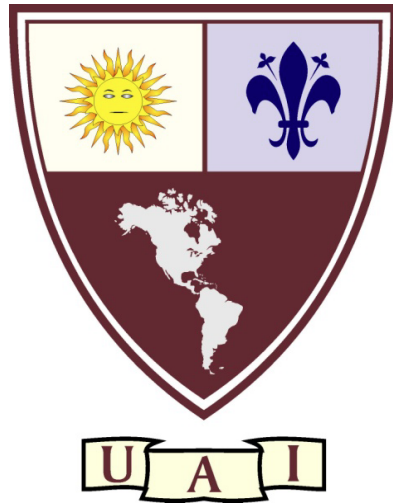


Universidad Abierta Interamericana

Facultad de Psicología y Relaciones Humanas



*“AUTOESTIMA Y EMPLEABILIDAD PERCIBIDA EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS
DE BUENOS AIRES”*

Autora: Loza, Celeste Marina

Legajo: B00005321-P1

Tutora: Lic. Paula Agustina Caccia

Sede: Centro

Turno: Mañana

Título a obtener: Licenciatura en Psicología

Diciembre 2023

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre la autoestima y la empleabilidad percibida en estudiantes universitarios de Buenos Aires. Se trata de una investigación cuantitativa, no experimental, de alcance descriptivo y correlacional, de corte transversal. Se utilizó la Escala de Autoestima de (Rosenberg, 1965; adaptación argentina: Góngora y Casullo, 2009) y la Escala de Percepción de Empleabilidad en Universitarios EPEU (Hernández-Fernaud et al. 2011), ambas escalas acompañadas por un cuestionario sociodemográfico. La muestra estuvo conformada por 116 sujetos estudiantes universitarios y/o recientes graduados, de los cuales el 55,2% (n=64) es de género femenino y el 44,8% (n=52) de género masculino, con una media de edad de 27,88 (Ds= 6,05 Min=20, Max=53). Los resultados de la investigación revelan una correlación positiva y directa entre las variables autoestima y empleabilidad percibida, confirmando la hipótesis planteada. Se observaron diferencias significativas en la percepción de empleabilidad según la carrera de los estudiantes, además, se identificó que aquellos participantes sin empleo presentaron niveles superiores de autoestima en comparación con los que estaban empleados al momento de la recolección de datos. Al analizar la relación entre empleabilidad percibida y la edad de los participantes, se revela que aquellos menores de 30 años expresaron una percepción de empleabilidad inferior en comparación con los mayores de 31 años. Se concluye que las carreras relacionadas a la tecnología informática ofrecen mayores perspectivas de empleabilidad y son más demandadas en el mercado laboral actual. Por último, se deduce que la condición de desempleo no tendría un vínculo significativo en la autoestima, mientras que la carencia de experiencia laboral podría estar relacionada a la percepción de empleabilidad entre estudiantes menores de 30 años.

Palabras clave: *Autoestima, empleabilidad percibida, estudiantes universitarios.*

Abstract

The present study aimed to establish the relationship between self-esteem and perceived employability in university students in Buenos Aires. It is a quantitative, non-experimental, descriptive, and correlational research with a cross-sectional design. The Rosenberg Self-Esteem Scale (1965; Argentine adaptation: Gongora and Casullo, 2009) and the Employability Perception Scale in University Students (EPEU) (Hernández-Fernaund et al., 2011) were utilized, accompanied by a sociodemographic questionnaire. The sample comprised 116 university students and/or recent graduates, with 55.2% (n=64) identified as female and 44.8% (n=52) as male, with a mean age of 27.88 (SD=6.05, Min=20, Max=53). The research findings reveal a positive and direct correlation between self-esteem and perceived employability, confirming the proposed hypothesis. Significant differences were observed in the perceived employability based on students' fields of study. Additionally, participants without employment exhibited higher levels of self-esteem compared to those who were employed at the time of data collection. Analyzing the relationship between perceived employability and participants' age indicates that those under 30 expressed a lower perception of employability compared to those aged 31 and above. It is concluded that careers related to information technology offer greater employability prospects and are more in demand in the current job market. Lastly, it is inferred that unemployment is not significantly linked to self-esteem, while the lack of work experience could be associated with the perception of employability among students under 30.

Keywords: *Self-esteem, perceived employability, university students.*

Introducción

Autoestima

A lo largo del transcurso de la carrera universitaria, emergen transformaciones en las diversas etapas experimentadas por los estudiantes, dando lugar a nuevas demandas que inciden directamente en la percepción y evaluación que los estudiantes o recién graduados tienen de sí mismos (Novoa y Barra, 2015).

Según Rosenberg (1965), la autoestima se define como una actitud, ya sea positiva o negativa, hacia un objeto específico: el propio ser. Para Rosenberg, la autoestima es un fenómeno actitudinal originado por influencias sociales y culturales, desarrollándose en un proceso de comparación que implica valores y discrepancias. La autoestima de una persona está vinculada a cómo se percibe a sí misma en relación con sus valores personales, fundamentales en su desarrollo a lo largo del proceso de socialización. Mientras la distancia entre el yo ideal (como se quiere ser) y el yo real (como se cree ser) es pequeña, la autoestima es mayor. Por el contrario, cuanto mayor es la distancia, menor es la autoestima.

La autoestima, discernida en categorías de alta o baja, se determina según las características individuales, la interacción social y las respuestas ante diversas situaciones. Aquellos con una autoestima elevada exhiben bienestar personal, creatividad, independencia y responsabilidad, manifestando autonomía y resistencia constructiva ante críticas. Se vincula un nivel elevado de autoestima con un desempeño laboral superior, habilidades para la resolución de problemas, aptitud para relaciones interpersonales, satisfacción en vínculos y eficacia en entornos grupales. En contraste, niveles bajos de autoestima se relacionan con una limitada capacidad para afrontar desafíos (Panesso Giraldo y Arango Holguín, 2017; Kernis y Goldman, 2003).

La autoestima se clasifica como alta o baja, de acuerdo con las características de la persona, con su forma de interactuar con los demás y cómo responde ante distintas

situaciones. Las personas con alta autoestima se sienten bien consigo mismas, se muestran más creativas, independientes y responsables ante los demás y ante sí mismos, son más autónomas y tienen más fortaleza al recibir críticas de diferente índole. Se asocia también un alto nivel de autoestima con un mejor desempeño laboral, mayor capacidad para resolver problemas, facilidad para relacionarse con los demás, satisfacción en las relaciones y un buen desempeño en grupos, por el contrario si el nivel de autoestima de una persona es bajo, se verá asociado a la poca capacidad para enfrentar los problemas (Panesso Giraldo y Arango Holguín, 2017; Kernis y Goldman, 2003).

Según Lopes Chaves et al. (2013) niveles elevados de autoestima en el entorno universitario se han asociado con un mejor rendimiento laboral futuro más favorable. Por el contrario, si los niveles de autoestima son bajos esto se relaciona a dificultades de adaptación a diferentes situaciones y a una valoración negativa de la vida (Montes Hidalgo y Tomás Sábado, 2016).

La autoestima tiene un gran impacto sobre el bienestar subjetivo de un individuo. Esto influye sobre la satisfacción vital de los estudiantes universitarios, pues la satisfacción vital se incrementa al aumentar los niveles de autoestima de los estudiantes (González et al., 2018). Chilca Alva (2017) agrega que la autoestima suele ser responsable de muchos éxitos y fracasos académicos, por lo tanto, es importante conocer el nivel de autoestima de los estudiantes y su relación con el rendimiento académico para poder implementar soluciones que mejoren la autoestima de estos.

La autoestima se configura como un factor protector frente a los estresores percibidos, la autoestima juega un papel eficaz en el manejo y protección del estrés. Cuanto mayor es la autoestima del estudiante, menos percibe el contexto académico como estresante (Cabanach et al., 2015). La baja autoestima en estudiantes universitarios puede afectar su desempeño profesional a futuro, ya que este factor impacta de manera directa tanto en su desarrollo

profesional y personal. La autoestima puede modificarse, es decir, puede fluctuar, esto va a depender de múltiples factores, que se relacionan entre sí con cada persona, como pueden ser el contexto, relaciones personales, institucionales, entre otras (Santa Cruz y Vera Ovelar, 2019).

Empleabilidad percibida

Las características del mercado laboral contemporáneo requieren de los aspirantes a empleo no sólo un elevado grado de educación profesional, sino también una destacada habilidad para adaptarse a un entorno que experimenta cambios de manera vertiginosa. La empleabilidad en su origen hacía énfasis en describir las características sociodemográficas de las personas, siendo estas las que determinaban si una persona era empleable o no. En la actualidad el término empleabilidad recoge numerosas y diversas características y/o condiciones (Hernández Feraud et al. 2011).

Según Fugate et al. (2004), la empleabilidad en el ámbito laboral y profesional se configura mediante la sinergia de tres dimensiones interrelacionadas: la identidad de carrera, la adaptabilidad personal y el capital humano y social. La identidad de carrera implica que el individuo posea una representación coherente de sus metas y vivencias profesionales. La adaptabilidad personal se refiere a la disposición y capacidad para efectuar cambios en aspectos personales con el fin de ajustarse a las exigencias de una situación dada. El capital social humano aborda la cantidad y diversidad de las redes sociales de la persona, junto con variables individuales como la edad, nivel educativo, experiencia profesional y desempeño laboral. La empleabilidad, como constructo, se centra en factores personales relacionados con las competencias individuales, fomentando la disposición del individuo para abordar proactivamente las situaciones y ser flexible ante las demandas del entorno laboral, demandando la amalgama de estas características en el mercado de trabajo contemporáneo.

La noción de empleabilidad guarda una estrecha conexión con las habilidades y actitudes individuales, así como con la obtención de capacidades laborales, ambas constituyendo competencias esenciales para el acceso, mantenimiento y eventual cambio de empleo, en caso de ser necesario (Cardona Zuleta y Montoya Giraldo, 2019; Betanzos Díaz et al. 2022; Rothwell y Arnold, 2007).

Desde una perspectiva psicológica, se enfatiza el carácter subjetivo de la empleabilidad, definido como la percepción que los individuos tienen respecto a sus recursos personales y las características del mercado que facilitarán la obtención de empleo (Van der Heijden & Van der Heijden, 2006). En sintonía con esto, Rothwell y Arnold (2007) proponen que, a un nivel percibido, la empleabilidad se reduce a las percepciones individuales acerca de la capacidad actual y futura para enfrentar situaciones como ascensos, procesos de selección y cambios de empleo. Estas percepciones orientan el comportamiento, impactando las oportunidades de empleo percibidas y, finalmente, influyendo en la acción sobre esas oportunidades. Continuando esta línea de pensamiento, Silla et al. (2009) subrayan que la empleabilidad ejerce una considerable influencia en las emociones y conductas de las personas, las cuales responden en función de la evaluación cognitiva que realizan sobre dicha empleabilidad.

Según Gamboa et al. (2009), es crucial adoptar una perspectiva centrada en la empleabilidad percibida, ya que esta puede ser un factor precursor significativo de otras percepciones, comportamientos y resultados laborales a nivel individual. Esta aproximación no solo facilita la comprensión más precisa de la interacción entre los factores inherentes a la persona y la empleabilidad, sino que también ofrece una visión más adecuada de dicha interacción.

La autopercepción, un componente interno personal que cada individuo reconoce en términos de habilidades y competencias, se contrasta con factores externos o estructurales

destacados durante la búsqueda de empleo, tales como el mercado laboral, su dinámica oferta-demanda, el contexto profesional y las cualificaciones. Estos elementos interactúan sinérgicamente para facilitar la transición de las personas al ámbito laboral (Hernaiz Agreda, 2019).

Para que los estudiantes universitarios, al culminar sus estudios, ingresen al actual mercado laboral como profesionales competentes, resulta crucial recibir una formación en competencias generales que exhiba gran flexibilidad para su aplicación en diversos contextos laborales. Este enfoque no solo mejora las condiciones de contratación, sino que también aumenta la atraktividad para las empresas, fortaleciendo la empleabilidad de los graduados en respuesta a las demandas laborales contemporáneas (Martínez Clares y González Lorente, 2019). En concordancia, Bates et al. (2019) sugieren que el desarrollo de un interés previo en el ámbito laboral podría ser un precursor esencial para alcanzar un elevado nivel de empleabilidad percibida entre los estudiantes. Destacan la importancia de cultivar, durante la carrera universitaria, la percepción de empleabilidad alineada con los propios intereses del estudiante.

La percepción de empleabilidad de los estudiantes universitarios experimenta un aumento cuando se sienten competentes en su campo, impactando significativamente en su pensamiento, comportamiento y, por ende, en sus metas y aspiraciones (García Carrera et al., 2023). Aquellos estudiantes que trabajan demuestran una mayor competencia en su desarrollo profesional, adquiriendo habilidades profesionales más sólidas (Betanzos et al., 2019). Los estudiantes, al considerar sus características personales y habilidades como factores determinantes de su empleabilidad, enfrentan preocupaciones significativas relacionadas con la falta de experiencia y las dificultades asociadas a la búsqueda de empleo, influyendo en el tiempo que requieren para realizar la transición desde la culminación de sus estudios hasta encontrar un empleo significativo (Izquierdo Rus et al., 2018).

En la actualidad, existe una marcada disparidad entre el perfil profesional que la universidad desarrolla y el perfil demandado por el mercado laboral (Machado Gutiérrez, 2023).

En concordancia con la premisa anterior, Romero González et al. (2021) destacan la importancia de considerar competencias como trabajo en equipo, comunicación asertiva, solución de problemas y manejo emocional, dado su estrecho vínculo con el bienestar personal y la adaptación al entorno laboral. En la actualidad, las organizaciones demandan no solo conocimientos técnicos específicos, sino también habilidades para interactuar de manera adecuada y asertiva con el entorno y los equipos. Coincidiendo con este enfoque, Machado Ladeira et al. (2019) subrayan la necesidad de tener en cuenta la etapa de transición postuniversitaria, instando a que las instituciones proporcionen experiencias que fomenten el desarrollo de recursos psicológicos relacionados con la adaptabilidad profesional y respuestas adaptativas, fortaleciendo así la percepción de empleabilidad de los estudiantes universitarios durante la transición al trabajo.

En este contexto, Lindozzi y Decuzzi (2019) plantean que en la transición de universidad a trabajo profesional entran en juego procesos subjetivos. Destacan que los estudiantes o graduados se acercan al ámbito laboral, donde deben adaptarse a sus particularidades, y señalan la responsabilidad de las instituciones educativas en promover el desarrollo de habilidades de empleabilidad para facilitar la integración de los estudiantes en el mercado laboral. Durante este proceso de transición, emergen competencias socioemocionales que, si se cultivan previamente, favorecen la inserción laboral profesional.

Vanhercke et al. (2014) aportan claridad a las ideas previamente expuestas al subrayar que un enfoque centrado en la empleabilidad percibida ofrece un análisis integral, al integrar todos los factores personales y estructurales pertinentes del individuo, así como la interacción

entre estos y el entorno. Este enfoque proporciona, por ende, información comprensiva sobre la situación global del individuo.

Antecedentes

Ruiz González et al. (2018) investigaron en España la relación entre la autoestima y la satisfacción con la vida, en una muestra de estudiantes universitarios. El objetivo de esta investigación fue analizar la capacidad predictiva de la autoestima sobre la satisfacción con la vida. La muestra estuvo conformada por 150 estudiantes pertenecientes a la Universidad de Cádiz con edades comprendidas entre 18 y 48 años. Como resultado de esta investigación se evidencio que la autoestima está asociada positiva y significativamente con el grado cursado por los estudiantes y la edad de los mismos. Esto supondría que los universitarios presentan mayores niveles de autoestima a medida que se incrementa su edad. Es así mismo positiva y significativa la correlación establecida entre la satisfacción con la vida y la autoestima de los participantes del estudio, es decir, una mayor autoestima se corresponde con mayores niveles de satisfacción con la vida.

También en España, Valdivia et al. (2020), investigaron la autoestima y la asertividad en estudiantes universitarios, cuyo objetivo fue mejorar la autoestima y asertividad de los estudiantes. La muestra estuvo conformada por 42 alumnos, estudiantes de licenciatura en enfermería con orientación en obstetricia. Los resultados indican que existe relación entre las variables autoestima y asertividad, observando que a mayor autoestima mayor probabilidad para la asertividad, concluyen que los estudiantes universitarios tienen una adecuada autoestima y son capaces de solucionar conflictos.

Por otro lado Zamora Marin y Colos (2022) en Perú, estudiaron el Estrés académico y autoestima en estudiantes universitarios de Lima Metropolitana en contexto COVID-19 durante el año 2021, siendo el objetivo de la investigación determinar si el estrés académico se relaciona con la autoestima en estudiantes universitarios de Lima Metropolitana, 2021. La

muestra estuvo conformada por 428. Los resultados señalan que dichos constructos se relacionan de forma inversa y estadísticamente significativa. El estudio concluye que menores niveles de autoestima se asocian a mayores niveles de estrés académico en los estudiantes de Lima.

Izquierdo Rus y Farias Gragmena (2018) investigaron en España, acerca de la empleabilidad y expectativa de logro en la inserción laboral de los estudiantes universitarios. El objetivo de su trabajo de investigación ha sido analizar la percepción de la empleabilidad en función del sexo, titulación y situación laboral y analizar su relación con la percepción del logro. La muestra estuvo compuesta por 297 estudiantes matriculados en diferentes grados y carreras. Obtuvieron como resultado que, los estudiantes universitarios no sólo perciben como necesarias determinadas características personales sino que también consideran los requerimientos del contexto sociolaboral en el que se inscriben. Asimismo, han comprobado la existencia de una relación estadísticamente significativa entre percepción de empleabilidad y percepción del logro.

Por su parte, García Carrera et al. (2023) realizaron en España, una investigación en donde tuvieron como objetivo conocer la percepción de empleabilidad del alumnado universitario que cursa los últimos años de su titulación, siendo el objetivo principal analizar si la percepción de empleabilidad estaba influida por la autoeficacia, y si esta influencia estaba mediada por el engagement académico. La muestra estuvo compuesta por 535 estudiantes, pertenecientes a cuatro titulaciones diferentes. Los resultados mostraron que la percepción de empleabilidad del alumnado se veía influida por la autoeficacia con la que perciben los y las estudiantes universitarios su adecuación, eficiencia y competencia a nivel académico. El engagement académico medió en los efectos de la autoeficacia sobre la percepción de empleabilidad, de modo que el incremento de la autoeficacia aumenta el engagement académico y este a su vez incrementa los niveles de empleabilidad.

Por otro lado, Betanzos Díaz et al. (2019) realizaron en México, una investigación acerca de la Empleabilidad, regulación emocional, iniciativa y satisfacción vital en estudiantes de Comunicación Humana. En esta investigación muestran las relaciones entre dicha empleabilidad, la regulación emocional, la iniciativa y la satisfacción vital en un grupo de estudiantes universitarios de la carrera de Comunicación Humana. La muestra estuvo compuesta por 117 estudiantes. Obtuvieron como resultado relaciones moderadas y significativas entre empleabilidad y armonía, mejora de emociones negativas, modificación de la situación, reorientación de la atención y satisfacción vital, lo que conduce a suponer que los alumnos que se perciben empleables se desarrollan en su área de su interés con pleno convencimiento. Además, aumentan sus habilidades para manejar emociones negativas mediante un sentimiento de satisfacción vital.

Dentro de América Latina, precisamente en El Salvador, Yu et al. (2021) realizaron una investigación en donde llevaron a cabo un análisis sobre la empleabilidad, la situación del empleo en los graduados universitarios en las diversas carreras y las problemáticas reales para encontrar empleo acorde con los estudios realizados, en aras de lograr un posicionamiento laboral estable, reconocido y valorado por la sociedad y el ser humano. Concluyen entonces la relación entre la empleabilidad de los graduados universitarios y la realidad socioeconómica. Dando a conocer que a raíz de la falta de adquisición de competencias laborales, los graduados universitarios no pueden encontrar trabajo inmediato y si lo encuentran son puestos que no están relacionados a sus estudios.

Machado Ladeira et al. (2019) realizaron en Brasil una investigación acerca de la Adaptabilidad profesional y la empleabilidad en la transición universidad-trabajo: Mediación de respuestas adaptativas, cuyo objetivo fue analizar el poder predictivo de la adaptabilidad profesional en la empleabilidad percibida, considerando el efecto mediador de las respuestas adaptativas en esa relación. La muestra estuvo compuesta por 387 estudiantes universitarios.

Los resultados señalaron el poder predictivo de la adaptabilidad profesional en la empleabilidad percibida, además de un efecto mediador parcial de las respuestas adaptativas en esa relación, cumpliendo de esta forma el objetivo propuesto. La preocupación e identidad profesional, fueron las dimensiones de adaptabilidad y de las respuestas adaptativas más significativas para predecir la empleabilidad.

Ugarelli Chiriboga (2022), realizó en Perú una investigación acerca de autoconcepto y empleabilidad en estudiantes del último año y egresados de universidades privadas. El objetivo de la investigación fue establecer la relación entre el autoconcepto personal y la empleabilidad en estudiantes de último año y egresados de universidades privadas. La muestra estuvo conformada por 94 estudiantes. Los resultados que obtuvieron arrojaron que la mayoría de los estudiantes y egresados de universidades privadas presentaban autoconcepto personal y percepción de empleabilidad moderada. Concluye que el autoconcepto personal y la empleabilidad presentan una relación significativa, positiva y débil.

El presente estudio

La presente investigación busca fundamentar su relevancia teórica al abordar una brecha de conocimiento, dado que hasta el momento no se ha identificado literatura actual que establezca vínculos entre la variable autoestima y empleabilidad percibida. Conforme a Izquierdo Rus y Farias Gragmena (2018), la valoración que los estudiantes le dan a sus características personales, contribuye en su percepción de empleabilidad, esta valoración emerge como un factor determinante para el éxito en su proceso de profesionalización, esto podría contribuir al ámbito de la investigación y como punto de trabajo tanto para psicólogos clínicos como para aquellos especializados en el ámbito laboral.

Desde una perspectiva social, este conocimiento adquiere relevancia para los estudiantes y graduados en sus primeras incursiones en el mercado laboral de su elección, ya

que se ha observado un interés creciente en entender cómo la percepción de uno mismo impacta en la preparación y búsqueda de empleo.

En función de lo planteado, la presente investigación tiene por objetivo 1) Establecer la relación entre la autoestima y la empleabilidad percibida en estudiantes universitarios de Buenos Aires, 2) Describir la Autoestima en estudiantes universitarios de Buenos Aires, 3) Describir la empleabilidad percibida en estudiantes universitarios de Buenos Aires, 4) Correlacionar la Autoestima y Empleabilidad percibida en estudiantes universitarios de Buenos Aires. Se espera hallar que la Autoestima y la Empleabilidad Percibida se asocien de manera significativa y directa en estudiantes universitarios de Buenos Aires.

Metodología

Diseño

El presente trabajo es una investigación cuantitativa, no experimental, posee un alcance descriptivo y correlacional y es de corte transversal. Los instrumentos fueron aplicados en un momento determinado (Hernández Sampieri et al., 2014).

Participantes

El tipo de muestreo fue no probabilístico e intencional. Se consideraron como criterios de inclusión que los participantes sean estudiantes universitarios y/o graduados de carrera profesional, no más de un año de haber egresado de la universidad, que sean residentes de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) y del Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA) y que firmen el consentimiento informado. Así mismo, se tomó en cuenta como criterios de exclusión de la muestra, aquellos sujetos que contaban con alguna enfermedad orgánica grave, dificultad física y/o cognitivas. La muestra quedó constituida por 116 sujetos, con una edad media de $M = 27,88$ ($Ds = 6,05$, $Min = 20$, $Max = 53$), de los cuales el 55,2% ($n = 64$) es de género femenino y el 44,8% ($n = 52$) de género masculino, del total de la

muestra, el 50,86% (n=59) reside en CABA, y el 49,14% (n=57) reside en AMBA, el 56,9% de la muestra (n=66) corresponde a estudiantes o recientes graduados de carreras afines a ciencias sociales y/o humanísticas, mientras que el 43,1% (n=50) son estudiantes o recientes graduados de carreras afines a las ciencias exactas.

Instrumentos

Cuestionario Sociodemográfico. Se indagó edad, género percibido, nacionalidad, lugar de residencia, en qué instancia de la carrera se encuentra, a qué área de estudio pertenece su carrera, carrera que cursa, si trabaja, de qué trabaja, si padece alguna enfermedad crónica orgánica grave o si padece alguna dificultad física y/o cognitiva.

Escala de Autoestima de (Rosenberg, 1965; adaptación argentina: Gongora y Casullo, 2009). Esta escala evalúa la autoestima de manera global, es un instrumento unidimensional que consta de 10 ítems, con 4 opciones de respuesta desde extremadamente de acuerdo (4) a extremadamente en desacuerdo (1). Consta de 5 ítems directos y 5 inversos (Ítems inversos: 3, 5, 8, 9 y 10). Para su corrección deben invertirse las puntuaciones de los ítems enunciados negativamente (3,5,8,9,10) y posteriormente sumarse todos los ítems. La puntuación total, por tanto, oscila entre 10 y 40. La escala posee un Alpha de Cronbach de 0.70.

Escala de Percepción de Empleabilidad en Universitarios EPEU (Hernández Fernaud et al. 2011). Esta escala consta de 8 ítems, se debe indicar su grado de acuerdo con cada afirmación considerando “Nada de acuerdo” (0) a “Totalmente de acuerdo”(10). La empleabilidad se establece sumando las puntuaciones obtenidas en cada uno de los ítems. Los puntajes obtenidos permiten identificar a los sujetos con una baja, moderada y alta empleabilidad, según el puntaje obtenido (mayor puntaje= mayor empleabilidad percibida). La escala posee un Coeficiente Alfa de Cronbach de 0.83.

Procedimiento

Para la recolección de datos se realizó un formulario con la herramienta Google Forms® que contenía los instrumentos anteriormente mencionados, presentados en ese mismo orden, el cual contenía un consentimiento informado sobre los fines de la investigación, el anonimato y la confidencialidad de los datos. El acceso a los participantes estuvo mediado por las redes sociales Facebook, Instagram y WhatsApp.

Análisis de datos

El análisis estadístico se realizó con el programa SPSS (SPSS® 25, IBM), empleando como criterio de significación $<0,05$. Se decidió realizar un procesamiento previo de los datos para descartar posibles outliers. Se llevó a cabo un contraste de hipótesis sobre la normalidad de las variables mediante un análisis Kolmogorov-Smirnov. A partir de los valores obtenidos, se asumió una distribución simétrica de las puntuaciones de ambos instrumentos. En consecuencia, para los análisis estadísticos se decidió emplear *T de Student* para comparar y *R de Pearson* para correlacionar las puntuaciones de ambas escalas. Se calculó el Alfa de Cronbach de los instrumentos utilizados considerando, como criterio de corte aceptable de validez de 0,7 en adelante.

Resultados

Respecto a la caracterización de la muestra la misma estuvo compuesta por un total de N=116 participantes de los cuales 64 indicaron pertenecer al género percibido femenino y 57 al género masculino. La mayoría de los participantes residían en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) N=59. A su vez la mayoría de la muestra estudiaba ciencias relacionadas con lo social (Derecho, Ciencias Sociales, Ciencias de la Comunicación, Psicología y Medicina) (ver tabla 1).

Tabla 1*Caracterización de la muestra*

Variable	Etiqueta	(N=116)	Porcentaje total
Lugar de residencia	CABA	59	50.9
	AMBA	57	49.1
Género percibido	Femenino	64	55.1
	Masculino	52	44.8
Tipo de carrera	Exactas	50	43.1
	Sociales	66	56.9

Se encontró una correlación significativa y directa entre Autoestima y Empleabilidad Percibida ($r_s = ,698$; Sig. < .000) (Ver Tabla 2).

Tabla 2*Correlación entre Autoestima y Empleabilidad Percibida*

Variables	Empleabilidad Percibida	
Autoestima	r_s	.698
	Sig.	.000

Se evaluó la diferencia de empleabilidad percibida y la carrera elegida por la muestra. Encontrándose que aquellos que optaron por Tecnología informática puntuaron más alto que quienes cursaban Ingeniería. ($M = 80,00$; Sig < .000) (ver Tabla 3).

Tabla 3*Diferencia entre Empleabilidad percibida y Carrera*

Variables	Carrera	(N=46)	Media	DS	Sig.
Empleabilidad Percibida	Ingeniería	32	63.84	6.16	< .000
	Tecnología Informática	14	80.00	6.60	

Se evaluó la diferencia entre Autoestima y aquellas personas de la muestra que trabajaban al momento de realizar el estudio y las que no lo hacían. Se encontró que aquellos que no estaban empleados puntuaron más alto en autoestima que quienes sí estaban empleados al momento de la recolección de los datos. (M = 34,33; Sig < .003) (ver Tabla 4).

Tabla 4*Diferencia entre Autoestima y Trabaja Actualmente*

Variables	Trabaja Actualmente	(N=116)	Media	DS	Sig.
Autoestima	SI	74	32.21	4.15	< .003
	NO	42	34.33	5.36	

Se evaluó la diferencia entre Empleabilidad y la edad de los participantes, dividiendo a la muestra en dos grupos según la media de la edad. Se encontró que las personas que tenían hasta 30 años al momento del estudio puntuaron menos en empleabilidad que aquellas mayores de 31 años. (M = 67,83; Sig < .007) (ver Tabla 5).

Tabla 5*Diferencia entre Empleabilidad Percibida y Edad*

Variables	Edad segmentada	(N=116)	Media	DS	Sig.
Empleabilidad Percibida	Hasta 30	86	65.33	11.4	< .007
	De 31 en adelante	30	67.83	6.9	

Se evaluó la diferencia entre Empleabilidad Percibida y el lugar de Residencia de la muestra. Se encontró que las personas que residían en CABA al momento de completar el formulario puntuaron más en empleabilidad que aquellas que residían en AMBA ($M = 69,06$; $Sig < .007$) (ver Tabla 6).

Tabla 6*Diferencia entre Empleabilidad Percibida y Lugar de Residencia*

Variables	Residencia	(N=68)	Media	DS	Sig.
Empleabilidad Percibida	CABA	59	69.06	7.94	< .007
	AMBA	9	56.66	16.20	

En cuanto a la comparación de las variables Autoestima y Empleabilidad Percibida, con la variable Género percibido no se han encontrado diferencias significativas entre los grupos ($P > .05$).

Discusión

Con el propósito de establecer la relación entre la autoestima y la empleabilidad percibida en estudiantes universitarios de Buenos Aires, se halló una correlación directa entre las variables, ratificando de este modo, la hipótesis planteada en este estudio, es decir, a un mayor nivel de autoestima, mayor es la percepción de empleabilidad de los estudiantes y/o reciente graduados. Si bien no se han encontrado antecedentes sobre estos hallazgos, se infiere, según lo argumentado por Barros (2018), los aspectos socioemocionales están vinculados con la empleabilidad de los estudiantes.

Es pertinente mencionar que la autoestima como fenómeno surge a partir de influencias sociales y culturales, ya que la autoestima de una persona está vinculada a cómo se percibe a sí misma en relación con sus valores, los cuales son importantes en procesos de socialización (Rosenberg, 1965). Esta inferencia se apoya también en lo que plantean Gamboa et al. (2009), respecto a que la empleabilidad percibida, puede ser un factor precursor significativo de otras percepciones, comportamientos y resultados laborales individuales. Esta aproximación permite la comprensión de la interacción entre los factores inherentes a la persona y la empleabilidad.

Otro hallazgo en la presente investigación indica que, quienes estudian carreras de Tecnología informática tiene mayor nivel de percepción de la empleabilidad, seguido por los que estudian carreras como ingeniería, esto condice con la investigación de Yu et al. (2021) donde afirman que las posibilidades de empleo varían en función de la carrera cursada, la empleabilidad tiene más posibilidades en el caso de los graduados de las carreras técnicas, en el mercado laboral actualmente las ingenierías, las ciencias exactas y las carreras asociadas con las nuevas tecnologías son las más demandadas.

Esto coincide en parte también con Martínez Fernández (2021), ya que en su investigación confirma que la elección de la carrera a estudiar es muy relevante para la empleabilidad y

para la posterior inserción en el mercado laboral, ya que consideran las titulaciones en ingeniería y arquitectura como las más proclives a la empleabilidad. Los resultados que obtuvieron muestran además que aquellos egresados con más posibilidades de estar empleados son de la rama de ingeniería.

Es pertinente mencionar los resultados que obtuvo Navarrete Gálvez (2022) en su investigación, ya que muestra que la mayoría de los estudiantes de las carreras tecnológicas se encuentran insertados en el ámbito laboral, a pesar de que aún no se habían graduado de la institución. Esto podría según la investigación de Betanzos Díaz et al. (2019) deberse a que los alumnos que se perciben empleables se desarrollan en su área de su interés con pleno convencimiento.

Se obtuvo además como resultado, que las personas que tenían hasta 30 años al momento del estudio puntuaron menos en empleabilidad percibida, que aquellas mayores de 31 años. Si bien no se han encontrado antecedentes que permitan contrastar este resultado, se puede inferir que, tal como han concluido Betanzos Díaz et al. (2022) en su investigación, la percepción que tienen los sujetos de la empleabilidad no sólo depende de los conocimientos o habilidades que posee, sino también de la experiencia. La experiencia previa, las competencias sociales y adaptativas son esenciales para la empleabilidad. Estos resultados pueden deberse a que un mayor porcentaje de la muestra de esta investigación trabaja, si bien sus empleos no están relacionados a su carrera, esto podría incidir en la percepción que tienen de empleabilidad, ya que se encuentran de cierta manera dentro del mercado laboral, por más que no sea el empleo calificado, ni acorde a sus estudios.

En consonancia con las conclusiones de Izquierdo Rus y Farias Gragmena (2018), quienes señalan la inquietud significativa de los estudiantes respecto a la carencia de experiencia y las dificultades asociadas a la obtención de empleo, se deduce que, en comparación con los hallazgos de la presente investigación, la ausencia de experiencia en el ámbito laboral podría

resultar en una menor percepción de empleabilidad entre los estudiantes menores de treinta años.

Un hallazgo adicional de este estudio reveló que los estudiantes que residían en Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA), al completar el cuestionario, exhibieron puntuaciones superiores en empleabilidad percibida en comparación con aquellos residentes en el área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA). Este resultado contradice los hallazgos de Leguizamón et al. (2022), quienes destacan la importancia de la variable residencia al considerar la transición al mercado laboral de la población Universitaria. La investigación de Leguizamón y colaboradores evidencia que los indicadores de empleo presentan un escenario más favorable para los residentes en el AMBA, caracterizándose por niveles de empleo más elevados y tasas inferiores de desocupación y empleo no registrado en comparación con los jóvenes de todo el país.

Se infiere, tomando a Hernández Feraud et al. (2011) que las características sociodemográficas hace no muchos años, determinaban si una persona era empleable o no, en la actualidad la empleabilidad recoge numerosas y diversas características y/o condiciones, que fueron cambiando a raíz de las exigencias del mercado laboral y a la adaptación de los trabajadores a un entorno que fluctúa con gran rapidez.

Se halló además, que aquellos estudiantes que no estaban empleados puntuaron más alto en autoestima que quienes sí estaban empleados al momento de la recolección de los datos. Si bien no hay antecedentes actuales que permitan contrastar dicho resultado, este podría ir en consonancia con la investigación que realizaron McArdle et al. (2007), en donde afirman que independientemente de la situación laboral de cada persona, es decir, por más que la persona no esté empleada, puede adoptar una actitud más positiva ante el desempleo, viéndolo como una oportunidad y no como una amenaza. Además, estas personas podrían apoyarse más en sus redes sociales, y su identidad no estaría ligada a un trabajo u organización en particular,

por lo tanto, esto podría amortiguar aún más la autoestima al proporcionar una fuente de tranquilidad u orientación durante el desempleo. Se infiere que las personas que no trabajan, pero están en búsqueda de un empleo, presentan mayores niveles de autoestima. El hecho de estar desempleado, no influirá en la percepción de empleabilidad y por ende tampoco en la autoestima.

En cuanto a la comparación de las variables autoestima y empleabilidad percibida, con la variable Género percibido no se han encontrado diferencias significativas entre los grupos. En conclusión, es importante mencionar que la presente investigación tiene una serie de limitaciones como la naturaleza no probabilística de los datos, lo que dificulta la generalización de los resultados. Asimismo, no se pudieron hacer análisis de diferencias de grupo entre las diferentes etapas de la carrera, por el bajo número muestral de los estudiantes de los diferentes años de cursada. Otra limitación que es importante mencionar es que, si bien el instrumento para medir la empleabilidad percibida haya sido validado en otras poblaciones, y tenga una consistencia interna adecuada no fue validado en Argentina. Es por esto que, para futuras investigaciones, se sugiere ampliar dicho número muestral e indagar otras variables que puedan incidir en la percepción de empleabilidad y autoestima en estudiantes y recientes graduados universitarios. Además se podría realizar esta misma investigación pero de manera longitudinal, esto para comprobar si a medida que las personas avanzan en edad, experimentan una mayor percepción de empleabilidad, basado en resultados previos de este estudio.

Referencia

- Barros, A. (2018). Crenças de carreira na transição do ensino superior para o trabalho. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 19(2), 133-142. <http://dx.doi.org/10.26707/1984-7270/2019v19n2p133>
- Bates, G.W., Rixon, A., Carbone, A. & Pilgrim, C. (2019). Beyond employability skills: Developing professional purpose. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 10(1), 7-26. <https://doi.org/10.21153/jtlge2019vol10no1art794>
- Betanzos Díaz., N., Delgado S., U., Martínez F., F. G. & Paz Rodriguez, F. (2019). Empleabilidad, regulación emocional, iniciativa y satisfacción vital en estudiantes de Comunicación Humana. *Psicología y Salud*, 30(1), 25-35. <https://doi.org/10.25009/pys.v30i1.2615>
- Betanzos Díaz, N., Altamira Solís, V. M., & Paz Rodríguez, F. (2022). Empleabilidad y competencias socioemocionales en estudiantes de Administración. *Revista Psicología y Salud*, 32(2). <https://doi.org/10.25009/pys.v32i2.2756>
- Cabanach, R. G., Gestal, A. J. S., Rodríguez, C. F., & Del Mar Ferradás, M. (2015). Relaciones entre autoestima y estresores percibidos en estudiantes universitarios. *European Journal of Education and Psychology*, 7(1), 43-57. <https://doi.org/10.30552/ejep.v7i1.100>
- Cardona Zuleta, E., & Montoya Giraldo, A. (2019). Análisis de la Inserción Laboral y la Empleabilidad de los Egresados. ¿Condición de Calidad o imposición que distorsiona los sistemas de medición de calidad de la Educación Superior?. *Estudios de Derecho*, 76(168), 273-296. <https://doi.org/10.17533/udea.esde.v76n168a11>
- Chilca Alva, M. L. (2017). Autoestima, hábitos de estudio y rendimiento académico en estudiantes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 5(1), 71-127. <https://doi.org/10.20511/pyr2017.v5n1.145>

- Choquehuanca, S. A. B., Mamani, L. M. A., Quino, K. M. C., & Mamani, D. F. (2017). Autoestima en la formación profesional de los estudiantes universitarios. *Revista de investigaciones*, 6(2), 179-188. <https://doi.org/10.26788/riepg.v6i2.97>
- Collantes, K. D., & Tobar, A. (2023). Adicción a redes sociales y su relación con la autoestima en estudiantes universitarios: Social Media Addiction and Its Relationship with Self-Esteem in University Students. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 4(1), 848–860. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.300>
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B., E. (2004). Empleabilidad: un constructo psicosocial, sus dimensiones y aplicaciones. *Revista de conducta vocacional*, 65(1), 14-38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Gamboa, J. P., Gracia, F. J., Ripoll, P., & Peiró, J. M. (2007). La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral. *Inst. Valenciano de Investigaciones Económicas*.
- García Carrera, P., García Segura, S., & Falla, D. (2023). El papel de la autoeficacia y el engagement académico en la percepción de empleabilidad del alumnado universitario de Educación y Psicología. *Revista Complutense de Educación*, 34(2), 357-365. <https://dx.doi.org/10.5209/rced.79311>
- Góngora, V. C., & Casullo, M. M. (2009). Validación de la escala de autoestima de Rosenberg en población general y en población clínica de la Ciudad de Buenos Aires. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación-e Avaliação Psicológica*, 1(27), 179-194.
- González, P. R., Mesa, Y. M., Zayas, A., & Molinero, R. G. (2018). Relación entre la autoestima y la satisfacción con la vida en una muestra de estudiantes universitarios. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2(1), 67-76.

<https://doi.org/10.17060/ijodaep.2018.n1.v2.1170>

González Lorente, C., & Martínez Clares, P. (2016). Expectativas de futuro laboral del universitario de hoy: un estudio internacional. *Revista de Investigación Educativa*, 34(1), 167–183.

<https://doi.org/10.6018/rie.34.1.232071>

Helguera, G. P., & Oros, L. B. (2018). Perfeccionismo y autoestima en estudiantes universitarios argentinos. *Pensando Psicología*, 14(23), 12.

<https://doi.org/10.16925/pe.v14i23.2266>

Hernaiz Agreda, N. (2019) *Análisis de las competencias generales para la empleabilidad y la adaptación sociocultural: los titulados universitarios en Educación española trabajando en Europa*. [Tesis Doctoral, Universidad de Valencia].

<https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/72338/TESIS%20DOCTORAL-Nerea%20Hernaiz%20Agreda.pdf?sequence=1>

Hernández Fernaud, E., Ramos-Sapena, Y., Negrín, F., Ruiz de la Rosa, C., & Hernández, B. (2011). Empleabilidad percibida y autoeficacia para la búsqueda de empleo en universitarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 131-142. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2313/231322142005>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación, (6a. ed.). México: Mc Graw-Hill.

Izquierdo Rus, T., & Farías Gragmena, A. J. (2018). Empleabilidad y expectativa de logro en la inserción laboral de los estudiantes universitarios. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 29(2), 29-40.

<https://doi.org/10.5944/reop.vol.29.num.2.2018.23151>

- Kernis, M. H., & Goldman, B. M. (2003). Stability and variability in self-concept and self-esteem. Leary, M. R. & Tangney, J.P. (Eds.), *Handbook of self and identity* (106-127).
- Leguizamón, M., Polo, M., & Schamberger, M. (2022). Transición al mercado de trabajo de las y los jóvenes universitarios residentes en el Área Metropolitana de Buenos Aires : un análisis longitudinal de sus trayectorias entre los años 2011-2021. *Actas publicadas*. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Universidad Nacional de La Plata.
https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.16090/ev.16090.pdf
- Lindozzi, M. G., & Decuzzi, M. (2019). Autopercepción de empleabilidad y competencias socio emocionales en jóvenes graduados de psicología. *e-Universitas: UNR Journal*, 1(23), 3. <http://hdl.handle.net/2133/17649>
- Lopes Chaves, E. C, Prado Simão, T., De Oliveira, I. S, Prado de Souza, I., Hollanda Lunes, D., & Alves Nogueira, D. (2013). Evaluación de la autoestima de estudiantes de enfermería de una universidad del sur de Minas Gerais (Brasil). *Investigación y Educación en Enfermería*, 31(2), 261-269. <https://doi.org/10.17533/udea.iee.13067>
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P., & Hall, D. T (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 247-264.
<http://dx.doi.org/10.1016%2Fj.jvb.2007.06.003>
- Machado Gutiérrez, M. A. (2023). *Perfil profesional en la empleabilidad de egresados de ingeniería industrial de una universidad privada de Arequipa*. [Tesis Doctoral, Universidad Privada de Arequipa].
<https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/12622>

- Machado Ladeira, R. M., Cardozo De Oliveira, M., Melo Silva, L. L., & Taveira, M. D. C. (2019). Adaptabilidad Profesional y Empleabilidad en la Transición Universidad-Trabajo: Mediación de Respuestas Adaptativas. *Psico-USF*, 24(3), 583-595. <https://doi.org/10.1590/1413-82712019240314>
- Martínez Fernández, A. (2021). *La empleabilidad de los titulados universitarios en España. Estudio de los perfiles más proclives*. [Trabajo de fin de Grado, Universidad de Coruña]. <http://hdl.handle.net/11298/1272>
- Matus, O., & Gutiérrez, A. (2015). Habilidades Blandas: Una ventaja competitiva en la formación tecnológica. *Journal of Industrial Neo-Technologies*, 2(1), 32- 40. https://www.jint.usach.cl/sites/jint/files/art._9_print_v2n1jint006-15_v3.0_0.pdf
- Montes Hidalgo, J., & Tomás Sábado, J. (2016). Autoestima, resiliencia, locus de control y riesgo suicida en estudiantes de enfermería. *Enfermería clínica*, 26(3), 188-193. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2016.03.002>
- Navarrete Gálvez, P. M. (2022). Situación laboral de egresados de la Universidad Tecnológica de El Salvador. *Revista entorno*, 74,23-32. <https://doi.org/10.5377/entorno.v1i73.15663>
- Novoa, C., & Barra, E. (2015). Influencia del apoyo social percibido y los factores de personalidad en la satisfacción vital de estudiantes universitarios. *Terapia psicológica*, 33(3), 239-245. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-48082015000300007>
- Panesso Giraldo, K., & Arango Holguín, M. J. (2017). La autoestima, proceso humano. *Revista Electrónica Psyconex*, 9(14), 1-9. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328507>
- Romero González, J. A., Granados, I. N., López Clavijo, S. L., & González Ruiz, G. M. (2021). Habilidades blandas en el contexto universitario y laboral: revisión

- documental. *Inclusión y Desarrollo*, 8(2), 113-127.
<https://doi.org/10.26620/uniminuto.inclusion.8.2.2021.2749>
- Rosenberg, M. (1965). Society and the adolescent Self-Image. En *Princeton University Press eBooks*. <https://doi.org/10.1515/9781400876136>
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel review*, 36(1), 23-41.
<https://doi.org/10.1108/00483480710716704>
- Santa Cruz, C. C., & Vera Ovelar, F. (2019). Niveles de autoestima en estudiantes de medicina de Santa Rosa del Aguaray. *Medicina Clínica y Social*, 3(1), 5-8.
<https://doi.org/10.52379/mcs.v3i1.42>
- Ugarelli Chiriboga, R. (2022). *Autoconcepto y empleabilidad en estudiantes del último año y egresados de universidades privadas* [Tesis de maestría, Universidad Marcelino Champagnat]. <https://hdl.handle.net/20.500.14231/3517>
- Valdivia, J. B., Ramos Zúñiga, B., Perez Orta, M. A., & González, S. F. (2020). Relación entre autoestima y asertividad en estudiantes universitarios. *Tlatemoani: revista académica de investigación*, 11(34), 1-26.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7597012.pdf>
- Van der Heijden, C. & Van der Heijden, B. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, 45, 449-476. <https://doi.org/10.1002/hrm.20119>
- Vanhercke, D., De Cuyper, N. Peeters, E., & Witte, H.,D (2014). Defining perceived employability: a psychological approach. *Personnel Review*, 43(4), 592–605.
<https://doi.org/10.1108/PR-07-2012-0110>

- Vargas, R., Sánchez-Queija, M. I., Rothwell, A., & Jiménez, Á. P. (2018). Self-perceived employability in Spain. *Journal of Education and Training*, 60(3), 226-237. <https://doi.org/10.1108/et-03-2017-0037>
- Yu, L. J., García González, M., & García Rodríguez, A. (2021). El Desafío de la empleabilidad de los graduados universitarios. *Revista Conjeturas Sociológicas*, 9(26). <https://revistas.ues.edu.sv/index.php/conjsociologicas/article/view/2077>
- Zamora Marin, A., & Colos, F. L. (2022). Estrés académico y autoestima en estudiantes universitarios de Lima Metropolitana en contexto COVID-19 durante el año 2021. *Academo*, 9(2), 127-138. <https://doi.org/10.30545/academo.2022.jul-dic.2>

Anexo

Formulario de Google utilizado para la investigación.

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdQu1-FAWw_92NoLpK2PA2qfL3nYL13yAlhxdO-rXmmKCfyfA/viewform?usp=sf_link

Consentimiento informado

Al aceptar participar certifico que soy mayor de 18 años y he sido informado/a con claridad y veracidad acerca de la investigación académica a la cual he sido invitado/a a participar. A su vez, dejó constancia de aceptar participar de forma voluntaria y libre en este estudio, y haber comprendido que no se brindará devolución de los datos obtenidos en dicha práctica. Toda información proporcionada permanecerá totalmente confidencial (Ley N.º 25.326), anónima y será utilizada solo en el contexto de este estudio. Desde ya se agradece su participación.

Datos Sociodemográficos

Edad-

Género percibido: Femenino - Masculino - Otro

Nacionalidad-

¿Dónde residís actualmente?: CABA- AMBA

¿En qué instancia de la carrera te encuentras?: Cursando primer año - Cursando segundo año - Cursando tercer año - Cursando cuarto año - Cursando el último año - Me gradué hace un año o menos - Me gradué hace más de un año.

¿A qué área de estudio pertenece tu carrera?: Psicología y Relaciones Humanas - Ciencias Económicas - Medicina y Ciencias de la Salud - Derecho y Ciencias Políticas - Ciencias de la Comunicación - Tecnología Informática - Ingeniería - Arquitectura

¿Qué carrera estás realizando?

¿Trabajas?: Si - No

¿De qué trabajas?-

¿Padeces alguna dificultad física?: Sí - No

¿Padeces alguna dificultad cognitiva?: Sí - No

¿Padeces alguna enfermedad crónica orgánica grave?: Sí - No

Escala de Autoestima de Rosenberg

Consta de 10 ítems, se responde con escala likert: Es una Escala del (1) al (4)

Atendiendo a cómo usted se siente por favor indique

(1) Extremadamente en Desacuerdo (2) En Desacuerdo (3) De Acuerdo (4) Extremadamente en Acuerdo. Señala en qué medida estás de acuerdo con las afirmaciones.

1. Siento que soy una persona digna de aprecio, al menos en igual medida que los demás.
2. Creo que tengo un buen número de cualidades.
3. En general, me inclino a pensar que soy un/a fracasado/a.
4. Soy capaz de hacer las cosas tan bien como la mayoría de la gente.
5. Siento que no tengo muchos motivos para sentirme orgulloso/a de mí.
6. Tengo una actitud positiva hacia mí mismo/a.
7. En general, estoy satisfecho/a conmigo mismo/a.
8. Desearía valorarme más a mí mismo/a.
9. A veces me siento verdaderamente inútil.
10. A veces pienso que no soy bueno/a para nada.

Escala de Empleabilidad Percibida EPEU

Consta de 8 ítems, se debe indicar su grado de acuerdo con cada afirmación considerando “Nada de acuerdo” (0) a “Totalmente de acuerdo” (10).

1. Creo que me desenvolvería bien en mi primer día de trabajo
2. Conseguir un trabajo hoy en día es difícil, pero creo que lo lograré

3. Al margen de mi formación y experiencia laboral, tengo características que pueden atraer a distintas empresas.
4. Me resultaría fácil integrarme en un equipo de trabajo
5. Quienes me conocen creen que tengo buenas perspectivas laborales en mi profesión
6. Mis redes personales me ayudarán en el desarrollo de mi carrera profesional
7. Las habilidades que tengo son transferibles al mundo laboral
8. Cualquiera con mi nivel de habilidades y conocimientos sería demandado en el mercado laboral