

## Factores de la demanda laboral y calidad de la educación universitaria peruana<sup>1</sup>

Madalyne Motta Flores<sup>2</sup>, Ivonne Vargas Salazar<sup>3</sup>, Pedro Barrientos-Felipa<sup>4</sup>

### Resumen

**Introducción:** el sistema universitario peruano ha experimentado una reducción en su oferta educativa debido al licenciamiento institucional. **Objetivo:** determinar los factores de la demanda laboral que influyen en la calidad de la educación universitaria. **Materiales y métodos:** la investigación cuantitativa con diseño no experimental se analizó con modelos de ecuaciones estructurales (SEM) y utiliza el *software* AMOS. El estudio se realizó en veinticuatro universidades públicas, con una muestra de 487 encuestados. **Resultados:** los principales resultados muestran la validez de los constructos relacionados con factores de la demanda laboral universitaria y la calidad

de la educación universitaria, el constructo contexto institucional y relación educativa influyen significativamente sobre la inserción laboral. **Conclusiones:** el estudio muestra que las universidades deben fortalecer las competencias de los estudiantes, el contexto institucional e innovar el currículo universitario y la práctica docente, centrarse en desarrollar habilidades en los alumnos, que puedan mejorar la flexibilidad en el pensamiento y la acción dentro de los contextos organizacionales.

**Palabras clave:** acceso al empleo; calidad de la enseñanza; transferencia del aprendizaje; estudiante graduado; política de la educación.

1 Artículo original derivado de la investigación *Calidad de la educación universitaria pública y la empleabilidad en el Perú*, del grupo Economía y Agroexportación (ECOAGROX) realizado en el año 2021 y financiado por el Proyecto de Investigación con Financiamiento para Grupos de Investigación, 2021 de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. (Resolución Rectoral 005753-2021-R/UNMSM con código de proyecto D21120421), otorgado al grupo de investigación ECOAGROX al cual pertenecen los autores.

2 Magister en Administración de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, Perú, candidata a doctora en Gestión Económica Global en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Profesora Asociada de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, integrante del grupo de investigación ECOAGROX, Lima-Perú. Correo: mmottaf@unmsm.edu.pe. Orcid: 0000-0001-8390-5187.

3 Magister en Dirección y Gestión Empresarial de la Universidad de Piura, Perú, máster en Project Management de la Universidad Esan y de la Universitat Ramon Llull, España, estudios doctorales en Dirección Estratégica de Empresas en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Profesora Asociada de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, integrante del grupo de investigación ECOAGROX. Correo: ivargass@unmsm.edu.pe. Orcid: 0000-0002-0836-5309.

4 Magister con Concentración en Marketing de la Universidad del Pacífico, Perú, doctor en Administración de Negocios Globales en la Universidad Ricardo Palma. Profesor principal de la Facultad de Ciencias Económicas, investigador calificado Rostowrosky, nivel I, coordinador del grupo de investigación ECOAGROX. Correo: pbarrientosf@unmsm.edu.pe. Orcid: 0000-0001-5202-3480.

**Autor para Correspondencia:** mmottaf@unmsm.edu.pe

Recibido: 14/04/2023 Aceptado: 30/10/2023

\*Los autores declaran que no tienen conflicto de interés

## Labor Demand Factors and the Quality of Peruvian University Education

### Abstract

**Introduction:** the Peruvian university system has experienced a reduction in its educational offer due to institutional licensing. **Objective:** to determine the labor demand factors that influence the quality of university education. **Materials and methods:** quantitative research with non-experimental design is analyzed with structural equation modeling (SEM) and uses software (AMOS) to specify the hypothesized relationships between variables. The study is conducted in 24 public universities, with a

sample of 487 respondents. **Results:** the main results show the validity of the constructs related to university labor demand factors and quality of university education, where the construct institutional context and educational relationship significantly influence labor market insertion. **Conclusions:** the study shows that universities should strengthen students' competencies, the institutional context and innovate the university curriculum and teaching practice, focusing on developing skills in students, which can improve flexibility in thinking and action within organizational contexts.

**Keywords:** access to employment; teaching quality; transfer of learning; educational policy; higher education graduate.

## Factores de Procura de Mão-de-Obra e Qualidade do Ensino Universitário Peruano

### Resumo

**Introdução:** o sistema universitário peruano sofreu uma redução na sua oferta educacional devido ao licenciamento institucional. **Objetivo:** determinar os factores de procura de mão-de-obra que influenciam a qualidade do ensino universitário. **Materiais e métodos:** a investigação quantitativa com desenho não experimental é analisada com modelação de equações estruturais (SEM) e utiliza software (AMOS) para especificar as relações hipotéticas entre as variáveis. O estudo é realizado em 24 universidades públicas, com uma amostra de 487 respondentes. **Resultados:** os principais

resultados mostram a validade das construções relacionadas com factores de procura de mão-de-obra universitária e qualidade do ensino universitário, onde o contexto institucional da construção e a relação educacional influenciam significativamente a inserção no mercado de trabalho. **Conclusões:** o estudo mostra que as universidades devem reforçar as competências dos estudantes, o contexto institucional e inovar o currículo universitário e a prática pedagógica, concentrando-se no desenvolvimento das competências dos estudantes, o que pode melhorar a flexibilidade de pensamento e de acção em contextos organizacionais.

**Palavras-chave:** acesso ao emprego; qualidade do ensino; transferência de aprendizagem; estudante licenciado; política de educação.

## Introducción

La Superintendencia Nacional de Educación Universitaria (Sunedu), creada por la Ley 30220, es responsable de realizar cambios estructurales en el sistema educativo peruano. El licenciamiento fue el primer paso para transparentar las condiciones de la oferta educativa superior (Sunedu, 2015).

En este sentido, las universidades determinan los criterios a utilizar para cuantificar el logro obtenido por los estudiantes. Este proceso del aprendizaje se puede valorar durante el proceso de inserción en el mercado laboral (Tafur *et al.*, 2022), se espera que el egresado cuente con un acervo de habilidades cognitivas y no cognitivas básicas.

La implementación de diversas medidas para incrementar la empleabilidad de los egresados universitarios ha fomentado un debate en la sociedad sobre “lo que producen las universidades versus lo que necesitan los empleadores” (Nieves *et al.*, 2022, p. 9), lo que ha permitido identificar las brechas existentes entre universidad y empleador. Según Gutiérrez y Alvarado (2020), las competencias blandas son las habilidades que van enlazadas con la personalidad y la naturaleza de la persona. Son perfiles que ayudan a las personas a anclarse más rápido al mercado laboral.

Al respecto Alam *et al.* (2022) indican que los graduados universitarios enfrentan diversos obstáculos ante un cambio en la demanda de competencias y habilidades, particularmente para complementar su adaptación hacia las industrias con un enfoque en la cuarta revolución industrial (4IR)<sup>5</sup>. De este modo, se encamina al desarrollo de competencias transversales que son valoradas como elementos que facilitan la

entrada de los recién graduados al mercado laboral (Belchior-Rocha *et al.*, 2022).

Asimismo, Sánchez *et al.* (2021) mencionan la gran segmentación observada en el capital humano, el acceso a la educación superior de calidad como preocupación central. Rivarola Monzón (2019) analiza el acceso de profesionales a la oferta de trabajo, evidencia un conjunto de cualidades y habilidades que son parte de la profesionalización recibida y que juegan un papel importante en su posterior desempeño.

Sin embargo, Yamada y Oviedo (2017) analizan la diferencia cuantitativa en el retorno salarial entre egresados de universidades de alta y baja calidad a través de un enfoque instrumental, determinan el efecto causal de ciertas variables, los autores concluyen que los egresados de universidades de buena calidad logran un salario mayor que sus pares egresados de instituciones de baja calidad debido a una mejor productividad en su desempeño.

Con el presente estudio se pretende fortalecer la relación universidad-mercado laboral por considerar que las autoridades universitarias implementan mecanismos de autoevaluación y acciones de mejora continua para garantizar una educación de calidad con aprendizajes diversos y flexibles (Sineace, 2022). Por ello se investigan los factores de la demanda laboral que inciden en la inserción laboral y empleabilidad de los egresados universitarios, en la realidad de Perú.

<sup>5</sup> Es la manera de describir un bloque muy amplio de transformaciones iniciadas y que modifican sustancialmente la economía, la sociedad y la forma de vivir.

## Revisión de la literatura

- **Factores determinantes de la inserción laboral universitaria**

La educación superior universitaria dentro de su rol formativo busca de forma continua actualizar y direccionar las mallas curriculares hacia la mejora de calidad educativa (Cruz y Pérez, 2020). Las instituciones se esfuerzan por conocer los resultados alcanzados por los graduados al término de su proceso formativo, para lo cual tienden a medir sus niveles de logro y trayectoria profesional, en el proceso de inserción laboral (Nieves *et al.*, 2022).

- **Inserción laboral**

Existen numerosas definiciones sobre el término inserción laboral, proceso donde se evalúan las capacidades adquiridas por el estudiante para su integración al mercado laboral. Según Verdier y Vultur (2018) la inserción laboral se relaciona con las políticas públicas que hacen más eficaz la participación de los jóvenes en el mercado laboral. Nieves *et al.* (2022) abordan el logro del primer trabajo y lo menciona como un proceso continuo, iterativo y holístico.

Según García Blanco y Cárdenas Sempertegui (2018) este proceso de inserción laboral se relaciona explícitamente con la transición a la vida activa, es decir, el pasar de la situación de formación escolar a la de productividad. García de Fanelli (2019) afirma que concluir los estudios de nivel superior, puede implicar para los jóvenes ampliar notablemente sus oportunidades de movilidad social ascendente.

- **Empleabilidad**

Está relacionada con la inserción laboral, para Michavila *et al.* (2016) es la manera como el individuo obtiene y mantiene el empleo a través

de integrarse y desenvolverse en el mercado de forma adecuada, y que los puestos que ocupe a lo largo de su trayectoria profesional cumplan una serie de requisitos relacionados con calidad, salario, responsabilidad, satisfacción, y otras características. Para Jun Yu y García Gonzales (2021) es un constructo difícil de definir, complejo y dinámico, que se apoya en una serie de atributos como son conocimientos y habilidades, además de factores internos y externos.

Song (2020) reconoce las universidades como instituciones de educación e investigación cuya responsabilidad es ofrecer una adecuada formación a sus estudiantes. El mercado laboral y la academia son componentes de importancia para responder a los desafíos del mercado. Sousa (2018), por su parte, plantea que un modelo pedagógico orientado a cambiar el nivel superior debe incluir temas y situaciones de la vida real y de los proyectos asociados para que desarrollen habilidades de liderazgo, emprendimiento e innovación al establecer, vínculos sostenibles con las necesidades que demanda el mercado laboral.

## Método

- **Objetivos, hipótesis y preguntas de investigación**

El objetivo es determinar los factores de demanda laboral que influyen en la calidad de la educación universitaria pública del Perú. Se plantea la hipótesis del estudio (H) y pregunta de investigación (P).

La H<sub>1</sub> es: los factores de demanda laboral que influyen significativamente en la calidad de la educación universitaria se relacionan con la formación educativa universitaria, las competencias de los estudiantes egresados y el contexto en que se desarrollan las instituciones educativas; la P<sub>1</sub> es: ¿Cuáles son los factores

de demanda laboral que influyen en la calidad de la educación universitaria?

El estudio es cuantitativo de diseño no experimental y establece la relación de dependencia entre las variables utilizando para ello un modelo de ecuaciones estructurales (Structural Equation Models, SEM) . Al ser un sistema de ecuaciones estructurales se analizan las relaciones por cada subconjunto de variables y la respectiva, interrelación entre las variables de diferentes grupos (Escobedo Portillo *et al.*, 2016).

El estudio se llevó a cabo en 24 universidades públicas licenciadas, en el cual participaron 487 egresados a través de encuestas aplicadas de forma aleatoria. Se elaboró un instrumentos para valorar la relación entre calidad de la educación universitaria y los factores de la demanda laboral compuesto por 26 ítem en total, bajo la escala de Likert.

#### • Modelo de análisis

El uso de modelos de ecuaciones estructurales (SEM) y el Analysis of Moment Structures (AMOS), permite especificar las relaciones hipotetizadas, entre las variables en cuestión, y contrastar modelos que proponen relaciones causales entre las variables (Herlambang *et al.*, 2021) skills, and competencias (KSC).

En la **tabla 1** se plantean los factores de la demanda laboral que representa la variable explicativa, los cuales se subdividen en tres factores o variables: i) contexto en que se desarrollan las instituciones universitarias (cdiu); ii) competencias de los egresados (cee); y iii) formación educativa universitaria (feu); y la variable dependiente calidad de la educación universitaria (cali\_edu).

**Tabla 1.**

Variables de calidad educación universitaria y factores de la demanda laboral

Variable Dependiente	N.º	Ítem	Información/Pregunta
Calidad educación universitaria (Cali_edu)	Py <sub>1</sub>	ca_uni_emp1	Estudiar en una universidad pública me ayudó a encontrar un empleo adecuado
	Py <sub>2</sub>	ca_uni_fote2	Los cursos que llevé en la universidad pública solo consideran una formación teórica
	Py <sub>3</sub>	ca_h_lab	El conocimiento adquirido en la universidad pública permitió el desarrollo de habilidades laborales
	Py <sub>4</sub>	ca_un_sige4	La universidad pública cuenta con un sistema de gestión de calidad
	Py <sub>5</sub>	ca_ma_emp5	La malla curricular que llevé en la universidad pública se adapta para buscar un empleo adecuado
	Py <sub>6</sub>	ca_cu_repe6	Los cursos que llevé en la universidad pública se aplican considerando la realidad peruana
	Py <sub>7</sub>	ca_adm_prof7	El proceso de admisión a la universidad pública contribuye que los egresados sean profesionales de alta calidad

Py <sub>8</sub>	ca_prac_insla8	Las prácticas preprofesionales son una oportunidad para insertarse en el mercado laboral
Py <sub>9</sub>	ca_cap_lab9	La capacitación extrauniversitaria es importante para desarrollar mi capacidad laboral
Py <sub>10</sub>	ca_ofer_codes10	La oferta educativa que ofrecen al postulante (antes del ingreso) y las condiciones de estudio (durante la permanencia en la universidad) son las adecuadas para mi formación profesional
Py <sub>11</sub>	ca_ser_calunv11	Los servicios en red (web, correo, etc.) que brinda la universidad pública son de calidad
Py <sub>12</sub>	ca_trab_estu12	Para encontrar un trabajo son importantes los estudios universitarios
Py <sub>13</sub>	ca_ges_cald13	La mejora de la gestión del proceso de enseñanza contribuye a la calidad de la educación
Py <sub>14</sub>	ca_unvpub_14	La universidad pública brinda una educación de calidad

**Variable explicativa: factores de la demanda laboral**

Subvariable	N.º	Ítem	Información/pregunta
Contexto en que se desarrollan las instituciones universitarias (cdiu)	Px <sub>1</sub>	cdiu1	El acceso a una plaza de trabajo está relacionado con el "contacto o recomendación"
	Px <sub>2</sub>	cdiu2	Los empleadores toman en cuenta la universidad de procedencia en la selección
	Px <sub>3</sub>	cdiu3	Los empleadores prefieren postulantes que provienen de universidades públicas
	Px <sub>4</sub>	cdiu4	La universidad pública se preocupa por mantener la comunicación con sus egresados
	Px <sub>5</sub>	cdiu5	Considera que la bolsa de trabajo que ofrece la universidad pública es importante para su inserción laboral
Competencia de los estudiantes egresados (cee)	Px <sub>6</sub>	cee1	El empleador prefiere a postulantes con habilidades blandas (liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, trabajo bajo presión, comunicación interpersonal, etc.)
	Px <sub>7</sub>	cee2	El empleador prefiere a postulantes con habilidades duras (conocimiento, técnica, etc.)
	Px <sub>8</sub>	cee3	La universidad pública se preocupa por el desarrollo de las habilidades blandas.

Formación educativa universitaria (feu)	$Px_9$	feu1	La educación universitaria pública permite acceder a un puesto laboral con mayor remuneración.
	$Px_{10}$	feu2	La educación universitaria pública desarrolla habilidades para el emprendimiento y autoempleo.
	$Px_{11}$	feu3	Las prácticas preprofesionales ayudan en el desarrollo de las habilidades laborales.
	$Px_{12}$	feu4	La capacitación en habilidades blandas se adquiere fuera de la universidad.

*Nota.* Elaborado por los autores considerando las variables de estudio

Se analizan los datos obtenidos mediante el análisis factorial exploratorio (AFE), y los coeficientes de confiabilidad. Según Rafique *et al.* (2020), se verifican la confiabilidad y la validez de los datos antes de probar la hipótesis propuesta, los datos deben analizarse para Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), y los valores deben ser superiores a 0,70 y la prueba de Bartlett debe ser significativa para cumplir con los criterios de corte, esta prueba de esfericidad de Bartlett, que presentó un valor  $p$  de la prueba estadística  $< 0,05$ , indica que la correlación entre las variables es válida (Brand Uribe, 2021).

Para el análisis de fiabilidad del cuestionario aplicando el Alfa de Cronbach se obtuvo un valor de 0,900, lo que representa una consistencia interna alta, el coeficiente muestra la media de las correlaciones entre las variables que forman parte de la escala (Martínez Clares y González Lorente, 2017). Para contrastar la hipótesis planteada, el estudio emplea el modelo de ecuaciones estructurales y emplea el análisis factorial confirmatorio (AFC) con AMOS como el primer paso de SEM, para

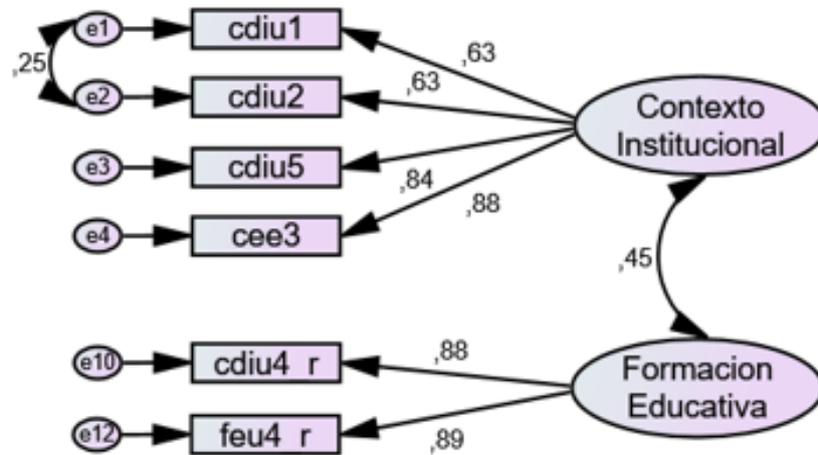
examinar si los datos recopilados se ajustan al marco y crean los constructos de resultados independientes (Kozlinska *et al.*, 2020) skill-based, and affective—following Bloom's (1956.

## Resultados

El AFE del constructo Factores demanda laboral, ha establecido aquellos ítems cuyo valor sea mayor a 0,30. Se utiliza el método de rotación Promax con normalización Kaiser. El constructo queda definido por dos factores con un KMO de 0,833. Luego se analiza estadísticamente con AFC, lo que permite corregir o corroborar el resultado obtenido en AFE, conduciendo a una mayor contrastación de las hipótesis específicas, con este diagrama se facilita el marco estadístico adecuado, para evaluar la validez y confiabilidad de cada ítem (Brand Uribe, 2021). En el proceso del AFC, se encontraron variables que aportaban lo suficiente al modelo o, en su defecto, no aportaban y causaban conflicto. Finalmente, se muestra cómo quedó definido el constructo factores de la demanda laboral en la **figura 1**.

Figura 1.

Resultados AFC: factores de la demanda laboral



Nota. Elaborado por los autores, según el trabajo realizado en SPSS v.25 y AMOS v.24.

Basados en el resultado del modelo planteado del software AMOS24, se han obtenido los mejores indicadores de ajuste del constructo de la figura 1, con los siguientes valores de grados de libertad  $gl = 7$  e índices de ajuste global apropiados ( $\chi^2 / gl = 2,584$ ;  $GFI = 0,988$ ;  $SRMR = 0,030$ ;  $RMSEA = 0,057$  y  $PClose = 0,314$ ) por ser superiores al mínimo requerido. Siendo que, además de existir un vínculo mediante la variable latente Contexto institucional, las variables observables

cdiu1 (El acceso a una plaza de trabajo está relacionado con el "contacto o recomendación") y cdiu2 (Los empleadores toman en cuenta la universidad de procedencia en la selección) presentan adicionalmente correlación entre ellas (0,25). Así mismo, se verificó la valoración de la confiabilidad del constructo mediante la confiabilidad compuesta (CR) y la validez convergente (AVE) y discriminante ( $\sqrt{AVE}$ ), cuyo resultado fue consiste para el modelo como se muestra:

$$CR_{Desarrollo} = 0,836 \text{ y } CR_{Formacion} = 0,878 \text{ (superiores a } 0,7)$$

$$AVE_{Desarrollo} = 0,567 \text{ y } AVE_{Formacion} = 0,783 \text{ (superiores a } 0,5)$$

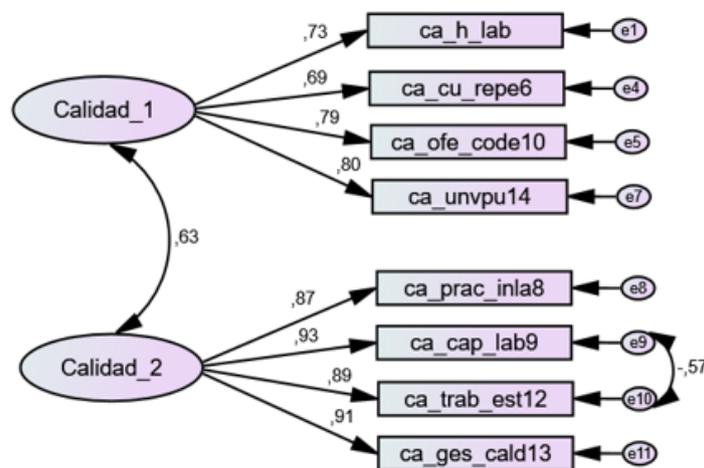
$$\sqrt{AVE}_{Des} = 0,753 \text{ y } \sqrt{AVE}_{For} = 0,885 \text{ (mayor que sus correlaciones con demás factores).}$$

Luego, se procedió a trabajar la dimensión Calidad educación universitaria, con el AFE Calidad educación universitaria, se observa que el resultado en el KMO es bueno (0,887). Se aplica el análisis AFC, se encontraron variables que no aportaban lo suficiente al modelo o

en su defecto causaban conflictos entre las variables, considerando finalmente solo aquellas que formaron Calidad1 (Educación calidad) y Calidad2 (Inserción laboral). Se considera como se muestra en la figura 2.

**Figura 2.**

Resultado AFC. Calidad educación universitaria



Nota. Elaborado por los autores, según el trabajo realizado en SPSS v.25 y AMOS v.24.

Respecto del modelo planteado en el software AMOS24 del constructo de la **figura 2**, se obtiene el valor con  $gl = 18$  e índices de ajuste global que en todos los casos son aceptables ( $\chi^2 / gl = 3,213$ ;  $GFI = 0,956$ ;  $SRMR = 0,066$ ;  $RMSEA = 0,067$  y  $PClose = 0,064$ ). Así, considerando que los valores se encuentran dentro de los parámetros requeridos, como es el caso de  $RMSEA (\leq 0,08)$  y  $PCLOSE (\geq 0,01)$ , lo cual indica que cuanto menor sea el valor de  $pclose$ , mayor es la probabilidad de que los datos observados sean consistentes en el modelo hipotetizado. Un valor de  $pclose$  bajo indica un buen ajuste del modelo.

Además, existe vínculo mediante la variable latente Calidad 2 (Inserción laboral), las variables observables ca\_cap\_lab9 (La capacitación extrauniversitaria es importante para desarrollar mi capacidad laboral) y ca\_trab\_estu12 (Para encontrar un trabajo son importante los estudios universitarios), presentan adicionalmente correlación inversa entre ellas (-0,57). Así mismo, se verificó la valoración de la confiabilidad del constructo mediante la confiabilidad compuesta (CR) y la validez convergente (AVE) y discriminante ( $\sqrt{AVE}$ ), cuyo resultado fue consistente para el modelo como se muestra:

$$CR_{Calidad\ 1} = 0,806 \quad y \quad CR_{Calidad\ 2} = 0,931 \quad (\text{superiores a } 0,7)$$

$$AVE_{Calidad\ 1} = 0,511 \quad y \quad AVE_{Calidad\ 2} = 0,771 \quad (\text{superiores a } 0,5)$$

$$\sqrt{AVE}_{Calidad\ 1} = 0,715 \quad y \quad \sqrt{AVE}_{Calidad\ 2} = 0,878$$

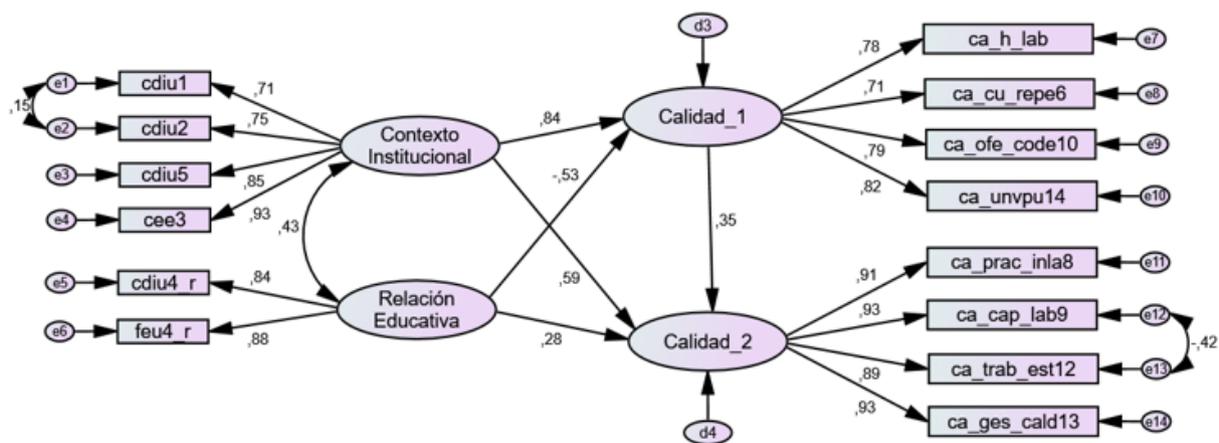
(mayor que sus correlaciones con los demás factores).

Concluido el análisis independiente de cada uno de las variables latentes, ahora se analiza cómo la variable explicativa Factores de demanda laboral influyen sobre la variable Calidad educación universitaria (**figura 3**). Se evidencia que las variables latentes se encuentran correlacionadas entre sí de forma

directa o indirecta. De este modo, mediante el modelo que plantea el *software* AMOS24, se han obtenido resultados de estimaciones asintótica de libre distribución (ADL), con índices de ajuste válidos ( $\chi^2 / gl = 2,421$ ; GFI = 0,931; SRMR = 0,087; RMSEA = 0,054 y PClose = 0,247 y  $gl = 70$ ), siendo el modelo consistente.

**Figura 3.**

*Modelo final estimado*



*Nota.* Elaborado por los autores, trabajado en SPSS v. 25 y AMOS v.24.

Respecto de los resultados obtenidos en la **tabla 2**, se puede dar la siguiente interpretación. En el caso de  $i_1$  Contexto institucional, aparte de influir directa y positivamente (0,28) sobre la variable final respuesta Calidad2 (Inserción laboral), lo hace indirectamente, con un producto final resultante de 0,432 (0,313; 0,586), estadísticamente significativo. Para el caso de  $i_2$  Relación educativa, influye directa y negativamente (-0,53) sobre la variable respuesta Calidad1 (Educación calidad), como lo hace también indirectamente a través de Calidad1, con un producto final resultante de -0,215 (-0,339; -0,141) estadísticamente significativo.

**Tabla 2.**

*Estimaciones parámetros y nivel de significancia*

Parameter	Estimate	Lower	Upper	P
$i_1$	0,432	0,313	0,586	0,000
$i_2$	-0,215	0,339	-0,141	0,000

*Nota.* Elaborado por los autores, con resultados de SPSS v.25.

## Discusión

Los resultados obtenidos como el constructo Factores de la demanda laboral, queda compuesta por las variables latentes Contexto institucional y Relación educativa. De la misma forma, la calidad de la educación universitaria se compone en dos variables latentes en Educación calidad e Inserción laboral.

Respecto a Contexto institucional, está formada por cuatro variables observables, dentro de ellas la de mayor valor (0,93) es el Desarrollo de habilidades blandas (cee3). En este sentido, Quiñonez *et al.* (2019) indican que las competencias blandas ayudan a las personas a anclarse más rápido al mercado laboral. Otra variable es cdiu2 que presenta una correlación directa (0,15) con la variable cdiu1. Por tal motivo, Yamada y Oviedo (2017) mencionan que el premio a la calidad universitaria en el mercado laboral está reflejado en los salarios. Finalmente, la variable cdiu5 con un valor de 0,85. Así, afirma Song (2020) que las universidades tienen la responsabilidad de ofrecer una adecuada formación y preparación a sus estudiantes de acuerdo al mercado laboral. Sin embargo, autores como Fachelli y Fernández-Toboso (2021) reconocen que las prácticas preprofesionales que realizan los universitarios aumentan la probabilidad de mejorar su inserción laboral.

Dentro de la misma dimensión, está la variable latente Relación educativa en referencia a la comunicación que establece la universidad con los egresados, recoge aportes y experiencia laboral y profesional, para mejorar la calidad de los programas de la universidad. Este es un acto complejo que requiere una gama de conocimientos y habilidades para ser gestionado con eficiencia (Ragusa *et al.*, 2022).

Asimismo, Idkhan *et al.* (2021), mencionan que las habilidades y actitudes son competencias que deben tener los egresados, y son los educadores los que transmiten su experiencia y refuerzan todos los elementos que permitan el desarrollo de habilidades laborales en el proceso de aprendizaje y preparación de estudiantes. Sin embargo, existen otros argumentos (Monllau Jaques, 2022) del actual enfoque dominante para la empleabilidad de los graduados centrado en habilidades blandas. Entonces, para que las universidades logren resultados satisfactorios deben innovar el currículo universitario y la práctica docente, reforzando la fuerza laboral.

Otra dimensión es la calidad de la educación universitaria, en opinión de Arranz *et al.* (2022), los egresados de las universidades públicas muestran una capacidad para adaptarse a la complejidad del entorno laboral. Esto ha sido valorado por el rediseño de los planes de estudio para centrarse en desarrollar habilidades que puedan mejorar la flexibilidad en el pensamiento y la acción dentro de los contextos organizacionales. De igual modo, la segunda variable latente Inserción laboral, Berková *et al.* (2022) afirman sobre la experiencia práctica que es cada vez más buscada y valorada entre los estudiantes pues es una ventaja competitiva para encontrar un trabajo en el campo elegido para el futuro éxito profesional.

## Conclusiones

El proceso de evaluación de calidad universitaria es complejo (Naranjo y Yucailla, 2021). Por ello, es primordial disponer de instrumentos técnicos basados en un modelo que integre un conjunto de variables que influyen en la calidad educativa. En atención a ello, las universidades deben innovar el currículo y la práctica docente y hacer énfasis en cómo desarrollar las habilidades blandas

en los estudiantes, de manera que sea posible impactar positivamente la inserción laboral de los egresados universitarios bajo una nueva normalidad (Vargas-Salazar *et al.*, 2022).

En ese sentido, fue posible apreciar que las variables latentes del estudio producen un efecto en el indicador de las variables observables: se evidenció que el Contexto institucional influye directa y positivamente (0,28) sobre la variable final respuesta Calidad2, Inserción laboral lo hace indirectamente con un producto final resultante de 0,432 (0,313; 0,586) estadísticamente significativo. En este sentido, la dimensión Calidad de la educación universitaria compuesta de Educación de calidad e Inserción laboral, confirman que la educación de calidad influye positivamente en la inserción laboral ( 0,35).

Se concluye que es necesario profundizar en la línea de investigación los factores

determinantes de la demanda, considerando, por ejemplo, los procesos de enseñanza híbrida y la generalización de jornadas de teletrabajo y semipresenciales, en un entorno cada vez más cambiante y disruptivo del uso intensivo de conocimientos de nuevas tecnologías orientadas a desarrollar habilidades para la empleabilidad en las y los egresados universitarios.

## Agradecimientos

Esta investigación ha sido financiada por el programa de Proyectos de Investigación con Financiamiento para Grupo de Investigación, 2021 de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Resolución Rectoral 005753-2021-R/ UNMSM con código de proyecto D21120421), otorgado al grupo de investigación Economía y Agroexportación (ECOAGROX) al cual pertenecen los autores.

## Referencias

- Alam, J.; Ogawa, K. and Islam, S. (2022). Importance of Skills Development for Ensuring Graduates Employability: The Case of Bangladesh. *Social Sciences*, 11(8), 360. <https://doi.org/10.3390/socsci11080360>. <https://revistas.udg.co.cu/index.php/redel/article/view/2918>.
- Belchior-Rocha, H., Casquilho-Martins, I. and Simões, E. (2022). Transversal Competencies for Employability: From Higher Education to the Labour Market. *Education Sciences*, 12(4), 255. <https://doi.org/10.3390/educsci12040255>.
- Berková, K.; Březinová, H.; Frencllovská, D.; Kubišová, A.; Krpálek, P.; Krelová, K. K. and Melas, D. (2022). Aspects Influencing the Provision of Internships by Czech Firms to Future Economists during Their Studies. *Education Sciences*, 12(10), 676. <https://doi.org/10.3390/educsci12100676>.
- Brand Uribe, Y. (2021). *Modelos de ecuaciones estructurales: conceptos y aplicaciones* [Trabajo de grado de Maestría]. Universidad Nacional de Colombia. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/80064>.
- Escobedo Portillo, M. T.; Hernández Gómez, J. A.; Estebané Ortega, V. y Martínez Moreno, G. (2016). Modelos de ecuaciones estructurales: características, fases, construcción, aplicación y resultados. *Ciencia & trabajo*,

- 18(55), 16-22. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492016000100004>.
- Fachelli, S. and Fernández Toboso, E. (2021). The value of university internships. *ESE. Estudios sobre Educación*, 40, 127-148. <https://doi.org/10.15581/004.40.127-148>.
- García Blanco, M. y Cárdenas Sempertegui, E. (2018). La inserción laboral en la educación superior: la perspectiva latinoamericana. *Educación XX1: Revista de la Facultad de Educación*, 21(2), 323-347. <https://cutt.ly/g0XUihR>.
- García de Fanelli, A. M. (2019). *Acceso, abandono y graduación en la educación superior argentina*. <https://cutt.ly/u0EZuN4>.
- Gutiérrez H. y Alvarado, M. (2020). *Características de la demanda laboral de los economistas en la ciudad de Cali y Medellín para agosto y septiembre del 2019*. <https://cutt.ly/BOXATAv>.
- Herlambang, H.; Dwi Fitri, A.; Mukminin, A.; Muhaimin, M.; Hidayat, M.; Elfiani, E.; Ayu Shafira, N.; Puspasari, A.; Tarawifa, S.; Abdun Salam, A.; Mohd Yaakob, M. and Habibi, A. (2021). Quality Assurance for Sustainable Higher Education: Structural Equation Modeling. *Sustainability*, 13(9), 4954. <https://doi.org/10.3390/su13094954>.
- Idkhan, A. M.; Syam, H. and Hasim, A. H. (2021). The Employability Skills of Engineering Students: Assessment at the University. *International Journal of Instruction*, 14(4), 119-134. <https://doi.org/10.29333/iji.2021.1448a>.
- Jun Yu, L. y García González, M. (2021). La empleabilidad de los graduados universitarios en la República Popular China. *Revista Cubana de Educación Superior*, 40(1). <http://scielo.sld.cu/pdf/rces/v40n1/0257-4314-rces-40-01-e8.pdf>.
- Kozlinska, I.; Mets, T. and Rõigas, K. (2020). Measuring Learning Outcomes of Entrepreneurship Education Using Structural Equation Modeling. *Administrative Sciences*, 10(3), 58. <https://doi.org/10.3390/admsci10030058>.
- Martínez Clares, P. y González Lorente, C. (2017). Validez de contenido y consistencia interna de un cuestionario sobre el proceso de inserción socio-laboral desde la mirada del universitario. *Revista Complutense de Educación*, 29(3), 739-756. <https://doi.org/10.5209/RCED.53721>.
- Michavila, F.; Martínez, J. M.; Martín-González, M.; García-Peñalvo, F. J. y Cruz-Benito, J. (2016). *Barómetro de empleabilidad y empleo de los universitarios en España, 2015 (Primer informe de resultados)*. <https://cutt.ly/I9SFGGW>.
- Monllau, T. (2022). Employability and professional success: A study about economy and business graduates. *Intangible Capital*, 18(2), 219. <https://doi.org/10.3926/ic.1368>.
- Nieves, M.; Arroyabe, V.; Sena, V.; Arranz, C. and Fernández de Arroyabe, J. C. (2022). University-enterprise cooperation for the employability of higher education graduates: A social capital approach. *Studies in Higher Education*, 47(5), 990-999. <https://doi.org/10.1080/03075079.2022.2055323>.
- Ortega, W. y Caisa, E. (2021). Indicadores de calidad: educación superior-Quito. *Revista Uniandes Episteme*, 8(4), 522-

536. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8298228>.
- Pérez, O. y Pinto, R. (2020). Determinantes de la inserción laboral en egresados universitarios en México. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21). <http://ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/732>.
- Rafique, W.; Majeed, K. H.; Ahmed, K. and Dou, W. (2020). Factors Influencing Programming Expertise in a Web-based E-learning Paradigm. *Online Learning*, 24(1). <https://doi.org/10.24059/olj.v24i1.1956>.
- Ragusa, A.; Caggiano, V.; Trigueros Ramos, R.; González-Bernal, J. J.; Gentil-Gutiérrez, A.; Moreira, S.; González-Santos, J. and Santamaría-Peláez, M. (2022). High Education and University Teaching and Learning Processes: Soft Skills. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(17), 10699. <https://doi.org/10.3390/ijerph191710699>.
- Rivarola Monzón, R. J. (2019). *Dinámica del mercado laboral en el Perú urbano. Un análisis desde la calidad del empleo en los trabajadores dependientes* [Tesis para optar el Título de Licenciado en Economía]. Repositorio Digital de Tesis y Trabajos de Investigación PUCP. <https://cutt.ly/h0XAMIT>.
- Sánchez, A.; Favara, M. y Porter, C. (2021). Estratificación de los retornos a la educación superior en el Perú: el rol de la calidad de la educación y las opciones de carrera. *Análisis & Propuesta*; 58. <https://cutt.ly/J0XPVdB>.
- Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa [SINEACE]. (2022). Fortalecimiento Institucional del Sineace. <https://cutt.ly/69H5FGR>.
- Song, J. (2020). *La relación entre la educación universitaria y el mercado laboral: El caso de Corea del Sur*. <https://cutt.ly/00XAwcQ>.
- Sousa, M. (2018). Entrepreneurship Skills Development in Higher Education Courses for Teams Leaders. *Administrative Sciences*, 8(2), 18. <https://doi.org/10.3390/admsci8020018>.
- Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria [Sunedu]. (2015). *Condiciones básicas de calidad*. <https://www.sunedu.gob.pe/8-condiciones-basicas-de-calidad/>.
- Tafur, G.; Íñigo, E. y Borroto, L. (2022). La inserción laboral de los graduados universitarios. una propuesta conceptual para su análisis (Revisión). *Redel. Revista Granmense de Desarrollo Local*, 6(1), 55-71.
- Vargas-Salazar, I.; Motta-Flores, M. y Cortez-Cortez, G. (2022). El docente universitario peruano y la virtualidad en la emergencia sanitaria. *Revista Internacional de Humanidades*, 11(Monográfico), 1-19. <https://doi.org/10.37467/revhuman.v11.4248>.
- Verdier, É. y Vultur, M. (2018). La inserción laboral de los jóvenes: un concepto histórico, ambiguo y societal. *Cuestiones de sociología*. 19. <https://espace.inrs.ca/id/eprint/7993/>.
- Yamada, G. y Oviedo, N. (2017). *Premio a la calidad universitaria en el mercado laboral peruano*. <https://cutt.ly/L0XSw9i>.