

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIA EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

**La inteligencia emocional y la autoeficacia laboral como
predictores de la empleabilidad de egresados de las
universidades de la Región Puno 2021**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en
Administración y Negocios Internacionales

Autor:

Yaneth Yuli Quispe Mamani
Ruth Gladys Ocsa Ito

Asesor:

Mg. Julio Samuel Torres Miranda

Juliaca, febrero de 2022

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DEL INFORME DE TESIS

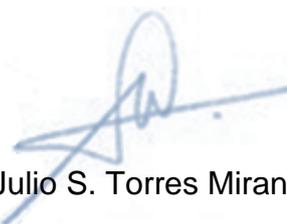
Mg. Julio Samuel Torres Miranda, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

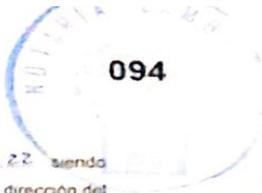
Que la presente investigación titulada: **“LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LA AUTOEFICACIA LABORAL COMO PREDICTORES DE LA EMPLEABILIDAD DE EGRESADOS DE LAS UNIVERSIDADES DE LA REGIÓN PUNO 2021”** constituye la memoria que presentan las Bachilleres **Yaneth Yuli Quispe Mamani** y **Ruth Gladys Ocsa Ito** para obtener el título de Profesional de Licenciada en Administración y Negocios Internacionales, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Juliaca, a los 8 días del mes de febrero del año 2022.



Mg. Julio S. Torres Miranda
Asesor



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Puno, Juliaca, Villa Chullunquiari, a 04 día(s) del mes de febrero del año 2022 siendo las 08:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Campus Juliaca, bajo la dirección del (de la) presidente(a)

Mtra Lucas Fernando Meza Revatta el (la) secretario(a) Mtra Amed Vargas Marlinez y los demás miembros Mtra Ruth Gladys Choque Pilco y el (la) asesor(a) Mtra Julio Samuel Torres Miranda

con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado: La inteligencia emocional y la autoeficacia laboral como predictores de la empleabilidad de egresados de las Universidades de la Región Puno 2021.

- del(los) bachiller(es) a) Yaneth Yuli Quispe Mamani b) Ruth Gladys Oca Ito c)

conducente a la obtención del título profesional de Licenciada en Administración y Negocios Internacionales

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)/s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por el (a la) / a (los) (las) candidato(a)/s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a) Yaneth Yuli Quispe Mamani

Table with columns: CALIFICACIÓN, ESCALAS (Vigesimal, Literal, Cualitativa), Mérito. Values: Aprobado, 14, C, Aceptable, Bueno.

Bachiller (b) Ruth Gladys Oca Ito

Table with columns: CALIFICACIÓN, ESCALAS (Vigesimal, Literal, Cualitativa), Mérito. Values: Aprobado, 14, C, Aceptable, Bueno.

Bachiller (c)

Table with columns: CALIFICACIÓN, ESCALAS (Vigesimal, Literal, Cualitativa), Mérito. Values: (empty), (empty), (empty), (empty), (empty).

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)/s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente/a

Handwritten signature of the Secretary

Secretario/a

Aesoría

Miembro

Miembro

Bachiller (a)

Bachiller (b)

Bachiller (c)

La inteligencia emocional y la autoeficacia laboral como predictores de la empleabilidad de egresados de las universidades de la región Puno 2021.

Emotional intelligence and work self-efficacy as predictors of the employability of graduates of the Universities of the Puno 2021 region.

Yaneth Quispe Mamani ^{a*}, Ruth Ocsa Ito ^a, Julio Samuel Torres-Miranda^a

^aEP. Administración y Negocios Internacionales, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Peruana Unión

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue determinar si la inteligencia emocional y autoeficacia laboral son predictores de la empleabilidad de los egresados de las universidades de la Región Puno, el estudio corresponde a un diseño no experimental, de corte transversal y de alcance explicativo bajo un enfoque cuantitativo. El tipo de muestreo corresponde a un no probabilístico intencional, dado que participaron voluntariamente 230 profesionales de distintas carreras (38% varones y 62% mujeres), a quienes les fue aplicado el cuestionario Trait Meta-Mood Scale (TMMS), el cuestionario de autoeficacia profesional (AU-10) y finalmente el instrumento de empleabilidad. Respecto al análisis de datos, se realizó estadística descriptiva, coeficiente de correlación de Pearson y análisis de regresión lineal. A partir del procesamiento estadístico se observa que el coeficiente de determinación R^2 ajustado = 0.024 indica que la Inteligencia emocional y la Autoeficacia laboral explican el 2.4% de la varianza total de la variable criterio empleabilidad. El valor F de ANOVA ($F = 3.744$, $p = 0.025$) indican que existe una relación lineal significativa entre las variables Inteligencia emocional y la Autoeficacia laboral (predictoras) y la variable Empleabilidad (criterio). Finalmente se concluye que el nivel de inteligencia emocional y la autoeficacia profesional explicarían un nivel adecuado de empleabilidad de los profesionales egresados de universidades.

Palabras clave: Empleabilidad; Autoeficacia laboral; Inteligencia Emocional; Desempeño laboral.

Abstract

The objective of this research was to determine if emotional intelligence and work self-efficacy are predictors of the employability of graduates of the universities of the Puno Region, the study corresponds to a non-experimental design, cross-sectional and explanatory scope under an approach quantitative. The type of sampling corresponds to an intentional non-probabilistic, since 222 professionals from different careers participated voluntarily (38% men and 62% women), to whom the Trait Meta-Mood Scale (TMMS) questionnaire, the self-efficacy questionnaire, was applied. professional (AU-10) and finally the Employability instrument. Regarding the data analysis, descriptive statistics, Pearson's correlation coherent and linear regression analysis were performed. From the statistical processing it is observed that the adjusted coefficient of determination $R^2 = 0.024$ indicates that Emotional Intelligence and Work Self-efficacy explain 2.4% of the total variance of the employability criterion variable. The F-value of ANOVA ($F = 3.744$, $p =$

0.025) indicate that there is a significant linear relationship between the variables Emotional intelligence and Work self-efficacy (predictors) and the variable Employability (criterion). Finally, it is concluded that the level of emotional intelligence and professional self-efficacy would explain an adequate level of employability of professionals who graduated from universities.

Keys word: Employability; Work self-efficacy; Emotional Intelligence; Job performance.

1. Introducción

En los primeros meses de la crisis, en muchos países se han disparado las nuevas solicitudes de prestación por desempleo y las proyecciones indican que, en el área de la OCDE, la tasa de desempleo superará ampliamente el límite máximo alcanzado en la crisis financiera mundial. No obstante, el alcance de esta crisis en el mercado de trabajo es mucho mayor: a pesar de la implantación masiva del teletrabajo, en todos los países el número de personas que realmente trabajan ha descendido bruscamente debido a que las empresas han congelado las contrataciones y han incluido a parte de su fuerza laboral en programas de mantenimiento del empleo subsidiados (OCDE, 2020).

Se calcula que en 2018 había 172 millones de personas desempleadas en el mundo, una tasa de desempleo del 5,0 por ciento. Es llamativo que esa tasa pasará del 5,0 por ciento en 2008 al 5,6 por ciento en 2009 en solo un año, y que la recuperación hasta los niveles predominantes antes de la crisis financiera mundial haya tardado un total de nueve años. En general, en 2019 y 2020 la tasa de desempleo mundial debería mantenerse aproximadamente al mismo nivel. Las previsiones indican que el crecimiento de la población activa hará aumentar el número de personas desempleadas en 1 millón al año, hasta situarlo en 174 millones en 2020 (OIT, 2019).

En el Perú, la pertinencia de las competencias aparece baja, como sugieren las dificultades que tienen las empresas para encontrar trabajadores con las competencias que necesitan para desarrollar su actividad. Las competencias de los individuos se forman a través de diversos canales y contextos, siendo el sistema educativo uno de los principales mecanismos para ello. En este sentido, el bajo desempeño educativo en el país es una de las principales explicaciones a la baja pertinencia de las competencias, algo que se manifiesta a través de la importante brecha entre las competencias que poseen los trabajadores peruanos y las que demanda el sector productivo (Happen, 2016).

Según otras fuentes, que apuntan en esa misma dirección e incluso señalan una mayor magnitud del problema, alrededor de 2 de cada 3 empresas (68%) reportan dificultades para cubrir sus vacantes en Perú, siendo en 2015 el segundo país en que este problema fue mayor a nivel mundial, y situándose muy por encima del promedio global de 38% (Manpower, 2015). Esta es una característica compartida por los países de América Latina y el Caribe, que en general se sitúan por encima del promedio mundial en las dificultades que tienen las empresas para cubrir vacantes. Una mirada general, indica que una importante proporción de egresados universitarios se encuentran laborando en el sector de servicios vinculados a la administración pública (36,9%), en el sector de comercio y turismo (18,4%) y en el área de servicios relacionados con actividades profesionales (13,7%). Por otro lado, se observa que las personas con estudios técnicos completos se encuentran trabajando principalmente en el sector comercio (38,4%), Condiciones laborales de los egresados universitarios, la administración pública (16,8%) y en el área de manufactura y minas (14,9%). Finalmente, las personas sin educación superior están ocupadas mayormente en el comercio y turismo (38,1%), y en el sector agrícola (28,1%) (Sunedu, 2020).

Por otro lado, en el Perú, cifras recientes del INEI muestran que el desempleo en la población de egresados universitarios de 21 a 35 años de edad ha ido en aumento, de 7,5% en el 2012 a 9,6% en el 2018; estas cifras resultan ser relevantes considerando que el desempleo nacional para este grupo etario se ubica en 6,2%. Asimismo, el 15,0% de egresados universitarios terminan subempleados; es decir, laboran menos de 35 horas semanales a pesar de tener deseos de trabajar más o perciben ingresos por debajo del ingreso mínimo referencial. (Inei, 2018) solo el 10% de jóvenes latinoamericanos es optimista y se siente entusiasmado frente al futuro. En el caso del Perú, la encuesta revela que el 50% de jóvenes siente mucha preocupación sobre su situación frente al empleo y solo un 23% de jóvenes entre 18 y 25 años se siente preparado para enfrentar la crisis que se avecina (José Gómez, 2020). Según Astrulla (2017) menciona en su Tesis que, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ocupada por nivel educativo, menciona que, en el departamento de Puno, las personas sin nivel educativo representan el 5,1%, con primaria el 30,3%, con secundaria el 42%, con instrucción superior no universitaria son el 9,9% y con superior universitaria completa el 12,7% sumando un total de 770 mil 900 personas, lo que representa la PEA ocupada de la región.

El trabajo de investigación tiene como objetivo principal analizar cómo la autoeficacia e inteligencia emocional predicen la empleabilidad de los egresados universitarios de las universidades de la región puno, ante el gran incremento del número de graduados con estudios universitarios y acompañado en ciertos casos de una pobre calidad universitaria, ven reducidas sus oportunidades laborales. Con las acciones que se proponen se pretende contribuir a un mejor y mayor acceso al empleo de los egresados de las universidades, así como una mejor empleabilidad (más duradera y de mayor calidad), informar y orientar, Para ello, la incorporación efectiva al trabajo de los estudiantes de las universidades.

2. Método

El diseño de la presente investigación es no experimental y de corte transversal, pues no se pretende manipular alguna de las variables, y la recolección de datos sucederá una vez en la línea del tiempo, así mismo pertenece a un enfoque cuantitativo de alcance explicativo, pues se pretende identificar causas a los fenómenos observados, es decir determinar el grado de influencia de las variables independientes sobre la variable dependiente (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014).

2.1. Participantes

El tipo de muestreo corresponde a un no probabilístico intencional, participaron voluntariamente 230 universitarios, se presenta la información sociodemográfica de los participantes en el estudio de, Inteligencia emocional, Autoeficacia laboral y Empleabilidad de los egresados de las universidades de la Región Puno, 2021. Con respecto a la edad, el 47% tiene entre 22 a 25 años, y el 41% entre 26 a 30 años. El 62% de son de sexo femenino. El estado civil de la mayoría es soltero, con un 87.4%. Con respecto a la escuela profesional de la que egresó, el 29% son de Administración y el 24% son de Contabilidad, que son la gran mayoría. Otra característica importante es que el 18% de los participantes egresó, el año 2016, 2018, 2019. Y finalmente, el 64% de los participantes egresó de la Universidad Peruana Unión, el 16% de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, el 14% de la Universidad Nacional del Altiplano.

2.2. Instrumentos

El cuestionario está basado en Trait Meta-Mood Scale (*TMMS*): Esta escala sirve para evaluar la inteligencia emocional percibida. El *TMMS-24* (Spanish Modified Version of the Trait Meta-Mood Scale) es una escala rasgo de metaconocimiento emocional. En concreto, mide las destrezas con las que podemos ser conscientes de nuestras propias emociones, así como de nuestra capacidad para regularlas. Su validación puede encontrarse en Fernández et al., (2004) Como su nombre indica, la escala se compone de 24 ítems que deben ser puntuados con una escala tipo Likert de cinco puntos (desde 1= Nada de acuerdo, hasta 5= Totalmente de acuerdo), los cuales se agrupan en las siguientes dimensiones: Atención emocional está compuesta por ocho ítems (por ejemplo: “Prestó mucha atención a los sentimientos”); el coeficiente de fiabilidad, alfa de Cronbach fue de .90. En el presente estudio el coeficiente de fiabilidad encontrado fue de .89. Atención emocional: Incluye ocho ítems (por ejemplo: “Puedo llegar a comprender mis sentimientos”); el coeficiente de fiabilidad encontrado por los autores es de .90. En este estudio se encontró un alfa de Cronbach de .89. Reparación emocional: Se compone de ocho ítems (por ejemplo: “Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida”); el coeficiente de fiabilidad según los autores es de .86. En este estudio se obtuvo un alfa de Cronbach de .85. Como también el factor de V de HIKEN validada por tres jueces expertos fue de 0.98.

Autoeficacia profesional (*AU-10*) es una versión resumida del modelo de autoeficacia General de Schwarzer (1999), este instrumento fue validado en Argentina el año 2012 por Luis Maffei, Carlos Spontón, Marcos Spontón, Estanislao Castellano y Leonardo Adrián Medrano. El *AU-10* es un instrumento de autoinforme y examina las creencias que poseen los trabajadores de sus propias capacidades para llevar a cabo, de manera exitosa, actividades asociadas a su profesión. Consta de 10 ítems y es unidimensional ($\alpha = .95$). Su sistema de calificación (por ejemplo, "Estoy seguro/a de que podré alcanzar mis metas en el trabajo"). Los examinados deben responder a los ítems utilizando una escala de siete puntos, de 0 (incapaz de poder hacerlo) a 6 (seguro de poder hacerlo). Respecto a la confiabilidad del instrumento, se ha obtenido el coeficiente alpha de cronbach, el cual indica un 0.858, aceptable para este tipo de estudios. Como también el factor de V de HIKEN validada por tres jueces expertos fue de 0.98

Cuestionario de empleabilidad: Este instrumento fue validado por Herrera Quintanilla Fabiola Stefhannie (2017), formada por cinco escalas que evalúan, la empleabilidad es la capacidad de agregar valor y desarrollar las competencias requeridas para encontrar o mantener un espacio de contribución profesional (un empleo, es decir clientes a mi servicio), cuando y donde sea necesario Inés Temple (2014). En el presente estudio se desean extraer patrones de carrera basados en el potencial de empleabilidad de los egresados, gracias a la combinación de distintas variables con la trayectoria y situación actual de los individuos respecto a la formación y al empleo, otorgando un importante peso a las diferencias individuales. Conocer la situación actual de una persona, respecto al empleo, permitirá tomar decisiones de cara a sus posibles trayectorias futuras. Consta de 12 ítems y es unidimensional ($\alpha = .95$). Respecto a la confiabilidad del instrumento, se ha obtenido el coeficiente alpha de cronbach, el cual indica un 0.858, aceptable para este tipo de estudios. Como también el factor de V de HIKEN validada por tres jueces expertos fue de 0.98.

2.3. Procedimientos

Para llevar a cabo la recolección se creó un formulario virtual en la plataforma de Google. Para estudio se ha solicitado la autorización del comité de ética de la institución educativa para usar datos personales de los

egresados, de modo que se pueda hacer el contacto directo a los participantes a través de correo electrónico institucional, grupos de WhatsApp del entorno académico y facebook. En la primera parte del formulario se dieron a conocer orientaciones sobre el contenido, propósito y modo de respuesta a los ítems. Así mismo los instrumentos usados especifican el consentimiento informado de los participantes, donde se hace énfasis que el uso de la información será usado para fines académicos.

2.4 Análisis estadístico

Después de recolectar la información, se utilizó el programa estadístico SPSS versión 25. Seguidamente de extrajo los estadísticos de frecuencia respecto a los datos sociodemográficos. En Segundo lugar, se realizó un análisis descriptivo de las variables de estudio (Autoeficacia profesional, inteligencia emocional y empleabilidad). En tercer lugar, se realizó un análisis de correlación de Pearson entre las variables. Finalmente, se estimó un modelo de regresión lineal.

3. Resultados y Discusión

3.1 Resultado 1

3.1.1. Análisis descriptivo sociodemográficos

En la Tabla 1, se presenta la información sociodemográfica de los participantes en el estudio de Autoeficacia laboral, Inteligencia emocional y Empleabilidad de los egresados de las Universidades de la Región Puno, 2021. Con respecto a la edad, el 47% tiene entre 22 a 25 años, y el 41% entre 26 a 30 años. El 62% de son de sexo femenino. El estado civil de la mayoría es soltero, con un 87.4%. Con respecto a la escuela profesional de la que egresó, el 29% son de Administración y el 24% son de Contabilidad, que son la gran mayoría. Otra característica importante es que el 18% de los participantes egresó, el año 2016, 2018, 2019. Y finalmente, el 64% de los participantes egresó de la Universidad Peruana Unión, el 16% de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, el 14% de la Universidad Nacional del Altiplano.

Tabla 1

Características de los participantes

		Frecuenc ia	Porcenta je
Edad	22 a 25	104	47%
	26 a 30	92	41%
	31 a 35	17	8%
	36 a 40	7	3%

	40 a 50	2	1%
	Total	222	100%
Sexo	Masculino	85	38%
	Femenino	137	62%
	Total	222	100%
Estado civil	Casado	25	11.3%
	Soltero	194	87.4%
	Divorciado	2	0.9%
	Viudo	1	0.5%
	Total	222	100%
Escuela Profesional	Administración	64	29%
	Contabilidad	54	24%
	Ing. Sistemas	14	6%
	Ing. de Alimentos	20	9%
	Ing. Civil	15	7%
	Ing. Ambiental	22	10%
	Educación	5	2%
	Enfermería	13	6%
	Psicología	8	4%
	Otros	7	3%
	Total	222	100%
Año de egreso	2014	24	11%
	2015	19	9%
	2016	39	18%
	2017	20	9%
	2018	41	18%
	2019	41	18%
	2020	23	10%
	Otros	15	7%
	Total	222	100%
Universidad donde egresó	Universidad Peruana Unión	141	64%
	Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez	36	16%
	Universidad Nacional del Altiplano	31	14%
	Universidad Nacional de Juliaca	4	2%
	Universidad Alas Peruanas	6	3%
	Otros	4	2%
	Total	222	100%

Fuente: Elaboración propio

3.2. Resultado 2

Descripción de las variables autoeficacia laboral, inteligencia emocional y empleabilidad

En la Tabla 2, se presenta medias de resumen, como el promedio, la desviación estándar, la asimetría y la curtosis. Donde el promedio más alto se obtuvo en la Inteligencia emocional y también la dispersión más elevada, con respecto a la asimetría, no exceden los valores de $>\pm 1.5$, lo cual se estima que asimetría la distribución y con respecto a la curtosis tanto la Inteligencia emocional como la Empleabilidad superan el rango de 1.5, lo que indica que tiene un leve apuntamiento en su distribución, la cual se llama leptocúrtica.

Tabla 2

Análisis descriptivo de las variables Autoeficacia laboral, inteligencia emocional y empleabilidad.

Variables	Promedio	DE	Asimetría	Curtosis
Autoeficacia Laboral	55.15	8.17	-0.67	1.19
Inteligencia emocional	90.28	13.92	-1.21	1.57
Empleabilidad	47.47	5.78	-1.36	4.05

Fuente: Elaboración propio

DE: Desviación estándar

3.3 Resultado 4

Análisis de correlación

En la Tabla 3, se observa el análisis de correlación entre las tres variables, donde se halló que la Autoeficacia laboral se relaciona fuertemente con la Inteligencia emocional ($p < 0.01$), y la relación entre la Autoeficacia laboral con la Empleabilidad es una relación débil, pero significativa ($p < 0.05$), y finalmente, la relación entre la Inteligencia emocional y la Empleabilidad, también es una relación débil, pero significativa ($p < 0.05$).

Tabla 3

Coefficiente de correlación entre Autoeficacia laboral, Inteligencia emocional y Empleabilidad.

	Autoeficacia Laboral	Inteligencia emocional	Empleabilidad
Autoeficacia Laboral	1		
Inteligencia emocional	,440**	1	
Empleabilidad	,167*	,138*	1

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración Propio

Objetivo general: Coeficiente de correlación múltiple R, R², R² ajustado, EE, F y el p valor.

En la Tabla 4, se ejecutó un análisis de regresión múltiple para determinar que variables predicen mejor la empleabilidad, se utilizó los coeficientes de correlación múltiple R, R², R² ajustado, error estándar de la estimación (EE) y el valor F de ANOVA. Se observa que el coeficiente de determinación R² ajustado = 0.024 indica que la Inteligencia emocional y la Autoeficacia laboral explican el 2.4% de la varianza total de la variable criterio Empleabilidad. El valor F de ANOVA (F = 3.744, p = 0.025) indican que existe una relación lineal significativa entre las variables Inteligencia emocional y la Autoeficacia laboral (predictoras) y la variable Empleabilidad (criterio).

Tabla 4

Coefficiente de correlación múltiple R, R², R² ajustado, EE, F y el p valor.

Modelo	R	R ²	R ² ajustado	EE	F	p valor
1	,182	0.033	0.024	5.70494	3.744	,025

a. Predictores: (Constante), Inteligencia emocional, Autoeficacia Laboral

b. Variable dependiente: Empleabilidad

Fuente: Elaboración Propio

Coefficientes de regresión múltiple B (no estandarizados), β (estandarizados) y T test

En la Tabla 5, muestra los coeficientes de regresión no estandarizados (B), coeficientes de regresión estandarizados (β) y los estadísticos relacionados con la variable predictora. Los coeficientes β (0.132, 0.079) indican que la Inteligencia emocional y la Autoeficacia laboral (variables predictoras) predice no significativamente la Empleabilidad (variable criterio). El valor t de los coeficientes de regresión beta de la variable predictora no son altamente significativos ($p > 0.05$).

Tabla 5

Coefficientes de regresión múltiple B (no estandarizados), β (estandarizados) y T test

Modelo	B	Desv. Error	β	T test	p valor
(Constante)	39.343	3.018		13.036	0.000
Autoeficacia Laboral	0.094	0.052	0.132	1.789	0.075
Inteligencia emocional	0.033	0.031	0.079	1.071	0.285

Variable dependiente: Empleabilidad

Fuente: Elaboración Propio

Primer objetivo específico: Coeficiente de correlación múltiple R, R², R² ajustado, EE, F y el p valor.

En la Tabla 6, se ejecutó un análisis de regresión lineal simple para determinar que variable predicen mejor la empleabilidad, se utilizó los coeficientes de correlación múltiple R, R², error estándar de la estimación

(EE) y el valor F de ANOVA. Se observa que el coeficiente de determinación $R^2 = 0.028$ indica que la Autoeficacia laboral explican el 2.8% de la varianza total de la variable criterio Empleabilidad. El valor F de ANOVA ($F = 6.335$, $p = 0.013$) indican que existe una relación lineal significativa entre la variable Autoeficacia laboral (predictoras) y la variable Empleabilidad (criterio).

Tabla 6

Coefficiente de correlación múltiple R, R², R² ajustado, EE, F y el p valor.

Modelo	R	R ²	R ² ajustado	EE	F	p valor
1	,167	0.028	0.024	5.70686	6.335	,013

a. Predictores: (Constante), Autoeficacia Laboral

b. Variable dependiente: Empleabilidad

Fuente: Elaboración Propio

Coefficientes de regresión múltiple B (no estandarizados), β (estandarizados) y T test

La tabla 7, muestra los coeficientes de regresión no estandarizados (B), coeficientes de regresión estandarizados (β) y los estadísticos relacionados con la variable predictora. Los coeficientes β (0.167) indican que la Autoeficacia laboral (variable predictora) predice significativamente la Empleabilidad (variable criterio). El valor t de los coeficientes de regresión beta de la variable predictora son significativos ($p < 0.05$).

Tabla 7

Coefficientes de regresión múltiple B (no estandarizados), β (estandarizados) y T test

Modelo	B	Desv. Error	β	T test	p valor
(Constante)	40.951	2.619		15.635	0.000
Autoeficacia Laboral	0.118	0.047	0.167	2.517	0.013

Variable dependiente: Empleabilidad

Fuente: Elaboración Propio

Segundo objetivo específico: Coeficiente de correlación múltiple R, R², R² ajustado, EE, F y el p valor.

En la Tabla 8, se ejecutó un análisis de regresión lineal simple para determinar que variable predice mejor la empleabilidad, se utilizó los coeficientes de correlación múltiple R, R², error estándar de la estimación (EE) y el valor F de ANOVA. Se observa que el coeficiente de determinación $R^2 = 0.019$ indica que la Inteligencia emocional explica el 1.9% de la varianza total de la variable criterio Empleabilidad. El valor F de ANOVA ($F = 4.246$, $p = 0.041$) indican que existe una relación lineal significativa entre las variables Inteligencia emocional (predictoras) y la variable Empleabilidad (criterio).

Tabla 8

Coefficiente de correlación múltiple R, R2, R2 ajustado, EE, F y el p valor.

Modelo	R	R2	R2 ajustado	EE	F	p valor
1	,138 ^a	0.019	0.014	5.73339	4.246	,041

a. Predictores: (Constante), Inteligencia emocional

b. Variable dependiente: Empleabilidad

Fuente: *Elaboración Propio*

Coefficientes de regresión múltiple B (no estandarizados), β (estandarizados) y T test

La Tabla 9, muestra los coeficientes de regresión no estandarizados (B), coeficientes de regresión estandarizados (β) y los estadísticos relacionados con la variable predictora. Los coeficientes β (0.138) indican que la Inteligencia emocional (variable predictora) predice significativamente la Empleabilidad (variable criterio). El valor t de los coeficientes de regresión beta de la variable predictora son significativos ($p < 0.05$).

Tabla 9

Coefficientes de regresión múltiple B (no estandarizados), β (estandarizados) y T test

Modelo	B	Desv. Error	β	T test	p valor
(Constante)	42.320	2.530		16.725	0.000
Inteligencia emocional	0.057	0.028	0.138	2.061	0.041

Variable dependiente: Empleabilidad

Fuente: *Elaboración Propio*

3.4. Discusión

Los objetivos de la presente investigación fueron determinar si la autoeficacia laboral y la inteligencia emocional son predictores de la empleabilidad de los egresados de las universidades de la Región de Puno, 2021. A Partir del procesamiento estadístico Se observa que el coeficiente de determinación R2 ajustado = 0.024 indica que la Inteligencia emocional y la Autoeficacia laboral explican el 2.4% de la varianza total de la variable criterio Empleabilidad. El valor F de ANOVA ($F = 3.744$, $p = 0.025$) indican que existe una relación lineal significativa entre las variables Inteligencia emocional, la Autoeficacia laboral (predictoras) y la variable Empleabilidad (criterio).

Estos resultados guardan relación con Zuta (2020) quien realizó una investigación titulada “Empleabilidad y autoeficacia profesional en estudiantes de postgrado de una universidad pública”. La metodología utilizada fue de diseño no experimental, de tipo descriptivo con un enfoque cuantitativo de corte transversal, como

muestra integraron 150 estudiantes de postgrado de la universidad pública, los hallazgos refieren que la empleabilidad auto percibida en los estudiantes de postgrado se ubica en un nivel alto; por su parte, la autoeficacia profesional de los mismos se ubica en un nivel muy alto. En el análisis correlacional se confirma una relación positiva y estadísticamente significativa entre la empleabilidad auto percibida y la autoeficacia profesional. De igual manera Gilar Corbí et al., (2011) realizaron una investigación que tuvo como objetivo principal analizar el papel que tienen las características intelectuales, personales y emocionales en la predicción / explicación de la inserción laboral de los egresados universitarios de la Facultad de Educación de la Universidad de Alicante, el método usado corresponde a un estudio explicativo. La muestra de participantes está compuesta por 100 estudiantes egresados, los resultados ponen de manifiesto que la inserción laboral de los docentes está predicho o explicado en parte por competencias técnicas, evidenciadas en el rendimiento o autoeficacia en el desempeño de sus labores. Asimismo, son las competencias emocionales las que manifiestan un poder explicativo mayor, mientras que otros factores como la inteligencia general no muestran efecto significativo.

Lo mencionado anteriormente evidencia lo referido por diversos autores como Fernández (2018, Citado por Zuta, 2020) quien refiere que el capital psicológico, incluida la autoeficacia, se muestra como predictor de la empleabilidad percibida; Chen y Lim (2012) confirman también que el capital psicológico, y por ende uno de sus componentes, autoeficacia, estaba relacionada positivamente con el nivel de empleabilidad percibida; Ngoma y Dithan (2016) quienes encontraron una relación positiva y significativa entre el capital psicológico y la empleabilidad en graduados; y Berntson et al. (2008) quien sostiene que la empleabilidad predice la autoeficacia.

Una persona auto eficaz tendrá mayor apertura y confianza para un cambio profesional con miras a una mejora de sus condiciones laborales o para iniciar un proceso de búsqueda si considera que su trabajo actual no le resulta satisfactorio o no se ajustan a sus expectativas, y por lo tanto buscará empleos con mejores condiciones laborales (Berntson y Marklund, 2007; Gamboa, 2014). En consecuencia, el cambio a un empleo de mejores condiciones sería una situación que está al alcance tanto de las personas empleables como eficaces en sus carreras debido a que son altamente demandados en el mercado laboral ya que cuentan con las características necesarias y con un alto rendimiento laboral (Corzo, 2006). En ese sentido, como lo indica Bandura (1997) las creencias de autoeficacia se generan a partir del éxito o fracaso en la ejecución de una tarea, siendo las experiencias directas las más efectivas para el desarrollo de la autoeficacia. Estas tareas además deben de tener cierto grado de dificultad ya que ayudará al individuo a perseverar, es decir superar obstáculos y dificultades, el buscar un empleo con nuevas responsabilidades y mejores condiciones aportan el grado de dificultad necesario para reafirmar las creencias de autoeficacia con las que uno ya cuenta, así como generar nuevas.

En la adultez, la autoeficacia, contribuye a desarrollar la carrera y realizar elecciones vocaciones con éxito, además de incrementar el esfuerzo la búsqueda de trabajo y finalmente la adquisición de uno. Por otro lado, las personas con baja autoeficacia son propensos a no obtener un empleo y a sufrir de estrés debido al desempleo. Es decir, existen reacciones emocionales y conductuales (Bandura, 1997).

4. Conclusiones

A un nivel de confianza del 95% indican que existe una relación lineal significativa entre las variables Inteligencia emocional y la Autoeficacia laboral (predictoras) y la variable Empleabilidad (criterio) de los egresados de varias universidades de la Región de Puno, 2021.

si existe relación lineal estadísticamente significativa entre la autoeficacia laboral se asocia a la Empleabilidad de los egresados de las universidades de la Región de Puno, 2021.

si existe relación lineal estadísticamente significativa entre la dimensión inteligencia emocional y la empleabilidad de los egresados de las universidades de la Región de Puno, 2021.

5. Referencias

- Alonso, M. A. G. (2004). disponibilidad para el empleo: lo que aceptaría y lo que no aceptaría. 15, 275–298.
- Apaza, M., & Flores, S. (2019). Inteligencia emocional en el comportamiento de las organizaciones [peruana Unión]. papers2://publication/uuid/45D7E632-B571-4218-9E47-8B4457FEA9D3
- Apaza Valencia, M. Y. (2015). La Inteligencia Emocional Y Su Influencia En El Rendimiento Laboral En Los Trabajadores Del Gobierno Regional De Puno 2017 [Nacional del Altiplano]. In Universidad Nacional del Altiplano Perú. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/9497/Manuel_Yuri_Apaza_Valencia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aramburu-Zabala. (1998). “Determinantes psicosociales de la búsqueda de empleo”. Revista de psicología del trabajo y las Organizaciones. 14,3, pp. 315–331.
- Astrulla, Y. (2017). Análisis de la situación laboral de los graduados universitarios de la facultad de ingeniería económica de la UNA– Puno, año 2017. 113. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/9408/Rosa_Enriquez_Yuca.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barunda, A. (1986). La Autoeficacia de Albert Bandura: ¿crees en ti mismo? <https://psicologiamente.com/psicologia/autoeficacia-albert-bandura>
- Bisquerra, R. (1992). orientación Psicopedagógica y recursos humanos.
- Bueno Mariaca, W. A. (2018). Inteligencia emocional y desempeño laboral de los trabajadores del Banco de la Nación Tacna 2017. In Universidad Privada de Tacna. <http://www.upt.edu.pe/upt/web/home/contenido/100000000/65519409>
- Carrasco Tacuri, D. J. (2017). Relación Entre Inteligencia Emocional, Autoeficacia General Y Variables Sociodemográficas En Pacientes Ambulatorios Del Servicio De Psicología De Una Clínica De Lima Metropolitana. Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- Chipana Quispe, G. E., & Pacompia Capacoila, S. B. (2017). Influencia De La Inserción Laboral Femenina A Través Del Programa Trabaja Perú En La Contribución Familiar De La Región Puno - 2017 [Universidad Nacional Del Altiplano]. In Tesis. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/11840/Chipana_Quispe_Gloria_Elena_Pacompia_Capacoila_Sandra_Beatriz.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dominguez Lara, S. A. (2017). Influencia De La Inteligencia Emocional Sobre El Desempeño Laboral Percibido En Vendedores De Telefonía Móvil, Perú 2017.

- Donoso-V, T. (2000). La Inserción Socio-Laboral: Diagnóstico De Las Variables. January 2000. <file:///C:/Users/pc/Downloads/INSERCIÓN-ARTIC.ESTEL.pdf>
- Dubin, R. (1976). Work in modern society. En Dubin R.
- Dueñas Buey, M. L. (2002). Importancia De La Inteligencia Emocional: Un Nuevo Reto Para La Orientación Educativa. 5, 70. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70600505%0ACómo>
- Fernandez Berrocal, P., & Extremera Pacheco, N. (2005). La inteligencia emocional y la educación de las emociones. *Revista Interuniversitaria de Formación Del Profesorado*, 19(3), 63–93. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27411927005>
- Fernandez Berrocal, P., Extremera Pacheco, N., & Ramos, N. (2004). Validity and reliability of the Spanish modified version of the Trait Meta-Mood Scale. *Psychological Reports*, 94, 751-755. <https://psicologiaveracruz.files.wordpress.com/2016/02/trait-meta-mood-scale-tmms-24.pdf>
- Fernández, J., & Aramburu- Zabala, L. (2000). “Inserción y preparación para el empleo: un estudio longitudinal.” 137–152.
- Ferrari Cardoso, H., Nunes Baptista, M., & Marin Rueda, F. J. (2017). Autoeficacia en el trabajo: revisión bibliométrica entre 2004 y 2014 en la base de datos ebsco - Academic Search. *Psicología Desde El Caribe*. <https://doi.org/10.14482/psdc.33.2.72788>
- Fournet, M. (1993). S’inserer par le diplôme ou l’expérience? Etude exploratoire des représentations des jeunes 16-25 ans entrés en C.F.I. *L’Orientation Scolaire et Professionnelle*, Libro, 4.27.351-361.
- Freud, S. (1970). Inhibición, síntoma y angustia.
- García, miguel aurelio alonso. (2003). *Dialnet-Dificultades Percibidas En La Búsqueda Y Consecución De Em-818736 dificultades.pdf*.
- Gilar Corbí, R., Castejón, J.-L., & Mañas Viejo, C. (2011). El papel de la inteligencia general, la personalidad, la inteligencia emocional y los conocimientos específicos en la inserción laboral de egresados universitarios de educación. *International Journal of Developmental and Educational Psychology: INFAD. Revista de Psicología*, 1(3), 605–612. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349832330063>
- Giménez-Lozano, J. M., & Morales-Rodríguez, F. M. (2019). Relación entre las creencias de autoeficacia y los niveles de inteligencia emocional en docentes universitarios. *International Journal of Developmental and Educational Psychology. Revista INFAD de Psicología*, 1(1), 143. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2019.n1.v1.1399>
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia Emocional (1ra Edición)*. (Kairós, Ed.) [http://www.codajic.org/sites/www.codajic.org/files/Inteligencia Emocional Daniel Goleman.pdf](http://www.codajic.org/sites/www.codajic.org/files/Inteligencia%20Emocional%20Daniel%20Goleman.pdf)
- Goleman, D. (1998). *La Práctica de la Inteligencia Emocional (Vol. 5)*. (Editorial Kairós S.A., Ed.) Barcelona: España: Romanvillars S.A. Verdagué. <http://mendillo.info/Desarrollo.Personal/La.practica.de.la.inteligencia.emocional.pdf>
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: a developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology Monograph*, 28.6.545-579.
- Happen, M. D. (2016). Avanzando Hacia Una Mejor Educación Para Perú. 3, 20. <https://www.oecd.org/dev/Avanzando-hacia-una-mejor-educacion-en-Peru.pdf>
- Harpaz, I. (1990). The importance of work Goals. An international perspective. *Journal of International Business Studies*.
- Hernández Fernaud, E., Ramos Sapena, Y., Negrín, F., Ruiz De la Rosa, C. I., & Hernández, B. (2011). Empleabilidad percibida y autoeficacia para la búsqueda de empleo en universitarios. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 27(2), 131–142. <https://doi.org/10.5093/tr2011v27n2a5>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collao, C., & Pilar, B. L. M. del. (2014). *Metodología de la investigación (McGraw-Hill (ed.); 6th ed.)*.
- IMAF. (n.d.). Instituto Madrileño para la Formación. www.comadrid.es
- INEI. (2018). Informe Nacional De Empleo INEI.

- José Gómez, M. (Fundación F. (2020). 8 de cada 10 jóvenes se encuentran preocupados por el futuro del empleo. Peru-Retail. <https://www.peru-retail.com/8-de-cada-10-jovenes-se-encuentran-preocupados-por-el-futuro-del-empleo/>
- Krumboltz, J. D., & Thoresen, D. E. (1979). A social learning theory of career decision making. En W.B. Walsh - S.H. Osipow (Eds.). *Career Counseling : Contemporary Topics in Vocational Psychology*, New Jersey: Eribaum.
- Lengua, R. A. de la. (1992). *Diccionario de la lengua española*. (21 ed.) Madrid: Real academia de la lengua.
- Leticia, G. (2006). El significado y el valor del trabajo en distintos grupos socio laborales de Argentina en los albores del siglo XXI.
- Loor-Rivadeneira, R. M., Durán-Solórzano, S. A., & Guerrero-Saltos, D. R. (2018). Inteligencia emocional y su relación con la autoeficacia generalizada en estudiantes de la escuela de Psicología de la Universidad Técnica de Manabí, Portoviejo, Ecuador. *Polo Del Conocimiento*, 3(12). <https://doi.org/10.23857/pc.v3i12.835>
- Lowe, T. A., & McBean, G. M. (1989). Honesty with fear. *quality progress*. 30–34.
- Mamani Pari, I. (2017). Expectativas laborales de los universitarios de la Universidad Peruana Unión - Filial Juliaca, 2016 [Universidad Peruana Union, Facultad Ciencias Empresariales]. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/707/Isaac_Tesis_bachiller_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Manpower. (2015). *Talent Shortage Survey 2015*, Manpower Group.
- Marina, A. (2006). *Anatomía del miedo: un tratado sobre la valentía*. Barcelona : Anagrama.
- Martínez Martínez, I. M., & Salanova Soria, M. (2006). Autoeficacia en el trabajo: el poder de creer que tú puedes. *Estudios Financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social. Comentarios, Casos Practicos. Recursos Humanos*, 279, 175–202. http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2006_Martinez-Salanova.pdf
- Miguel, A., Marrero, R. J., Fumero, A., & Carballeira, Mónica (Iberoamericana, R. (2017). El Papel de la Personalidad y la Inteligencia en la Autoeficacia Interpersonal *Personality and Intelligence : Do They Affect the Interpersonal Self-Efficiency ? Resumen*.
- Miguel Aurelio, A. G. (2010). Evaluación del potencial de inserción laboral y patrones de carrera. *Revista de Educación*, 351(June), 409–434. https://www.researchgate.net/publication/41206567_Evaluacion_del_Potencial_de_Insercion_Laboral_y_patrones_de_carrera
- Montane, J. (1993). *Orientación ocupacional*.
- MOW. (1987). *The meaning of working: An international*.
- OCDE. (2020a). *Mejores competencias, mejores empleos, mejores condiciones de vida: Un enfoque estratégico de las políticas de competencias*.
- OCDE. (2020b). *Mejores competencias, mejores empleos, mejores condiciones de vida: Un enfoque estratégico de las políticas de competencias*. https://www.oecd-ilibrary.org/education/mejores-competencias-mejores-empleos-mejores-condiciones-de-vida_9786070118265-es
- OIT. (2019). *Tendencias 2019, Organización Internacional Del Trabajo*. Conlicencia.Com, 331, 23. www.trendwatching.com/es/trends/consumertrendcanvas%0Ahttp://www.bdigital.unal.edu.co/51979/%0Ahttp://www.dosdoce.com/upload/ficheros/noticias/201409/modelos_de_negocio_pdf.pdf%0Ahttps://searchdatacenter.techtarget.com/es/ehandbook/Que-deben-esperar-las-e
- Pelayo, M. B. (2012). *Capital Social y Competencias Profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral* (Primera ed). <http://www.eumed.net/>
- Piqueras, R., & Rodríguez, A. (1998). “evaluación del cambio de actitudes en búsqueda de empleo.” IV Congreso Nacional de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones.

- Riaño-Galán, A., García-Ruiz, R., Rodríguez Martín, A., & Álvarez-Arregui, E. (2016). Quality of life and social and vocational integration of young people with disabilities. *REDIE: Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 18(1), 112–127.
- Rockeach. (1973). *The nature of human values*. Josey-bass, San Francisco.
- Rodríguez, A. (2004). *El miedo, el motor de la historia individual y colectiva*. Eurotheo, Universidad Complutense de Madrid.
- Ruiz, Q., & Wilpert, B. (1988). The meaning of working-scientific status of a concept, en V . de Keyser, T. Qvale, B. , Wilpert y S.A. Ruiz Quintanilla (Eds), *the meaning of work and technological options*. New Yorf. John Wiley and Sons.
- SUNEDU. (2020). *II Informe Bienal Sobre La Realidad Universitaria En El Perú - Sunedu*.
- Velázquez Laura, C. R. (2014). “Situación Laboral De Los Egresados Del Área De Ingenierías De La Universidad Nacional Del Altiplano Al Año 2014 [Universidad Nacional Del Altiplano]. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6339/Velasquez_Laura_Carmen_Rosa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- D, Z. G. (2020). *Empleabilidad y autoeficacia profesional en estudiantes de postgrado de una universidad pública [SanMayordeSan Marcos]*. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/15707/Zuta_gd.pdf?sequence=1&isAllowed=y