



PERCEPCIÓN DE EMPLEABILIDAD EN EGRESADOS UNIVERSITARIOS

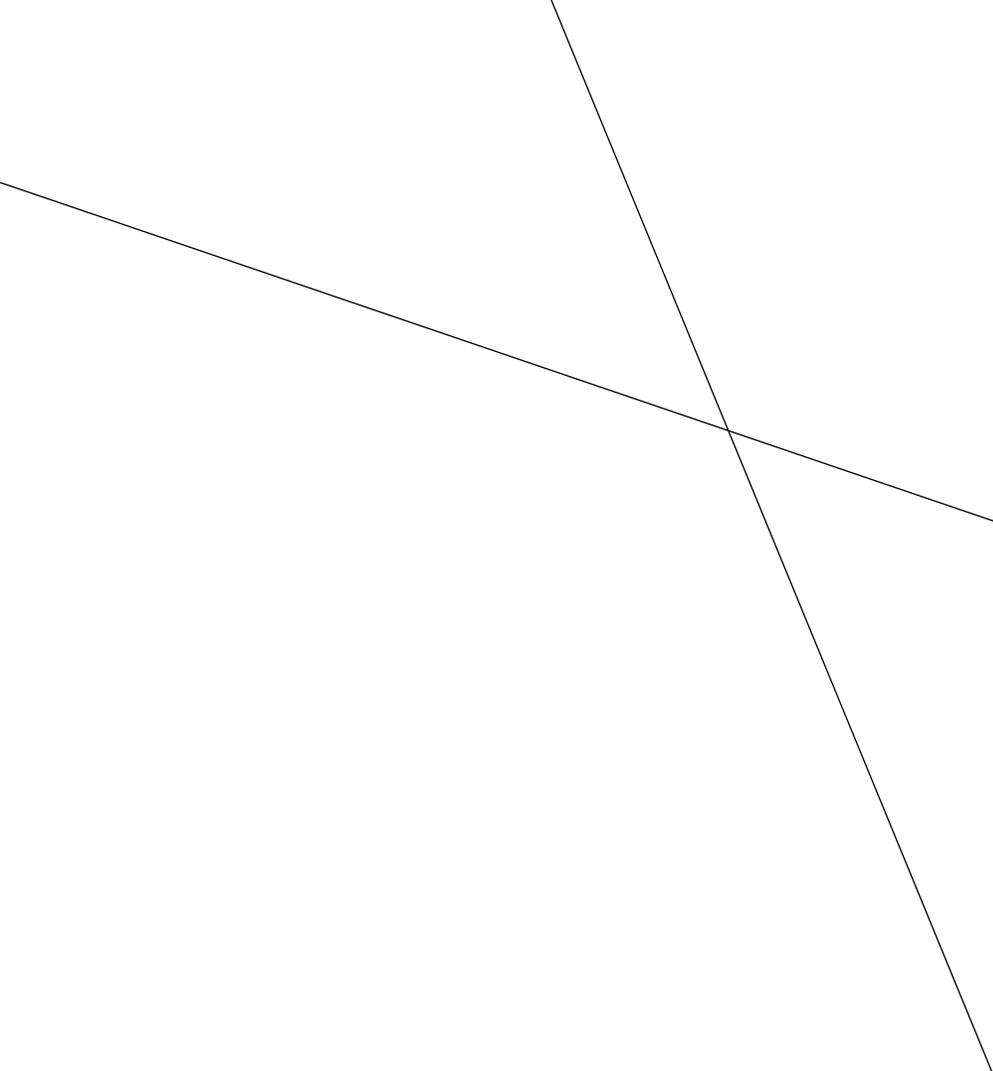
PAOLA MARÍA NAVARRETE
SAÚL CAMPOS MORÁN
MELISSA REGINA CAMPOS SOLORZANO

¿Cómo referenciar esta presentación?

Navarrete Gálvez, P. M., Campos Morán, S. E., y Campos Solorzano, M. R. (noviembre 11, 2022). *Percepción de empleabilidad en egresados universitarios* [Diapositivas PowerPoint]. MINDS. <http://hdl.handle.net/11298/1270>



Se permite la distribución, adaptación o construcción de material en cualquier medio o formato con los datos de este documento, si es utilizado sin fines de lucro, siempre y cuando se atribuya derechos de autor a los creadores.



AGRADECIMIENTOS

- Unidad de Egresados
- Participantes (Egresados)

¿POR QUÉ EMPLEABILIDAD?

EJE III. CALIDAD DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

Estrategia 6.
Medición del
impacto de la
educación
superior.

Establecer mecanismos concretos de monitoreo de la calidad de la educación superior, así como de las demandas del mundo del trabajo, apoyándose en estudios de prospectiva.

Mecanismos de monitoreo de la inserción laboral de graduados.

EJE IV. ACCESIBILIDAD, EQUIDAD Y EFICIENCIA

Estrategia 2.
Acompañamiento
integral a los
estudiantes de
educación
superior.

Diseñar e implementar procesos de apoyo a los graduados para su inserción laboral; incluyendo programas de actualización académica.



Competencias de empleabilidad

4.4 Aumentar el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.



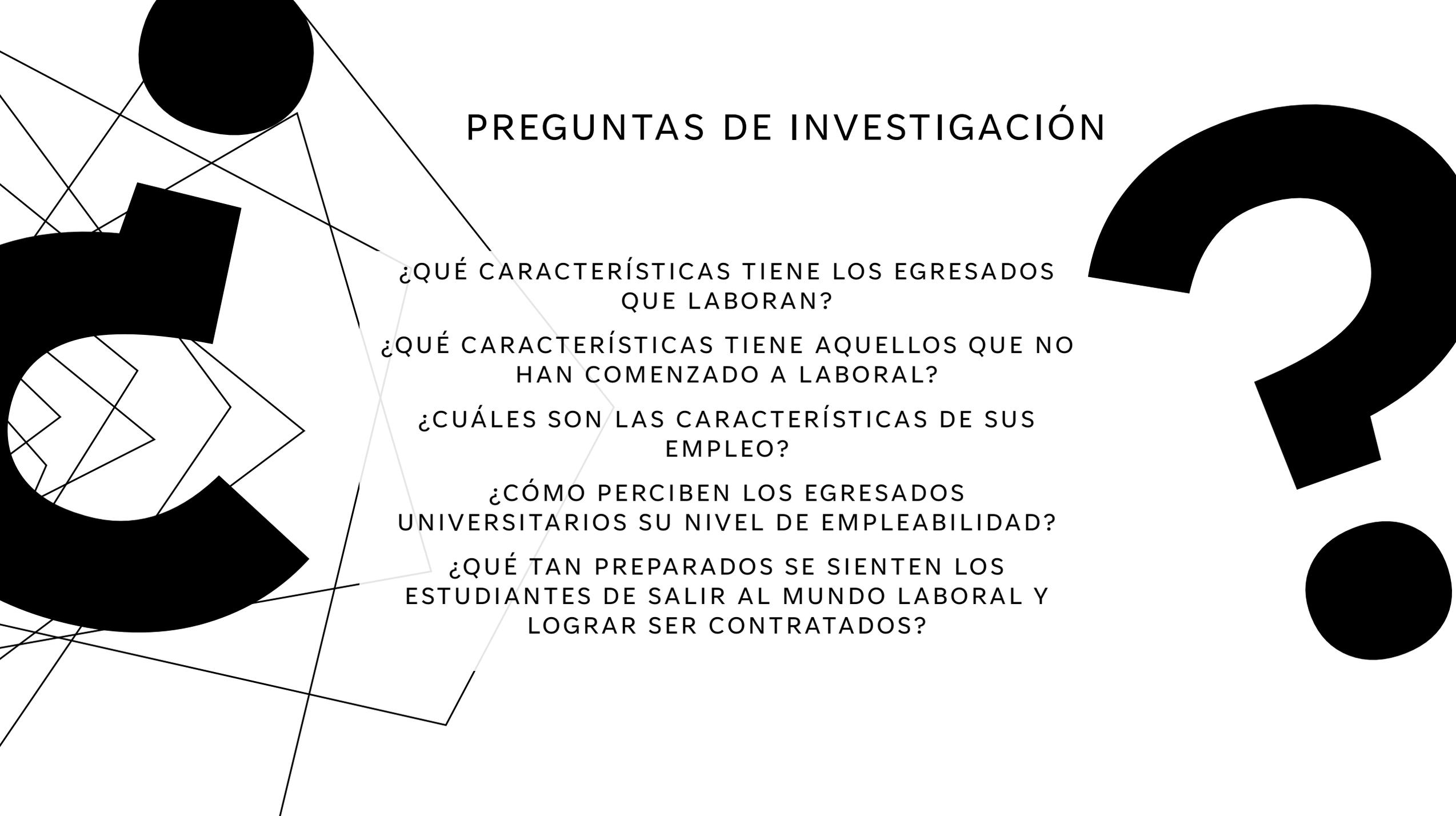
Empleabilidad estudiantil

8.5 Empleo pleno, productivo y decente, con igualdad.

8.6 Reducir la proporción de jóvenes que no están empleados, no cursan estudios ni capacitaciones.

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

- Las universidades deben de tener una guía o parámetro que permita conocer sobre la inserción laboral de sus egresados.
- No existe un perfil o caracterización de la condición laboral de sus egresados.
- Actualmente el seguimiento de egresados se limita a: Bolsa de empleos o información laboral y de pasantías, boletines de graduados, eventos/seminarios, y capacitación de entrevista de trabajo.
- Hay pocos estudios de seguimiento continuo de egresados (Ruiz y Green, 2003; Universidad Modular Abierta, 2012; Ávila & Hildalgo; Hernández, 2017; Navarrete y Osegueda, 2016; León y Cruz, 2017 [tesis])
- Tampoco de empleabilidad en estudiantes, no es posible entender si los estudiantes se sienten preparados para ingresar al mundo laboral.



PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

¿QUÉ CARACTERÍSTICAS TIENE LOS EGRESADOS QUE LABORAN?

¿QUÉ CARACTERÍSTICAS TIENE AQUELLOS QUE NO HAN COMENZADO A LABORAR?

¿CUÁLES SON LAS CARACTERÍSTICAS DE SUS EMPLEO?

¿CÓMO PERCIBEN LOS EGRESADOS UNIVERSITARIOS SU NIVEL DE EMPLEABILIDAD?

¿QUÉ TAN PREPARADOS SE SIENTEN LOS ESTUDIANTES DE SALIR AL MUNDO LABORAL Y LOGRAR SER CONTRATADOS?

DETERMINAR LA
PERCEPCIÓN DE
EMPLEABILIDAD
LABORAL EN
EGRESADOS
UNIVERSITARIOS.

OBJETIVOS

- Caracterizar la situación laboral de los egresados.
 - Caracterización del empleo realizado.
 - Identificar el dominio de habilidades de búsqueda de empleo.
 - Determinar la autopercepción de empleabilidad.



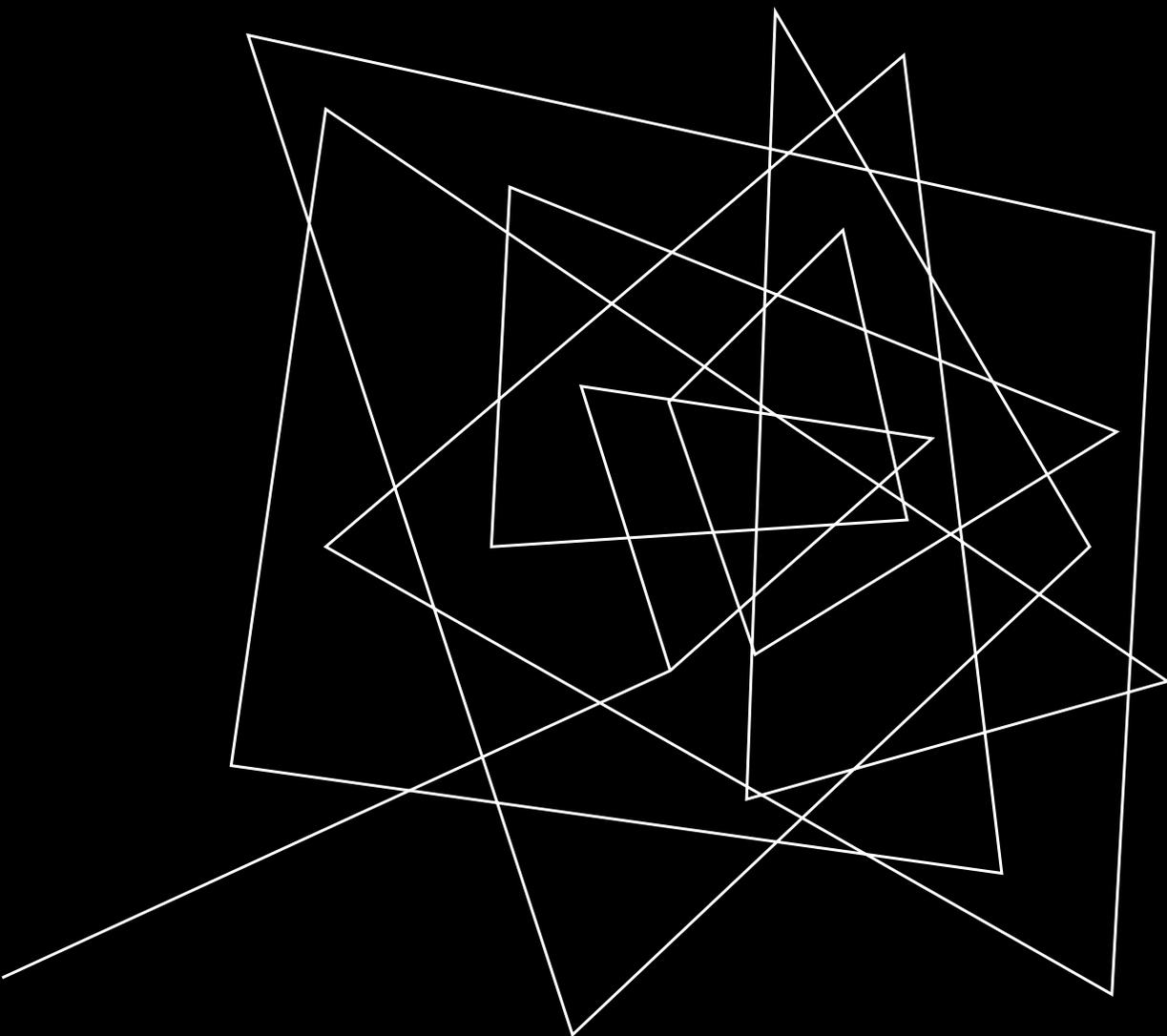
Estudio de seguimiento de egresados

- Caracterizar la situación laboral de los egresados.
- Caracterización del empleo realizado.



Autopercepción de empleabilidad en egresados

- Identificar el dominio de habilidades de búsqueda de empleo.
- Determinar la autopercepción de empleabilidad.



“El **egresado** se convierte en una fuente importante de **retroalimentación**, permitiéndole a **las universidades** conocer **dónde y cómo están ubicados**, cuál es su **papel en la sociedad**, su **posición económica** y el **reflejo de los valores adquiridos** durante su formación académica, aspectos que dan cuenta de la **pertinencia de los programas y currículos** de las instituciones de educación superior.”

(Morales, Aldana, Sabogal, y Ospina, 2008)

EMPLEABILIDAD

Definiciones

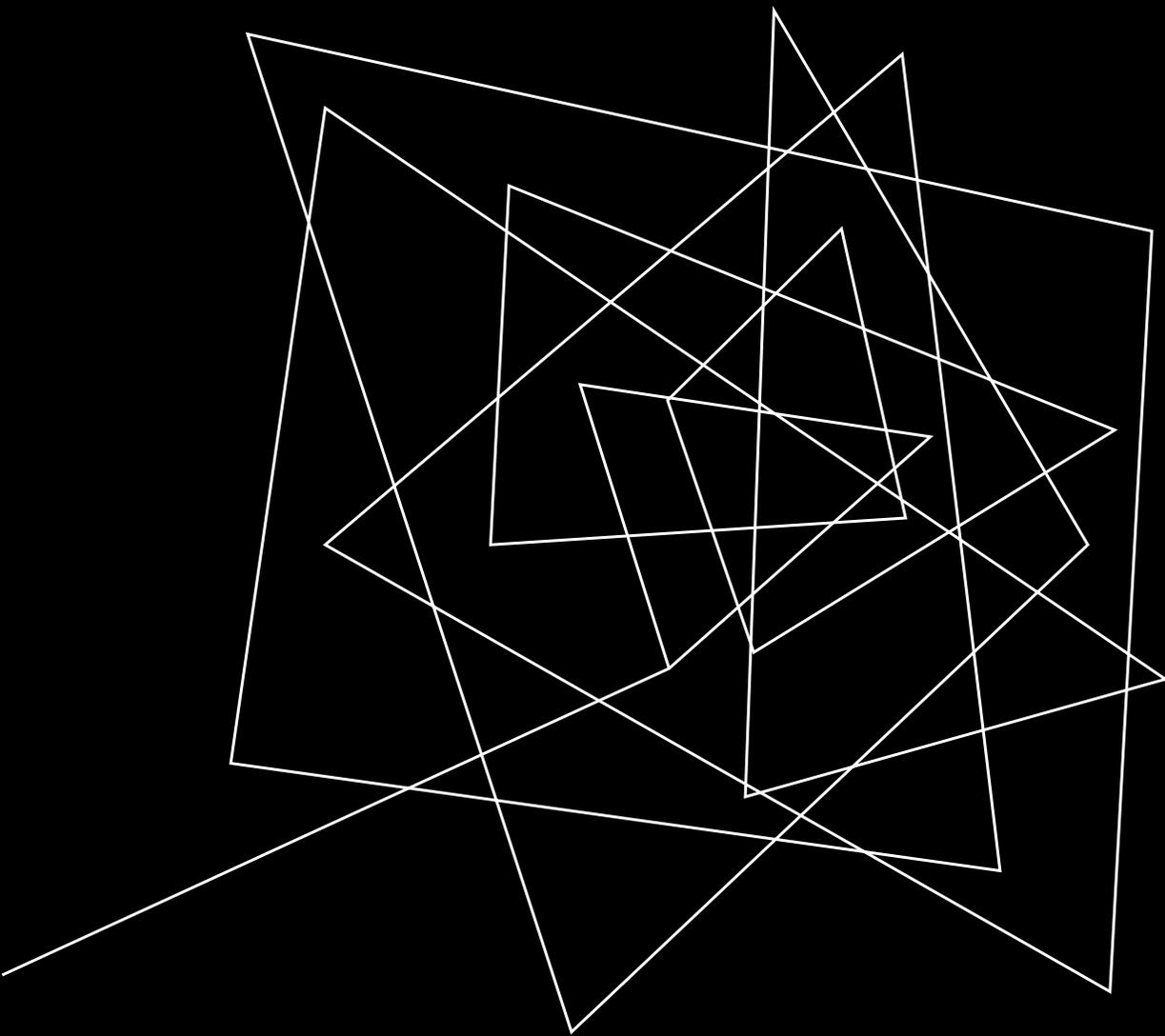
- Empleabilidad no es lo mismo que **obtener un empleo**;
- La **experiencia laboral, dentro o afuera de la educación superior**, no asegura en si mismo, que el estudiante desarrolle los **prerrequisitos** para ser empleable (es un proceso curricular y quizás extracurricular);
- **Poseer logros específicos** al trabajo (implícitamente, potencial).

La capacidad del graduado para desempeñarse en un trabajo, y no debe confundirse con la adquisición de un trabajo (influenciado por factores externos).

La currícula facilita el desarrollo de prerrequisitos, pero no lo garantiza.

Empleabilidad viene de la manera en la cual el estudiante aprende de sus experiencias.

(Yorke, 2004)



“Un conjunto de logros (habilidades, comprensiones y atributos personales) que hacen que los graduados tengan más probabilidades de obtener un empleo y tener éxito en las ocupaciones elegidas, lo que los beneficia a ellos mismos, a la fuerza laboral, a la comunidad y a la economía.”

Yorke (2004)

Centrada en la persona

- Características individuales (conocimientos, habilidades, capacidades...)
- Componentes emociones, conductuales y cognitivos que facilitan la adaptación y mejora de las relaciones individuo-trabajo

Competencias

- Las competencias son activos valiosos que deben ser desarrollados, beneficiando a la organización.

Modelos de empleabilidad

Auto-percibida “*Self-perceived*”

- Percepción del individuo sobre las oportunidades que tienen de conseguir un empleo de su preferencia o de mejorar el que posee, teniendo en cuenta que dichas oportunidades van a depender de sus características y conductas, y de los factores contextuales que le rodean.

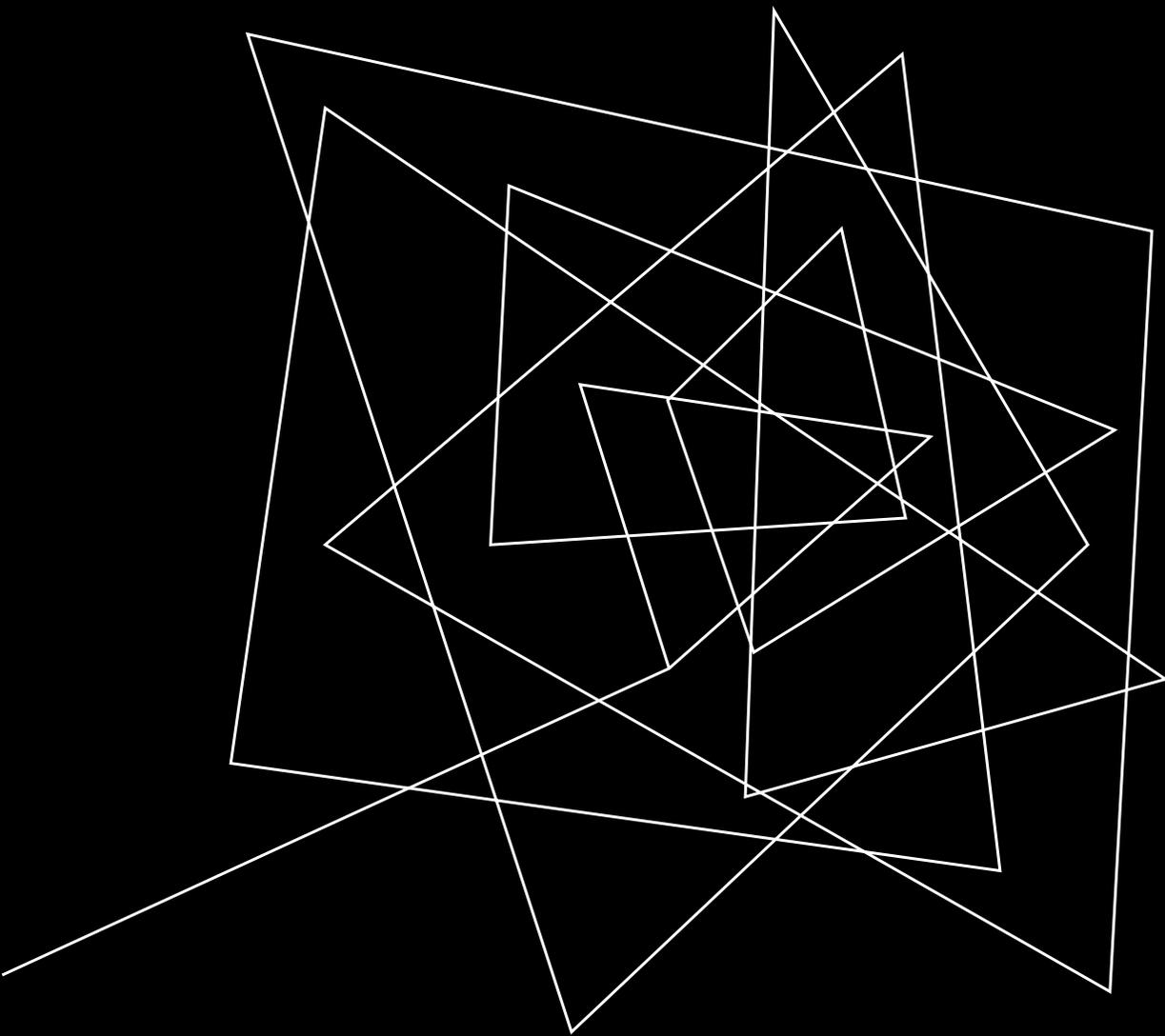
Procesos

- En constante cambio, el proceso es más importante que su medición.
- Mecanismos que influyen en las oportunidades de obtener un trabajo y pasos que dan en el mercado laboral.

Modelo de empleabilidad autopercebida

“Tradicionalmente, la empleabilidad se ha evaluado con indicadores objetivos de la posición de un individuo en el mercado de trabajo, como por ejemplo su educación, la formación o la posición ocupacional; sin embargo, recientemente, distintos autores han desarrollado indicadores subjetivos de empleabilidad en base a las investigaciones sobre la percepción de la facilidad de movimiento; es decir, la percepción que tiene el individuo de las opciones disponibles para sí, en el mercado de trabajo interno o externo. En esta línea, la empleabilidad es ‘la percepción del individuo de sus posibilidades de lograr un nuevo empleo’ ”

(Zuta, 2020)



METODOLOGÍA

¿CÓMO
OBTUVIMOS LA
INFORMACIÓN?

METODOLOGÍA

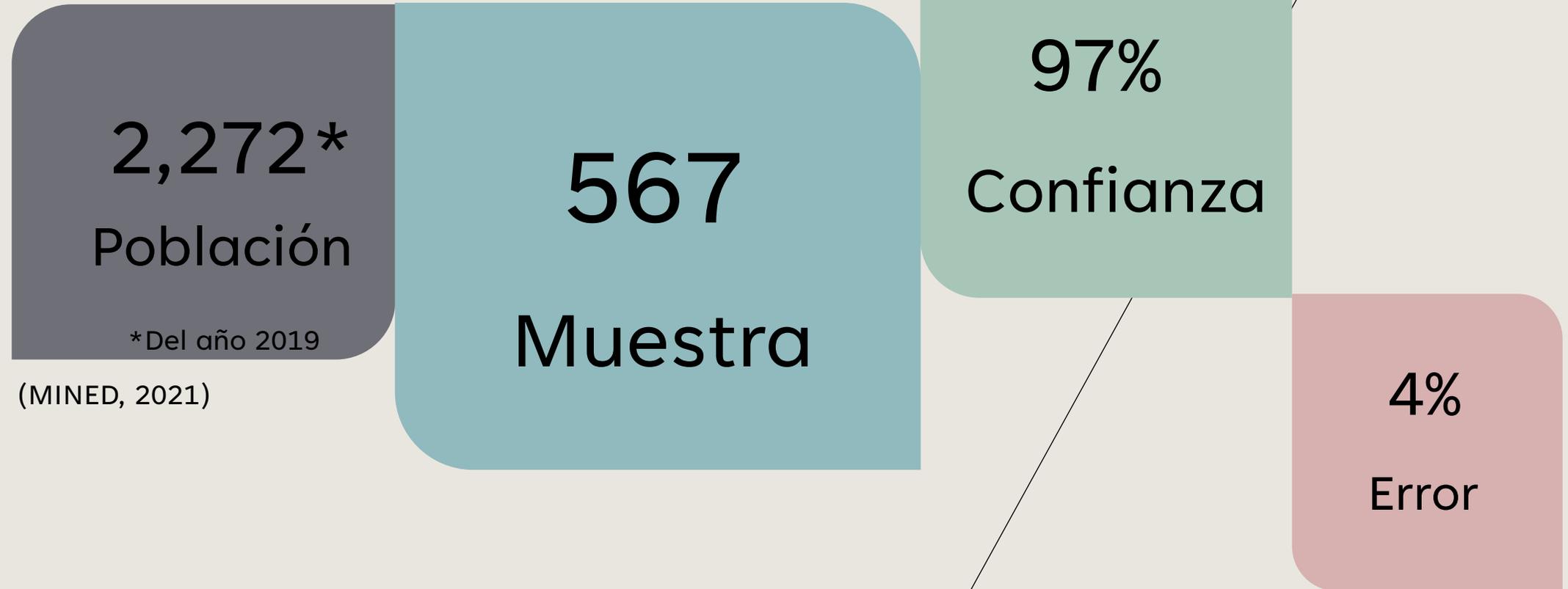
Método

Enfoque cuantitativo, probabilístico, mediante el uso de encuestas virtual.

Participantes

Estudiantes universitarios egresados o que estuvieron en proceso de egreso en el año 2021. Se incluyeron estudiantes de todas las carreras de estudio, realizando preespecialidad o tesis en licenciatura y técnico.

Muestra



INSTRUMENTO

Seguimiento hacia egresados

Datos sociodemográficos

Antecedentes Educativos

Coherencia
formación tipo
de empleo

Otros estudios realizados

Situación laboral actual

Navarrete y Osegueda (2016); Manual de instrumentos y recomendaciones sobre le seguimiento de egresados - Red GRADUA2 y Asociación Columbus (2006); Estudio de seguimiento a recién egresados de programas académicos de pregrado (Pontificia Universidad Javeriana, 2012)

Escala de Autoeficacia
para la Búsqueda de
Empleo

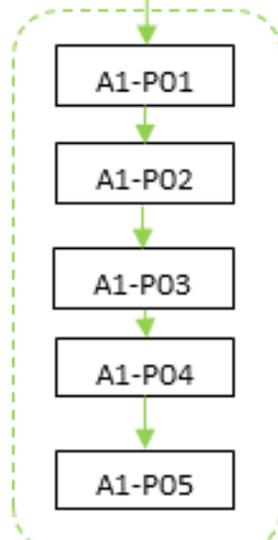
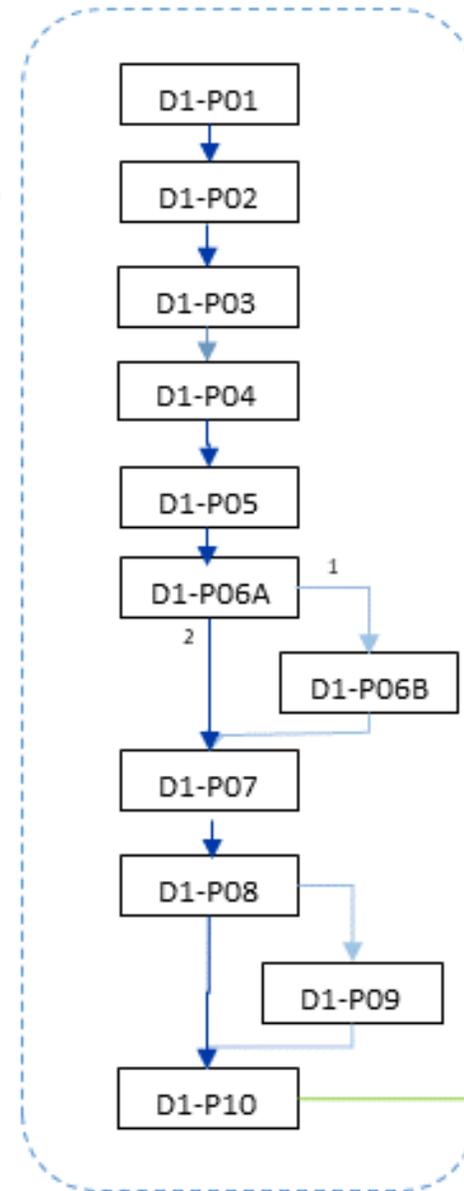
Autopercepción de
empleabilidad

(Pepe, Farnese, Avalone, y
Vecchione, 2010)

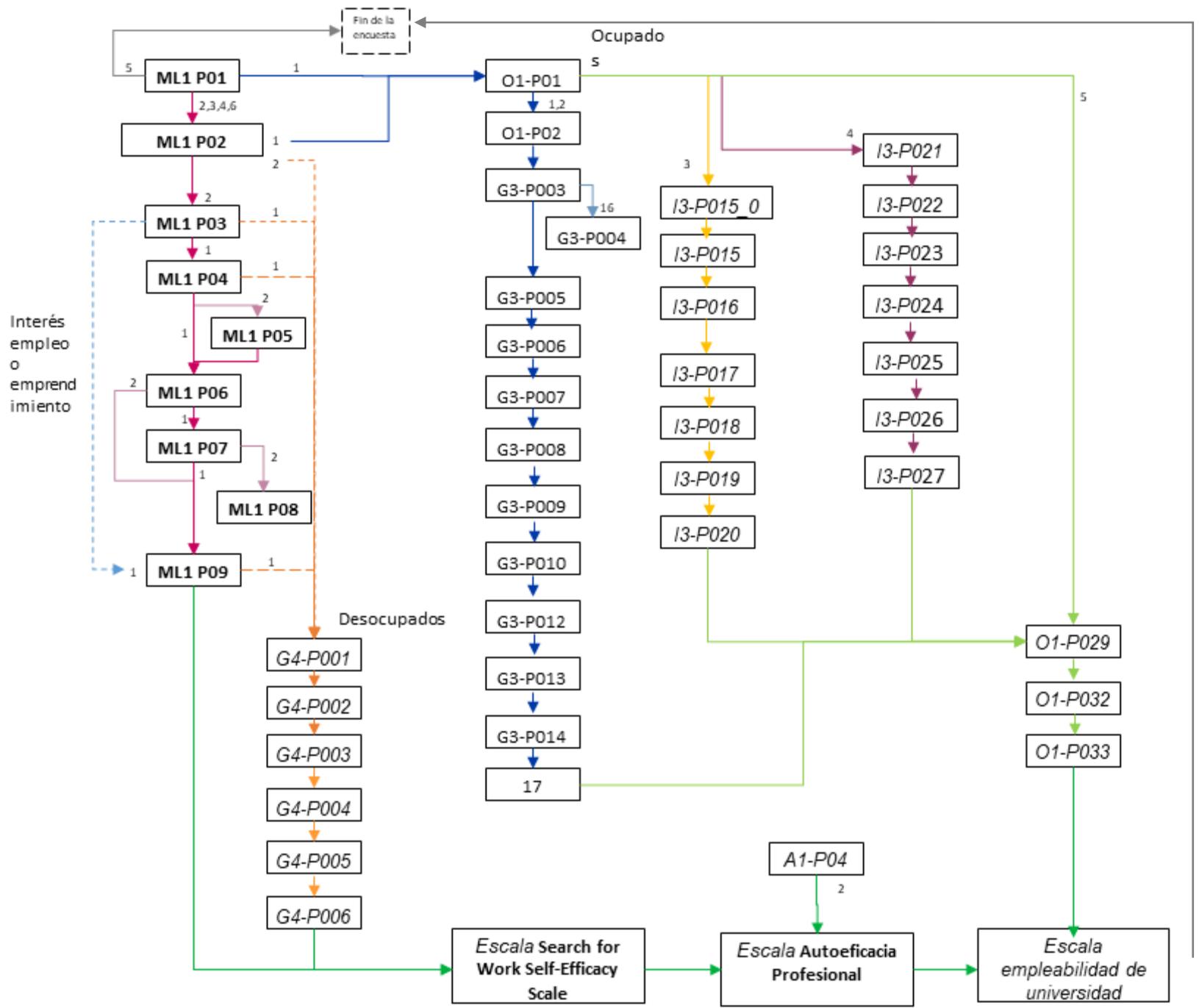
(Rothwell, Herbert, Rothwell, 2008)

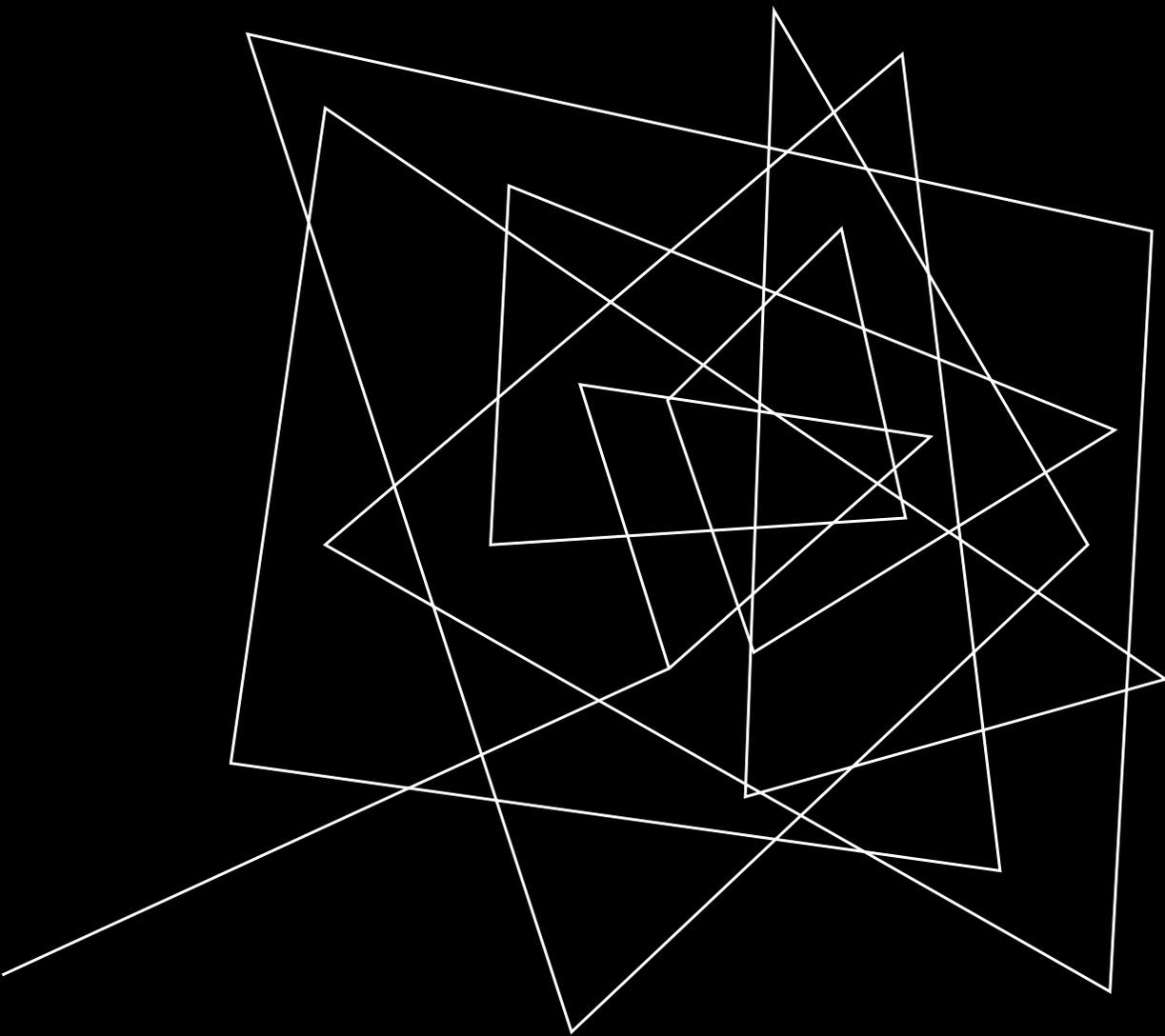
Diagramas de flujo de respuestas

Información demográfica
y socioeconómica



Información académica

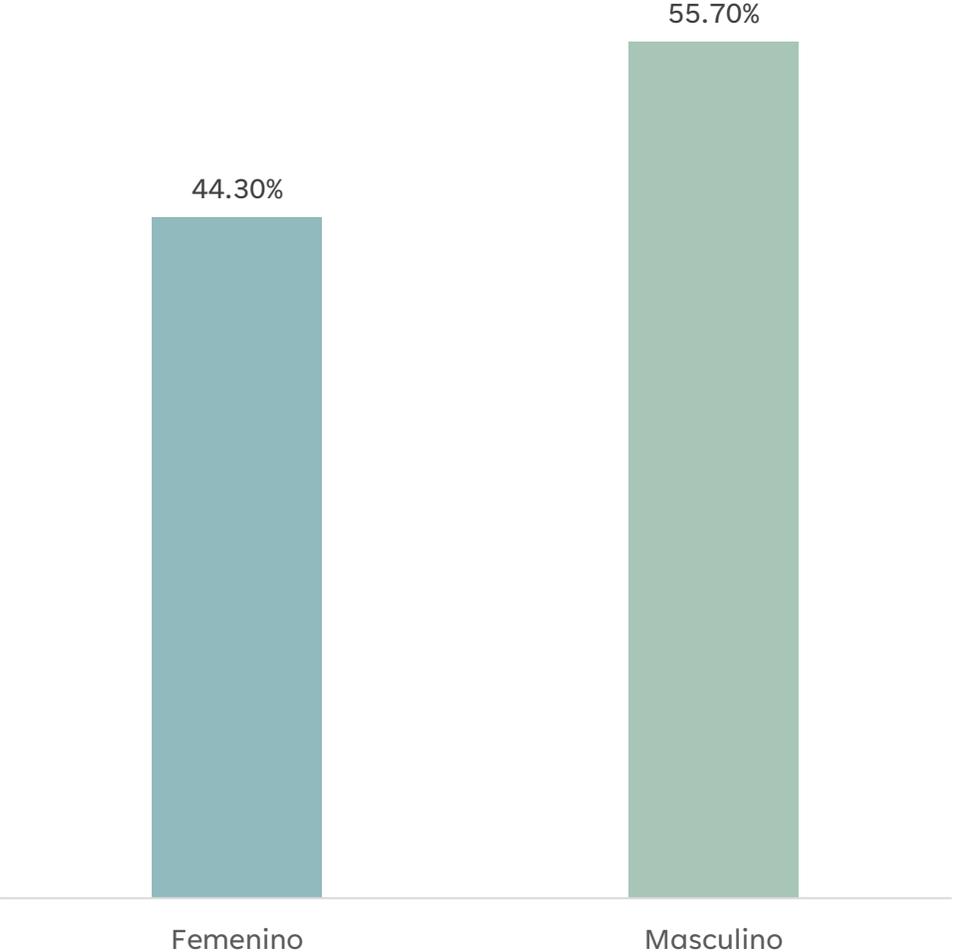




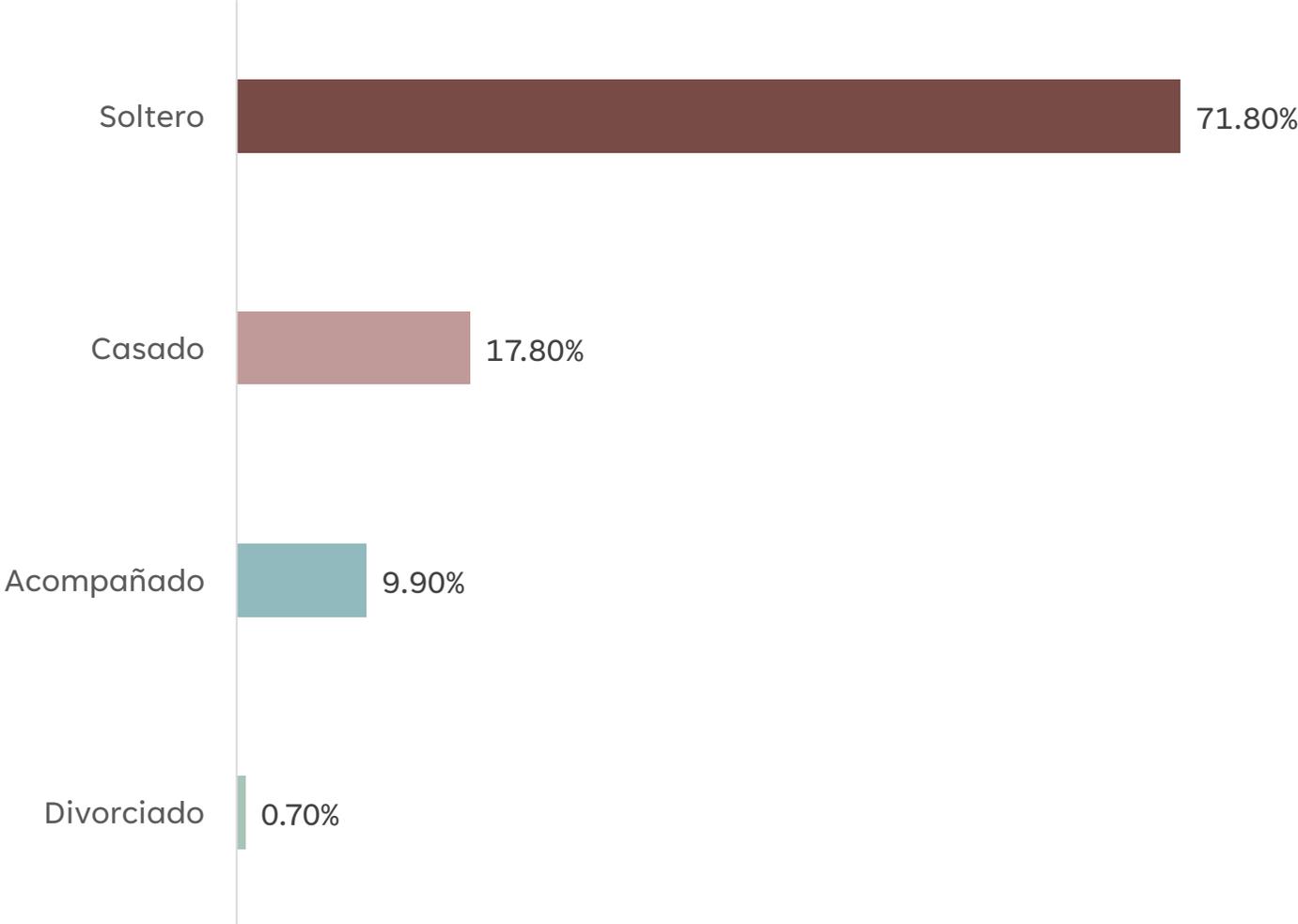
¿CUÁLES FUERON
LOS RESULTADOS?

CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

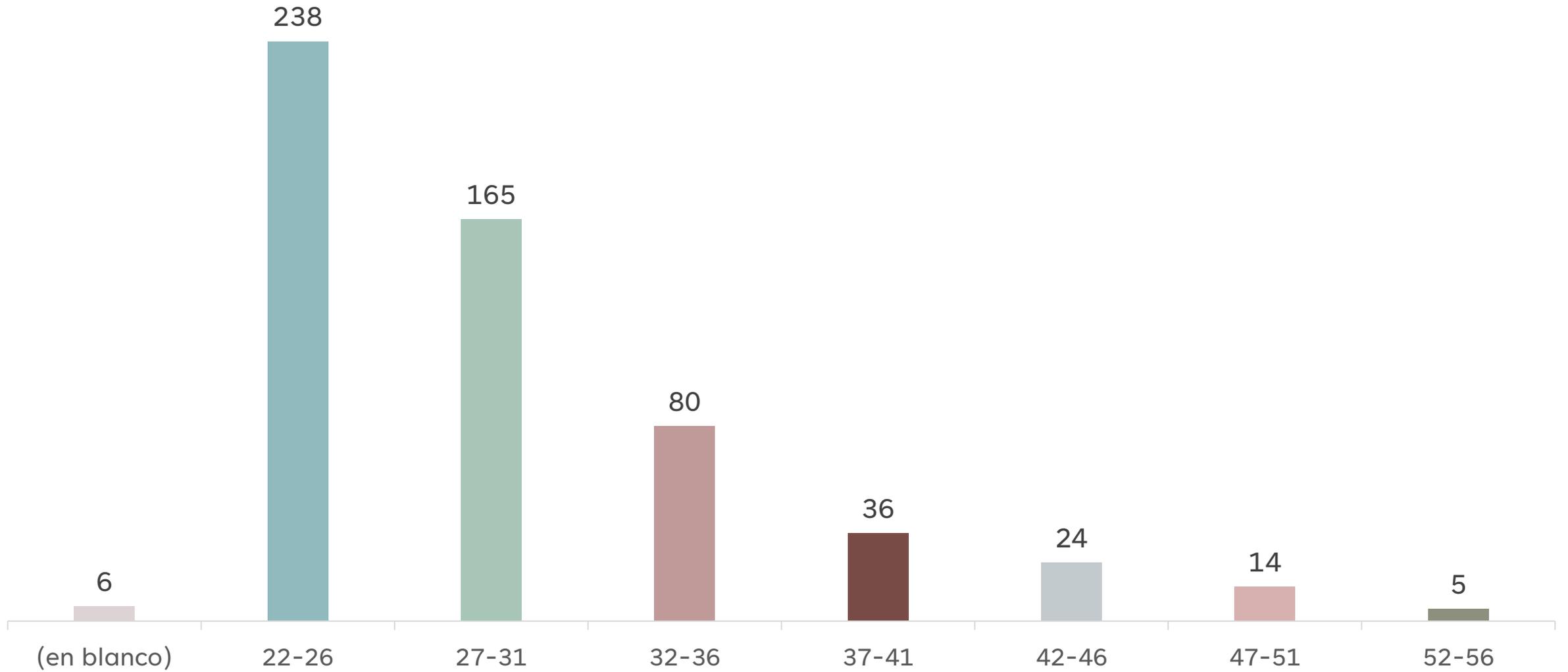
Sexo

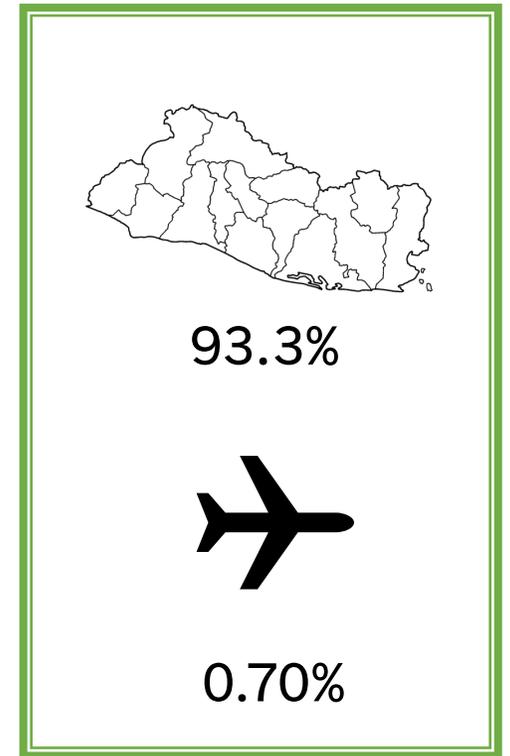
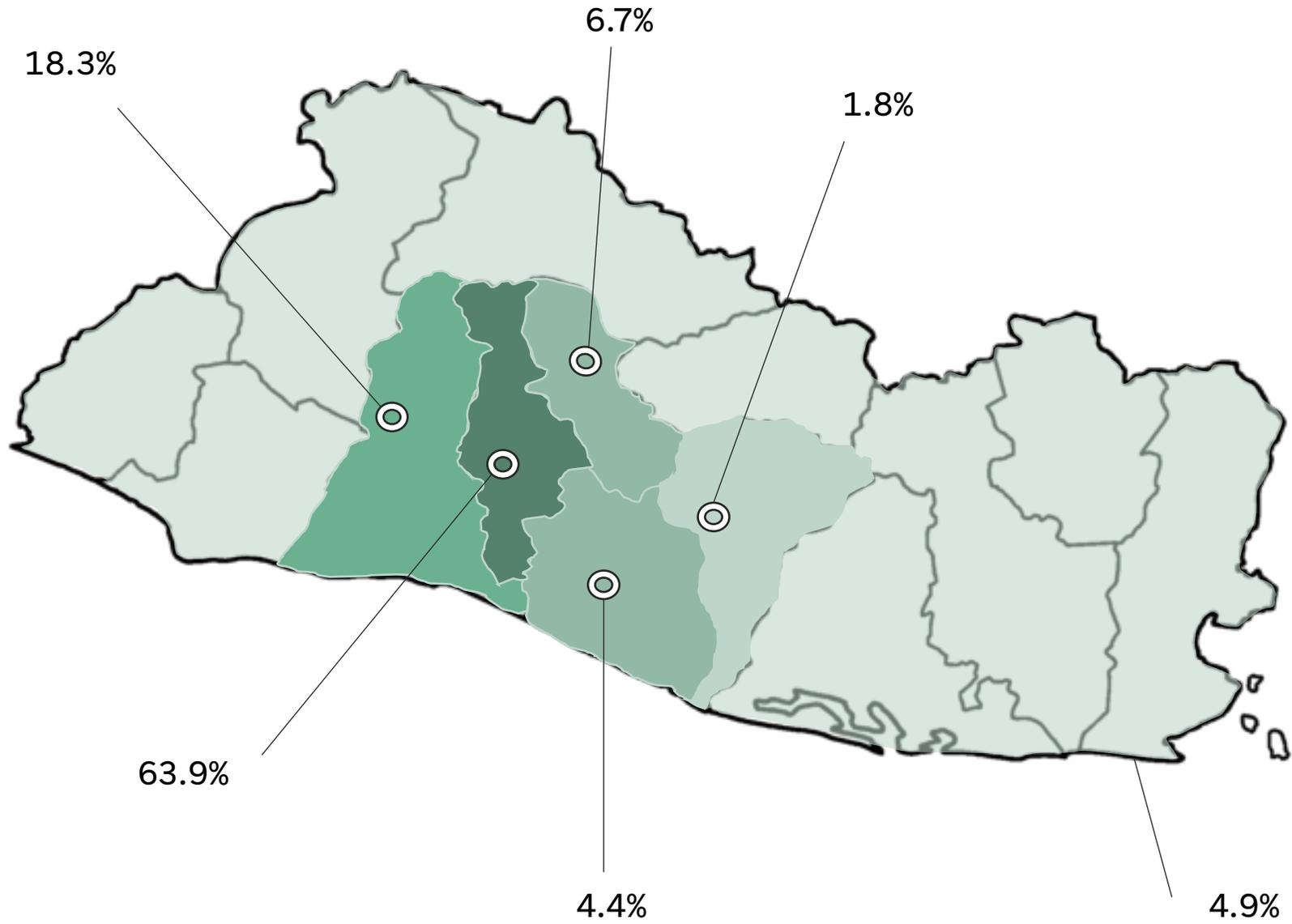


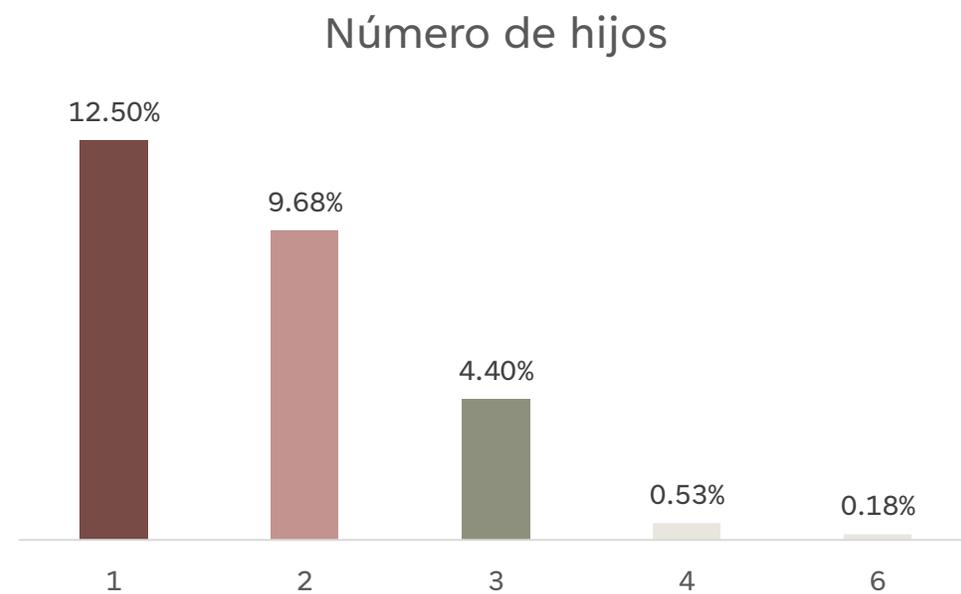
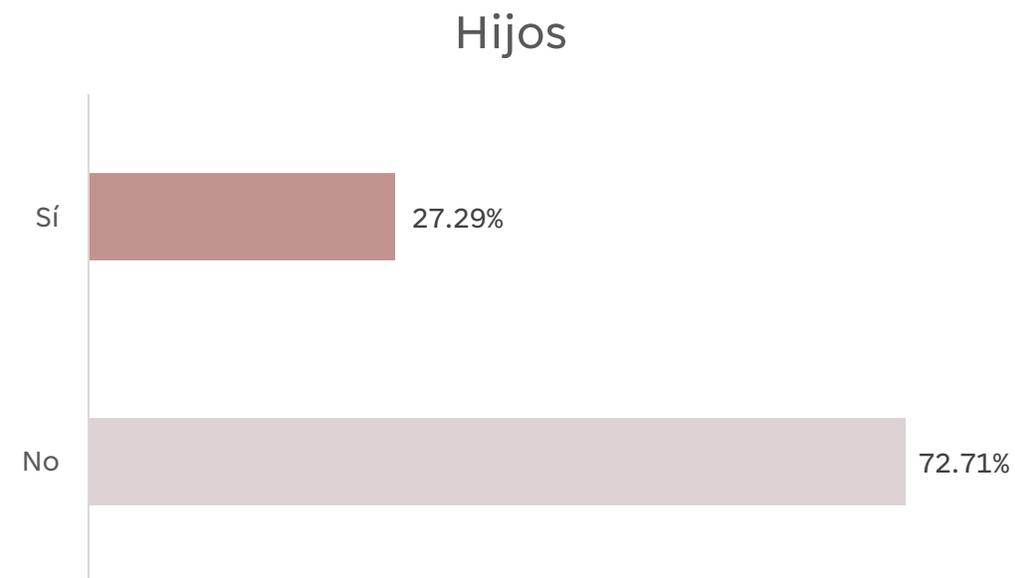
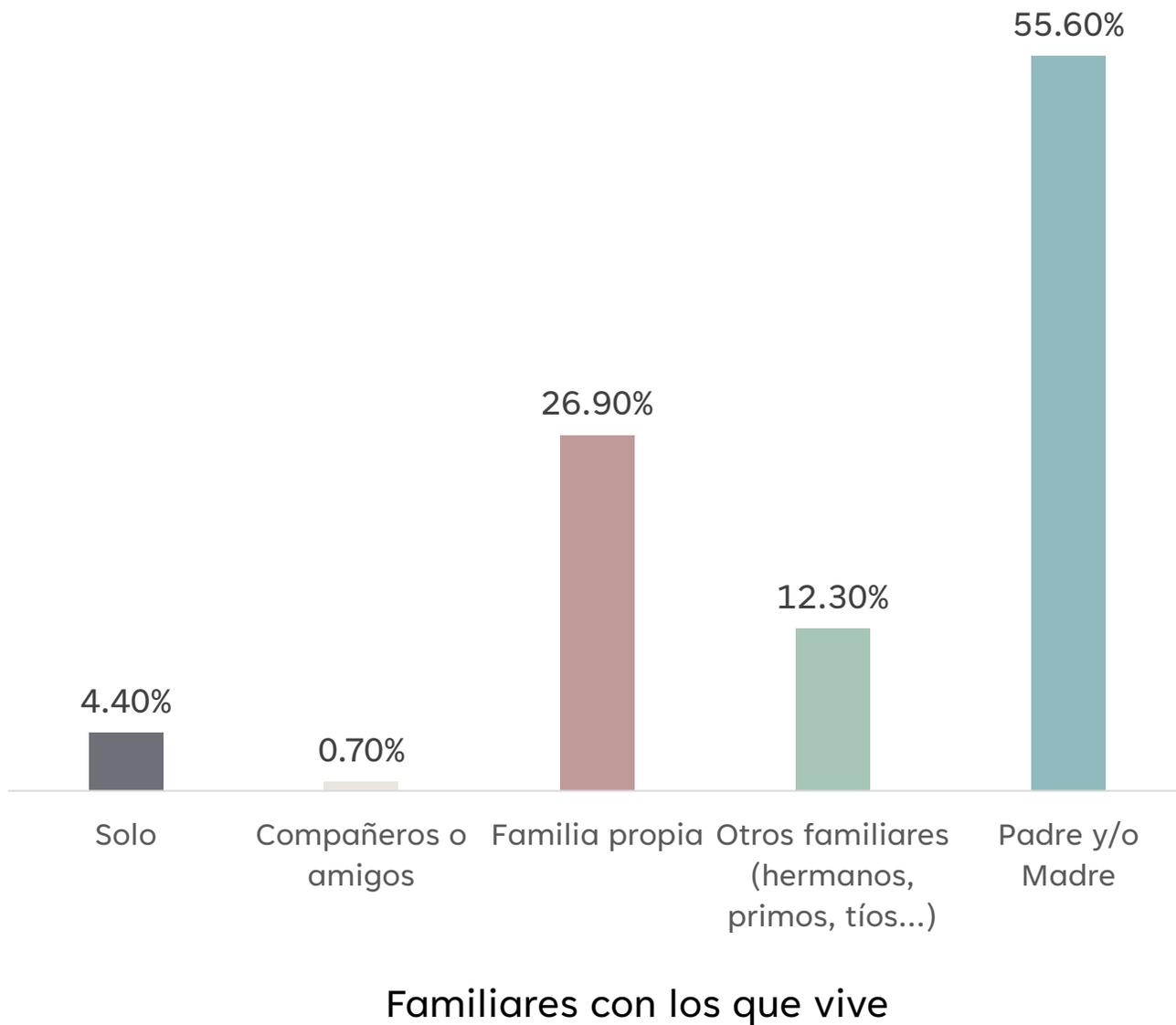
Estado civil



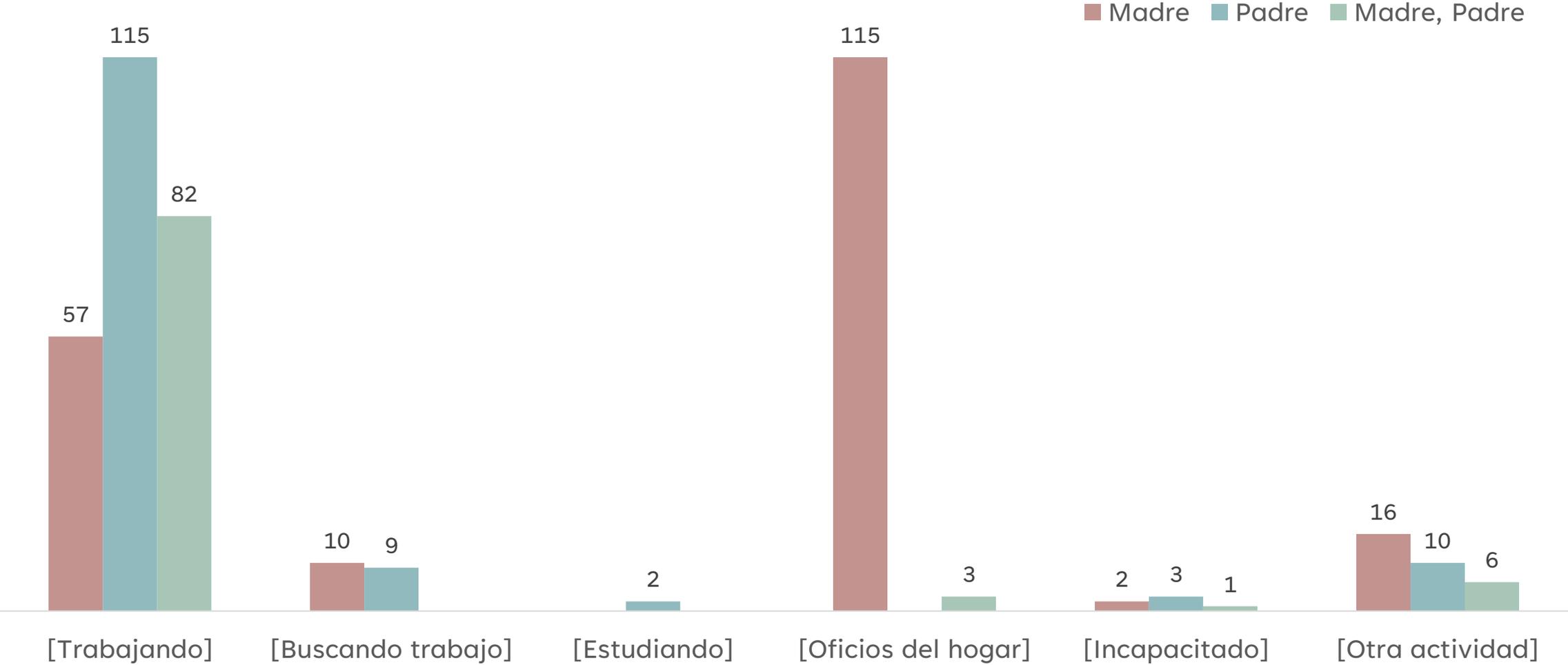
EDAD







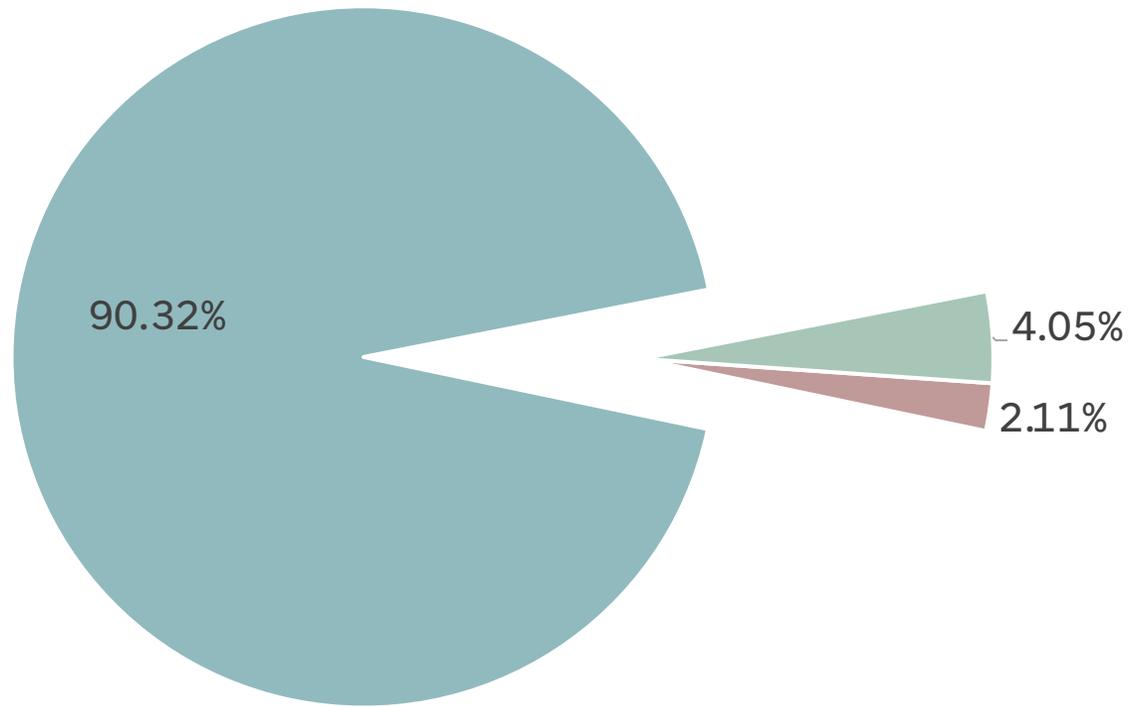
Actividad laboral principal de padres durante estudios





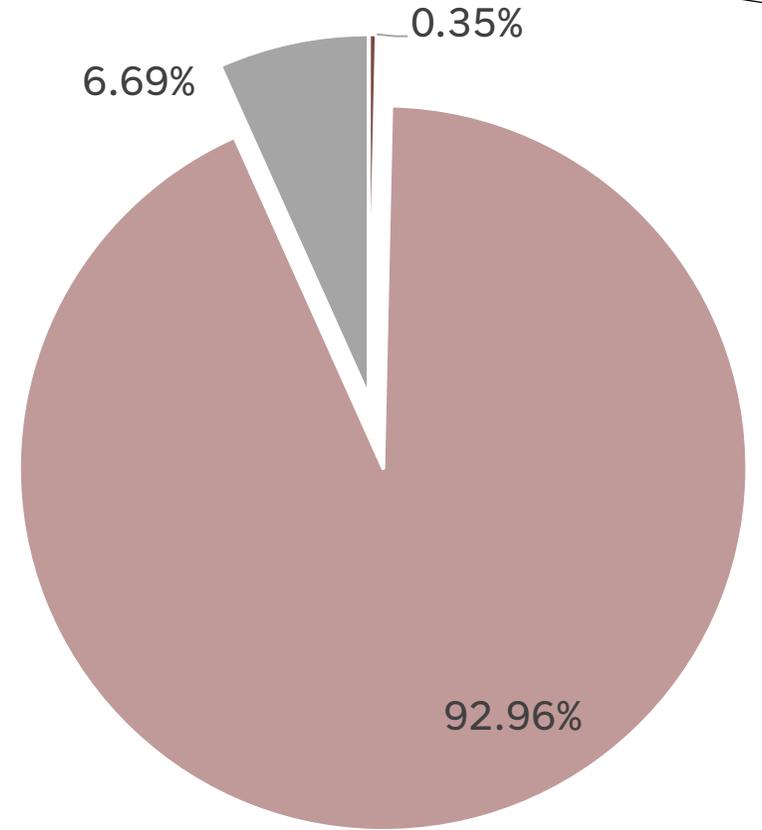
CARACTERÍSTICAS ACADÉMICAS

Características académicas de los egresados, incluyendo su grado académico, especialidad, estudios previos.



■ Técnico ■ Licenciatura ■ Postgrado

Grado académico obtenido



■ N/C ■ No ■ Sí

Grado académico previo

Área de conocimiento

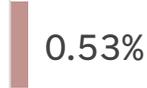
a) Arte y Arquitectura



b) Economía, Administración y Comercio



c) Salud



d) Ciencias



f) Derecho



g) Humanidades



h) Tecnología



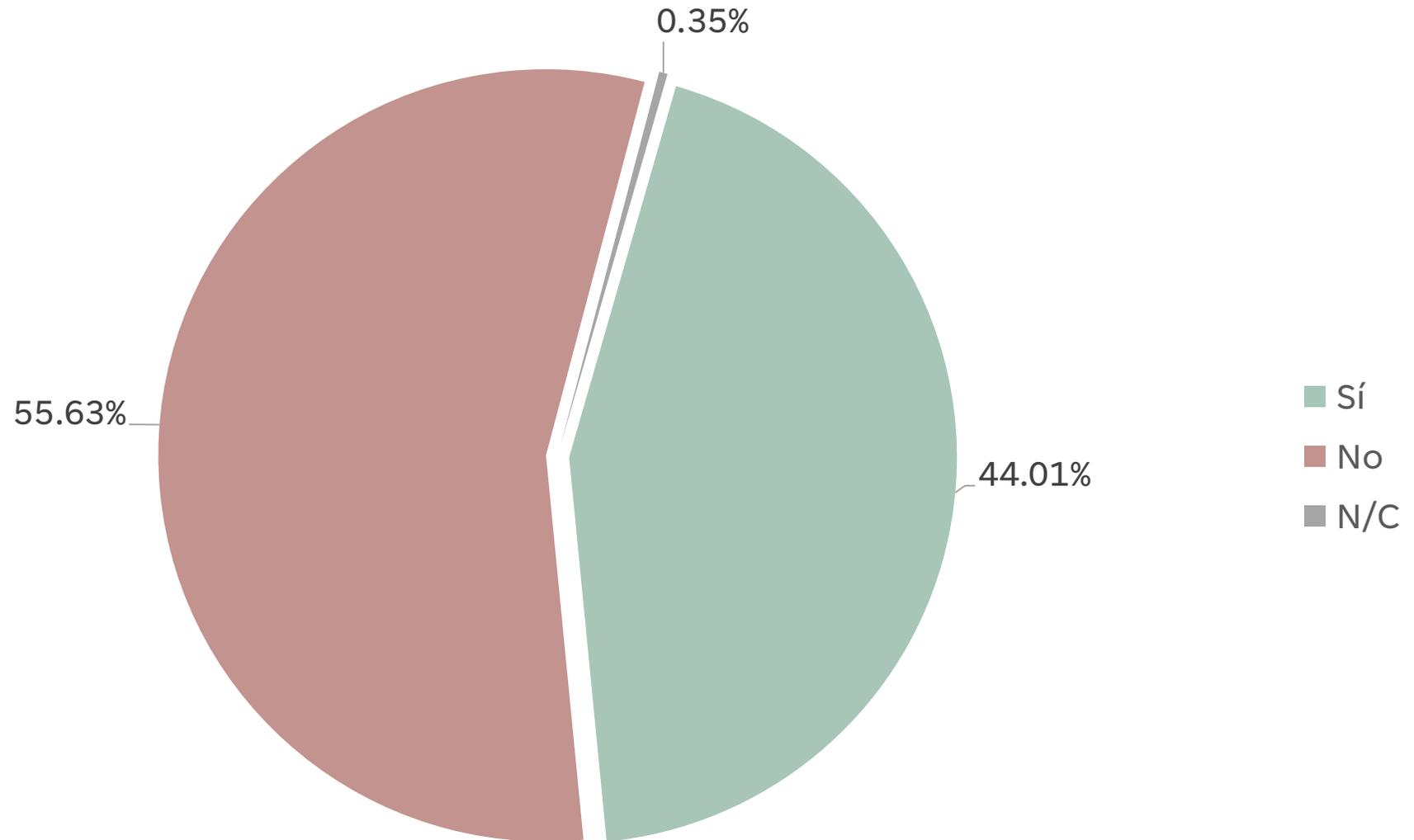
i) Educación



j) Ciencias Sociales



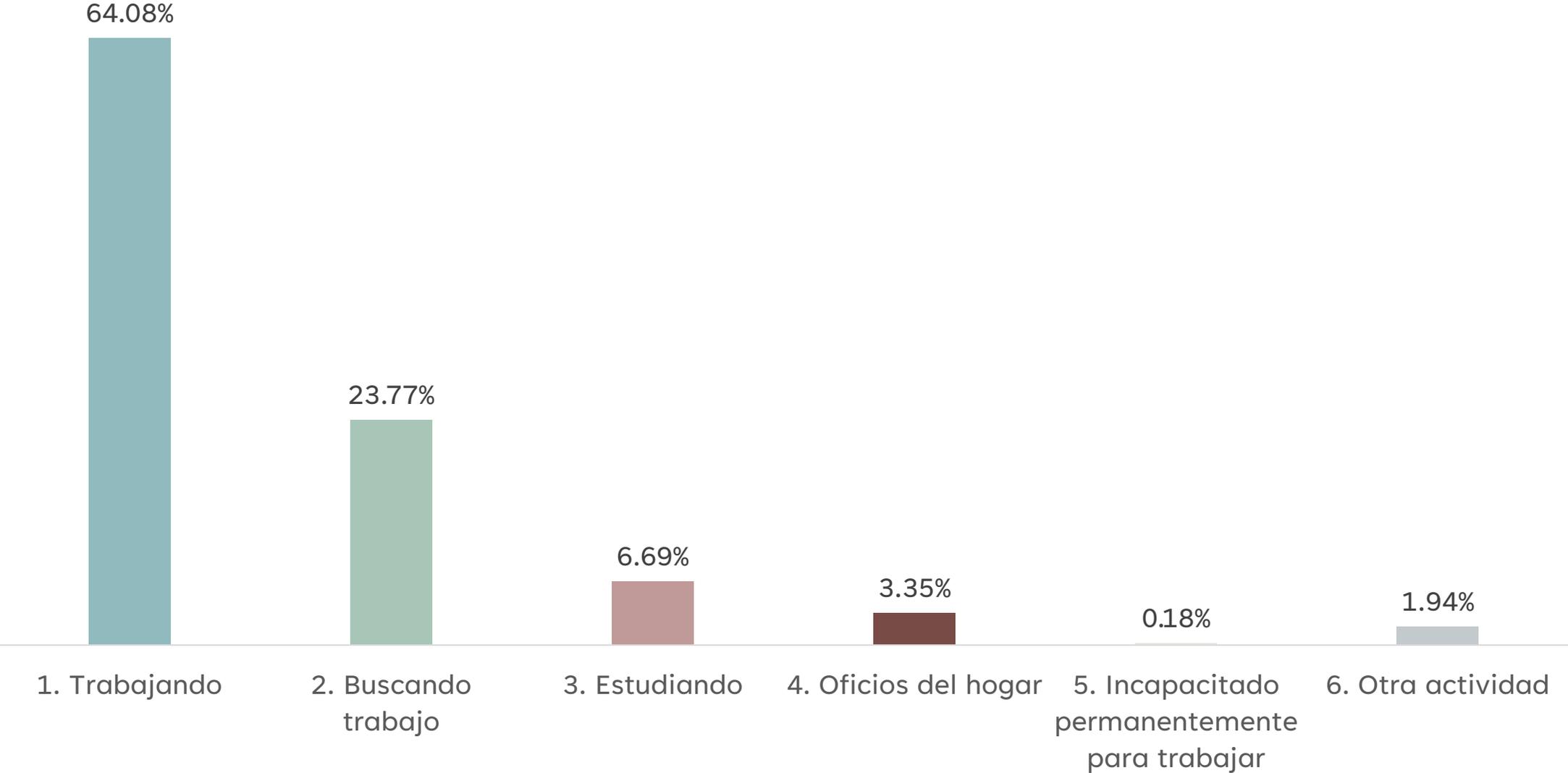
Realizó prácticas laborales durante sus estudios



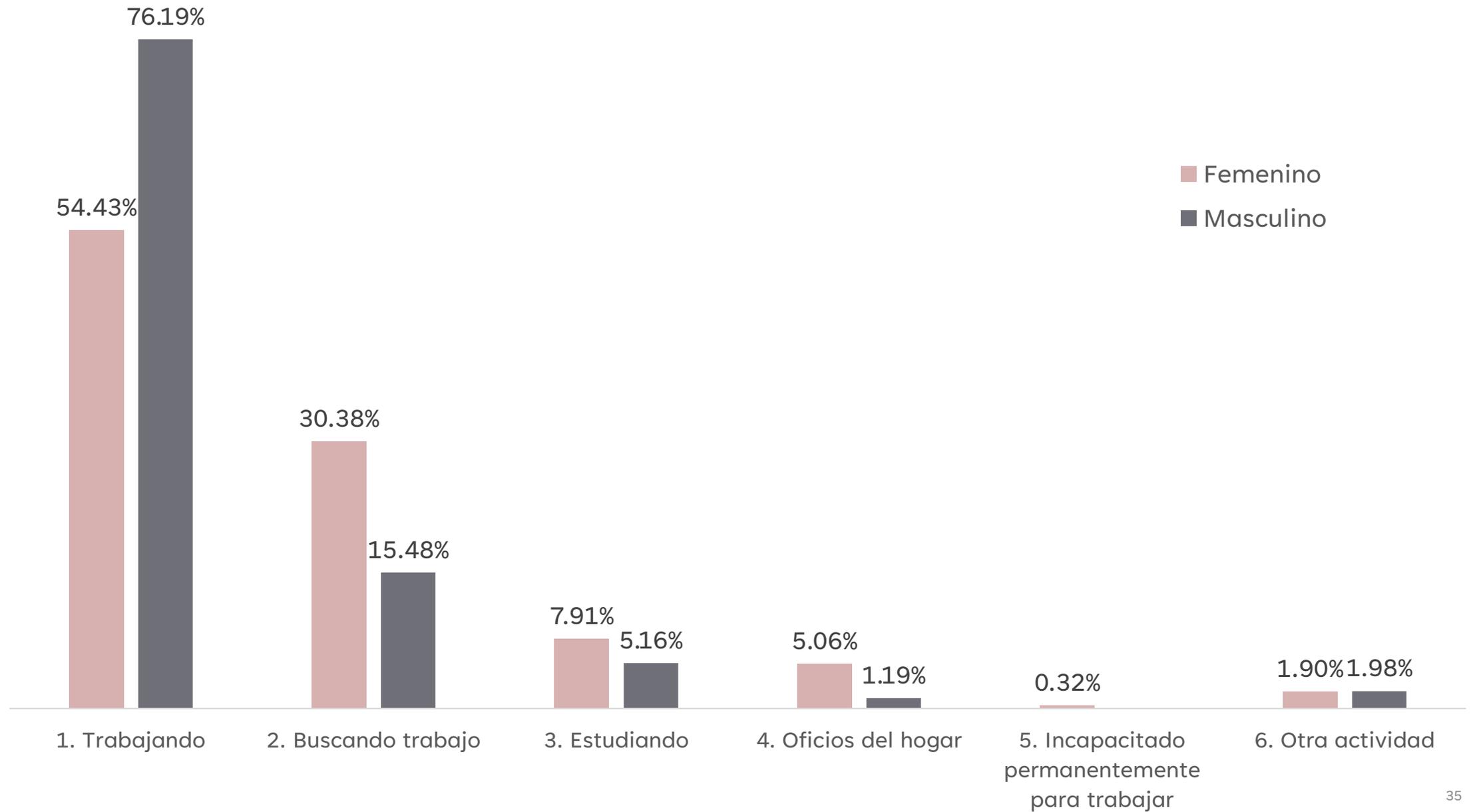


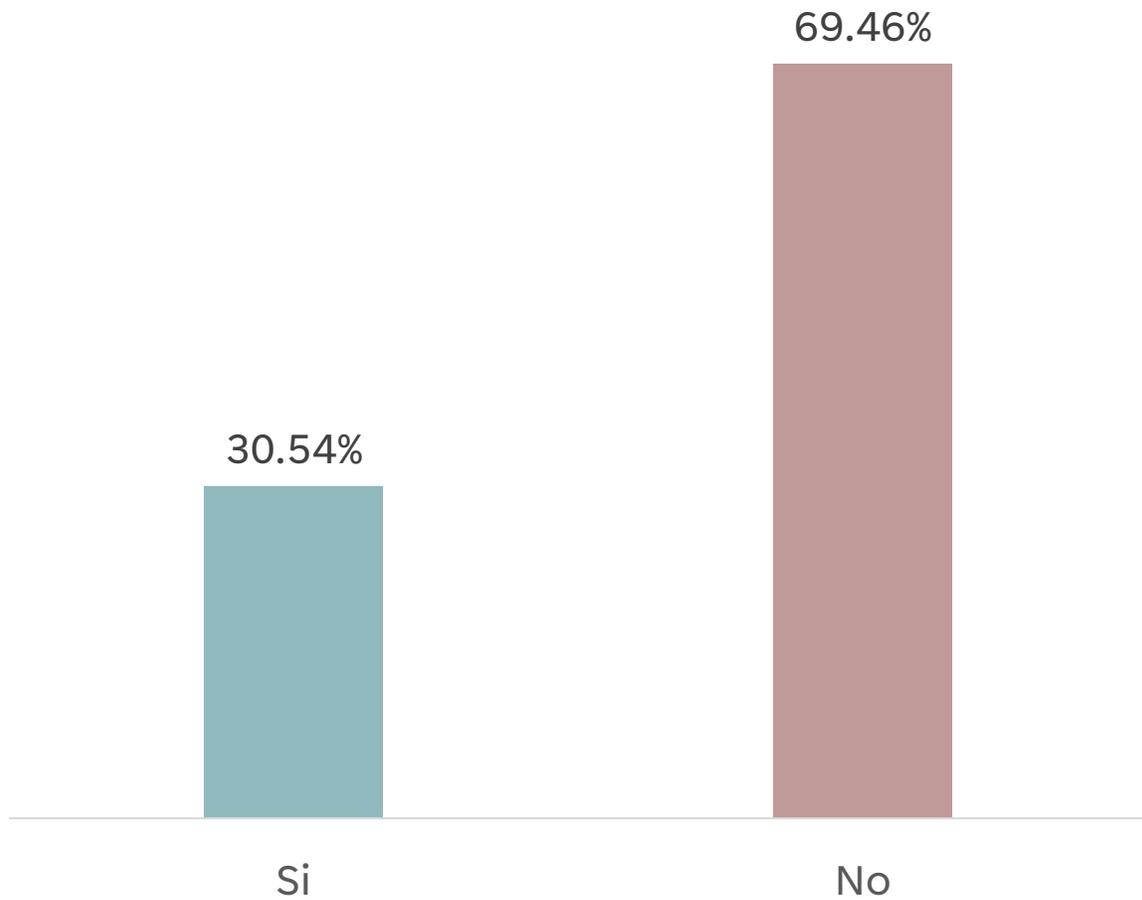
CARACTERIZACIÓN DEL EMPLEO

Actividad que ocupa la mayor parte de su tiempo

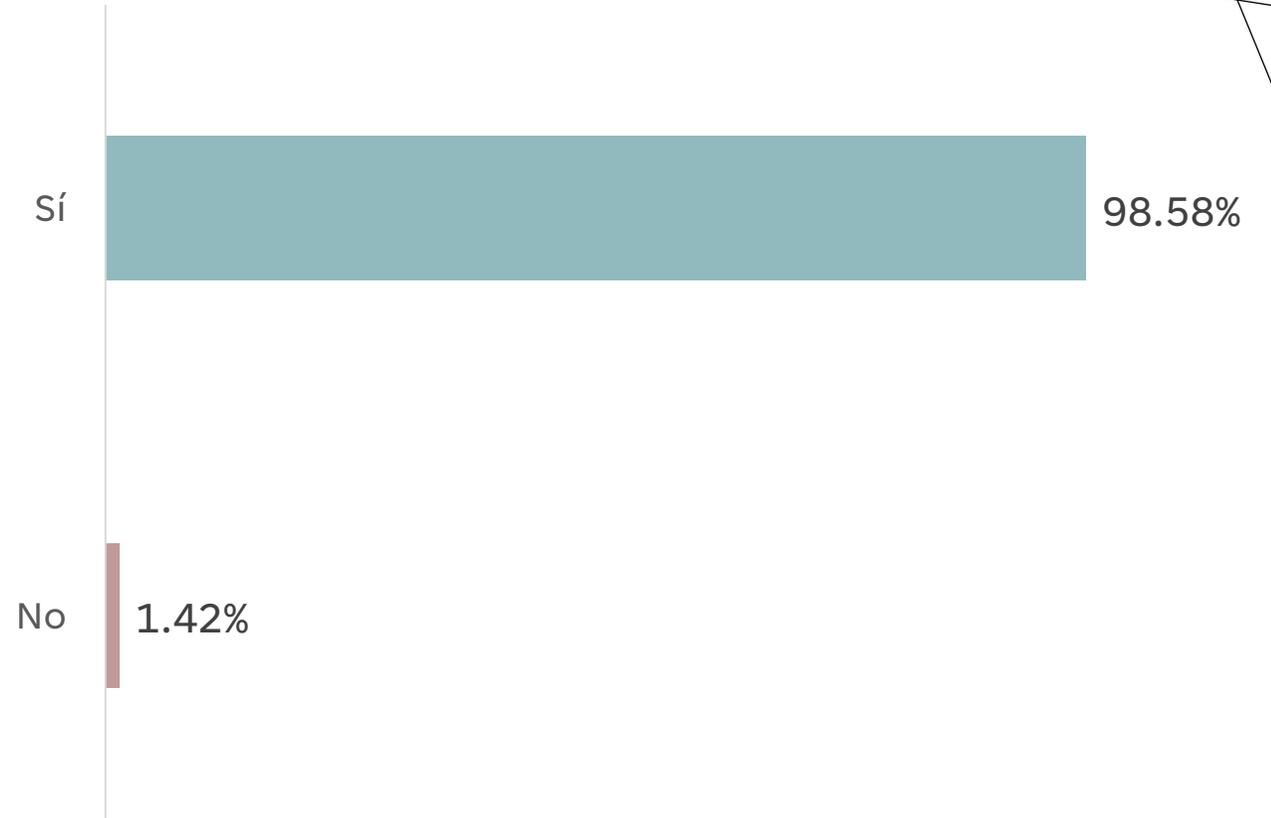


Actividad que ocupa la mayor parte de su tiempo según género



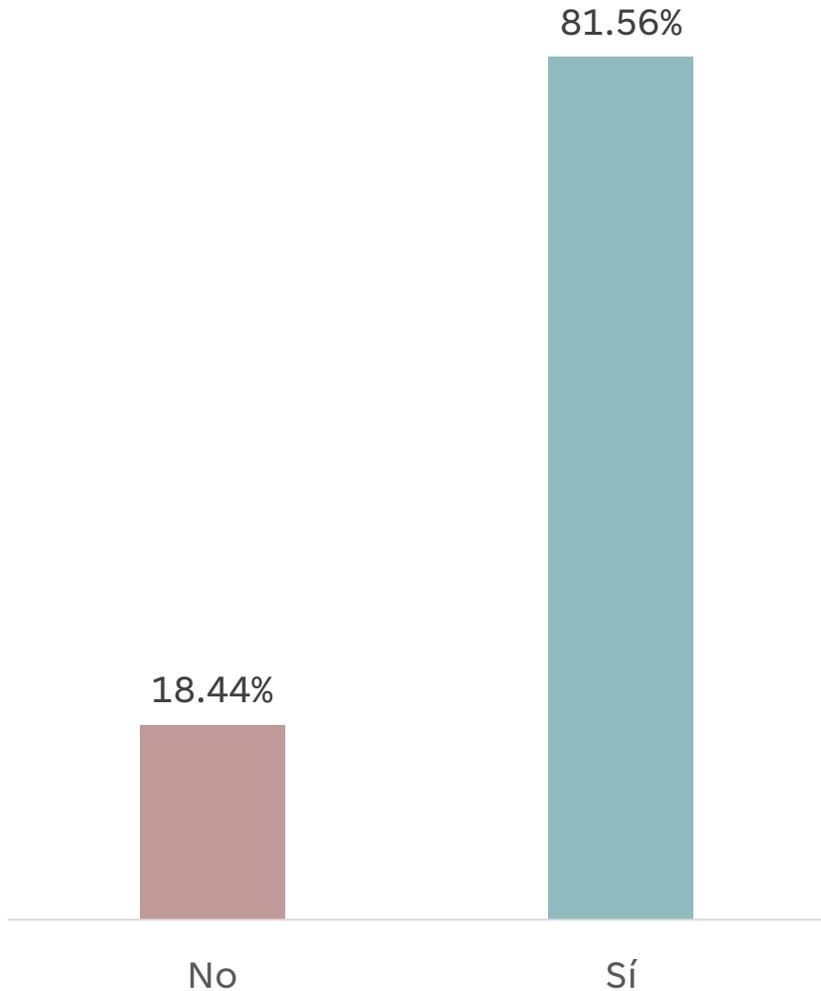


¿Además de la actividad seleccionada, realiza alguna actividad remunerada?

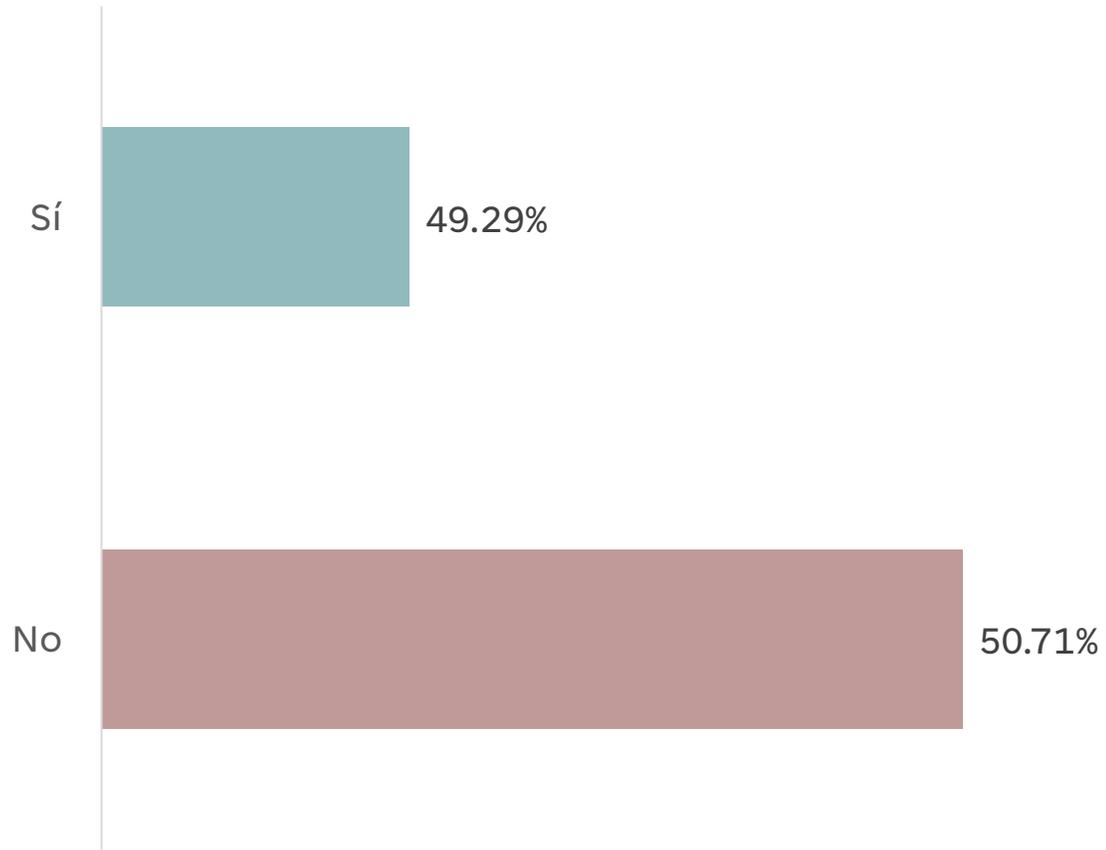


Si le hubiera resultado un trabajo remunerado, ¿estaba disponible la semana pasada para empezar a trabajar?

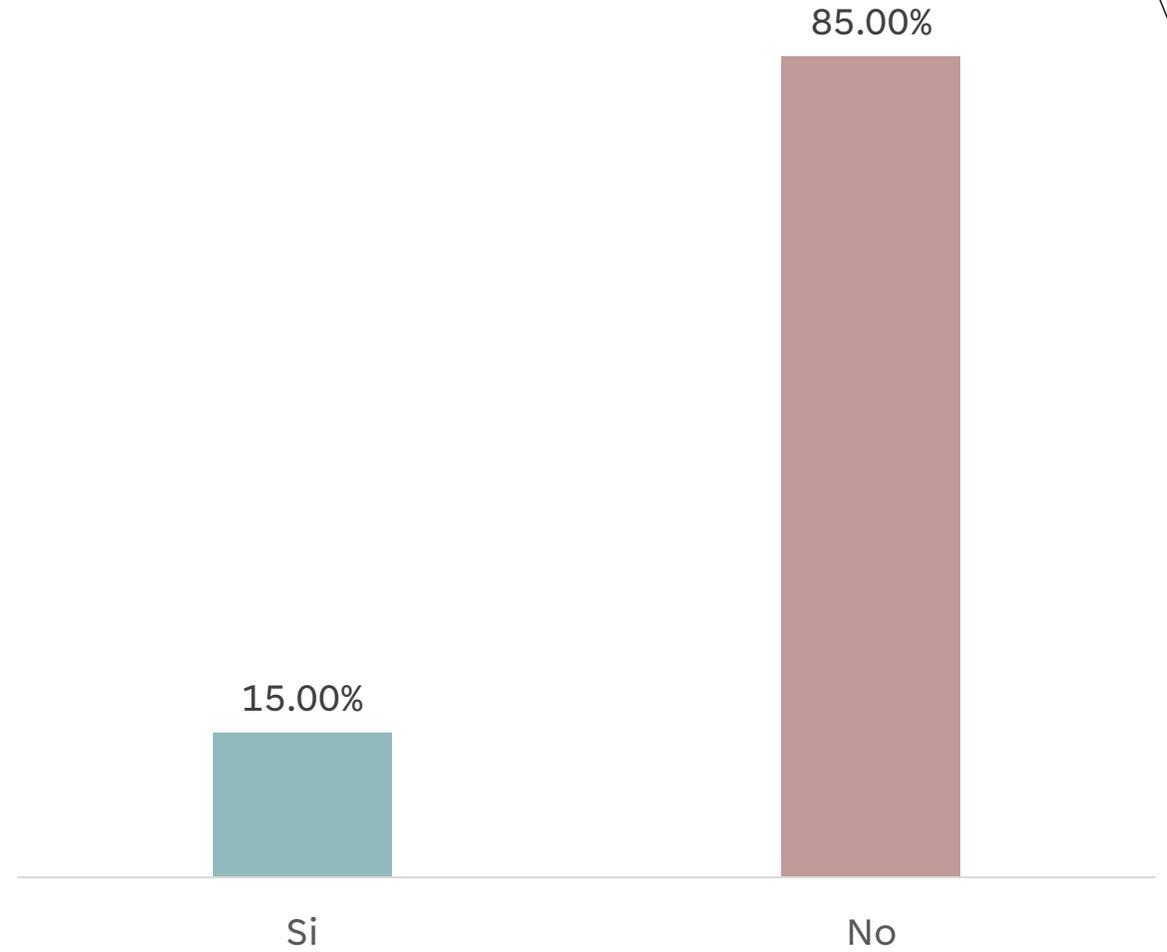
¿En el último mes ha realizado alguna actividad para conseguir trabajo?



Por qué motivo no realizó alguna actividad de búsqueda de trabajo durante el último mes

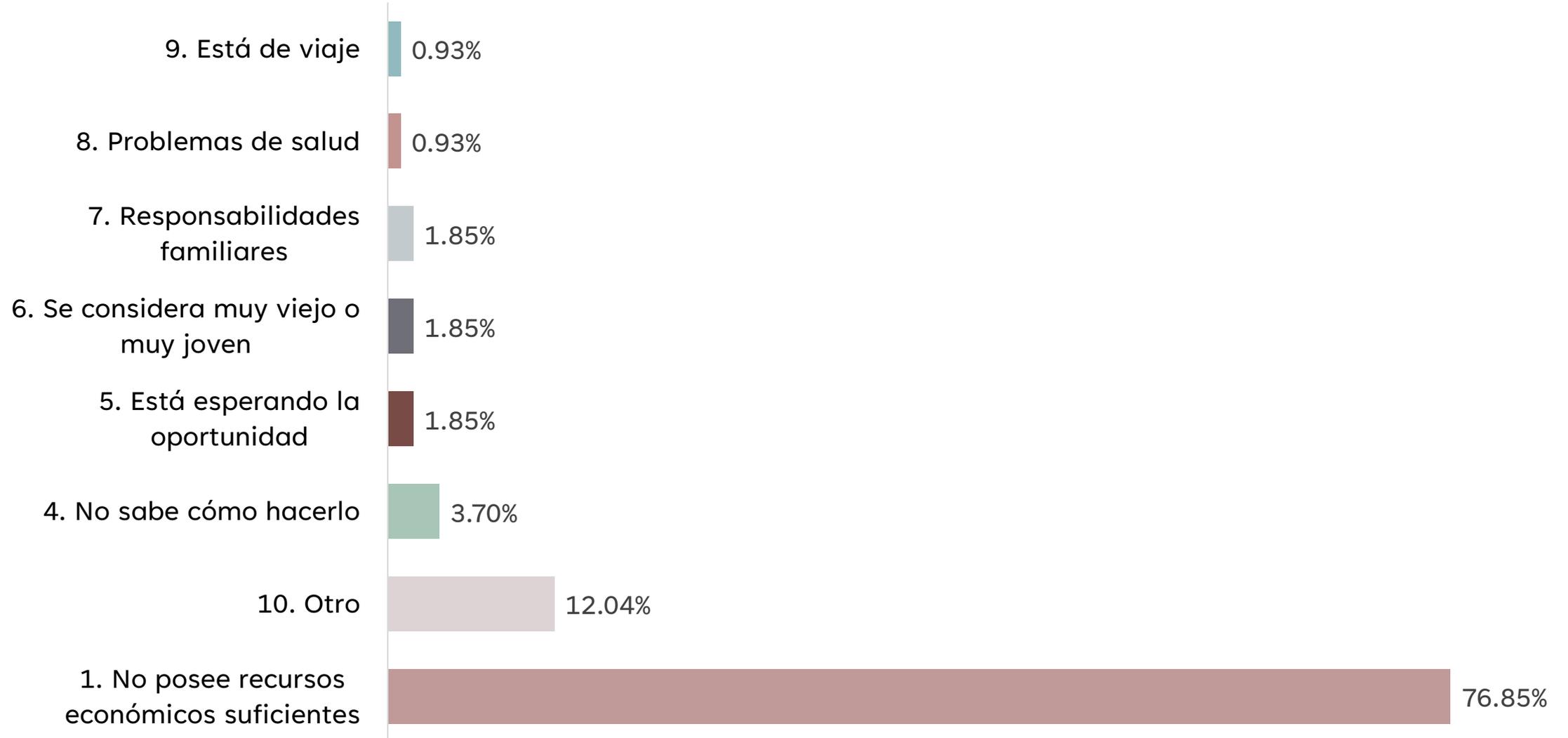


¿Actualmente desea instalar un negocio?

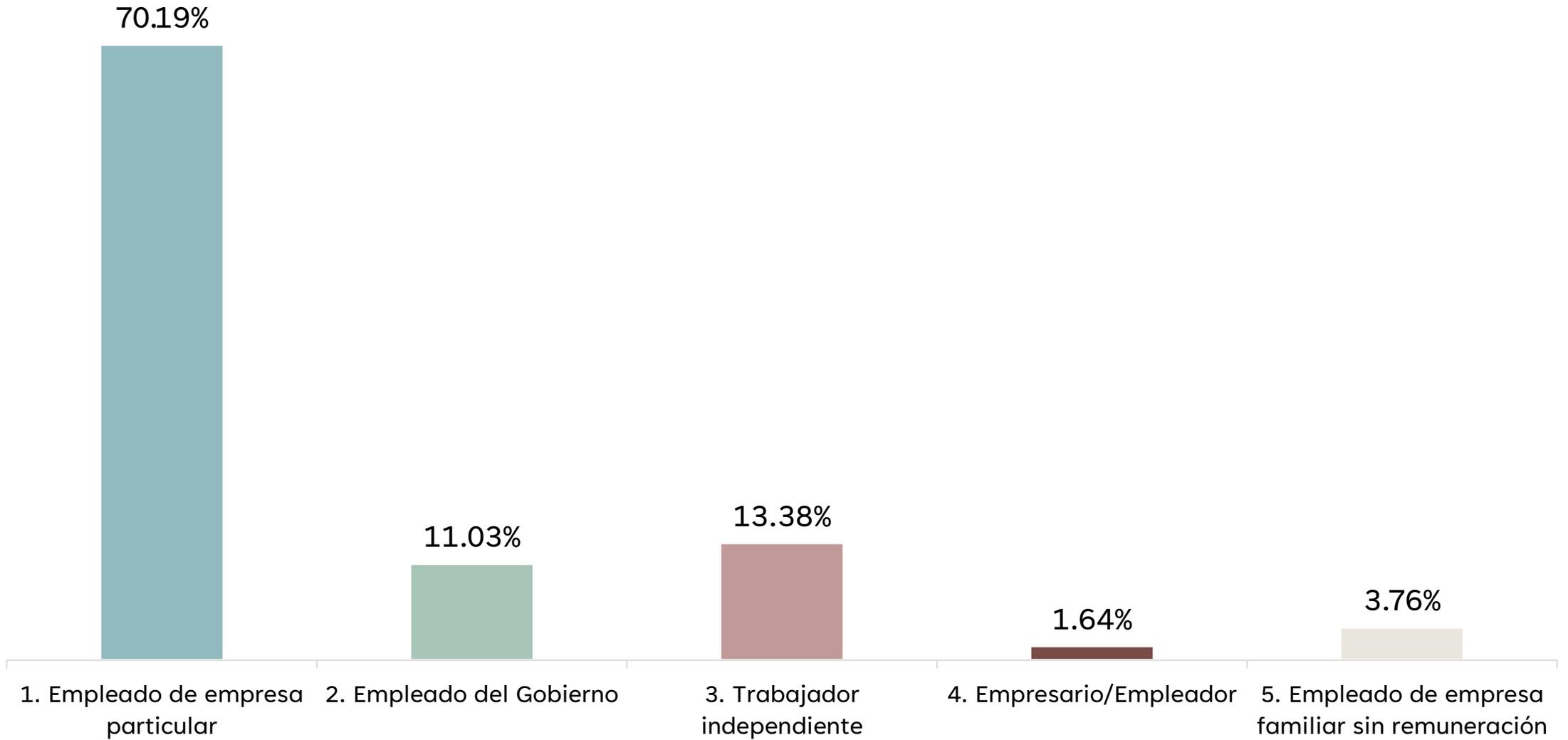


¿En el último mes ha hecho alguna actividad para abrir un negocio?

¿Aunque desea abrir un negocio, por qué motivo no realizó alguna actividad para abrir un negocio durante el último mes?

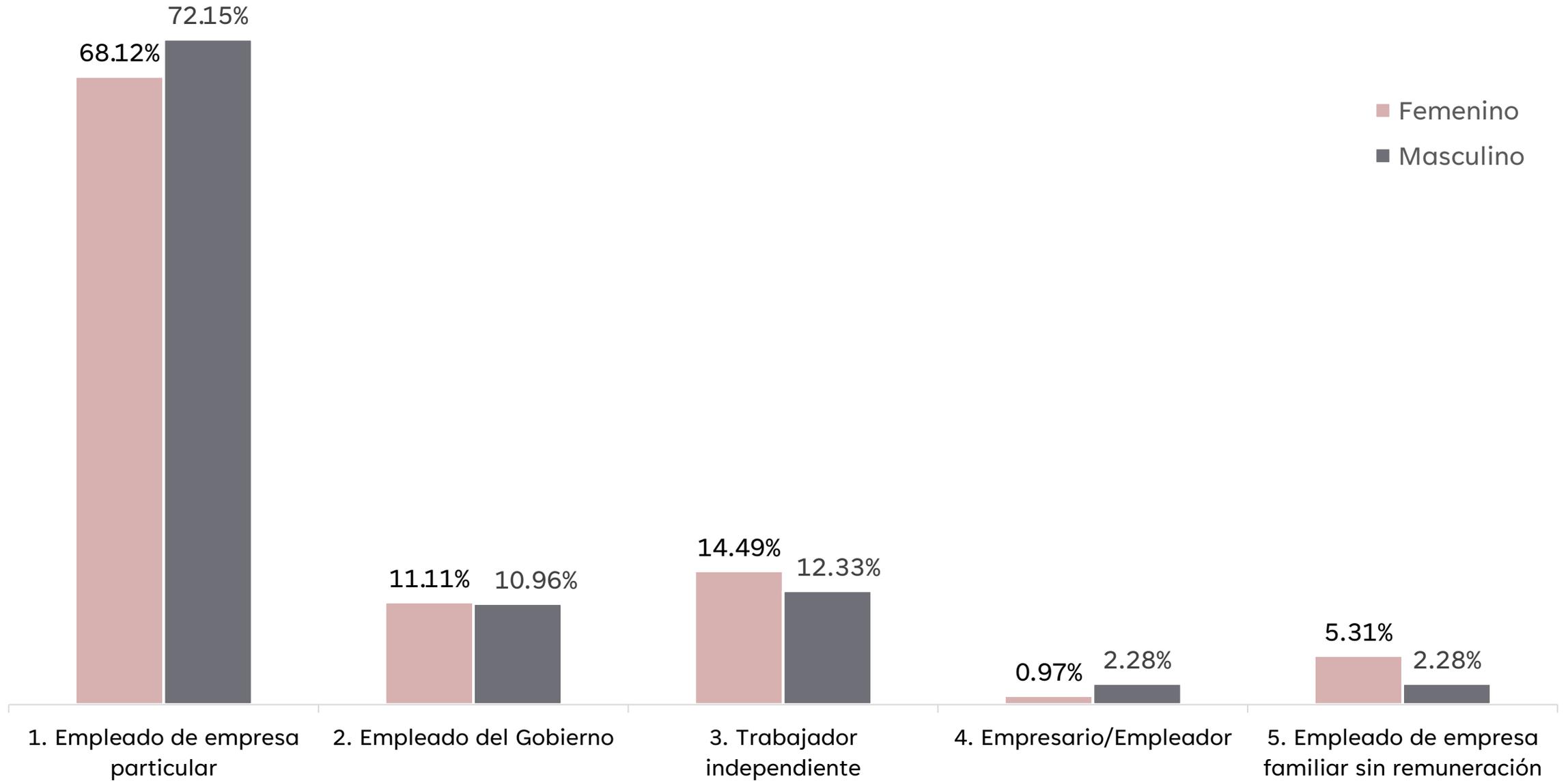


Egresados ocupados

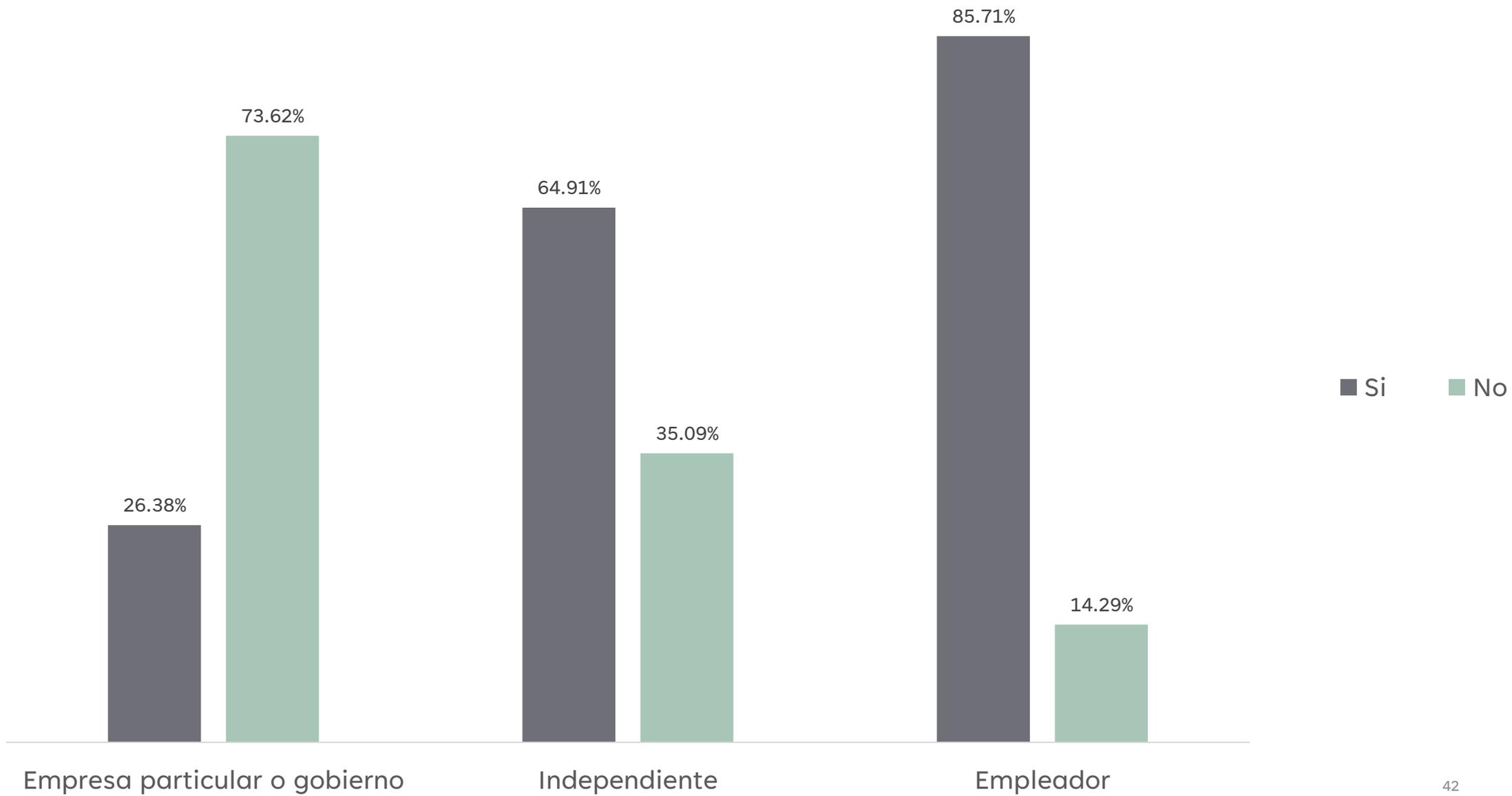


Actividad que desempeña

Actividad que desempeña según género



¿Este es su primer empleo?

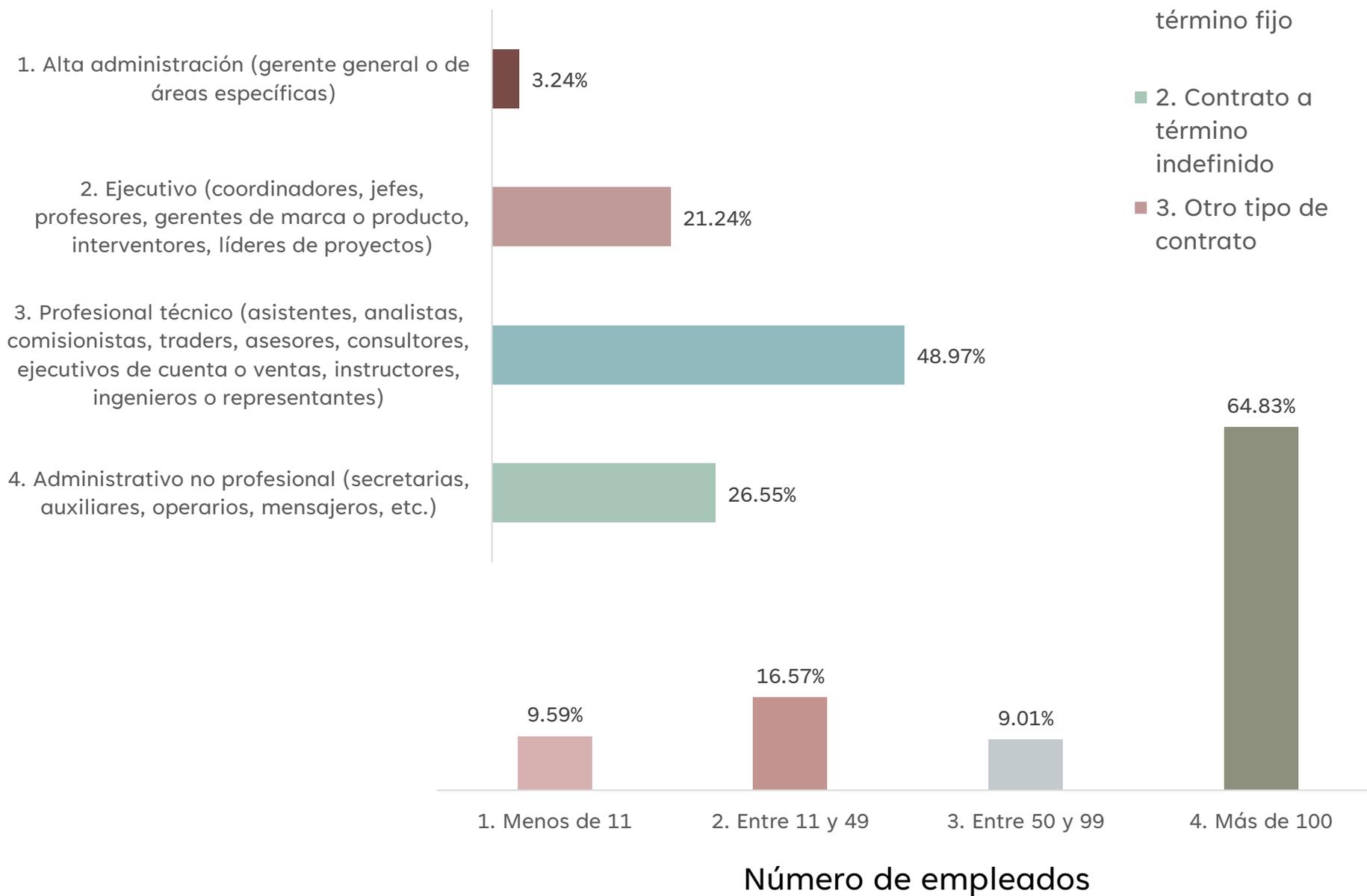


¿Qué canal de búsqueda le permitió conseguir este empleo?

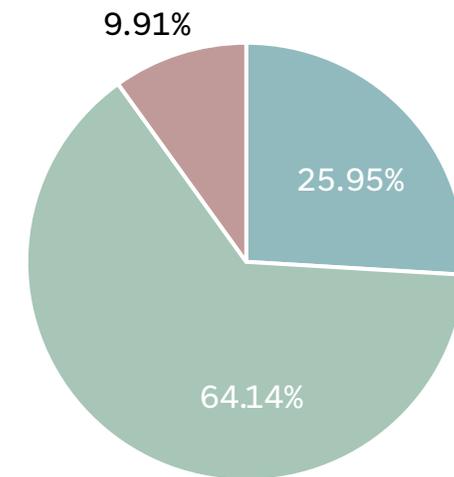
Bolsas de empleo y otras ofertas en Internet	20.51%
Otros amigos	12.82%
Amigos de la familia	11.32%
Avisos en Facebook u otras redes sociales	11.32%
Familiares	10.04%
Enviando directamente las hojas de vida a las empresas	9.83%
Amigos o compañeros de la universidad	7.69%
Prácticas o pasantías universitaria	3.21%
Contacto con oficinas de empleo	3.21%
Avisos en periódicos	2.78%

Bolsas de empleo gubernamental	1.71%
Otros medios de comunicación como radio y televisión	1.07%
Bolsa de empleo de otras universidades	1.07%
Profesores de la carrera o de la universidad	0.85%
Contacto por empleo anterior	0.64%
Prácticas afuera de la universidad	0.64%
Bolsa de empleo de la Universidad	0.43%
LinkedIn	0.43%
Otros	0.43%

Nivel administrativo



- 1. Contrato a término fijo
- 2. Contrato a término indefinido
- 3. Otro tipo de contrato



Tipo de contrato

Actividad económica de la empresa

Empresa
particular/gobierno

Independiente

Empleador

Otras actividades de servicios

Comercio, reparación de vehículos automotores y motocicletas

Financiera y seguros

Actividades profesionales, científicos y técnicas

Industria manufacturera

Alojamiento y servicios comida

Información y comunicaciones

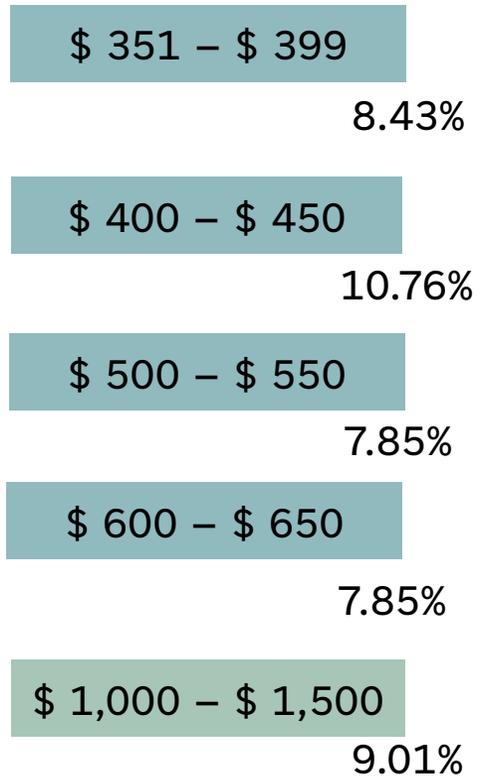
Información y comunicaciones

Enseñanza

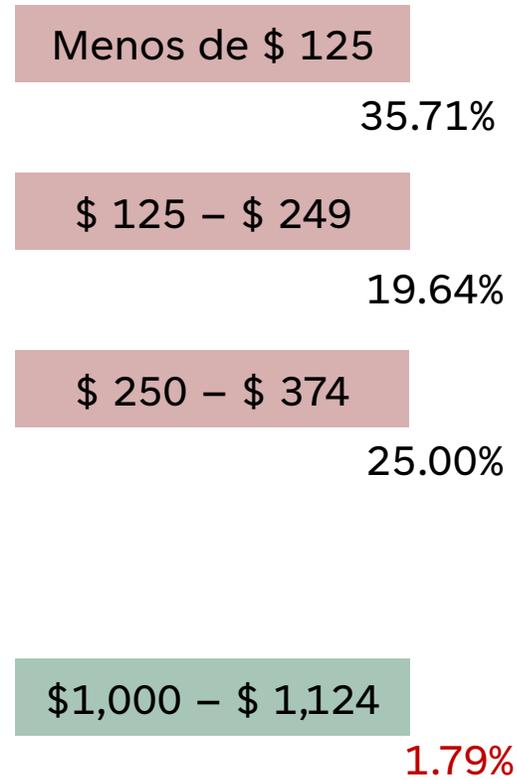
Administrativos y de apoyo

INGRESO MENSUAL

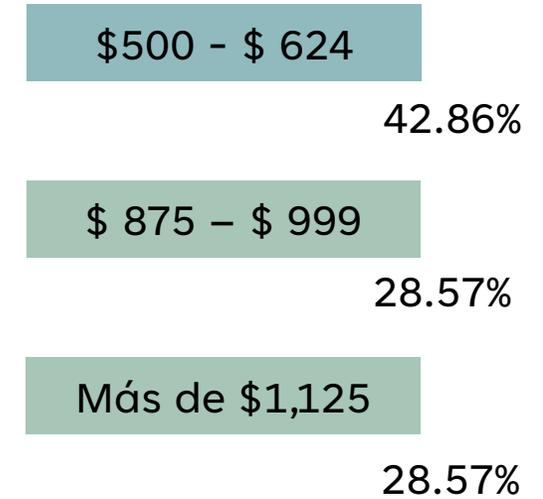
Empresa particular/gobierno



Independiente



Empleador

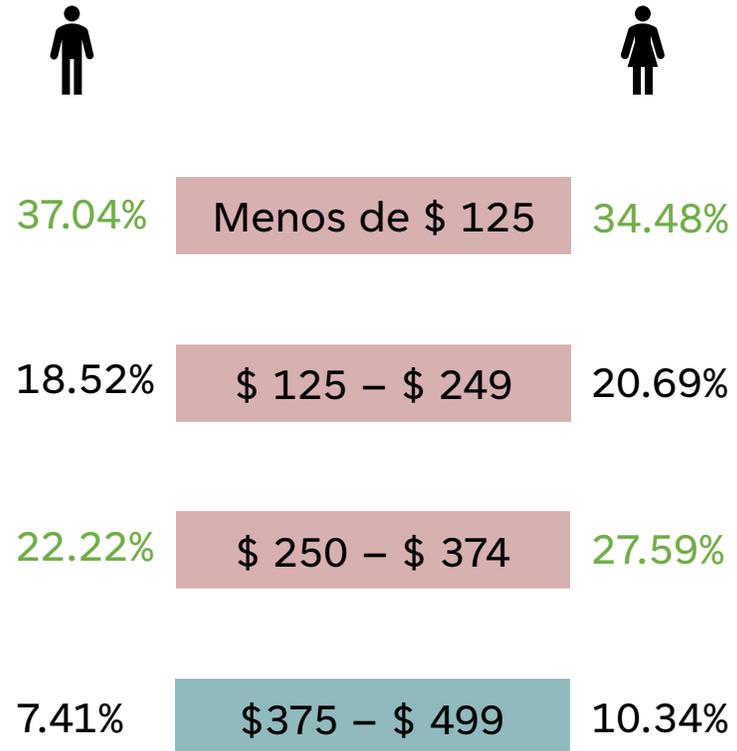


INGRESO MENSUAL SEGÚN GÉNERO

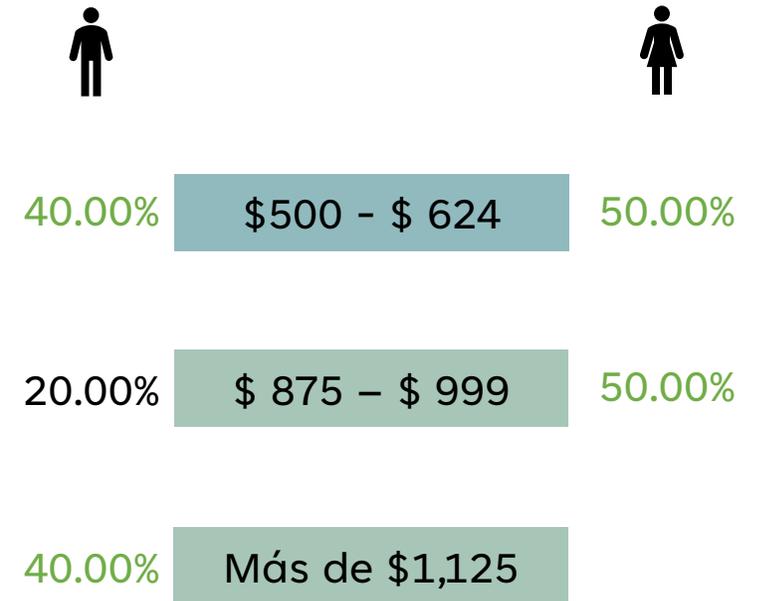
Empresa particular/gobierno



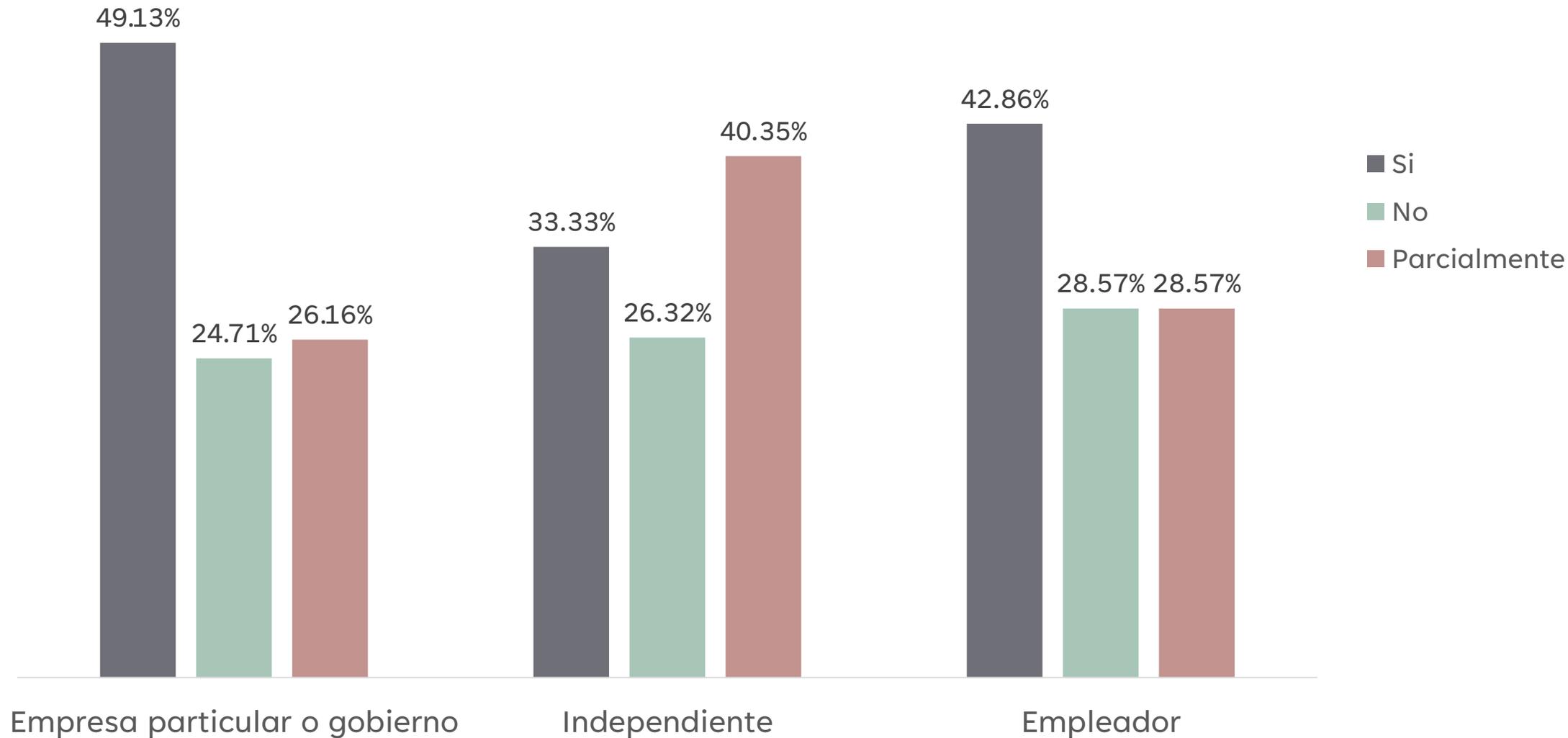
Independiente



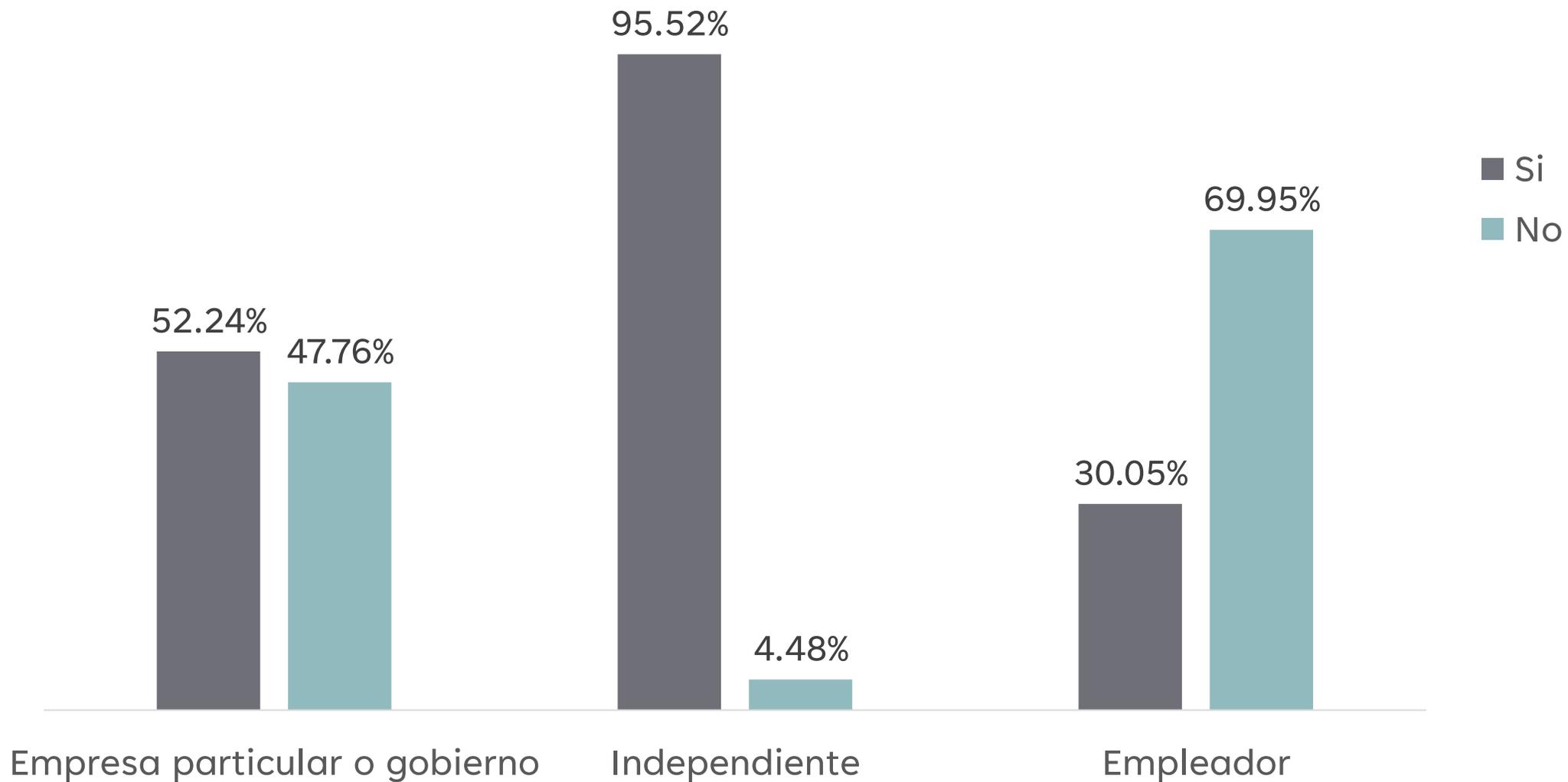
Empleador



¿Este empleo está relacionado con la formación profesional recibida en la Universidad?



Durante las últimas cuatro semanas ha buscado cambiar de trabajo

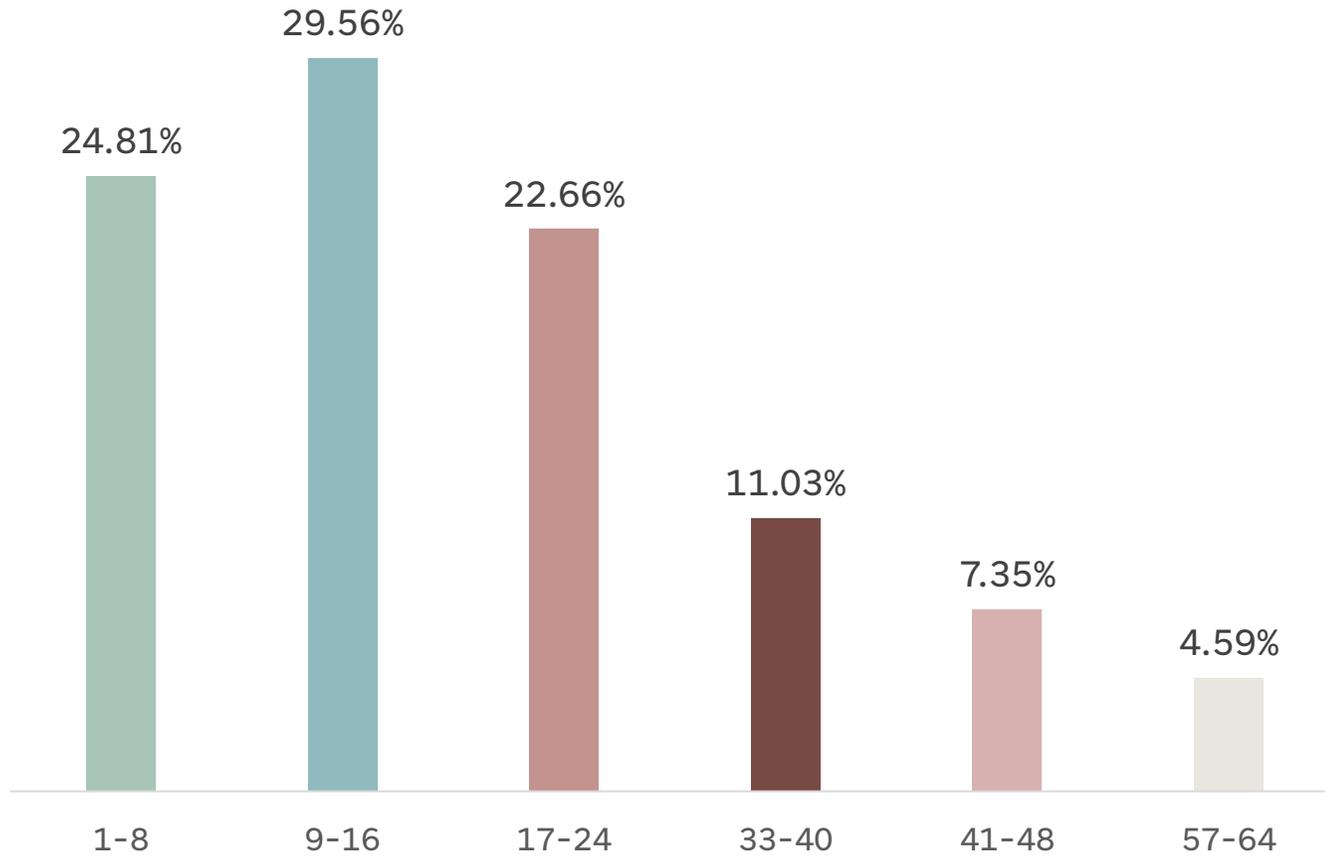




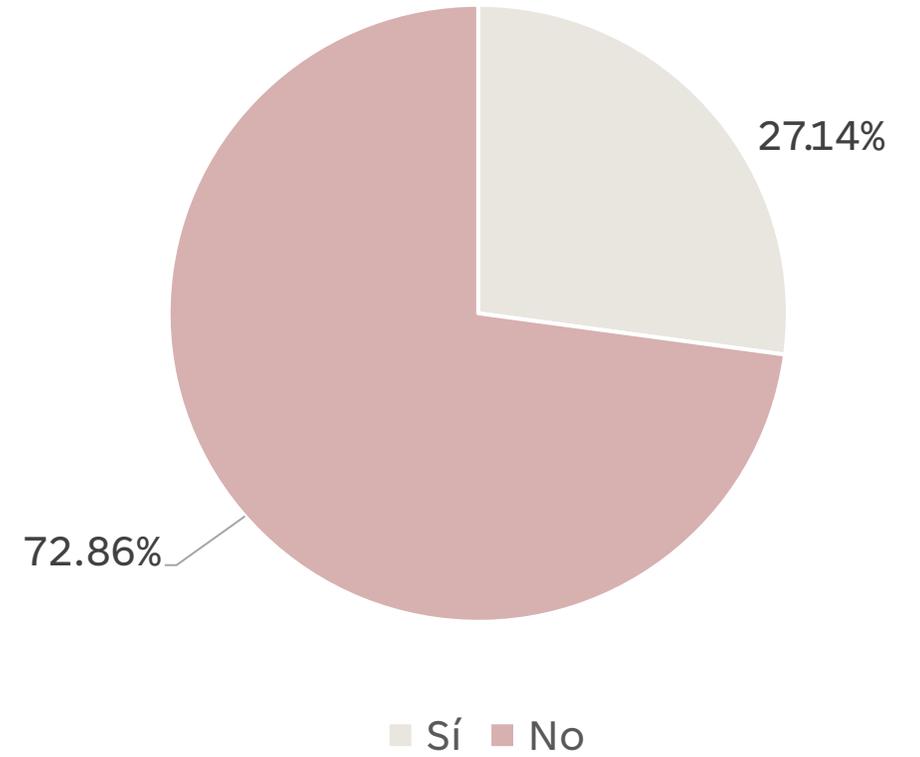
DESOCUPADOS

Población que no tiene un empleo y activamente está buscando uno.

DESOCUPADOS



Meses búsqueda de trabajo



Primera vez en búsqueda de trabajo

Motivos por los cuales no han conseguido un empleo

Carece de la experiencia necesaria

Está sobre calificado

Motivos familiares

Es muy joven/ por su edad

No sabe cómo buscar

Salarios bajos

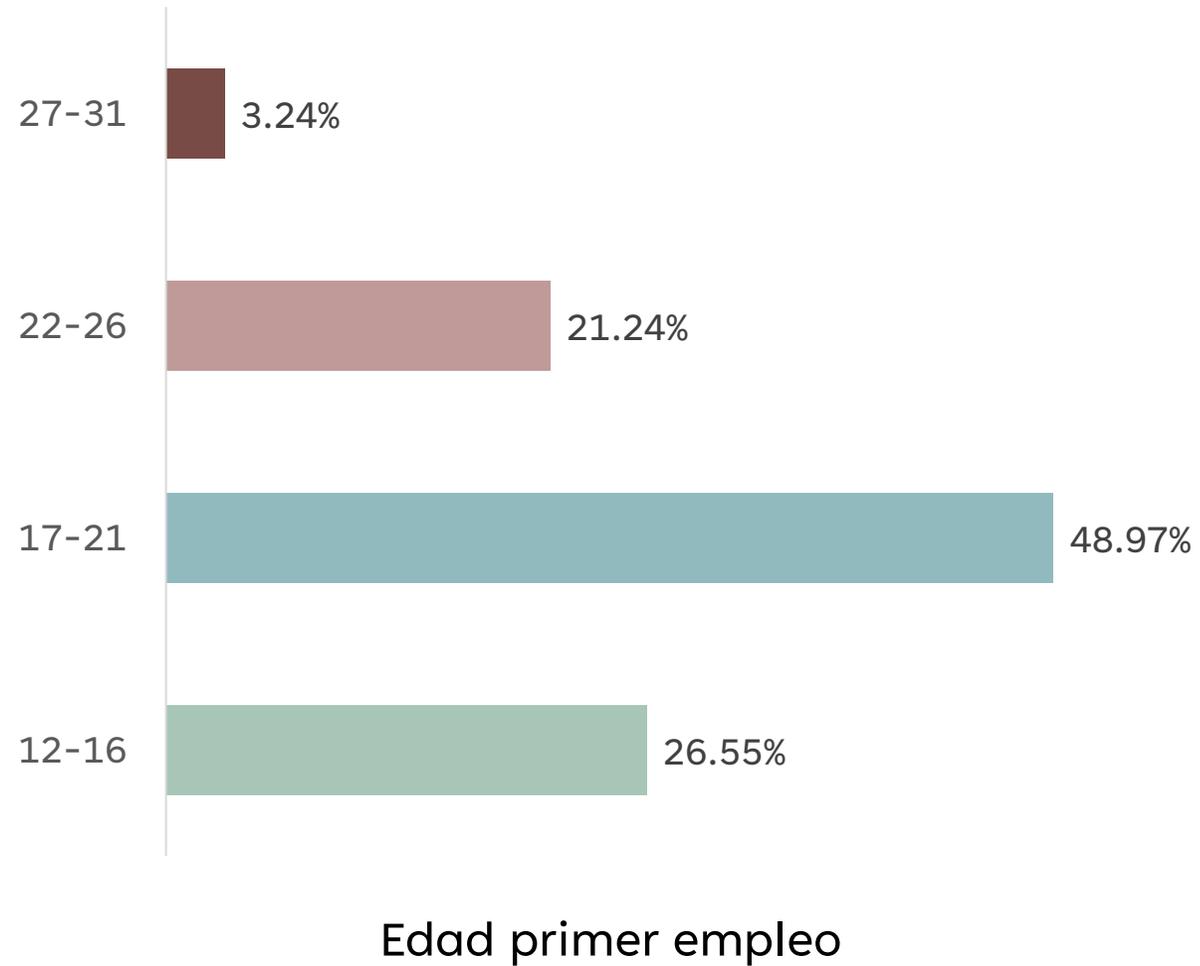
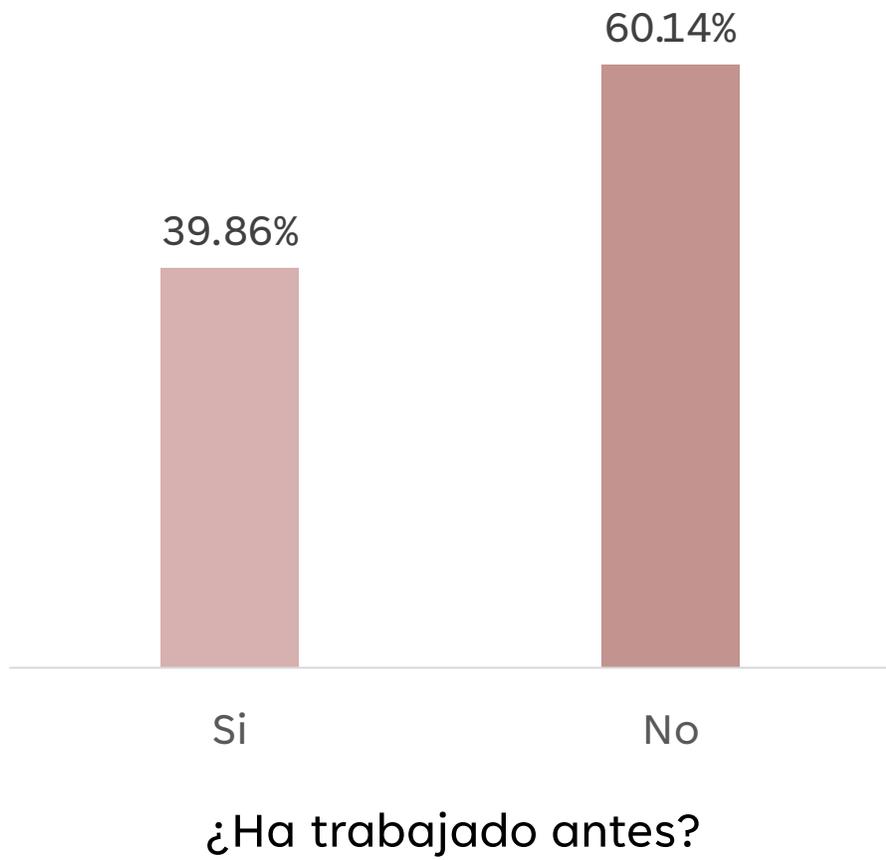
No encuentra el trabajo apropiado en su profesión u oficio

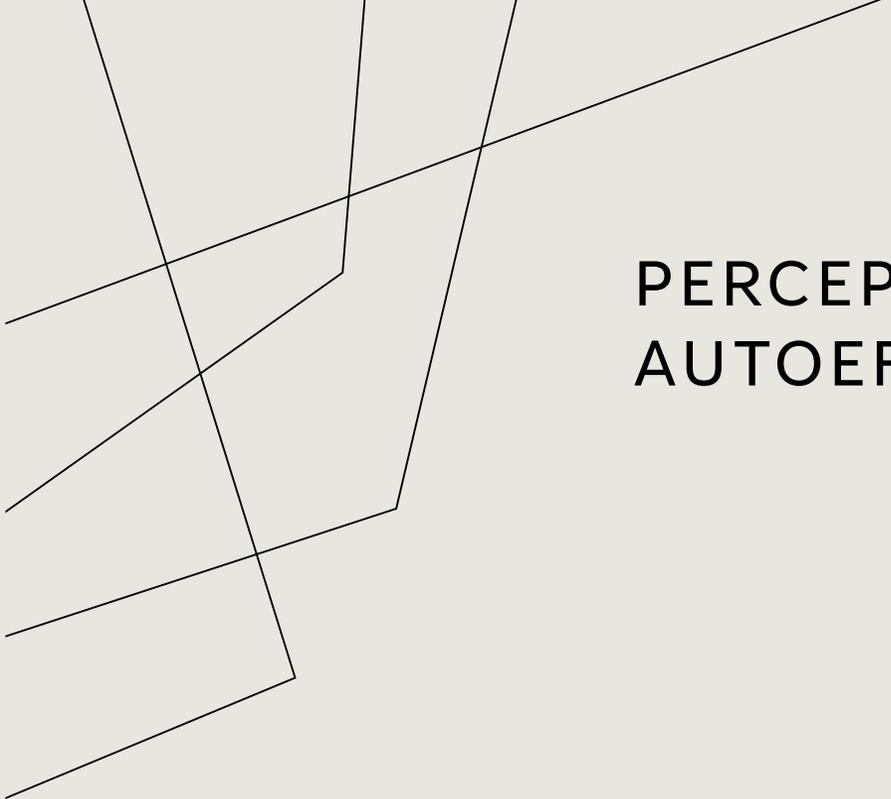
No recibe respuesta de los empleadores

Canal de búsqueda de empleo

3. Bolsas de empleo y otras ofertas en Internet	23.28%
2. Avisos en Facebook u otras redes sociales	17.46%
7. Enviando directamente las hojas de vida a las empresas	12.89%
8. Bolsas de empleo gubernamental	6.65%
11. Amigos o compañeros de la universidad	6.44%
14. Prácticas o pasantías universitaria	6.03%
10. Familiares	5.61%
1. Avisos en periódicos	4.16%

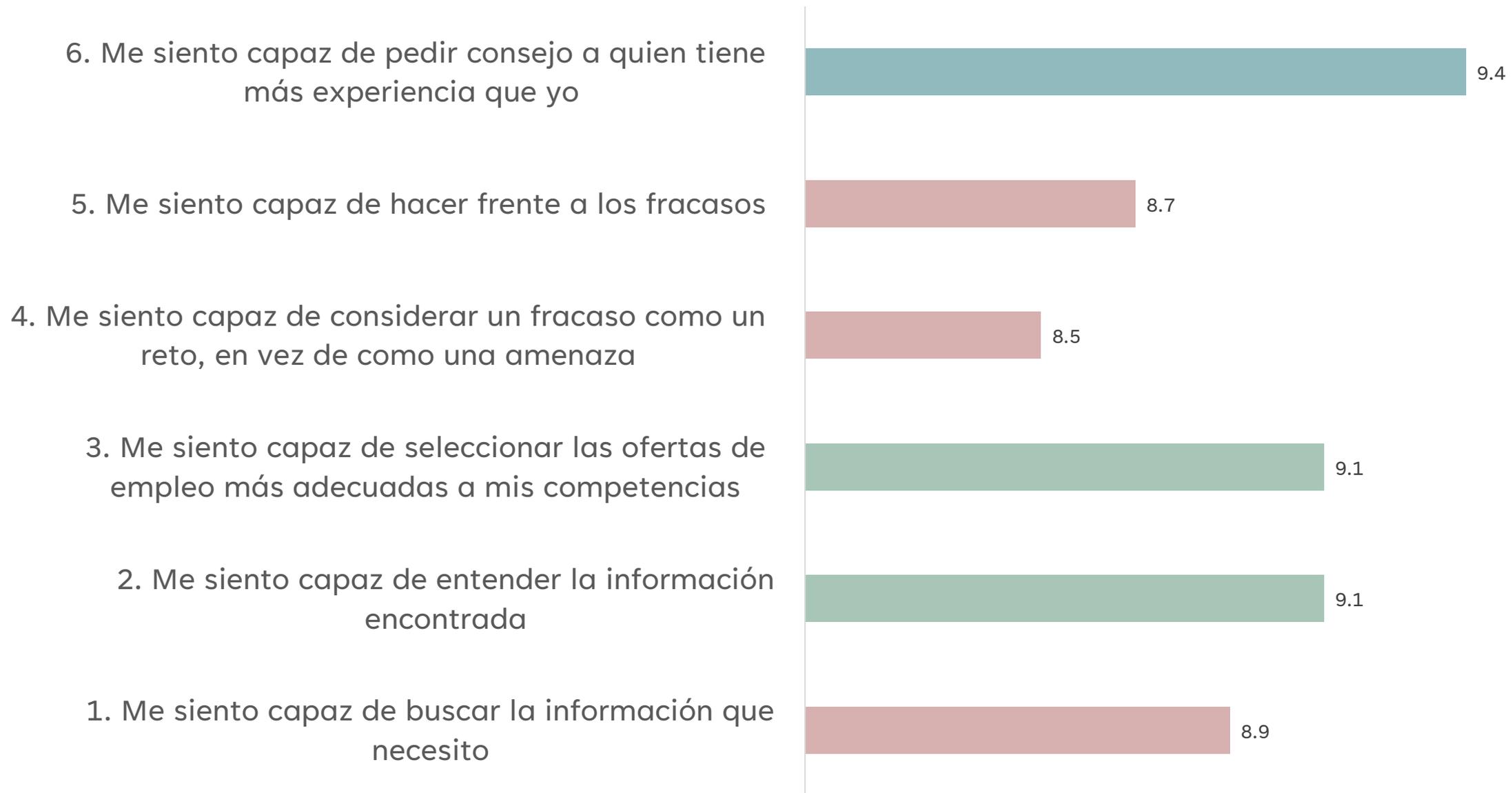
5. Bolsa de empleo de la Universidad	3.74%
13. Otros amigos	3.53%
12. Amigos de la familia	2.70%
4. Otros medios de comunicación como radio y televisión	2.70%
15. Contacto con oficinas de empleo	2.29%
6. Bolsa de empleo de otras universidades	1.66%
9. Profesores de la carrera o de la universidad	0.62%
23. Bolsas de empleo y otras ofertas en Internet	0.21%



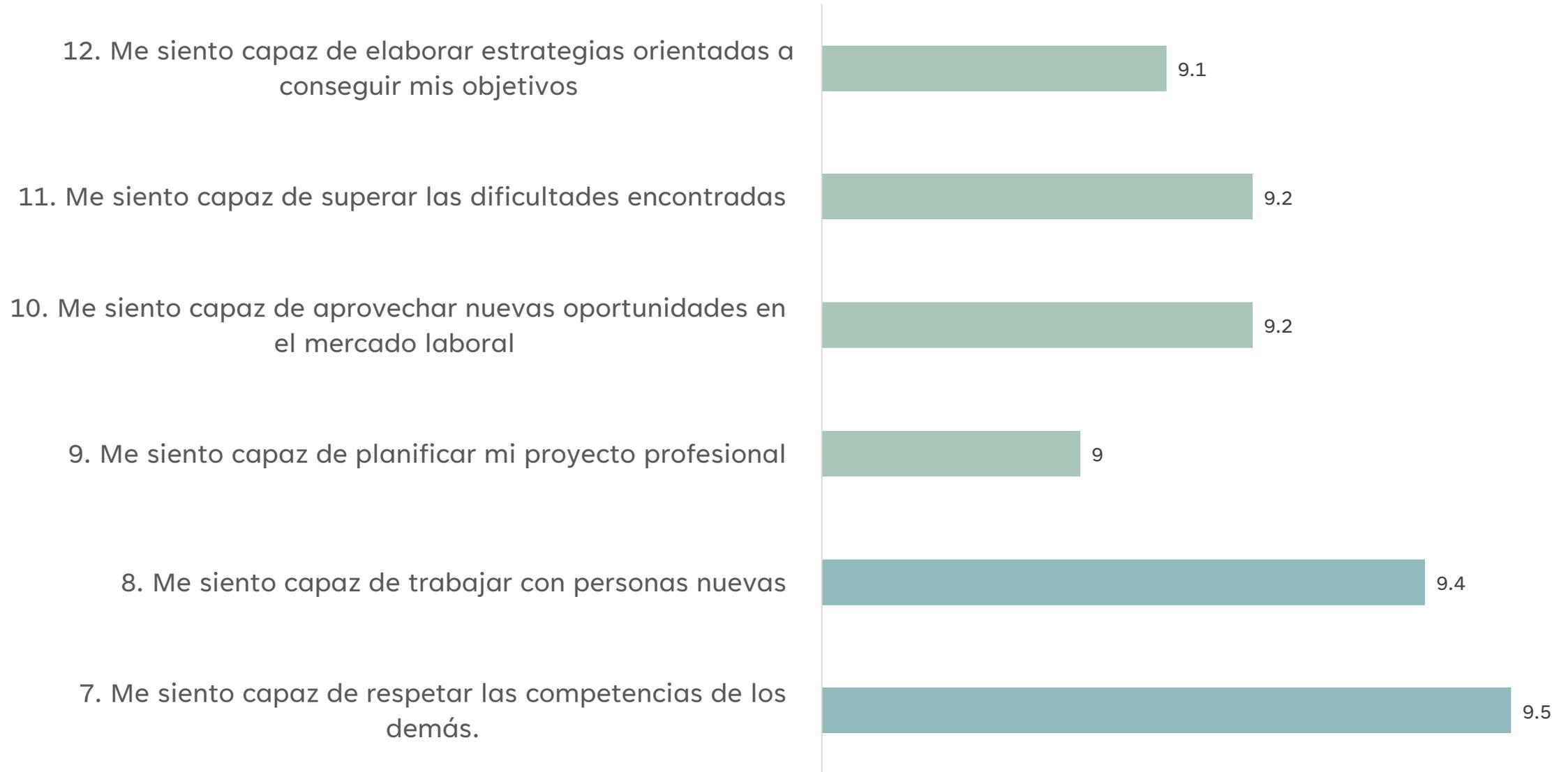


PERCEPCIÓN AUTOEFICACIA - EMPLEABILIDAD

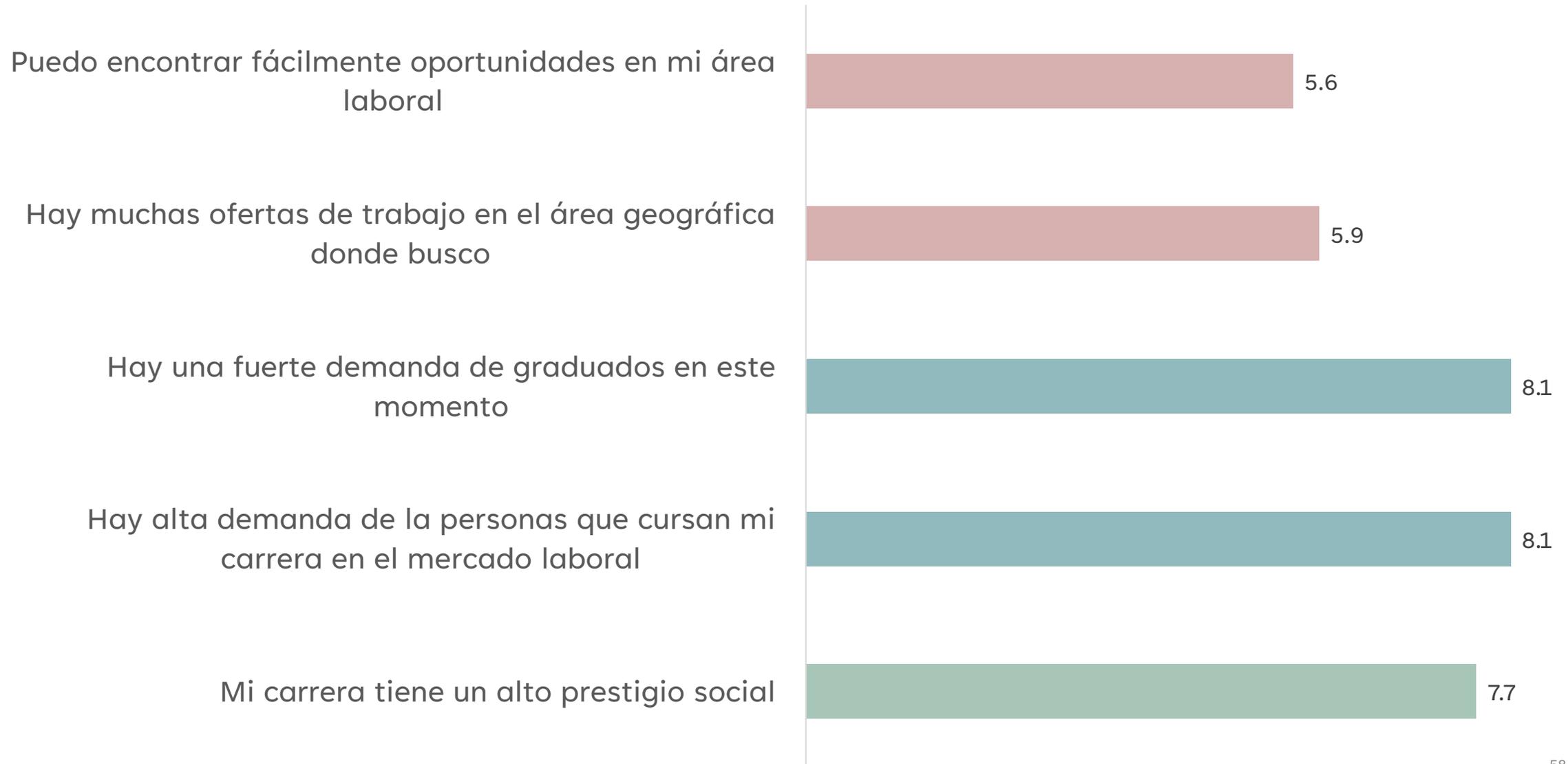
Percepción de (auto)eficacia



Percepción de (auto)eficacia



Autopercepción de empleabilidad



Autopercepción de empleabilidad

Mi universidad tiene una reputación sobresaliente en mi(s) campo(s) de estudio



Los empleadores apuntan específicamente a mi universidad para reclutar personas

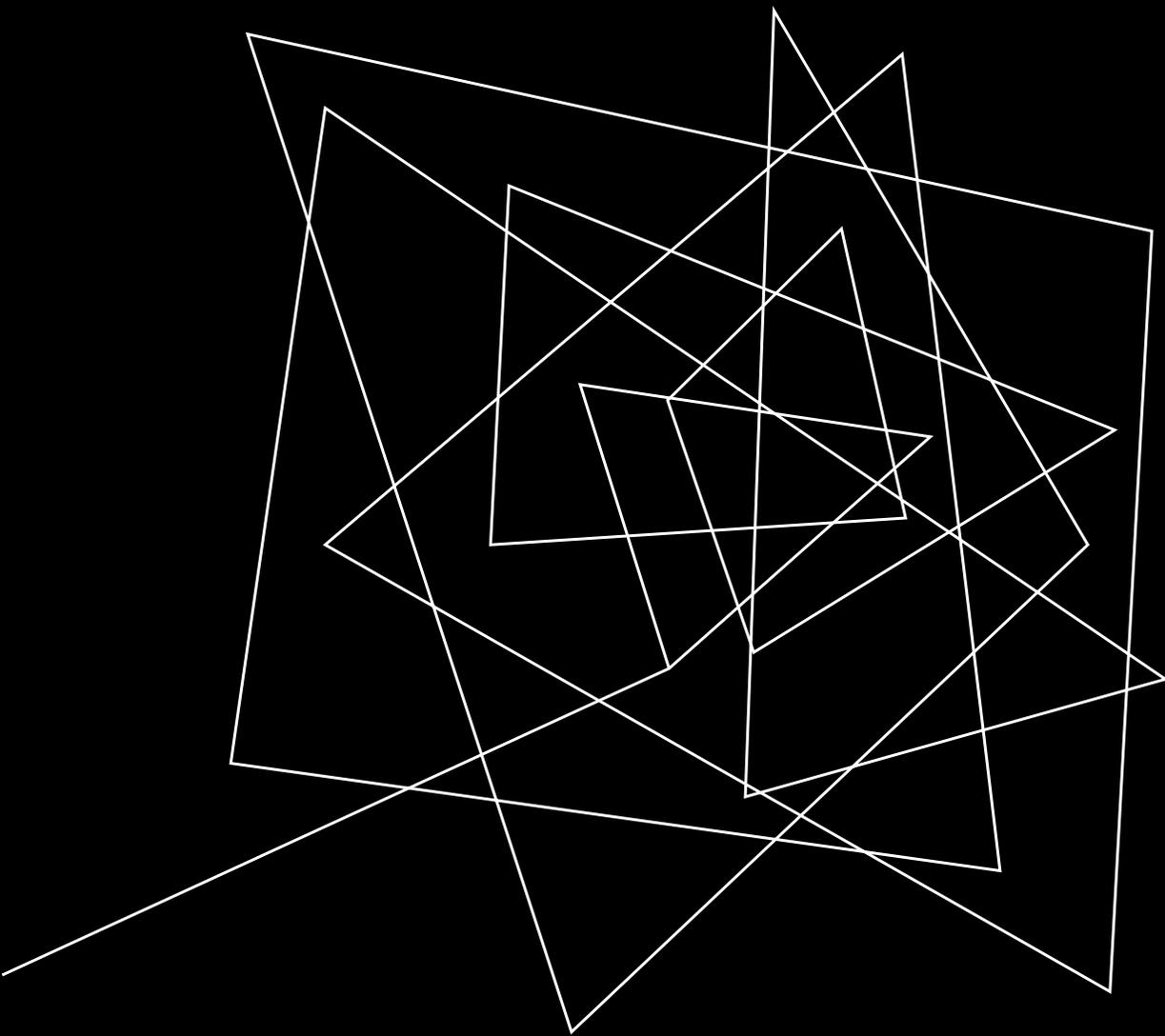


El estatus de mi universidad es una herramienta importante para la búsqueda de empleo.



Los empleadores están ansiosos por contratar graduados de mi universidad.





CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

- La mayoría de los egresados se encuentran laborando generalmente en empresas particulares del sector servicio; su trabajo actual no es su primer empleo, ha excepción en el caso de emprendimientos y empresas, y suelen estar en puestos técnicos en grandes empresas.
- En el caso de los egresados que están desocupados, manifestaron haber estado en la búsqueda de un trabajo en su mayoría entre un mes a 2 años, generalmente sin haber tenido un trabajo previo.

Conclusiones

- En cuanto a la autopercepción de sus habilidades de búsqueda de empleo, la mayoría manifestó sentirse capaz de lograr buscar información y gestionar para encontrar un empleo.
- Pero esta percepción disminuye al hablar de enfrentarse a los problemas y desafíos que un trabajo pueda dar, que al compararse con los demás ítems mostraron menores valores. Por lo que se recomendaría reforzar la búsqueda de información cómo además la confianza en lograr enfrentar los desafíos en el trabajo.
- En cuanto a la autopercepción de empleabilidad, a pesar que la mayoría manifestó que existe una alta demanda de egresados y profesionales en su área, no consideran que hay suficientes oportunidades para lograr encontrar un trabajo. Tampoco identifican a la universidad como un factor influyente a su contratación, salir de la universidad no brinda un estímulo extra en los empleadores a decidir contratarlos.

REFERENCIAS

- Ávila Lemus, J. S., y Hidalgo Castellanos, N. A. (2019). Sistema para la administración y seguimiento de egresados y graduados de la universidad de el salvador en el mercado laboral. Universidad de El Salvador.
- de Becerra, G. M. A., González, F. A. M., Reyes, J. E. A., Camargo, F. J. S., & Alfonso, Á. R. O. (2008). Seguimiento a egresados. Su importancia para las instituciones de educación superior. *Teoría y Praxis Investigativa*, 3(2), 61-65.
- Green, I. (2007). Estudio de seguimiento de egresados de programas de posgrado regionales centroamericanos 1998-2003. Recuperado el 15 de 02 de 2018: [http://daad.csuca.org/attachments/121_MEMORIA% 20ESTUDIO% 20SEGUIMIE NTO% 20DE% 20EGRESADOS. pdf](http://daad.csuca.org/attachments/121_MEMORIA%20ESTUDIO%20SEGUIMIENTO%20DE%20EGRESADOS.pdf).
- Hernández Pérez, J. F. (2010) *Factores que inciden en la inserción laboral de los Graduados de la carrera de Administración de Empresas del CUR-Matagalpa, cohorte 2003-2007, en el área urbana del municipio de Matagalpa*. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.
- Hernández, M. (2017). Seguimiento a graduados y egresados de las promociones 2013-2014, Facultad Multidisciplinaria de Ilobasco, Universidad Católica de El Salvador. *Anuario de Investigación*, 6, 113-122.
- León Arana, A. C., y Cruz Amaya, J. E. (2017). Estudio de seguimiento de los graduados y egresados de la maestría en administración financiera de la universidad de El Salvador. https://ri.ues.edu.sv/id/eprint/15746/1/tesis___estudio_de_seguimiento_de_los_graduados_y_egresados_de_la_maestr_a_en_administraci_n_financiera_de_la_universidad_de_el_salvador_periodo_2008_2016.pdf
- Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología [MINED] (2021). *Resultados de la Información Estadística de Instituciones de Educación Superior 2019*. Dirección Nacional de Educación Superior. <https://www.mined.gob.sv/educacion-superior/?wpdmc=informacion-estadistica-de-educacion-superior>
- Morales, F. , Aldana, J., Sabogal, F. y Ospina, R. (2008). Generando orgullo areandino. *Boletín Proyección Social & Egresados*. Fascículo 2. (2 noviembre 2008)

REFERENCIAS

- Navarrete Gálvez, P. M y Osegueda R. M. (2016) *Posicionamiento en el ámbito laboral y caracterización de graduados universitarios de la Universidad Tecnológica de El Salvador*. Tecnoimpresos.
- Pepe, S. J., Farnese, M. L., Avalone, F., & Vecchione, M. (2010). Work Self-efficacy Scale and Search for Work Self-efficacy Scale: A validation study in Spanish and Italian cultural contexts. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(3), 201-210.
- Política Nacional de Educación Superior de El Salvador. (2021). Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología.
- Pontificia Universidad Javeriana (2012). *Estudio de seguimiento a recién egresados de programas académicos de pregrado de la Sede Central, 2012*.
- Red GRADUA2 y Asociación Columbus (2006). Manual de instrumentos y recomendaciones sobre el seguimiento de egresados. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. <https://ole.mineducacion.gov.co/portal/Contenidos/Manual/380220:Manual-de-instrumentos-y-recomendaciones-sobre-el-seguimiento-de-egresados>
- Rothwell, A., Herbert, I., y Rothwell, F. (2008). Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 1–12. doi:10.1016/j.jvb.2007.12.001
- Ruiz, R., & Green, I. (2003). *II Curso-Taller Centroamericano sobre Metodología para Estudios de Seguimiento de Graduados Universitarios*. Memoria. II Taller.
- Universidad Modular Abierta [UMA] (2012). Centro Universitario de Sonsonate. *Diagnóstico del posicionamiento profesional de los graduados en UMA Sonsonate como estrategia de mejora institucional*.
- Universidad Nacional de la Plata (2012). *Trayectoria laboral y competencias profesionales de los jóvenes egresados de la U.N.L.P.* Dirección de vinculación con el Graduado Universitario. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/37822>
- Yorke, M. (2004). *Employability in higher education: What it is – what it is not*. The Higher Education Academy.
- Zuta Gutierrez, D. C. (2020). *Empleabilidad y autoeficacia profesional en estudiantes de postgrado de una universidad pública* [Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/15707/Zuta_gd.pdf?sequence=1&isAllowed=y



¡GRACIAS!