



## **Educación continua como factor decisivo de la empleabilidad de una carrera universitaria rumbo a la acreditación**

### **Continuing education as a decisive factor in the employability of a university career towards accreditation**

Ana Rosa de Jesús Rojas Gómez<sup>1a</sup>, Francisco Segundo Mogollón García<sup>2</sup>

Universidad Cesar Vallejo, Filial Piura, Perú<sup>12</sup>

 ORCID ID <https://orcid.org//0000-0001-7807-2491><sup>1</sup>

 ORCID ID <https://orcid.org//0000-0003-0188-0049><sup>2</sup>

**Recibido:** 12 de abril de 2022

**Aceptado:** 01 de agosto de 2022

#### **Resumen**

El objetivo de esta investigación se basa en determinar la educación continua como factor decisivo de la empleabilidad de una carrera universitaria que se encuentra rumbo a la acreditación. Según el tratamiento metodológico se plasmó un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y con evidentes signos de ser un estudio de tipo descriptivo. La composición de la muestra se estructuró con 57 empleadores y 89 egresados de la carrera, haciendo uso de un muestreo estratificado, cuyos resultados demostraron que los empleadores se sienten satisfechos con los recién egresados de esta escuela profesional. Por otro lado, la situación actual de los graduados ha revelado la existencia de niveles regulares (medianos) de empatía y trabajo en equipo. Finalmente, se logró describir o caracterizar que los empleadores valoran de manera considerable la posibilidad que los egresados se mantengan constantemente capacitados y preparados para afrontar cualquier reto profesional, convirtiéndose así, en factores decisivos para mejorar su empleabilidad en el actual entorno comercial.

**Palabras claves:** universidad, empleabilidad, educación continua, constructivismo, competencias, desarrollo profesional.

#### **Abstract**

The objective of the study was to characterize continuing education as a decisive factor in the employability of a university career that is on the way to accreditation. According to the methodological treatment, a quantitative approach was established, with a non-experimental design and with evident signs of being a descriptive study. The composition of the sample was structured with 57 employers and 89 graduates of the career, using a stratified sample, the results of which showed that the employers are satisfied with the recent graduates of this professional school. Additionally, this reality considers that the continuing education imparted in this institution is in accordance with the requirements of their companies. The current situation of graduate employability, on the other hand, has revealed the existence of regular (Medium) levels of empathy and teamwork. Finally, regarding the general objective, it was

<sup>a</sup>Correspondencia al autor  
E-mail: [arojas@ucv.edu.pe](mailto:arojas@ucv.edu.pe)

possible to describe or characterize that employers value considerably the possibility that graduates remain constantly trained and prepared to face any professional challenge, thus becoming decisive factors to improve their employability in the current commercial environment.

**Keywords:** university, employability, continuing education, constructivism, skills, professional development.

### Introducción

El gran reto de las universidades no radica precisamente en poseer la mayor cantidad de egresados, el reto se encuentra en aumentar considerablemente su inserción laboral; siendo lo más importante, que este grupo trabaje para lo que realmente fue formado (Gavilanes, 2015). Las empresas demandan de nuevos profesionales con habilidades y competencias que los mantengan a la vanguardia de la educación continua y sobre todo que les permita acceder a nuevas posibilidades de trabajo como consecuencia de sus destacados perfiles profesionales (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2020).

En este sentido, García et al. (2020) enfatizan que existe una gran preocupación por parte de las universidades para lograr que los egresados sean contratados precisamente por las capacidades y competencias que adquirieron durante su formación superior. En el Perú, existen organismos, cuya finalidad consiste en certificar frente a la comunidad que las universidades garanticen servicios académicos óptimos basándose en la calidad educativa (Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa, 2022). También establece políticas que ayudan a preparar profesionalmente a los egresados de las universidades con la finalidad de incorporar en ellos nuevas competencias y habilidades que demanda este competitivo entorno laboral.

En el aspecto bibliográfico, Rivera et al. (2021) refieren que la educación continua se trata de un proceso que permite a las personas actualizarse y aprender constantemente. Gutiérrez y Gutiérrez (2021) argumentan que esta herramienta no es más que un proceso de adaptación. Entre tanto, Ocho y Balderas (2021) alientan a los individuos a mantenerse capacitados para mejorar sus expectativas económicas. Butter et al. (2020) destacan que el avance de las nuevas tecnologías permiten al ser humano aprender teniendo que adaptarse.

La teoría del constructivismo permitió dar sustento a la variable educación continua. Esta teoría estuvo representada por Vigotsky (1995), quien reforzó los postulados de su máximo exponente “Piaget” (Puntunet & Domínguez, 2008). Este reconocido teórico explicó detenidamente que un aprendizaje progresivo y significativo se obtiene mediante el análisis,

interpretación y pensamiento analítico; pues considera que el constante aprendizaje se refuerza paulatinamente producto de la experiencia.

La teoría del constructivismo de Piaget permite a los alumnos ser activos y les permite adaptarse con lo que aprenden. Mientras tanto, Vygotsky (1995) anima a los estudiantes a trabajar en equipo y a practicar sus conocimientos de manera continua (Suhendi & Purwarno, 2018). Con el advenimiento de nuevas tecnologías las modalidades de formación y aprendizaje virtual han permitido que la clase trabajadora pueda formarse e instruirse constantemente, frente a ello Cáceres y Palomino (2022) realizaron serias aportaciones a la educación continua en tiempos de pandemia, señalando que esta modalidad presenta limitaciones por las condiciones de virtualidad, sin embargo si contribuye con el fortalecimiento del profesional.

En cuanto a la segunda variable, una de las primeras conceptualizaciones fue brindada por Formichella y London (2013) quienes postulan que la empleabilidad es la capacidad de un ser humano para hacerse de un puesto de trabajo que logre satisfacer sus inquietudes profesionales. Palomino-Crispín et al.(2021) manifiestan que la empleabilidad se da como resultado del grado de adecuación de las características de un postulante con las características del perfil del puesto. La Organización Internacional del Trabajo (2020) sostuvo que ésta crisis sanitaria fué perturbadora para las poblaciones de jóvenes universitarios, impactándolos en su vida personal, familiar, social y laboral. Mendez et al. (2020) también enfatiza que con la pandemia se desvistieron las falencias del talento humano ya que al inicio de la crisis sanitaria no contaban con las habilidades para una modalidad de trabajo remoto. Otro aporte de Davila (2021) señala que la empleabilidad en tipos de COVID-19 se vio afectada tanto al sector formal como informal.

Mientras tanto, Arbaiza (2010) consignó una serie de habilidades necesarias para fomentar la empleabilidad en los trabajadores y las dividió en tres secciones: habilidades, cualidades personales y competencias. Con respecto a la evidencia empírica que respalda este estudio, se reportó a Leow et al. (2022) quienes aluden que existe una creciente preocupación mundial sobre la provisión de educación y capacitación continua efectivas para apoyar y sostener la empleabilidad de las poblaciones en edad de trabajar. Benati et al. (2021) destacan que las universidades se han centrado tradicionalmente en impartir conocimientos teóricos. Es evidente e innegable que tanto el fundamento teórico como los aspectos prácticos deben siempre estar ligados entre sí.

En este caso, Parker y Roumell (2020) argumentan que junto con el progreso tecnológico, la educación y formación profesional está cambiando constantemente (entornos virtuales); no

olvidar lo señalado por Roman (2020) quien enfatizó el papel de las universidades como entes gestores para la adquisición de competencias laborales en sus egresados frente a la pandemia.

Por su parte, Ooi (2020) sugiere que la educación continua de los estudiantes se desarrolla para mejorar su participación en actividades extracurriculares y, al mismo tiempo, para concientizar a la población estudiantil acerca de la necesidad de aprender de manera constante. En los últimos años, Michavila et al. (2018) sostienen que la educación superior en el continente europeo está priorizando la promoción de la empleabilidad y la adquisición de habilidades.

A la luz de estos antecedentes, la investigación es motivada por el importante papel que desempeña la educación continua en tiempos difíciles de pandemia y sus contribuciones en la empleabilidad de cierto grupo de estudiantes adscritos a una carrera profesional; asimismo, existe evidencia empírica (antecedentes de estudio) que permite respaldar este estudio y confrontarlo con la realidad que actualmente atraviesa el país y el mundo. Asimismo, esta investigación es conveniente porque las universidades deben garantizar condiciones de formación y educación continua para sus egresados, y sobre todo, deben preocuparse por seguir manteniendo contacto con ellos y sus respectivos empleadores como parte de su responsabilidad y espíritu educativo.

### **Metodología**

En cuanto al enfoque del presente estudio, se trató de una investigación cuantitativa cuyo diseño fue no experimental (Tamayo & Tamayo, 2004). Asimismo, fue de tipo transeccional – descriptiva: transeccional porque se pretendió evaluar un fenómeno de estudio en un espacio de tiempo determinado; y descriptivo, en la medida que se buscó caracterizar las dimensiones tanto la educación continua y de la empleabilidad.

### ***Participantes***

La población donde se desarrolló el estudio pertenece a la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Cesar Vallejo (UCV) campus Piura (escuela de Marketing). Debido a que el mercado piurano aún no ve con claridad la importancia del marketing en las empresas, esta investigación tuvo como finalidad caracterizar la educación continua como factor decisivo de la empleabilidad. Para ello se utilizó un muestreo probabilístico, por lo que Barragán et al (2003) destacan que la elección de este muestreo se realiza con métodos aleatorios, donde cada uno de los participantes tienen la misma posibilidad de ser incluidos dentro de la muestra. La población #1 estuvo conformada 115 egresados correspondiente a los semestres 2013-II hasta

2018-II y la población # 2 por 57 empleadores registrados en la base de datos de la oficina de seguimiento del egresado. En ambos casos se aplicó un censo, con la consideración que de los 115 egresados, sólo se logró comunicación con 89 de ellos y en el caso de los empleadores con el 100%.

### ***Instrumentos***

Desde la reforma universitaria del año 2018, las universidades peruanas deben realizar un seguimiento a los egresados de sus carreras profesionales, a fin de asegurarse que laboren en la profesión que estudiaron. Por otro lado, la construcción de los 2 instrumentos se llevó a cabo con el siguiente procedimiento: primero, la validación de contenido del instrumento, realizada con la finalidad de valorar cada uno de los ítems que componen las herramientas de recolección, tomando de referencia criterios como la pertinencia, relevancia y claridad. La terna estuvo conformada por 5 expertos, quienes determinaron un 96% y 95% de aprobación para las escalas de educación continua y empleabilidad, determinándolas como válidas y de aceptable aplicabilidad.

No es suficiente la validez de contenido mediante el juicio de expertos para determinar que el instrumento resulta ser válido, por ello, es conveniente emplear métodos de naturaleza estadística como es el caso del método de V. de Aiken. En ello, Robles (2018) sostiene que esta herramienta ayuda a cuantificar la relevancia numérica según el contenido respaldado por el juicio de expertos (N jueces). Como regla de interpretación, los valores V. Aiken están contenidos en el rango de 0-1, en la cual los valores más cercanos a 1 indican mayor concordancia entre los jueces. A nivel global el valor V. de Aiken fue de 0.97 y 0.93 para educación continua y empleabilidad respectivamente, concluyendo que ambos instrumentos muestran una validez aceptable.

En segundo lugar, la determinación de la confiabilidad interna tuvo como principal motivo llegar a establecer la consistencia interna de los instrumentos, se empleó el mecanismo de confiabilidad de Alfa de Cronbach, aplicado a un total de 28 egresados de la carrera y un total de 20 empleadores, logrando obtenerse los siguientes valores: 0,970 para educación continua y 0.813 para empleabilidad. Estos hallazgos concluyen que se trata de instrumentos con una elevada colinealidad. Asimismo, es conveniente mencionar que los valores de cada uno de los ítems estuvieron por encima de 0.8 para ambos casos. No obstante, la regla de interpretación señala que mientras los valores sean más cercanos a 1, entonces mayor es el nivel de consistencia entre los ítems (más confiable).

Finalmente, la validación de constructo del instrumento tuvo el propósito de conocer qué tan pertinentes son los valores (datos) para dar inicio al análisis factorial exploratorio se empleó la prueba de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) obteniéndose los valores de 0.899 y 0.876 para ambos instrumentos concluyendo así, un muestreo de tipo adecuado, ya que los índices obtenidos son muy cercanos a 1 (Aparecida et al. 2017). Con respecto al valor de la prueba de esfericidad de Bartlett se obtuvo que fue significativa en ambos casos ( $p= 0.00 < 0.05$ ). Además, con respecto a la estructura factorial en cuanto a la rotación de ejes para ambos instrumentos se empleó el estadístico “Promax”, que pudo ser calculado en Spss-V-23. Para educación continua las cargas factoriales o también denominadas saturaciones resultaron ser superiores a 0.80. y para el caso de empleabilidad superiores a 0.85, concluyendo de esta manera una clara correlación entre los factores de cada instrumento.

**Tabla 1***Dimensiones de la variable educación continua*

<b>Dimensiones</b>	<b>Items</b>	<b>Escala</b>
<i>Necesidad Ed. Continua</i>	01-03	Escala de Likert (1-5)
<i>Temática Ed. Continua</i>	04-18	Escala de Likert (1-5)
<i>Satisfacción del empleador</i>	19-20	Escala de Likert (1-5)

Es importante señalar que el cuestionario se dividió en 2 secciones, en la tabla 1 se describe la sección relacionada con la educación continua, variable que fue reforzada por la teoría del constructivismo de Piaget; este cuestionario estuvo conformado por 20 preguntas dirigidas a los empleadores y representada por 3 dimensiones: necesidad del programa, temática del programa, satisfacción del empleador .

**Tabla 2***Dimensiones de la variable empleabilidad*

<b>Dimensiones</b>	<b>Items</b>	<b>Escala</b>
<i>Habilidades</i>	01-15	Escala de Likert (1-5)
<i>Cualidades personales</i>	16-21	Escala de Likert (1-5)
<i>Competencias</i>	22-28	Escala de Likert (1-5)

En la tabla 2 se alude a la segunda sección relacionada con la empleabilidad cuyo sustento teórico es defendido por Arbaiza (2010) quien especificó una serie de habilidades necesarias para fomentar la empleabilidad, este cuestionario estuvo compuesto por 28 interrogantes y estructurada con 3 dimensiones, entre las que destacan: habilidades, cualidades personales y competencias. En ambos cuestionarios la escala propuesta para evaluar las dimensiones resultó ser la escala de Likert.

### ***Toma de datos***

En coordinación con la oficina de seguimiento del egresado, los datos fueron obtenidos de la siguiente manera: con la data de los egresados y de sus respectivos centros de trabajo se les contactó vía telefónica para invitarlos a participar del estudio (egresados y empleadores), se les envió vía correo corporativo (egresados) y correo personal (empleadores) las respectivas cartas de consentimiento informado y los respectivos cuestionarios; posteriormente se migraron los resultados al software estadístico Spss V-25.

### ***Análisis estadístico de la información***

Los resultados obtenidos del trabajo de campo fueron presentados siguiendo el orden de los objetivos propuestos con sus respectivas tablas estadísticas, cumpliendo con el rigor y las exigencias de toda investigación científica. Se elaboraron tablas de frecuencias absolutas (totales), tablas de frecuencias relativas (porcentuales), y cálculos de medias ponderadas para el análisis respectivo.

### ***Criterios éticos***

Quienes participaron del estudio, lo hicieron de manera voluntaria en consideración con su declaración de consentimiento informado. Se garantizó el anonimato de su participación respetando los principios éticos de toda investigación con carácter científico.

## **Resultados**

En esta sección se reportan los resultados estadísticos fruto del trabajo de campo, en la primera parte consistió en describir la situación actual de la educación continua de los egresados de una carrera universitaria; considerando que la variable está compuesta por 3 dimensiones (necesidad; temática y satisfacción del empleador). Para esta variable de estudio se encuestaron a un total de 57 empleadores y los resultados indicaron lo siguiente:

**Tabla 3**  
*Necesidad- educación continua*

Niveles de Necesidad:	Escala (%)					Total (%)	Media
	Nada necesario	Poco necesario	Regular	Necesario	Muy necesario		
<i>Capacitación.</i>	0	0	0	12.3	87.7	100	4.8772
<i>Actualización.</i>	0	0	0	0	100	100	5.0000
<i>Especialización.</i>	0	0	0	22.8	77.2	100	4.7719
<b>TOTAL</b>							<b>4.8830</b>

Fuente: Trabajo de campo – Aplicación de encuesta a empleadores.

En relación a la tabla 3, se concluye que más del 80% de los empleadores valora como necesario que los egresados de esta carrera profesional se mantengan constantemente en procesos de capacitación, actualización y especialización con la finalidad de garantizar el óptimo desempeño de sus funciones. Esta dimensión permite apoyar al componente de la empleabilidad como elemento clave para favorecer su inserción laboral. En este punto, es necesario precisar que las universidades en el país, no le pierden el rastro a los egresados de sus respectivas carreras profesionales; incluso cuentan con coordinaciones de seguimiento al egresado.

**Tabla 4**  
*Temática - educación continua*

Temática requerida para la educación continua:	Escala (%)					Total (%)	Media
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
<i>Interpretación de reportes</i>	0	0	7.4	10.5	42.1	100	3.9474
<i>Redacción de documentos</i>	0	12.3	2.3	17.5	57.9	100	4.2105
<i>Habilidades numéricas</i>	0	12.3	35.1	10.5	42.1	100	3.8246
<i>Habilidades de comunicación</i>	0	12.3	22.8	10.5	54.4	100	4.0702
<i>Innovación y creación</i>	0	12.3	28.1	17.5	42.1	100	3.8947
<i>Toma de decisiones</i>	0	12.3	28.1	17.5	42.1	100	3.8947
<i>Resolución de conflictos</i>	0	12.3	28.1	5.3	54.4	100	4.0175
<i>Grado de responsabilidad</i>	0	12.3	12.3	33.3	42.1	100	4.0526
<i>Nivel de socialización</i>	24.6	0	0	22.8	52.6	100	3.7895
<i>Autoadministración</i>	2.3	12.3	0	33.3	42.1	100	3.8070
<i>Formación en la ética</i>	24.6	0	5.3	28.1	42.1	100	3.6316
<i>Toma de decisiones conjunta</i>	12.3	12.3	0	33.3	42.1	100	3.8070
<i>Grado de empatía</i>	12.3	12.3	0	45.6	29.8	100	3.6842
<i>Trabajo colaborativo</i>	12.3	12.3	0	21.1	54.4	100	3.9298
<i>Administración de recursos humanos</i>	12.3	12.3	5.3	15.8	54.4	100	3.8772
	<b>TOTAL</b>						<b>3.8959</b>

Fuente: Trabajo de campo – Aplicación de encuesta a empleadores.

Es posible visualizar en la Tabla 4 que los empleadores citaron las siguientes habilidades como particularmente importantes en un programa de educación continua: Leer - comprender los informes y documentos (interpretación de informes), la capacidad de escribir documentos claros, resolución de problemas, uso de la lógica y la razón para tomar decisiones acompañados de la capacidad para trabajar en equipo. Queda claro que estas habilidades ayudan con la empleabilidad de este grupo de egresados.

**Tabla 5**  
*Satisfacción del empleador*

Satisfacción en relación a:	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Escala (%)		Muy satisfecho	Total (%)	Media
			Ni satisfecho ni insatisfecho	Satisfecho			
<i>Desempeño profesional</i>	0	0	5.3	47.4	47.4	100	4.4211
<i>Formación académica</i>	0	0	5.3	47.4	47.4	100	4.4211
<b>TOTAL</b>							<b>4.4211</b>

Fuente: Trabajo de campo – Aplicación de encuesta a empleadores.

En cuanto a los resultados de la Tabla 5, se llegó a demostrar que el 47.4% de los empleadores manifiestan estar conformes e incluso satisfechos con la participación de los egresados de esta carrera profesional. En este apartado, se evidencian los resultados de la segunda variable que consistió en describir la situación actual de la empleabilidad de los egresados de una carrera universitaria, teniendo en consideración que la variable está compuesta por 3 dimensiones (habilidades, cualidades personales, competencias). Para esta variable de estudio se encuestaron a un total de 89 egresados y los resultados indicaron lo siguiente:

**Tabla 6**  
*Habilidades – empleabilidad*

Habilidades	Escala (%)					Total (%)	Media
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre		
<b>Interpretación de reportes</b>							
<i>Presentación de información estadística</i>	15.7	42.7	32.6	7.9	1.1	100	2.3596
<b>Redacción de documentos</b>							
<i>Dominio del recurso de redacción</i>	3.4	11.2	16.9	27	41.6	100	3.9213
<b>Habilidades matemáticas</b>							
<i>Comprensión matemática</i>	0	0	4.5	31.5	64	100	3.4157
<b>Comunicación efectiva</b>							
<i>Fluidez de la comunicación</i>	0	0	4.5	31.5	64	100	4.5955
<i>Expresión de opiniones</i>	0	1.1	6.7	29.2	62.9	100	4.5393
<i>Debate</i>	0	0	4.5	34.8	60.7	100	4.5618
<b>Creatividad</b>							
<i>Creatividad</i>	0	0	5.6	36	58.4	100	4.5281
<i>Más creativo que los demás</i>	0	1.1	37.1	32.6	29.2	100	3.8989
<i>Los demás son creativos</i>	0	0	21.3	42.7	36	100	4.1461
<b>Sentido crítico para toma de decisiones</b>							
<i>Resolución de problemas</i>	0	0	9	43.8	47.2	100	4.3820
<i>Proposición de objetivos</i>	0	0	4.5	23.6	71.9	100	4.6742
<i>Fortalezas y debilidades</i>	0	0	7.9	51.7	40.4	100	4.3258
<b>Resolución de problemas</b>							
<i>Busca consenso entre las partes afectadas</i>	2.2	3.4	24.7	27	42.7	100	4.0449
<i>Presentación de problemas</i>	0	0	20.2	39.3	40.4	100	4.2022
<i>Respeto opiniones de los demás.</i>	0	1.1	13.5	43.8	41.6	100	4.2584
<b>TOTAL</b>							<b>4.1236</b>

Fuente: Trabajo de campo – Aplicación de encuesta a egresados.

En la Tabla 6, según la media ponderada, se determinó que los egresados poseen 4 de 7 habilidades tomadas de referencia, destacando: La redacción de documentos, creatividad, sentido crítico en la toma de decisiones y la resolución de problemas. La habilidad denominada: “interpretación de reportes” obtuvo la puntuación más favorable (baja), como consecuencia que más de un 42,7 % casi nunca se les hace complicado analizar e interpretar información numérica. Para la “comunicación efectiva” se confirmó que los egresados han adquirido habilidades de comunicación satisfactorias que fortalecen las relaciones interpersonales.

**Tabla 7**  
*Cualidades personales – Empleabilidad*

Cualidades personales	Nunca	Casi nunca	Escala (%)			Total (%)	Media
			A veces	Casi siempre	Siempre		
<b>Responsabilidad</b>							
<i>Dedicación por el trabajo</i>	0	0	2.2	38.2	59.6	100	4.5730
<b>Sociabilidad</b>							
<i>Amabilidad y cortesía</i>	0	0	2.2	18	79.8	100	4.7753
<b>Autoadministración</b>							
<i>Imagen positiva</i>	0	0	0	22.5	77.5	100	4.7753
<i>Establecimiento de objetivos personales</i>	0	0	1.1	15.7	83.1	100	4.8202
<i>Diagnóstico de logros personales</i>	0	2.2	5.6	30.3	61.8	100	4.5169
<b>Ética</b>							
<i>Código de ética</i>	0	0	3.4	16.9	79.8	100	4.7640
<b>TOTAL</b>							<b>4.7041</b>

Fuente: Trabajo de campo – Aplicación de encuesta a egresados.

En la Tabla 7, según la media ponderada, se concluyó que todos los egresados que formaron parte de este estudio han adquirido íntegramente la totalidad de cualidades personales, puestas de manifiesto en esta investigación y que apoyan la variable empleabilidad al momento de buscar su inserción en el trabajo.

**Tabla 8**  
*Competencias – Empleabilidad*

Competencias	Nunca	Casi nunca	Escala (%)			Total (%)	Media
			A veces	Casi siempre	Siempre		
<b>Toma de decisiones</b>							
<i>Anteponer aspectos individuales</i>	5.6	11.2	25.8	21.3	36	100	3.7079
<i>Decisión por consenso</i>	1.1	0	21.3	40.4	37.1	100	4.1236
<b>Empatía</b>							
<i>Se pone en el lugar de otros</i>	7.9	27	34.8	19.1	11.2	100	2.9888
<b>Trabajo en equipo</b>							
<i>Prefiere el trabajo colaborativo</i>	4.5	20.2	39.3	19.1	16.9	100	3.2360
<b>Utilización de recursos</b>							
<i>Respetar los tiempos consignados</i>	0	0	5.6	34.8	59.6	100	4.5393
<i>Emplea racionalmente los recursos dinerarios</i>	0	1.1	18	28.1	52.8	100	4.3258
<i>Emplea racionalmente los materiales</i>	0	0	7.9	27	65.2	100	4.5730
<b>TOTAL</b>							<b>3.9278</b>

Fuente: Trabajo de campo – Aplicación de encuesta a egresados.

En la Tabla 8, se concluye que los egresados han adquirido dos de las cuatro competencias tomadas en este estudio. Se demostró que estos estudiantes poseen un nivel medio de empatía y de trabajo en equipo, siendo dos competencias indispensables para el desempeño óptimo de las funciones de un trabajador.

Con la presentación de estos hallazgos descriptivos, para ambas variables de estudio, se cumplió con el objetivo general que consistió en caracterizar la educación continua como factor decisivo de la empleabilidad de una carrera universitaria que se encuentra rumbo a la acreditación, destacándose que los empleadores valoran considerablemente la posibilidad que los egresados se mantengan constantemente capacitados y preparados para afrontar cualquier reto profesional.

### **Discusión**

Queda claro que aquellos egresados que no logran insertarse laboralmente por la escasa e incluso inexistente educación continua, terminan formando parte de la población laboral subempleada (Lugo et al., 2017), es decir, terminan trabajando en algo, para lo cual no fueron formados. Indirectamente afectan los estándares de calidad para procesos de licenciamiento de las escuelas profesionales, ya que el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (2022) busca garantizar que las carreras universitarias formen profesionales aptos para insertarse con las habilidades y competencias que demanda el actual mercado laboral. Ahora con el advenimiento de nuevas tecnologías e incluso como consecuencia de la pandemia a nivel mundial, las modalidades de formación y aprendizaje virtual han permitido que la clase trabajadora, pueda formarse e instruirse constantemente para cumplir con las nuevas exigencias del entorno de trabajo.

El objetivo de la investigación consistió en caracterizar la educación continua como factor decisivo de la empleabilidad de una carrera universitaria. Las dimensiones de la educación continua concluyeron lo siguiente: “Necesidad - Educación continua”: se determinó que el 87,7% de los empleadores consideran muy necesario que el recurso humano se mantenga capacitado, el 100% actualizado y el 77,2% especializado.”Temática- Educación continua”en la cual los empleadores recomiendan como necesario reforzar la redacción de documentos (57,9%), resolución de conflictos (54,4%), trabajo colaborativo (54,4%) y administración de recursos humanos (54,4%). “Satisfacción del empleador” los empleadores se muestran satisfechos con el desempeño profesional en un 47,4% y con respecto a la formación académica, satisfechos con un 47,4%.

Con respecto a la empleabilidad; sus dimensiones lograron determinar lo siguiente : “Habilidades” según el 42,7 % de los egresados casi nunca se les hace complicado analizar e interpretar información numérica o estadística (esta habilidad obtuvo los resultados más significativos). “Cualidades personales” todos los egresados han adquirido mayoritariamente las cualidades de responsabilidad, sociabilidad, autoadministración, y ética. “Competencias” los egresados adquirieron 2 de las 4 competencias analizadas (50%).

Se contrastaron los resultados obtenidos con la evidencia empírica reportada en este estudio; Leow et al. (2022) reportaron que la educación continua es un factor determinante para el sostenimiento de la empleabilidad, dejando claramente expresado que tiene que existir siempre una ventana abierta para la educación continua (Gómez, 2015). Los resultados en esta investigación indicaron que más del 80% de los empleadores cree pertinente que el talento humano se debe mantener actualizado y especializado, es decir se corrobora lo manifestado por Leow et al. (2022). Por su parte Ocho y Balderas (2021) reafirman que el recurso humano siempre debe permanecer atento cuando de capacitación y especialización se trata. No obstante, Garcia et al., (2020) señalan que la empleabilidad, está en función del grado de acercamiento entre las empresas y las universidades para fortalecer capacidades, habilidades, y competencias. Estos autores subrayan la importancia de la educación continua, basada en las habilidades y cualidades obtenidas de la interacción constante con los empleadores para que éstas casas de educación superior refuercen las debilidades de su población estudiantil.

Es necesario tener en cuenta que, en esta investigación la perspectiva de los empleadores revela la necesidad de contar con egresados universitarios plenamente capacitados, para ello hay que considerar lo expuesto por García et al. (2020) quienes expresaron la preocupación de las universidades para asegurarse que sus egresados laboren en puestos de trabajo que requieran de habilidades y competencias adquiridas a través de procesos de educación continua.

Acerca de las implicancias teóricas para este estudio, es importante esclarecer que la educación continua y la empleabilidad se han convertido en motivos casi obligatorios para las instituciones académicas que velan por cumplir estrictamente las condiciones mínimas de calidad dictaminadas por los organismos educativos del país. Esto ha ocasionado que ambas variables sean ampliamente estudiadas desde diversas profesiones y ámbitos de gestión (públicos y privados). Sobre la base de estas consideraciones se aclararon ambas conceptualizaciones sobre las posturas de diversos teóricos y así poder asimilar su comportamiento frente a la actual coyuntura educativa que experimenta el país.

Existió una discrepancia con lo manifestado por Benati et al. (2021) quienes destacan que las universidades se han centrado tradicionalmente en impartir conocimientos teóricos, que

luego los graduados transfieren al lugar de trabajo, sin embargo, queda claro que en esta institución académica existe una seria preocupación por brindar educación continua de tipo teórico-práctico a sus futuros egresados con la finalidad de prepararlos y entrenarlos para su vida laboral, ésto se vió respaldado por los empleadores ya que el 47.4% manifestaron estar conformes e incluso satisfechos con la participación de los egresados de esta carrera profesional.

Otro autor con el que se guardan ciertas coincidencias fue sugerido por Ooi (2020) quien encuentra en la educación extracurricular una opción para que los alumnos universitarios continúen formándose y educándose de manera continua. En cuanto a la posición reflexiva de este autor, queda claro que presenta ciertas coincidencias con este estudio, ya que en esta escuela profesional ha quedado claro que la educación impartida desde diferentes tribunas dentro de la misma universidad sirve para formar profesionales con competencias teóricas y prácticas que complementen su proceso de inducción en el trabajo.

Es conveniente señalar algunas limitaciones de este estudio: primero, para realizar generalizaciones acerca de los resultados, hubiera sido necesario que participen las 5 escuelas profesionales que conforman la facultad de ciencias empresariales. Segundo, el tamaño muestral es reducido en comparación con la cantidad de empleadores en la región Piura, y en relación con la cantidad de universidades licenciadas en esta zona geográfica. Para futuras investigaciones se recomienda ampliar el universo de empleadores y egresados que involucren a universidades públicas y privadas a nivel regional, con la finalidad de conocer la realidad actual de la educación continua y la empleabilidad en las universidades del ámbito local-regional.

### **Conclusiones**

En relación a la educación continua, el estudio demostró que más del 80% de los empleadores valora como necesario que los egresados se mantengan constantemente capacitados; se debe prestar una atención especial a los temas relacionados con la interpretación de información, redacción, uso de la matemática, comunicación, creatividad, resolución de problemas, responsabilidad y socialización. Para el caso de la empleabilidad, la habilidad más destacada fue interpretación de reportes y comunicación efectiva y finalmente las cualidades personales de los egresados evidencian un nivel medio de empatía y trabajo en equipo.

En términos generales se destaca que los empleadores valoran de manera considerable la posibilidad que los egresados se mantengan constantemente capacitados y preparados para afrontar cualquier reto profesional y de esta manera mejorar sus habilidades, cualidades y competencias al momento de desempeñar sus labores dentro de sus respectivos puestos de trabajo (empleabilidad).

## Referencias

- Aguilera, G. R. (2021). Explorando la conceptualización sobre empleabilidad juvenil. *Revista del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo (CESOT)*, 13, 31-40. <https://ojs.econ.uba.ar/index.php/CESOT/article/view/2002>
- Arbaiza, L. (2010). Comportamiento organizacional: bases y fundamentos. Buenos Aires: Esan Ediciones.
- Aparecida, M., De Lara, W., Pilotto, L., Backes, B., Basso, R., Vasconcelos, P. & Ruschel, D. (2017). Construction and study of validity evidence of the Teaching Assessment Scale. *Revista Brasileira de Educação*, 22 (70), 690-707. DOI: <https://doi.org/10.1590/s1413-24782017227035>
- Avellaneda, Y., Herrera, I., Villarroel, J., & Marín, O. R. Q. (2021). Empleabilidad y rentabilidad de las carreras universitarias de la región centro del Perú: Desafíos para la gestión universitaria peruana. *Horizonte de la ciencia*, 11 (21), 361-374. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2021.21.917>
- Butter, M. C., Quintana, M. G. B., & Henríquez, C. F. (2020). Critical and prospective analysis of online education in pandemic and post-pandemic contexts: Digital tools and resources to support teaching in synchronous and asynchronous learning modalities. *Aloma: Revista de Psicología, Ciències de l'educació i de l'esport*, 38 (2), 23-31. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7709461>
- Benati, K., Lindsay, S., & Fischer, J. (2021). Applying theory in practice: Views of graduating business students. *Education and Training*, 63 (9), 1213-1224. Scopus. <https://doi.org/10.1108/ET-07-2020-0197>
- Cáceres-Buleje, I. M., & Palomino Torres, J. A. (2022). Formación continua virtual en el desarrollo de capacidades investigativas en estudiantes de posgrado en una universidad pública de Lima. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6 (1), 316-331. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1500](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1500)
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2020). *Educación, juventud y trabajo: Habilidades y competencias necesarias en un contexto cambiante*. Santiago: CEPAL.

- <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46066-educacion-juventud-trabajo-habilidades-competencias-necesarias-un-contexto>
- Davila, R. (2021). Empleo en la economía informal: Mayor amenaza que la pandemia del COVID-19, *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*. <http://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/3519>
- Formichella, M., & London, S. (2013). Empleabilidad, educación y equidad social. *Revista de Estudios Sociales*, 47, 79-91. <https://journals.openedition.org/revestudsoc/8023>
- García C., Treviño C., García A., & Treviño A. (2020). Las competencias universitarias y el perfil de egreso. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 8 (1). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2308-01322020000100003&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2308-01322020000100003&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Gavilanes, J. (2015). *La empleabilidad de graduados universitarios en el contexto latinoamericano. realidades de uniandes, Ecuador*. Universidad de Matanzas. [https://redib.org/Record/oai\\_articulo3551712-la-empleabilidad-de-graduados-universitarios-en-el-contexto-latinoamericano-realidades-de-uniandes-ecuador](https://redib.org/Record/oai_articulo3551712-la-empleabilidad-de-graduados-universitarios-en-el-contexto-latinoamericano-realidades-de-uniandes-ecuador)
- Gómez, E. (2019). Educación para la empleabilidad: Enfoque de la investigación educativa. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 10 (19), 121-138. <https://www.redalyc.org/journal/5216/521658239014/>
- Gutiérrez, R. O., & Gutiérrez, K. E. B. (2021). Educación continua en tiempos de pandemia, un reto para los maestros de inglés en universidades privadas en México. *Didasc@lia: didáctica y educación ISSN 2224-2643*, 12 (3), 152-164. <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalía/article/view/1199>
- Hernández S., Fernández C. & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación* (5ta ed.). Ciudad de México: McGraw-Hill.
- Leow, A., Billett, S., Le, A., & Chua, S. (2022). Graduates' perspectives on effective continuing education and training: Participation, access and engagement. *International Journal of Lifelong Education*. <https://doi.org/10.1080/02601370.2022.2044398>
- Lugo, A., Ávila, A., Peña, A., Moreno, M., & González, D. (2017). Investigación sobre las oportunidades de empleo para los profesionistas recién egresados utilizando BSC. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo: RIDE*, 8 (15), 116-134. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6108254>
- Mármol, M., Padrón, N. D. P., Díaz, B., & Vásquez, H. (2022). Pertinencia de los programas de educación continua durante el COVID-19. *Orbis: Revista de Ciencias Humanas*, 18 (52), 22-36. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8364643>

- Méndez-Soto, R., Gallegos-Cuéllar, N., & Reyes-Olivo, M. (2020). Empleo y derecho laboral en tiempos de pandemia, Perú 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4 (2), 1497-1509. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.156](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.156)
- Michavila, F., Martínez, J., & Martín-González, M. (2018). Empleabilidad de los titulados universitarios en España. Proyecto OEEU. *Education in the Knowledge Society*, 19 (1), 21-39. <http://dx.doi.org/10.14201/eks20181912139>
- Ochoa-Gutiérrez, R., & Balderas Gutiérrez, K. E. (2021). Educación continua, educación permanente y aprendizaje a lo largo de la vida: coincidencias y divergencias conceptuales. *Revista Andina de Educación*, 4 (2), 67-73. <https://doi.org/10.32719/26312816.2021.4.2.8>
- Ooi, P. C. (2020). Students' continuing personal development (S-CPD)—A scheme to promote student engagement in extra-curricular activities. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 11 (3), 672-682. Scopus. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-06-2019-0079>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). Global Employment Trends for Youth. Technology and the future of jobs. Genova: International Labour Organization. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_737648.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737648.pdf)
- Palomino-Crispín, A. E., Orihuela-Ponciano, A. S., Paredes-Pérez, M. A. J., Rojas-Guere, O. R., & Aliaga-Balvin, H. (2021). Inserción laboral y empleabilidad de egresados universitarios de la Macro Región Centro del Perú. *Gaceta Científica*, 7 (4), 159-164. <https://doi.org/10.46794/gacien.7.4.1270>.
- Parker, D., & Roumell, E. A. (2020). A Functional Contextualist Approach to Mastery Learning in Vocational Education and Training. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01479>
- Puntunet, M., & Domínguez, A. (2008). La educación continua y la capacitación del profesional de enfermería. *Revista Mexicana de Enfermería Cardiológica*, 16 (3), 115-117. <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfe/en-2008/en083g.pdf>
- Rivera, L., Tamayo, C., & Amaguaya, M. (2021). Análisis documental relacionado con la educación continua como eje integrador de las competencias del currículo universitario. *Educatio Siglo XXI*, 39 (2), 443-468. <https://doi.org/10.6018/educatio.414901>
- Román, J. A. M. (2020). La educación superior en tiempos de pandemia: Una visión desde dentro del proceso formativo. *Revista latinoamericana de estudios educativos*, 50 (Extra 1), 13-40. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7950234>

- Robles, B. F. (2018). Índice de validez de contenido: Coeficiente V de Aiken. *Pueblo Continente*, 29 (1), 193-197.  
<http://journal.upao.edu.pe/PuebloContinente/issue/view/60>
- Rodríguez C. (2003). La inserción laboral de egresados de la educación superior en el estado de Hidalgo. *Revista de La Educación Superior*, 32 (127), 9–24.  
<https://biblat.unam.mx/es/revista/revista-de-la-educacion-superior/articulo/la-insercion-laboral-de-egresados-de-la-educacion-superior-en-el-estado-de-hidalgo>
- Suhendi, A., & Purwarno. (2018). Constructivist Learning Theory: The Contribution to Foreign Language Learning and Teaching. *KnE Social Sciences*, 87-95.  
<https://doi.org/10.18502/kss.v3i4.1921>
- Tamayo y Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica*. México D. F.: Editorial Limusa.
- Velazco, A. (2014). *El sistema integral de educación continua* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú].  
[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/5680/VELAZCO\\_LOZADA\\_ANA\\_SISTEMA\\_CONTINUA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/5680/VELAZCO_LOZADA_ANA_SISTEMA_CONTINUA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vygotsky, L. S. (1995) *Historia del desarrollo de las funciones psíquicas superiores*. Buenos Aires: Ediciones Colihue.