



UNIVERSIDAD
DE PIURA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

**Factores de las prácticas preprofesionales que impactan
en el prospecto de empleabilidad**

Tesis para optar el Título de
Licenciado en Administración de Servicios

**Naomi Noelia Sifuentes Cárdenas
Tatiana Rosa Chavez Soto**

**Asesor(es):
Mgtr. Luis José García Tello**

Lima, agosto de 2021



Dedicatoria

A mis padres Alicia y Hugo, quienes confiaron en mí e hicieron grandes sacrificios para que pueda estudiar esta linda carrera. Gracias a su esfuerzo y dedicación día a día, me permitieron llegar al final de este camino, tener su apoyo y cariño ha sido de gran soporte cuando más lo he necesitado. ¡Este logro, es para ustedes!

A mi hermano Hugo, quién se preocupó porque tuviera una buena educación y me brindó su apoyo incondicional.

A Dios, que me ha enseñado que todo ocurre en el momento justo, de esta forma me permitió terminar mis estudios y continuar con mi camino profesional.

A mi asesor de tesis Luis y a mi asesora de carrera Martha, han sido un increíble soporte, les agradezco infinitamente su gran ayuda a lo largo de mi trayecto como estudiante.

A la mejor compañera de tesis que pude tener, gracias Naomi por tu comprensión y compromiso al realizar este trabajo, estoy segura que seguiremos creciendo profesionalmente.

Tatiana Rosa Chavez Soto

A mi familia, quienes creen en mí y me brindan apoyo pleno en todo el espectro de los proyectos que emprendo. Estoy aquí gracias a su esfuerzo y apoyo. Este y cada uno de mis futuros logros es de ustedes.

A mis amigas, por ser constante fuente de motivación y de distracción. Siempre han estado conmigo en las buenas y en las malas.

A los profesores por todas sus enseñanzas. Especialmente al profesor Luis, quien ha sido un gran mentor y apoyo durante mi carrera y, como nuestro asesor, nos ha acompañado en cada momento de este proceso con paciencia y su entusiasmo tan característico.

A mi compañera Tatiana por ser parte de este proyecto. Aún recuerdo cuando nos conocimos, te ofrecí una hoja en blanco, hoy entregamos más de 50 hojas llenas de todo nuestro esfuerzo y amistad.

Finalmente, a Dios por permitirme ver oportunidades cuando todo jugaba en contra. Sin duda estas situaciones me convirtieron en una persona más resiliente.

Naomi Noelia Sifuentes Cárdenas



Resumen

Las prácticas preprofesionales son la primera experiencia de los alumnos en el mundo laboral y pueden tener impacto en la percepción de empleabilidad de los practicantes. Este estudio evalúa la relación que existe entre los factores de las prácticas preprofesionales y el prospecto de empleabilidad. Se consideran específicamente los siguientes tres factores: características del trabajo, ambiente de trabajo y experiencia de prácticas preprofesionales.

Se trata de una investigación correlacional de diseño transversal que recopiló la información a través de una encuesta aplicada a los alumnos y egresados que habían realizado sus prácticas preprofesionales por un tiempo mínimo de 3 meses y una antigüedad no mayor a 3 años. Se utilizó un cuestionario de 24 ítems que integra por primera vez la medición de las cuatro variables estudiadas en una investigación.

Los resultados indicaron que el ambiente de trabajo tiene relación positiva con el prospecto de empleabilidad de los practicantes. Cuando se analizaron todos los indicadores en simultáneo, los aspectos que tuvieron mayor poder predictivo fueron: importancia de la tarea, oportunidades de aprendizaje, satisfacción con la organización y experiencias creativas cognitivas. Estos hallazgos pueden ayudar a la universidad, a las empresas empleadoras y a la carrera de Administración de Servicios, a potenciar los aspectos clave de las prácticas preprofesionales para impulsar el desarrollo profesional de los estudiantes.

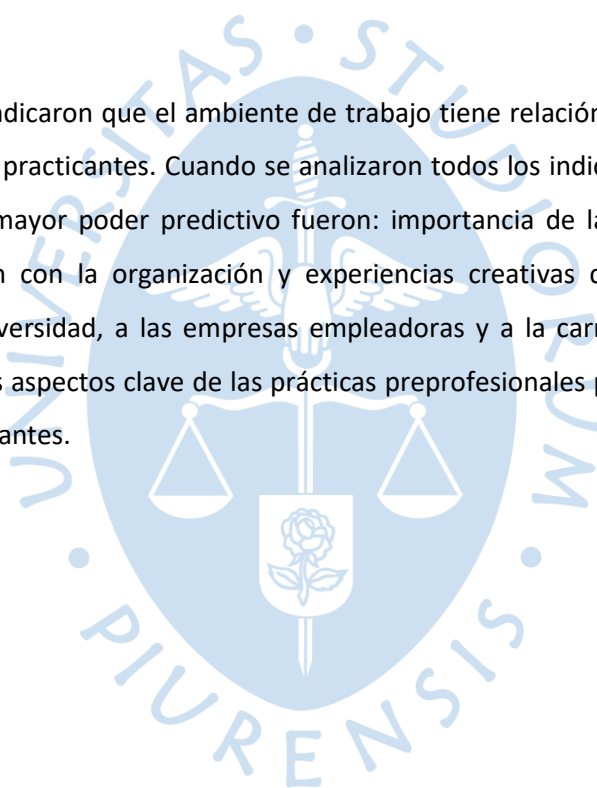




Tabla de contenido

Introducción	13
Capítulo 1.	15
1.1 Planteamiento del Problema.....	15
1.1.1 <i>Formulación del problema</i>	16
1.2 Objetivos de la Investigación.....	17
1.2.1 <i>Objetivo General</i>	17
1.2.2 <i>Objetivos Específicos</i>	17
1.3 Justificación	17
1.4 Delimitación	18
Capítulo 2	19
2.1 Antecedentes	19
2.2 Bases Teóricas	24
2.2.1 <i>Características del trabajo</i>	24
2.2.2 <i>Ambiente de Trabajo</i>	25
2.2.3 <i>Experiencia de prácticas preprofesionales</i>	26
2.2.4 <i>Prospecto de empleabilidad</i>	27
2.3 Cuadro de operacionalización de variable	27
2.4 Hipótesis	29
2.4.1 <i>Características del trabajo y Prospecto de Empleabilidad</i>	30
2.4.2 <i>Ambiente de trabajo y Prospecto de empleabilidad</i>	30
2.4.3 <i>Experiencia de Prácticas preprofesionales y Prospecto de empleabilidad</i>	30
2.4.4 <i>Características del trabajo, ambiente de trabajo, experiencia de Prácticas preprofesionales y Prospecto de empleabilidad</i>	31
Capítulo 3	33
3.1 Tipo de Investigación.....	33
3.2 Diseño de Investigación.....	33
3.3 Población	34
3.3.1 <i>Muestra</i>	34
3.3.2 <i>Muestreo</i>	34
3.4 Técnica de Observación.....	35
3.4.1 <i>Instrumento</i>	35
3.4.2 <i>Validez</i>	36
3.4.3 <i>Confiabilidad</i>	36
Capítulo 4	39

4.1 Análisis de los resultados	39
4.1.1 Cálculo de confiabilidad del cuestionario.....	39
4.1.2 Análisis descriptivo de las variables	40
4.1.3 Análisis de la relación entre variables	48
Conclusiones.....	57
Recomendaciones	59
Lista de referencias	63
Apéndice 1.....	67



Lista de tablas

Tabla 2. 1 Cuadro de Operacionalización de variables.....	28
Tabla 3. 1 Confiabilidad de la encuesta piloto	36
Tabla 4. 1 Confiabilidad del cuestionario inicial.....	39
Tabla 4. 2 Confiabilidad del cuestionario final	40
Tabla 4. 3 Características del trabajo de prácticas preprofesionales.....	42
Tabla 4. 4 Ambiente de trabajo de prácticas preprofesionales	44
Tabla 4. 5 Experiencia de prácticas preprofesionales	46
Tabla 4. 6 Prospecto de empleabilidad	47
Tabla 4. 7 Matriz de correlación entre variables.....	49
Tabla 4. 8 Modelos de Regresión	50





Lista de figuras

Figura 2. 1 Hipótesis 1, 2 y 3.....	29
Figura 2. 2 Hipótesis 4	29
Figura 4. 1 Variables de estudio	41
Figura 4. 2 Dimensiones de características del trabajo de prácticas preprofesionales	41
Figura 4. 3 Dimensiones de ambiente de trabajo de prácticas preprofesionales.....	43
Figura 4. 4 Dimensiones de experiencia de prácticas preprofesionales	45
Figura 4. 5 Dimensiones de prospecto de empleabilidad	47
Figura 4. 6 Dispersión simple de características del trabajo por prospecto de empleabilidad	48
Figura 4. 7 Dispersión simple de ambiente de trabajo por prospecto de empleabilidad	51
Figura 4. 8 Dispersión simple de experiencia de prácticas preprofesionales por prospecto de empleabilidad.....	52





Introducción

El objetivo principal de este estudio es determinar la relación entre las características del trabajo, el ambiente de trabajo de prácticas preprofesionales y la experiencia de prácticas preprofesionales con respecto al prospecto de empleabilidad percibido por los estudiantes de la carrera de Administración de servicios.

El capítulo 1, Fundamentación, proporciona los motivos por los cuales, las investigadoras, decidieron realizar la presente investigación. Para ello, se ha definido el planteamiento del problema, los objetivos, la justificación y la delimitación del estudio.

El capítulo 2 abarca el Marco teórico y reúne los conceptos que servirán como variables de la investigación. En este capítulo se encuentran los antecedentes de la investigación, en donde se han examinado diversas investigaciones relacionadas con el tema del presente estudio. Además, se presentan las bases teóricas, que incluye la definición y operacionalización de cada variable, así como la formulación de las hipótesis propuestas.

El capítulo 3 se denomina Marco metodológico y explica la metodología aplicada en la investigación. En este apartado se presenta el tipo y diseño del estudio, población, muestra y muestreo. Además, se especifica la técnica de recolección de datos, y el proceso de validez y confiabilidad.

El capítulo 4 muestra los Resultados de la investigación. En esta sección se analizan estadísticamente los resultados, en base a los objetivos de la investigación, y se validan las hipótesis planteadas en el presente estudio.

Finalmente, se exponen las conclusiones y recomendaciones. Estas secciones incluyen los hallazgos más importantes relacionados con el objetivo general, objetivos específicos e hipótesis de investigación. Además, se presentan recomendaciones para los agentes interesados en todo el proceso de prácticas preprofesionales, así como oportunidades para futuros investigadores.



Capítulo 1.

Fundamentación

1.1 Planteamiento del Problema

Las prácticas preprofesionales representan una primera mirada hacia el futuro laboral. No solo enriquecen al estudiante en conocimientos sobre el puesto, el funcionamiento del área, de la empresa y del sector, sino que también le brindan un canal para aplicar y demostrar todo lo que ha aprendido durante su carrera universitaria. Además, permite que el alumno autoevalúe sus capacidades, debilidades y reacciones frente a diversas situaciones.

Sin embargo, en un contexto en el que es cada vez más común tener una carrera universitaria, los alumnos se enfrentan al reto de poder resaltar dentro de la multitud de jóvenes que buscan empezar su vida profesional. Cuando la búsqueda de prácticas preprofesionales se vuelve un dolor de cabeza, se desencadenan frustraciones y cuestionamientos sobre la adecuada selección de la carrera o si la universidad está siendo lo suficientemente capaz de brindarle las herramientas necesarias para salir al mundo laboral. Incluso, algunos alumnos terminan tomando empleos que no están relacionados con el área en el que desearían trabajar. Esto sucede, en especial, por la necesidad de completar horas de prácticas preprofesionales, siendo esta una imposición legal por parte de la SUNEDU en el Perú.

Considerando que las prácticas preprofesionales son una etapa clave para consolidar el aprendizaje de los alumnos, resulta necesario identificar los aspectos que tienen más impacto en su adecuado desarrollo. Tres de estos aspectos son: las características del trabajo, el apoyo de su supervisor y el clima laboral del área en el que se realizan las prácticas preprofesionales (D'abate et al., 2009). Es probable que estos aspectos no solo influyan en cómo un alumno percibe su experiencia de prácticas preprofesionales, sino que también estén relacionados con el prospecto de empleabilidad futura del estudiante y la línea de carrera que va a desarrollar en los siguientes años.

Es así que existe la necesidad de realizar un seguimiento completo al proceso de prácticas preprofesionales, por parte de las universidades, para complementar la formación académica de sus estudiantes y asegurar el máximo aprovechamiento de este canal para el desarrollo profesional del alumnado. Sin embargo, este seguimiento suele ser muy escaso porque la coordinación entre las universidades y los empleadores es compleja de gestionar.

En este contexto, se presenta a la Universidad de Piura, institución educativa privada fundada en el departamento de Piura en 1969 por San Josemaría Escrivá de Balaguer, también fundador del Opus Dei. La universidad es la primera en el Perú en introducir la carrera de Administración de Servicios, programa académico que busca brindar un enfoque de administración centrado en el servicio, la experiencia y el cliente; a diferencia de la perspectiva enfocada en el producto. El plan de estudios de la carrera contempla 59 cursos, que hacen un total de 230 créditos. Actualmente, existen

234 alumnos matriculados en campus Lima, quienes para graduarse deben completar el plan de estudios, un nivel de inglés determinado, 75 horas de labor social y 540 horas de prácticas preprofesionales.

La Universidad de Piura, dio un paso en miras a acompañar al estudiante en su proceso de desarrollo profesional e inmersión en el mercado laboral ya sea como practicante o contratado con la introducción del área *Career Development Center* (Centro de desarrollo de carrera). Sin embargo, según información brindada por el director de la carrera de Administración de Servicios en la Universidad de Piura, la información existente sobre el proceso de prácticas que experimenta un alumno y el impacto que estas tienen en su desarrollo profesional es muy escasa. Si bien, el área de *Career Development Center* realiza un seguimiento de las prácticas preprofesionales, no se evalúa si los alumnos realizan sus prácticas en un ambiente de trabajo favorable para su desarrollo profesional.

Con la falta de este conocimiento es imposible identificar las oportunidades de mejora para que este proceso contribuya al desarrollo de las competencias profesionales del estudiante. Esto podría tener repercusiones negativas en su empleabilidad futura, ya sea por las escasas oportunidades de encontrar empleo, como por el riesgo de tener que aceptar puestos de trabajo que no son de su interés. Adicionalmente, esto puede ocasionar una desconexión entre la universidad y las empresas, perdiendo así la oportunidad de identificar las necesidades de los empleadores y enriquecer los planes de estudio.

Teniendo en cuenta la situación anteriormente expuesta, se ha identificado la necesidad de evaluar el desarrollo de las prácticas preprofesionales, específicamente en lo referente a las características del trabajo, el ambiente laboral y la experiencia de prácticas preprofesionales, así como sobre la relación que estas tienen con su prospecto de empleabilidad futura.

1.1.1 Formulación del problema

Como resultado del análisis anterior, surgen las siguientes interrogantes de investigación:

- ¿Cuál es el nivel de empleabilidad percibido por los estudiantes de la carrera de Administración de Servicios en la Universidad de Piura respecto a las características del trabajo de prácticas preprofesionales?
- ¿Cuál es el nivel de empleabilidad percibido por los estudiantes de la carrera de Administración de Servicios en la Universidad de Piura respecto al ambiente de trabajo de prácticas preprofesionales?
- ¿Cómo perciben la experiencia de prácticas preprofesionales los estudiantes de la carrera de Administración de Servicios en la Universidad de Piura?
- ¿Cuál es el nivel de empleabilidad percibido por los estudiantes que han realizado prácticas preprofesionales de la carrera de Administración de Servicios en la Universidad de Piura?

- ¿Existe una relación positiva entre las características del trabajo, el ambiente de trabajo, la experiencia de prácticas preprofesionales y el prospecto de empleabilidad de los estudiantes de la carrera de Administración de Servicios en la Universidad de Piura?

1.2 Objetivos de la Investigación

1.2.1 Objetivo General

- Determinar la relación entre las características del trabajo, el ambiente de trabajo de prácticas preprofesionales y la experiencia de prácticas preprofesionales con respecto al prospecto de empleabilidad percibido por los estudiantes de la carrera de Administración de servicios.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Evaluar las características del trabajo de prácticas preprofesionales percibidas por los estudiantes de la carrera de Administración de servicios
- Evaluar las características del ambiente de trabajo de prácticas preprofesionales percibidas por los estudiantes de la carrera de Administración de servicios
- Evaluar los factores de experiencias positivas de las prácticas preprofesionales percibidas por los estudiantes de la carrera de Administración de servicios
- Evaluar los determinantes del prospecto de empleabilidad percibidos por los estudiantes de la carrera de Administración de servicios.

1.3 Justificación

El presente trabajo tiene como propósito dar a conocer la realidad que enfrenta un estudiante universitario al realizar sus prácticas preprofesionales y cómo esta experiencia afecta su percepción de empleabilidad futura. Con esta información, las universidades y los empleadores podrían identificar las condiciones favorables que permitan mejorar el desempeño y la experiencia del practicante.

En cuanto a la implicancia práctica, la investigación proporcionará información que permitirá al Programa Académico elaborar un plan de mejora para la experiencia de prácticas preprofesionales de los alumnos. Esto es importante porque se ha observado que existen alumnos insatisfechos con la experiencia de trabajo en las empresas en las que han practicado; ya sea porque se trata de un área que no es de su interés, o porque el clima organizacional no es adecuado para el desarrollo de competencias.

La riqueza teórica de la investigación radica en la información que se ha integrado de diversas fuentes y autores, y que se está aplicando al contexto peruano de prácticas preprofesionales. En el presente estudio se validará las relaciones que existen entre las características del trabajo, el ambiente de trabajo, la experiencia de prácticas preprofesionales y el prospecto de empleabilidad. Esta información servirá de base para el desarrollo de futuras investigaciones.

En cuanto al aporte metodológico, en el presente trabajo se construirá un cuestionario que integra por primera vez, las siguientes variables: características del trabajo, ambiente de trabajo,

experiencia de prácticas preprofesionales y prospecto de empleabilidad. Este instrumento podrá ser utilizado por otros investigadores para futuros trabajos.

1.4 Delimitación

El presente estudio se realizó tomando como contexto la carrera de Administración de Servicios de la Universidad de Piura, campus Lima, ubicada en el distrito de Miraflores en la provincia de Lima. El periodo comprendido para la investigación fue desde marzo del 2019 a julio del 2021.

Este estudio corresponde al campo del comportamiento organizacional aplicado en el contexto de educación superior. Las variables estudiadas fueron las características del trabajo y el ambiente de trabajo (D'abate et al., 2009), la experiencia de prácticas preprofesionales (Chen et al., 2011) y el prospecto de empleabilidad (Gupta et al., 2010).



Capítulo 2

Marco Teórico

2.1 Antecedentes

En esta sección se recogen investigaciones que servirán de soporte y base para el desarrollo de este estudio. Se han seleccionado cinco (5) artículos publicados en revistas científicas durante los últimos cinco (5) años en relación a las prácticas preprofesionales y su impacto en la vida profesional. Adicionalmente, se incluye la investigación de D'Abate et al. (2009) por su implicancia en el instrumento a utilizar en el presente estudio. En cada caso, se muestra el objetivo de investigación, las variables utilizadas, la metodología y las conclusiones principales.

Para comenzar, se presenta la investigación de Castillejos (2019) titulada: "El auto concepto de los *millennial's* como aprendices y la autorregulación y motivación por el aprendizaje permanente. Un estudio con estudiantes universitarios en México". El objetivo de este trabajo fue analizar el auto concepto de la generación *millennial* (grupo etario nacido entre el año 1982 y el 2000) y su percepción de la autorregulación y motivación. Como base teórica se tomaron en cuenta las variables de auto concepto de Shunk (2012), la teoría de las inteligencias múltiples de Gardner (2015), la autorregulación de Zimmerman (2008) y la motivación de Littlejohn et al. (2016).

La investigación fue descriptiva, de diseño etnográfico mixto. La muestra estuvo compuesta por doscientos quince (215) estudiantes de distintos grados de licenciatura en Administración Turística de una universidad pública de Oaxaca, México. Las técnicas de recolección empleadas fueron encuestas con una tabla para que los estudiantes indiquen sus fortalezas y debilidades, entrevistas semiestructuradas a treinta (30) de los estudiantes (escogidos mediante un muestreo de variación máxima) y observación participante registrada en una bitácora. El análisis de los constructos y análisis factorial exploratorio (AFE) sirvió para la validación e interpretación de los resultados.

Los resultados del estudio demostraron la existencia de una relación entre las fortalezas de los *millennials* y las seis inteligencias múltiples, siendo las de mayor incidencia: el interés por aprender; y la facilidad de comprensión y aprendizaje rápido. Las debilidades más frecuentes fueron la distracción y las relacionadas con las inteligencias múltiples intrapersonales, interpersonales y kinestésicas. Respecto a la motivación, los resultados con valores altos fueron: disfrutar aprender y manifestar interés y curiosidad, mostrarse abierto(a) a innovaciones y flexible ante cambios, y relacionar información nueva con conocimiento previos.

El autor pudo identificar que los *millennials* se interesan por aprender cuando este aprendizaje tiene un impacto sobre sus vidas. Además, las inteligencias interpersonales e intrapersonales son la base del aprendizaje de este grupo etario.

Siguiendo con la presentación de antecedentes, se tiene la investigación de Kapareliotis et al. (2019) titulada: "*Internship and employability prospects: assessing student's work readiness*" (Las

prácticas preprofesionales y prospecto de empleabilidad: evaluando el nivel de preparación para el trabajo de los estudiantes). Esta investigación tuvo como propósito demostrar la efectividad de las prácticas preprofesionales en términos de prospecto de empleabilidad a través del concepto de *work readiness* (nivel de preparación para el trabajo), que tiene como base el marco teórico de *Consumer readiness* (nivel de preparación del consumidor) de Bowen (1986) y Meuter et al. (2005) del campo de Marketing. Para ello se tomaron en cuenta tres (3) variables: claridad del rol, motivación y habilidad. Además, se tomó en cuenta la clasificación de las habilidades de O'Neil (1997).

La investigación fue exploratoria, de diseño transversal, sobre el marco de una institución de educación superior griega. La muestra estuvo compuesta de setenta y cuatro (74) estudiantes. Se aplicó una encuesta en línea a través de la plataforma SurveyMonkey la cual estuvo disponible para responder por un mes. Se usó una escala de Likert de siete (7) puntos, donde uno (1) era el valor más bajo y siete (7) el más alto. Los ítems del modelo inicial de cada variable que exhibieron poca consistencia al adaptarse al tema no se aplicaron.

El cuestionario final incluyó 31 ítems para medir las tres variables de estudio. Para la variable claridad del rol se utilizaron tres (3) ítems. La variable habilidad fue evaluada con tres componentes: once (11) ítems para habilidades básicas, tres (3) para habilidades de razonamiento de alto orden, y seis (6) para habilidades profesionales. Finalmente, la variable motivación fue evaluada en dos dimensiones: cuatro (4) ítems para motivación intrínseca y cuatro (4) ítems para motivación extrínseca. Se evaluó la consistencia interna de los ítems de cada una de las tres variables con el coeficiente alfa de Cronbach.

Los resultados obtenidos demostraron que la media de estudiantes conoce qué es lo que los empleadores esperan que hagan en el trabajo. En cuanto a las habilidades, las académicas básicas y las de alto orden fueron las mejor valoradas, mientras que las habilidades profesionales obtuvieron un puntaje menor. Sobre la motivación se demostró que se les da una mayor importancia a los factores intrínsecos que a los extrínsecos, destacando sobre todo el buen ambiente de trabajo, la responsabilidad y las oportunidades de crecer.

Los autores concluyeron que, los programas de prácticas preprofesionales tienen un impacto sobre el prospecto de empleabilidad de los estudiantes. Asimismo, permiten que los estudiantes conozcan y ahonden más en el futuro desempeño en el lugar de trabajo y les da más confianza sobre el uso de sus habilidades. Por ello, se concluye que el nivel de preparación para el trabajo es un buen indicador para la evaluación sobre qué tanto las prácticas preprofesionales los para el mercado laboral.

Esta investigación puede servir de soporte tanto para las instituciones académicas que incorporan el programa de prácticas, así como para los empleadores que brindan estas oportunidades. Todo ello con el fin de preparar suficientemente a los estudiantes para el futuro desempeño sobre el mercado profesional tan competitivo y globalizado.

Adicionalmente, se presenta la investigación de Izquierdo y Farías (2018), titulada “Empleabilidad y expectativa de logro en la inserción laboral de los estudiantes universitarios”. Este trabajo tuvo como objetivo estudiar la percepción de la empleabilidad en función de sexo, titulación y situación laboral; así como investigar su relación con la percepción de logro. Las variables analizadas fueron la percepción subjetiva de empleabilidad por parte de los universitarios en base a Hernández et al. (2011) y la percepción subjetiva de logro de los mismos en base a Izquierdo (2008).

Se aplicó una metodología cuantitativa, de carácter descriptivo y transversal. La muestra estuvo compuesta por doscientos treinta y cuatro (234) estudiantes matriculados en diferentes niveles de la Facultad de Educación de la Universidad de Murcia. Para la recolección de datos se usó un cuestionario que incluyó preguntas generales y, posteriormente, se aplicaron dos escalas; una de ellas evaluó la percepción de la empleabilidad en los universitarios y la otra fue utilizada para medir la percepción del logro en la inserción laboral. Se determinó la validez de convergencia del cuestionario a través del indicador alfa de Cronbach, obteniendo un valor de ochenta y tres centésimos (0.83) para el componente de percepción de empleabilidad y ochenta y cinco centésimos (0.85) para el componente de percepción de logro en la inserción laboral.

Del primer objetivo se concluyó que los alumnos universitarios consideran un conjunto de características personales (perspectivas laborales y habilidades) como determinantes de su propia empleabilidad. Del segundo objetivo se concluyó que la empleabilidad y la percepción del logro de un puesto de trabajo de los estudiantes universitarios se correlacionan significativa y positivamente. Los autores concluyeron que, si se quiere reducir la alta tasa de desempleo de los universitarios desde la orientación profesional, se debe favorecer un ajuste real entre la formación recibida del estudiante y las funciones que desempeñará en el mercado laboral.

Otra investigación que fue considerada es la de Bargsted (2017) titulada “*Impact of personal competencies and market value of type of occupation over objective employability and perceived career opportunities of young professionals*” (El impacto de las competencias personales y el valor del mercado del tipo de ocupación sobre la empleabilidad objetiva y las oportunidades de carrera percibidas por los profesionales jóvenes). La finalidad de esta investigación fue conocer el peso proyectado del tipo de ocupación, sexo y competencias de una carrera profesional (autoeficacia, proactividad y locus de control) sobre la empleabilidad objetiva y las oportunidades de empleabilidad y desarrollo de carrera de jóvenes profesionales. Para ello se basó en el modelo de empleabilidad propuesto por Fugate et al. (2004).

La investigación fue correlacional transversal, desarrollando un estudio cuantitativo para identificar ciertos patrones de relación entre las variables de investigación. Se aplicó una encuesta a doscientos noventa y cuatro (294) graduados de veintisiete (27) carreras diferentes, los cuales contestaron el formulario correspondiente a su situación laboral, satisfacción con las oportunidades

de carrera y las competencias personales estudiadas. Para evaluar las características personales el cuestionario usó las escalas de eficacia profesional, personalidad proactiva y locus de control, y para medir la empleabilidad se utilizó un cuestionario basado en dos dimensiones: empleabilidad objetiva y oportunidades de empleabilidad percibidas.

Se obtuvo como resultado que el valor de mercado determinado para cada profesión tiene un impacto directo sobre la empleabilidad de los jóvenes profesionales. Además, las variables estudiadas tienen diferente poder predictivo dependiendo del valor de mercado de la ocupación, el sexo y la empleabilidad. El autor concluyó que, a partir de este punto, es posible diseñar e implementar programas de alta especificidad, que serán relevantes y eficaces debido a su enfoque sobre los elementos principales de cada grupo en particular.

A continuación, se encuentra la investigación de Simón et al. (2017) titulada "Análisis de la actividad laboral de los estudiantes universitarios y de sus efectos sobre el rendimiento académico". Para la realización de este estudio se tuvieron dos objetivos, el primero fue caracterizar a los universitarios que trabajan y estudian de manera simultánea y el tipo de trabajo que hacían; y el segundo fue evaluar el impacto que tiene trabajar sobre diferentes mediciones de su desempeño académico. Las variables utilizadas en el análisis fueron: desempeño académico, atributos socioeconómicos, atributos académicos y variables laborales.

Esta investigación fue descriptiva para el primer objetivo y correlacional para el segundo. El estudio se realizó tomando como referencia a los alumnos que llevaban la materia de Economía Mundial del grado en Administración y Dirección de Empresas (ADE) en la Universidad de Alicante y del doble grado en Turismo-ADE (TADE). Se aplicó una encuesta a quinientos veintiún (521) alumnos para los dos (2) grados en el curso del 2015 y del 2016, y se combinaron los resultados con registros universitarios, con las variables de resultados académicos (globales y específicos), atributos socioeconómicos, variables laborales (frecuencia de trabajo), empleo estudiantil y motivación. El instrumento utilizado para determinar la motivación fue el cuestionario de Motivación y ansiedad de ejecución (MAE) que cuenta con setenta y dos (72) enunciados como "Normalmente trabajo más duro que mis compañeros", "Estaría también contento si no tuviera que trabajar", de la cual se seleccionaron ocho (8) enunciados. El instrumento fue validado a través de un análisis factorial con el método de extracción de componentes principales.

Como resultado, se obtuvo la caracterización detallada de los alumnos que estudian y trabajan: existe un impacto negativo en su desempeño académico a causa de laborar a la par de estudiar y una parte importante lo hace por necesidad y no necesariamente está relacionado con el contenido de sus estudios. Con relación al segundo objetivo, este análisis indaga diversas opciones del desempeño académico, así como, del extenso conglomerado de variables de control (por ejemplo: la motivación de los alumnos y su esfuerzo en la universidad). La mitad de los alumnos que trabajan lo hacen de

forma habitual y consideran que laborar les repercute negativamente en el ámbito educativo y en sus resultados de aprendizaje. Además, la mayoría de esta población se desempeña en áreas no relacionadas con lo que estudiaron. Sin embargo, los resultados académicos objetivos no coincidieron con esta percepción de los alumnos.

Por último, se presenta la investigación de D'Abate et al. (2009), titulada: "*Making the Most of an Internship: An Empirical Study of Internship Satisfaction*" (Aprovechando al máximo las prácticas preprofesionales: Un estudio empírico de la satisfacción de las prácticas preprofesionales). Este trabajo tuvo como objetivo evaluar la satisfacción de las prácticas preprofesionales analizando tres factores predictores. Para tal efecto, se identificaron como variables las características del trabajo de Hackman y Oldham (1980), el ambiente de trabajo de Steers y Porter (1991) y Herzberg (1965, 1974) y los factores contextuales de Herzberg (1965, 1974) y Rothman's (2003).

La investigación fue correlacional, de diseño no experimental y transversal, desarrollada en base a una encuesta aplicada a estudiantes inscritos en clases del Departamento de Administración y Negocios en una Universidad de Artes Liberales en el noreste de Estados Unidos. De trescientos tres (303) alumnos inscritos se obtuvieron respuestas de ciento once (111) estudiantes que se habían comprometido en prácticas. Se usó un cuestionario de cuarenta y un (41) ítems para medir las cuatro (4) variables con la siguiente estructura: tres (3) ítems para la satisfacción general con las prácticas preprofesionales; quince (15) ítems para las características del trabajo (variedad de habilidades, identificación de la tarea, importancia de la tarea, autonomía y retroalimentación); catorce (14) ítems para las características del ambiente de trabajo (oportunidades de aprendizaje, oportunidades de desarrollo de la carrera, soporte del supervisor, soporte de los compañeros y satisfacción con la organización); y, nueve (9) ítems para los factores contextuales.

De las características del trabajo, los predictores más fuertes resultaron ser la importancia de la tarea que se le pide a los practicantes y el *feedback* (retroalimentación) que reciben. En relación con el ambiente de trabajo, los predictores más importantes fueron el apoyo de un supervisor y las oportunidades de aprender nueva información que no se aprendería en clase. Los autores concluyeron que el planeamiento de las prácticas preprofesionales debe estar centrado en actividades de aprendizaje, ya que son programas de desarrollo de competencias. Por otro lado, los factores contextuales no tienen un gran impacto al ser condiciones previamente conocidas y aceptadas por los estudiantes o porque ellos consideraban las prácticas como algo temporal.

Esta investigación ahonda profundamente en los factores que tienen mayor impacto sobre la satisfacción de las prácticas preprofesionales, brindando un punto de partida para la planeación de las mismas por parte de los empleadores y de los miembros de las facultades y escuelas.

2.2 Bases Teóricas

A continuación, se presentan las definiciones conceptuales y operacionales de cada una de las variables de estudio. Esta información fue construida en base a un análisis de varias definiciones obtenidas por los autores más reconocidos en este campo del conocimiento.

2.2.1 Características del trabajo

Los autores Porter et al. (2003) definen las características del trabajo como un conjunto de variables que se refieren a lo que hace un empleado en su puesto de trabajo.

Por otro lado, para los autores Hackman et al. (1975); citados en Hackman y Oldham (1976), esta variable representa un conjunto de principios de acción tomados en cuenta para rediseñar el trabajo.

A su vez, Rousseau (1978) considera que son las características del puesto de trabajo y se refieren a la pertenencia del individuo con respecto a la organización y los cambios que el empleado experimenta en su trabajo.

Se puede observar que existe una similitud entre Porter et al. (2003) y Rousseau (1978), debido a que relacionan el concepto de características del trabajo con el puesto en el que el empleado se desempeña. Sin embargo, la definición de Rousseau (1978) agrega la posible adaptación a la que el empleado está sujeto por pertenecer a la organización. Por otro lado, Hackman y Oldham (1975) agregan a este concepto la acción del rediseño del trabajo.

Las investigadoras del presente estudio se identificaron con Porter et al. (2003) ya que se enfocan de manera más precisa en las tareas y el desempeño sobre un puesto de trabajo sin mezclarlo con el ambiente de trabajo. Por lo tanto, para la presente investigación, las características del trabajo se refieren a un conjunto de variables relacionadas con las actividades que realiza el practicante preprofesional en su puesto de trabajo.

2.2.1.1. Operacionalización de las características del trabajo. Según D'Abate et al. (2009), las características del trabajo están compuestas por cinco (5) dimensiones:

Variación de habilidades: es el grado de variedad en las actividades que son necesarias para completar la tarea.

Identificación de la tarea: es el grado en el que la tarea se hace de principio a fin con un resultado perceptible.

Importancia de la tarea: es el grado en que la tarea realizada tiene un impacto en la organización o en la sociedad.

Autonomía: es el grado de libertad que se le da a los empleados al escoger el orden de las tareas y cómo completarlas.

Feedback: es el grado de información que los empleados reciben sobre la efectividad del resultado del trabajo realizado.

Para la presente investigación se han seleccionado las dimensiones que se adaptan mejor al contexto de prácticas preprofesionales: Importancia de la tarea, autonomía y *feedback*.

2.2.2 Ambiente de Trabajo

Según Domínguez et al. (2013), el ambiente de trabajo es la constante de comportamientos, actitudes y sentimientos recurrentes que definen a la organización, y cómo se muestran los vínculos entre los participantes en la organización, sus grupos de trabajo y el desempeño en el trabajo.

Por otro lado, Sandoval (2004) hace referencia al entorno de trabajo que es percibido por quienes conforman la organización y que además contribuye al comportamiento y desempeño de los mismos. El ambiente de trabajo incluye: estilo de liderazgo, estructura, comunicación, motivación y recompensas.

A su vez, García (2009) lo define como las características que componen a las personas que integran la organización y que intervienen en su conducta.

Se observa que Domínguez et al. (2013) consideran al comportamiento como característica del ambiente laboral, mientras Sandoval (2004) y García (2009) lo consideran un resultado de varias características del sistema organizacional que puede influir positiva o negativamente en el mismo.

Las investigadoras del presente estudio, tomaron como referencia la definición propuesta por Sandoval (2004), ya que su especificación de características se encuentra más estrechamente ligada a la variable de Ambiente de trabajo. En consecuencia, para el presente estudio, el ambiente de trabajo se define como el entorno laboral que es percibido por los practicantes preprofesionales y que además contribuye a su comportamiento y desempeño.

2.2.2.1. Operacionalización del Ambiente de trabajo. Según D'Abate et al. (2009), el ambiente de trabajo está compuesto por cinco (5) dimensiones:

Oportunidades de aprendizaje: corresponden al grado en que el trabajo brinda lecciones que se aprenden fuera del salón de clases.

Oportunidades de desarrollo profesional: relacionadas con el grado en que el trabajo ayuda a determinar el campo de desarrollo para el practicante.

Soporte del supervisor: es el grado en que el supervisor actúa como un mentor y apoya al practicante.

Soporte de compañeros: es el grado en que los compañeros de trabajo ayudan a mejorar la experiencia del practicante.

Satisfacción con la organización: es el grado en que el practicante se siente a gusto con la organización.

Para la presente investigación se seleccionaron todas las dimensiones debido a que se adaptan al contexto de prácticas preprofesionales.

2.2.3 Experiencia de prácticas preprofesionales

De acuerdo con Pauze et al. (1989) las prácticas preprofesionales son una experiencia de campo para el estudiante.

Según Davies (1990); citado en Cheong et al. (2014) la experiencia de prácticas preprofesionales es un aprendizaje experiencial de los practicantes, que les brinda oportunidades de afianzar sus pensamientos y acciones.

Por otro lado, los autores Renganathan et al. (2012) definieron la experiencia de prácticas como una oportunidad de integrar su experiencia de trabajo y conocimiento en su carrera universitaria al estar expuesto a un trabajo profesional de la vida real de manera planeada y supervisada.

Tanto la definición de Pauze et al. (1989) y la de Davies (1990) relacionan la experiencia de prácticas preprofesionales como una experiencia de aprendizaje. A su vez, existe similitud entre la definición de Pauze et al. (1989) y Renganathan et al. (2012) ya que ambos hacen referencia a una experiencia de campo y profesional. Por su parte, Davies (1990), integra a su definición el impacto de la experiencia de prácticas en el estudiante al mencionar la oportunidad que tiene de afianzar sus pensamientos y acciones.

Las investigadoras del presente estudio se identificaron con Davies (1990), ya que relaciona la experiencia de prácticas con aprendizaje experiencial, lo cual reconoce el papel educativo de las prácticas. Además, describe que la experiencia brinda la oportunidad de afianzar los pensamientos y acciones de los estudiantes, lo cual permite que se pueda cuestionar el impacto de la experiencia sobre el estudiante.

2.2.3.1. Operacionalización de la experiencia de prácticas preprofesionales. Según Chen et al. (2011), la experiencia del trabajo de prácticas preprofesionales está compuesto por cinco (5) factores de experiencias positivas: afectivo, sensorial, físico, relacional, y creativo cognitivo.

Estos factores coinciden fuertemente con los módulos experienciales estratégicos de Schmitt (1999): percibir, sentir, pensar, actuar y relacionarse. Tomando como base las definiciones de este autor y los ítems de cada uno de los factores planteados por Chen et al. (2011), las investigadoras del presente estudio asumen las siguientes definiciones:

Experiencia afectiva: es el grado en que las prácticas brindan estímulos que genera la sensación de que vale la pena dedicarle tiempo y esfuerzo.

Experiencia sensorial: es el grado en que las prácticas hacen sentir satisfecho al practicante con respecto a lo aprendido y su impacto en la posibilidad de obtener un empleo.

Experiencia física: es el grado en que las prácticas exponen al practicante al estilo de vida laboral preparándolo para las interacciones sociales y sobrellevar las tareas que le corresponde cumplir.

Experiencia relacional: es el grado en que las prácticas expanden la visión individual del practicante llevándolo a interesarse por mejorar la calidad del negocio.

Experiencia creativa cognitiva: es el grado en que las prácticas inspiran al practicante a vivir una mejor vida, a fortalecer sus propias habilidades y mejorar sus valores.

Para la presente investigación se seleccionaron todas las dimensiones debido a que se adaptan al contexto de prácticas preprofesionales.

2.2.4 Prospecto de empleabilidad

Según Gamboa et al. (2007), la empleabilidad es definida como la percepción del trabajador sobre las posibilidades que tiene de alcanzar un puesto deseado o mejorar el que ya tiene.

Para Campos (2003), se define como un equilibrio entre aptitudes y actitudes que otorgan la posibilidad al postulante de acceder a un puesto de trabajo y tener considerada la permanencia.

Asimismo, para Suárez (2016), se entiende como el conjunto de variables que definen la situación de empleo o desempleo del individuo. Desde una perspectiva individual, es la suma de competencias que la persona puede poseer y que le permiten acceder a un empleo, mantenerse en él y lograr satisfacer las necesidades de crecimiento personal extrínsecas e intrínsecas.

Se puede observar que las tres definiciones se relacionan con las capacidades que posee el individuo para lograr el objetivo de la empleabilidad. Sin embargo, Gamboa et al. (2007) visualizan la empleabilidad como una mejora del estado actual y no solo la contratación como meta final.

Las investigadoras de este trabajo adoptaron la definición introducida por Gamboa et al. (2007), quienes toman en consideración la autopercepción del estado en el que se encuentra el individuo para lograr alcanzar la empleabilidad, desarrollando sus capacidades en función a su futuro profesional deseado.

2.2.4.1. Operacionalización del prospecto de empleabilidad. Según Gupta et al. (2010), el prospecto de empleabilidad está compuesto por tres (3) dimensiones:

Confianza de empleabilidad: es el grado en que los practicantes perciben tener mayor probabilidad de obtener ofertas de trabajo.

Probabilidad de contratación: es el grado en que los practicantes perciben que las prácticas son una estrategia efectiva para conseguir empleo.

Importancia de la práctica: es el grado en que los practicantes perciben que las prácticas brindan confianza para conseguir un trabajo y tener un mejor salario.

Para la presente investigación se seleccionaron todas las dimensiones.

2.3 Cuadro de operacionalización de variable

Con referencia a la medición de las variables, se añade el cuadro de operacionalización donde se observa las dimensiones en las que se dividen las variables y sus respectivos indicadores. Asimismo, se presentan los objetivos específicos en base a cada variable y al contexto de investigación.

Tabla 2. 1

Cuadro de Operacionalización de variables

Objetivo general: Determinar la relación entre las características del trabajo, el ambiente de trabajo de prácticas preprofesionales y la experiencia de prácticas preprofesionales con respecto al prospecto de empleabilidad percibido por los estudiantes de la carrera de Administración de servicios.			
Objetivo específico	Variable	Dimensiones	Indicadores
Evaluar las características del trabajo de prácticas preprofesionales percibidas por los estudiantes de la carrera de Administración de servicios	Características del trabajo de prácticas preprofesionales	Características del trabajo de prácticas preprofesionales	Importancia de la tarea
			Autonomía
			<i>Feedback</i>
Evaluar las características de ambiente de trabajo de prácticas preprofesionales percibidas por los estudiantes de los estudiantes de la carrera de Administración de servicios	Ambiente de trabajo de prácticas preprofesionales	Características de ambiente de trabajo de prácticas preprofesionales	Oportunidades de aprendizaje
			Oportunidades de desarrollo profesional
			Soporte del supervisor
			Soporte de compañeros
			Satisfacción con la organización
Evaluar los factores de experiencias positivas de las prácticas preprofesionales percibidas por los estudiantes de la carrera de Administración de servicios	Experiencia de prácticas preprofesionales	Factores de experiencias positivas de prácticas preprofesionales	Satisfacción en general
			Experiencias afectivas
			Experiencias sensoriales
			Experiencias físicas
			Experiencias relacionales
			Experiencias creativas cognitivas
Evaluar los determinantes del prospecto de empleabilidad percibidos por los estudiantes de la carrera de Administración de servicios	Prospecto de empleabilidad	Determinantes del prospecto de empleabilidad	Confianza de empleabilidad
			Probabilidad de contratación
			Importancia de la práctica

2.4 Hipótesis

A continuación, se plantean las hipótesis de la presente investigación que servirán como base para estudiar las relaciones propuestas. Cada una de ellas toma en cuenta la definición conceptual y la operacionalización de cada variable. Además, se apoyan en investigaciones anteriores que han evaluado tales asociaciones. Las hipótesis de investigación se encuentran plasmadas en la Figura 2.1 y Figura 2.2.

Figura 2. 1

Hipótesis 1, 2 y 3

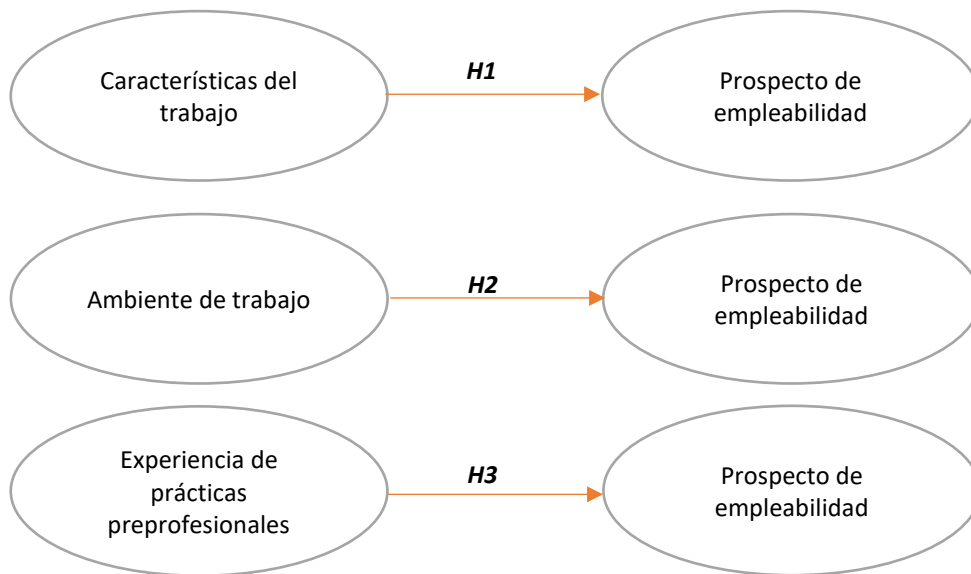
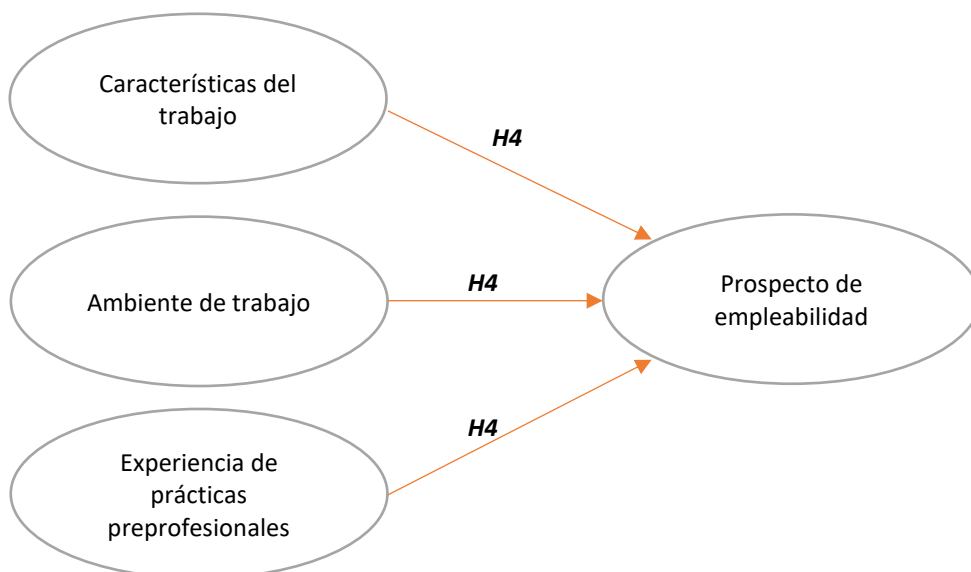


Figura 2. 2

Hipótesis 4



2.4.1 Características del trabajo y Prospecto de Empleabilidad

Para D'abate et al. (2009), las características del trabajo son atributos que influyen contundentemente en la percepción de satisfacción de las prácticas, en especial aquellas características relacionadas a *feedback* y a la importancia de la tarea. En el estudio de estos investigadores se plantea que una especial atención a estas características podría conllevar a que el estudiante perciba que tiene más oportunidades de ser contratado en el futuro. Esto debido a que la confianza, que le brindaron las prácticas preprofesionales, le ayudará a desenvolverse mejor en el siguiente empleo, teniendo como base el *feedback* recibido por parte del supervisor, la importancia que tiene la tarea en el contexto de la empresa, y la autonomía que tenga el alumno al realizar las actividades. Debido a ello, las investigadoras del presente estudio proponen la siguiente hipótesis:

Hipótesis 1: Las características del trabajo de prácticas preprofesionales tienen una relación positiva con el prospecto de empleabilidad.

2.4.2 Ambiente de trabajo y Prospecto de empleabilidad

En un estudio desarrollado por Joosten (2016) se confirmó que los trabajadores que percibían su empleabilidad de manera más positiva experimentaban niveles menores de presión laboral. Además, se encontró que existe una relación entre un prospecto de empleabilidad positivo y mayores niveles de soporte del supervisor.

En el contexto de prácticas preprofesionales, se espera que el ambiente de trabajo esté relacionado con el prospecto de empleabilidad pues la satisfacción con la organización y las oportunidades de desarrollo son aspectos que potenciarán que el practicante desee y se esfuerce por tener las capacidades y competencias necesarias para ser contratado. Además, cuando el practicante percibe que el supervisor y los compañeros observaron y validaron su trabajo, es más probable que sienta que está construyendo una red de contactos, lo cual es muy valioso para futuras recomendaciones en el ámbito profesional. Teniendo esto en consideración, se plantea la siguiente hipótesis:

Hipótesis 2: El ambiente de trabajo de prácticas preprofesionales tiene relación positiva con el prospecto de empleabilidad.

2.4.3 Experiencia de Prácticas preprofesionales y Prospecto de empleabilidad

Según Marhuenda et al. (2010), las experiencias de prácticas preprofesionales permiten que el estudiante desarrolle sus competencias y supere sus carencias. Cuando el practicante percibe estas mejoras podría incrementar su seguridad de conseguir un trabajo en el futuro.

Las experiencias de prácticas preprofesionales incluyen los siguientes aspectos: el nivel en que el estudiante percibe que valió la pena dedicar esfuerzo y tiempo a las prácticas; la introducción en el estilo de vida laboral a través de experiencias sociales que le permitieron aumentar su tolerancia y

paciencia; el grado en que el estudiante percibe que las prácticas le permitieron aplicar lo aprendido y lo inspiraron a vivir una vida mejor. Todos estos aspectos deben influir positivamente en la percepción de desarrollo profesional del estudiante y como consecuencia de ello en su futura empleabilidad. Teniendo en cuenta este análisis, se propone la siguiente hipótesis:

Hipótesis 3: La experiencia de prácticas preprofesionales tiene una relación positiva con el prospecto de empleabilidad.

2.4.4 Características del trabajo, ambiente de trabajo, experiencia de Prácticas preprofesionales y Prospecto de empleabilidad

Las primeras tres hipótesis de investigación plantean evaluar la relación bivariada que puede existir entre el prospecto de empleabilidad, como variable dependiente, y cada una de las tres variables independientes: características del trabajo, ambiente de trabajo y experiencia de prácticas preprofesionales. Sin embargo, las actividades que realiza un practicante en su puesto de trabajo, el entorno o clima laboral que percibe y la experiencia que vive durante las prácticas preprofesionales pueden interactuar entre sí y afectar de diversa manera cuando se evalúa su efecto en simultáneo sobre el prospecto de empleabilidad. Debido a ello, considerando la necesidad de identificar cuál de estas variables es un mejor predictor de los cambios en la percepción de empleabilidad, se propone la siguiente hipótesis:

Hipótesis 4: Las características del trabajo, el ambiente de trabajo y la experiencia de prácticas preprofesionales tiene una relación positiva con el prospecto de empleabilidad al ser evaluadas en simultáneo.



Capítulo 3

Marco Metodológico

3.1 Tipo de Investigación

Según Cauas (2015), la investigación cuantitativa supone un análisis dirigido a obtener una descripción específica sobre el tema a estudiar y usa en casi su totalidad características cuantificables, siendo la parte práctica del estudio o investigación.

Adicionalmente, para Reichardt y Cook (1982), la investigación cuantitativa es definida como una técnica de hacer medición, conteo y básicamente se trataría de un razonamiento abstracto.

Para este estudio, el modo de investigación es de tipo cuantitativo dado que se va a realizar un análisis estadístico para medir las variables, y comprobar hipótesis correlacionales.

Por otro lado, Hernández et al. (2014) afirman que un estudio es correlacional cuando tiene como fin descubrir el grado de asociación que hay entre dos o más variables en un momento específico. Lo más común es identificar la relación entre más de dos variables.

Además, para Cauas (2015), una investigación es correlacional cuando está enfocada en determinar cuál es el grado de relación entre dos o más variables y cómo es que influye el cambio de una variable sobre los valores de la otra.

La presente investigación se clasificó dentro del tipo correlacional ya que las variables presentadas en el estudio tienen influencia entre sí y el objetivo está enfocado en descubrir las relaciones que existen entre ellas.

3.2 Diseño de Investigación

La investigación no experimental es definida por Hernández et al. (2014) como aquella en la cual las variables no son manipuladas de forma intencional, sino que son observadas en su estado natural.

Por otro lado, Vásquez (2005) define la investigación no experimental como aquella en la que se observa un fenómeno sin ningún tipo de intervención en su desarrollo natural.

La presente investigación está categorizada como no experimental porque las variables bajo estudio se medirán y observarán en un contexto natural, tal cual cada sujeto de estudio las experimentó, sin realizar ninguna manipulación o intervención sobre ellas.

En cuanto a la orientación temporal, de acuerdo con Liu (2008) y Tucker (2004), citados por Hernández et al. (2014), una investigación es de diseño transversal o transeccional cuando la recolección de datos se realiza en un solo tiempo.

A su vez, para Müggenburg y Pérez (2007), los estudios transeccionales también son descritos como aquellos que tienen como propósito describir variables y analizarlas en un momento dado.

La presente investigación es de diseño transversal, ya que el estudio se desarrolla en un tiempo determinado comprendido entre marzo del 2019 y julio del 2021.

3.3 Población

Según Salkind (1999), una población es un grupo de diversos individuos sobre quienes se desea generalizar algunas características como resultado de un estudio o investigación.

La población del presente estudio está compuesta por ochenta y dos (82) alumnos del 8vo, 9no y 10mo ciclo y setenta y tres (73) ex alumnos de la carrera de Administración de Servicios de la Universidad de Piura que egresaron en el 2018, 2019 o 2020. Estos debían haber realizado sus prácticas preprofesionales con una duración no menor a tres (3) meses y con una antigüedad no mayor a tres (3) años. Después de realizar esta exclusión, la población resultante fue de ciento veintisiete (127) personas.

3.3.1 Muestra

Para Hernández et al. (2014) una muestra es un subconjunto representativo de la población sobre la cual interesa recoger datos. Esta debe definirse y delimitarse con exactitud para que el investigador pueda generalizar o extrapolar los resultados a la población.

Al tratarse de una población finita, se usó la fórmula que se muestra a continuación, con la cual se obtuvo un tamaño de muestra de setenta y siete (77).

$$n = \frac{N \left(z_{1-\frac{\alpha}{2}} \right)^2 \hat{p}(1 - \hat{p})}{e^2(N - 1) + \left(z_{1-\frac{\alpha}{2}} \right)^2 \hat{p}(1 - \hat{p})}$$

Donde:

N (tamaño de la población): 127

e (margen de error): 0.07

Alfa (nivel de confianza): 95%

Z (valor de corte): 1.96

p (proporción favorable): 0.50

3.3.2 Muestreo

Según López (2004), existen dos tipos de muestreo, el probabilístico y no probabilístico. Dentro del muestreo probabilístico el autor identificó el muestreo probabilístico aleatorio simple, muestreo probabilístico aleatorio mediante la tabla de números aleatorios, muestreo probabilístico sistemático, muestreo probabilístico estratificado y muestreo probabilístico conglomerado. Por otro lado, dentro del muestreo no probabilístico el autor indicó los subtipos: intencional o deliberado, accidentales o por comodidad, y por cuota.

Para López (2004) el muestreo intencional o deliberado consiste en que el investigador selecciona los elementos que integrarán la muestra según los objetivos del estudio y su percepción. Asimismo, de acuerdo con Cabezas et al. (2018) el muestreo intencional consiste en la selección de los elementos de manera representativa en base al juicio de los investigadores sobre la accesibilidad de los sujetos a investigar.

En el presente estudio se usó el tipo de muestreo intencional o deliberado, considerando que las investigadoras han seleccionado los elementos de la muestra en base a la proximidad de los sujetos para participar en el estudio.

3.4 Técnica de Observación

La observación investigativa según Kumar (2011) trata sobre ver y oír de manera intencional y sistemática un fenómeno y su comportamiento tal cual sucede.

A su vez, Rodríguez et al. (1999); citado en Rojas (2011), definen la técnica de observación como un proceso donde los investigadores recolectan por sí mismos y de manera sistemática la información concerniente al problema de investigación.

Hueso y Cascant (2012) reconocen los tipos de técnicas cuantitativas de recolección de información tales como fuentes secundarias, los métodos participativos, la observación sistemática y la medición. Entre ellos destacan la encuesta como el método más usado.

La técnica de observación que se usará para esta investigación será la encuesta. Según Cabezas et al. (2018) la encuesta es una técnica de recolección de datos usada para indagar opiniones por medio de un proceso metódico y un conjunto de preguntas estructuradas.

3.4.1 Instrumento

Según Grinnell et al. (2009); citado en Hernández et al. (2014), el instrumento de medición permite registrar datos observables que son realmente representativos de las variables y conceptos bajo estudio.

El instrumento de la presente investigación es un cuestionario que contiene veintisiete (27) ítems, tres (3) de los cuales filtran los requisitos propuestos para la población. Los enunciados fueron extraídos específicamente de las investigaciones de Chen et al. (2011) para los nueve (9) ítems de la variable de experiencia de prácticas preprofesionales; D'abate et al. (2009) para los cuatro (4) ítems de la variable de características del trabajo y los siete (7) ítems de la variable de ambiente de trabajo de las prácticas preprofesionales; y Gupta et al. (2010) para los cuatro (4) ítems de la variable de prospecto de empleabilidad percibida. Los enunciados fueron traducidos del inglés al español utilizando un léxico apropiado al contexto peruano. Para todos los ítems, se utilizó una escala tipo Likert de cinco (5) puntos, donde uno (1) equivale a muy en desacuerdo y cinco (5), a muy de acuerdo.

3.4.2 Validez

Para Urrutia et al. (2014) la validez es un método utilizado para verificar la calidad del instrumento empleado en el estudio, comprobando así que sea capaz de medir lo que debe medir.

Para Hernández et al. (2014), la validez de contenido hace referencia al nivel de dominio específico que ejerce un instrumento sobre la variable que se está midiendo.

La validez del cuestionario de la presente investigación se realizó con el apoyo de tres expertos de la facultad de Ciencias Económicas y Empresariales escogidos en base a su trayectoria e interés en las variables de estudio. Luego de recibir las observaciones de los expertos, se realizaron algunas modificaciones al cuestionario para obtener la versión, que se muestra en el Apéndice 1.

3.4.3 Confiabilidad

Según Pérez et al. (2012), la confiabilidad determina el grado en que la aplicación repetida del instrumento genera resultados consistentes y congruentes.

Para analizar la confiabilidad del instrumento de medición de la presente investigación, se llevó a cabo una encuesta piloto aplicada a treinta (30) estudiantes de la carrera de Administración de empresas, programa académico de la facultad de Ciencias Económicas y Empresariales en la Universidad de Piura. La encuesta fue resuelta de manera anónima en el software digital *QuestionPro* en un periodo de tres semanas en septiembre del 2019.

Los datos se procesaron primero en Excel, donde se eliminaron las respuestas que no habían cumplido con los filtros. Posteriormente, se realizó el cálculo de los coeficientes de alfa de Cronbach que miden la consistencia interna de las variables bajo estudio (Virla, 2010).

Tabla 3. 1

Confiabilidad de la encuesta piloto

Variable o indicador	Cantidad de ítems	Alfa de Cronbach
Características del trabajo de prácticas preprofesionales.	4	0.61
Ambiente de trabajo de prácticas preprofesionales	7	0.93
Experiencia de prácticas preprofesionales	9	0.96
Prospecto de empleabilidad	4	0.88
Cuestionario	24	0.97

En la Tabla 3.1 se presentan los coeficientes de confiabilidad. A nivel integral el cuestionario obtuvo un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.97 centésimos, lo cual corresponde a una confiabilidad muy alta según Ruiz (2013). A nivel de las variables, tres de ellas obtuvieron una confiabilidad muy alta, con coeficientes mayores a 0.8 centésimos. Mientras que la variable restante, de características del trabajo de prácticas preprofesionales obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.61 centésimos, lo cual equivale a una confiabilidad alta según Ruiz (2013).

Con esta información se concluye que el instrumento es confiable y puede ser utilizado para recolectar los datos en la presente investigación.





Capítulo 4

Resultados de la Investigación

4.1 Análisis de los resultados

En el presente capítulo se muestra el análisis y tratamiento de los datos obtenidos en la encuesta aplicada a la muestra objetivo. El cuestionario de la encuesta fue distribuido con un enlace hacia el software *QuestionPro*. El modo de contacto fue por medio digital, a través de un mensaje previamente estructurado en el que se pedía el apoyo para el estudio.

Los datos fueron descargados a Microsoft Excel, donde se eliminaron las respuestas que no habían cumplido con los filtros. Finalmente se obtuvieron 77 encuestas completas y los datos fueron procesados en el software estadístico SPSS versión 26 para su análisis.

4.1.1 Cálculo de confiabilidad del cuestionario

En la Tabla 4.1 se pueden observar los resultados del alfa de Cronbach en donde se demuestra que los ítems del cuestionario están alineados a cada una de las variables, teniendo como alfa de Cronbach mínimo 0.707 centésimos y 0.934 centésimos como máximo. Además, se evaluó la confiabilidad compuesta (CR) de cada variable donde todas las variables obtuvieron un resultado mayor a 0.7 centésimos. Sin embargo, al analizar la Varianza extraída promedio (AVE), se obtuvo que el valor para la variable características del trabajo era menor a 0.5 centésimos.

Tabla 4. 1

Confiabilidad del cuestionario inicial

Variable o indicador	Cantidad de ítems	CR	AVE	Alfa de Cronbach
Características del trabajo de prácticas preprofesionales.	4	0.749	0.464	0.707
Ambiente de trabajo de prácticas preprofesionales	7	0.905	0.582	0.901
Experiencia de prácticas preprofesionales	9	0.936	0.620	0.934
Prospecto de empleabilidad	4	0.861	0.619	0.849
Instrumento conjunto	24			0.951

El SPSS recomendaba la exclusión del segundo enunciado de la variable características del trabajo, por lo que se volvió a correr el instrumento en el sistema, pero esta vez sin el enunciado mencionado. Los resultados se muestran en la Tabla 4.2, todas las variables tienen una confiabilidad muy alta para Ruiz (2013), con valores mayores a 0.81 centésimos. Finalmente, el alfa de Cronbach considerando todos los ítems del cuestionario, excepto el segundo ítem de la variable de

características del trabajo, ascendió a 0.958 centésimos lo cual equivale una confiabilidad muy alta para Ruiz (2013).

Tabla 4. 2

Confiabilidad del cuestionario final

Variable o indicador	Cantidad de ítems	CR	AVE	Alfa de Cronbach
Características del trabajo de prácticas preprofesionales.	3	0.819	0.603	0.815
Ambiente de trabajo de prácticas preprofesionales.	7	0.905	0.582	0.901
Experiencia de prácticas preprofesionales.	9	0.936	0.620	0.934
Prospecto de empleabilidad.	4	0.861	0.619	0.849
Instrumento conjunto	23			0.958

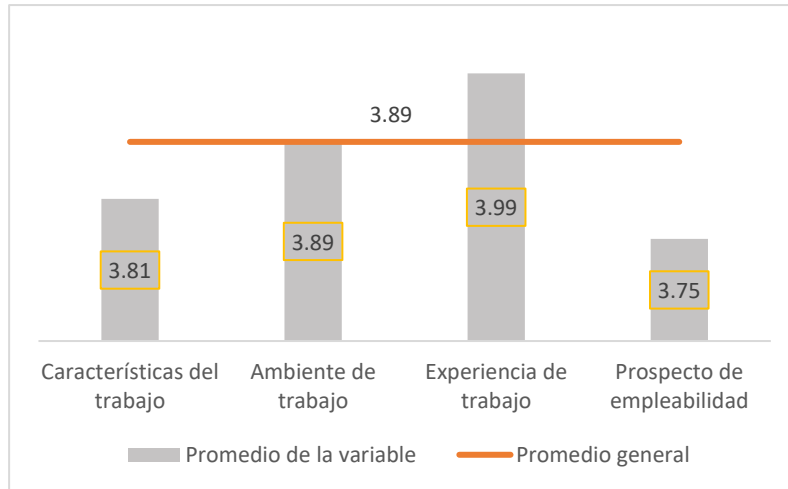
Además, al remover el enunciado número 2 de características del trabajo, la confiabilidad compuesta de esta variable asciende a 0.819 centésimos y su varianza extraída promedio subió a 0.603 centésimos. De esta manera se puede concluir que, luego de realizar este cambio, el cuestionario incrementó su confiabilidad y cada una de las variables tienen una confiabilidad y convergencia interna aceptable. Debido a ello, para realizar el análisis de relaciones entre variables, se utilizará este cuestionario modificado sin el segundo ítem de características del trabajo como instrumento final de medición.

4.1.2 Análisis descriptivo de las variables

En la Figura 4.1, se muestran los valores promedios obtenidos por cada variable, siendo experiencia de prácticas preprofesionales la que obtuvo mayor puntaje con 3.99 de promedio. Por otro lado, la que obtuvo el menor valor fue prospecto de empleabilidad con 3.75. En las siguientes secciones se incluye un análisis de cada una de estas variables.

Figura 4. 1

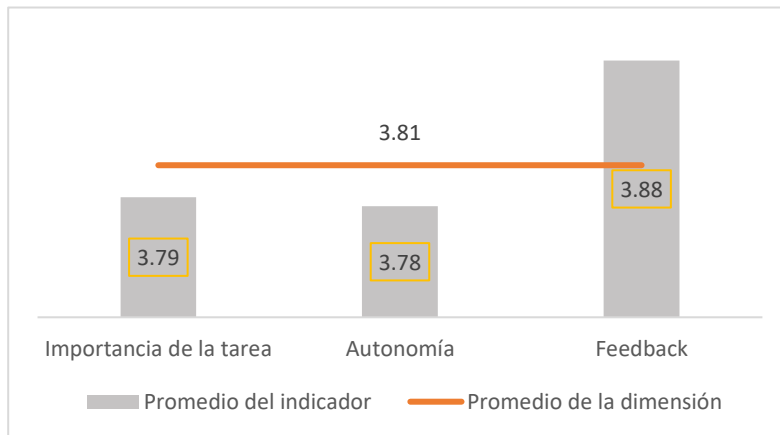
Variables de estudio



4.1.2.1. Características del trabajo. Las características del trabajo obtuvieron un puntaje de 3.81. En la Figura 4.2 se muestran los resultados de cada uno de sus indicadores: Importancia de la tarea, autonomía y *feedback*. El indicador de *feedback* tuvo mayor promedio (3.88), mientras que el de Autonomía obtuvo la más baja valoración (3.78).

Figura 4. 2

Dimensiones de características del trabajo de prácticas preprofesionales



En la Tabla 4.3 se presentan los porcentajes de frecuencia relativa para las respuestas de cada uno de los ítems, así como sus respectivos promedios.

Tabla 4. 3

Características del trabajo de prácticas preprofesionales

Indicador	Muy en desacuerdo			Muy de acuerdo		Promedio
	1	2	3	4	5	
Importancia de la tarea						3.79
-Los resultados de mi trabajo afectaban significativamente a otras personas.	2.60%	7.79%	22.08%	35.06%	32.47%	3.87
-Las prácticas preprofesionales en si no eran muy significativas o importantes dentro del esquema de trabajo general de la empresa.	6.49%	6.49%	22.08%	40.26%	24.68%	3.70
Autonomía						
-Las prácticas preprofesionales me dieron independencia y libertad considerable en la manera en que hacía mi trabajo.	5.19%	6.49%	20.78%	40.26%	27.27%	3.78
Feedback						
-Las prácticas preprofesionales me brindaron pistas sobre qué tan bien estaba haciendo mi trabajo	3.90%	3.90%	22.08%	40.26%	29.87%	3.88

El enunciado con mayor valoración es el de *feedback* con un 3.88 de promedio. El 70.13% de los encuestados indicó estar de acuerdo o muy de acuerdo con este enunciado. En segundo lugar, se encuentra el ítem relacionado con la percepción de que su trabajo afecta significativamente a otras personas, este enunciado obtuvo un promedio de 3.87. El 67.53% de los encuestados manifestó estar de acuerdo o muy de acuerdo con este ítem.

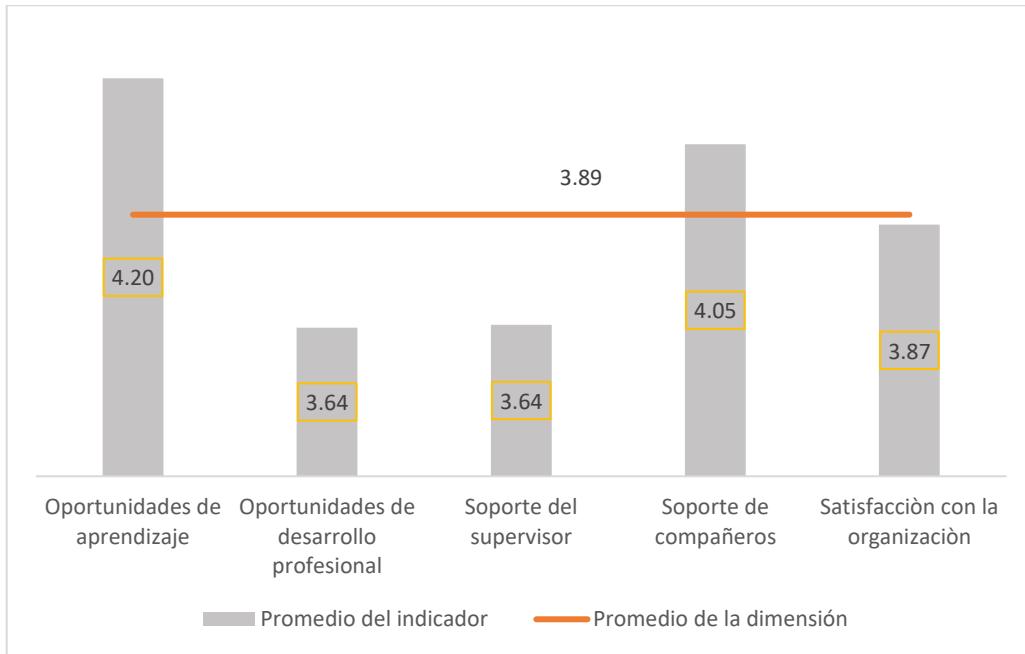
Por otro lado, el 64.94% de las personas que respondieron la encuesta consideraron que están de acuerdo o muy de acuerdo con que sus prácticas preprofesionales no eran muy significativas dentro del esquema general de la empresa. Este es un ítem reverso por lo que debería haber obtenido un valor menor a 3; sin embargo, resultó con un puntaje de 3.70.

Adicionalmente, conviene resaltar que entre el 20.78% y el 22.08% de los encuestados han optado por marcar la opción 3 que equivale a una posición neutral.

4.1.2.2. Ambiente de trabajo. El ambiente de trabajo obtuvo un valor de 3.89. En la Figura 4.3 se presentan los resultados de cada uno de sus indicadores. Las oportunidades de aprendizaje obtuvieron mayor promedio (4.20), mientras que las oportunidades de desarrollo profesional y soporte del supervisor quedaron con los promedios más bajos (3.64).

Figura 4. 3

Dimensiones de ambiente de trabajo de prácticas preprofesionales



En la Tabla 4.4 se presentan los porcentajes de frecuencia relativa para las respuestas de cada uno de los ítems, así como sus respectivos promedios.

Los ítems con mayor promedio son los del indicador de oportunidades de aprendizaje, con valores de 4.30 y 4.10. Entre el 76% y el 82% de los encuestados indicaron estar de acuerdo o muy de acuerdo con estos enunciados relacionados con la importancia que tienen las prácticas preprofesionales para aprender aspectos relacionados con la profesión.

Tabla 4. 4

Ambiente de trabajo de prácticas preprofesionales

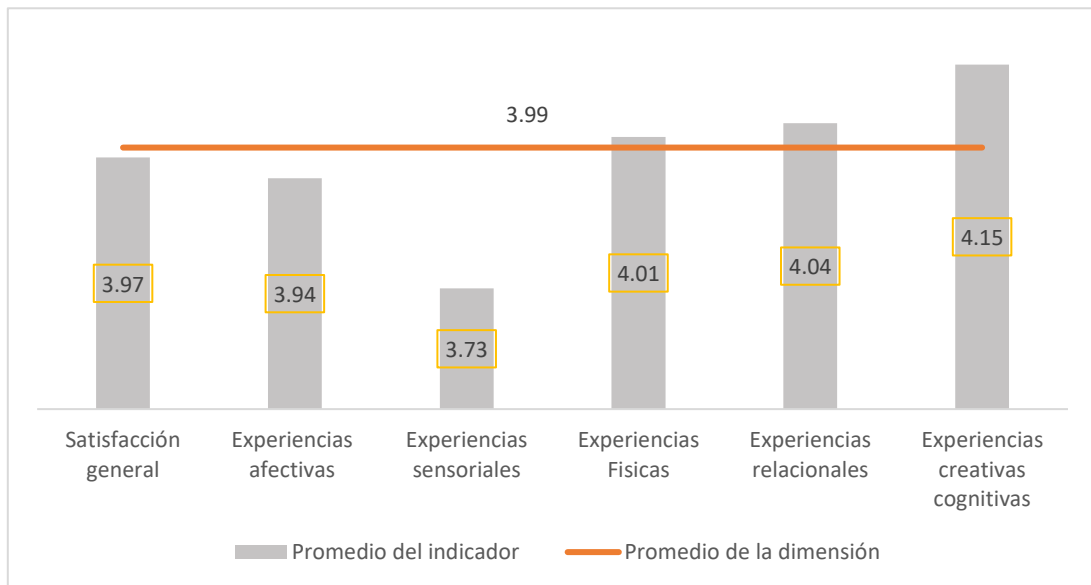
Indicador	Muy en desacuerdo			Muy de acuerdo		Promedio
	1	2	3	4	5	
Oportunidades de Aprendizaje						4.20
-Las prácticas preprofesionales me enseñaron muchas cosas que no hubiera podido aprender en clase.	3.90%	2.60%	11.69%	23.38%	58.44%	4.30
-Las prácticas preprofesionales me dieron la oportunidad de aprender mucho sobre el área, la profesión y el negocio.	3.90%	6.49%	12.99%	28.57%	48.05%	4.10
Oportunidades de desarrollo profesional						
-Las prácticas preprofesionales me ayudaron a determinar que esa es el área en la cual quiero hacer línea de carrera.	7.79%	10.39%	23.38%	27.27%	31.17%	3.64
Soporte del supervisor						3.64
-Mi supervisor ayudó a hacer de mis prácticas preprofesionales una buena experiencia.	9.09%	11.69%	12.99%	31.17%	35.06%	3.71
-Mi supervisor actuó como un mentor para mí durante las prácticas preprofesionales.	11.69%	11.69%	19.48%	22.08%	35.06%	3.57
Soporte de compañeros						
-Mis colegas me ayudaron a hacer de las prácticas preprofesionales una buena experiencia.	1.30%	9.09%	16.88%	28.57%	44.16%	4.05
Satisfacción con la organización						
-Realmente me gustó la empresa donde realice las prácticas preprofesionales.	11.69%	6.49%	14.29%	18.18%	49.35%	3.87

Por otro lado, el ítem con menor valoración fue el relacionado con el soporte del supervisor como mentor del practicante, este enunciado obtuvo un puntaje de 3.57. El 23.38% de los encuestados indicaron estar muy en desacuerdo o en desacuerdo con este enunciado. Adicionalmente, el penúltimo lugar en puntaje le correspondió al indicador de oportunidades de desarrollo profesional. El 18.18% de los encuestados manifestaron estar muy en desacuerdo o en desacuerdo con que las prácticas preprofesionales les ayudaron a determinar el área en la que desean desarrollar su carrera. Cabe resaltar además que, el 23.38% de los encuestados indicaron una posición neutral o de indecisión con respecto a este enunciado.

4.1.2.3. Experiencia de prácticas preprofesionales. La experiencia de prácticas preprofesionales obtuvo un promedio de 3.99. En la Figura 4.4 se muestran los resultados de cada indicador, las experiencias creativas cognitivas obtuvieron el mayor puntaje, con 4.15, mientras que las experiencias sensoriales obtuvieron el menor valor, con 3.73.

Figura 4. 4

Dimensiones de experiencia de prácticas preprofesionales



El ítem con mayor valor es el relacionado con la percepción del alumno de que las prácticas fortalecieron sus propias habilidades y mejoraron sus valores (indicador de experiencias creativas cognitivas), con un promedio de 4.22. El 85.71% de los encuestados, indicaron estar muy de acuerdo o de acuerdo con este enunciado.

Por otro lado, el ítem con menor valoración fue el enunciado correspondiente al nivel de satisfacción de los encuestados respecto a la posibilidad que les daba las prácticas profesionales para aplicar lo que habían aprendido en el salón de clases (experiencias sensoriales), con 3.73. El 11.69% de los encuestados, indicaron estar muy en desacuerdo o en desacuerdo con este enunciado; además, el 28.57% indicaron una posición neutral o de indecisión.

En la tabla 4.5 se presentan los porcentajes de frecuencia relativa para las respuestas de cada uno de los ítems, así como sus respectivos promedios.

Tabla 4. 5

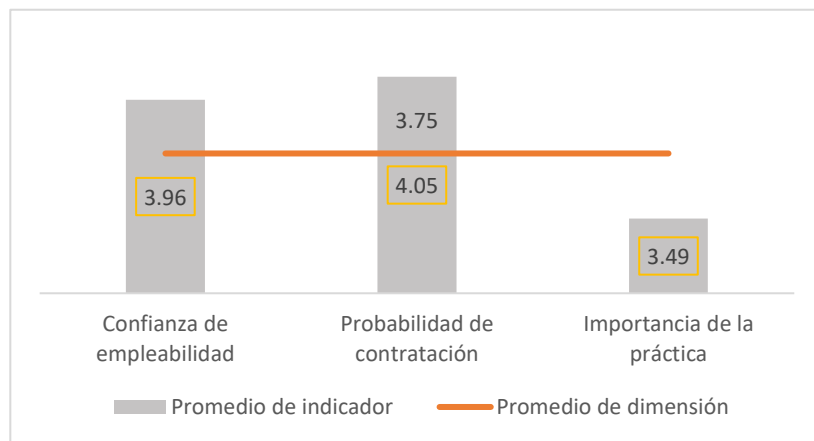
Experiencia de prácticas preprofesionales

Indicador	Muy en desacuerdo			Muy de acuerdo		Promedio
	1	2	3	4	5	
Satisfacción general -En general, las prácticas preprofesionales resultaron ser una experiencia satisfactoria para mí.	5.19%	6.49%	16.88%	28.57%	42.86%	3.97
Experiencias afectivas -Las prácticas preprofesionales me permitieron hacer muchos amigos, ampliaron mi visión y me hicieron sentir que el esfuerzo valía la pena. -Los resultados de mi trabajo me hicieron sentir que valía la pena dedicarle tiempo y esfuerzo.	7.79%	9.09%	18.18%	27.27%	37.66%	3.78
-Experiencias sensoriales -Las prácticas preprofesionales me hicieron sentir satisfecho porque podía aplicar lo que había aprendido.	2.60%	3.90%	14.29%	40.26%	38.96%	4.09
-Experiencias sensoriales -Las prácticas preprofesionales me hicieron sentir satisfecho porque podía aplicar lo que había aprendido.	3.90%	7.79%	28.57%	31.17%	28.57%	3.73
Experiencias físicas -Las prácticas preprofesionales aumentaron mis experiencias sociales. -Las prácticas preprofesionales aumentaron mi tolerancia y paciencia para la gestión de tareas y trabajo.	5.19%	11.69%	14.29%	27.27%	41.56%	3.88
Experiencias físicas -Las prácticas preprofesionales aumentaron mi tolerancia y paciencia para la gestión de tareas y trabajo.	7.79%	2.60%	3.90%	38.96%	46.75%	4.14
Experiencias relacionales -Las prácticas preprofesionales me dieron el deseo de pensar cómo mejorar la calidad general del negocio.	3.90%	7.79%	10.39%	36.36%	41.56%	4.04
Experiencias creativas cognitivas -Las prácticas preprofesionales despertaron mi intención de vivir una mejor vida. -Las prácticas preprofesionales me inspiraron a fortalecer mis propias habilidades y mejorar mis valores.	5.19%	6.49%	11.69%	28.57%	48.05%	4.08
Experiencias creativas cognitivas -Las prácticas preprofesionales me inspiraron a fortalecer mis propias habilidades y mejorar mis valores.	2.60%	6.49%	5.19%	37.66%	48.05%	4.22

4.1.2.4. Prospecto de empleabilidad. El prospecto de empleabilidad obtuvo un promedio de 3.75. En la Figura 4.5 se presentan los resultados de cada uno de sus indicadores. La probabilidad de contratación obtuvo el mayor puntaje: 4.05. Por otro lado, la importancia de las prácticas obtuvo el menor valor: 3.49.

Figura 4. 5

Dimensiones de prospecto de empleabilidad



En la Tabla 4.6 se presentan los porcentajes de frecuencia relativa para las respuestas de cada uno de los ítems, así como sus respectivos promedios.

Tabla 4. 6

Prospecto de empleabilidad

Indicador	Muy en desacuerdo			Muy de acuerdo		Promedio
	1	2	3	4	5	
Confianza de empleabilidad -Los estudiantes que han hecho prácticas preprofesionales tienen más probabilidad de conseguir ofertas de trabajo.	2.60%	10.39%	19.48%	23.38%	44.16%	3.96
Probabilidad de contratación -Siento que las prácticas preprofesionales son una estrategia efectiva para conseguir empleo.	5.19%	5.19%	16.88%	24.68%	48.05%	4.05
Importancia de la práctica -Ahora me siento más confiado de conseguir trabajo una vez graduado -Los estudiantes que han realizado prácticas preprofesionales tienen más posibilidad de comenzar con un salario más alto en sus vidas profesionales.	9.09%	12.99%	18.18%	25.97%	33.77%	3.62
	11.69%	11.69%	32.47%	16.88%	27.27%	3.36

Se puede observar una tendencia positiva que indica una potencial correlación entre ambas variables. Para comprobarlo, se ha calculado el coeficiente de correlación de Pearson, obteniendo un valor de 0.543 (ver Tabla 4.7), el cual es estadísticamente significativo a un nivel de 0.01. Esto evidencia que existe una asociación moderada (Hernández et al., 2014) y directa entre las características del trabajo y el prospecto de empleabilidad. Con esta información se comprueba la Hipótesis 1.

Tabla 4. 7

Matriz de correlación entre variables

Variable o indicador	Coeficientes de correlación de Pearson			
	Características del trabajo de prácticas preprofesionales	Ambiente de trabajo de prácticas preprofesionales	Experiencia de prácticas preprofesionales	Prospecto de empleabilidad
Características del trabajo de prácticas preprofesionales	1			
Ambiente de trabajo de prácticas preprofesionales	.519**	1		
Experiencia de prácticas preprofesionales	.712**	.822**	1	
Prospecto de empleabilidad	.543**	.687**	.623**	1

(**) Estadísticamente significativo a un nivel de 0.01

Para profundizar el análisis de la relación entre estas dos variables se ha desarrollado un modelo de regresión lineal simple, tomando como variable dependiente el prospecto de empleabilidad y como variables independientes los indicadores de características del trabajo. Los resultados se muestran en la Tabla 4.8 como modelo 1. Se puede observar que este modelo explica el 27% (R^2 ajustado) de los cambios en el prospecto de empleabilidad y es estadísticamente significativo a un nivel de 0.001. Por lo tanto, este resultado refuerza la validez de la hipótesis 1.

El indicador que tiene poder predictivo es la importancia de la tarea ($\beta=0.275$, $p<0.05$). Por otro lado, los indicadores *feedback* y autonomía no desempeñan un rol estadísticamente significativo en el modelo. Por lo tanto, no deben formar parte de la ecuación.

Tabla 4. 8

Modelos de Regresión

	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4	Modelo 5
Características del trabajo				0.167	
Importancia de la tarea	0.275*				0.239*
Autonomía	0.216				-0.026
Feedback	0.149				-0.038
Ambiente de trabajo				0.521***	
Oportunidades de aprendizaje		0.32*			0.325+
Oportunidades de desarrollo profesional		0.098			0.048
Soporte del supervisor		0.028			0.095
Soporte de compañeros		-0.035			-0.071
Satisfacción con la organización		0.396*			0.450*
Experiencia de prácticas preprofesionales				0.076	
Satisfacción general			0.163		-0.221
Experiencias afectivas			0.439**		0.148
Experiencias sensoriales			0.079		0.108
Experiencias físicas			-0.214		-0.234
Experiencias relacionales			-0.095		-0.205
Experiencias creativas cognitivas			0.384*		0.327*
R^2 ajustado	0.27	0.485	0.411	0.475	0.544
F	10.38***	15.30***	9.86***	23.94***	7.48***
ΔR^2 del Modelo 1					0.274
ΔR^2 del Modelo 2					0.059
ΔR^2 del Modelo 3					0.133

+La correlación es significativa al nivel de 0.10

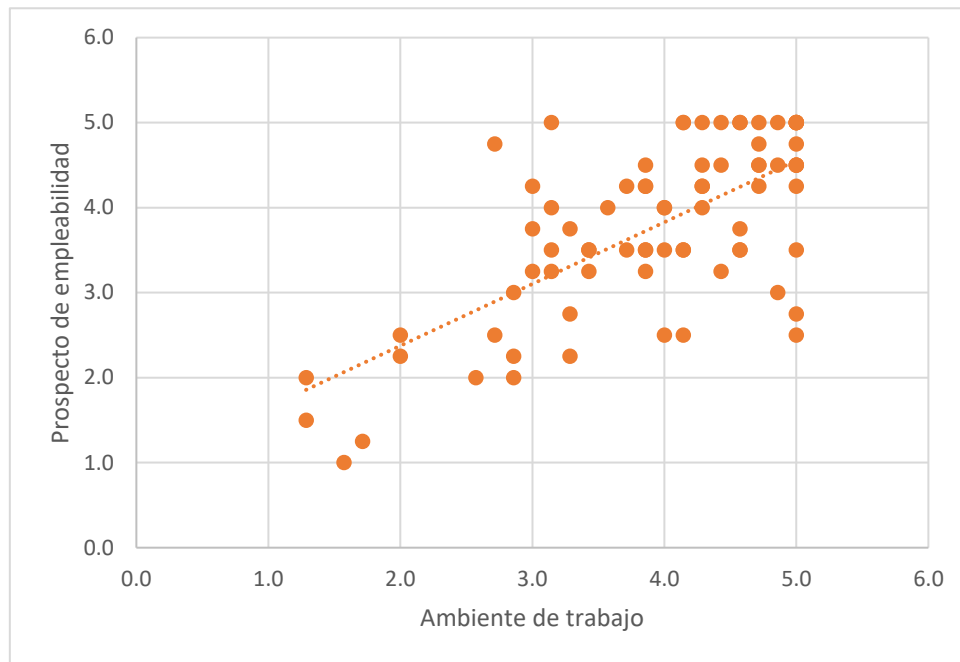
*La correlación es significativa al nivel de 0.05

**La correlación es significativa al nivel de 0.01

***La correlación es significativa al nivel de 0.001

4.1.3.2. El ambiente de trabajo de prácticas preprofesionales y el prospecto de empleabilidad. En la Figura 4.7 se presenta la dispersión entre la variable ambiente de trabajo y la variable prospecto de empleabilidad de las prácticas preprofesionales. Se observa una tendencia positiva entre ambas variables, lo cual refleja una potencial correlación. Para demostrarla se calculó el coeficiente de correlación de Pearson, obteniendo un valor de 0.687 estadísticamente significativo a un nivel de 0.01 (ver Tabla 4.7). Esto equivale a una correlación moderada según Hernández et al. (2014). Con este resultado se comprueba la hipótesis 2.

Figura 4. 7

Dispersión simple de ambiente de trabajo por prospecto de empleabilidad

Para profundizar el estudio de la relación entre el ambiente de trabajo y el prospecto de empleabilidad, se ha desarrollado un modelo de regresión lineal considerando los indicadores de ambiente de trabajo como variables independientes. Los resultados se muestran como modelo 2 en la Tabla 4.8. Se ha encontrado que este modelo explica el 48.5% (R^2 ajustado) de los cambios en el prospecto de empleabilidad y es estadísticamente significativo a un nivel de 0.001. Por lo tanto, esta información apoya la hipótesis 2.

Los indicadores que tienen mayor poder predictivo son: satisfacción con la organización ($\beta=0.396$, $p<0.05$) y oportunidades de aprendizaje ($\beta=0.320$, $p<0.05$). El resto de los indicadores no son estadísticamente significativos en este modelo y, por lo tanto, no deben formar parte de la ecuación de regresión.

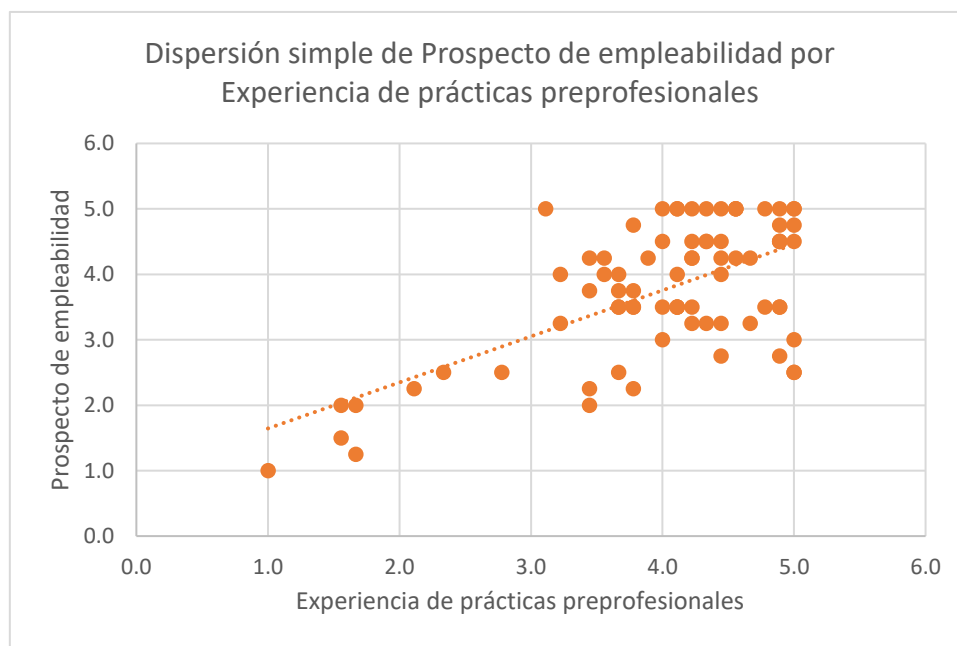
4.1.3.3. La experiencia de trabajo de prácticas preprofesionales y el prospecto de empleabilidad. En la Figura 4.8 muestra la dispersión aparentemente positiva de la variable experiencia de trabajo sobre la variable prospecto de empleabilidad de las prácticas preprofesionales. Se calculó el coeficiente de correlación de Pearson entre estas dos variables, obteniendo un valor de 0.623, estadísticamente significativo a un nivel de 0.01 (ver Tabla 4.7), con lo cual se comprueba una asociación moderada y directa entre la experiencia de trabajo de prácticas preprofesionales y el prospecto de empleabilidad. Esta correlación apoya la Hipótesis 3.

Con la finalidad de evaluar en detalle cuáles de los indicadores tiene mayor relación con el prospecto de empleabilidad, se ha elaborado un modelo de regresión lineal que considera a los indicadores de la experiencia de trabajo de prácticas preprofesionales como variables independientes. El modelo 3 de la Tabla 4.8 muestra los resultados de esta regresión. Se puede observar que este modelo, basado en la experiencia de trabajo, explica el 41.1% (R^2 ajustado) de la varianza en el prospecto de empleabilidad y es estadísticamente significativo menor a 0.001 como modelo. Por lo que sirve como base para reafirmar la validez de la hipótesis 3.

Los indicadores que tienen mayor poder predictivo son: experiencias afectivas ($\beta=0.439$, $p<0.01$) y experiencias creativas cognitivas ($\beta=0.384$, $p<0.05$). El resto de los indicadores no forman parte de la ecuación de regresión porque no son estadísticamente significativos.

Figura 4. 8

Dispersión simple de experiencia de prácticas preprofesionales por prospecto de empleabilidad



4.1.3.4. Las características del trabajo, el ambiente de trabajo de prácticas preprofesionales, experiencia de trabajo y el prospecto de empleabilidad. Para validar la hipótesis 4, se ha procesado un modelo de regresión que incorpora las tres variables como variables independientes sobre el prospecto de empleabilidad, los resultados se muestran en la Tabla 4.8 como modelo 4 a nivel de variable y como modelo 5 a nivel de los indicadores de cada variable.

El modelo 4 explica el 47.5% de los cambios en el prospecto de empleabilidad y estadísticamente significativo a un nivel de 0.001. Los resultados de este modelo muestran que, cuando se consideran las tres variables independientes en simultáneo, solo la variable ambiente de

trabajo es un predictor del prospecto de empleabilidad, con una significancia estadística a un nivel de 0.001.

Para seguir ahondando en el análisis, los resultados del modelo 5 muestran que los indicadores con mayor poder predictivo son: satisfacción con la organización ($\beta=0.45$, $p<0.05$), experiencias creativas cognitivas ($\beta=0.327$, $p<0.05$), importancia de la tarea ($\beta=0.239$, $p<0.05$) y oportunidades de aprendizaje ($\beta=0.325$, $p<0.1$).

Se observa que al agregar la variable ambiente de trabajo y experiencia de prácticas preprofesionales a un modelo que ya contenía características del trabajo, se incrementa en un 27.4% la explicación de los cambios en el prospecto de empleabilidad (ver ΔR^2 del Modelo 1). Por otro lado, agregando las variables de características del trabajo y experiencia de prácticas preprofesionales a un modelo que ya tenía ambiente de trabajo, se explica un 5.9% más de los cambios en el prospecto de empleabilidad (ver ΔR^2 del Modelo 2). Por último, añadiendo la variable característica de trabajo y ambiente de trabajo a un modelo que ya contenía la variable experiencia de prácticas, se explica un 13.3% más de las variaciones en el prospecto de empleabilidad (ver ΔR^2 del Modelo 3).

4.2 Discusión de Resultados

Luego de aplicar el cuestionario a la muestra final de estudio, se evaluó su confiabilidad a través de los coeficientes de Alfa de Cronbach, confiabilidad compuesta y varianza extraída promedio. Como resultado de estas evaluaciones se confirmó que el instrumento tiene un nivel de confiabilidad aceptable para ser utilizado en la investigación.

En relación con las características del trabajo de prácticas preprofesionales se pudo observar que la evaluación de sus 3 indicadores es ligeramente positiva con puntajes entre 3.70 a 3.88. Más del 60% de los encuestados manifestó estar muy de acuerdo y de acuerdo con cada uno de los enunciados de esta variable. Por otro lado, cabe resaltar que más de un 20% de las personas que han respondido la encuesta han optado por marcar la opción 3, lo cual podría ser interpretado como una indecisión con respecto a la importancia de la tarea, autonomía y *feedback* que recibieron durante las prácticas. Esto evidencia que existe la necesidad de reforzar el seguimiento a estos aspectos de las prácticas preprofesionales.

Respecto al ambiente de trabajo, se pudo identificar que aproximadamente el 80% de los encuestados está muy de acuerdo o de acuerdo con que las prácticas preprofesionales representaron una oportunidad de aprendizaje en su carrera. Este indicador obtuvo un promedio de 4.2. Por otro lado, aproximadamente un 20%, no está de acuerdo, en mayor o menor medida, en que su supervisor, actuó como un mentor e hizo de sus prácticas preprofesionales una buena experiencia. Este indicador obtuvo un puntaje de 3.64 siendo junto a oportunidades de desarrollo el menor valor de la variable. Considerando que el ambiente de trabajo es la variable con mayor correlación frente al prospecto de empleabilidad, el bajo puntaje del soporte de los supervisores expone una necesidad de brindarles

ciertas pautas o inducciones para orientar a los practicantes de forma más adecuada, que abarquen los indicadores de las variables características del trabajo, ambiente de trabajo y experiencia de prácticas preprofesionales.

En cuanto a la experiencia de prácticas, un 70% de los encuestados considera que las prácticas preprofesionales resultaron una experiencia satisfactoria. Además, el indicador con mayor valoración fue el de experiencias creativas cognitivas con un promedio de 4.15. Este indicador evalúa si las prácticas preprofesionales despertaron las intenciones del practicante de vivir una mejor vida y los inspiraron a fortalecer sus habilidades y valores. Por lo tanto, esto evidencia el impacto que tienen las prácticas preprofesionales en la vida posterior del practicante, lo cual refuerza la necesidad de identificar estrategias que permitan mejorar la experiencia de prácticas preprofesionales.

Por otro lado, en lo concerniente a las experiencias sensoriales, un considerable 28.57% no estuvo de acuerdo ni en desacuerdo con que las prácticas preprofesionales les permitieron aplicar lo que habían aprendido en clase. Adicionalmente, un 11.69% indicaron estar en desacuerdo o muy en desacuerdo con este enunciado. Esta percepción podría reflejar una desconexión entre lo aprendido en las clases y las tareas que se realizan en las empresas.

Finalmente, respecto al prospecto de empleabilidad, alrededor del 70% de los encuestados está de acuerdo y muy de acuerdo con que las prácticas incrementan las posibilidades de conseguir empleo. Sin embargo, este porcentaje baja a 59% cuando se les pregunta sobre sus posibilidades individuales de conseguir trabajo y se reduce a un 44% cuando se les cuestiona la relación de las prácticas preprofesionales y los niveles de sueldo.

En lo referente a la evaluación de las hipótesis, se ha comprobado todas las propuestas en el presente estudio y los principales hallazgos son:

En relación a la hipótesis 1, se demostró una relación positiva moderada, y estadísticamente significativa, entre las características del trabajo preprofesionales y el prospecto de empleabilidad. El indicador que tiene mayor poder predictivo sobre la empleabilidad es el de la importancia de la tarea, lo cual coincide con lo comprobado por D'abate et al. (2009) respecto a la relación entre la importancia de la tarea y la satisfacción con las prácticas preprofesionales. Esto quiere decir que a medida que el practicante perciba que su tarea es importante, mayor será su percepción de empleabilidad futura. Por ello, el diseño de las prácticas preprofesionales debe incluir responsabilidades y tareas que el practicante perciba como muy importantes para la empresa. Sin embargo, a diferencia de lo encontrado por D'abate et al. (2009) respecto a que el *feedback* es un predictor de la satisfacción con las prácticas, en el presente estudio este indicador no resultó ser un buen predictor del prospecto de empleabilidad. Esto puede deberse a que el 22.08% de los encuestados marcaron la opción 3 lo cual refleja una postura de indecisión.

Asimismo, se ha comprobado la hipótesis 2 pues existe una correlación positiva entre las variables ambiente de trabajo y prospecto de empleabilidad. Además, se ha encontrado que, al tratar de explicar los cambios en el prospecto de empleabilidad, el ambiente de trabajo tiene un mayor poder predictivo que las características del trabajo. A nivel de los indicadores se identificó que los que tienen mayor poder predictivo son: oportunidades de aprendizaje y satisfacción con la organización. Este hallazgo es similar a lo encontrado por D'abate et al. (2009) respecto al poder predictivo de estos dos indicadores sobre la satisfacción con las prácticas preprofesionales. Esto quiere decir que mientras más oportunidades de aprender brinden las prácticas preprofesionales el practicante se sentirá más confiado en su empleabilidad futura. Por lo tanto, los practicantes deberían ser introducidos a la empresa a un nivel organizacional en vez de limitarlos sólo a un nivel de área de trabajo o departamento. Asimismo, la universidad debe coordinar con la empresa para que las prácticas preprofesionales le brinden al practicante la oportunidad de aprender nuevas cosas que no podría haber aprendido en los salones de clase.

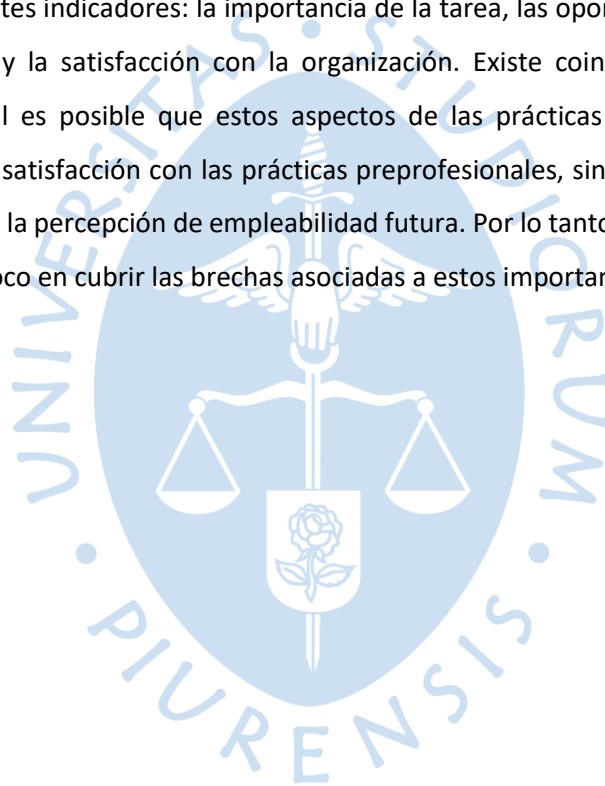
Con respecto a la hipótesis 3, se comprobó que existe una relación positiva estadísticamente significativa entre la experiencia de prácticas preprofesionales y el prospecto de empleabilidad. Los indicadores con mayor poder predictivo son: las experiencias afectivas y las experiencias creativas cognitivas. Este hallazgo es parecido a lo comprobado por Chen et al. (2011) en relación al poder predictivo de estos dos indicadores sobre la voluntad para trabajar. Esto quiere decir que cuando los practicantes perciben que el esfuerzo puesto en las prácticas preprofesionales valió la pena y que despiertan su intención de ser mejores personas, entonces van a sentir un mayor nivel de empleabilidad futura. Por lo tanto, es importante que la universidad pueda evaluar si estos aspectos de la experiencia se dieron desde la perspectiva del estudiante.

Finalmente, para validar la hipótesis 4, se realizó un análisis en dos niveles: a nivel de variables y a nivel de indicadores. En el nivel de variables, se evaluó un modelo de regresión que incluía como variables independientes a las características del trabajo, el ambiente trabajo y la experiencia de prácticas preprofesionales. Como resultado se obtuvo que solo el ambiente de trabajo es la única variable que tiene un poder predictivo estadísticamente significativo sobre la empleabilidad. Si bien las otras dos variables tienen una relación positiva con la empleabilidad cuando son consideradas por separado, al evaluarlas en simultáneo pierden poder predictivo. Es probable que esto se deba al nivel de relación que tienen con el ambiente de trabajo.

Efectivamente, en la Tabla 4.8 se observa que el coeficiente de correlación entre las características del trabajo y el ambiente de trabajo asciende a 0.519 y es estadísticamente significativo. Esto puede estar indicando que el ambiente de trabajo actúa como una variable que media la relación entre las características del trabajo y el prospecto de empleabilidad. Por otro lado, el coeficiente de correlación entre la experiencia de prácticas y el ambiente de trabajo también es estadísticamente

significativo y asciende a 0.822. Esto podría estar indicando que la variable experiencia de trabajo no se distingue estadísticamente porque está midiendo aspectos muy similares a los de ambiente de trabajo. Por ello, es necesario discriminar los enunciados muy similares para un mejor análisis estadístico en futuras investigaciones.

Adicionalmente, cuando se evalúan los indicadores de todas las variables, se ha podido identificar que los indicadores con mayor poder predictivo sobre la empleabilidad, son: la importancia de la tarea, las oportunidades de aprendizaje, la satisfacción con la organización y las experiencias creativas cognitivas. Esta información complementa los resultados presentados por D'Abate et al. (2009), quienes, al evaluar el valor predictivo de las características del trabajo y el ambiente de trabajo respecto a la satisfacción general con las prácticas preprofesionales, encontraron como mejores predictores a los siguientes indicadores: la importancia de la tarea, las oportunidades de aprendizaje, soporte del supervisor y la satisfacción con la organización. Existe coincidencia en tres de estos indicadores, con lo cual es posible que estos aspectos de las prácticas preprofesionales no solo impactan en el nivel de satisfacción con las prácticas preprofesionales, sino que también tienen una influencia positiva sobre la percepción de empleabilidad futura. Por lo tanto, es recomendable que las universidades pongan foco en cubrir las brechas asociadas a estos importantes aspectos.



Conclusiones

Las prácticas preprofesionales forman parte de la educación superior en el Perú ya que buscan complementar lo aprendido en clase y constituyen el primer paso de la vida profesional del estudiante. Sin embargo, existen muy pocos estudios o mediciones que evalúen si las prácticas preprofesionales son un facilitador del prospecto de empleabilidad percibido por los estudiantes.

Los aspectos mejor evaluados por los alumnos y exalumnos del programa de Administración de Servicios fueron la experiencia y el ambiente de las prácticas preprofesionales, los cuales obtuvieron un puntaje de 3.99 y 3.89 respectivamente. Por otro lado, las características de las prácticas preprofesionales obtuvieron un promedio de 3.81, mientras que el prospecto de empleabilidad fue valorado con un puntaje de 3.75. Considerando que se usó una escala de valoración de 1 a 5, estos valores caen en el rango positivo.

A nivel de indicadores, los que obtuvieron la mejor valoración fueron el *feedback*, las oportunidades de aprendizaje, las experiencias creativas cognitivas, y la probabilidad de contratación. En contraparte, entre los indicadores con menor valoración se incluyen a la autonomía, la importancia de la tarea, las oportunidades de desarrollo profesional, el soporte del supervisor, las experiencias sensoriales, la importancia de la práctica respecto a la confianza individual de conseguir trabajo una vez graduado y la posibilidad de comenzar con un salario alto. Sin embargo, cabe resaltar que los puntajes promedio fueron superiores a 3.6 en todos los casos.

Las características del trabajo de prácticas preprofesionales percibidas por los estudiantes de la carrera de Administración de servicios, influyen en su prospecto de empleabilidad. Especialmente cobra relevancia la importancia de la tarea asignada a los practicantes.

Además, el ambiente de trabajo donde se realizaron las prácticas preprofesionales también tiene relación con la empleabilidad percibida. Esta relación se da cuando el estudiante percibe que las prácticas le brindan oportunidades de aprendizaje y cuando está satisfecho con la organización en la que se llevaron a cabo.

Asimismo, se ha comprobado que existe una relación entre la experiencia de prácticas preprofesionales y el prospecto de empleabilidad. Los aspectos que tienen mayor impacto son las experiencias afectivas, entendidas como el sentimiento de que el esfuerzo realizado valió la pena; y las experiencias creativas cognitivas, entendidas como la intención de vivir una mejor vida, fortalecer sus propias habilidades y mejorar sus valores.

Finalmente, al realizar un análisis múltiple de la relación entre los constructos estudiados se encontró que los factores más relevantes para el prospecto de empleabilidad son la importancia de la tarea, las oportunidades de aprendizaje, la satisfacción con la organización y las experiencias creativas cognitivas.



Recomendaciones

En base a los resultados del presente estudio, se han agrupado las recomendaciones en cinco grandes estratos, que se presentan a continuación:

Impulsar alianzas entre las empresas y las universidades:

- Se recomienda a las universidades, no concentrar su foco en grandes corporaciones, si no, analizar y seleccionar empresas más pequeñas para realizar alianzas que puedan brindar al alumno más opciones para poder acceder a un programa de prácticas. Estas alianzas podrían facilitar las coordinaciones entre las empresas y la universidad para identificar y aplicar mejoras en el proceso de prácticas pre profesionales.
- Al comprobar que existe una relación entre las características del trabajo y el ambiente de trabajo sobre el prospecto de empleabilidad, se hace evidente, la importancia de asegurar un adecuado diseño de las tareas que va a realizar el practicante y el ambiente laboral en que se desempeñe. Estos dos aspectos contribuirían tanto al aprendizaje del estudiante como al incremento de la productividad en beneficio de la empresa. Por lo tanto, se recomienda que la universidad y las empresas empleadoras trabajen conjuntamente en el rediseño de las prácticas preprofesionales.

Codiseñar las prácticas preprofesionales:

Se recomienda que el codiseño de las prácticas preprofesionales entre la universidad y la empresa empleadora esté centrado en tres ejes: puesto de trabajo, programas *trainee* (persona que participa en un programa de aprendizaje dentro de una organización) y perspectiva organizacional.

- Sobre el puesto trabajo, es necesario que las funciones y requisitos estén claramente definidos y que aprovechen, en la medida de lo posible, el perfil de la carrera del estudiante. Esto permitiría que el practicante perciba con mayor facilidad la importancia de las tareas que está realizando. La universidad podría actuar como un ente consultor, que oriente a la empresa para aprovechar al máximo el potencial del estudiante.
- Los programas *trainee*, hacen posible que los estudiantes tengan la experiencia de trabajar en distintas áreas; lo que les permitiría tener una idea más clara de cuál es el área en que desea desempeñarse una vez que termine sus estudios. Además, estos programas brindan mayores oportunidades de aprendizaje, las cuales tienen un gran poder predictivo sobre el prospecto de empleabilidad. Debido a ello, es necesario que las universidades fomenten estos programas, no solo en empresas grandes, sino también en empresas medianas.
- Acerca de la perspectiva organizacional, teniendo en cuenta que la satisfacción con la organización es un indicador con un fuerte poder predictivo del prospecto de empleabilidad, se recomienda que el practicante sea expuesto a todo el espectro de la empresa, desde la inducción, y no solo a su puesto de trabajo o área en la que se va a desempeñar. Además, con un contexto más amplio de la

organización, el practicante podrá identificar de manera más clara el valor de su trabajo en el engranaje general, lo cual puede influir en su percepción de la importancia de la tarea que realiza. Incluir al practicante en reuniones de la empresa también podría ser una forma de mejorar la satisfacción con la organización, por lo que el supervisor debe tenerlo en cuenta.

Mejorar el soporte del supervisor de los practicantes:

El soporte del supervisor es un elemento clave del ambiente de trabajo; sin embargo, este fue el indicador de menor valoración en la variable ambiente de trabajo. Por ello, se recomienda:

- Desarrollar pautas y capacitaciones para los supervisores respecto a las formas más adecuadas de dirigir a los practicantes. Estas pautas serían desarrolladas por la universidad y deberán ofrecerse antes de que el estudiante comience a laborar en la empresa empleadora y estar enfocadas a la inducción del practicante y el seguimiento del mismo.
- Para mejorar su propia percepción de empleabilidad se recomienda que el practicante reciba *feedback* periódico del supervisor. Esto contribuirá al desarrollo de habilidades y valores del estudiante, y a incrementar su productividad y compromiso en el trabajo. Además, la empresa también puede recibir información del practicante para impulsar positivamente su clima laboral.
- Establecer mecanismos de coordinación entre el supervisor del practicante y el asesor académico (profesor de la Universidad de Piura que apoya de manera personalizada el desarrollo académico del alumno) durante el proceso de las prácticas preprofesionales. Estas coordinaciones deberían enfocarse en, revisar y asesorar respecto a las pautas ofrecidas al comienzo de las prácticas e identificar las oportunidades de mejora tanto para la empresa como la universidad y el estudiante.

Aprovechar oportunidades de mejora para la universidad:

Las prácticas preprofesionales deberían considerarse como una fuente de información para mejorar la propuesta académica, al respecto se recomienda que:

- Rediseñar la plantilla de desempeño del practicante incluyendo preguntas abiertas que permitan recolectar la información de las deficiencias y oportunidades de mejoras identificadas por el supervisor respecto al desempeño del alumno. Esta información sería muy valiosa para la replantear la propuesta académica de la universidad en base a las necesidades de las empresas. A largo plazo, el prospecto de empleabilidad del practicante sería mayor, encajaría mejor con las expectativas de las empresas y lograría aplicar sus conocimientos en las prácticas preprofesionales.
- Disponer que el asesor académico acompañe al estudiante durante el desarrollo las prácticas preprofesionales con la finalidad de brindarle orientación sobre cómo afrontar los retos de la experiencia laboral e identificar las oportunidades de mejora para la universidad.

Futuras investigaciones:

Finalmente, este estudio es el primer paso dentro de un campo que no ha sido suficientemente

explorado. Por ello, se propone realizar nuevas investigaciones que consideren:

- Estudiar a mayor profundidad la correlación directa del ambiente de trabajo de prácticas preprofesionales sobre el prospecto de empleabilidad en el cuestionario, excluyendo la variable experiencia de prácticas en la aplicación del instrumento, ya que sus elementos no eran totalmente distinguibles de la variable ambiente de trabajo.
- Estudiar el rol mediador de la variable ambiente de trabajo en la relación que existe entre las características del trabajo y el prospecto de empleabilidad.





Lista de referencias

- Bargsted, M. (2017). Impact of personal competencies and market value of type of occupation over objective employability and perceived career opportunities of young professionals. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(2), 115–123.
- Cabezas, E., Andrade, D. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Universidad de las Fuerzas Armadas.
- Campos, G. (2003). Implicancias del concepto de empleabilidad en la reforma educativa. *Revista Iberoamericana De Educación*, 33(2), 1-9.
- Cauas, D. (2015). *Definición de las variables, enfoque y tipo*. Biblioteca electrónica de la Universidad Nacional de Colombia.
- Castillejos, B. (2019). El autoconcepto de los millennial's como aprendices y la autorregulación y motivación por el aprendizaje permanente.: Un estudio con estudiantes universitarios en México. *Revista Iberoamericana de Educación*, 79(2), 81–98.
- Chen, C.T., Hu, J.L., Wang, C.C., & Chen, C.F. (2011). A study of the effects of internship experiences on the behavioral intentions of college students majoring in leisure management in Taiwan. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 10 (2), 61-73.
- Cheong, A., Yahya, N.B., Shen, Q.L. y Yen, A.Y. (2014). Internship Experience: An In-Depth Interview among Interns at a Business School of a Malaysian Private Higher Learning Institution. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 123, 333-343.
- D'Abate, C., Youndt, M. y Wenzel, K. (2009). Making the Most of an Internship: An Empirical Study of Internship Satisfaction. *Academy of Management Learning & Education*, 8(4), 527–539.
- Domínguez, L., Ramírez, A. y García, A. (2013). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. *Revista Nacional de Administración*, 4(1), 59-70.
- Gamboa, J., Gracia, F., Ripoll, P. y Peiró, J. (2007). La Empleabilidad Y La Iniciativa Personal Como Antecedentes De La Satisfacción Laboral. Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, S.A. (Ivie), Working Papers. Serie EC.
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, (42), 43-61.
- Gupta, P., Burns, D. J. y Schiferl, J. S. (2010). An Exploration of Student Satisfaction with Internship Experiences in Marketing. *Business Education & Administration*, 2(1), 27-37.
- Hackman, R. y Oldham, G. (1976). Motivation through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizational behavior and human performance*, (16), 250–279.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). McGraw-Hill.

- Hueso, A., y Cascant, M. J. (2012). *Metodología y técnicas cuantitativas de investigación*. Editorial Universitat Politècnica de València.
- Izquierdo, T. y Farías, A. (2018). Empleabilidad y expectativa de logro en la inserción laboral de los estudiantes universitarios. *REOP*, 29(2), 29–40.
- Joosten, X. (2016). *The impact of perceived employability on the relationship between temporary employment and work related wellbeing* [tesis de maestría, Tilburg University]. <http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=142211>
- Kapareliotis, I., Voutsina, K. y Patsiotis, A. (2019). Internship and employability prospects: Assessing student's work readiness. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 27(4), 335.
- Kumar, R. (2011). *Research methodology: A step-by-step guide for beginners* (3. ed.). Sage Publications Limited.
- López, P. L. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto Cero*, 9 (08), 69-74.
- Marhuenda, F., Bernad, J. C. y Navas, A. (2010). Las prácticas en empresa como estrategia de enseñanza e inserción laboral: las empresas de inserción social. *Revista de Educación*, 351, 139-161.
- Müggenburg, M. y Pérez, I. (2007). Tipos de estudio en el enfoque de investigación cuantitativa. *Enfermería Universitaria*, 4(1), 35-38.
- Pauze, F., Johnson, W., y Miller, J. (1989). Internship strategy for hospitality management programmes. *Hospitality Education and Research Journal*, 13 (3), 301-307.
- Pérez, B. O., Fermín, O., Monasterios, J. y Zavarce, C. (2012). Validez y confiabilidad de instrumento para medición de impacto de TIC, en el marco del despliegue de actividades satelitales venezolanas. SABER. *Revista Multidisciplinaria del Consejo de Investigación de la Universidad de Oriente*, 24(1), 76-82.
- Porter, L., Bigley, G. y Steers, R. (2003). *Motivation and Work Behavior* (7a ed.). McGraw-Hill.
- Reichardt, C., y Cook, T. (1982). Más allá de «los métodos cualitativos versus los cuantitativos». *Estudios de psicología*, 3(11), 40-55.
- Renganathan, S., Karim, Z. A. A. y Chong, S. L. (2012). Students' perception of Industrial Internship Programme. *Education & Training*, 54 (2-3), 180-191.
- Rojas, I. (2011). Elementos para el diseño de técnicas de investigación: Una propuesta de definiciones y procedimientos en la investigación científica. *Tiempo de Educar*, 12(24), 277-297.
- Rousseau, D. (1978). Characteristics of Departments, Positions, and Individuals: Contexts for Attitudes and Behavior. *Administrative Science Quarterly*, 23(4), 521–540.
- Ruiz, C., (2013). *Instrumentos y Técnicas de Investigación Educativa. Un Enfoque Cuantitativo y Cualitativo para la Recolección y Análisis de Datos*. Danaga Training and Consulting.

- Sandoval, M. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 10(27), 83-87.
- Salkind, N. J. (1999). *Métodos de investigación*. Pearson Educación.
- Schmitt, B. (1999) Experiential Marketing. *Journal of Marketing Management*, 15, 53-67.
- Simón, H., Casado-Díaz, J. M. y Castejón-Costa, J. L. (2017). Analysis of university student employment and its impact on academic performance. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 15(2), 281–306.
- Suárez, B. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación*, 14(1), 67-84.
- Urrutia E., Barrios A., Gutiérrez N. y Mayorga C. (2014). Métodos óptimos para determinar validez de contenido. *Educación Médica Superior*, 28(3), 547-558.
- Vásquez, I. (18 de diciembre de 2005). Tipos de estudio y métodos de investigación. *Gestiopolis*.
<https://www.gestiopolis.com/tipos-estudio-metodos-investigacion/>
- Virla, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Telos*, 12(2), 248-252.





Apéndice 1: Instrumento aplicado

Variable	Indicadores	Enunciados
Características del trabajo de prácticas preprofesionales	Importancia de la tarea	Los resultados de mi trabajo afectaban significativamente a otras personas.
		Las prácticas preprofesionales en si no eran muy significativas o importantes dentro del esquema de trabajo general de la empresa.
	Autonomía	Las prácticas preprofesionales me dieron independencia y libertad considerable en la manera en que hacía mi trabajo.
	Feedback	Las prácticas preprofesionales me brindaron pistas sobre qué tan bien estaba haciendo mi trabajo
Ambiente de trabajo de prácticas preprofesionales	Oportunidades de aprendizaje	Las prácticas preprofesionales me enseñaron muchas cosas que no hubiera podido aprender en clase.
		Las prácticas preprofesionales me dieron la oportunidad de aprender mucho sobre el área, la profesión y el negocio.
	Oportunidades de desarrollo profesional	Las prácticas preprofesionales me ayudaron a determinar que esa es el área en la cual quiero hacer línea de carrera.
	Soporte del supervisor	Mi supervisor ayudó a hacer de mis prácticas preprofesionales una buena experiencia.
		Mi supervisor actuó como un mentor para mí durante las prácticas preprofesionales.
	Soporte de compañeros	Mis colegas me ayudaron a hacer de las prácticas preprofesionales una buena experiencia.
Satisfacción con la organización	Realmente me gustó la empresa donde realice las prácticas preprofesionales.	
Experiencia de prácticas preprofesionales	Satisfacción en general	En general, las prácticas preprofesionales resultaron ser una experiencia satisfactoria para mí.
	Experiencias afectivas	Las prácticas preprofesionales me permitieron hacer muchos amigos, ampliaron mi visión y me hicieron sentir que el esfuerzo valía la pena.
		Los resultados de mi trabajo me hicieron sentir que valía la pena dedicarle tiempo y esfuerzo.
	Experiencias sensoriales	Las prácticas preprofesionales me hicieron sentir satisfecho porque podía aplicar lo que había aprendido.
	Experiencias Físicas	Las prácticas preprofesionales aumentaron mis experiencias sociales.
		Las prácticas preprofesionales aumentaron mi tolerancia y paciencia para la gestión de tareas y trabajo.
	Experiencias relacionales	Las prácticas preprofesionales me dieron el deseo de pensar cómo mejorar la calidad general del negocio.
	Experiencias creativas cognitivas	Las prácticas preprofesionales despertaron mi intención de vivir una mejor vida.
Las prácticas preprofesionales me inspiraron a fortalecer mis propias habilidades y mejorar mis valores.		
Prospecto de empleabilidad	Confianza de empleabilidad	Los estudiantes que han hecho prácticas preprofesionales tienen más probabilidad de conseguir ofertas de trabajo.
	Probabilidad de contratación	Siento que las prácticas preprofesionales son una estrategia efectiva para conseguir empleo.
	Importancia de la práctica	Ahora me siento más confiado de conseguir trabajo una vez graduado
Los estudiantes que han realizado prácticas preprofesionales tienen más posibilidad de comenzar con un salario más alto en sus vidas profesionales.		