



UNIVERSIDAD
**SAN IGNACIO
DE LOYOLA**

FACULTAD DE HUMANIDADES

Carrera de Psicología

**PERCEPCIÓN DE EMPLEABILIDAD EN MILLENNIALS
QUE TRABAJAN BAJO LA MODALIDAD DE
PRÁCTICAS UNIVERSITARIAS EN LIMA
METROPOLITANA**

**Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en
Psicología**

**PRISCILLA ANTONELLA SCAVINO ABAD
KYARA LUCERO VEGA DEL MÁS**

**Asesor:
Eli Leonardo Malvaceda Espinoza**

**Lima - Perú
2018**

Agradecimiento

A nuestros padres y familia por su constante apoyo incondicional para siempre ayudarnos a lograr los objetivos que nos trazamos.

INDICE

	Pág.
Introducción	5
Método	20
Tipo y Diseño de Investigación	20
Participantes	20
Instrumento	21
Procedimiento	22
Análisis de datos	22
Resultados y Discusión	24
Conclusiones	30
Referencias	32
Anexos	39

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo conocer la percepción de la empleabilidad en los estudiantes *millennials* que trabajan bajo la modalidad de prácticas universitarias. Para ello, se tomó en cuenta tres dimensiones, las cuales guardan relación con el problema de investigación: habilidades y competencias; experiencia y oportunidades laborales. El tipo de estudio fue cualitativo, de nivel descriptivo a través de la entrevista a profundidad de tipo semiestructurada a una muestra de 16 estudiantes que actualmente realizan prácticas universitarias. Los resultados indican que los estudiantes tienen la percepción que cuentan con competencias requeridas en el mercado laboral, destacando las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y la actitud frente al trabajo. Respecto a la percepción de oportunidades laborales, es que el centro de estudios es un factor de ventaja, considerando que este brinda oportunidades de desarrollo y conocimientos. Finalmente, en cuanto a la percepción de estudiantes, con respecto a la dimensión de experiencia, esta está asociada a conseguir un trabajo, vista como un beneficio, ya que según la percepción de los *millennials* la experiencia les brinda mayor seguridad y los hace más competitivos en el mercado laboral, así como también les suma a su hoja de vida.

Palabras clave: Percepción de la empleabilidad, *millennials*, prácticas universitarias, enfoque cualitativo, diseño fenomenológico.

Abstract

The objective of this research was to know the perception of employability in millennial students who work under the modality of university practices. For this, three dimensions were taken into account, which are related to the research problem: skills and knowledge; experience and job opportunities. The type of study was qualitative, descriptive level through the in-depth semi-structured interview to a sample of 16 students currently doing university internships. The results indicate that students have the perception that they have the required skills in the labor market, highlighting interpersonal relationships, teamwork and attitude towards work. Regarding the perception of job opportunities, it is that the study center is an advantage factor, considering that it offers opportunities for development and knowledge. Finally, regarding the perception of students with respect to the experience dimension, this is associated with getting a job, seen as a benefit, since according to the perception of millennials the experience gives them greater security and makes them more competitive in the labor market as well as adds to your resume.

Keywords: Perception of employability, millennials, university practices, qualitative approach, phenomenological design.

Introducción

El principal desafío de las áreas orientadas a los Recursos Humanos es el logro del mejoramiento de las organizaciones, haciéndolas más eficientes y eficaces, mediante el capital humano. Para lograrlo, se debe generar procesos adecuados para obtener, desarrollar, utilizar, evaluar, mantener y retener el número adecuado de talentos con características necesarias para lograr el objetivo organizacional (Werther & Davis, 2000). En el mundo laboral actual se cuenta con generaciones distintas trabajando en simultáneo. Cada generación tiene diferentes características y maneras de interpretar la felicidad y el bienestar, lo que hace que, en diversas ocasiones, se generen conflictos en el trabajo (Molinari, 2011).

Bajo esta premisa, un desafío actual para las organizaciones es poder retener a su población más joven, es decir los llamados *millennials*, puesto que, uno de las dificultades que se presentan con más frecuencia para las empresas que tienen dentro de sus colaboradores, personas de esta generación, está relacionado a temas de ausentismo y rotación (Valdiviezo, 2014). Los *millennials* representan un reto para el mercado laboral, es por ello que surge la necesidad para las empresas que requieren atraer y retener a este talento por lo tanto es necesario que las empresas que desean capturar y retener este talento sean conscientes y conozcan cuales son las características, particularidades, necesidades y formas de trabajo de esta generación para integrarlo al logro de objetivos organizacionales. (Karsh & Templin, 2013).

Además, se debe de considerar como dato importante que en el 2020 los *millennials* ocuparán gran parte de la fuerza laboral mundial, en donde también se incluye al Perú (Crespo, 2014). Según la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) (2016), entre el periodo del año 2013 al 2015, se registraron alrededor de 60,500 convenios de modalidades formativas laborales ante la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT); de este total, 35,242 convenios de modalidad formativa corresponden a prácticas pre profesionales; sin embargo, el número se reduce a 32,968 si solo tenemos en cuenta a las personas beneficiadas por las modalidades formativas laborales, de estos 18,964 pertenece a prácticas pre profesionales dentro del sector público y privado.

Asimismo, existe una brecha entre los potenciales beneficiarios a prácticas pre profesionales (alrededor de 221.000 alumnos matriculados en el último año de carrera universitaria), versus los actuales beneficiados declarados ante el AAT (19.000 aproximadamente) (SERVIR, 2016). De esta información surge la importancia de generar en las empresas procesos orientados a la atracción y desarrollo de nuevos y jóvenes talentos, ya que existe una población que no está siendo considerada y que podría beneficiar a las empresas.

La mayoría de la población a la que se hace referencia se encuentra entre los 18 y 25 años, siendo considerados dentro de la generación “Y”, es decir, *millennials*. Según el Organismo Internacional de Juventud para Iberoamérica (2017, citado por Álvarez & Haro, 2017) esta generación representa el 26% de la población mundial y en el 2025 representarán el 75% de la fuerza laboral del mundo. En el Perú, al 2015 el 79% de los *millennials*, considera que se encuentran aptos para enfrentar al mundo laboral (Ipsos Apoyo, 2015).

Aunado a lo anterior, un estudio de Aptitus (2017) menciona que el 25% de los *millennials* asume puestos gerenciales y de jefaturas, el 36% como analistas y asistentes, y el 18% se encuentra asumiendo puestos como practicantes, finalmente el 22% restante asume cargos técnicos y operativos. En base a lo señalado, el mayor porcentaje de la población *millennial* en la actualidad asume mandos medios, lo cual les permite realizar una línea de carrera a futuro para asumir puestos de mayor relevancia tales como jefaturas.

Con respecto a sus motivaciones, un estudio realizado por Penagos y Rubio (2015), en el que se encuestó a *millennials* peruanos, destacó que los integrantes de esta generación priorizan el balance de vida personal y profesional que les puede brindar un trabajo, además fijan su motivación en la posibilidad de tener horarios flexibles; por otro lado, la principal motivación para abandonar un trabajo es el cambio de categoría profesional y la búsqueda de mayor capacitación o inversión en sí mismos, es decir, aspectos relacionados a su desarrollo profesional, que se muestran como una opción para adquirir nuevos conocimientos y de esta forma un crecimiento laboral.

La encuesta The Deloitte Millennial Survey (2016), evaluó a 7,000 jóvenes de 29 países con el objetivo de conocer la percepción de valores y aspiraciones de esta generación, así como también identificar factores que motiven su satisfacción laboral y sus

características de liderazgo. Los resultados demuestran poca lealtad de esta generación con sus empleadores y muchos planean abandonarlos en corto plazo. Esto último representa un reto para las empresas por la inversión de capacitación y de tiempo improductivo, mientras se busca suplir las vacantes.

La encuesta anteriormente mencionada, dio como resultado que 7 de cada 10 jóvenes buscan empleadores que compartan valores similares a los suyos. Además, el 73% de los encuestados preferirían trabajar desde casa o cualquier otra locación donde según su perspectiva podrían llegar a ser más productivos. Otro dato importante señala que los *millennials* prefieren utilizar más tiempo discutiendo acerca de nuevas formas de trabajo, desarrollando sus propias capacidades y ser guiados por líderes considerados mentores.

Un estudio de Kantar TNS (2017) sostiene que en los jóvenes del Perú predomina una visión de mediano y largo plazo cuando piensan en su trabajo, destacando la posibilidad de desarrollar una carrera a través de una trayectoria laboral de varios años, que les brinde la experiencia necesaria para obtener un mejor empleo. Además, valoran la flexibilidad en los tiempos y la estabilidad del empleo. Asimismo, los jóvenes prefieren insertarse laboralmente en una gran empresa multinacional en un 67%, en comparación a una pequeña o mediana empresa con un 12%, o incluso al trabajo independiente lo cual representa el 19%. La perspectiva a futuro se muestra en gran medida optimista y acorde a la evolución económica. Cerca de un 42% cree que habrá más empleos para los jóvenes mientras que alrededor del 22% cree que habrá menos.

Por la edad y experiencia presentada, los *millennials* se desenvuelven también en prácticas universitarias, las cuales surgen del Art.1° y 3° de la Ley 28518 sobre modalidades formativas (Ministerio de Trabajo y Promoción de empleo, [MTP] 2005), que los define como tipos especiales de convenios que relacionan el aprendizaje teórico y práctico mediante el desempeño de tareas programadas de capacitación y formación profesional. Las modalidades formativas no están sujetas a la normatividad laboral vigente. La ley anteriormente mencionada, también plantea una clasificación para este tipo de convenios formativos: Del aprendizaje con empresa o con predominio en el centro de formación profesional, prácticas profesionales, de capacitación laboral juvenil, de la pasantía, de la actualización para la reinserción laboral.

Las prácticas universitarias son la modalidad que permite al estudiante en formación aplicar sus conocimientos, habilidades y aptitudes mediante el desempeño en una situación real de trabajo. Este aprendizaje con preponderancia en el centro de formación profesional se realiza mediante un convenio de aprendizaje el cual involucra a una empresa, una persona en formación y un centro de formación profesional (el tiempo de duración del convenio es equivalente a doce meses) (MTPE, 2005).

Con base a lo mencionado se plantea el problema de investigación que consiste en conocer cuál es la percepción de empleabilidad en *millennials* que trabajan bajo la modalidad de prácticas universitarias en Lima Metropolitana. En base a la problemática planteada anteriormente, se definen los principales conceptos para el desarrollo de esta investigación.

El término empleabilidad surge en los ochentas para enfrentar a las necesidades del mercado laboral, con el fin de poder brindar un empleo a las personas que buscaban y no encontraban uno adecuado, destacando la responsabilidad que tiene la persona para emplearse a sí mismo (Hirata, 1997; Torres, 2000, citado por Suárez, 2016). Además, el término surge a raíz de la palabra inglesa *employability* surgida de la combinación de dos palabras: *employ* (empleo) y *ability* (habilidad), es decir, la habilidad para obtener empleo y poder conservarlo. Bajo el mismo supuesto, se encuentra la propuesta de Sáez y Torres (1999), al mencionar que el término empleabilidad hace referencia a la capacidad que tiene una persona para conseguir un empleo que satisfaga sus diferentes necesidades como profesionales, económicas y de desarrollo o crecimiento.

El concepto empleabilidad según Hernández-Fernaud, Ramos-Sapena, Negrín, Ruiz-de La Rosa y Hernández (2011), en un inicio hacía referencia a las características socio-demográficas, que establecían si dentro del mercado laboral una persona era considerada empleable o no, sin embargo, la empleabilidad ha pasado de ser un concepto social y organizacional que solo hacía referencia a las oportunidades que existían dentro de la sociedad para conseguir un empleo, para pasar a ser un constructo psicosocial que se refiere a las posibilidades que tiene una persona para conseguir y mantener en el tiempo un empleo, considerado llamativo, en un contexto o situación determinada.

La Organización Internacional del Trabajo (2006, citado por Hernández-Fernaud, et al. 2011) expresó con respecto al término empleabilidad, que:

Las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o a cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo (p. 132).

Por su parte, Rentería y Andrade (2007) indican que la empleabilidad es la distancia existente entre las condiciones reales que tiene un sujeto para acceder a una ocupación y las condiciones óptimas que deben darse en un momento concreto, en función de las circunstancias del mercado de trabajo.

La empleabilidad resulta de los conocimientos (know-how), habilidades, conocimiento del mercado laboral y la adaptabilidad (Defillipi & Arthur, 1994; De Grip et al., 2004; de Vries et al., 2001; Van Dam, 2004 citado por De Cuyper, Bernhard-Oettel, Berntson, De Witte & Alarco, 2008).

El concepto de empleabilidad es visto desde dos ángulos diferentes, esta puede ser determinada por los recursos de la propia persona o empleado y las posibilidades individuales de adquirir un nuevo empleo, o, por otro lado, derivarse de las condiciones del mercado laboral (Berntson, Sverke & Marklund, 2006).

Con base a lo señalado, el concepto de empleabilidad hace referencia a la combinación de actitudes y aptitudes que tiene una persona y que a su vez le permite conseguir un empleo adecuado a sus necesidades y mantenerlo en el tiempo, con lo cual se puede inferir que la empleabilidad no es solo un término que se refiere a las posibilidades de conseguir un empleo dentro del mercado laboral, como en muchas ocasiones se define. En vista de lo presentado, la empleabilidad es una condición propia de la persona que implican competencias, habilidades que le permite incorporarse y permanecer en el mercado laboral.

Por otro lado, el concepto de la percepción se define como el proceso de seleccionar, organizar e interpretar las sensaciones. La percepción y la sensación se mezclan y forman el complejo senso-perceptivo. Asimismo, construimos nuestras percepciones no sólo sobre la base de nuestras sensaciones sino también con ayuda de nuestras experiencias y expectativas (Myers, 2007).

Por su parte, Forgas y Melamed (1989) indican que el proceso de la percepción se divide en un conjunto ordenado de etapas que se inicia con la codificación de los aspectos más elementales de los estímulos, a través de los sistemas senso perceptivos, y culmina con el reconocimiento y la identificación de los estímulos. Las percepciones forman un marco de referencia organizado que los sujetos van construyendo durante sus experiencias de vida, al extraer información de su medio e interpretarla dependiendo de las circunstancias que viven y experimentan (Calixto & Herrera, 2010). Según Oviedo (2004), la percepción es un proceso activo, que implica los procesos de selección, organización e interpretación.

La etapa de selección hace referencia a la cantidad de estímulos a los que la persona se expone a diario y que sobrepasa su capacidad. Por este motivo, tienen que filtrar y elegir qué información percibir. Esta selección se lleva a cabo en función de su atención, experiencias, necesidades y preferencias. Por otro lado, está la fase de organización en la que se trata de agrupar los estímulos para que luego sea más sencillo darles un significado, la percepción del conjunto percibido no se puede reducir a las características de los estímulos por separado para ello se siguen criterios concretos. Por último, la fase interpretación se da cuando ya se ha organizado los estímulos seleccionados, se les da un significado, completando la percepción de los mismos, la interpretación de los estímulos viene modulada por la experiencia y las expectativas de la persona.

En base a las definiciones anteriores se puede señalar que la percepción de empleabilidad percibida se refiere a la percepción que el individuo tiene de sus posibilidades de obtener y mantener un empleo (Berntson & Marklund, 2007).

Se refiere a la percepción del trabajador de las oportunidades de trabajo disponibles, ya sea con su empleador actual (en el mercado laboral interno) o con otro empleador (Berntson, et al., 2006; Rothwell & Arnold, 2007).

En tal sentido; se plantea para la presente investigación que la percepción de la empleabilidad es la impresión, conocimiento o idea que tienen las personas (Myers, 2007) con respecto al conjunto de actitudes y aptitudes que les permiten conseguir y conservar un empleo que satisfaga sus necesidades de manera exitosa (Hernández-Fernaud et al., 2011).

Según Berntson, et al., (2006) para identificar los determinantes individuales y contextuales de la percepción de empleabilidad se requiere la aplicación de dos teorías:

teoría del capital humano, que se refiere a la educación, competencias, desarrollo y experiencia laboral en lo cual el individuo invierte para resultar en mayores ganancias y mejores oportunidades de promoción con esto incrementar sus posibilidades de empleabilidad. Por otro lado, la teoría dual del mercado laboral en donde afirma que las oportunidades y restricciones del mercado laboral son cruciales para determinar la empleabilidad de un individuo (Doeringer & Piore, 1971).

Berntson, et al., (2006), mencionan además un factor que influye en el desarrollo de las dos teorías anteriormente mencionadas y en la percepción de empleabilidad y es la situación económica, en particular, de la oferta de empleo en el mercado laboral. Se piensa que a mayor prosperidad económica mejor será la percepción de empleabilidad.

La generación “Y” o *millennials*, son aquellos nacidos entre 1981 y 2000 (Molinari, 2011) conocidos también como los nativos digitales. Los jóvenes que pertenecen a esta generación tienen ciertas características que los diferencian de las demás generaciones puesto que son realistas, confían en sus capacidades, buscan trabajos en los que se diviertan y tengan la capacidad de innovar, se desencantan con facilidad, son sociales, tienen desapego a las jerarquías, son colaboradores, buscan ser guiados y retroalimentados constantemente (Álvarez, 2014).

A partir de lo señalado y por lo mencionado por Hernández-Fernaud, et al. (2011), para la presente investigación se desprenden las siguientes dimensiones entorno a la empleabilidad: competencias y habilidades; experiencia laboral y oportunidades laborales.

De acuerdo con Martínez y Echeverría (2009), el término competencia se refiere a los conocimientos adquiridos por la persona y sus capacidades que permiten que se desarrolle en un contexto profesional específico, en base a las exigencias del mercado laboral.

Esta definición se explica mediante tres pilares fundamentales: conocimientos, habilidades y actitudes. El conocimiento es calificado como el saber, es decir lo que aprendemos en los libros y en el mismo trabajo; por otro lado, la habilidad se refiere al saber hacer, es decir la manera en la que se utiliza o aplica lo aprendido como parte de conocimiento en nuestro día; por último la actitud es la razón que lleva a la personas a poner en práctica sus habilidades de un conocimiento específico. En conclusión, saber y

saber hacer hace referencia a las competencias técnicas y que son instruidas, y el querer hacer constituye las competencias de comportamiento (Guzmán & Abreo, 2017).

En tal sentido, ser competente significa saber usar el conocimiento de un tema específico de manera inteligente, en beneficio de su propio desarrollo, el social y de la organización. Por lo tanto, una persona considerada competente es aquella que posee la capacidad de pensar, actuar, interactuar y decidir, haciendo uso de sus habilidades, conocimientos y actitudes de manera positiva para él y su entorno (Ribiero 2004, citado por Alves, Marreiro & Duarte, 2012). El desarrollo de competencias puede resultar en mayores ganancias y mejores oportunidades de promoción (Berntson, et al., 2006).

Ligado al concepto anterior, la habilidad en el ámbito laboral hace referencia a una combinación de conocimientos de herramientas y procesos para realizar satisfactoriamente una actividad productiva. Es decir, la habilidad es vista como una característica personal, una destreza manual o física y mental que le permite desarrollar una tarea específica (Clarke & Winch, 2006). Las habilidades son consideradas capacidades biopsicológicas internas y por su parte las competencias, se refieren al conocimiento y las capacidades que son destacadas dentro de la sociedad. Así, las habilidades hacen referencia a los aspectos individuales y las competencias a los sociales (Connell, Sheridan & Gardner, 2003).

La segunda dimensión a explorar en relación a la empleabilidad, es la experiencia laboral, la cual es definida por Meyer y Schwager (2007) como:

La respuesta interna y subjetiva de los trabajadores ante cualquier contacto directo o indirecto con alguna práctica, política o procedimiento de gestión de personas. El contacto directo usualmente son las decisiones sobre selección, remuneraciones, capacitaciones y otros. Asimismo, las interacciones de las personas con ejecutivos y supervisores que tienen un gran impacto en lo que las personas piensan sobre su trabajo y la organización. Por otro lado, los contactos indirectos se refieren a los encuentros no programados con otros trabajadores de la organización, clientes, proveedores, representantes de la competencia e incluye recomendaciones y críticas verbales. Todos estos contactos interactuando, contribuyen a generar los pensamientos, emociones y estados mentales que forman la experiencia laboral global y que afectan el comportamiento en el trabajo (pp. 89-99).

Meyer y Schwager (2007), definen también la experiencia laboral como un criterio dentro del proceso de selección que hace referencia a los conocimientos de un contexto en particular y que una persona va adquiriendo a lo largo del tiempo. Este dependerá de la cantidad de tiempo de ejercicio laboral que posea una persona y se asume que mientras más tiempo de trabajo, mayor será la experiencia.

Se considera la experiencia laboral, como el factor que permite al individuo desenvolverse en el mundo laboral, adquiriendo destrezas en las tareas productivas, responsabilidad en el cumplimiento de sus obligaciones, espíritu de cooperación, trabajo en equipo, etc. Las empresas valoran la experiencia laboral previa, ya que se considera como garantía de que la persona posee familiaridad con el mundo laboral, procesos, estructura y en tareas que pueden ser útiles para el nuevo empleo (Alba, 1996).

Finalmente, la dimensión oportunidad laboral, son los factores externos, circunstanciales que influyen en que las personas logren o no desarrollarse a nivel laboral, tales como: Centros de estudio (universidades e institutos), los cuales se encargan de formar estudiantes para su futuro laboral. El proceso de inserción socio-laboral dependerá en gran medida, de una buena formación que permita a las personas adaptarse a los requerimientos sociales y profesionales que demanda el mercado de trabajo (Isus, 2008).

La empleabilidad que ofrece cada Universidad, se ha convertido en uno de los criterios más valorados por los alumnos a la hora de seleccionar el centro en el que va a desarrollar sus estudios (Klynveld Peat Marwick Goerdeler corporation [KPMG], 2015). Las personas que culminaron el nivel de educación superior presentan mayores oportunidades de pertenecer a la población económicamente activa, tienen menores posibilidades de encontrarse desempleados y cuentan con mayores ingresos en comparación de quienes solo culminaron secundaria (Valdivia, 1994, 1997). Aunado a lo anterior, la formación y la educación son las inversiones más importantes para formar el capital humano de un individuo. A través de invertir en la educación, la persona tendrá un retorno de la inversión, el cual puede manifestarse en salarios más altos, más efectivos y mayores posibilidades de desarrollo (Becker, 1993).

Al interior de la dimensión de Oportunidades laborales se considera el mercado laboral, el cual según Jiménez (2015), es un espacio en el que se integra y relaciona gente

que quiere trabajar con empleadores, empresas y organizaciones quienes a su vez necesitan gente que haga cosas para cumplir sus objetos, sus misiones y procesos. Este mercado resulta importante puesto que brinda mayores oportunidades laborales.

A continuación se pasará a abordar los antecedentes en relación al problema de investigación de la presente.

Renteria y Andrade (2007), buscaron analizar las representaciones y acciones de estudiantes colombianos de tres carreras distintas frente al tema de empleabilidad en Colombia. Para ello, utilizaron una muestra de 30 estudiantes de una universidad pública, de los últimos semestres y cuyas edades se encontraban entre los 19 y 30 años. Es una investigación cualitativa de tipo descriptiva, se utilizó un cuestionario creado por los autores. Encontraron que las acciones de los estudiantes, parten de que estos investigan acerca de las exigencias de las organizaciones. También, relacionan el ser empleables con las capacidades, habilidades y conocimientos. Como conclusión los encuestados tienen cierto grado de conciencia sobre las dificultades que implica vincularse al mercado laboral, aun así, sus acciones y repertorios de interpretación están relacionadas directamente al empleo, que este les proporcione lo que necesitan y cumpla con sus expectativas.

Por su parte la investigación De Cuyper, et al., (2008), buscó establecer la relación entre la empleabilidad y el bienestar tanto relacionado con el trabajo (compromiso) como el bienestar general (satisfacción con la vida). En segundo lugar, estudiaron cómo la empleabilidad puede ser relevante en tiempos de alta inseguridad laboral. Utilizaron una muestra de 559 trabajadores de organizaciones Belgas, a quienes se les aplicó una encuesta. Se concluyó que la empleabilidad puede ser un medio para asegurar la posición en el mercado laboral, en lugar de un medio para hacer frente a la inseguridad laboral.

Formichella y London (2013), analizaron la vinculación de los conceptos de empleabilidad, educación y equidad social. Se realizó un estudio cualitativo de tipo discusión. Asimismo, señalan como conclusión que una importante porción de la sociedad en Colombia posee limitaciones para ingresar y/o permanecer en el mercado laboral. Esta dificultad de ser “empleable”, se destaca en los grupos de individuos con mayores desventajas económicas. Estos individuos se encuentran atrapados por habitar en un entorno desfavorable para estudiar y adquirir competencias de empleabilidad.

Suárez (2014), buscó dar a conocer qué se entiende por empleabilidad y cómo las universidades en España pueden optimizar la empleabilidad de sus titulados, focalizado en dos estrategias: los planes de estudio y el apoyo en la transición al mundo laboral. Utilizaron una muestra de 78 universidades, de las cuales 68.7% pertenecen a universidades públicas y 54.5% a privadas. La metodología utilizada ha sido la revisión bibliográfica y documental y la revisión de páginas web de las universidades españolas, así como la elaboración de un cuestionario que fue presentado a los responsables de servicios de orientación profesional de estas universidades. Se encontró que la empleabilidad debe ser entendida como una responsabilidad compartida entre el sujeto, los empleadores, gobiernos e instituciones educativas. Por lo cual, se concluyó que incorporar la empleabilidad como línea estratégica en todas las actividades universitarias sigue siendo una actividad prioritaria.

Suarez (2016) también buscó realizar un análisis de concepto de empleabilidad. Esto mediante una metodología de enfoque cualitativo, a partir de una revisión bibliográfica, recogiendo información de trabajos teóricos y empíricos precedentes. Los resultados dieron que el termino empleabilidad es estudiado desde diferentes ópticas y múltiples disciplinas, resultando un concepto complejo que ha ido evolucionando, pues además de poseer una connotación de capacidad de inserción laboral, define una relación entre organizaciones, trabajo y aprendizaje. Se concluye que la empleabilidad no puede ser abordada desde una perspectiva única pues es construida a partir de múltiples actores sociales.

A nivel nacional se encontraron también algunos estudios previos que dan un alcance al tema de investigación. Al respecto, Meza (2014), buscó describir el nivel de empleabilidad y ocupabilidad en egresados del 2012 al 2014 de la carrera profesional de Administración de dos universidades de Perú. La investigación fue de tipo cuantitativo y descriptivo. Se aplicó un cuestionario tipo Likert elaborado por los autores, a 407 egresados. Como conclusión, se indica que se está dando en las universidades una adecuada orientación profesional por competencias que permite el desarrollo de capacidades en los estudiantes de las carreras de administración de ambas universidades, además se asume que los profesionales que egresan de ambas casas superiores de estudios cuentan con las competencias profesionales necesarias para desempeñarse idóneamente.

Siguiendo la misma línea, pero desde una mirada del empleador, Ferradas (2015) realizó una investigación cualitativa sobre cómo identificar las categorías que comprenden la empleabilidad, teniendo en cuenta el enfoque basado en la atribución del empleador en una empresa peruana de seguros. Se utilizó como instrumento la entrevista a profundidad. Para el estudio se contó con 12 gerentes de una empresa de seguros. Los resultados brindaron evidencia de que la empleabilidad se encuentra relacionada a las necesidades particulares de la organización o contexto. Se concluyó que la empleabilidad, en esta compañía, estaría orientada a lograr la eficiencia y construir relaciones que contribuyan a una reputación favorable para la empresa. Una persona empleable, no solo deberá ser eficiente en sus funciones sino que además debe ser capaz de mantener buenas relaciones tanto dentro de la compañía como fuera de ella.

Siguiendo los resultados de las investigaciones anteriores Lindo y Ruiz (2017), buscaron conocer la empleabilidad en estudiantes y recién graduados de universidades privadas de Lima Metropolitana (nacidos entre los años 1992 y 1998). Para el estudio se tuvo en cuenta a 20 jóvenes estudiantes y recién graduados de 2 universidades privadas de Lima Metropolitana, en un rango de edad de 17 y 25 años, 1 experto académico, 3 jefes o subgerentes de área y un analista de bolsa de trabajo. El tipo de investigación es cualitativo descriptivo y se utilizó el instrumento de entrevista semiestructurada elaborada por los autores. Como conclusión se identificó que los jóvenes, buscan una conciliación entre lo personal y laboral. Su prioridad es su familia, por sobre lo laboral. Valoran también que el empleo les brinde flexibilidad laboral y la oportunidad de crecimiento profesional. Por el lado de las empresas, se encontró que estas durante el proceso de selección y reclutamiento, personas con habilidades blandas, por sobre los conocimientos técnicos requeridos.

Acorde a investigaciones anteriormente mencionadas, Álvarez, Najarro y Paredes (2017), buscaron determinar la influencia de la relación de las competencias socioemocionales y la empleabilidad en la gestión por competencias de las facultades de Gestión y Alta Dirección y de Derecho de una universidad Privada de Perú y de las principales organizaciones empleadoras de los alumnos de ambas facultades en el año 2017. Se utilizó un tipo de investigación mixta (cuantitativo y cualitativo) con alcance descriptivo. Por el lado cuantitativo se elaboró y aplicó una encuesta con preguntas cerradas a un total de 330 alumnos de las facultades mencionadas. Asimismo, por el lado

cualitativo, se realizó 4 entrevistas a especialistas de Recursos Humanos, especialistas en temas de empleabilidad laboral juvenil y representantes de las organizaciones empleadoras. Como resultado de este estudio, se identificó tipos de brechas existentes: entre el nivel de competencias adquirido en la etapa universitaria y el nivel de competencias aplicado en el lugar de trabajo; y entre el nivel de competencias adquirido en la etapa universitaria y el nivel de competencias requerido por el mercado laboral. Se concluye que las competencias técnicas son fundamentales pero no son fuente de valor diferenciador. Las competencias socioemocionales cumplen un rol importante para la inserción laboral así como para el proceso de selección.

Complementando las anteriores investigaciones, Meneses (2017), buscó encontrar el nivel de empleabilidad juvenil en Lima Metropolitana entre el año 2010 al 2015, mediante un estudio básico y cuantitativo de diseño descriptivo, no experimental. En tal sentido, se consideró la muestra que emplea la Encuesta Permanente de Empleo (EPE), que asciende a 19.200 viviendas. Se utilizó como instrumento una ficha para el recojo de información elaborada por los autores, considerando las bases de datos trabajados por el (INEI). Finalmente, como conclusión señalan que el desempleo juvenil sigue siendo alto respecto al desempleo nacional. Por otro lado se concluyó que el nivel educativo es un aspecto que explica la empleabilidad, ya que los empleadores refieren que los trabajadores no cuentan con habilidades necesarias para laborar.

Por último Depaz, Maldonado, y Saavedra (2017) realizaron un análisis de las estrategias de empleabilidad desarrolladas por los alumnos de noveno y décimo ciclo de la Facultad de Gestión y Alta Dirección de una universidad privada del Perú. El estudio plantea la necesidad de conocer cómo gestionan los alumnos sus estrategias de empleabilidad con el fin de optimizar su proceso de inserción y continuidad en el mercado laboral, en base a los recursos y las competencias. Se utilizó un método de diseño mixto exploratorio y descriptivo. Por el lado cualitativo, se realizaron entrevistas semiestructurada a 4 especialistas elegidos en temas de empleabilidad profesional del país y a 3 de las autoridades académicas de la FGAD. Luego, por el lado cuantitativo, se aplicó una encuesta elaborada por los autores a una muestra de 428 alumnos, vía online. Como resultado por el lado de la empleabilidad, se encuentra una responsabilidad compartida entre el alumno y la universidad. El alumno es el principal responsable de desarrollar su propia empleabilidad y la universidad de brindarle las herramientas para que pueda

conseguirlo. En cuanto a las competencias, no hay un alineamiento entre especialistas de empleabilidad y los alumnos encuestados acerca de la percepción de la valoración de las competencias.

En términos teóricos esta investigación se justifica debido a que se trata de un tema escasamente abordado pero de gran importancia social tanto para el ámbito educativo como laboral.

De acuerdo a los antecedentes se puede señalar, existe complementariedad (Suárez, 2014; Depaz, et al., 2017), con ello se hace referencia a que la empleabilidad puede ser vista desde diferentes elementos: desde el joven o *millennial* (Rentería & Andrade, 2007), desde el lado del empleador (Benites & Chica, 2017), desde el centro de estudios (Meza, 2014), o por último desde aspectos sociales como lo indican los resultados de (Formichella & London, 2013).

La presente investigación se justifica en términos prácticos debido a que ayudará a las empresas a mejorar la marca empleadora y a implementar procesos, para atraer a los futuros postulantes, en donde no solo se atraiga a los talentos sino que se puedan retener con el fin de considerarlos como posibles líderes de las compañías. Se considera también la presente investigación beneficiosa para los centros de estudios, puesto que se podrá enfocar las mallas curriculares en base a las necesidades reales que actualmente perciben los *millennials* que requieren en las compañías.

Asimismo, es importante mencionar que se abordará la percepción de empleabilidad en *millennials*, desde una perspectiva cualitativa y ello permitirá conocer a profundidad sus percepciones en torno a este fenómeno y sus dimensiones.

Objetivo general:

Conocer la percepción de la empleabilidad en los estudiantes *millennials*, que trabajan bajo la modalidad de prácticas universitarias en Lima Metropolitana, 2018.

Objetivos específicos:

Conocer la percepción de empleabilidad en base a la dimensión de habilidades y competencias en los estudiantes *millennials*, que trabajan bajo la modalidad de prácticas universitarias de Lima Metropolitana, 2018.

Conocer la percepción de empleabilidad en base a la dimensión de experiencia laboral en los estudiantes *millennials*, que trabajan bajo la modalidad de prácticas universitarias de Lima Metropolitana, 2018.

Conocer la percepción de empleabilidad en base a la dimensión de oportunidades laborales en los estudiantes *millennials*, que trabajan bajo la modalidad de prácticas universitarias de Lima Metropolitana, 2018.

Método

Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es de tipo cualitativa, ya que “intenta identificar la naturaleza profunda de las realidades, su sistema de relaciones, su estructura dinámica, aquella que da razón plena de su comportamiento y manifestaciones” (Martínez, 2006, p. 65). Es además descriptivo ya que presenta datos sobre diversos aspectos o dimensiones sobre el fenómeno a investigar (Hernández, Fernández & Baptista, 2006).

Se plantea el método fenomenológico el cual busca “comprender una realidad cuya naturaleza y estructura particular, solo puede ser captada desde el marco de referencia del sujeto que la vive y experimenta. Dicha realidad en esencia depende del modo que es vivida y percibida por el sujeto” (Martínez, 2006, p. 137). En la fenomenología “el investigador busca identificar la esencia de las experiencias humanas en relación a un fenómeno” (Creswell, 2003) (p.21). Debido a ello el fin de la fenomenología, es el de descubrir el fenómeno y esencia válida universalmente y útil científicamente (Martínez, 2004). El método fenomenológico se centra en el estudio de esas realidades vivenciales que son poco comunicables, pero que son determinantes para la vida psíquica de cada persona (Martínez, 2004).

Según Hernández, et al., (2014) se puede encontrar dos enfoques a la fenomenología: fenomenología hermenéutica y fenomenología empírica. Para fines de la investigación se utiliza el enfoque hermenéutico el cual comprende los siguientes momentos: a) decir un fenómeno o problema de investigación, b) estudiarlo y reflexionar sobre este, c) descubrir categorías y temas esenciales del fenómeno, d) describirlo y e) interpretarlo.

Participantes

Se contó con 16 estudiantes *millennials* de diferentes universidades privadas de Lima, que actualmente se encuentran realizando prácticas universitarias en empresas y que cursan carreras distintas. Se aplicó un muestreo teórico y por conveniencia, debido al

tiempo, a la accesibilidad y representatividad para la consecución de la muestra (Strauss & Corbin, 2002).

El 65% es de sexo femenino, mientras que el restante de la muestra de sexo masculino. Además, el 50% de la población contó con experiencia mayor a 6 meses. El promedio de edad es de 22 años y en su mayoría del tipo de estudiante universitario regular.

Para esta investigación se tomó en consideración como factores de inclusión a estudiantes *millennials* cuyas edades oscilan entre los 21 a los 23 años de edad, estudiantes de universidades particulares de Lima Metropolitana y que actualmente se encuentran realizando prácticas universitarias en empresas particulares.

De la misma manera, se consideró como factores de exclusión a *millennials* que tienen 25 años de edad en adelante. Además, no fueron considerados estudiantes que actualmente están contratados en las diferentes compañías. Adicional a ello, no fueron considerados los estudiantes que actualmente trabajan en instituciones estatales, así como también a los estudiantes de universidades estatales, por fines prácticos.

Instrumento

En cuanto a la recolección de datos se utilizó la entrevista a profundidad de tipo semiestructurada, la cual se basa en una guía de preguntas a la cual el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información (Patton, 2001).

Para la realización de dicha encuesta se tomó como referencia la escala de percepción de empleabilidad en universitarios (Hernández Fernaud, et al., 2011) Está evalúa el proceso de inserción al mundo laboral, consta de diez ítems, que se han diseñado para representar las definiciones de empleabilidad elaboradas por diversos autores (Fugate et al., 2004; OIT, 2006; Rothwell & Arnold, 2004, 2007; Rothwell et al., 2008; Rothwell et al., 2009; Van der Heijden & Van der Heijden, 2006).

Es así que se construyó una matriz de categorización (Anexo 02) en relación a los objetivos propuestos en la investigación (Patton, 2001). Las preguntas se encuentran construidas en base a tres dimensiones: Habilidades y competencias, Experiencia y Oportunidades laborales. Para la construcción de una guía de entrevistas semiestructurada (Anexo 03). El guión de la entrevista fue validado, por medio de la aplicación de un piloto a una persona que comparte características de origen con las personas participantes (Patton, 2001, Martínez, 2004). Una vez aplicada la entrevista piloto, se repleantearon los items necesarios para la aplicación final de la entrevista.

Procedimiento

El procedimiento consta de dos etapas, la primera fase consistió en concordar entrevistas con las personas elegidas para realizar la entrevista piloto, posterior a ello, se contactó con las personas a ser entrevistadas. Además, se señaló la relevancia de la investigación, con fines académicos, asimismo, se solicitó a los entrevistados la firma del consentimiento informado (Anexo 04), en donde se explica la relevancia, los fines y propósitos del presente estudio y se acredita la confidencialidad de la información recibida; posterior a lo señalado, se dio inicio a la entrevista. Finalmente, con las entrevistas realizadas, se realizó la transcripción y organización de la información. El análisis de las entrevistas en mención se realizó de forma manual, mediante el proceso de categorización, estructuración y teorización (Martínez, 2004), a través de la herramienta de análisis de datos Atlas. Ti. 7.5.

Análisis de datos

En cuanto a este punto siguiendo las pautas del diseño fenomenológico planteadas por Trejo (2012), en donde se comprenden tres etapas: descriptiva (lograr una descripción del fenómeno de estudio lo más completa, transmitiendo la realidad vivida por la persona), estructuración (estudio de la descripciones contenidas en los protocolos) y por último la etapa de interpretativa (relacionar los resultados obtenidos con las conclusiones o hallazgos de otros investigadores).

Asimismo, se realizó un análisis cualitativo y siguiendo lo indicado por Martínez (2004) posterior a la ejecución de las entrevistas, en donde se eligió las unidades de

análisis (citas textuales) y se crearon codificaciones en base a ellas, para ello se hizo uso del software de análisis de datos cualitativos Atlas. Ti. 7.5. A partir de ello, se continuó con la estructuración de información a través de mapas semánticos presentando las mega categorías, categorías y subcategorías (Anexo 05). Por último, se procedió con la contrastación y teorización, la cual hace referencia al diálogo teórico, entre la teoría construida y la data (Martínez, 2004).

Para el análisis de los datos arrojados en la investigación, se ha seguido tres criterios en la investigación (Castillo & Vásquez, 2003), estos son los siguientes: frecuencia, es decir, número de citas vinculadas con una categoría en particular; densidad, es decir, el número de veces que se encuentran vinculados a otras categorías y por último jerarquización, la cual disgrega las categorías en otras (ver Anexo 05). Para el análisis de la presente investigación se consideró significativas aquellas categorías con alta frecuencia (≥ 5) y densidad (≥ 2) (Anexo 06), los cuales han sido señalados entre paréntesis, tras cada categoría señalada.

Resultados y discusión

Se evaluaron e interpretaron los resultados en base a las tres dimensiones mencionadas anteriormente; habilidades y competencias; experiencia y oportunidades laborales.

La percepción de estudiantes con respecto a las habilidades y competencias (0-4) es que cuentan con competencias requeridas en el mercado laboral (10-5). Entre estas competencias destacan las relaciones interpersonales (12-4), el trabajo en equipo (10-4) y la actitud frente al trabajo (9-2). Asimismo, de dicha dimensión también se desprende la percepción que tienen frente a las habilidades interpersonales como factor para conseguir oportunidades laborales (11-6), dentro de las cuales son vistas como facilitadores (8-4) y bien valoradas en el mundo laboral (6-4). Sumado a ello, se desprenden la interpretación que tienen los estudiantes frente a las habilidades adquiridas en el centro de estudio como factor para conseguir un trabajo (9-7), consideradas como diferenciador del resto (5-4) y como habilidades positivas en el mercado laboral (8-4), teniendo en cuenta las competencias blandas (6-5) y las habilidades técnicas (5-5). Esto último, es asociado a la percepción de considerar el centro de estudios como factor de ventaja (18-7).

Se puede inferir que la percepción de estudiantes con respecto a la dimensión habilidades y competencias, es positiva y consideran que las habilidades interpersonales son fundamentales para su desarrollo en el ámbito laboral. Esto último se relaciona con lo señalado por Berntson, et al., (2016), quien menciona que el desarrollo de competencias es una inversión que la persona realiza para resultar en mayores ganancias y mejores oportunidades de promoción con esto incrementar sus posibilidades de empleabilidad. Se ha identificado también, que los entrevistados, tienen una percepción muy valorada respecto a la importancia de poseer estas habilidades para conseguir un trabajo, inclusive, por sobre los conocimientos técnicos y teóricos. Este resultado es apoyado por lo señalado por la OIT (2000).

Sobre lo anterior, se encontró que estos resultados también se sostienen sobre lo indicado por Álvarez, et al., (2017), sobre cómo influyen las competencias socioemocionales y la empleabilidad en la gestión por competencias. Además,

determinaron que las competencias técnicas son primordiales, pero no son un factor diferenciador frente al mercado laboral, como sí representan las competencias socioemocionales que cumplen un rol fundamental dentro de los procesos de selección y inserción laboral.

Ahora las empresas se fijan mucho en retener talentos eh, lo que ahora llaman “los high potencial”, que parte de que su estadía dentro de una empresa sea larga, es que hayan tenido como cierta afinidad con las demás personas, es muy importante saber desarrollar relaciones a nivel laboral porque al fin y al cabo eso es lo que te va a ayudar a poder establecerte en una empresa (Entrevista V.B., 23 años).

Es importante mencionar que en base a los resultados todos los factores mencionados asociados con la dimensión habilidades y competencias, están también relacionados como factores que influyen en conseguir un trabajo (12-16). De la misma manera, la presente investigación encontró que el trabajo en equipo y tener habilidades interpersonales y socioemocionales es un tema importante para la empleabilidad, lo cual se condice con lo señalado por Ferradas (2015) y Álvarez, et al., (2017).

Yo creo que soy una persona bastante empática, que se pone en el lugar de los demás. Eh... me encanta trabajar en equipo, y eso es algo que siempre todas las empresas lo requieren. Ahora el trabajo en equipo, es algo sumamente importante en todas las empresas (Entrevista C.B., 20 años).

Respecto a los resultados obtenidos sobre la dimensión de habilidades y competencias, relacionado con factores que influyen en conseguir un trabajo, Meza (2014) encuentra que los estudiantes que tienen una adecuada capacitación en cuanto al desarrollo de las capacidades profesionales, logran desempeñarse mejor laboralmente, corroborándose con lo encontrado en la presente investigación, justamente los evaluados perciben que las empresas valoran mucho más, hoy en día, a los profesionales que no solo tienen conocimientos, sino distintas habilidades para desempeñar mejor la labor, como las habilidades blandas.

Asimismo, en cuanto a la percepción de estudiantes con respecto a la dimensión de Experiencia (0-6), esta está asociada a conseguir un trabajo (12-15), vista como un beneficio (6-5), ya que según la percepción de los *millennials* la experiencia te brinda mayor seguridad (5-3) y te hace más competitivo en el mercado laboral (9- 4), así como también suma a tu hoja de vida (10-2).

Yo considero que la experiencia laboral previa sí influye en conseguir un trabajo puesto que tener una experiencia te ayuda a tener un cierto conocimiento adicional al que adquieres en la universidad. Y eso de alguna u otra manera es favorable y te ayuda a sumar puntos en comparación a los otros postulantes. (Entrevista K.A., 23 años).

Esto se puede relacionar con lo dicho por Alba (1996), como sustento de la presente investigación, donde se define a la experiencia laboral como algo que permite al individuo formarse en el mundo del trabajo en un sentido amplio, adquiriendo destrezas en las tareas de la producción, disciplina en el cumplimiento de las obligaciones laborales, espíritu de cooperación para el trabajo en equipo, etc.

Además, los entrevistados consideran a la experiencia fundamental para conseguir un empleo que cumpla con sus expectativas (16-6), considerando primordial para ellos los beneficios (2-1), el clima laboral (1-1), desarrollo profesional (1-1) y la remuneración (1-1). “La experiencia, me permitirá tener más adelante como un mejor puesto o estar en una mejor empresa donde me brinden mayores beneficios y el clima sea súper chévere”. (Entrevista V.B., 23 años)

Así como también, se considera la experiencia un requisito solicitado por las empresas (7-2). La experiencia es percibida como un diferenciador (21-6), que te permite tener un mejor desempeño a nivel laboral (21-3). Además es equivalente a mayor conocimiento (12-2).

Sí, porque... me imagino que los que tienen experiencia laboral pueden ir a otra empresa, o postular a una empresa y quizás a la hora de una entrevista, en la negociación para entrar a la empresa, me imagino que el que te va a contratar, tiene en consideración tu experiencia y sabe que eso es importante, que pesa y capaz tú

tienes la capacidad de negociar hasta cierto punto un mejor sueldo o un puesto. (Entrevista L.M., 21 años).

En los resultados también se ve una relación entre la edad (2-5) y la experiencia, considerándose el factor edad en algunos casos como limitante (8-2), mientras que en otros se considera como no limitante (8-2) y se percibe que las empresas requieren gente joven para prácticas (6-2). Los resultados también mostraron una ambivalencia en la percepción respecto a la importancia de tener experiencia para conseguir un trabajo (7-1).

Sin embargo, también consideran y son conscientes que para ser competitivos en el mercado necesitan desarrollar habilidades y conocimientos que son adquiridas en el tiempo, por lo tanto a más edad mayor experiencia. Esto confirma parte del marco teórico y lo descrito por Meyer y Schwager (2007), los cuales vinculan la experiencia laboral con la cantidad de tiempo que se ejerce en una empresa y se sobreentiende que cuantos más años de trabajo, mayor será la experiencia.

Respecto a la dimensión de oportunidades laborales, la percepción de los estudiantes frente a su centro de estudios es que este es un factor de ventaja (18-9), considerando brinda oportunidades de desarrollo (7-2) y conocimientos (8-2). Además, los *millennials* perciben a su centro de estudios como de buen nivel académico (5-3), que es diferenciado del resto (7-2) y valorado dentro del mercado laboral (10-4). “Yo creo que salir de una universidad prestigiosa, es un plus a la hora de tomar una decisión para para elegir quién es el candidato idóneo para el puesto de trabajo” (Entrevista I.R., 23 años).

Esto va de la mano con lo mencionado en el marco teórico en donde se menciona la importancia de una buena formación durante el proceso de inserción laboral que permite a las personas adaptarse a los requerimientos sociales y profesionales que demanda el mercado de trabajo (Isus, 2008). Además se encuentra relación con lo mencionado por KPMG (2015) que la empleabilidad que ofrece cada Universidad es un criterio muy valorados por los alumnos a la hora de seleccionar el centro de estudios.

Partiendo de lo anteriormente mencionado respecto a la percepción sobre la dimensión de oportunidades laborales en relación a que el centro de estudios es un factor de ventaja, también, Suárez (2014) señaló que se debe incorporar la empleabilidad como línea estratégica en todas las actividades universitarias. En tal sentido los resultados de la

presente investigación demuestran la importancia de conocer la percepción que tienen los *millennials* de la empleabilidad pues esto ayuda a que se desempeñen y desarrollen mejor y, de esta manera, se beneficia la empresa y el trabajador. Por ello, es totalmente importante lo mencionado por Suárez pues crear una línea estratégica en las universidades respecto a la empleabilidad será beneficioso para todos.

Otro término que se desprende de dicha dimensión son las oportunidades dentro del área de interés, existe la percepción de que hay oportunidades dentro de las áreas de interés de los *millennials* entrevistados (8-2); sin embargo, también existe la idea de que hay escasas oportunidades en el área de interés (6-4).

Respecto a este punto, Benites y Chica (2017) encontraron con su investigación que los egresados y graduados de administración de empresas tienen una buena acogida en el mercado laboral y que ocupan puestos acorde a su especialidad. Teniendo en cuenta ello, los resultados de la presente investigación, sobre la percepción de empleabilidad, justamente la gran mayoría de encuestados refiere que tienen más oportunidades si postulan a puestos asociados con sus especialidades, lo que se ve confirmado por los resultados hallados por dichos autores.

Por otro lado, otro factor considerado dentro de la dimensión es la situación actual del país la cual, para algunos, influye en conseguir un empleo (8-3) y para otros no (7-2). Además, se tiene la percepción de que la situación actual dentro del país es complicada (6-3), y en muchos de los casos, los entrevistados aluden que es por el aspecto político. Esto se relaciona con el estudio de Berntson, et al., (2016), quienes indican que la percepción de empleabilidad dependen de la situación económica y, en particular, de la oferta de Empleo en el mercado laboral, además con la conclusión en su estudio en donde la empleabilidad se percibe como mayor durante la etapa de prosperidad.. Estos resultados tienen coherencia con lo mencionado por Doering y Piore (1971) quienes afirman que las oportunidades y restricciones que existen dentro del mercado laboral son cruciales para determinar la empleabilidad de un individuo.

Siempre la situación del país va a influir de una u otra manera a la economía, ¿no? o sea, a que la economía crezca o disminuya. Yo creo que eso viene con cola, pues,

porque si la economía crece, de hecho van a haber más empresas, más negocios, entonces más trabajo. (Entrevista C.G., 23 años).

Sin embargo, también consideran que los practicantes son un recurso de bajo costo para las empresas (6-3) y por consiguiente, no influye demasiado en las oportunidades que tienen en conseguir un empleo. Bajo esta misma dimensión, se encuentra el factor requisitos de las empresas (13-6), la cual está asociada a aspectos como la edad (7-3), el centro de estudios (10-2) y experiencia (7-2).

Creo que finalmente lo que las empresas buscan no es tanto una persona con una edad específica si no más que todo, eh, una persona que realmente tenga bastantes ganas de trabajar y de poder dar todo lo mejor de sí en esa empresa. (Entrevista A.C., 22 años).

Por otro lado, Rentería y Andrade (2007) encontraron que los jóvenes buscan un trabajo que cumpla con sus expectativas y lo que necesiten, resultados que se asocian con lo hallado en la presente investigación puesto que los *millennials* buscan generalmente trabajar para empresas transnacionales, que les den oportunidades de desarrollo, un buen clima laboral, grandes beneficios, una buena remuneración, es decir, tienen grandes expectativas y cumplir lo que, para ellos es necesario.

Se resume respecto al último objetivo, relacionado a las oportunidades laborales, que los estudiantes entrevistados tienen la percepción de que su centro de estudios es un factor de ventaja para afrontar el mercado laboral, consideran que estos además de ser un elemento favorable frente al mercado laboral también es un factor importante que aporta conocimientos y el desarrollo de habilidades blandas. Además tienen la percepción de que la situación de país es complicada en estos momentos pero que no afecta en que puedan conseguir un empleo de practicantes. Al igual que tienen la percepción de que existen oportunidades laborales dentro del área donde desean desempeñarse.

Conclusiones

En conclusión respecto a la primera dimensión se puede decir que los *millennials* tienen una percepción de la empleabilidad acorde a su generación, las habilidades y competencias interpersonales son un aspecto muy importante según su percepción frente a su nivel de empleabilidad dentro del mercado laboral. Ellos consideran tener las habilidades y competencias necesarias para conseguir un empleo y mantenerlo, lo que es favorable y un punto que debiera ser considerado por parte de los centros de estudios de formación como por las empresas, para potenciar estos aspectos.

Por otro lado, también se puede concluir, respecto a la dimensión de experiencia, que los *millennials* consideran este aspecto como fundamental para conseguir un empleo mejor y que cumpla con sus expectativas; sin embargo, tienen la percepción de que por ahora no es factor que influya demasiado en sus oportunidades de conseguir un empleo, no a corto plazo como practicantes. Sumado a ello, consideran que la edad está relacionada directamente al desarrollo de la experiencia.

Por último, se concluye respecto a las oportunidades laborales que los *millennials* perciben en el mercado laboral, que estas son positivas y podrán funcionar como un factor de ventaja, tal es el caso de la percepción que tienen respecto a su centro de estudios, el cual en la mayoría de casos fue percibido como un aspecto diferenciador y que puede ayudarlos en su proceso de inserción laboral, así como el aspecto de la situación actual del país, la cual es percibida por ellos como negativa pero que no afecta en sus casos para adquirir un empleo. Estas oportunidades deben ser potenciadas por las empresas, creando procesos de atracción de jóvenes talentos.

En base a esto es importante que las empresas brinden la posibilidad de desarrollo y formación de habilidades que enriquezcan la experiencia laboral en los jóvenes *millennials*.

En la elaboración de la presente investigación y en base a los resultados obtenidos, se identificaron algunas limitantes como lo es la especificidad de la muestra y el muestreo por conveniencia, el cual reduce el nivel de representatividad y heterogeneidad de la muestra.

Asimismo, no existen investigaciones relevantes y referentes a la dimensión oportunidades laborales en el Perú. Por lo cual, se decidió asociar esta dimensión a otros factores tales como mercado laboral y los requisitos que exigen las empresas para insertarse.

En investigaciones futuras además de incorporar las consideraciones ya mencionadas, sería conveniente realizar un seguimiento de desarrollo de la carrera profesional de la muestra evaluada y comprobar el grado real de empleo real que llegan a alcanzar.

Los resultados de la presente investigación tiene tres implicancias fundamentales a nivel de empleador (empresas), centros de estudios y el mismo *millennial*. Esta investigación podrá ser de ayuda y guía para que el empleador logre generar y establecer procesos en sus organizaciones con el fin de atraer y retener sus talentos *millennials*, entendiendo cuáles son sus expectativas y la percepción que tienen frente a la empleabilidad. Un aporte relevante de este trabajo ha sido el poner de manifiesto que la percepción de empleabilidad en *millennials* es favorable respecto a las dimensiones y/u objetivos específicos: Habilidades y competencias; experiencia y oportunidades laborales.

Por otro lado tiene implicancia en los centros de estudios, ya que se han identificado que existen ciertas habilidades y competencias que el *millennial* considera claves para poder insertarse al mercado laboral. De esta forma las universidades e institutos podrán generar mallas curriculares enfocadas a desarrollar dichos aspectos en sus alumnos y al mismo tiempo lograr una imagen comercial de centro de estudio que da importancia a la empleabilidad de sus estudiantes y egresados.

Por último, es un aporte para el *millennial* ya que de esta forma él se verá favorecido al contar con las herramientas necesarias para enfrentarse al mercado laboral y en donde encontrará empresas preocupadas en satisfacer sus expectativas de empleabilidad.

Referencias

- Alba, A. (1996). En busca del primer empleo: el precio de la experiencia. *Economistas*, 70, 14-22. Recuperado de <http://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/5034>
- Álvarez, E. (2014). *La generación del milenio o generación Y*. Colombia Digital. [Página web]. Recuperado de: <https://colombiadigital.net/actualidad/articulos-informativos/item/6210-la-generacion-del-milenio-o-generacion-y.html>
- Álvarez, N., Najarro, M. & Paredes, F. (2017). *Competencias socioemocionales en la gestión de la empleabilidad de estudiantes universitarios: el estudio de caso de las carreras profesionales de Gestión y Alta Dirección y de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú en el 2017* (Tesis de grado). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Álvarez, J. & Haro, G. (2017). *Millennials La generación emprendedora*. Barcelona; Editorial Ariel. Recuperado de: http://educared.fundaciontelefonica.com.pe/wpcontent/uploads/2018/04/Millennials_1ageneracionemprendedora.pdf
- Alves, T., Marreiro, M. & Duarte, M. (2012). Competencias y habilidades necesarias de los gestores de hoteles de lujo y super lujo: Un estudio de caso en el Polo Turístico Via Costeira, Natal, Brasil. *Estudios y perspectivas en turismo*, 21(3), 604-620.
- Becker, G. (1993). *Human capital: A theoretical and Empirical Analysis with special Reference to Education*. Chicago: The University of Chicago Press. Recuperado de <https://www.nber.org/books/beck94-1>
- Benites, R., & Chica, J. (2017). Graduación y Empleabilidad: Percepción de los Estudiantes sobre su Educación Universitaria en Administración de Empresas. *Revista Científica Hallazgos*. 21(2). 1-12. Recuperado de: <https://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/article/view/157>

- Berntson, E., Sverke, M., & Marklund, S. (2006). Predicting Perceived Employability: Human Capital or Labour Market Opportunities? *Economic and Industrial Democracy*, 27 (2), 223-244.
- Berntson, E., & Marklund, S. (2007). The relationship between perceived employability and subsequent health. *Work & Stress*, 21(3), 279-292.
- Calixto Flores, R., & Herrera Reyes, L. (2010). Estudio sobre las percepciones y la educación ambiental. *Tiempo de Educar*, 11(22), 227-249.
- Castillo, E., & Vásquez, M. (2003). El rigor metodológico en la investigación cualitativa. *Colombia Médica*, 34(3) 164 -167.
- Clarke, L. & Winch, C. (2006). A European skills framework but what are skills, Anglo-Saxon versus German concepts. *Journal of Education and Work*. 19(3), 255-269.
- Crespo, P. J. (2014). *Somos la Generación Milenio*. Recuperado de <https://ronald.com.pe/somos-la-generacion-del-milenio-gestion/>
- Creswell, J. W. (2003). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (2nd ed.). California: Sage.
- Connell, M.W., Sheridan, K., & Gardner, H. (2003). On abilities and domains. In R.J. Sternberg & E.L. Grigorenko (Eds.), *The psychology of abilities, competencies, and expertise* (pp. 126–155). Cambridge, MA: Cambridge University Press.
- Deloitte. (2016). *The 2016 Deloitte Millennial Survey Winning over the next generation of leaders*. Recuperado de: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/gx-millennial-survey-2016-exec-summary.pdf>
- De Cuyper, N., Bernhard - Oettel, C., Berntson, E., De Witte, H. & Alarco, B. (2008). Employability and employees' well-being: Mediation by job insecurity. *Applied*

Psychology, 57(3), 488-509. Recuperado de:

https://www.researchgate.net/profile/Hans_De_Witte/publication/227879159_Employability_and_Employees'_Well-Being_Mediation_by_Job_Insecurity/links/5af05797a6fdcc8508b99e96/Employability-and-Employees-Well-Being-Mediation-by-Job-Insecurity.pdf

Depaz, F., Maldonado, J. & Saavedra, E. (2017). *Análisis de las estrategias de empleabilidad desarrolladas por los alumnos de noveno y décimo ciclo de la Facultad de Gestión y Alta Dirección. Periodo de análisis: 2017-1* (Tesis Titulación). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.

Doeringer, P., & Piore, M. (1971). *Internal labour markets and manpower analysis*. Lexington, MA: Heath.

Ferradas, M. (2015). *Estudio cualitativo de la empleabilidad en una empresa de seguros peruana* (Tesis de grado). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.

Forgus, R. & Melamed, L. (1989). *Percepción: estudio del desarrollo cognoscitivo* (2a ed.). México: Trillas.

Formichella, M. M., & London, S. (2013). Empleabilidad, educación y equidad social. *Revista De Estudios Sociales*, 47, 79-91.

Guzmán, A., & Abreo, C. (2017). *Las habilidades del teletrabajador para la competitividad*. *Forum Empresarial*, 22(2), 5-30. Recuperado de:
<http://www.redalyc.org/pdf/631/63154910002.pdf>

Hager, P. J. & Holland, S. (2006). *Graduate attributes, learning and employability*. Dordrecht, Países Bajos: Springer.

Hernández-Fernaud, E., Ramos- Sapena, Y., Negrín, F., Ruiz – De La Rosa, R., & Hernández, B. (2011). Empleabilidad percibida y autoeficacia para la búsqueda de empleo en universitarios. *Revista De Psicología Del Trabajo y De Las Organizaciones*,

(27), 131-142.

Hernández, R., Fernández-Collado, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill education.

Isus, S. (2008). Concepto y funciones de la Orientación Profesional. En Echeverría B. (Coord.). *Orientación profesional* (pp. 125-172). Barcelona: UOC.

Ipsos. (2015). Millennials (Perfil del adulto joven 2015). Recuperado de <https://www.ipsos.com/es-pe/millennials-perfil-del-adulto-joven-2015>

Jiménez, A. (2015). *Mercado Laboral: situación, perspectivas y tendencias*. Recuperado de [https://www.peplematters.com/Archivos/Descargas/Docs/Docs/articulos/1412_Capital%20Humano\(Demografia%20Laboral\).pdf](https://www.peplematters.com/Archivos/Descargas/Docs/Docs/articulos/1412_Capital%20Humano(Demografia%20Laboral).pdf)

Kantar TNS. (2017). *McDonald's, principal motor del "primer empleo", muestra qué piensan los jóvenes sobre el mercado laboral* [Documento pdf]. Recuperado de http://www.arcosdorados.com/attached/news/Argentina_Iprofesional-1.pdf

Karsh, B. & Templin, C. (2013). *Manager 3.0: A Millennial's Guide to Rewriting the Rules of Management*. New York, NY: AMACOM Publishing.

KPMG International Cooperative. (2015). *Los estudiantes ante el mercado laboral*. España: Autor.

Lindo, T & Ruiz, A. (2017). *Empleabilidad, el proceso de inserción y adaptación al mercado laboral de estudiantes y recién graduados de universidades privadas de Lima Metropolitana nacidos entre los años 1992 y 1998* (Tesis inédita de licenciatura). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima, Perú.

Martínez, M. (2004). *Ciencia y arte en la metodología cualitativa*. México DF: Trillas

Martínez, M. (2006). La Investigación Cualitativa (Síntesis Conceptual). *Revista de*

investigación en psicología, 9 (1), 123 – 146.

Martínez, L. J. (2013). *Cómo buscar y usar información científica: Guía para estudiantes universitarios*. Santander, España: Universidad de Cantabria. Recuperado de [http://eprints.rclis.org/20141/1/ Como_buscar_usar_informacion.pdf](http://eprints.rclis.org/20141/1/Como_buscar_usar_informacion.pdf)

Martínez, P. & Echevarría, B. (2009). Formación basada en competencias *Revista de investigación educativa*, 27, 125- 147. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/263572564_Formacion_basada_en_competencias

Meneses, A. (2017). Empleabilidad de jóvenes en Lima Metropolitana en el periodo 2010 – 2015 (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

Meyer, C & Schwager, A. (2007) Comprendiendo la experiencia del cliente. *Harvard Business Review*, 85 (2), 89-99. Recuperado de: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2300061>

Meza, C. (2014). *Empleabilidad y Ocupabilidad de los egresados de administración de la universidad nacional del centro de Perú y la universidad Continental de Huancayo* (Tesis de grado). Universidad Continental, Huancayo, Perú.

Ley N° 28518. *Ley de Modalidades Formativas Laborales*. Lima, Perú, 24 de Mayo del 2005.

Molinari, P. (2011). *Turbulencia Generacional*. Buenos Aires: Temas. Recuperado de https://www.bajalibros.com/GL/Turbulencia-Generacional-Paula-Molinari-eBook-1012766?gclid=CjwKCAiAqt7jBRAcEiwAof2uK5fGrEa-1P5E8m6iHTlkoOO8QaUDO6CbhunPWE_fMcLmTSszb1jyRoCvIwQAvD_BwE

Myers, D. (2007). *Psicología (7ma Ed.)*. Buenos Aires: Editorial Médica Panamericana.

Organización Internacional del Trabajo (2006). *Empleabilidad* [Página web]. Recuperado

de <http://www.oitcinterfor.org/?q=taxonomy/term/3406>

Oviedo, G., (2004). La definición del concepto de percepción en psicología con base en la teoría Gestalt. *Revista de Estudios Sociales*, 18, 89-96.

Patton, Q. (2001). *Qualitative research and evaluation methods*. Beverly Hills, CA: Sage.

Penagos, T., & Rubio, E. (2015). *Millenials y Millenials peruanos, realidad, expectativas y proyecciones*. Recuperado de <http://ronald.com.pe/wp/wp-content/uploads/Junio-2015-Millennials-y-Millennials-peruanos-Realidad-expectativas....pdf>

Portillo-Torres, M. (2017). Educación por habilidades: Perspectivas y retos para el sistema educativo. *Revista Educación*, (1), 1-13.

Rentería, E. & Andrade, V. (2007). Representaciones y acciones de los alumnos universitarios frente a la empleabilidad. *Psicología desde el Caribe*, 20, 130-155.
Recuperado de:
<http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/view/2462>

Rothwell, A. & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36, 23-41.

Sáez, F. & Torres, C. (1999). *Empleabilidad*. Madrid: Publicaciones FUNDIPE

Servir (2016). *Desafíos de las modalidades formativas laborales en el Perú*, [storage.servir.gob.pe]. Recuperado de: https://storage.servir.gob.pe/publicaciones-sc/2016/Desafios_de_las_modalidades_formativas_laborales_peru.pdf.

Strauss, A. & Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. (1a ed.) Colombia: Universidad de Antioquia.

Suárez, B. (2014). La universidad española ante la empleabilidad de sus graduados:

- estrategias para su mejora. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, (9), 90-110.
- Suárez, B. (2016). Empleabilidad: Análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación*, 14(1), 67-84. Recuperado de:
reined.webs.uvigo.es/index.php/reined/article/download/225/247
- Trejo, F. (2012). Fenomenología como método de investigación: Una opción para el profesional de enfermería. *Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía*, (11), 98-101.
- Valdivia, N. (1994). *Educación superior tecnológica y mercado de trabajo: Una aproximación a los factores asociados al desempeño laboral de los egresados*. Informe de Investigación. Lima: GRADE.
- Valdivia, N. (1997). *Problema de calidad y equidad social en la educación superior: El caso de las carreras técnicas en Lima Metropolitana*. Informe de Investigación. Lima: GRADE.
- Valdiviezo, C. (2014). La Generación Y peruana: Los mayores se comportan como X, solo los jóvenes y adinerados, como Y. *Semana Económica*. Recuperado de <http://semanaeconomica.com/article/empresa/gerencia/139235-generacion-y-peruana-los-mayores-se-comportan-como-x-solo-los-jovenes-y-adinerados-como-y/>
- Werther, W. & Davis, K. (1979). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las empresas*. (6a ed.) Mexico: Mc Graw Hill.

Anexos

Anexo 1:

Distribución de la muestra

Pseudónimo	Edad	Sexo	Experiencia	Tipo
AC	22	F	>6m	Regular
AV	22	F	<6m	Regular
CB	20	F	<6m	Regular
IR	23	M	>6m	Regular
KA	23	F	>6m	Regular
LA	22	M	>6m	Regular
SM	22	F	<6m	Regular
SS	23	M	<6m	Regular
VB	23	F	>6m	Regular
MG	22	M	>6m	Beca
FZ	23	M	<6m	Regular
SL	22	M	>6m	Regular
SA	22	F	<6m	Beca
CG	23	F	<6m	Regular
LM	21	F	>6m	Regular
XE	21	F	<6m	Regular

Anexo 02:

Matriz de categorización

Objetivos específicos	Categorías	SubCategorías	Preguntas
Conocer la percepción de empleabilidad en base al factor de habilidades y competencias en los estudiantes <i>millennials</i> , que trabajan bajo la modalidad de prácticas universitarias.	Habilidades y Competencias	<ul style="list-style-type: none"> Habilidades adquiridas en universidad Habilidades Interpersonales. Competencias. 	<p>¿Piensas que las habilidades que has desarrollado en tu formación universitaria contribuyen a que consigas un trabajo que cumpla con tus expectativas? ¿Cómo?</p> <p>¿Consideras que tus habilidades interpersonales contribuyen a que cumplas con tus expectativas laborales? ¿Cómo?</p> <p>¿Piensas que las competencias que tienes son las que actualmente se requieren en el mercado laboral? ¿Por qué?</p>
Conocer la percepción de empleabilidad en base al factor de experiencia laboral en los estudiantes <i>millennials</i> , que trabajan bajo la modalidad de prácticas universitarias.	Experiencia Laboral	<ul style="list-style-type: none"> Edad Desempeño laboral Expectativas Competitividad 	<p>¿Consideras que tu edad es una limitante para conseguir un empleo? ¿Por qué?</p> <p>¿Consideras que tu experiencia laboral influye en lograr conseguir un trabajo? ¿Cómo? ¿Por qué?</p> <p>¿Consideras que la experiencia laboral influye en tu desempeño laboral? ¿Cómo?</p> <p>¿Consideras que la experiencia laboral previa influye en conseguir un trabajo que cumpla con tus expectativas? ¿Por qué?</p> <p>Consideras que la experiencia laboral previa te permite ser más competitivo en el mercado? ¿Por qué?</p>
Conocer la percepción de empleabilidad en base al factor de oportunidades laborales en los estudiantes <i>millennials</i> , que trabajan bajo la modalidad de prácticas universitarias.	Oportunidades Laborales	<ul style="list-style-type: none"> Mercado laboral Oportunidades en el área interés Centro de estudios. 	<p>¿Piensas que la situación actual del país en el mercado laboral influye en que puedas conseguir trabajo? ¿Cómo?</p> <p>¿Crees que existen oportunidades laborales dentro del área en el que deseas desempeñarte? ¿Por qué?</p> <p>¿Consideras que tu centro de estudio es un factor de ventaja para conseguir un empleo? ¿Cómo?</p>

Anexo 03:

Guion de entrevista

Ahora conversaremos en profundidad en torno al tema de la investigación el cual es: “Percepción de Empleabilidad en *millennials*, que trabajan bajo la modalidad de prácticas universitarias”.

Nombre: _____

Edad: _____ Sexo: _____

Universidad: _____

Tipo de estudiante: _____ Beca _____ Regular

Ciclo universitario: _____

Tiempo de experiencia laboral: _____

-
1. ¿Consideras que tu edad es una limitante para conseguir un empleo? ¿Por qué?
 2. ¿Consideras que tu experiencia laboral influye en lograr conseguir un trabajo? ¿cómo? ¿por qué?
 3. ¿Consideras que la experiencia laboral influye en tu desempeño laboral? ¿cómo?
 4. ¿Piensas que tu experiencia laboral contribuye en conseguir un trabajo que cumpla con tus expectativas? ¿cómo?
 5. ¿Consideras que la experiencia laboral previa te permite ser más competitivo en el mercado? ¿por qué?
 6. ¿Piensas que la situación actual del país en el mercado laboral influye en que puedas conseguir trabajo? ¿Cómo?
 7. ¿Crees que existen oportunidades laborales dentro del área en el que deseas desempeñarte? ¿Por qué?
 8. ¿Consideras que tu centro de estudio es un factor de ventaja para conseguir un empleo? ¿Cómo?
 9. ¿Piensas que las habilidades que has desarrollado en tu formación universitaria contribuyen a que consigas un trabajo que cumpla con tus expectativas? ¿Cómo?

10. ¿Consideras que tus habilidades interpersonales contribuyen a que cumplas con tus expectativas laborales? ¿Cómo?

11. ¿Piensas que las competencias que tienes son las que actualmente se requieren en el mercado laboral? ¿Por qué?

Anexo 04:

Consentimiento Informado

Estimado/a, nuestros nombres son Antonella Scavino y Kyara Vega, alumnas de la Universidad San Ignacio de Loyola, nos encontramos realizando una investigación cuyo objetivo es “Identificar la Percepción de empleabilidad en *millennials* que se encuentran trabajando bajo la modalidad de prácticas universitarias”, como parte de nuestro trabajo de Tesis de grado.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que se pueda transcribir las ideas exactas que usted haya expresado.

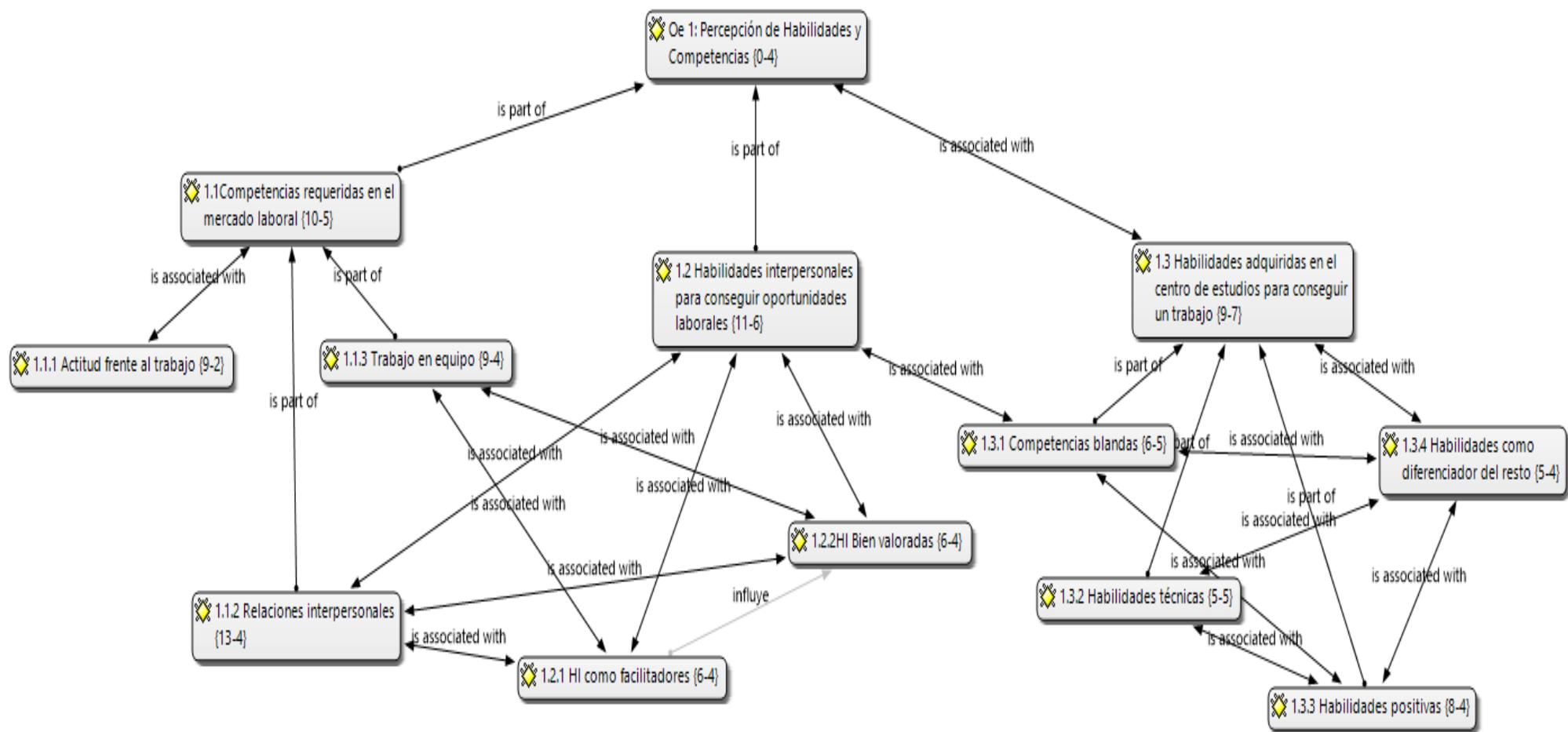
La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas a la entrevista serán analizadas usando un código de identificación en letras y por lo tanto, serán anónimas. Si tiene alguna duda sobre esta entrevista, puede hacer preguntas en cualquier momento. Si alguna de las preguntas de la entrevista le parece incómoda, tiene usted el derecho de no responderlas o de dar por terminada la entrevista. Al término de la investigación se le brindará los resultados de la investigación.

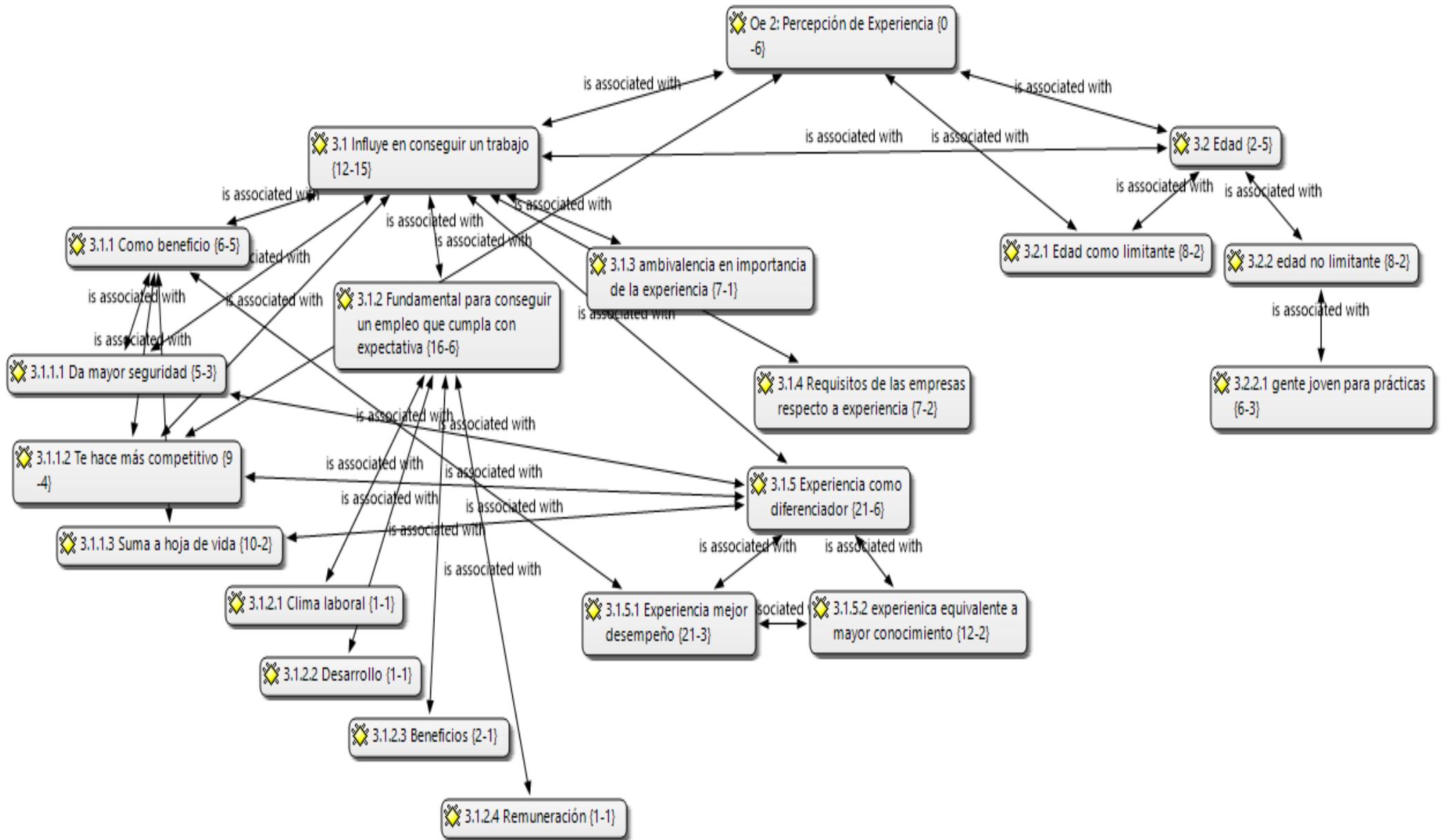
Yo _____, acepto participar voluntariamente en la investigación “Percepción de empleabilidad en *millennials* que se encuentran trabajando bajo la modalidad de prácticas universitarias”. Asimismo, doy mi consentimiento para que los resultados de este estudio puedan ser difundidos en medios académicos guardándose mi confidencialidad.

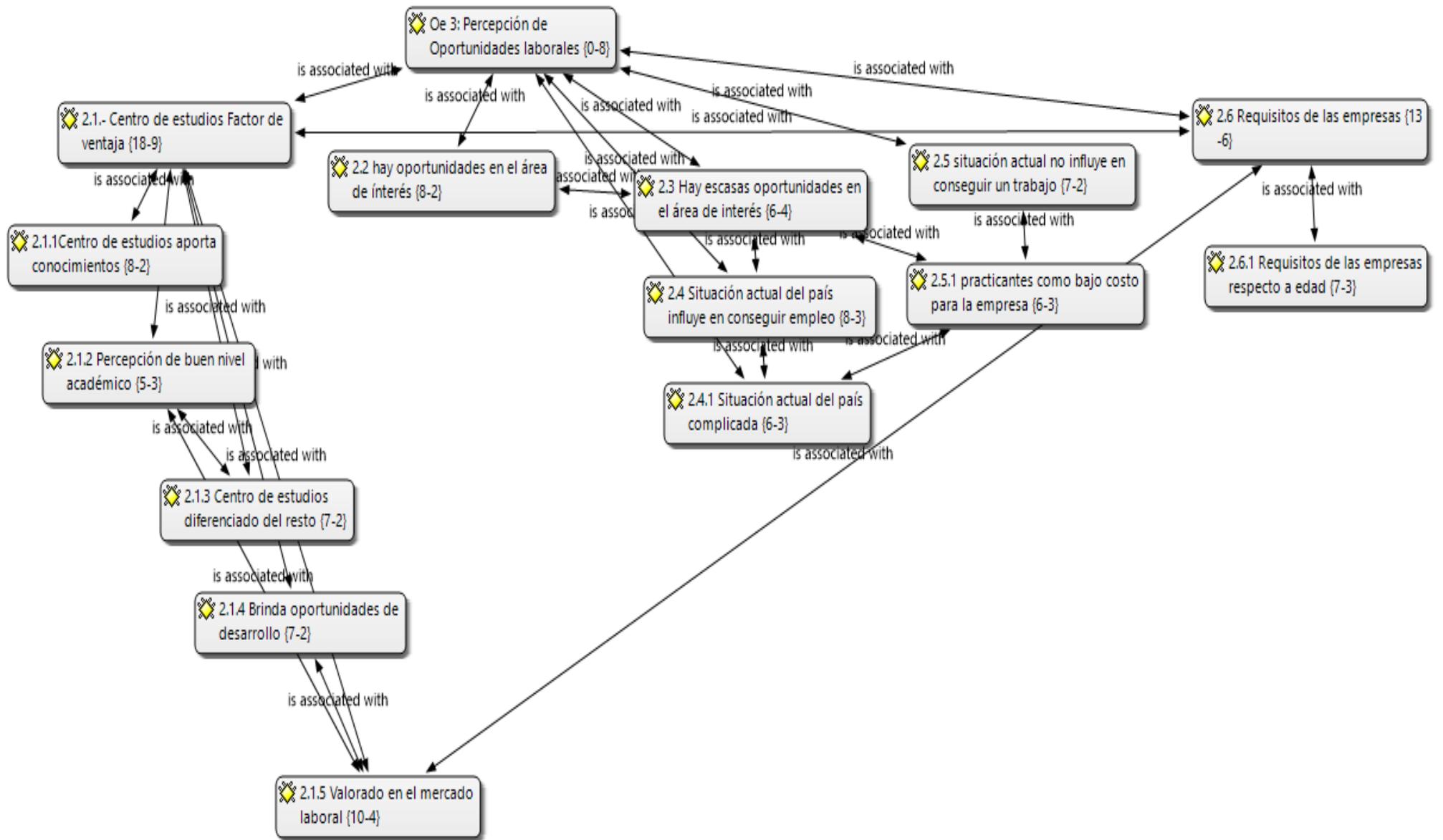
Firma: _____

Fecha: _____

Anexo 05:
Redes Semánticas por Objetivos







Anexo 06:

Frecuencia por códigos de análisis

Códigos	Documentos																Total
	P 1: A.C.	P 2: A.V	P 4: I.R	P 5: K.A	P 8: S.M	P 9: S.S	P1 3: S. L	P14: S.A	P18 : F.Z	P22 : V.B	P23: C.B	P28: M.G	P29 : L.A	P31 : X.E	P35 : C.G	P36 : L.M	
	30	21	17	26	21	26	25	22	21	29	21	22	18	23	26	28	376
Experiencia como diferenciador	4	0	1	3	2	1	1	2	1	1	0	2	0	1	1	1	21
Experiencia mejor desempeño	2	2	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	21
Centro de estudios Factor de ventaja	1	1	1	2	2	2	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	18
Fundamental para conseguir un empleo que cumpla con expectativa	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	0	1	0	1	1	1	16
Habilidades interpersonales para conseguir oportunidades laborales	0	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	16
Requisitos de las empresas	1	1	2	1	2	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	13
Relaciones interpersonales	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
experiencia equivalente a mayor conocimiento	1	1	0	0	0	2	1	2	0	1	1	1	0	1	0	1	12
Influye en conseguir un trabajo	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	12
Trabajo en equipo	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	10
Competencias requeridas en el mercado laboral	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	2	1	10

Suma a hoja de vida	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	10
Valorado en el mercado laboral	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	2	10
Actitud frente al trabajo	1	2	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	2	0	0	2	9
Habilidades adquiridas en el centro de estudios para conseguir un trabajo	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	9
Te hace más competitivo	0	0	0	0	0	0	2	1	0	1	1	1	0	1	1	1	9
Centro de estudios aporta conocimientos	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	8
Edad como limitante	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	1	1	1	0	0	1	8
edad no limitante	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	8
Habilidades positivas	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	8
hay oportunidades en el área de interés	0	1	1	0	1	2	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	8
HI como facilitadores	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	8
Situación actual del país influye en conseguir empleo	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	8
ambivalencia en importancia de la experiencia	3	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	7
Brinda oportunidades de desarrollo	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	7
Centro de estudios diferenciado del resto	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	7
Requisitos de las empresas respecto a edad	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	7
Requisitos de las empresas respecto a experiencia	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	2	7
situación actual no influye en conseguir un trabajo	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	7

HI Bien valoradas	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	6
Como beneficio	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	6
Competencias blandas	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	6
gente joven para prácticas	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	6
Hay escasas oportunidades en el área de interés	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	6
practicantes como bajo costo para la empresa	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	6
Situación actual del país complicada	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	6
Da mayor seguridad	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	5
Habilidades como diferenciador del resto	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	5
Habilidades técnicas	0	0	1	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	1	5
Percepción de buen nivel académico	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	5
Beneficios	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Edad	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2
Clima laboral	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Desarrollo	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
reconocimiento	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Remuneración	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Expectativas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Experiencia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Habilidades y Competencias	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Oportunidades laborales	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
total	60	42	34	52	42	52	50	44	42	58	42	44	36	46	52	56	752

