtención de un trabajo vinculado para lo que se formó, pero al llevarlo a cabo en poco tiempo dicha meta no querrá decir que será lo suficientemente seguro que se mantendrá hasta un periodo largo de tiempo, así como satisfactorio. Por lo anterior, el parámetro que se tiene para completar una transición a empleo completa como un contrato de 12 meses o más y que ya no asiste a la institución educativa (OIT, 2015).

Con base a lo anterior, las escuelas tienen que actuar ante este panorama formando estudiantes con las capacidades adecuadas con el fin de mejorar su transición al mundo laboral. Tal y como mencionan autores como López y Cruz (2014) para conseguir un empleo formal surge la necesidad por parte de las universidades en ofrecerle al alumnado educación eficaz tanto en lo teórico como práctico en las que logren adquirir herramientas pertinentes a la demanda laboral en la sociedad actual. Por consiguiente, podemos argumentar dicha idea con las palabras de López (2011):

A nivel mundial los sistemas educativos superiores están experimentando en este momento importantes procesos de reforma tanto en el plano organizativo como principalmente en la dimensión curricular y pedagógica referida a los planes de estudios, las programaciones docentes y los nuevos enfoques de enseñanza-aprendizaje. Se trata, por tanto, de poner a la Educación Superior a la altura de los tiempos que corren (p.228).

Por ende es preciso mencionar que las escuelas, sobre todo el nivel superior, este en constante cambio en sus planes de formación que se ajuste según el contexto social. Tal como exponen en una investigación acerca de la orientación profesional:

la profunda reestructuración que se ha llevado a cabo en las enseñanzas oficiales universitarias, tiene como objetivo fundamental, que los títulos universitarios provean de una formación académica más ajustada al marco socioeconómico, con mayor enfoque profesional y, en definitiva, que dote de una mayor empleabilidad a los titulados. (Martínez, Llamas y García, 2014, p. 57)

En ese sentido, en distintos países como Austria, Brasil, Estados Unidos, Grecia, Italia y entre ellos México han considerado la idea de mejorar el proceso educativo concentrándose en que las competencias sean coherentes a los ámbitos laborales de la actualidad (OIT, 2015). Dicho así, algunas investigaciones han sugerido que sería adecuado valorar la relevancia de los programas educativo que ofrecen relacionándola con la demanda del actual mercado laboral con la finalidad de asegurar y mejorar la transición laboral, así como el desempeño de los titulados (García, Zárate, Matus, Balseiro y Balan, 2013).

De esta manera, la formación que deben ofrecer las escuelas de educación superior tiene que enfocarse en formar profesionistas con competencias que les permita tanto incorporarse como adaptarse ante los constantes cambios logrando responder de una manera efectiva a futuras problemáticas que puedan surgir a nivel social (Cabrera, Hickman y Mares, 2010; Valera, Guzmán, Lucas y Tapia, 2015).

No obstante, por la falta de relación entre las universidades y las empresas ha ido repercutiendo la empleabilidad de los recién egresados siendo un parámetro de evaluar a los programas de formación en las escuelas de nivel superior (Romero y Alvarez, 2015) siendo un tema que es punto clave para la investigación. Sin embargo, una investigación

anteriormente expone otras posibles causas por las que existe este desfase entre la oferta y demanda; como los programas poco eficientes y desactualizados de la oferta educativa que limitan al estudiantado a adquirir otras competencias que las disciplinarias. Además la falta de interés por la investigación científica y tecnológica, siendo una posibilidad de crear ocupaciones e innovar los procedimientos de la industria mexicana existiendo una separación institución-industria (Márquez, 2011). Con base a lo anterior, las universidades tienen como objetivo el contribuir con la sociedad mediante el conocimiento que se va generando y en ese sentido sería incongruente que los profesionistas perciban sus probabilidades laborales como limitadas.

No obstante, los métodos de enseñanza-aprendizaje actualmente se encuentran en la obsolescencia donde el desarrollo de las sociedades se ha mantenido paulatino o evitándolo (Márquez, 2011; López, 2011).

Por consiguiente, este panorama provoca un desfase entre el ámbito educativo e industria, por la falta de habilidades que no ofrecen y que los profesionistas no adquieren y necesitan adquirir para laborar por la demanda de dichas habilidades. En consecuencia una falta de resolución de posibles problemáticas que sufre el contexto social. Argumentando lo anterior podemos señalar lo siguiente:

Hasta épocas muy recientes era posible desarrollar un empleo con las aptitudes adquiridas principalmente fuera de la escolarización convencional; sin embargo, en la actualidad una falta de cualificación formal conduce, en la mayoría de los casos, a la marginación laboral y social (Freire y Salcines, 2010, p. 104).

En ese sentido, podemos decir que hay un desfase entre estos ámbitos haciendo importante estudiar sus causas y/o consecuencias en busca de posibles soluciones que puedan disminuir dichas problemáticas sobre todo en el área educativa, ya que aparentemente podría ser la causante de ello. Por ende, las industrias o empresas están en un nivel alto de demanda que las instituciones no logran satisfacer y en consecuencia esta última es responsabilizada por tal desajuste (Villardón, Yániz y Moro, 2014). Ejemplo de ello, podemos mencionar a Valera, Guzmán, Lucas y Tapia (2015) que indican que la falta de conocimiento acerca del campo laboral de las profesiones y poca vinculación institución e industria mantiene una pobre percepción ante su futuro laboral; así como la deficiente promoción de posgrados para que obtengan mejores oportunidades.

Entre otros aspectos en donde entran las instituciones de nivel superior además de los procesos de enseñanza deficientes y planes de estudios desactualizados podría ser la falta de disminución de ofertas educativas con la finalidad de evitar la saturación de estudiantes dentro de las carreras (Márquez, 2011).

Ahora bien se ha ido mencionando la falta de empleo sobre todo en los jóvenes con estudios universitarios o sin éstos, de tal manera como menciona Muñoz (2014) "vivimos en una época en la que la educación no garantiza el empleo, y es por ello que el cambio educativo gira entorno a la mejora de la empleabilidad" (p. 283). Por consiguiente es necesario abordar el concepto de la empleabilidad siendo una de las posibles vías y objetivos de la educación en mejora del panorama del desempleo juvenil.

#### **4.4. Empleabilidad.**

De manera general, la empleabilidad hace referencia a las oportunidades que tienen aquellas personas que desean obtener un empleo, sin embargo, diversas investigaciones que abordan el tema han ampliado dicho concepto tomando en consideración otras características. Por lo tanto se puede definir como el grado de habilidad que inicialmente se utiliza para la obtención de un trabajo, posteriormente en la permanencia del mismo y la posibilidad de obtener futuros empleos (Harvey, 2001; Van Der Heijden, et al., 2010). Así mismo, durante el estudio se utilizará una aproximación subjetiva llamándola como empleabilidad percibida, lo definiremos como la percepción propia de las habilidades y recursos sociales en busca de optimizar las oportunidades de conseguir empleo.

##### **4.4.1. Empleabilidad percibida.**

Desde una perspectiva subjetiva, la empleabilidad percibida se puede describir como la percepción del individuo sobre su capacidad de conseguir aquel empleo deseado o mejorar la condición de éste considerando tanto aspectos personales como conductuales y factores contextuales que le rodean (Hernández, Ramos, Negrín, Ruiz y Hernández, 2011). En este sentido, Silla, De Cuyper, Gracia, Peiró y De Witte (2009) enfatizan que dicha creencia mantiene una influencia emocional y sobre los comportamientos reaccionando de determinada manera ante dicha evaluación cognitiva.

Cabe destacar que el significado está relacionado con las condiciones contextuales y no solamente con aspectos personales, entendiéndose como una condición, conjunto de habilidades y oportunidades que posee el individuo permitiéndole conseguir empleo y a la vez aumentar la posibilidad de hacer frente y asegurándolo ante demandas futuras del mercado laboral (Forrier y Sels, 2003; Fugate, Kinicki y Asforth, 2004; Rothwell, Jewell y Hardie, 2009; Sok, Blomme y Tromp, 2013).

#### **4.4.2. Empleabilidad en el contexto educativo.**

Debido a que la investigación se abordará la empleabilidad dentro del contexto educativo, también es necesario utilizar la definición de la Organización Internacional del Trabajo (2005), determinándola como las aptitudes, conocimientos y habilidades profesionales reforzando la capacidad para aprovechar la educación y formación facilitando la adquisición, conservación y cambio de empleo adaptándose a la evolución de los factores contextuales.

En consecuencia, según Martín, Rabadán y Hernández (2013) asegurar el proceso de inserción laboral mediante una formación y capacitación que priorice la empleabilidad. Siguiendo la misma línea existen frecuentemente modificaciones dentro del contexto laboral existiendo cierto impacto en la empleabilidad de los potenciales a egresar, teniendo que adquirir habilidad para adaptarse a dichos cambios estando preparados para obtener nuevos aprendizajes y desaprender otros, en contraste con las competencias que las universidades actualmente ofrecen (Hernández, Ramos, Negrín, Ruiz y Hernández, 2011; Romero y Alvarez, 2015; Jurado, Olmos y Pérez, 2015).

Desde otra perspectiva, las escuelas están preparando a los estudiantes para sobrevivir a las demandas y a los índices altos del desempleo y no para tener la suficiente certeza de obtener un trabajo finalizando la formación.

Aunando lo anterior el mercado laboral exige no sólo un nivel adecuado de capacitación profesional, sino que también una versatilidad y habilidad de adaptarse a los frecuentes cambios que sufre el entorno (Hernández, Ramos, Negrín, Ruiz de la Rosa y Hernández, 2011).

Antes de seguir, respecto a lo que se entiende como competencias es aquel conjunto de habilidades que se van adquiriendo llevándose a la práctica ante distintas situaciones con

el fin de realizarlas con eficacia tanto en el ámbito educativo como laboral y a la vez con el beneficio social (López, 2011; Freire, Teijeiro y Pais, 2011). De esta manera, en la actualidad la docencia se enfoca en competencias que tienen poca afinidad con la adaptabilidad ante la versatilidad del mundo laboral, que según autores como Freire, Teijeiro y Pais (2011) las instituciones de nivel superior deben tomar consciencia de ello para buscar soluciones.

Según lo anterior, según Yurén y Arnaz en un estudio que se realizó en el 2014 dentro del contexto mexicano indican que las escuelas de nivel superior no están capacitando al alumnado que el mundo laboral está solicitando en la actualidad (Yurén y Arnaz, 2014).

En concordancia con lo anterior, dentro del contexto mexicano existe una investigación en la cual su objetivo era el describir la opinión de empleadores acerca del desempeño de titulados de la carrera de enfermería de la Universidad Autónoma de México. Según los resultados arrojan que el nivel que ejercen de competencias generales es aceptable, sin embargo, entre las habilidades que se deben enriquecer se encuentra la resolución de problemas y la adaptabilidad al cambio (Balseiro et al., 2013).

No obstante en dicho estudio se evalúa a través de la opinión del empleador y no la del empleado siendo este último el egresado de carrera. Por ello, este estudio se enfoca en la percepción de la preparación vinculada con la carrera del estudiante sobre todo aquellos que están finalizando su formación antes de que algunos inicien con su proceso de transición al mundo laboral.

#### **4.4.3. Competencias de la empleabilidad.**

Hasta el momento se ha mencionado que las escuelas de nivel superior tienen que priorizar la empleabilidad de sus estudiantes sino abarcar distintas competencias de ésta y tampoco como el objetivo principal de la educación, debido a que es una variable bastante compleja y dinámica, así como el mercado laboral actual.

En consecuencia, la empleabilidad según Mateos (2014) no es solo una capacidad para que las personas desempleadas logren tener un trabajo, sino que una vez siendo empleados se comprometan a aumentarla desde un nivel personal hasta relacionarla con su profesión, en conjunto con el ámbito laboral y social en pro de la comunidad.

Así mismo, las empresas no deben quedarse fuera de este proceso pues al mejorarlo tendrán mayores oportunidades de incrementar su producción. Apoyándonos en las palabras de Mateos (2014) "las empresas, como principales oferentes del mercado laboral, deben cumplir cada vez más el cometido de promover e incrementar en sus empleados uno de los recursos más importantes: la empleabilidad a través del desarrollo de la carrera profesional" (p. 454).

Desde el ámbito educativo sería interesante que las escuelas enseñen e influyan a través del aprendizaje a los alumnos que la empleabilidad puede ser un proyecto personal en el logren obtener distintos beneficios en función a su desarrollo. Pero para mejorar la empleabilidad y una actividad laboral significativa a través del aprendizaje sería conforme a un proceso paulatino ante las grandes complicaciones para el recién egresado en conseguir empleo (Santos, 2014). Desde este punto podemos partir que la empleabilidad puede tener distintas competencias, sin embargo, se encuentran algunas que el mercado laboral demanda y no solamente una titulación o experiencia laboral.

Además tomando en cuenta una investigación donde se encuentra que las empresas demandan competencias a un nivel superior en contraste de las habilidades que obtienen los alumnos de la universidad estudiada (Freire, Teijeiro y Pais, 2011). A la vez sería relevante decir que una competencia profesional es aquel conjunto de habilidades con el fin de demostrar que se sabe realizar actividades las cuales son esenciales pero no aseguran eficacia dentro de un contexto laboral (Valera, Lucas y Guzmán, 2016).

Según la literatura algunas competencias podrían ser un conocimiento básico de idiomas, habilidades de relaciones como el trabajo en equipo y negociación; habilidades de organización como la innovación, adaptabilidad, toma de decisiones y liderazgo; y las habilidades personales donde se incluyen la motivación, creatividad, ser emprendedor y el seguir aprendiendo (Villardón, Yáñez y Moro 2014).

Siguiendo la misma línea del aprendizaje, debemos de mencionar a Muñoz (2014) que ha mantenido la idea de una competencia genérica y transversal llamada "aprender a aprender" como una capacidad para mantener el proceso de aprendizaje con el fin de ser consciente de éste, en búsqueda de oportunidades de las cuales se tendrá la habilidad de

sobreponerse a posibles obstáculos mediante orientaciones o la adquisición de conocimiento nuevo.

Por lo anterior, con competencia genérica y transversal nos referimos a que se pueden vincular con cualquier trabajo y son indispensable para todos los empleos siendo algunas de ellas la autonomía, motivación, compromiso e iniciativa. Otras características de las competencias vinculadas a la empleabilidad es que son evaluables y se pueden adquirir por un proceso de enseñanza y aprendizaje. Sin embargo, debido a las rigurosas modificaciones la adquisición de aprendizaje no es suficiente, por ello el empleado debe pensar en las necesidades que puedan surgir en un futuro, es decir, una actitud prospectiva del mercado laboral (Mateos, 2014).

En consiguiente, manteniendo la idea de que las instituciones tienen que tomar en cuenta dichas competencias para mejorar o modificar su proceso formativo según las necesidades del ámbito laboral. Para argumentar hay autores que indican que:

Desde una perspectiva orientada a la mejora de la calidad de la educación superior, la formación de graduados debe integrar un conjunto de aprendizaje de carácter transversal o genérico que garantice una buena incorporación al mundo del trabajo y satisfaga las necesidades del mismo. (Freire, Teijeiro y Pais, 2011, p. 17)

De otra manera, se podría emplear la idea de un proceso de orientación sugerido dentro en investigaciones europeas que consiste en potencializar y mantener la empleabilidad del estudiantado y/o recién egresado apoyándolo desde el ámbito educativo hacia el profesional (Suárez, 2014; González y Martínez, 2016).

Ahora bien, para dar preámbulo a la relación entre la empleabilidad y autoeficacia es necesario mencionar nuevamente a Muñoz (2014) el cual señala que una de las competencias vinculada con la empleabilidad es el tener conocimiento de nuestras propias capacidades al realizar una nueva tarea siendo ésta, la autoeficacia, la cual es un regulador de desarrollar dicha actividad adecuadamente o perder el control al intentarlo.

#### **4.5. Autoeficacia y contexto laboral.**

Referente al concepto de autoeficacia es preciso abordarla desde la teoría social cognitiva de Bandura en la cual la desarrolla como la percepción de la propia capacidad para afrontar determinada situación y en cualquier contexto (Bandura, 1997). También se ha encontrado

relacionada positivamente con la conducta de búsqueda de empleo siendo un indicador de éxito de dicha tarea (Wittekind, et al., 2009; Pepe, et al., 2010; Hernández, et al., 2011). Argumentando lo anterior, cierta investigación que tenía como objetivo validar un cuestionario acerca de actitudes hacia el empleo menciona que:

Las personas que sienten que no tienen control sobre la práctica de una conducta de búsqueda de empleo, puede que se abstengan de realizar una conducta o no seguirán sus intenciones de ejecutar dicha conducta, no importando sus actitudes y normas subjetivas al respecto (Izquierdo, Hernández, Maquilón y López, 2011, p. 109).

Siguiendo esta línea, hablamos de la autoeficacia de búsqueda de empleo en la cual una persona desempleada valora sus habilidades para realizar comportamientos que tienen como objetivo el conseguir empleo, es decir, una persona que mantiene un bajo nivel de este tipo de autoeficacia podría tener resultados negativos en una entrevista laboral (Piqueras, Rodríguez y Palenzuela, 2016).

Sin embargo, este estudio enfatiza las creencias que tienen los estudiantes próximos a egresar y su transición de insertarse dentro del mundo laboral. Aunque algunas afirmaciones han corroborado lo que menciona Bandura (2001), señalando que las creencias de autoeficacia no son estables debido a que su implicación depende de la manera en que se adapta a tareas específicas. Lo anterior da pauta para introducir a las creencias de autoeficacia ajustándose al contexto profesional.

#### **4.5.1. Autoeficacia profesional y empleabilidad percibida.**

Primeramente, diferentes autores han relacionado el constructo de empleabilidad con la autoeficacia (Fugate, Kinicki y Asforth, 2004; Wittekind, Raeder y Grote, 2010), ya que al igual que la empleabilidad percibida influye en el pensamiento y en el comportamiento, así como en las aspiraciones, la resiliencia ante las adversidades y perseverancia (Pepe, Farnese, Avallone y Vecchione, 2010).

Para abordar el concepto de autoeficacia profesional es necesario mencionar que la teoría cognitiva social de desarrollo de carrera la cual utiliza el concepto de autoeficacia desde el marco profesional como elemento importante para la gestión de intereses académicos- y profesionales (Lent, Brown y Hackett, 2000).

Por otro lado es preciso hacer mención de la investigación de Maffei, Spontón, Spontón y Castellano (2012) definiéndola como las creencias de las capacidades para llevar a cabo actividades relacionadas con la profesión. Así mismo, en esta misma investigación se hizo la adaptación del cuestionario de autoeficacia generalizada en el ámbito laboral para examinar dichas creencias.

Siendo así, se pretende relacionar el tema con la empleabilidad y autoeficacia profesional percibida; y cómo puede existir entre ellas una relación con las expectativas laborales centrándonos en aquellas que tengan congruencia con la formación de la carrera profesional que se encuentran estudiando, ya que investigaciones anteriores sugieren que es conveniente integrar un análisis acerca de las percepciones de los individuos que tienen del mercado laboral y aquellas expectativas respecto a su transición al mundo laboral (García y Díaz, 2009; Suriá, Villegas y Rosser, 2016; González y Martínez, 2016).

## **4.6. Expectativas en el ámbito educativo.**

Las investigaciones que ha realizado la psicología cognitiva conciben a las expectativas como una evaluación subjetiva de la probabilidad de alcanzar una meta concreta (Peralta, 2006). Desde el ámbito educativo las expectativas influyen en el estudiante en el cómo se perciben y suelen ser las que determinan ciertas actitudes y comportamientos.

Por ende actualmente surge la necesidad y el interés para estudiar las expectativas de jóvenes que se encuentran en el nivel superior o universitario con dos diferentes direcciones siguiendo la palabras de Valera, Lucas y Guzmán (2016) "aquellos que investigan las expectativas de los alumnos con la intención de conocer qué esperan de la universidad en general y otros que estudian las expectativas de los estudiantes sobre componentes específicos del proceso de enseñanza-aprendizaje" (p. 92).

### **4.6.1. Expectativas del futuro laboral.**

Considerando lo anterior uno de los principales objetivos del graduado es la búsqueda y obtención de un trabajo estable y relacionado con su formación posteriormente de haber concluido sus estudios, dicha situación, según Suriá, Villegas y Rosser (2016) implica que los jóvenes perciban que tener una formación no es garantía de la obtención de un trabajo impactando directamente en las expectativas produciendo desilusión y desmotivación en

etapas muy tempranas por la carrera que decidieron estudiar. Por ello es importante que exista una dirección que se enfoque en investigar las expectativas acerca del futuro laboral de los universitarios sobre todo de aquellos que están por finalizar su formación como profesional.

A partir de lo anterior hay que hacer mención de las expectativas pero dentro del contexto laboral siendo aquellas que se encuentran determinadas según las ofertas y demandas del mercado laboral. Siguiendo la misma línea, pese al desfase de la oferta y demanda ocasiona la pérdida de expectativas acerca de la educación (Márquez, 2011).

Además debido a que se pretende analizar la relación entre las creencias de llevar a cabo actividades según la profesión con las expectativas del futuro laboral es preciso mencionar que las expectativas de su futuro laboral están relacionadas con las competencias profesionales que fue adquiriendo en su formación (Valera, Lucas y Guzmán, 2016). No obstante, egresados de la carrera de enfermería de la UNAM reportan un alto desempeño en ciertas competencias en su puesto de trabajo, pero este mismo no satisfacen sus expectativas como profesionistas (Balseiro et al., 2012).

Por otro lado, existen otros factores en donde las expectativas pueden tener cierto impacto, por ejemplo, estudios consideran que algunos de los jóvenes atrasan su incorporación al mercado laboral siendo el motivo de esto el apoyo que les brinda su familia o su estado socioeconómico con la finalidad de obtener un empleo que se ajusten mejor a sus expectativas o logren desenvolverse satisfactoriamente (Márquez 2011 y Navarrete, 2012).

Sin embargo, haciendo una revisión de la literatura dentro del contexto mexicano existe una investigación en la cual se estudia la empleabilidad y expectativas laborales en estudiantes de enfermería y psicología, donde se concluye que los estudiantes recién egresados están interesados en un empleo con la oportunidad de seguir formándose y con la disponibilidad de trabajar en algo relacionado con la carrera, a pesar de que obtengan menor remuneración y seguridad en el futuro, sin embargo, existe la ambivalencia en donde creen que les será complicado encontrar un empleo en el cual logren desarrollar actividades en relación a la profesión para la que se formaron asemejándose a lo que sucede en instituciones españolas (Paz, Betanzos y Uribe, 2014).

De manera general, según autores como Moreno, Villa, Rodríguez y Villalpando (2009) las consecuencias entre el desfase de las expectativas laborales y la realidad serán poca satisfacción o desgaste profesional, así como una cognición frustrada provocada por la incapacidad de adaptarse ante el mercado laboral. Por ello, autores como Piqueras, Rodríguez y Palenzuela (2016) consideran que para la valoración de motivación de búsqueda de empleo es de relevancia estudiar las expectativas, debido a que mediante intervenciones adecuadas podrían optimizarse, así como su empleabilidad.

Por lo anterior, se puede decir que existen pocas investigaciones en las cuales se ha estudiado la empleabilidad con las expectativas del futuro laboral, por ende, surge la necesidad de realizar este estudio donde se anexa esta última variable mencionada debido a que podría actuar como variable predictoría ante las demás variables estudiadas.

#### **4.7. Justificación.**

En la siguiente investigación se revisará el tema de la empleabilidad percibida, autoeficacia profesional que presentan estudiantes universitarios, así como las expectativas de su futuro laboral. Tal temática no es tan reciente, debido a que investigaciones desarrolladas en México tenían la finalidad de obtener información acerca de la incorporación del mundo laboral, así como la opinión respecto a la formación del recién egresado surge en los años 70 (Valera, Guzmán, Lucas y Tapia, 2015).

Ahora bien, para tal estudio es conveniente mencionar que actualmente el mercado laboral se encuentra susceptible a bastantes cambios debido a los avances de la tecnología y los procesos de globalización, provocando que la demanda laboral sea mayormente exigente con los trabajadores o aquellos que están en proceso de transición al mundo del trabajo (Huesca, Castro y Rodríguez, 2010; Muñoz 2014; Romero y Álvarez, 2015).

Ante esta inestabilidad, la problemática de la inserción laboral se está agravando afectando a nivel mundial, donde existe mayor preocupación en la población joven a consecuencia de lo que se ha planteado, ya que como mencionan Jacinto y Millenaar (2012) dicha preparación e incorporación para el empleo está siendo obstaculizado por el desgastado mercado laboral generando desempleo o empleo precario.

De esta manera, las escuelas están preparando a los estudiantes para sobrevivir a las demandas y a los índices altos del desempleo y no para tener la suficiente certeza de obtener un trabajo finalizando la formación. Aunando lo anterior, el mercado laboral no sólo exige un nivel adecuado de capacitación profesional, sino que también una versatilidad y habilidad de adaptarse a los frecuentes cambios que sufre el entorno (Hernández, Ramos, Negrín, Ruiz de la Rosa y Hernández, 2011).

Por ello surge la necesidad de realizar investigaciones acerca de la inserción laboral en los jóvenes que recientemente se han graduado a mayor profundidad por el motivo de que se han desarrollado algunos estudios previos en las que se reconoce el bajo índice de inserción, así como las deficiencias de la formación académica y su relación con esta misma variable pero no se profundiza la causas que propician este fenómeno (Romero y Álvarez, 2015). Con base a lo que se hizo mención esta investigación se enfocará en aspectos que inciden en los jóvenes en relación a los factores externos siendo uno de estos la empleabilidad.

## **4.8. Hipótesis.**

Existirá una correlación positiva entre las variables de empleabilidad, autoeficacia profesional percibida, así como las expectativas del futuro laboral. Dicho de tal manera, mientras mejor sea la autoevaluación de las creencias de capacidades profesionales y sus expectativas de su futuro laboral asociadas a su profesión el estudiante percibirá positivamente su empleabilidad.

### **4.8.1. Hipótesis Específicas.**

#### **Hipótesis 1.**

Mediante la escala de percepción de empleabilidad los alumnos reportarán tener considerablemente altas sus habilidades de conseguir empleo y existirá diferencias significativas entre cada una de las puntuaciones medias según la carrera.

#### **Hipótesis 2.**

Su autoevaluación señalará que podrán realizar de manera exitosa actividades relacionadas con su profesión, debido a que los estudiantes seleccionados estarán en la etapa terminal según su carrera de titulación. Así mismo, al igual que la empleabilidad percibida existirá una diferencia entre cada carrera según la puntuación media.

### **Hipótesis 3.**

Los resultados del cuestionario indicarán que los alumnos muestran expectativas de éxito positivas ante su futuro laboral.

### **Hipótesis 4.**

Las variables de autoeficacia profesional percibida y expectativas del futuro laboral actuarán como variables que predecirán positiva y significativamente según el modelo de ecuaciones estructurales que se presentará a la variable de empleabilidad percibida.

## **4.9. Objetivo General.**

Analizar la relación entre la empleabilidad, autoeficacia profesional percibida y las expectativas de su futuro laboral en los estudiantes universitarios en etapa terminal de la carrera.

### **4.9.1. Objetivos Particulares.**

- Conocer la empleabilidad percibida en los alumnos que se encuentran en la última etapa de su formación con el fin de relacionarla con la demás variables del estudio.
- Evaluar las creencias que poseen los estudiantes en sus propias capacidades para llevar a cabo actividades relacionadas con su profesión mediante el cuestionario de autoeficacia profesional.
- Examinar las expectativas que tienen los estudiantes universitarios acerca de su futuro laboral actual y cuando finalicen sus estudios mediante la aplicación de un cuestionario de futuro laboral y demandas laborales.
- Comprobar la relación de las variables de estudio conociendo cuáles son las variables predictoras y el posible efecto que pueden tener unas sobre otras.

## **Capítulo 5. MATERIALES Y MÉTODO.**

### **5.1. Diseño.**

La investigación fue realizada desde la perspectiva de la metodología cuantitativa en la cual fue necesario utilizar un diseño no experimental de tipo transversal en la que se enfoca en un solo período de tiempo siendo éste la etapa terminal de la formación de los estudiantes y pretende realizar el análisis de la concomitancia de las tres principales variables del estudio.

### **5.2. Muestra.**

En este estudio los participantes fueron seleccionados mediante un muestreo aleatorio estratificado donde el universo muestral estuvo compuesto por 430 estudiantes universitarios de los cuales 140 hombres (32.2%) y 290 mujeres (67.8%) con edades comprendidas entre 20 y 42 años ( $M=22.69$  y  $D.T.=2.40$ ) donde el mayor porcentaje es en el intervalo de los que oscilan entre los 20 a 25 años con un 90.6% de los encuestados; seguido del 7.3% los que abarcan edades entre 26 a 30 años y por último los de 31 hasta los 42 años representando el 2.1%.

Con respecto a la etapa en la que se encontraban de la carrera era la terminal según su respectiva formación entre las carreras de enfermería, psicología, odontología, comunicación, docencia en lengua y literatura, docencia en matemáticas, asesoría psicopedagógica, química farmacobiólogo pertenecientes a la Universidad Autónoma de Baja California unidad Valle de las Palmas y Otay.

### **5.3. Procedimiento.**

Previo al proceso de aplicación, primeramente se solicitó el consentimiento de los directivos de la unidad académica exponiendo la temática y motivos del estudio, así como su duración y beneficios de los resultados que se pretenden obtener. Por lo tanto la administración de los cuestionarios fue dentro de los horarios de clase de los alumnos en donde se pidió la autorización al docente y de igual manera se explicó los detalles de la investigación.

Así mismo, los alumnos fueron instruidos para responder los instrumentos de evaluación y se hizo mención que su colaboración era tanto voluntaria como de carácter

anónimo e informando que sus respuestas serán confidenciales y para fines académicos. Posteriormente los datos recabados de los cuestionarios fueron vaciados en la base de datos en el paquete estadístico para ciencias sociales (SPSS) con la finalidad de realizar los análisis adecuados según los objetivos del estudio.

## **5.4. Instrumentos de medición.**

A continuación se describen las características de los instrumentos empleados para evaluar cada una de las variables a investigar junto a sus propiedades psicométricas comenzando por detallar los aspectos sociodemográficos. Dentro del formato se integraron características como edad, género, escuela, carrera, tipo de alumno (regular o irregular) y promedio general.

También algunas preguntas relacionadas con su actividad laboral desde si han tenido empleo, la cantidad de empleos que ha tenido en el caso de los que contestaran afirmativamente a la pregunta anterior; si trabaja en la actualidad y la relación de éste con la carrera para que se está formando. Finalmente una pregunta acerca de la esperanza que tiene en encontrar empleo en un plazo de 6 meses al finalizar los estudios y por último si le preocupa o no su futuro laboral.

Después de haber contestado las tres escalas hay un breve apartado compuesto de dos cuestionamientos; el primero es acerca del grado de satisfacción con los estudios que se encuentra estudiando y el segundo sobre el grado de satisfacción de la formación recibida para el desarrollo profesional en un futuro con una escala que va del 1 como valor mínimo al 10 siendo el valor máximo de ambas preguntas.

### **5.4.1. Escala de percepción de empleabilidad.**

Con la finalidad de evaluar la empleabilidad percibida de los estudiantes se utilizó la escala de percepción de la empleabilidad la cual fue diseñada en una investigación con el objetivo de relacionar una concepción unidimensional de ésta, así como, analizar la relación existente con la autoeficacia de búsqueda de empleo (Hernández, Ramos, Negrín, Ruiz de la Rosa y Hernández, 2011).

Dicha escala está construida con diferentes enunciados respecto a la posibilidad de obtener trabajo una vez concluido su formación o sus estudios en los cuales el alumno tenía

que indicar su grado en el que se encuentra de acuerdo con cada proposición con escala Likert desde "Nada de acuerdo" (0) hasta "Totalmente de acuerdo" (10).

Así mismo, en un principio la escala estaba conformada por 33 ítems, sin embargo, por medio de un proceso de validez por medio de jueces expertos fueron eliminada aquellas que no tenían una idea clara y una vez realizado el análisis estadístico se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.83. Finalmente tanto el ítem número 1 como el 3 se valoraron de manera inversa.

#### **5.4.2. Cuestionario de autoeficacia profesional.**

Debido a que el estudio tiene la intención de analizar la relación entre las variables se decidió a utilizar el cuestionario de autoeficacia profesional conformado con afirmaciones referente a creencias que las persona poseen acerca de sus propias capacidades para llevar a cabo actividades de manera exitosa en un posible trabajo asociado a su profesión en un escala Likert desde "Nunca o ninguna vez" (0) a "Siempre o todos los días" (10).

No obstante, para la investigación para el que fue utilizado este cuestionario iba dirigido hacia trabajadores cordobeses con el objetivo de evaluar las propiedades psicométricas, así mismo, mantiene una consistencia interna teniendo un Alfa de Cronbach de 0.88 (Maffei, Spontón, Spontón y Castellano, 2012).

#### **5.4.3. Cuestionario de expectativas y demandas laborales.**

Para detectar las expectativas laborales de los universitarios fue utilizado el cuestionario de expectativas laborales que fue creado a partir de un estudio que iba dirigido a construir un instrumento con la finalidad de averiguar la expectación que tienen acerca de su futuro laboral y el grado de satisfacción conforme a la formación que recibieron (Suriá, Villegas y Rosser, 2016).

Por ello, el instrumento tiene diferentes preguntas de las expectativas del universitario asociadas con su posible futuro laboral con una escala Likert que va desde "Totalmente en desacuerdo" (1) a "Totalmente de acuerdo" (5). Además se obtuvo una consistencia interna con un Alfa de Cronbach de 0.77 y está compuesto por un total de 28 ítems de los cuales 13 preguntas van dirigidas a conocer el motivo por la elección de carrera; otras 8 de las afirmaciones para averiguar las estrategias con las que cuentan para

instalarse al mercado laboral; uno de los ítems va encaminado para indagar el valor que tienen de sus técnicas de buscar empleo y 6 de ellas para conocer las expectativas de éxito de la carrera que estudian.

No obstante, se tiene que hacer mención que para este estudio se eliminó uno de los ítems, debido a que se hace la repetición del reactivo 12 y 13 "Amigos o conocidos lo han estudiado antes". Para finalizar en la descripción de este cuestionario existen dos ítems (23 y 25) que fueron valorados de forma inversa.

## Capítulo 6. RESULTADOS.

Dentro del apartado de resultados estarán los análisis que se realizaron tales como los estadísticos descriptivos (Media y desviación típica), después el análisis correlacional implicando las tres variables de estudio, seguido se detalla el modelo de ecuaciones estructurales (hipotetizado) efectuado por un análisis factorial confirmatorio.

### 6.1. Estadísticos descriptivos.

Primeramente para el manejo y análisis de datos se utilizó el programa estadístico informático SPSS y de tal manera se irán presentando a través de diferentes tablas y figuras según la estructura del cuestionario utilizada para la investigación. A continuación se comenzará por describir el análisis de los datos sociodemográficos de la muestra haciendo una comparación por carrera de titulación y comparación por género tanto en la unidad Otay como Valle de las Palmas como se presenta (ver tabla 6.1).

De modo que en la que carreras donde hay más alumnos formándose dentro de la muestra comenzando de mayor a menor son psicología, derecho, ingeniería industrial, contaduría, químico farmacobiólogo, odontología, enfermería, comunicación, asesoría psicopedagógica, docencia en matemáticas y docencia en lenguaje y literatura. Por otro lado el género que predomina es el femenino siendo el 67.6% (290), mientras que el masculino es un 33.4% (140) de la muestra.

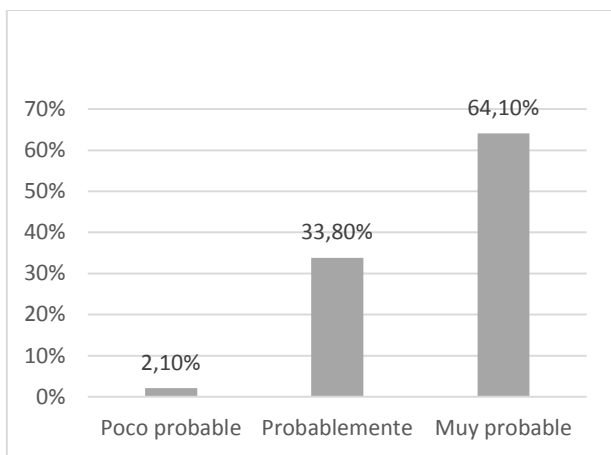
Tabla 6.1.

Composición de la muestra según carrera y género de las unidades Otay y Valle de las Palmas.

	Carrera	Población		Género	
		Frecuencia	Porcentaje	Masculino	Femenino
1-	Enfermería	32	7.4%	2.1%	5.4%
2-	Psicología	81	18.8%	5.4%	15.9%
3-	Odontología	35	8.1%	2.3%	5.8%
4-	Comunicación	30	7%	3.3%	3.7%
5-	Docencia en lenguaje y literatura	16	3.7%	0.2%	3.5%
6-	Docencia en matemáticas	17	4%	1.6%	2.3%
7-	Asesoría psicopedagógica	24	5.6%	0.2%	5.4%
8-	Química farmacobióloga	36	8.4%	3.3%	5.1%
9-	Derecho	78	18.1%	6.5%	11.7%
10-	Contaduría	38	8.8%	3%	5.6%
11-	Ingeniería industrial	43	10%	6.8%	3.3%
	Total	430	100%	32.4%	67.6%

La valoración que hacen los universitarios respecto a la probabilidad de desarrollar una actividad laboral relacionada con la profesión para la que se formó, como se muestra en la figura 6.1 la minoría de la muestra siendo 2.10% percibe que existe poca probabilidad para lograrlo, en menor medida de aquellos que probablemente creen llevarlo a cabo es del 33.80% y un 64.10%, en mayor medida afirman que es muy probable que desarrollen dicha actividad.

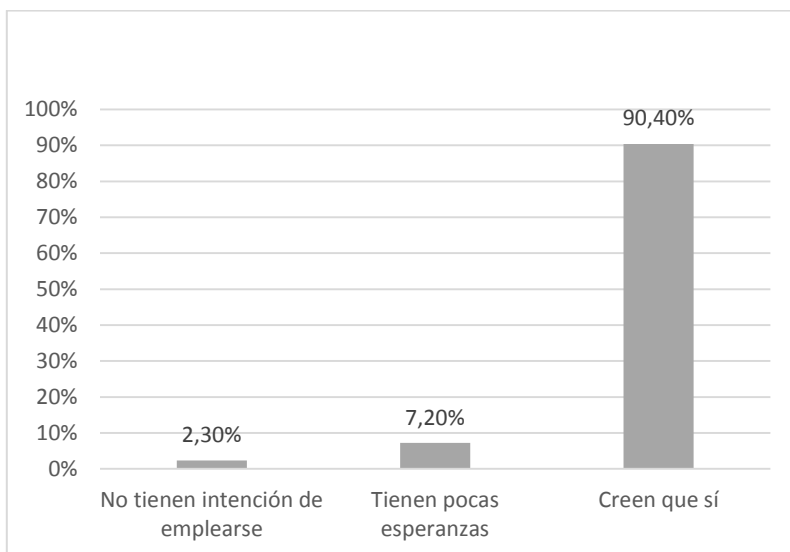
Figura 6.1 Probabilidad de desarrollar actividad vinculada a la profesión.



Según la muestra ante la cuestión de poder encontrar empleo una vez finalizando sus estudios en un plazo máximo de seis meses, existe un porcentaje del 2.30% que no tiene intenciones de buscar empleo, a mayor medida, otro porcentaje del 7.20% muestra tener pocas esperanzas y la mayoría siendo el 90.40% considera que puede obtener el empleo durante ese plazo siendo bastante aceptable dicho resultado.

Finalmente se calculó la media de los cuestionamientos sobre el grado de satisfacción con los estudios que se encuentra cursando ( $M= 8.51$  y  $D.T.= 1.45$ ) y sobre la formación universitaria que recibieron para el desarrollo futuro de su profesión ( $M= 8.47$  y  $D.T.= 1.51$ ).

Figura 6.2. Plazo para encontrar empleo al finalizar los estudios.



Respecto a los datos recabados acerca de la actividad laboral de la muestra, existe un mínimo de estudiantes siendo un 13% (n= 56) que no han trabajado, por otro lado la mayoría de ellos siendo el 87% (n= 374) afirmaron que han tenido empleo; de los cuales el 42% (n= 179) actualmente trabaja mientras que el 58% (n= 250) no se encuentran empleados.

En la tabla 6.2 se muestran los porcentajes de los estudiantes por carrera que han tenido al menos un empleo, así como su relación con la profesión, de los cuales lo más sobresaliente es que solo el 26% (n= 104) de los alumnos tienen o han tenido al menos un empleo asociado analógicamente con la carrera profesional y el 57.3% (n= 229) estuvieron en empleos que no tuvieran relación para lo que se están formando.

A la vez se presentan los porcentajes dentro de cada carrera tanto de actividad laboral como relación empleo-profesión (ver tabla 6.2). En el caso de las carreras de odontología siendo la más alta en ambas las variables resalta el 54.5% (n= 17) del total de esa proporción de la muestra (n= 35) ha estado involucrado en al menos un empleo que coincidan con la profesión. Seguido se encuentran los estudiantes de ingeniería industrial (n= 41) donde el 53.7% (n= 22) tuvieron actividad laboral que tuviera afinidad con la carrera. Mientras tanto las carreras con menor porcentaje en la relación entre empleo y profesión fueron psicología y derecho con 5.5% y 11% respectivamente.

Tabla 6.2.

Porcentajes de la actividad laboral y afinidad de carrera en los estudiantes.

	Carrera	Empleo		Relación empleo y profesión	
		Sí	No	Sí	No
1-	Enfermería	87.5%	12.5%	20%	63.3%
2-	Psicología	84%	16%	5.5%	78.1%
3-	Odontología	80%	20%	54.5%	27.3%
4-	Comunicación	96.7%	3.3%	50%	32.1%
5-	Docencia en lenguaje y literatura	100%	0	21.4%	78.6%
6-	Docencia en matemáticas	100%	0	41.7%	58.3%
7-	Asesoría psicopedagógica	87.5%	12.5%	0%	56.5%
8-	Química farmacobióloga	69.4%	30.6%	20%	45.7%
9-	Derecho	87.2%	12.8%	11%	75.3%
10-	Contaduría	81.6%	18.4	44.7%	36.8%
11-	Ingeniería industrial	100%	0	53.7%	46.3%

Con la finalidad de conocer la empleabilidad percibida y las creencias acerca de sus capacidades para desarrollar actividades afines a su profesión conforme a los objetivos planteados. A continuación se presenta la puntuación media en la cual la muestra indica tener un nivel moderadamente alto ante su empleabilidad ( $M=74.29$  y  $D.S.= 12.55$ ) y una puntuación alta en la autoeficacia profesional ( $M=52.38$  y  $D.S.= 6.52$ ), así mismo dichas puntuaciones son presentadas por carrera (ver tabla 6.3). En general, se destaca que los estudiantes de odontología perciben en mayor medida tanto su empleabilidad ( $M= 82.74$ ) como sus creencias acerca de sus capacidades profesionales ( $M= 55.23$ ). Por el contrario encontramos que en la carrera de químico farmacobiólogo se percibe con menor medida su empleabilidad percibida comparándola con las demás profesiones ( $M=67$ ), así como su valoración acerca de la autoeficacia profesional ( $M=49.69$ ), lo mismo sucede con los alumnos de contaduría donde solo hay una diferencia mínima en esta última variable ( $M= 49.24$ ).

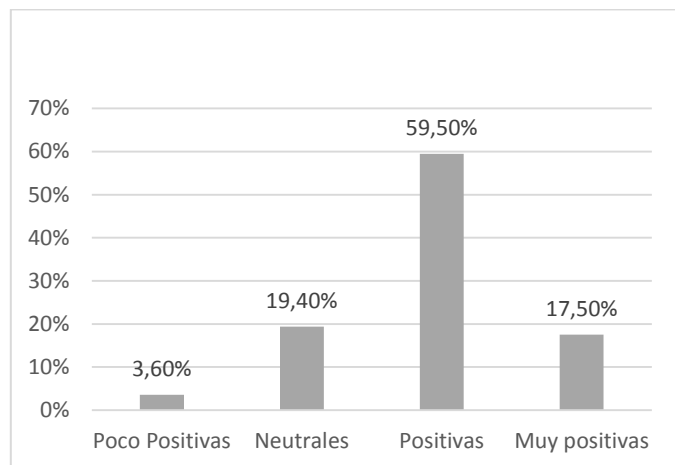
Tabla 6.3.

Puntuaciones de las medias de las variables empleabilidad y autoeficacia profesional percibida.

	Carrera	Empleabilidad percibida		Autoeficacia profesional	
		M	D.T.	M	D.T.
1-	Enfermería	73.41	11.02	52.16	5.78
2-	Psicología	71.90	13.19	50.40	7.02
3-	Odontología	82.74	9.13	55.23	6.16
4-	Comunicación	75.80	10.68	51.80	6.74
5-	Docencia en lenguaje y literatura	82.73	10.42	54.62	5.51
6-	Docencia en matemáticas	75.71	10.44	52.94	5.22
7-	Asesoría psicopedagógica	79.50	12.01	54.30	5.93
8-	Químico farmacobiólogo	67	12.76	49.69	8.40
9-	Derecho	73.47	11.61	54.44	4.83
10-	Contaduría	70	13.58	49.24	6.85
11-	Ingeniería industrial	76.28	12.42	53.52	5.10
	Total	74.29	12.55	52.38	6.52

Además es relevante mencionar que un 59.50% (n= 248) de la muestra señala que sus técnicas de búsqueda de empleo son positivas y un 17.50% (n= 73) cree que son muy positivas, así mismo hay que mencionar que ninguno de los estudiantes encuestados consideró que sus técnicas de búsqueda de empleo eran negativas por lo que no se incluyó en la figura 6.3.

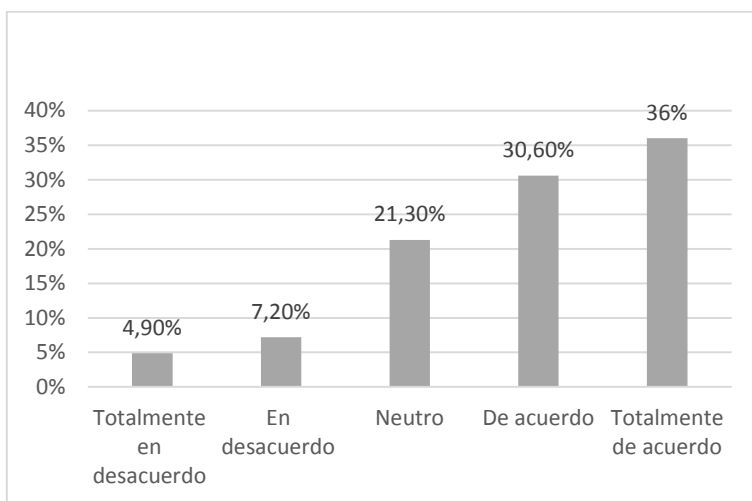
Figura 6.3. Valoración de las técnicas de búsqueda de empleo.



Puesto que uno de los objetivos era examinar las expectativas del futuro laboral de la población estudiantil se abordarán algunos de los cuestionamientos utilizados en el instrumento. Para abarcar la subescala del motivo de elección de carrera se hicieron

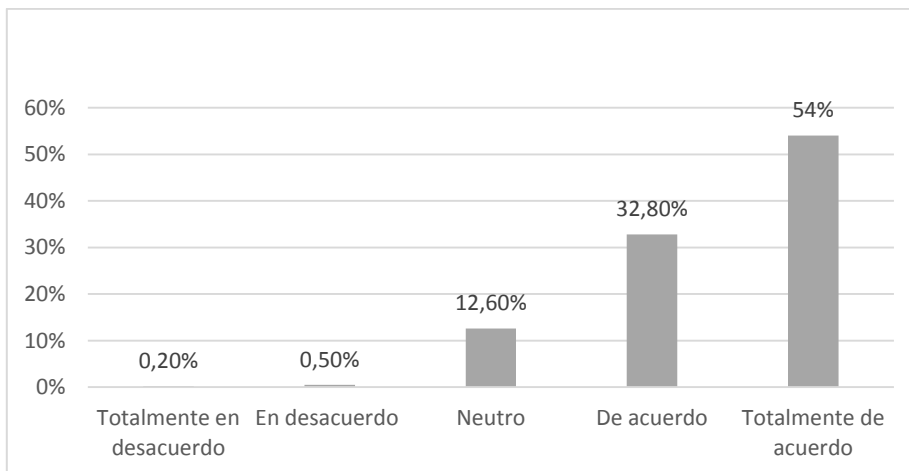
diferentes preguntas entre ellas el ítem 2 *Necesito una titulación universitaria para conseguir un buen trabajo* según se aprecia (ver figura 6.4) en el 36% indica estar totalmente de acuerdo, 30.60% están de acuerdo, 21.30% muestran neutralidad, 7.20% señalan estar en desacuerdo y 4.90% totalmente en desacuerdo a dicha afirmación.

Figura 6.4. Porcentajes de la necesidad de una titulación para la obtención de un buen empleo.



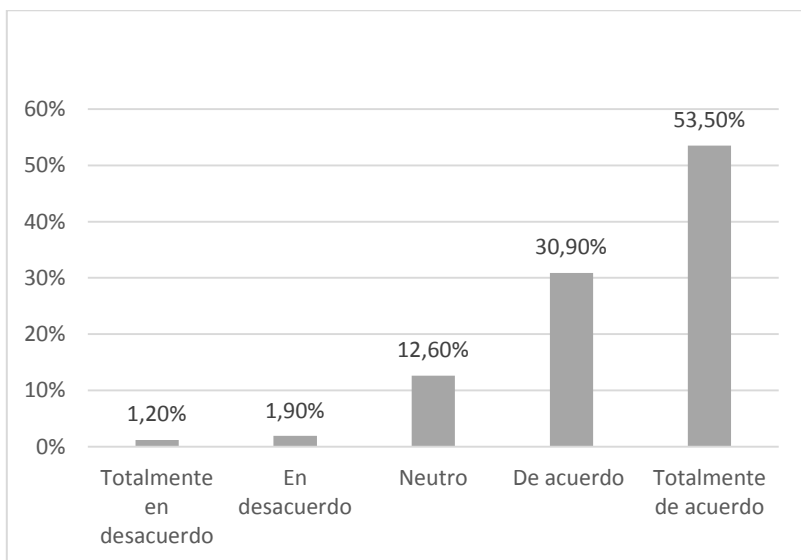
El último ítem se tomó en esta subescala como se expone (ver figura 6.5) es el numero 8 *Me permitirá ganar dinero* en el cual el porcentaje más alto fue de 54% designando que están totalmente de acuerdo, un 32.80% están de acuerdo, 12.60% muestran estar neutrales, 0.50% y 0.20% están en desacuerdo y totalmente desacuerdo respectivamente. Según lo anterior se puede estimar que la mayoría de la población responde positivamente a las afirmaciones sobre todo en el ítem 8.

Figura 6.5. Percepción ante la obtención de dinero mediante la carrera.



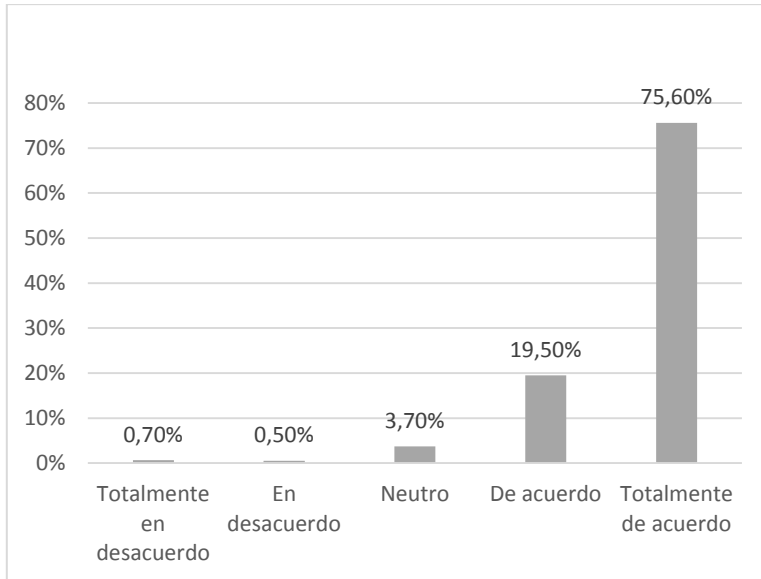
Por lo que se refiere a las técnicas de búsqueda de empleo también se eligieron algunas cuestiones, por ende, se irán describiendo los resultados de éstas. En cuanto al ítem 22 *¿Está de acuerdo que con esta carrera va a conseguir el trabajo que desea?* el 53.50% indican estar totalmente de acuerdo, otro porcentaje del 30.90% designa estar de acuerdo, un 12.60% es el porcentaje que se encuentran neutral, el 1.90% están en desacuerdo y por último el 1.20% está totalmente en desacuerdo en conseguir el trabajo que desea (ver figura 6.6).

Figura 6.6. Creencia de conseguir el trabajo deseado por medio de la carrera.



Por otro lado en el ítem 26 *¿Cree que debe seguir formándose?* en mayor medida los que están totalmente de acuerdo representan el 75.60%, seguido del 19.50% siendo los que están de acuerdo, el porcentaje que se presenta como neutral es del 3.70%, el 0.50% y 0.70% están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo respectivamente.

Figura 6.7. Creencia ante la idea de seguir formándose.



## 6.2. Análisis de consistencia interna.

Por lo que se refiere a la consistencia interna se utilizó el coeficiente Alpha de Cronbach para evaluar la fiabilidad de los instrumentos utilizados donde el análisis mostró que son aceptables. Los valores de dicho análisis son de 0.74 en la escala de percepción de empleabilidad; 0.92 en el cuestionario de autoeficacia profesional y 0.71 en el cuestionario de expectativas y demandas laborales.

## 6.3. Análisis de correlación.

De acuerdo a los resultados obtenidos a través del análisis de correlación de Pearson (ver tabla 6.4), podemos apreciar una relación positiva y significativa entre empleabilidad percibida y autoeficacia profesional ( $r = .54$ ). La relación entre empleabilidad percibida y las expectativas laborales resultó positiva y significativa en todos los casos, siendo las correlaciones más altas técnicas de búsqueda de empleo ( $r = .50$ ) y expectativas de éxito de la carrera elegida ( $r = .29$ ).

Por otra parte al analizar la relación de la variable de autoeficacia profesional con las dimensiones de las expectativas laborales, se evidenciaron correlaciones significativas y positivas técnicas de búsqueda de empleo ( $r = 0.41$ ) y las expectativas de éxito de carrera elegida ( $r = .30$ ). Mientras que con la dimensión de motivo de elección de carrera se

demuestra una correlación positiva ( $r=.27$ ) y las estrategias para insertarse al mercado laboral se comprueba tener un valor de ( $r=.26$ ).

Tabla 6.4.

Análisis de correlación de Pearson entre empleabilidad percibida, autoeficacia profesional y expectativas laborales.

	1	2	3	4	5
1- Empleabilidad percibida					
2- Autoeficacia profesional	.54**				
3- Estrategias para insertarse al mercado laboral	.19**	.26**			
4- Técnicas de búsqueda de empleo	.50**	.41**	.20**		
5- Expectativas de éxito	.29**	.30**	.11*	.29*	

*Nota:* \*\*. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

\*. La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

## 6.4. Análisis de ecuaciones estructurales.

Según la necesidad de la investigación por analizar la relación de las variables y la valoración de hipótesis del estudio optamos por realizar un modelo estructural hipotetizado que permita detallar dicha concomitancia con mayor precisión. Dichos modelos proponen el tipo de relaciones entre diferentes variables, así como la dirección de éstas mismas y el posible efecto causal que tienen una sobre otras, teniendo una gran ventaja de incluir un error de medida tanto en las variables dependientes como independientes (Ruiz, Pardo y San Martín, 2010).

También, incluye aquellas variables observables y latentes o no observables explicando cuáles de ellas pueden actuar como variables predictoras (exógenas o independientes) o variables de criterio (endógenas o dependientes) (Escobedo, Hernández, Estebané y Martínez, 2015). Además, para la reducción de los datos que se tienen y la construcción de este modelo es necesario utilizar un análisis factorial exploratorio (AFE) o como se realizó en este estudio un análisis factorial confirmatorio (AFC) que permite analizar las covariaciones y no solamente las correlaciones.

De tal manera, para la bondad de ajuste del modelo se incluyeron los siguientes índices de ajuste: Chi cuadrada ( $\chi^2$ ), grados de libertad (gl), Chi cuadrada dividido por los

grados de libertad ( $\chi^2/\text{gl.}$ ), índice comparativo del ajuste (CFI), índice de Tucker-Lewis (TLI), índice de ajuste incremental (IFI) y el error de las raíz cuadrada media de aproximación (RMSEA). Respecto a la bondad de ajuste hace alusión al grado de predicción de las correlaciones que tienen el modelo propuesto (Escobedo, Hernández, Estebané y Martínez, 2015).

La finalidad de analizar los índices anteriormente mencionados permitirá aceptar o rechazar el modelo que se propone tomando en cuenta cada uno de los resultados que se obtuvieron. Para los modelos de ecuaciones la Chi cuadrada es el único estadístico siendo aquel que se utiliza en las pruebas de hipótesis de tipo correlacional para variables categóricas (Hernández, 2010).

Por otra parte, si los resultados obtenidos en la  $\chi^2/\text{gl.}$  son de 2 a 3 se considera aceptable, teniendo como límite un valor de 5. Mientras los valores sean iguales a superiores a 0.90 son aceptables dentro del IFI siendo el indicador de mejora en el ajuste del modelo en comparación con la línea base del modelo base. Debido a que el modelo implica a una muestra con más de 100 participantes fue utilizado el índice de ajuste incremental conocido como CFI que contrasta modelos teóricos con muestras igual o mayor a 100 participantes. Así mismo, toma como referencia valores iguales o superiores a 0.90 que significa un buen ajuste y valores superiores a 0.95 como un excelente ajuste del modelo (Hu y Bentler, 1999).

Cuando se obtiene un valor de 0.90 o superior en el TLI implica un ajuste adecuado en el modelo. Por último, el RMSEA es la representación del ajuste anticipado del total de la muestra y es considerado como aceptable un valores entre 0.05 y 0.10, en contraste, si es menor existe un error de proximidad entre el modelo con la realidad (Escobedo, Hernández, Estebané y Martínez, 2015). Tomando como referencia de lo que se hizo mención y observando la tabla 6.5. podemos decir que los índices de ajuste señalan que los datos se adecúan favorablemente al modelo estructural hipotetizado ( $\chi^2/\text{gl.}= 2.63$ ; CFI= 0.90; TLI= 0.88; IFI= 0.90 y RMSEA= 0.06).

Tabla 6.5.

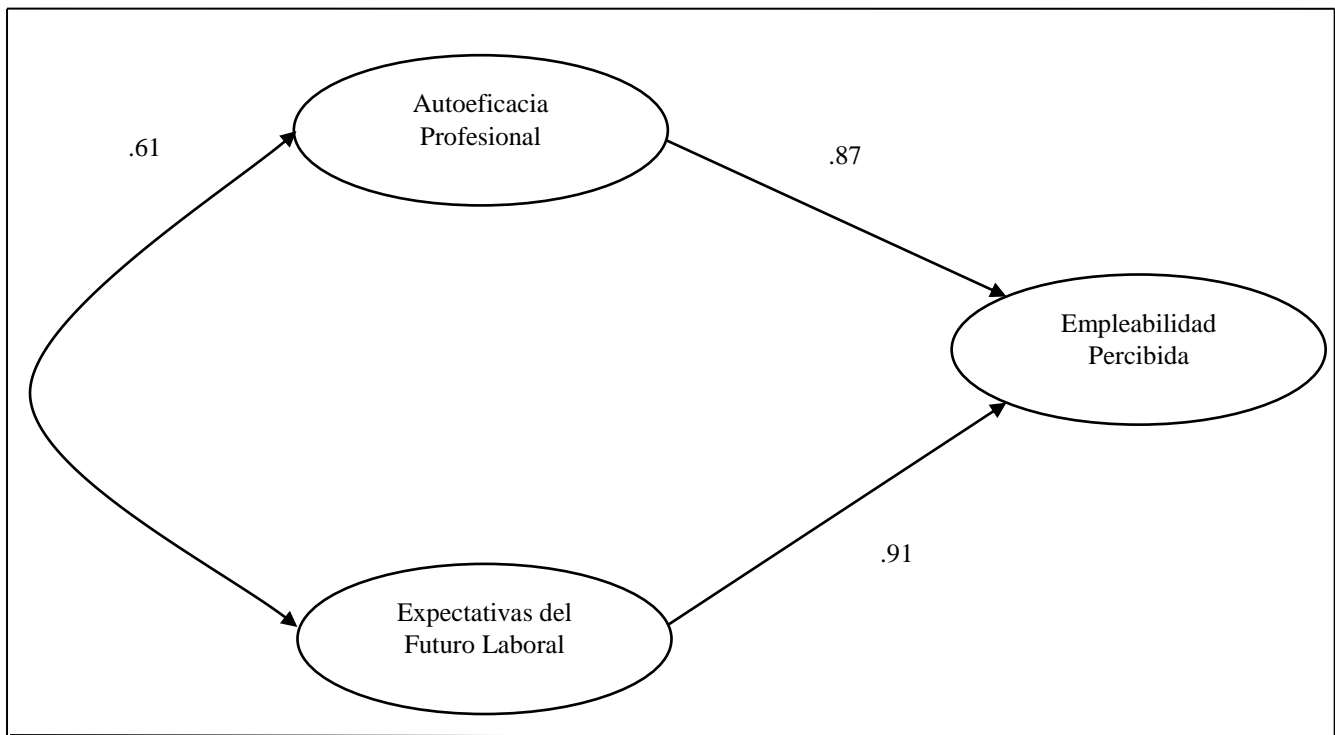
Índices de ajuste del modelo estructural hipotetizado.

$\chi^2$	<i>gl</i>	$\chi^2 / gl.$	<i>CFI</i>	<i>TLI</i>	<i>IFI</i>	<i>RMSEA</i>
600.49	228	2.63	.90	.88	.90	.06

En la figura 6.8 es mostrada la solución final del modelo estructural hipotetizado con sus respectivas relaciones entre variables y los coeficientes de regresión estandarizados. De manera general según el modelo presentado, la variable de autoeficacia profesional y expectativas del futuro laboral actúan como variables exógenas y mantienen una relación directa ante la empleabilidad percibida la cual aparece como una variable endógena.

Aunando lo anterior, se tiene que hacer mención que los coeficientes de ambas variables resultaron altos sobre todo con las expectativas del futuro laboral en relación a la empleabilidad percibida (0.91) con una diferencia mínima con la autoeficacia profesional (0.87). Así mismo, existe una relación bidireccional entre ambas variables predictoras (0.61).

Figura 6.8. Solución final del modelo estructural hipotetizado.



## **Capítulo 7. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.**

Con base a la necesidad del estudio de analizar la relación entre la empleabilidad percibida, autoeficacia profesional y las expectativas del futuro laboral en los estudiantes universitarios de la etapa terminal de la UABC se efectuó dicho procedimiento mediante el análisis correlacional de Pearson. A través de dicho análisis se comprueba que la autoeficacia profesional y empleabilidad percibida tienen una relación significativamente positiva.

Tal y como se encontró en los estudios de Wittekind, et al. (2009); Pepe, et al. (2010) y Hernández, et al., (2011), no obstante la autoeficacia que se utilizó en dichos estudios fue acerca de la búsqueda de empleo. Así mismo, una de las dimensiones de las expectativas de futuro laboral siendo las técnicas de búsqueda de empleo muestra tener una relación positiva y significativa con la empleabilidad percibida.

Además, se optó por agregar un análisis de ecuaciones estructurales proponiendo un modelo hipotetizado que se discutirá en una de las hipótesis planteadas. De esta manera, a continuación se hará una discusión de cada una de las hipótesis que se pusieron a prueba a lo largo de la investigación.

### **Hipótesis 1.**

Recapitulando, en esta hipótesis fue planteado que los estudiantes indicarán tener altas puntuaciones en la empleabilidad que perciben tomando en cuenta sus competencias profesionales y perspectivas laborales. Según los resultados que se obtuvieron los estudiantes reportan tener puntuaciones altas en esta variable comprobando la hipótesis. Sin embargo, solo hubo una diferencia moderadamente significativa entre cada una de las carreras donde la puntuación media de odontología predominaba sobre las otras.

### **Hipótesis 2.**

Según lo esperado de la hipótesis propuesta para el apartado de la autoeficacia profesional se encuentra que los estudiantes universitarias mantienen creencias positivas ante poder realizar actividades profesionales vinculadas a su carrera elegida.

No obstante, la diferencia entre las puntuaciones medias de las carreras a manera general es poco significativa. Sin embargo, resulta interesante que la carrera de odontología es la que también predomina por mínima diferencia sobre las demás profesiones. Otro punto de interés es que los estudiantes de la carrera de químico farmacobiólogo son los que reportan menores puntuaciones de las medias tanto en esta variable como la empleabilidad percibida.

### **Hipótesis 3.**

Respecto a la tercera hipótesis a prueba trataba de examinar las expectativas de futuro laboral de los alumnos esperando encontrar perspectivas dirigidas hacia el éxito. Conforme a las gráficas expuestas en los resultados según los porcentajes solo algunos ítems reflejan que exista una perspectiva positiva de éxito tales como la valoración de técnica de búsqueda de empleo, necesidad de una titulación para la obtención de un empleo, percepción de obtención de dinero a través de la carrera y la creencia de obtención de trabajo por medio de la carrera.

### **Hipótesis 4.**

Para esta hipótesis se esperaba analizar la relación de las variables detallando los diferentes tipos que se manifiestan y su posible efecto causal entre ellas mediante un modelo estructural hipotetizado. Basándonos en dicho modelo, se comprueba la hipótesis donde las variables de autoeficacia profesional y expectativas del futuro laboral predicen a la variable empleabilidad percibida. Sin embargo, según el modelo la variable de expectativas predice en mayor medida, aunque una diferencia mínima con la autoeficacia profesional, a la empleabilidad percibida.

## Capítulo 8. CONCLUSIONES.

Con base al panorama laboral, la situación de vulnerabilidad de los jóvenes aun teniendo formación profesional y la desunión entre las escuelas y empresas fue relevante analizar la relación entre las variables estudiadas. Con la finalidad de aproximarnos a crear diseños de programas que permitan indagar las actitudes, perspectivas y futuros comportamientos de los estudiantes universitarios en mejora de su empleabilidad durante todo el proceso de formación y no solamente en las etapas terminales.

De esta manera, los resultados de esta investigación nos indican la importancia de llevar a cabo dicho proceso, además, guiándonos con que la variable con mayor predicción es la de expectativas del futuro laboral, sería recomendable que éstas fuera el núcleo central de dicho proceso, en donde se incluyan las creencias ante las actividades de la profesión o autoeficacia profesional.

Tal es el caso de la orientación profesional empleada en las universidades españolas como estrategia, fomentando la creación de un proyecto de vida hacia los estudiantes el cual incluya sus intereses, expectativas y objetivos ajustándose al panorama del mercado laboral actual con el fin de promover competencias laborales permitiendo ingresar al mundo laboral (Martínez, Martínez y Pineda, 2014; Lantarón, 2014; Martínez, Llamas y García, 2014).

De manera general, otra finalidad del presente trabajo era estudiar con mayor profundidad la empleabilidad debido a su dinamismo y los diversos factores externos que pueden repercutir en dicha variable. Así mismo, abordándola desde el contexto mexicano y su ámbito educativo en mejora de la inserción laboral de los futuros profesionistas.

Por último, según lo mencionado anteriormente es importante seguir estudiando la empleabilidad obteniendo mayores resultados que nos permitan comprenderla y generar programas que logren optimizarla y mejorar la eficacia de los profesionistas. Además, teniendo en cuenta una perspectiva que no solo incluya un plano educativo y profesional, sino que también vaya dirigida a una perspectiva personal y a favor de la responsabilidad social y comunitaria.

## **8.1. Limitaciones del estudio.**

Acerca de las limitaciones de la presente investigación, es bastante relevante decir que su principal limitación es que el diseño está enfocado en la relación y predicción de variables en las cuales no podemos determinar un efecto causa-efecto entre ellas en su totalidad. Además dichas variables eran en su mayoría percepciones y no comportamientos observables de la muestra lo cual limita las conclusiones generadas.

Por otro lado, la variable de empleabilidad se ha definido como un concepto bastante dinámico donde pueden estar involucrados otros factores externos que actúen como variables intermedias e influir en ésta.

Una segunda limitación podría entrar en la muestra elegida, en primera instancia estaba centrada en estudiantes en etapa terminal de la formación lo cual no permitió comparación con alumno de etapas inferiores. Además, debido a que se incluyeron diferentes carreras existía mayor dificultad por encontrar al grupo completo en las instalaciones de la escuela. Por lo tanto, la cantidad de alumnos según cada carrera fluctuó y en consecuencia se incluyeron en su mayoría análisis de manera general y no en cada caso particular que brindará una comparación por carrera, así como la falta de incluir a otras universidades.

Otra de las limitaciones del estudio se encuentra en los instrumentos que se utilizaron para la medición de variables sobre todo el que valoró las expectativas del futuro laboral. Dicho instrumento está diseñado con 24 ítems lo cual se considera que es excesivo en comparación de los otros que fueron empleados, así mismo, algunos eran imprecisos o irrelevantes para la investigación. No obstante, fue utilizado a falta de instrumentos que evalúan esta variable de estudio.

## **Capítulo 9. RECOMENDACIONES.**

De manera general, la empleabilidad es un concepto bastante amplio el cual tiene que seguir siendo estudiado sobre todo en el contexto mexicano, debido a que se encontraron pocas investigaciones referentes a ella. Así mismo, este estudio solamente es una aproximación a una relación causa-efecto y por ello surge la necesidad de investigar con mayor profundidad con la finalidad de precisar las conclusiones que se proponen.

Además, debido a que el diseño de la investigación fue de tipo transversal en futuras investigaciones con las mismas variables puede enfocarse en distintas etapas de la formación con una muestra mayormente controlada pasando a un diseño de tipo longitudinal haciendo una comparación entre las etapas según cada carrera.

Así mismo, es preciso utilizar o crear instrumentos para medir las variables ajustándose al contexto mexicano e ítems que traten de valorar comportamientos y no solamente percepciones. Tomando como referencia lo anterior, acerca del cuestionario de expectativas del futuro laboral, puede ser utilizado un instrumento validado en una investigación reciente que incluye nuevas dimensiones de esta variable y está compuesto de un número menor de ítems (Piqueras, Rodríguez y Palenzuela, 2016).

Finalmente, debido al surgimiento de esta nueva línea de investigación y querer proponer el diseño de programas dirigidas hacia la mejora de las variables estudiadas sería relevante incluir la percepción de las escuelas ante la idea de tal proceso.

## Capítulo 10. REFERENCIAS.

- Balseiro, C., Zárate, R., Matus, R., Balan, C., Sacristán, F., García, M. y Pérez, A. (2012). Inserción laboral, desarrollo profesional y desempeño institucional de las (os) egresadas (os) del Plan único de especialización en enfermería de la ENEO-UNAM: una experiencia de doce años. *Enfermería universitaria*. 9 (1), 16-26.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: Toward and Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84 (2), 191-215.
- Bandura, A. (2001). Guía para la construcción de Escalas de Autoeficacia. *Revista Evaluar*. 2 (15), 7-37.
- Burgos, B. y López, K. (2010). La situación del mercado laboral de profesionistas. *Revista de educación superior*. 39 (4), 19-33.
- Cabrera, R., Hickman, H. y Mares, G. (2010). Perfil profesional del psicólogo requerido por empleadores en entidades federativas con diferente nivel socioeconómico en México. *Enseñanza e investigación en psicología*, 15 (2), 257-271.
- Escobedo, M., Hernández, J., Estebané, V. y Martínez, G. (2015). Modelos de ecuaciones estructurales: Características, fases, construcción, aplicación y resultados, *Ciencia y trabajo*, 18 (55), 16-22.
- Forrier, A. y Sels, L. (2003). The concept employability: a complex mosaic. *Int. J. Human Resources Development and Management*, 3 (2), 102-124.
- Freire, M. y Salcines, J. (2010). Análisis de las competencias profesionales de los titulados universitarios españoles: La visión de los egresados. *Perfiles educativos*. 32 (130), 103-120.
- Freire, M., Teijeiro, M. y Pais, C. (2011). Políticas educativas y empleabilidad: ¿cuáles son las competencias más influyentes?. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 19 (28), 1-24.
- Fugate, M., Kinicki, A y Asforth, B. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior* 65 (1), 14-38.

- García, L. y Díaz, C. (2009). Relaciones entre la nota de egreso de los titulados universitarios y su inserción laboral. *European Journal of Education and Psychology*, 2 (3), 169-180.
- García, M., Zárate, R., Matus, R, Balseiro, C. y Balan, C. (2013). Opinión de los empleadores respecto al desempeño de los egresados del Plan Único de Especialización en Enfermería de la ENEO. *Enfermería Universitaria*, 10 (1), 14-20.
- Gavotto, O. y Castellanos, L. (2015). Panorama profesional en México, un escenario limitados para el estudiantado universitario. *Revista educación*. 39 (2), 115-122.
- González, C. y Martínez, P. (2016). Expectativas de futuro laboral del universitario de hoy: un estudio internacional. *Revista Iberoamericana de Educación*, 34 (1), 167-183.
- Harvey, L. (2001). Defining and Measuring Employability. *Quality in Higher Education*, 7 (2), 97-109.
- 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.
- Hu, L. y Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1-55.
- Huesca, L., Castro, D. y Rodríguez, R. (2010). Cambio tecnológico y sus efectos en el mercado de trabajo: Una revisión analítica. *Economía, sociedad y territorio*. 10 (34), 749-779.
- Izquierdo, T., Hernández, F., Maquilón, J. y López, O. (2011). Adaptación y validación de la escala de actitudes hacia el trabajo en desempleados mayores de 45 años. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica*, 32 (2), 105-122.

- Jacinto, C. y Millenaar, V. (2012). Los nuevos saberes para la inserción laboral: Formación para el trabajo con jóvenes vulnerables en Argentina. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 17 (52), 141-166.
- Jurado, P., Olmos, P. y Pérez, A. (2015). Los jóvenes en situación de vulnerabilidad y los programas formativos y los programas formativos de transición al mundo del trabajo. *EDUCAR*, 51 (1), 211-224.
- Lantarón, B. (2014). La universidad española ante la empleabilidad de sus graduados: estrategias para su mejora. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 25 (2), 90-110.
- Lent, R., Brown, S y Hackett, G. (2000). Contextual Supports and Barriers to Career Choice: A Social Cognitive Analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47 (1), 36-49.
- López, B. y Pérez, C. (2014). Competencias transversales para el empleo y perfil de los alumnos universitarios excelentes. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, (139), 305-313.
- López, J. (2011). Un giro copernicano en la enseñanza universitaria: formación por competencias. *Revista de Educación*, (356), 279-301.
- López, M. y Cruz, M. (2014). Economía informal, empleabilidad y ética profesional en México. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, (139), 198-204.
- Maffei, L., Spontón, C., Spontón, M. y Castellanos, E. (2012). Adaptación del Cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU-10) a la población de trabajadores cordobeses. *Pensamiento Psicológico*, 10 (1), 51-62.
- Márquez, A. (2011). La relación entre educación superior y mercado de trabajo en México: Una breve contextualización. *Perfiles educativos*, 33 (S), 169-185.
- Martín, M., Rabadán, A. y Hernández, J. (2013). Desajuste entre formación y empleo en el ámbito de las Enseñanzas Técnicas universitarias: la visión de los empleadores de la Comunidad de Madrid. *Revista de Educación*, (360). 244-267.

- Mateo, T. (2014). El significado de la empleabilidad en las nuevas relaciones laborales entre empresa-empleado: un modelo de formación en las organizaciones. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, (139), 448-455.
- Martínez, A., Llamas, A. y García, M. (2014). La orientación profesional en la Universidad como instrumento para la mejora de la empleabilidad. El caso de la Universidad de Murcia. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, (139), 56-64.
- Martínez, C., Martínez, M. y Pineda, P. (2014). El rol de la orientación profesional en el desarrollo de competencias para una empleabilidad socialmente justa. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, (139), 343-350.
- Morales, M. (2014). Sistema de aprendizaje dual: ¿una respuesta a la empleabilidad de los jóvenes?. *Revista latinoamericana de derecho social*, (19), 87-110.
- Moreno, B., Villa, F., Rodríguez, R y Villalpando, J. (2009). Consecuencias Positivas y Negativas en el Trabajo: El Rol de las Expectativas Laborales en el Proceso de Desgaste Profesional. *Ciencia y Trabajo*, (32), 80-84.
- Muñoz, M. (2014). "Aprender a aprender" competencia clave para la empleabilidad. *Revista de educación*, 3, 189-196.
- Navarrete, E. (2012). Jóvenes universitarios mexicanos ante el trabajo. *Revista latinoamericana de población*, 6 (10), 119-140.
- Observatorio Laboral. (2017) *Panorama del Empleo*. Recuperado de [http://www.observatoriolaboral.gob.mx/swb/es/ola/panorama\\_del\\_empleo](http://www.observatoriolaboral.gob.mx/swb/es/ola/panorama_del_empleo)
- Organización Internacional del Trabajo. (2015) *Tendencias mundiales del empleo juvenil: Promover la inversión en empleos para jóvenes*. 1ª ed. Ginebra, Suiza: Oficina internacional del trabajo.
- Paz, F., Betanzos, N. y Uribe, N. (2014). Expectativas laborales y empleabilidad en enfermería y psicología. *Aquichan*, 14 (1), 67-78.
- Pepe, S., Farnese, M., Avalone, F. y Vecchione, M. (2010). Escala de Autoeficacia en el Trabajo y Escala de Autoeficacia para la Búsqueda de empleo: Estudio de Validez

- en Contextos Culturales Español e Italiano. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26 (3), 201-210.
- Peralta, J. (2006) Rol de las expectativas en el juicio de satisfacción y calidad percibida del servicio. *Revista de filosofía y psicología*, 1 (14), 195-214.
- Piqueras, R., Rodríguez, A. y Palenzuela, D. (2016). Validación de una escala de control personal: una medida específica de las expectativas de control percibido de búsqueda de empleo. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 32 (3), 153-161.
- Planas, J. y Enciso, I. (2014). Los estudiantes que trabajan: ¿tiene valor profesional el trabajo durante los estudios?. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 5 (12), 23-45.
- Resico, M. (2010). *Introducción a la economía social del mercado*. Buenos Aires, Argentina: Konrad Adenauer Stiftung.
- Román, Y. y Sollova, V. (2015). Precariedad laboral de jóvenes asalariados en la ciudad de Toluca, 2005-2010. *Revista de ciencias sociales*, 22 (67), 129-152.
- Romero, A. y Álvarez, J. (2015). Diagnóstico de la inserción laboral de graduados de administración de empresas de la universidad regional autónoma de los Andes. *Pedagogía universitaria*, 20 (2), 58-76.
- Rothwell, A., Jewell, S. y Hardie, M. (2009). Self-perceived employability: Investigating the responses of post-graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 75 (2), 152-161.
- Ruiz, M., Pardo, A. y San Martín, R. (2010). Modelos de ecuaciones estructurales. *Papeles del psicólogo*, 31 (1), 34-45.
- Santos, M. (2014). Fines de la Universidad y Retos de la Empleabilidad en la Educación Superior. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, (139), 16-25.

- Silla, I., De Cuyper, N., Gracia, F., Peiró, J. y De Witte, H. (2009). Job Insecurity and Well-Being: Moderation by Employability, *Journal of Happiness Studies*, 10 (6), 739-751.
- Sok, J., Blomme, R. y Tromp, D. (2013). The use of the psychological contract to explain self-perceived employability. *International Journal of Hospitality Management*, 34, 274-284.
- Suárez, B. (2014). La universidad Española ante la empleabilidad de sus graduados: estrategias para su mejora. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 25 (2), 90-110.
- Suria, R., Villegas, E. y Rosser, A. (2016). Discapacidad, universidad e incorporación al mundo laboral. *Revista Opción*, 32 (8), 874-881.
- Valera, M., Lucas, E. y Guzmán, M. (2016). Estudio sobre la formación del optometrista en la Universidad Autónoma de México: expectativas de los estudiantes de último semestre. *Cienc. Tecnol Salud Vis Ocul*, 14 (1), 89-103.
- Valera, M., Lucas, E., Guzmán, M. y Tapia, D. (2015). Desempeño profesional de los egresados de la Facultad de Estudios Superiores Iztacala, Universidad Nacional Autónoma de México. *Cienc. Tecnol Salud Vis Ocul*, 13 (2), 29-40.
- Van Der Heijden, B., Van Der Schoot, E., Scholarios, D, Marzec, I., Bozionelos, N., Epitropaki, O., Jedrzejowicz, P., Knauth, P., Mikkelsen, A. Van Der Heijden, C. (2010). Employability management needs analysis for the ICT sector in Europe: The case of small and medium-sized enterprises. *Journal of CENTRUM and Cathedra*, 3 (2), 182-200.
- Villardón, L., Yániz, C. y Moro, A. (2014). Competencias para el empleo: formación y mercado laboral. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, (139), 373-379.
- Viollaz, M. (2014). Transición de la escuela al trabajo. Tres décadas de evidencia para América Latina. *Revista Cepal*, (112), 47-75.

Yurén, T. y Arnaz, J. (2014). Ética profesional y empleabilidad en las políticas para la educación superior en México. Un análisis del discurso. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, (139), 182-188.

Wittekind, A., Raeder, S. y Grote, G. (2010). A longitudinal study of determinants of perceived employability. *Journal of Organizational and Behavior*, 31 (2), 566-586.

## 10.1. Anexos.



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA  
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA SALUD  
UNIDAD VALLE DE LAS PALMAS**



No: \_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

1. Edad \_\_\_\_ años                      2. Género: \_\_\_\_\_                      3. Escuela: \_\_\_\_\_

4. Carrera: \_\_\_\_\_                      5. Alumno: Regular/ Irregular                      6. Promedio: \_\_\_\_\_

7. ¿Ha tenido empleo? \_\_\_\_                      8. ¿Cuántos? \_\_\_\_                      9. Actualmente, ¿se encuentra trabajando? \_\_\_\_

10. Si la respuesta anterior fue afirmativa, ¿sus empleos o empleo actual tienen relación con la carrera que estudia? \_\_\_\_

11. ¿En qué medida considera probable que llegue a desarrollar una actividad profesional relacionada con su profesión?  
Poco probable ( )                      Probablemente ( )                      Muy probable ( )

12. ¿Espera encontrar empleo en un plazo máximo de 6 meses una vez finalizando sus estudios?  
Creo que sí ( )                      Tengo pocas esperanzas ( )                      No tengo intención en buscar empleo ( )

13. En general, ¿le preocupa su futuro laboral? Sí ( )                      No ( )

***A continuación se presentarán una serie de proposiciones que hacen referencia a la probabilidad de que encuentre trabajo una vez finalizando sus estudios, de acuerdo a sus habilidades y competencias profesionales, y sus perspectivas laborales. Por favor indique rellenando la respuesta utilizando la escala que se presenta a continuación:***

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Nada de acuerdo										Totalmente de acuerdo

	Proposición	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Mi poca experiencia laboral es un gran inconveniente para conseguir un empleo											
2	Creo que me desenvolvería bien en mi primer día de trabajo											
3	Creo que tendré dificultades para acceder a un puesto de trabajo											
4	Conseguir un trabajo hoy en día es difícil, pero creo que lo lograré											
5	Al margen de mi formación y experiencia laboral, tengo características que pueden atraer a distintas empresas											
6	Me resultaría fácil integrarme en un equipo de trabajo											
7	Quienes me conocen creen que tengo buenas perspectivas laborales en mi profesión											

8	Mis redes personales me ayudarán en el desarrollo de mi carrera profesional	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9	Las habilidades que tengo son transferibles al mundo laboral	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10	Cualquiera con mi nivel de habilidad y conocimiento sería solicitado en el mercado laboral	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

**En la siguiente lista de afirmaciones favor de indicar las creencias que posee acerca de sus propias capacidades para llevar a cabo actividades de manera exitosa en un posible trabajo asociado a su profesión. Para contestar utilice la siguiente escala:**

0	1	2	3	4	5	6
Incapaz de poder hacerlo						Seguro de poder hacerlo

1	Seré capaz de encontrar lo que quiero en mi trabajo aunque alguien se me oponga	0	1	2	3	4	5	6
2	Seré capaz de resolver problemas difíciles en mi trabajo si lo intento	0	1	2	3	4	5	6
3	Estoy seguro/a de que podré alcanzar mis metas laborales	0	1	2	3	4	5	6
4	Seré capaz de manejar eficazmente acontecimientos inesperados en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
5	Gracias a mis cualidades y recursos podré superar situaciones imprevistas en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
6	Cuando tenga dificultades en mi trabajo, estaré tranquilo/a porque tengo las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles	0	1	2	3	4	5	6
7	Pase lo que pase en mi trabajo, seré capaz de manejarlo adecuadamente	0	1	2	3	4	5	6
8	Podré resolver la mayoría de los problemas en mi trabajo, si me esfuerzo lo necesario	0	1	2	3	4	5	6
9	Cuando me encuentre en una situación laboral difícil, confío en que se me ocurrirá lo que debo hacer para resolverlo	0	1	2	3	4	5	6
10	Cuando tengo que hacer frente a un problema en mi trabajo, confío en que se me ocurrirán varias alternativas para resolverlo	0	1	2	3	4	5	6

**A continuación se presentarán preguntas que están relacionadas con las creencias y expectativas que tiene hacia su carrera y su futuro laboral utilizando la siguiente escala:**

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutro	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

1	Una titulación universitaria me permitirá ascender en el trabajo	1	2	3	4	5
2	Necesito una titulación universitaria para conseguir un buen trabajo	1	2	3	4	5
3	Es una carrera corta	1	2	3	4	5
4	Es una carrera fácil	1	2	3	4	5
5	Es asequible para mi situación económica	1	2	3	4	5
6	Quiero ampliar mis conocimientos	1	2	3	4	5
7	Me interesan los temas de la carrera	1	2	3	4	5

8	Me permitirá ganar dinero	1	2	3	4	5
9	Está bien visto	1	2	3	4	5
10	Me permitirá retrasar mi vida laboral; me gusta la vida de estudiante	1	2	3	4	5
11	Mis padres consideran que es lo mejor para mi	1	2	3	4	5
12	Amigos o conocidos míos lo han estudiado antes	1	2	3	4	5

**Las siguientes preguntas están dirigidas a conocer las estrategias que utilizaría para incorporarse al mundo laboral. Por favor señale su respuesta según la escala que se presenta:**

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutro	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Respecto a incorporarme al mundo laboral trataría de hacer lo siguiente:

13	Instalarme por mi cuenta	1	2	3	4	5
14	Instalarme por cuenta ajena	1	2	3	4	5
15	Buscar contactos personales: amigos, familiares, etc...	1	2	3	4	5
16	Presentarme a una oposición o concurso	1	2	3	4	5
17	Visitar empresas o negocios y ofrecer mis servicios	1	2	3	4	5
18	A través de anuncios en los medios de comunicación	1	2	3	4	5
19	A través de la bolsa de trabajo	1	2	3	4	5
20	A través de una empresa de trabajo temporal	1	2	3	4	5

**Por favor, conteste con honestidad la siguiente pregunta utilizando la escala de respuestas:**

21. ¿Cómo valoraría sus propias técnicas de búsqueda de empleo?

1	2	3	4	5
Nada positivas	Poco positivas	Neutrales	Positivas	Muy positivas

**A continuación se presentan cuestiones que están dirigidas a conocer las expectativas de éxito de su elección de carrera. Utilice la siguiente escala para contestar.**

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutro	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

22	¿Está de acuerdo con que con esta carrera va a conseguir el trabajo que desea?	1	2	3	4	5
23	¿En qué grado está de acuerdo en que si hubiera cursado otra carrera tendría mayores expectativas laborales?	1	2	3	4	5
24	¿Cree que está preparándose adecuadamente para conseguir ese trabajo con los estudios que cursa actualmente?	1	2	3	4	5
25	¿Considera insuficientes sus estudios para el trabajo que desea?	1	2	3	4	5
26	¿Cree que debe seguir formándose?	1	2	3	4	5
27	¿Cree que, en general tener estudios universitarios le va a facilitar tener ese trabajo?	1	2	3	4	5

**Finalmente señale el valor que le atribuye a las cuestiones que se le presentan a continuación:**

1	¿Cuál es su grado de satisfacción con los estudios que se encuentra cursando?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	Valore su satisfacción con la formación universitaria que ha recibido para el desarrollo profesional en un futuro (corto, mediano y largo plazo)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

**ANTES DE ENTREGAR LOS CUESTIONARIOS, FAVOR DE REVISAR QUE ESTÉN CONTESTADAS TODAS LAS PREGUNTAS. GRACIAS POR PARTICIPAR.**