

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA -CIEPs-
“MAYRA GUTIÉRREZ”

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a large, circular emblem in the background. It features a central shield with a figure on horseback, a castle, and a lion. The shield is surrounded by a circular border containing the Latin text "LETTERAS ORBIS CONSPICUA CAROLINA ACADEMIA COACTEMALENSIS INTER".

**FACTORES PSICOEDUCATIVOS QUE INTERVIENEN EN LA
EMPLEABILIDAD DE JÓVENES GRADUADOS EN MODALIDAD VIRTUAL**

DOUGLAS MARIO JOEL MÉNDEZ GARCÍA

GUATEMALA. OCTUBRE DE 2024

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA -CIEPs-
“MAYRA GUTIÉRREZ”

**FACTORES PSICOEDUCATIVOS QUE INTERVIENEN EN LA EMPLEABILIDAD
DE JÓVENES GRADUADOS EN MODALIDAD VIRTUAL**

INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO AL HONORABLE
CONSEJO DIRECTIVO
DE LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

POR
DOUGLAS MARIO JOEL MÉNDEZ GARCÍA

PREVIO A OPTAR AL TÍTULO DE
PSICÓLOGO

EN EL GRADO ACADÉMICO DE
LICENCIADO

CONSEJO DIRECTIVO
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

M.A. Mynor Estuardo Lemus Urbina.

DIRECTOR

M.Sc. Julia Alicia Ramírez Orizábal de León

SECRETARIA

M.A. Karla Amparo Carrera Vela

M. Sc. José Mariano González Barrios

REPRESENTANTES DE LOS PROFESORES

Viviana Raquel Ujpán Ordóñez

Nery Rafael Ocox Top

REPRESENTANTES ESTUDIANTILES

M.A. Olivia Marlene Alvarado Ruíz

REPRESENTANTE DE LOS EGRESADOS



Universidad de San Carlos de Guatemala
Escuela de Ciencias Psicológicas
24 de julio de 1974

Cc. Archivo

CIEPS. 074-2024
UG. 449-2024

CODIPs. 2921-2024

ORDEN DE IMPRESIÓN INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN

27 de septiembre de 2024

Estudiante

Douglas Mario Joel Méndez García

Escuela de Ciencias Psicológicas

Edificio

Estudiante **Méndez García:**

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a usted el **Punto DÉCIMO SÉPTIMO (17°)** del **Acta CINCUENTA Y CUATRO- DOS MIL VEINTICUATRO (54-2024)** de sesión celebrada por el Consejo Directivo el 26 de septiembre 2024, que copiado literalmente dice:

“**DÉCIMO SÉPTIMO:** Se conoció el expediente que contiene el Informe Final de Investigación, titulado:

FACTORES PSICOEDUCATIVOS QUE INTERVIENEN EN LA EMPLEABILIDAD DE JÓVENES GRADUADOS EN MODALIDAD VIRTUAL

de la carrera de Licenciatura en Psicología, realizado por:

Douglas Mario Joel Méndez García

Registro Académico 2011-15493

CUI: 2130-10992-0101

El presente trabajo fue asesorado durante su desarrollo por **M.Sc. Rodemiro Marroquín Méndez** y revisado por **M.A. Iris Janeth Nolasco Molina**.

Con base en lo anterior, el Consejo Directivo **AUTORIZA LA IMPRESIÓN** del Informe Final para los trámites correspondientes de Graduación, los que deberán estar de acuerdo con el Instructivo para Elaboración de Investigación de Tesis con fines de Graduación Profesional”.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

M. Sc. Julia Alicia Ramírez Orizábal de de León
SECRETARIA



/Bky

UG-449-2024

Guatemala, 26 de septiembre 2024

Señores
Miembros del Consejo Directivo
Escuela de Ciencias Psicológicas
Presente

Señores miembros:

Deseándoles éxitos al frente de sus labores, por este medio me permito informarles que de acuerdo al Punto Tercero (3º.) de Acta 38-2014 de sesión ordinaria, celebrada por el Consejo Directivo de esta Unidad Académica el 9 de septiembre de 2014, el estudiante **DOUGLAS MARIO JOEL MÉNDEZ GARCÍA, Carné No. 2130-10992-0101; Registro Académico No. 2011-15493 y Expediente de Graduación No. L-64-2016-I, ha completado los siguientes requisitos de Graduación:**

- 10 créditos Académicos del área de Desarrollo profesional
- 10 créditos Académicos por Trabajo de Graduación
- 115 créditos Académicos por haber aprobado el Examen Técnico Profesional Privado.

Por lo antes expuesto, en base al **Artículo 53 del Normativo General de Graduación**, solicito sea extendida la **ORDEN DE IMPRESIÓN** del Informe Final de Investigación **"FACTORES PSICOEDUCATIVOS QUE INTERVIENEN EN LA EMPLEABILIDAD DE JÓVENES GRADUADOS EN MODALIDAD VIRTUAL"** aprobado por la Coordinación del Centro de Investigaciones en Psicología -CIEPs- el 23 de septiembre de 2024.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


MSc. MAYRA LUNA DE ALVAREZ
Docente Encargada
UNIDAD DE GRADUACIÓN



CC. Archivo

Adjunto expediente impreso y digital. Informe Final de Investigación

"

/ML



Universidad de San Carlos de Guatemala
Escuela de Ciencias Psicológicas



CIEPs. 074-2024
REG. 074-2024

INFORME FINAL

Guatemala, 23 de septiembre de 2024

Señores
Consejo Directivo
Escuela de Ciencias Psicológicas
Centro Universitario Metropolitano

Me dirijo a ustedes para informarles que la licenciada **Iris Janeth Nolasco Molina** ha procedido a la revisión y aprobación del **INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN** titulado:

“FACTORES PSICOEDUCATIVOS QUE INTERVIENEN EN LA EMPLEABILIDAD DE JÓVENES GRADUADOS EN MODALIDAD VIRTUAL”.

ESTUDIANTE:
Douglas Mario Joel Méndez García
CARRERA: Licenciatura en Psicología

DPI. No.
2130109920101

El cual fue aprobado el 23 de septiembre de 2024 por el Coordinador del Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs-. Se recibieron documentos originales completos el 20 de septiembre de 2024, por lo que se solicita continuar con los trámites correspondientes.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


Licenciado Marco Antonio de Jesús García Enriquez
Coordinador
Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs.
“Mayra Gutiérrez”



c. archivo



Universidad de San Carlos de Guatemala
Escuela de Ciencias Psicológicas



CIEPs. 074-2024
REG. 074-2024

Guatemala, 23 de septiembre de 2024

Licenciado Marco Antonio de Jesús García Enríquez
Coordinador
Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs
Escuela de Ciencias Psicológicas

De manera atenta me dirijo a usted para informarle que he procedido a la revisión del INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN, titulado:

“FACTORES PSICOEDUCATIVOS QUE INTERVIENEN EN LA EMPLEABILIDAD DE JÓVENES GRADUADOS EN MODALIDAD VIRTUAL”.

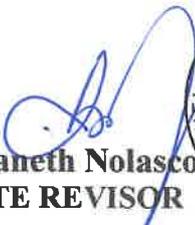
ESTUDIANTE:
Douglas Mario Joel Méndez García
CARRERA: Licenciatura en Psicología

DPL No.
2130109920101

Por considerar que el trabajo cumple con los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología, emito **DICTAMEN FAVORABLE** el 23 de septiembre de 2024, por lo que se solicita continuar con los trámites respectivos.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


Licenciada Iris Janeth Nolasco Molina
DOCENTE REVISOR



c. archivo

Guatemala, 02 de septiembre del 2024.

Licenciado
Marco Antonio de Jesús García Enríquez
Coordinador
Centro de Investigaciones en Psicología (CIEPs)
“Mayra Gutiérrez”.

Deseándole éxito al frente de sus labores, por este medio le informo que el estudiante **DOUGLAS MARIO JOEL MÉNDEZ GARCÍA**, CUI **2130-10992-0101** realizó en esta empresa el trabajo propuesto, en el tiempo estipulado, cumpliendo con el trabajo programado de la investigación **“FACTORES PSICOEDUCATIVOS QUE INTERVIENEN EN LA EMPLEABILIDAD DE JÓVENES GRADUADOS EN MODALIDAD VIRTUAL”**, en el periodo comprendido del 05/08/2024 al 30/08/2024, en horario de 8:00 AM a 05:00 PM.

El estudiante en mención cumplió con los requerimientos estipulados en su proyecto de investigación, por lo que agradecemos la participación en beneficio de nuestra institución.

Sin otro particular, me suscribo,

Karen Patricia López
Recursos Humanos

**INDUSTRIA DE ALIMENTOS Y BEBIDAS CENTROAMÉRICA SAN MIGUEL,
SOCIEDAD ANÓNIMA**

Industria de Alimentos y Bebidas
Centroamérica **San Miguel**.
Sociedad Anónima
ÁREA DE GESTIÓN HUMANA

Guatemala, 12 de septiembre de 2024.

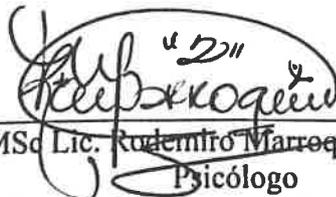
Licenciado
Marco Antonio de Jesús García Enríquez
Coordinador
Centro de Investigaciones en Psicología
(CIEPs) "Mayra Gutiérrez"

Por este medio me permito informarle que he tenido bajo mi cargo la asesoría de contenido del informe de la investigación titulada **"FACTORES PSICOEDUCATIVOS QUE INTERVIENEN EN LA EMPLEABILIDAD DE JÓVENES GRADUADOS EN MODALIDAD VIRTUAL"** realizado por el estudiante DOUGLAS MARIO JOEL MÉNDEZ GARCÍA, CUI 2130-10992-0101.

El trabajo cumple con los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología (CIEPS) Mayra Gutiérrez, por lo que emito DICTAMEN FAVORABLE y solicito se proceda a la revisión y aprobación correspondiente.

Sin otro particular, me suscribo.

Atentamente,



MSc Lic. Rodolfo Marroquín Méndez
Psicólogo
MSc. En Administración de Recursos Humanos
Colegiado No.2967

PADRINO DE GRADUACIÓN

MSc. Lic. Rodemiro Marroquín Méndez

Psicólogo

MSc. En Administración de Recursos Humanos.

Colegiado No. 2,967

DEDICATORIA

A:

Mario Guillermo Méndez Marroquín “Papá Mayo”:

Aunque no pueda verte físicamente y dedicarte este logro académico en persona, este triunfo es tuyo también, espero pueda llegarte hasta donde te encuentres.

Gloria Gregoria García Taque “Yaita”:

Este título es gracias a tu esfuerzo y sacrificio, para transmitirme educación, valores y principios a lo largo de todos estos años. Gracias por la vida y por los consejos.

Mario Alexander Méndez García “Maito”:

Por darme la herramienta más valiosa que he recibido en toda mi vida; enseñarme a trabajar honradamente desde los trece años, a ser auténtico, amable y servicial siempre.

Jorge Guillermo Méndez García “Pinito”:

Por ser un ejemplo de fuerza, de perseverancia, de resiliencia, formalidad y seriedad, pero también de alegría, de risas y sentido del humor; ojalá algún día pueda ser un roble como tú.

Gloria Judith Méndez García “Nena Luly”:

Por enseñarme a hacer las cosas bien hechas, de la forma correcta; gracias por enseñarme con tus actos a no rendirme y a seguir luchando, aun cuando por dentro ya no se desea continuar.

Melany Carolina Paniagua Estrada “Shmutsi Boo”:

Por la paciencia y el amor, por permanecer a mi lado todos los días a pesar de lo difícil que puedo ser, gracias por comprender y entender mis ausencias mientras atendía asuntos laborales y académicos.

A todos mis sobrinos:

Que este título les sirva como meta y ejemplo para que continúen estudiando y superando a las generaciones que les anteceden.

AGRADECIMIENTOS

A:

Dios:

Por la vida, por la salud, por el trabajo, por tener un techo y alimentos, por la familia, por las bendiciones, por las buenas, por las malas y por las peores.

Escuela de Ciencias Psicológicas – Universidad de San Carlos de Guatemala:

Mi casa de estudios que por muchos años me ha acogido en sus aulas para estudiar, aprender, ser mejor cada, ser humilde, servicial y con el conocimiento adquirido, devolver un poco a toda la sociedad guatemalteca que con sus impuestos contribuyen a financiar la educación pública de muchos afortunados como yo.

Industrias San Miguel – ISM:

Sociedad anónima del sector privado que me abrió las puertas para poder elaborar el trabajo de campo del presente proyecto de investigación con sus colaboradores.

MSc. Lic. Rodemiro Marroquín (asesor):

Por su asesoría y apoyo para que este proyecto fuera elaborado de la forma correcta.

M.A. Licda. Iris Nolasco (revisor):

Por su entrega y paciencia para que este proyecto fuera llevado a cabo con excelencia.

Gracias totales a todos, en especial a la Familia Méndez García.

Tabla de Contenido

| | |
|---|-----------|
| Resumen | 1 |
| Prólogo | 2 |
| Capítulo I..... | 4 |
| 1.1 Planteamiento del problema y marco teórico | 4 |
| 1.2 Objetivos de la investigación..... | 6 |
| 1.3 Marco teórico | 7 |
| Antecedentes..... | 7 |
| Teoría del desarrollo vocacional de Donald Super..... | 9 |
| Empleabilidad..... | 10 |
| Mercado laboral | 12 |
| Acceso a oportunidades | 15 |
| Redes de contacto profesional | 17 |
| Juventud..... | 19 |
| Desarrollo social..... | 26 |
| Educación Virtual..... | 28 |
| Paradigma educativo tradicional | 30 |
| Tic´s en la educación | 31 |
| Educación 2.0 | 33 |
| Educación 3.0 | 36 |
| 1.4 Consideraciones éticas..... | 38 |
| Capítulo II..... | 41 |
| 2. Técnicas e instrumentos | 41 |
| 2.1 Enfoque, modelo y nivel de investigación..... | 41 |
| 2.2 Técnicas | 41 |
| 2.3 Instrumentos | 43 |

| | |
|--|-----------|
| 2.4 Operacionalización de objetivos, categorías, hipótesis y variables | 44 |
| Capítulo III | 48 |
| 3. Presentación, interpretación y análisis de resultados..... | 48 |
| 3.1 Características del lugar y de la muestra | 48 |
| 3.2 Presentación, interpretación y análisis de resultados..... | 49 |
| 3.3 Análisis general | 81 |
| Capítulo IV | 86 |
| 4. Conclusiones y recomendaciones | 86 |
| 4.1 Conclusiones..... | 86 |
| 4.2 Recomendaciones..... | 87 |
| 4.3 Referencias | 88 |
| Anexos | 93 |
| A. Boleta de recolección de datos. | 93 |
| A.1 Encuesta a jóvenes entre 18 y 25 años. | 93 |
| A.2 Encuesta a expertos en reclutamiento y selección de personal..... | 96 |
| B. Consentimiento informado..... | 100 |

Resumen

“Factores psicoeducativos que intervienen en la Empleabilidad de jóvenes graduados en modalidad virtual”

Douglas Mario Joel Méndez García

La investigación tuvo como objetivo determinar los factores psicoeducativos que inciden en la empleabilidad de los jóvenes graduados que han completado sus estudios a través de la modalidad virtual. Para alcanzar este propósito también se identificaron los factores que influyen en la empleabilidad en el mercado laboral actual, estableciendo el porcentaje de contratación de graduados en modalidad de educación virtual versus la educación tradicional. Se conoció la percepción de los empleadores con respecto a los jóvenes graduados en modalidad virtual. La investigación se llevó a cabo durante los meses de julio y agosto de 2024, centrándose en una población de jóvenes entre 18 y 25 años que han completado sus estudios en modalidad virtual en la ciudad capital de Guatemala, así como expertos en reclutamiento y selección de personal. El enfoque metodológico fue descriptivo, transversal y cuantitativo, utilizando una técnica de muestreo aleatorio simple para seleccionar la muestra. Los datos se recolectaron mediante una encuesta estructurada y se analizaron estadísticamente, incluyendo el cálculo de frecuencia absoluta para explorar la distribución de las respuestas y los factores asociados a la empleabilidad de los graduados en modalidad virtual. Se logró establecer que sí hay factores psicoeducativos que inciden en la empleabilidad de los jóvenes graduados que han completado sus estudios a través de la modalidad virtual.

Prólogo

La transición hacia la educación virtual, acelerada por la emergencia sanitaria global, ha planteado interrogantes profundas sobre su impacto en la formación y empleabilidad de los jóvenes. La presente investigación titulada "Factores psicoeducativos que intervienen en la empleabilidad de jóvenes graduados en modalidad virtual" surge como una respuesta a esta coyuntura, con el objetivo de explorar los desafíos y oportunidades que enfrentan los estudiantes formados en este nuevo paradigma educativo.

A lo largo de este estudio, se ha buscado comprender la influencia de los factores psicoeducativos en la empleabilidad de los jóvenes, identificando tanto los elementos que favorecen su inserción laboral como aquellos que actúan como barreras. La investigación se centra en aspectos clave, como la percepción de los empleadores, las diferencias entre modalidades educativas y la realidad del mercado laboral postpandemia, factores que juntos configuran el futuro profesional de miles de graduados.

El enfoque de este trabajo se basa en la premisa de que la educación virtual, aunque llena de desafíos, también ofrece ventajas significativas. Sin embargo, se necesita una mayor comprensión de cómo los jóvenes formados en esta modalidad pueden adaptarse a las exigencias del entorno laboral actual. Los datos presentados en este estudio no solo reflejan la realidad de los graduados, sino que también sirven como una base para futuras discusiones sobre el futuro de la educación y el empleo.

Agradezco a todos aquellos que han contribuido al desarrollo de esta investigación, en especial a los jóvenes participantes que compartieron sus experiencias y visiones, así como a los empleadores que proporcionaron valiosas perspectivas. Este trabajo aspira a ser una herramienta que fomente el diálogo entre el sector educativo y el mercado laboral, en un

esfuerzo por mejorar la integración de los graduados virtuales en un contexto competitivo y en constante transformación.

Douglas Mario Joel Méndez García

Capítulo I

1.1 Planteamiento del problema y marco teórico

La formación educativa por medios tecnológicos ha visto un crecimiento considerable en años recientes debido a sus múltiples beneficios en flexibilidad, accesibilidad y capacidad para adaptarse a la demanda social contemporánea. Con el incremento de instituciones educativas que adoptaron este sistema de enseñanza/ aprendizaje, es fundamental comprender cómo esta modalidad educativa afectó la empleabilidad de los jóvenes graduados, considerando factores psicoeducativos como autonomía, autogestión del aprendizaje, motivación, habilidades digitales, resiliencia y adaptabilidad, habilidades de comunicación, la realización o no de una práctica supervisada y las habilidades académicas adquiridas.

En este sentido, la empleabilidad comprendida como el conjunto de habilidades, conocimientos y actitudes que un individuo adquirió para obtener y conservar un empleo, conlleva una serie de elementos de carácter personal, ambiental y social. Cada uno de estos puede ser interno o externo. En este sentido la experiencia académica previa, habilidades de socialización, situación económica y políticas laborales son fundamentales para la creación de oportunidades. Como categoría, el término juventud se refiere a individuos en una etapa específica de la vida, generalmente desde la adolescencia hasta la adultez temprana o media. Los jóvenes suelen estar en proceso de formación académica, desarrollo personal y exploración vocacional. No obstante, para efectos de esta investigación se considerará como jóvenes a sujetos en un rango de edad comprendido entre 18 y 21 años (Taguenca, 2009).

Luego, la modalidad de educación virtual, alude a un enfoque de enseñanza y aprendizaje que se realiza a través de medios digitales y tecnologías de la información y la comunicación, en lugar de un entorno físico tradicional, como un aula. Como consecuencia de

la emergencia sanitaria ocurrida entre 2,020 y 2,023, muchos centros educativos se vieron en la necesidad de implementar educación virtual y, por lo tanto, centenares de jóvenes se graduaron en esta modalidad.

Por lo anterior, el panorama laboral se transformó significativamente a nivel mundial. La digitalización y la globalización transformaron el ecosistema profesional, impulsaron la educación en línea como una alternativa viable para la formación académica. Este cambio llevó a un aumento significativo en la oferta de programas educativos en modalidad virtual en todos los niveles. Sin embargo, se creó una brecha entre la adquisición de habilidades a través de esta modalidad y la inserción laboral efectiva de los jóvenes graduados. A nivel regional y nacional, se observa una tendencia similar, donde la empleabilidad de los graduados en modalidad virtual se ve afectada por una variedad de factores, como la percepción del mercado laboral sobre la validez de la educación en línea, la calidad de los programas educativos virtuales, la adaptabilidad de los graduados a entornos laborales reales, entre otros.

El problema de la empleabilidad de los jóvenes graduados en modalidad virtual estaba intrínsecamente ligado a cuestiones más amplias, como la calidad de la educación virtual, la brecha digital, la competencia laboral, y la adecuación de los programas educativos a las demandas del mercado laboral. Además, puede exacerbarse por la falta de recursos tecnológicos adecuados, la falta de acceso a oportunidades laborales y la percepción social sobre la educación en línea.

Según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2024), el desempleo juvenil a nivel mundial es del 13.48%, con tendencia al aumento debido a la crisis económica derivada de la pandemia y la rápida transformación tecnológica. Esto impacta directamente en la construcción de un proyecto de vida personal y profesional, así como en el ingreso

económico de núcleos familiares. Debido a esto, se plantea en este anteproyecto de tesis las siguientes preguntas de investigación. (párr. 9)

1.2 Objetivos de la investigación

Objetivo general

Determinar los factores psicoeducativos que intervienen en la empleabilidad de jóvenes graduados en modalidad virtual.

Objetivos específicos

- Identificar los factores que influyen en la empleabilidad en el mercado laboral actual.
- Establecer el porcentaje de contratación de graduados en modalidad de educación virtual versus la educación tradicional.
- Conocer la percepción de los empleadores con respecto a los jóvenes graduados en modalidad virtual.

1.3 Marco teórico

Esta sección es fundamental, debido a que recolecta conceptos, teorías, definiciones y herramientas teóricas que los autores han consignado en sus escritos. Un marco teórico constituye el fundamento académico y científico de una investigación y es el sustento que determina los antecedentes y las bases académicas que se utilizarán para llevar a cabo el informe y contrastar los resultados con la literatura.

Antecedentes

García, S., Coy, L. (2012). Factores psicoeducativos que determinan el éxito académico en la universidad: estudio prospectivo de las variables cognitivas y habilidades psicológicas como factores de predicción del desempeño y selección en estudiantes de la facultad de ciencias químicas y farmacia de las cohortes 2010 y 2011. El objetivo de esta investigación fue explorar el fenómeno del éxito académico de los estudiantes de primer ingreso de la Facultad de Ciencias Químicas y Farmacia de la Universidad de San Carlos de Guatemala entre los años 2010 y 2011, mediante el análisis de las pruebas de selección. El estudio concluye que el éxito académico es un constructo que no se ha estudiado con propiedad y detenimiento en el actual sistema educativo. La ausencia de indicadores precisos dificulta orientar el rumbo sobre la metodología de enseñanza que debe utilizarse en cada etapa. Por ello la importancia de estudios exploratorios de tipo longitudinal que permitan obtener un diagnóstico relevante.

Maldonado, R. (2019). La pertinencia laboral del programa de ingeniería industrial USAC, desde la perspectiva de los recién graduados y de los egresados no titulados. El objetivo del estudio fue conocer las áreas donde pueden aplicar los aspirantes del programa y

los medios por los cuales se llega a establecer contacto directo con los contratistas, conociendo las exigencias de los mismos, y también las debilidades que se presentan en las diferentes áreas. Por medio de una investigación descriptiva, concluye que los factores más comunes que obstaculizan la obtención de empleo y al mismo tiempo de un nivel salarial aceptable son: la experiencia, el conocimiento de un idioma extranjero en este caso el idioma inglés y campo laboral del programa de Ingeniería Mecánica e Industrial.

Morán, M. (2010). Estrategias para reducir el índice de rotación de personal en una empresa de plásticos. El objetivo fue el diagnóstico de la situación de rotación personal dentro de la empresa. Por medio de un estudio descriptivo y cualitativo, concluye que la compañía No se proporciona una inducción adecuada al personal de nuevo ingreso esto principalmente por la falta de tiempo y herramientas necesarias para su desarrollo. Adicionalmente no se cuenta con un reglamento interno de trabajo actualizado que permita dar a conocer las condiciones de trabajo de la empresa.

Rafael, O. (2016). Situación de la educación virtual en la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala. La pregunta generadora fue ¿Cuál es la situación de la educación virtual en la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala? Por medio de cuestionarios de opinión dirigidos a estudiantes y docentes inscritos en el año 2015, en las carreras de Licenciatura en Arte, Letras, inglés, Filosofía, Pedagogía y Bibliotecología de la Facultad de Humanidades, el estudio concluye que hay un porcentaje significativo de docentes que no aprovecha el recurso de la plataforma virtual, como complemento del proceso educativo. El mayor porcentaje resalta en las carreras de Pedagogía, Filosofía y Letras; sin embargo, es importante mencionar que en las carreras de Idiomas, Bibliotecología y Arte es aprovechada por los docentes que imparten los cursos. Ellos

reconocen que es parte de la innovación y que es necesario estar a la vanguardia con la educación.

Ortiz, M. (2023). Las clases virtuales y el aprendizaje, en los estudiantes del colegio tecnológico asunción Tacaná, del municipio de Tacaná departamento de San Marcos. El objetivo general fue conocer el Desarrollo del Aprendizaje durante las Clases Virtuales en los Estudiantes del Colegio Tecnológico Asunción Tacaná, del municipio de Tacaná departamento de San Marcos. Por medio de una investigación cualitativa, se concluye que el factor económico afecta en el proceso de enseñanza aprendizaje muchos de los estudiantes no cuentan con los medios para acceder a la educación virtual.

Teoría del desarrollo vocacional de Donald Super

La teoría del desarrollo vocacional de Donald Super, aborda el desarrollo de la carrera profesional como un proceso continuo que se extiende a lo largo de toda la vida de una persona. Al respecto, Bulgarelli, Rivera y Fallas (2017), explican que esta teoría está basada en principios psicológicos y sociológicos como el autoconcepto, el ciclo vital y factores contextuales.

La teoría sostiene que el desarrollo vocacional está estrechamente relacionado con el desarrollo del autoconcepto, es decir, la percepción que una persona tiene de sí misma en términos de capacidades, intereses y valores. Este autoconcepto evoluciona con el tiempo y las experiencias, influyendo en las decisiones de carrera y en la satisfacción laboral. La teoría de Super considera el desarrollo vocacional como un proceso que ocurre a lo largo de todo el ciclo vital. A medida que una persona avanza en la vida, sus roles y expectativas cambian, lo que a su vez afecta sus decisiones de carrera. Super también reconocía la influencia de factores

externos, como la familia, la educación, la cultura y las oportunidades laborales, en el desarrollo vocacional de una persona.

De igual manera, Super identificó varias etapas en el desarrollo vocacional, cada una con tareas específicas que los individuos deben enfrentar. Estas etapas son de crecimiento, es decir infancia y adolescencia, hasta los 14 años, en las que las tareas principales son desarrollo del autoconcepto, identificación de intereses y habilidades. Las actividades principales son los juegos, fantasías, exploración de roles. Luego, la etapa de exploración, adolescencia y juventud, entre los 15 y 24 años. Las tareas durante esta etapa son las pruebas de roles laborales, elección de carrera, formación educativa. Las actividades, principalmente desarrolladas son la educación secundaria y postsecundaria, trabajos.

Esta teoría proporciona un punto de partida importante para analizar y entender cómo los factores psicoeducativos influyen en la empleabilidad de los jóvenes graduados en modalidad virtual. Al aplicar esta teoría, se puede comprender cómo los estudiantes desarrollan su carrera en un entorno virtual y cómo pueden optimizar su empleabilidad.

Empleabilidad

En términos generales la empleabilidad se refiere a la capacidad que tienen las personas no solo para conseguir, sino para mantener un empleo, lo que incluye una combinación de habilidades, conocimientos, experiencia, actitudes y aptitudes que hacen que un individuo sea atractivo para los empleadores y se adapte fácilmente a las demandas del mercado laboral.

Al respecto Moreno (2020) señala que a lo largo de la historia la empleabilidad se ha abordado desde tres enfoques distintos: el primero de estos desde la perspectiva económico-social, el segundo desde la perspectiva organizativa y el tercero desde la perspectiva individual. El primer enfoque se refiere a la capacidad de los distintos países y sociedades en

general para garantizar a sus ciudadanos la obtención y conservación de empleo, contexto en el que se distingue entre empleados y desempleados, permitiendo así observar la estrecha relación con la política nacional y el índice de desempleo.

El segundo enfoque señala la estrecha relación entre la empleabilidad y las organizaciones, lo que obliga a estas últimas a adaptarse a los distintos cambios y transformaciones sociales para poder ajustarse sin ningún problema a la demanda, que cambia de manera constante, para lo cual las entidades deben mejorar la empleabilidad de sus empleados, colaborando en el desarrollo de habilidades y la formación continua de estos, ante lo cual la empleabilidad, se convierte en algo fundamental para las organizaciones, principalmente en el área de recursos humanos para optimizar la gestión del personal.

El tercer enfoque, que se refiere a la perspectiva individual, considera que la empleabilidad son todas aquellas habilidades que tienen los individuos para lograr la obtención de un empleo acorde a su área de conocimiento, con la finalidad de satisfacer sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y de desarrollo. Lo anterior, significa que la empleabilidad es un complejo entramado de relaciones que se sustentan en la capacidad educativa e industrial de los países, la adaptabilidad de las organizaciones y la capacidad individual de los colaboradores. Si un país tiene un bajo nivel educativo y poca inversión privada, la empleabilidad se verá reducida.

En tanto, si las organizaciones tienen protocolos rígidos y puestos de trabajo que no evolucionan, ni se adaptan al mercado cambiante, su capacidad de emplear al talento emergente, será muy baja. Este fenómeno tiene como consecuencia que sus procesos y oferta de valor, con el tiempo, se vuelve obsoleta y caduca.

Desde otra óptica, el individuo también debe formarse a sí mismo y buscar la manera de ofrecer su talento, ideas y fuerza de trabajo a las empresas. Generar posiciones nuevas por

medio de la innovación y la detección de necesidades no identificadas a lo interno de las organizaciones. En esa medida, su empleabilidad dependerá de su capacidad para relacionarse y construir oportunidades profesionales.

Por su parte, Madero et al (2019) explica que la empleabilidad conlleva una continua actualización y ocupación de la persona, permitiéndole ser un activo valioso para la organización a la que pertenece. Es también la lucha constante por mantenerse vigente en el mercado laboral, donde el capital humano, compuesto por individuos educados y adaptados al entorno laboral, desempeña un papel crucial.

Es decir, los individuos ya instalados en un puesto de trabajo, que desempeñan funciones repetitivas y mecánicas, pueden ser desplazados fácilmente por otros que aportan análisis, innovación y eficiencia. De igual manera, trabajadores que no se capacitan de manera constante, pueden ser reemplazados por nuevos talentos con certificaciones y diplomados.

Mercado laboral

En el apartado anterior, se abordó el tema de la empleabilidad, considerando que es un aspecto crucial en el mundo laboral contemporáneo, ya que influye en la capacidad de las personas para obtener y mantener empleos que sean satisfactorios a sus necesidades económicas y progresar en sus carreras profesionales. No obstante, está sujeto a los altibajos del mercado laboral.

Es un componente central de cualquier sociedad, ya que influye directamente en la vida de los individuos, la dinámica económica y el progreso social. Cisneros (2021) indica que el mercado laboral se refiere al entorno donde se encuentran la oferta y la demanda de trabajo. Es el lugar donde las empresas buscan empleados y donde los individuos buscan empleo.

Este mercado está influenciado por factores económicos, sociales y políticos, y puede variar en función de la oferta y la demanda de mano de obra, las tasas de desempleo, las tendencias demográficas y las condiciones económicas en general, siendo el escenario donde se lleva a cabo el intercambio de trabajo por compensación económica y donde se establecen las condiciones laborales.

Al abordar el tema del mercado laboral, específicamente el enfoque de la oferta de trabajo, es decir, el conjunto de personas dispuestas a trabajar se hace necesario mencionar que, el propio automatismo del mercado, como corazón de las relaciones capitalistas de producción, contiene una constante tendencia a los desequilibrios, que resulta en los problemas como el desempleo, además de la desigualdad y exclusión social, entre otros. (Cisneros, 2021, p. 4)

Para Meneses (2021) el mercado laboral desempeña un papel fundamental no solo en la obtención de ingresos para los individuos, sino también en la promoción del bienestar dentro de una sociedad, bienestar que se alcanza cuando el acceso y la calidad de aspectos esenciales como la atención médica, los ingresos y la educación son óptimos. Estos elementos garantizan a los individuos una vida saludable y duradera, la capacidad de adquirir conocimientos y un nivel de vida digno.

Para dicho autor en un mercado laboral ideal, la oferta y la demanda deberían equilibrarse, lo que resultaría en pleno empleo y salarios justos. Sin embargo, en la práctica, enfrenta numerosos desafíos que afectan su funcionamiento eficiente, como la tecnología y la automatización, que han transformado la naturaleza del trabajo y han generado preocupaciones sobre la pérdida de empleos, ya que, si bien la tecnología crea nuevas oportunidades, también puede excluir a ciertos grupos de trabajadores y aumentar la desigualdad económica.

Siendo otro desafío crucial la globalización, que ha llevado a la reubicación de empleos y la competencia internacional, haciendo que los trabajadores se enfrenten a la presión de adaptarse a un entorno laboral cada vez más diverso y competitivo, sin que se les haya preparado profesionalmente para ello. A lo que se le suma la precariedad laboral con empleos temporales, bajos salarios y falta de protección social, lo que afecta especialmente a los jóvenes y a los trabajadores poco cualificados, creando inestabilidad y desigualdad en la sociedad.

Lo que explica el impacto profundo que el mercado laboral tiene en la sociedad en su conjunto, debido a que se constituye como un componente vital de la estructura social y económica, con profundas implicaciones para los individuos ya que el desempleo y la subocupación pueden conducir a la pobreza, la exclusión social.

Además, las desigualdades en el mercado laboral pueden generar tensiones sociales y políticas, erosionando la cohesión y el bienestar de la sociedad. Siendo importante lograr un mercado laboral inclusivo y dinámico para promover el desarrollo económico, la movilidad social y la innovación.

En este sentido, Sánchez (2013) explica que hay factores que influyen directamente en el mercado laboral. Entre estos figuran la presión demográfica. Si la tasa de nacimientos se reduce, muy pronto la demanda laboral superará a la oferta disponible, teniendo como consecuencia pérdidas en las empresas. En cambio, si la tasa de nacimientos aumenta, la demanda laboral estará por debajo de la oferta y, como consecuencia, la cantidad de personas desempleadas será elevada.

Otro factor relevante, es la población económicamente activa. En países desarrollados, los puestos de trabajo están ocupados por profesionales especializados, mismos que se tomaron de 5 a 10 años de formación. En países del tercer mundo, el porcentaje de

analfabetismo es alto, por lo que los ciudadanos inician su vida laboral desde temprana edad y, por lo tanto, los puestos de trabajo en manufactura, maquila y fábricas en general, tiene poca rotación.

En el caso de los países en vías de desarrollo, como Guatemala, surge el problema de que los jóvenes desean especializarse y dedicar los primeros años de su vida productiva a estudiar exclusivamente, retrasando su ingreso a puestos de trabajo formal. Esto produce empleados con títulos universitarios de posgrado, pero sin experiencia.

Acceso a oportunidades

El acceso a oportunidades se refiere a la capacidad de una persona para participar plenamente en la vida social, económica y política de su comunidad. Estas oportunidades pueden manifestarse en diversas formas: educación de calidad, empleo digno, acceso a la atención médica, participación cívica, entre otras.

Hernández (2021) explica que, en diferentes partes del mundo, el acceso a oportunidades está severamente limitado por factores sistémicos de exclusión y discriminación, donde las barreras económicas, sociales y culturales son obstáculos que impiden a millones de personas alcanzar su pleno potencial, por lo que la pobreza, la discriminación racial, la desigualdad de género y la falta de acceso a la educación son solo algunas de las fuerzas que perpetúan la inequidad social.

En este contexto, la educación juega un papel fundamental en el acceso a oportunidades, ya que es la llave que abre las puertas hacia un futuro próspero y lleno de posibilidades para los ciudadanos económicamente activos. Sin embargo, Hernández (2021) hace énfasis en que actualmente el acceso a una educación de calidad sigue siendo un privilegio reservado para unos pocos, señalando que las desigualdades en el sistema educativo, la falta de infraestructura

adecuada, la escasez de recursos y la discriminación de género son barreras que obstaculizan el acceso equitativo a la educación.

Lo que tiene un impacto directo en la tasa de desempleo, el subempleo y la precariedad laboral en diferentes países de Latinoamérica, al registrarse brechas salariales, discriminación laboral y falta de oportunidades de crecimiento profesional, factores que a su vez son obstáculos que dificultan el acceso a un trabajo digno y bien remunerado. En este sentido, Cabrales (2011) explica:

La metamorfosis del concepto de consumo desde el vicio hasta la virtud es uno de los fenómenos más importantes observados durante el transcurso del siglo XX. De hecho, los trabajadores de principios del siglo pasado se conformaban con ganar lo justo para vivir y para darse algunos lujos elementales, y preferían tener más tiempo de ocio en lugar de ingresos adicionales que resultaran de una mayor cantidad de horas de trabajo. Este aspecto se convirtió en una preocupación para los hombres de negocios de la época cuyos inventarios se amontonaban rápidamente en sus fábricas y en sus almacenes por toda Norteamérica. (p. 53)

En este contexto, es imperativo abordar las barreras que limitan el acceso a oportunidades si se quiere construir una sociedad más justa y equitativa, lo que requiere un compromiso colectivo para eliminar la discriminación, reducir las desigualdades y promover políticas inclusivas que garanticen el acceso equitativo a la educación, el empleo, la atención médica y otros servicios básicos.

Desde una educación digna, en condiciones apropiadas de infraestructura, planes de estudio y alimentación, hasta ferias de empleo que incentiven la contratación de nuevo talento. El enfoque de acceso a oportunidades no significa necesariamente forzar a las empresas a

contratar personal, sino que se implementen programas de capacitación efectiva y formen a su propio talento.

En tanto, las condiciones de contratación respecto a la ley, también son relevantes para el acceso a oportunidades laborales. Tener políticas y legislaciones laborales que castiguen al empresario, ahuyenta la inversión. No obstante, si las leyes existentes no se respetan, se producen abusos en los trabajadores y alta rotación de personal. Perjudicando de igual manera a las empresas.

Redes de contacto profesional

Las redes de contacto profesional ofrecen la oportunidad de conectarse con personas que ya trabajan en la industria o campo de interés del individuo. Estas conexiones pueden proporcionar información sobre oportunidades laborales, empresas que contratan y consejos sobre cómo ingresar al mercado laboral, debido a que los profesionales establecidos en una red pueden brindar asesoramiento y orientación sobre cómo desarrollar habilidades relevantes, mejorar el currículum vitae, prepararse para entrevistas y navegar por el proceso de búsqueda de empleo que se quiera obtener.

Estas redes son definidas como la integración de diferentes personas que tienen intereses comunes, las cuales se unen para intercambiar conocimientos, recursos, información, ideas y establecer relaciones en diferentes ámbitos principalmente en el profesional. Estas redes pueden ser tanto en línea como personalmente, y son fundamentales para el desarrollo de carreras, la búsqueda de empleo, el intercambio de conocimientos y la colaboración en proyectos.

Las redes están afiliadas a los comportamientos de la sociedad donde las personas son incluidas, por la influencia que tienen al contactarse con otros individuos. La evolución

tecnológica posibilita la vinculación de estos comportamientos en red, propician nuevas maneras de relacionarse en espacios virtuales de intercambio, de formación, de gestión del conocimiento, formulación de estrategias de trabajo e incluso actividades de diversión y uso del tiempo libre para seguir construyendo la sociedad del conocimiento y la información. (Cedeño, 2022, p. 8)

Por medio de estas redes, los individuos pueden acceder a eventos, seminarios, talleres y conferencias donde pueden aprender sobre tendencias del sector, adquirir nuevas habilidades y conocer las mejores prácticas en el campo, además los miembros pueden recomendar a otros para oportunidades laborales o proporcionar referencias a empleadores potenciales. Estas recomendaciones pueden ser especialmente valiosas para los recién llegados al mercado laboral que pueden carecer de experiencia laboral previa.

Estas redes de contactos bien establecidas pueden generar nuevas oportunidades laborales que de otro modo podrían pasar desapercibidas, en este contexto las referencias y recomendaciones personales son altamente apreciadas en los procesos de selección. Por lo que, en resumen, se puede indicar que las redes de profesionales son herramientas poderosas para aquellos que buscan su primer empleo, ya que proporcionan acceso a recursos, conocimientos y conexiones que pueden facilitar la transición al mercado laboral y aumentar las posibilidades de éxito en la búsqueda de empleo.

En el ámbito tecnológico, las redes de contacto profesional, se hacen por medio de las redes sociales y plataformas de contacto. Arroyo (2008), explica:

Las redes sociales constituyen verdaderas plataformas que hacen que sea más fácil crear y mantener contactos con quienes comunicarse, publicar y compartir recursos, crear comunidades o grupos de interés y mostrar nuestra identidad en la medida en que lo deseemos. Algunas están centradas en áreas específicas, como YouTube o Delicious, cuyo

objetivo primero es compartir vídeos y enlaces respectivamente, mientras que otras se han ido diversificando, como Flickr, que no hace mucho comenzó a admitir la subida de vídeos, o de los citados SRS. Las redes sociales pueden ser empleadas por los profesionales de la información con diferentes objetivos. (p. 146)

En este sentido, las redes de contacto profesional pueden ejecutarse de manera eficiente en redes sociales de internet. La selección del canal de comunicación, depende de los objetivos que la persona tenga. Redes sociales como Facebook o Instagram, están centradas en la vida de las personas y sus experiencias. Por lo que es poco probable que las ofertas laborales se den por parte de una empresa. No así, pueden generarse recomendaciones personales de amigos o seguidores.

En redes sociales como TikTok y X, el enfoque es más educativo. Los creadores de contenido se enfocan en ofrecer datos concretos y cápsulas informativas especializadas en un tema. La recomendación en este caso, se genera del usuario interesado en el tema particular y se crean vínculos entre profesionales, emprendedores y consumidores.

Juventud

Al referirse a la juventud, Bracho (2021), explica que, desde una perspectiva biológica y psicológica, la juventud abarca el período que transcurre desde el desarrollo de la madurez fisiológica hasta la consecución de la madurez social. Esta podría estar comprendida entre los 18 a los 40 años.

Sin embargo, la experiencia de la juventud no es uniforme para todas las personas de una misma edad ni todos alcanzan sus objetivos simultáneamente, por lo que subraya la importancia de poder considerar otras variables al analizar el fenómeno juvenil como el nivel biológico, el psicológico y social y no solamente enfocarse en un rango de edad específico.

Esto debido a que, al iniciar la juventud, las decisiones cruciales que determinan el rumbo futuro se manifiestan en la capacidad del individuo de poder pensar de manera independiente, buscar la autonomía, establecer un hogar y asegurar un empleo estable. Este cambio radica en la evolución del pensamiento, ya que, al tomar decisiones, los jóvenes consideran sus experiencias pasadas, lecciones aprendidas y, lo más relevante, evalúan las posibles repercusiones de sus acciones.

Por consiguiente, el concepto de juventud adquiere significados diversos dependiendo de la posición social de las personas. La juventud se experimenta de maneras variadas según el entorno en el que las personas crecen y se desarrollan, ya sea en sociedades democráticas o autoritarias, tradicionales o modernas, agrarias o industrializadas, laicas o religiosas, entre otras circunstancias.

El concepto de juventud ha variado en su acepción a través del tiempo. El paso de distintas transformaciones en las sociedades históricamente dadas ha ofrecido un sentido particular a la juventud y su función social ha estado determinada por las relaciones socioeconómicas entre los individuos. Este tipo de relaciones determinan la división social del trabajo y el surgimiento de clases sociales, que a su vez asignan la función social que un determinado grupo humano desempeña en su sociedad. (Bracho, 2021, p. 38)

La juventud también puede ser un período de desafíos y oportunidades. Las personas jóvenes a menudo enfrentan presiones sociales, académicas, laborales y familiares mientras navegan por la transición hacia la adultez. Al mismo tiempo, la juventud es un momento de gran energía, creatividad y potencial para el cambio y la innovación, caracterizado por las posibilidades, ya que es en esta etapa en la que la mayoría de las personas experimentan la autosuficiencia por primera vez en su vida.

No hay que olvidar tampoco que cualquier definición sustantiva de lo juvenil es algo parcial. El concepto es difícil de anclar en realidades concretas que le den identidad desde categorías bien definidas que no caigan en estereotipos periclitados de antemano. No podemos, por tanto, sujetarnos a definiciones únicas y definitivas. Esto no quiere decir, en ningún caso, que la complejidad a la que nos enfrentamos deba ser resuelta desde el relativismo, o que el que no se logre una definición concreta y estable sea excusa para un único tratamiento: el descriptivo de contextos variados de acción que sólo reflejen, a imagen de espejo, lo que se supone que “es”, cuando lo que sucede es que estamos ante una confusión del “ser” con el “deber ser”. No se trata de eso, la dificultad constructiva de un concepto no es óbice para no estructurarlo desde sus dimensiones complejas. (Taguenca, 2009, p. 161)

Por lo mismo es importante reconocer y apoyar a los jóvenes durante esta etapa crucial de la vida, brindándoles oportunidades de educación, empleo, participación cívica y desarrollo personal. Una inversión adecuada en la juventud puede tener un impacto positivo duradero en la sociedad en su conjunto, ya que los jóvenes representan el futuro y el motor del progreso y la transformación.

No se trata de un rango de edad, sino de un periodo de crecimiento, adaptación y aprendizaje. La juventud, como etapa intermedia entre la niñez y la madurez, es crucial para afianzar el proyecto productivo del individuo. Durante esta etapa, la persona experimenta el pináculo de su vitalidad, innovación y entusiasmo. Se forman nuevos núcleos familiares y surgen proyectos de emprendimiento, las carreras corporativas inician con contrataciones en la juventud de los colaboradores, quienes escalan en la pirámide corporativa. Sin importar su origen, los jóvenes son los responsables de impulsar a la sociedad y lograr el cambio generacional.

Desarrollo físico

El desarrollo físico se refiere al proceso de cambios que experimenta el cuerpo humano desde el nacimiento hasta la edad adulta, cambios que incluyen el crecimiento en tamaño, la maduración de los sistemas y órganos del cuerpo, así como el desarrollo de habilidades motoras y coordinación. Es un proceso continuo que ocurre a lo largo de la vida y que está influenciado por una variedad de factores biológicos, ambientales y sociales, como la nutrición, el ejercicio, el entorno, y los cuidados médicos. Implica una transición gradual desde la infancia, juventud hasta la adultez, que requiere el uso de recursos personales y estrategias de afrontamiento.

Ningún esquema del desarrollo puede describir adecuadamente a cada uno de los adolescentes, ya que estos no forman un grupo homogéneo. Existe una amplia variabilidad en cuanto al desarrollo biológico y psicosocial. Además, los aspectos biológicos pueden influir en el desarrollo psicológico. Cuando el proceso de desarrollo está muy adelantado o retrasado respecto a sus compañeros, el adolescente tiene a menudo dificultades de adaptación y baja autoestima. (Hidalgo, 2017, p. 234)

Al llegar a la juventud, los individuos enfrentan responsabilidades y desafíos propios de la vida adulta, lo que requiere una relación diferente con su entorno, siendo esto lo que se diferencia esta etapa de la infancia, en la que los padres actúan como mediadores entre el niño y sus necesidades en crecimiento. A lo largo de este proceso, varios aspectos psicológicos del individuo, como la personalidad, la inteligencia y el lenguaje, se van configurando, lo que influye en su capacidad para afrontar las responsabilidades adultas, como la familia, el trabajo y las finanzas, así como en su capacidad de aprender y comunicarse eficazmente.

El desarrollo físico es fundamental para el bienestar general y el funcionamiento adecuado del cuerpo humano, permitiéndole a los individuos poder desarrollar diferentes

actividades de la vida diaria en diferentes entornos dentro de los cuales se encuentra el laboral, contexto en el que los individuos que tienen una buena salud física suelen estar más capacitados para enfrentar las demandas y presiones del trabajo, así como para adaptarse a los cambios y desafíos laborales.

En la etapa de la juventud el desarrollo físico es fundamental debido a que es durante este lapso, en el que se determina la salud física a largo plazo y aunque los genes pueden influir en la salud, los hábitos y comportamientos de los adultos jóvenes, como su dieta, el patrón de sueño, su nivel de actividad física y el consumo de sustancias como tabaco, alcohol y drogas, desempeñan un papel crucial en la consecución de un estado de salud y bienestar óptimo, asociándose la buena salud física en esta etapa con una mayor educación e ingreso económico.

Los cambios más llamativos tienen lugar en la esfera sexual y se culminan con la adquisición de la fertilidad. La edad cronológica tiene poca correlación con la maduración sexual y el crecimiento puede ser muy variable; por ello, es necesario conocer en todo adolescente, el índice de maduración sexual, que se evalúa mediante los estadios de Tanner (1962) y se basa en el desarrollo de los órganos genitales y caracteres sexuales secundarios. Esto permite diferenciar la pubertad normal de la patológica. (Ibid., p. 237)

Por lo general, jóvenes están en su mejor momento en términos de salud, fuerza, energía y resistencia. El adulto joven promedio generalmente se encuentra en buena forma física, con capacidades físicas y sensoriales que suelen ser excelentes, siendo así que la principal causa de muerte de esta población suelen ser mayormente los accidentes de tránsito, seguidos por el homicidio y el suicidio.

Caro (2019) explica que los cambios físicos durante la juventud difieren notablemente de los experimentados en la niñez y la adolescencia, representando un período en el cual el

funcionamiento físico alcanza su máximo nivel y a pesar de que los cambios físicos no cesan durante esta etapa, a partir de los 21 años, tienden a ser menos notorios en comparación con los experimentados durante la infancia y la adolescencia.

Por ejemplo, el caso del metabolismo que se modifica, dificultando la pérdida de peso, ya que el tejido adiposo adquirido tarda más en desaparecer en este punto de la vida, en contraste con la adolescencia, debido a estas variaciones. Por tal razón, es fundamental adquirir hábitos de vida saludables, ejercicio y dieta balanceada para contrarrestar estos cambios internos del organismo.

Desarrollo psicológico

El desarrollo psicológico se refiere al proceso de cambios y evolución en las capacidades mentales, emocionales, sociales y cognitivas que experimentan las personas a lo largo de su vida. Este proceso abarca desde la infancia hasta la adultez y se caracteriza por una serie de etapas e hitos importantes.

En la última fase de la adolescencia se comienza a evolucionar de un proyecto de vida complementario con el proyecto familiar a una forma de enfrentamiento personal y social propia que se deberá ir poniendo una prueba en la práctica concreta y aportará a la consolidación de la identidad y los papeles. No se trata tanto de la elaboración de un proyecto planificado de principio a fin, como podía esperarse tradicionalmente, sino del compromiso con pasos y experiencias dadas en su presente, que constituyan vías flexibles hacia los roles y metas de acuerdo con la incertidumbre de los tiempos. las figuras parentales enfrentan el duelo que provoca el desprendimiento físico del medio familiar por el adolescente. (Krauskopof, 1999).

Siendo esencial tener en cuenta que el desarrollo psicológico es un proceso continuo y multifacético que puede variar de una persona a otra, en el que factores como la genética, el entorno familiar, la cultura, las experiencias de vida y los eventos significativos influyen en la forma en que las personas desarrollan y expresan sus habilidades psicológicas a lo largo del tiempo.

Forman parte del desarrollo psicológico de los individuos la adquisición de habilidades mentales, como el pensamiento, la memoria, el lenguaje, el razonamiento y la resolución de problemas a lo cual se le conoce como desarrollo cognitivo, proceso que está influenciado por factores genéticos y ambientales, así como por la interacción con el entorno. El desarrollo emocional que implica el reconocimiento, la expresión y la regulación de las emociones. A lo largo del tiempo, las personas aprenden a identificar y comprender sus propias emociones, así como las de los demás. El desarrollo emocional también incluye la capacidad de manejar el estrés, la ansiedad y otros estados emocionales difíciles.

También conlleva el desarrollo moral que requiere la internalización de normas, valores y principios éticos a lo largo de la vida de las personas, quienes desarrollan un sentido de lo que está bien y lo que está mal, así como un código de conducta basado en sus creencias y valores personales.

Las capacidades de autocuidado y cuidado mutuo tienen la posibilidad de despegarse eficazmente, en la medida que los y los adolescentes hayan contado con la asesoría y atribuciones requeridas. Las parejas dejan de cumplir el rol de exploración y descubrimiento de mundos emocionales y sexuales, para introducir como vivencia central, la apertura a la intimidad que emerge entre personas con identidades más diferenciadas que se enriquecen con el acompañamiento afectivo y el establecimiento de vínculos profundos. Los grupos o redes se van estableciendo por afinidades en lo laboral, educacional, comunitario, cultural,

etc. La participación organizada se llega a constituir en una opción para el desarrollo de destrezas en la negociación con entes adultos, la construcción innovadora de vías de satisfacción. de sus necesidades y de aceptación de sus expresiones naturales. (Ibid., parr. 29)

Es decir, el desarrollo psicológico es un proceso integral que abarca múltiples dimensiones del crecimiento humano. Entender y apoyar este desarrollo es crucial para ayudar a los jóvenes a convertirse en adultos bien ajustados, capaces y resilientes. La educación, la familia, y la comunidad desempeñan roles fundamentales en proporcionar los recursos y el apoyo necesarios para facilitar este desarrollo.

Es durante esta etapa, que los jóvenes afianzan lazos de cooperación, afiliación e identificación con colectivos, causas y movimientos. Sin importar el desenlace de estas asociaciones, la etapa de juventud supone una de los momentos cruciales para la adquisición de habilidades blandas, capacidad de colaboración, trabajo en equipo e integridad en su desempeño profesional.

Por lo tanto, el desarrollo psicológico en la juventud es un período crítico y multifacético que implica una serie de cambios y transiciones significativas en varios aspectos de la vida de un individuo. Este desarrollo abarca el crecimiento emocional, cognitivo, social y moral, y es fundamental para establecer la identidad personal y las bases para la vida adulta.

Desarrollo social

El desarrollo social se refiere al proceso mediante el cual los individuos adquieren habilidades, comportamientos y conocimientos necesarios para interactuar de manera efectiva con otros en la sociedad. Este proceso abarca toda la vida del ser humano, comenzando desde la infancia y continúa a lo largo de las distintas etapas del desarrollo de este, influyendo en la

forma en que las personas se relacionan entre sí, cooperan los unos con los otros y se integran en su entorno social.

Primero hay que ubicar a una de las perspectivas que ha tenido mayor impacto en el imaginario social sobre la vida de las personas jóvenes: la juventud como problema, como etapa de crisis y presencia común de patologías. Esta perspectiva ha implicado una visión de la adolescencia y la juventud como un momento de «riesgo» o «peligro» en cuanto a la constitución de una personalidad sana, no patológica. Desde esta perspectiva se han realizado numerosos estudios, principalmente sobre poblaciones jóvenes en espacios clínicos, a partir de los cuales, se desarrollaron teorías que intentan explicar la adolescencia definiendo una serie de características universales sobre esta etapa. (Alpízar, 2003, p. 4)

Es en esta área de la vida en la que los amigos y la familia adquieren relevancia a medida que las personas establecen relaciones de pareja y se embarcan en el camino hacia la vida adulta, desempeñando un papel crucial, ya que constituye una de las principales fuentes de aprendizaje y compartición de experiencias entre los seres humanos.

Dado que los humanos son seres sociales por naturaleza, necesitan identificarse como miembros de la sociedad a través de tres procesos fundamentales: la comunicación, la interacción y la socialización. Es por ello que el desarrollo social tiene una gran importancia, debido a que el apoyo social contribuye a mitigar las dificultades psicológicas que enfrentan las personas. Ser reconocido en el ámbito social refuerza la identidad y la percepción de sí mismo como parte integrante de la comunidad. Esto tiene como consecuencia, individuos mejor integrados, más productivos y con mayor probabilidad de tener éxito en la vida profesional, corporativa o de negocios.

Educación Virtual

La educación virtual, también conocida como educación en línea o educación a distancia, es un modelo de enseñanza que utiliza tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para facilitar el aprendizaje fuera del entorno tradicional de un aula física. Este enfoque educativo ha experimentado un crecimiento significativo en las últimas décadas, especialmente con el desarrollo de internet y la expansión de plataformas digitales.

Sanabria (2020) señala que a pesar de que la educación virtual ya existía antes de la pandemia del covid-19, la situación de confinamiento que se originó como consecuencia de la misma provocó que los sistemas educativos se vieran obligados a enfrentar una transformación radical de sus contextos habituales, lo que hizo que la dificultad inherente al ámbito educativo se intensificara durante este período, y que los profesores se vieron desafiados a modificar su papel como educadores y mentores y los alumnos su nivel de aprendizaje.

Las ventajas de la educación virtual son numerosas, entre estas está que los estudiantes con cierta madurez tienen la posibilidad de trabajar a su propio ritmo: la virtualidad favorece su rol de protagonistas en el proceso de aprender. Un buen diseño les permite decidir cuándo, cómo y con qué aprender; ofrece la posibilidad, tanto al estudiante como al docente, de comunicarse y manejar información en distintos formatos y medios. Los estudiantes disponen de un abanico de recursos y actividades, y pueden seleccionar los más adaptados a su estilo e intereses. Asimismo, en la medida que la estrategia lo permita, pueden incluso construir estos recursos. Por su parte, las plataformas tecnológicas ofrecen al docente información para tomar decisiones sobre su estrategia. (p. 3)

La educación virtual permite fomentar la autonomía en los estudiantes, la autoformación y el ser autodidacta. Los estudiantes pueden tomar su propio ritmo y descubrir herramientas que le son útiles para las necesidades particulares que tiene. Esto no significa que vayan a ser

abandonados a su suerte por el tutor. Al contrario, al no estar bajo la vigilancia permanente de sus docentes, el estudiante puede ser libre y aliviar la tensión de la observancia. Las herramientas online, disponibles en la red, pasan a formar parte del acervo del individuo.

Para Ortega (2023) la educación virtual representa múltiples ventajas, así como desventajas no solo para los docentes, sino para el estudiante también. Dentro de las ventajas señala la posibilidad de retomar y continuar con los estudios, debido a que se reducen los impedimentos para hacerlo como tener que acudir de manera presencial a recibir clases, sino por el contrario el estudiante puede hacerlo desde donde esté.

La enseñanza a distancia es un proceso donde las acciones del tutor o asesor están separadas en espacio y tiempo de las del estudiante, quien de forma autónoma y responsable asume el aprendizaje, guiado por materiales instruccionales en físico o digitales, un plan de la asignatura y un plan de evaluación, preparados por el tutor o en la unidad que coordina el currículo. El tutor y el estudiante podrán interactuar entre si mediados por algún recurso tecnológico, o en algunos casos podrán suscitarse encuentros cara a cara. (Ortega, 2023, p. 3).

Dentro de las desventajas que señala esta autora está la dificultad del estudiante para contar con un equipo de cómputo o adquirir datos de internet, para poder recibir clases y realizar tareas, debido a las condiciones de pobreza y la falta de desempleo en el país; la falta de tiempo para conectarse debido a las actividades laborales, ya que en los casos donde si se cuenta con empleo, las empresas limitan el crecimiento académico de sus colaboradores.

El uso de plataformas virtuales con las dificultades de acceso y conexión, viéndose obligados los estudiantes a la autogestión del conocimiento, lo que los dejó en una posición de desventaja a muchos jóvenes en el tiempo de pandemia en cuanto a preparación profesional con respecto a otros que si contaban con los recursos para recibir las clases.

Lo que explica que la educación virtual ha demostrado ser especialmente útil en situaciones donde la educación presencial no es viable, como en áreas geográficamente remotas, en situaciones de emergencia o crisis, o para personas con limitaciones de movilidad. Sin embargo, también presenta desafíos, como la necesidad de garantizar la accesibilidad a internet y a dispositivos tecnológicos, así como la capacidad de mantener altos estándares de calidad educativa en un entorno virtual.

Paradigma educativo tradicional

El paradigma educativo tradicional se refiere al modelo convencional de enseñanza que ha prevalecido durante muchos años en la mayoría de las instituciones educativas. Espíndola (2021) explica que en este modelo el profesor imparte conocimientos de manera física y unilateral, lo que no garantiza necesariamente el aprendizaje de los estudiantes, debido a que se prioriza el refuerzo de la memoria a corto y largo plazo.

Sin embargo, en la mayoría de los casos, los estudiantes no logran internalizar aprendizajes significativos ni desarrollar las habilidades necesarias para abordar problemas reales, lo cual es vital para el desarrollo del individuo en sociedad, principalmente para hacer frente a la vida cotidiana en sus diferentes ámbitos como el laboral.

Aunque es un modelo pedagógico que ha recibido duras críticas por otras corrientes de pensamiento, también tiene algunos elementos a favor los cuales son: 1. Exige al profesor gran preparación académica y dominio de la materia. 2. Su finalidad es la conservación del orden de cosas, y para ello el profesor asume el poder y la autoridad como transmisor esencial de conocimientos 3. Pone al servicio de los estudiantes los conocimientos y experiencias de un conocedor de la materia, quien además puede resolver dudas de manera inmediata. 4. Posibilita la creatividad y dinamismo del maestro en el desarrollo de los temas.

5. El método fundamental es el discurso expositivo del profesor, con procedimientos siempre verbalistas, mientras el aprendizaje se reduce a repetir y memorizar. 6. Favorece los procesos de memoria. 7. Permite el trabajo colaborativo y la participación activa del estudiante. (Espindola, 2021, p. 31).

Lo que quiere decir que, entre las características del paradigma educativo tradicional, el profesor es la figura central y principal proveedor de conocimiento. La enseñanza se organiza en torno a las lecciones impartidas por el docente, quien tiene un papel dominante en el aula. La enseñanza y el aprendizaje se llevan a cabo principalmente en un entorno físico, como un salón de clases. Los estudiantes asisten a clases programadas en horarios específicos y siguen un plan de estudios establecido por la institución.

El énfasis suele estar en la memorización de hechos y conceptos, así como en la repetición de ejercicios y actividades. La evaluación se basa frecuentemente en exámenes escritos y pruebas estandarizadas que miden la capacidad del estudiante para recordar información, enfatiza la autoridad del docente y la importancia de la disciplina en el aula y se espera que los estudiantes sigan las reglas y directrices establecidas por el profesor.

Tic's en la educación

En la era moderna, las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) han permeado todos los aspectos de la vida del ser humano, incluida la educación. Las TIC han revolucionado el proceso de enseñanza aprendizaje, transformando las aulas tradicionales en entornos dinámicos y colaborativos. Además, con el acceso a internet y la proliferación de dispositivos digitales, los estudiantes tienen a su disposición una vasta cantidad de recursos educativos en línea.

En este sentido Estrada (2021) indica que una de las mayores ventajas de las TIC en la educación es la flexibilidad que brindan, ya que con el aprendizaje en línea y las plataformas virtuales, los estudiantes pueden acceder al contenido educativo desde cualquier lugar y en cualquier momento, rompiendo las barreras geográficas y temporales que antes limitaban el acceso a la educación. Esta flexibilidad también permite adaptar el aprendizaje a las necesidades individuales de los estudiantes, fomentando un enfoque más personalizado y centrado en el alumno.

Las instituciones de educación deben adquirir nuevas habilidades para aprovechar las oportunidades que brindan las tecnologías digitales y los avances tecnológicos que están impactando en la educación actualmente, lo que se orienta hacia la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje, desarrollando las habilidades cognitivas y emocionales de los estudiantes para aprender, desaprender y volver a aprender. En otras palabras, se busca cultivar la capacidad de aprender de manera continua y adaptarse a las demandas cambiantes de una sociedad en constante evolución. (Estrada, 2021, p. 2)

Las TIC'S también promueven la interacción y la colaboración entre estudiantes y docentes. A través de herramientas como foros de discusión en línea, videoconferencias y redes sociales educativas, los estudiantes pueden participar en debates, compartir ideas y colaborar en proyectos, enriqueciendo así su experiencia educativa, además de facilitar la comunicación entre docentes y estudiantes, permitiendo una retroalimentación más rápida y efectiva que beneficia el proceso de aprendizaje.

La integración efectiva de las TIC'S en el aula también requiere un cambio en la mentalidad y la capacitación de los docentes, ya que los educadores deben estar preparados para adoptar nuevas tecnologías y adaptar sus métodos de enseñanza para aprovechar al máximo el potencial de las TIC'S en el aprendizaje. Esto implica no solo dominar las

herramientas tecnológicas, sino también el diseño de los programas de estudio y la evaluación del aprendizaje.

Los docentes proclives a las TIC mencionaron entre otros conceptos: facilidad de acceso, inmediatez, complementariedad, amplitud y facilidad de búsqueda. En contrapartida, algunos docentes manifestaron temor por la pérdida del hábito de la lectura, las desviaciones en la correcta escritura o incluso pérdida del contacto con el papel. Aquí también existen situaciones que nos llevan a pensar que estas últimas actitudes pueden llegar a ser revertidas, tal cual lo sugiere el caso de un docente que “descubrió” gracias a un buscador de Internet que le mostró un alumno, que los autores y obras que señalaba “existían, estaban allí, cuáles eran sus libros, aparecen todos, cuál es la época, donde es el contexto donde desarrollaron la actividad, es decir, se hicieron presentes en la clase, eso es muy valioso” (D5). Éste y otros ejemplos nos llevan a reflexionar acerca de la utilidad de las clasificaciones de los docentes en cuanto a su actitud hacia las TIC, taxativamente como tecnofílico, tecnofóbico o condicional. (Rombys, 2013 p. 78)

El cambio de paradigma educativo, no depende solamente de los cambios en el currículum propuesto por las autoridades estatales, sino de la demanda de los estudiantes, el panorama cambiante de la industria y, sobre todo, de la mentalidad de los docentes. Esta innovación, impulsada por los jóvenes docentes, marca el avance hacia nuevos usos de tecnología, herramientas y temas abordados de manera integral.

Educación 2.0

La Educación 2.0 es un término que hace referencia a un enfoque moderno y actualizado de la educación, que aprovecha las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para transformar los métodos de enseñanza y aprendizaje. se refiere a la integración de

tecnologías digitales y prácticas pedagógicas innovadoras en el proceso educativo, transformando la manera en que se enseña y aprende. Esta transformación se caracteriza por el uso de herramientas y plataformas en línea que fomentan la colaboración, el aprendizaje activo y la personalización del aprendizaje.

Este concepto surgió como una respuesta a los cambios en la sociedad y en la forma en que las personas acceden y procesan la información en la era digital, utiliza una amplia gama de herramientas digitales, como computadoras, tabletas, software educativo, aplicaciones móviles y plataformas en línea, para facilitar la enseñanza y el aprendizaje. Herramientas como Moodle, Blackboard, Google Classroom y Canva que facilitan la gestión de cursos, la distribución de materiales y la interacción entre estudiantes y profesores.

Rodríguez, (2022) explica que la competencia tecnológica se presenta como una herramienta fundamental para aprovechar al máximo las herramientas digitales en la enseñanza y que tanto profesores como estudiantes se benefician de ella, por lo que es crucial buscar oportunidades de adquirir habilidades digitales y aplicarlas en la práctica.

Enfoque que ayuda a superar el miedo a la tecnología y redescubrir los beneficios de las TIC'S en el proceso educativo, siendo esencial considerar cómo estas tecnologías facilitan la adopción de nuevas prácticas educativas, más efectivas y pertinentes, lo que permite que los docentes desempeñen un papel clave en la transformación educativa. Siendo así que la Educación 2.0 representa una evolución del modelo educativo tradicional hacia un enfoque más dinámico, interactivo y adaptado a las demandas del siglo XXI. Al aprovechar las TIC y promover un enfoque centrado en el estudiante, la Educación 2.0 busca preparar a los estudiantes para tener éxito en un mundo cada vez más digitalizado y globalizado.

Todo indica que hoy en día predomina el imperio de las máquinas de visión, que pretenden cercar el mundo desde su pensamiento unidimensional para desplazar la educación presencial

al terreno virtual y hacer de la vida orgánica un asunto plástico o sintético. En todo caso, la tecnología de la educación no es neutra, mucho menos inocua, como se podría suponer. La versatilidad humana, junto con la plasticidad neuronal, ha hecho que se debiera adaptar la “maquinaria” intelectual a los nuevos modos e interfaces en los que las personas se relacionan con la información, lo cual permite pensar en una nueva modalidad de darwinismo social, que bien se podría denominar, para este interés particular, darwinismo tecnológico, donde el sujeto más apto prevalece en el ambiente virtual de aprendizaje, debido a su capacidad de adaptación a las exigencias del hábitat digital. (Rojas, 2016, p. 247)

La educación 2.0 ofrece numerosos beneficios, entre los que se destacan la accesibilidad y la flexibilidad, el compromiso y la motivación, y la mejora en el desempeño y resultados. En términos de accesibilidad y flexibilidad, permite a estudiantes de diferentes lugares acceder a una educación de calidad, eliminando barreras geográficas, y posibilita que los estudiantes puedan aprender a su propio ritmo, revisando materiales y realizando actividades cuando les resulte más conveniente.

En cuanto al compromiso y la motivación, las herramientas digitales y los recursos multimedia hacen que el aprendizaje sea más atractivo e interactivo, y facilitan la colaboración y el aprendizaje en equipo, mejorando así las habilidades sociales y de trabajo en grupo. Finalmente, en lo que respecta a la mejora en el desempeño y los resultados, las plataformas digitales pueden proporcionar retroalimentación instantánea, ayudando a los estudiantes a corregir errores y mejorar continuamente, y permiten que los estudiantes adquieran competencias tecnológicas que son esenciales en el mundo laboral actual.

La educación 2.0 representa una evolución significativa en la forma en que se imparte y se recibe la educación. Al integrar tecnologías digitales y pedagogías innovadoras, se promueve un aprendizaje más accesible, flexible y personalizado. Sin embargo, para

maximizar los beneficios de la educación 2.0, es crucial abordar los desafíos asociados, como la brecha digital y la necesidad de competencias tecnológicas.

Educación 3.0

La educación 3.0 representa una evolución sobre la educación 2.0, caracterizada por la integración de tecnologías emergentes y el enfoque en la personalización y el aprendizaje centrado en el estudiante. Este modelo educativo va más allá de simplemente utilizar herramientas digitales, adoptando un enfoque holístico que transforma cómo, cuándo y dónde se aprende, fomentando habilidades del siglo XXI y preparando a los estudiantes para un futuro dinámico y altamente tecnológico.

Al respecto, Bustamante (2024) expone que La Educación 3.0 se caracteriza por el uso de tecnología avanzada para mejorar y personalizar el aprendizaje. La Inteligencia Artificial (IA) se utiliza para crear sistemas de tutoría inteligentes que adaptan el contenido educativo a las necesidades individuales de cada estudiante, proporcionando recomendaciones personalizadas y apoyo en tiempo real.

La Realidad Aumentada (RA) y la Realidad Virtual (RV) ofrecen experiencias de aprendizaje inmersivas, permitiendo a los estudiantes explorar entornos y conceptos complejos de manera interactiva y visualmente atractiva. El Big Data y la Analítica de Aprendizaje facilitan el análisis de grandes volúmenes de datos educativos, permitiendo a los educadores identificar patrones y tendencias en el rendimiento estudiantil y realizar intervenciones más efectivas, mejorando continuamente los programas educativos.

Además, el Internet de las cosas integra dispositivos conectados a internet en el entorno educativo, permitiendo una recopilación de datos en tiempo real y una interacción más fluida entre estudiantes, profesores y recursos educativos.

En suma, la educación 3.0 es un nuevo modelo educativo que utiliza las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para los procesos de enseñanza-aprendizaje, pero les agrega un componente metodológico para construir un aprendizaje significativo que las transforma en tecnologías del aprendizaje y el conocimiento (TAC), con el prospecto de utilizarse como herramientas en la educación socioemocional para promover el empoderamiento y la participación (TEP) con el propósito de fortalecer el tejido social y los valores de pertenencia e identidad entre las personas que comparten valores, costumbres, tradiciones, cultura y propuestas para alcanzar un objetivo común. (Ortíz, 2020, parr. 19)

La Educación 3.0 ofrece múltiples beneficios significativos, entre los que destacan el aprendizaje adaptativo y personalizado, la accesibilidad y flexibilidad mejoradas, el desarrollo de habilidades del siglo XXI, y la inclusión y diversidad. La capacidad de adaptar el contenido y el ritmo del aprendizaje a las necesidades individuales mejora significativamente la eficacia educativa, permitiendo a los estudiantes enfocarse en áreas de interés y necesidad, maximizando así su potencial y motivación.

Además, la Educación 3.0 elimina barreras geográficas y temporales, permitiendo a cualquier persona acceder a recursos educativos de alta calidad en cualquier momento y lugar, lo cual es particularmente beneficioso para aquellos que no pueden asistir a instituciones educativas tradicionales debido a limitaciones geográficas, económicas o de tiempo. La incorporación de tecnologías avanzadas y metodologías innovadoras también prepara a los estudiantes para el futuro, fomentando habilidades críticas como el pensamiento crítico, la resolución de problemas, la creatividad, la colaboración y la alfabetización digital.

Asimismo, la personalización y el acceso global facilitan una mayor inclusión y diversidad en el entorno educativo, atendiendo a las necesidades de estudiantes con diferentes antecedentes culturales, lingüísticos y socioeconómicos. La Educación 3.0 representa una

transformación radical en el enfoque educativo, impulsada por la tecnología avanzada y un enfoque en la personalización y el aprendizaje centrado en el estudiante. Aunque enfrenta desafíos significativos, sus beneficios potenciales en términos de accesibilidad, flexibilidad, y desarrollo de habilidades del siglo XXI son inmensos.

Para maximizar su impacto positivo, es esencial abordar de manera proactiva las cuestiones relacionadas con la brecha digital, la capacitación de educadores, la privacidad de los datos y la resistencia al cambio. Con el apoyo adecuado, la educación 3.0 tiene el potencial de transformar profundamente la educación, preparándonos para un futuro en constante evolución.

1.4 Consideraciones éticas

Durante la realización de esta investigación se garantizará la protección de la privacidad y confidencialidad de los participantes en la investigación. La información recopilada de los jóvenes graduados será tratada de forma confidencial y solo se utilizará con fines académicos. Se evitará la divulgación de datos personales que puedan identificar a los participantes sin su consentimiento explícito. Lo anterior se alcanzará por medio de la realización de un instrumento de recopilación de datos digital, en el que no se guardará información de carácter personal.

De igual manera, se evaluará cuidadosamente cualquier posible riesgo para los participantes y se buscará maximizar los beneficios de la investigación. Por la naturaleza no experimental de esta investigación, el riesgo para los participantes e investigador es mínimo. No obstante, los participantes serán informados sobre cualquier riesgo potencial asociado con su participación y se les brindará la oportunidad de retirarse en cualquier momento sin consecuencias adversas.

Como se mencionó anteriormente, los datos serán almacenados de forma segura y solo serán accesibles para el investigador principal y aquellos autorizados por él. Se tomarán precauciones para evitar cualquier acceso no autorizado o divulgación de información confidencial. De igual manera, se proporcionará a los participantes información clara y comprensible sobre el propósito de la investigación, los procedimientos involucrados, cualquier posible riesgo o beneficio, así como sus derechos como participantes.

La presente investigación se fundamenta en el “Principio de no maleficencia”, fundamental en la ética médica y bioética, que establece la obligación moral de evitar causar daño o perjuicio a los pacientes. Este principio se sustenta en el respeto a la vida y la integridad física de las personas, incluso cuando estas autoricen acciones que pudieran resultar en daño.

(...) todo ser humano tiene la obligación moral de respetar la vida y la integridad física de las personas, aun en el caso en que éstas autoricen para actuar en contrario. Nadie tiene obligación moral de hacer el bien a otro en contra de su voluntad, pero sí está obligado a no hacerle mal. Se trata de una obligación de carácter público y por eso puede ser exigida a todos coactivamente. La expresión más evidente de ésta la encontramos en las leyes penales. Estas no tipifican la beneficencia, sino la no-maleficencia. El no causar daño y la justicia son inseparables, porque obligan a todos por igual, independiente de la opinión y voluntad de los implicados. De esta forma se reconocen los deberes para con los demás, moral y legalmente iguales, lo que da origen a las llamadas «virtudes públicas». (Osorio, 2000, p. 1).

Este principio reconoce que, si bien nadie tiene la obligación moral de realizar actos beneficiosos para otros en contra de su voluntad, sí tienen la obligación de abstenerse de

causar daño. Esta obligación no solo es de carácter moral, sino también legal, lo que implica que puede ser exigida a todos de manera coactiva, especialmente a través de la aplicación de leyes penales que sancionan el incumplimiento de este deber.

Capítulo II

2. Técnicas e instrumentos

2.1 Enfoque, modelo y nivel de investigación

Para la realización de esta investigación con enfoque cuantitativa se utilizó un diseño transversal, que implica la recopilación de datos en un solo momento en el tiempo. Se realizó una encuesta estructurada a una muestra representativa de jóvenes graduados que completaron sus estudios en modalidad virtual en instituciones educativas de nivel medio diversificado. La encuesta consideró preguntas relacionadas con diversos aspectos que pueden influir en la empleabilidad, como la percepción del mercado laboral, las habilidades adquiridas durante la formación virtual, las oportunidades de prácticas profesionales, entre otros. Así mismo, de expertos en materia de gestión de talento humano, reclutamiento y selección de personal.

2.2 Técnicas

2.2.1 Técnica de muestreo

La población de interés para esta investigación son jóvenes graduados entre 18 y 25 años de la ciudad capital de Guatemala que han completado sus estudios en modalidad virtual en instituciones educativas públicas o privadas. Así mismo, profesionales de Recursos Humanos y Gestión de Talento Humano que tienen a su cargo procesos de reclutamiento y selección de personal. Se realizó por medio de un muestreo aleatorio simple aplicando el “principio de justicia”, debido a que todos los participantes del estudio tienen igual probabilidad de participar, así mismo todos presentan un riesgo mínimo al ser parte de la investigación. La distribución del riesgo y el beneficio de la investigación es equitativa.

En la elección de la muestra no hay ningún tipo de discriminación, ya que no se dará prioridad a grupos etarios, género, posición social o proveniencia. Los sujetos que fueron parte

del estudio están en igualdad de condiciones. La muestra seleccionada no contraviene ninguna de las Pautas CIOMS, incluyendo la de “vulnerabilidad”, ya que el estudio es no experimental y se recolectará información por medio de una encuesta anónima. Se aplicó una encuesta a 100 graduados en modalidad virtual del rango de edad antes mencionado y a 100 reclutadores de personal para que los resultados sean significativos.

2.2.2 Técnica de recolección de datos

Una vez seleccionada la muestra, se procedió a la recopilación de datos utilizando un cuestionario estructurado que abordó los factores relacionados con la empleabilidad de los jóvenes graduados en modalidad virtual. Este cuestionario incluyó preguntas sobre la percepción del mercado laboral, las habilidades adquiridas durante la formación virtual, la participación en prácticas profesionales, entre otros aspectos relevantes.

La información de todos los participantes estuvo protegida, debido a que el cuestionario digital aplicado no retuvo, ni recopiló información de carácter personal de los participantes. Así mismo, en el mismo instrumento se hizo mención de las razones y uso de la información recopilada.

En ningún momento se vulneró la dignidad de los participantes ya que la información es de carácter técnico y académico. La técnica de recopilación seleccionada fue la idónea para el tipo de estudio realizado y el autor estuvo debidamente calificado para manejarla, por su formación académica y experiencia profesional

2.2.3 Técnica de análisis de datos

Una vez recopilados los datos, se llevó a cabo un análisis estadístico descriptivo para examinar la distribución de las variables mediante el cálculo de la frecuencia absoluta de las

respuestas seleccionadas, tanto por los jóvenes graduados en modalidad virtual y los reclutadores. Este análisis permitió entender la frecuencia de ocurrencia de cada opción de respuesta para las afirmaciones relacionadas con los factores que intervienen en su empleabilidad.

Mediante el conteo de las respuestas para cada categoría de selección múltiple en cada afirmación, se obtuvo una visión clara de la distribución de las respuestas y de las tendencias en la percepción de los participantes. Posterior a ello, se procedió a la realización de cuadros de análisis y gráficas de barras para la presentación de los resultados. La información obtenida por medio del instrumento fue estrictamente confidencial, solamente el autor de la investigación tuvo acceso a los datos, mismos que no contuvieron información personal de ningún participante.

Esta información permanece resguardada en el sistema de generación de formularios en línea de Google, en el que se almacenará durante el tiempo que dure la redacción y presentación de la investigación. Al terminar con el proceso, se elimina el formulario.

2.3 Instrumentos

El instrumento principal utilizado en este estudio fue una encuesta estructurada, diseñada específicamente para el efecto. Debido a que el área analizada es la capital de Guatemala, el instrumento presentó pertinencia cultural. Es válido y confiable debido a que se elaboró con base en las necesidades de la investigación. Este cuestionario constituido por ítems relacionados con diferentes aspectos que pueden influir en la empleabilidad, como la percepción del mercado laboral, las habilidades adquiridas durante la formación virtual, las oportunidades de prácticas profesionales, entre otros.

Este cuestionario estructurado se aplicó a la muestra de jóvenes graduados en modalidad virtual seleccionados para el estudio, así como profesionales de reclutamiento y selección, con el objetivo de recopilar datos cuantitativos que luego fueron analizados utilizando la técnica de cálculo de frecuencia absoluta para explorar las relaciones entre las variables de interés y la empleabilidad de los participantes. El autor de la presente investigación posee los conocimientos necesarios para aplicarlo. Una vez finalizado el estudio, la única copia del instrumento aparece en el informe final.

2.4 Operacionalización de objetivos, categorías, hipótesis y variables

2.4.1 Operacionalización de objetivos

| Objetivos | Variable | Indicadores | Instrumentos |
|--|---|---|--|
| Determinar los factores psicoeducativos que intervienen en la empleabilidad de jóvenes graduados en modalidad virtual. | Modalidad de formación virtual: Educación realizada principalmente a través de recursos digitales y comunicación en línea, sin la necesidad de asistir a clases presenciales. | Sesiones de clases realizadas completamente en línea. Uso de recursos digitales durante la formación virtual. Comunicación y retroalimentación en la modalidad virtual. | Encuesta estructurada a jóvenes entre 18 y 25 años. Ítem: 3, 4, 5, 6 y 7. Encuesta estructurada a expertos en reclutamiento y selección de personal. Ítem: 6, 7, 8 y 9. |
| Identificar los factores que influyen en la empleabilidad | Empleabilidad de los jóvenes graduados: | Correlación entre la formación universitaria en | Encuesta estructurada a |

| | | | |
|---|--|--|--|
| <p>en el mercado laboral actual.</p> | <p>Capacidad de los jóvenes graduados para conseguir y mantener empleo adecuado a sus habilidades y expectativas laborales.</p> | <p>modalidad virtual y obtención de empleo.</p> <p>Experiencia en la búsqueda de empleo.</p> <p>Satisfacción con el empleo actual en relación con sus habilidades.</p> | <p>jóvenes entre 18 y 25 años.</p> <p>Ítem: 8,9 y 10.</p> <p>Encuesta estructurada a expertos en reclutamiento y selección de personal.</p> <p>Ítem: 6, 7, 8 y 9.</p> |
| <p>Establecer el porcentaje de contratación de graduados en modalidad de educación virtual versus la educación tradicional.</p> | <p>Percepción de las empresas respecto a emplear profesionales que estudiaron en modalidad virtual:</p> <p>Opinión del mercado laboral sobre la calidad y relevancia de los títulos obtenidos por los graduados en modalidad virtual.</p> | <p>Opinión de los empleadores sobre los títulos en modalidad virtual.</p> <p>Oportunidades laborales de graduados en modalidad virtual en comparación con graduados en modalidad presencial.</p> <p>Importancia de la modalidad de estudios en contrataciones.</p> | <p>Encuesta estructurada a jóvenes entre 18 y 25 años.</p> <p>Ítem: 11,12,13,14 y 15.</p> <p>Encuesta estructurada a expertos en reclutamiento y selección de personal.</p> <p>Ítem: 5, 12, 13 y 14.</p> |
| <p>Conocer la percepción de los</p> | <p>Existencia y accesibilidad de</p> | <p>Programas de prácticas</p> | <p>Encuesta estructurada a</p> |

| | | | |
|--|---|---|--|
| empleadores con respecto a los jóvenes graduados en modalidad virtual. | programas de prácticas y contactos profesionales que faciliten la inserción laboral de los graduados. | profesionales en modalidad virtual. Accesibilidad de programas de prácticas profesionales. Red de contactos profesionales en modalidad virtual. | expertos en reclutamiento y selección de personal. Ítem: 10 y 11. |
|--|---|---|--|

2.4.2 Hipótesis

Existe una relación significativa entre la modalidad de formación virtual y presencial, que incide en la empleabilidad de los jóvenes graduados.

2.4.3 Variables

Variable independiente

- Modalidad de formación: Esta variable representa el tipo de educación recibida por los jóvenes graduados, que puede ser virtual o presencial. En este caso, se considera la modalidad de formación virtual como la variable de interés.

Variabes dependientes:

- Empleabilidad de los jóvenes graduados: Esta variable indica la capacidad de los jóvenes graduados para obtener y mantener empleo satisfactorio en el mercado laboral.

Variabes mediadoras o intervinientes:

- Percepción del mercado laboral respecto a la validez de los títulos obtenidos: Esta variable

refleja la percepción de los empleadores y la sociedad en general sobre la calidad y el valor de los títulos obtenidos a través de la modalidad de formación virtual.

- Disponibilidad de oportunidades de prácticas profesionales y redes de contacto: Estas variables representan los recursos y oportunidades disponibles para los jóvenes graduados, como pasantías, prácticas profesionales y conexiones profesionales, que pueden influir en su empleabilidad.

Capítulo III

3. Presentación, interpretación y análisis de resultados

3.1 Características del lugar y de la muestra

En el presente apartado se exponen las características del lugar donde se desarrolló el estudio y de la muestra seleccionada, con el fin de contextualizar los resultados obtenidos en relación con el entorno socioeconómico y las particularidades de los participantes del mismo. Esto es importante para entender cómo estos factores pueden influir en la empleabilidad de los jóvenes graduados en modalidad virtual, mientras que las características de la muestra permiten asegurar que los datos recopilados reflejan de manera representativa la población objetivo del estudio.

3.1.1 Características del lugar

El estudio se realizó en la ciudad capital de Guatemala, dentro de la zona urbana en la que se concentra una amplia oferta de instituciones educativas públicas y privadas. Así mismo, el lugar seleccionado constituye un importante núcleo económico y laboral para el país. En este contexto, resulta relevante examinar cómo la modalidad de formación virtual incide en las oportunidades laborales disponibles para los graduados en comparación con aquellos formados de manera presencial.

3.1.2 Características de la muestra

La muestra fue integrada por 110 jóvenes entre 18 y 25 años, que han sido graduados en modalidad virtual, presencial o mixta en los últimos 5 años. Siendo seleccionados por medio de un muestreo aleatorio simple para garantizar la representatividad en cuanto al contexto

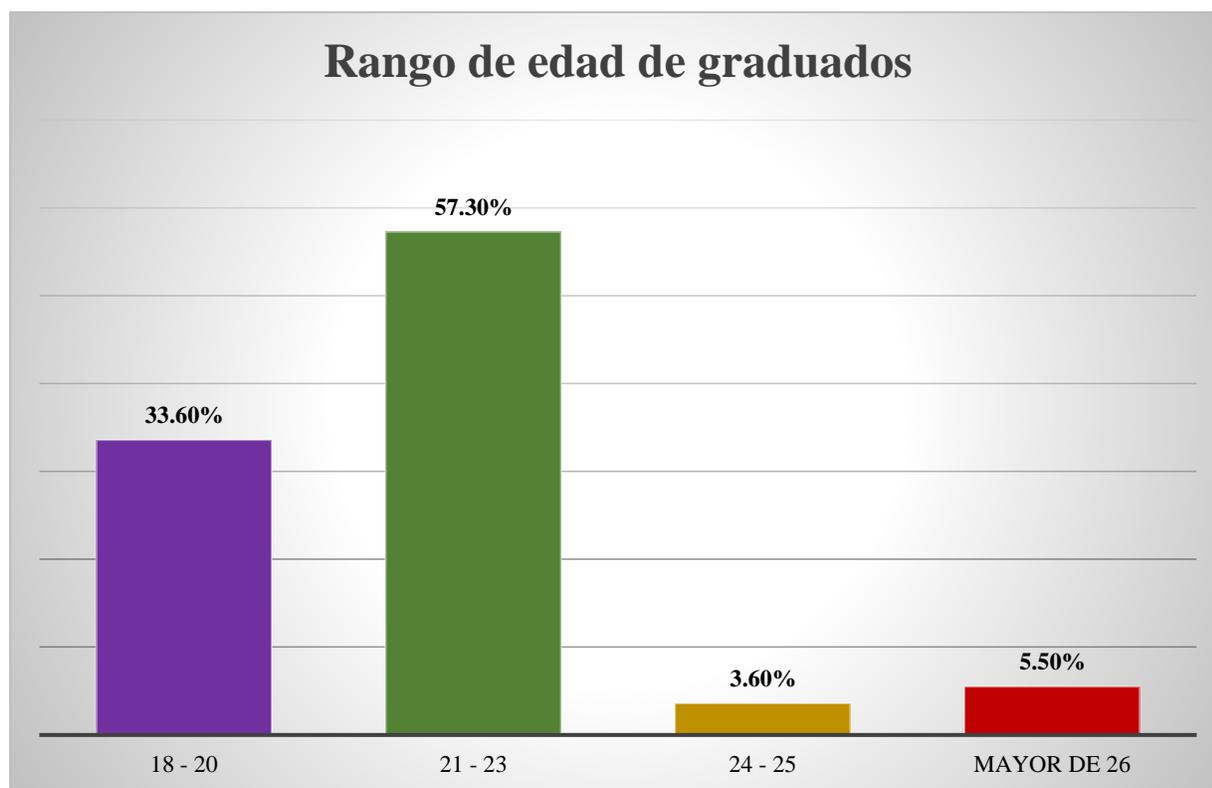
geográfico, socioeconómico y educativo. Fueron encuestados por medio de un instrumento redactado específicamente para el efecto. Además, se incluyeron a 104 profesionales en reclutamiento y selección de personal que actualmente laboran en ciudad de Guatemala.

3.2 Presentación, interpretación y análisis de resultados

Resultados de encuesta a jóvenes graduados

Pregunta 1. ¿Cuál es su rango de edad?

Gráfico No. 1. Rango de edad de graduados



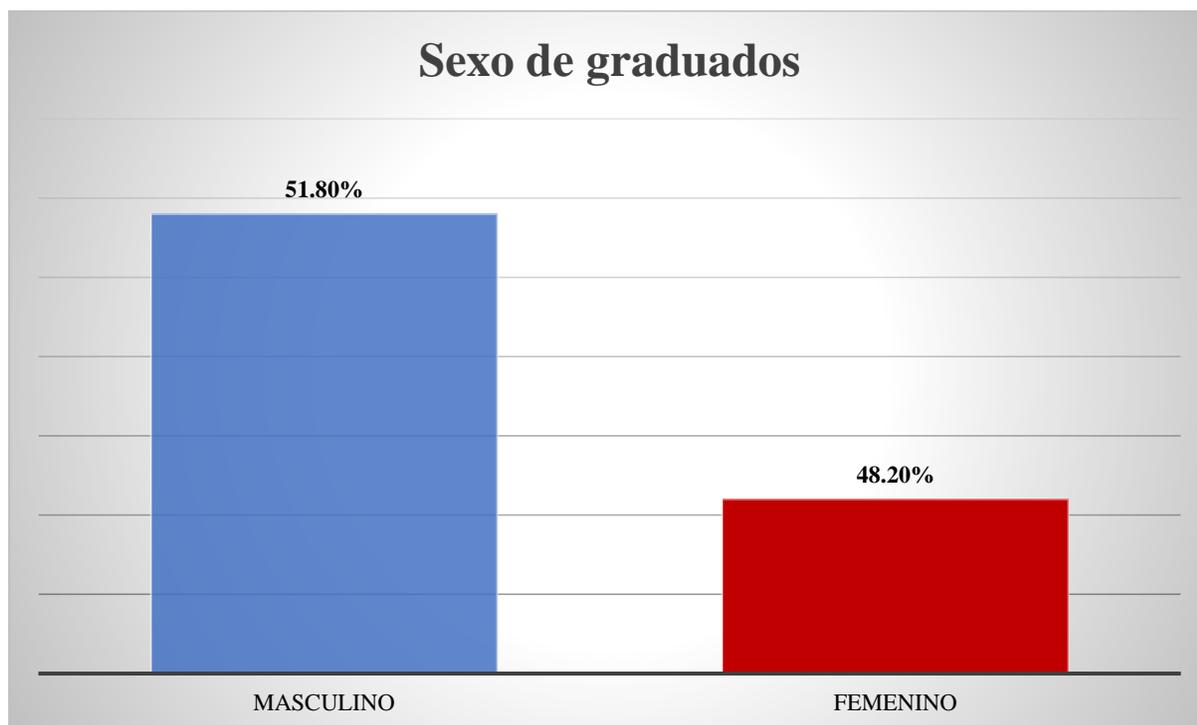
Fuente: encuesta a jóvenes graduados en modalidad virtual, presencial o mixta en los últimos 5 años.

La población analizada, comprende a jóvenes entre 18 y 25 años de edad. Este criterio obedece a la temporalidad de la emergencia sanitaria suscitada en 2,020. Los jóvenes que a

partir de ese año culminaron sus estudios de diversificado, fueron estudiados en la presente investigación. La mayoría de ellos (57.30%) está en el rango de edad de 21 a 23 años, es decir, quienes estudiaron el diversificado completo durante la pandemia y en los años siguientes. No obstante, otro segmento representativo (33.60%) son recién graduados entre 18 y 30 años. Este sector corresponde a quienes estudiaron el diversificado en postpandemia con las herramientas que esta dejó y las que se incorporaron para ampliar las opciones. La minoría de los encuestados (3.60%) tienen entre 24 y 25 años. Este grupo corresponde a quienes eran recién graduados cuando llegó la pandemia, dificultando una oportunidad laboral.

Pregunta 2. ¿Cuál es su sexo?

Gráfico No. 2. Sexo de graduados

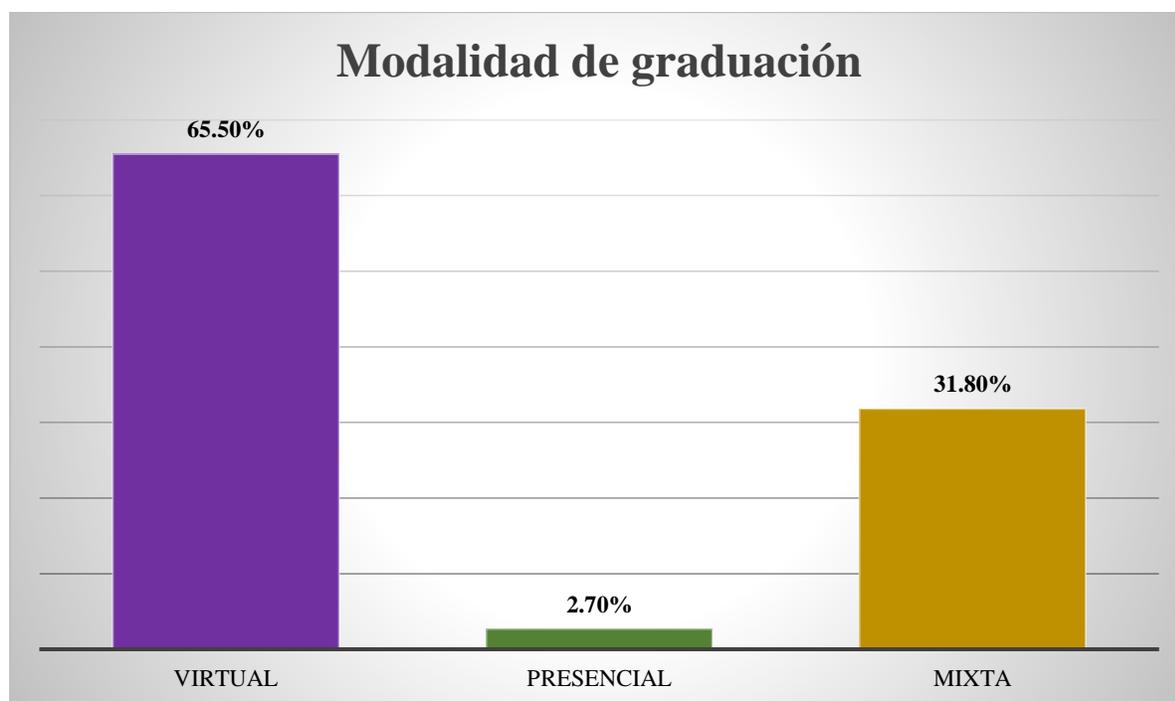


Fuente: encuesta a jóvenes graduados en modalidad virtual, presencial o mixta en los últimos 5 años.

El estudio recolectó información con el criterio del rango de edad para establecer su formación académica y su incorporación al mercado laboral. Se realizó dentro de la ciudad capital de Guatemala en zonas urbanas, por lo que el sexo no fue un factor crucial. No obstante, es importante destacar que la representatividad en cuanto al sexo está balanceada. El 51.80% de los encuestados son de sexo masculino, mientras que el 48.20% restante son de sexo femenino. Si bien es cierto que en Guatemala las mujeres son mayoría por un porcentaje mínimo, en este estudio se puede asegurar que la representatividad entre hombres y mujeres es adecuada. Los datos reflejan que no existe una brecha significativa en cuanto al acceso a la educación y oportunidades de trabajo en función del sexo de la persona.

Pregunta 3. ¿Cuál fue su modalidad de estudios y graduación?

Gráfico No. 3. Modalidad de graduación

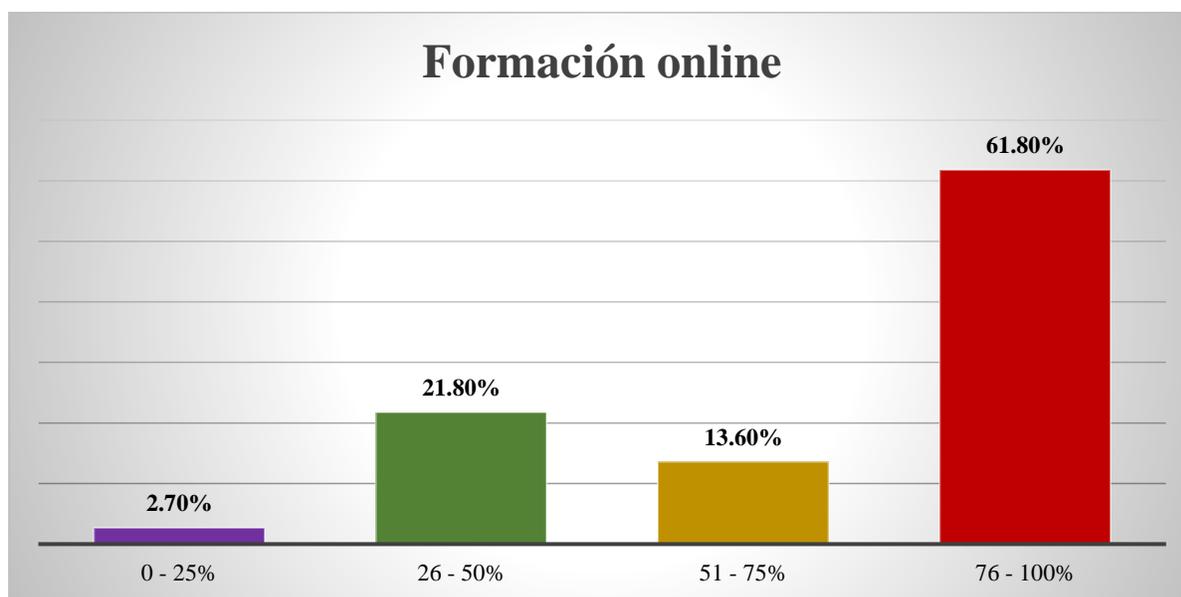


Fuente: encuesta a jóvenes graduados en modalidad virtual, presencial o mixta en los últimos 5 años.

El instrumento aplicado revela que una mayoría significativa de los participantes de la investigación (65.50%) culminó sus estudios en modalidad virtual exclusivamente. Aun con la variedad en cuanto al aspecto de la edad, muchos de ellos fueron formados con esta modalidad educativa. No obstante, también es relevante que el 31.80% de ellos fueron formados en modalidad mixta, es decir, que tenían sesiones de clase virtual y presentación de actividades y evaluaciones de forma presencial. Este sector de los encuestados tuvo una experiencia distinta en cuanto a socialización y dinámicas grupales. En tanto, la minoría (2.70%) afirma haberse formado en modalidad presencial exclusivamente. Esto fue posible cuando se dio la reapertura del país en 2,022. Es decir, con la población de entre 18 y 20 años. Debido a que el porcentaje de ese segmento es alto, no puede afirmar que aun en años muy recientes la educación fue mixta o virtual en su mayoría.

Pregunta 4. ¿Qué porcentaje de sus clases se realizaron completamente en línea durante su formación académica?

Gráfico No. 4. Formación online



Fuente: encuesta a jóvenes graduados en modalidad virtual, presencial o mixta en los últimos 5 años.

Esta pregunta refuerza lo planteado en el punto anterior. Un 61.80% de los encuestados, sin importar su edad, ni su sexo, asegura que las sesiones de clase fueron en un 76% y 100% en modalidad virtual. Siendo consecuente con el porcentaje que se formó en esta modalidad. No obstante, el siguiente porcentaje en relevancia (21.80) asegura que las sesiones de clase que se dieron exclusivamente de manera virtual están entre el 26% y 50%. De igual manera con el 13.60% que asegura que se dieron entre el 51% y el 75%. Los datos demuestran que la modalidad mixta se centra actividades de aprendizaje y evaluación presencial, dando poco espacio a las sesiones de clase dentro del salón. En cuanto a la socialización y experiencia de grupo es positivo, debido a que el sistema educativo actual aún mantiene un paradigma de pasividad por parte de los estudiantes durante las sesiones magistrales de clase.

Pregunta 5. ¿Qué recursos digitales utilizó con más frecuencia durante su formación virtual?

Gráfico No. 5. Recursos digitales

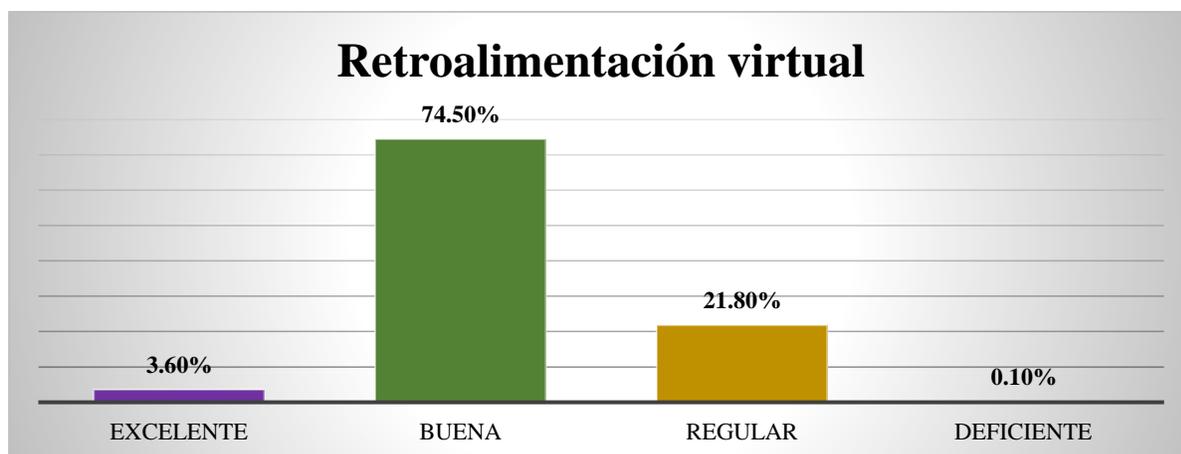


Fuente: encuesta a jóvenes graduados en modalidad virtual, presencial o mixta en los últimos 5 años.

La emergencia sanitaria suscitada en 2,020 obligó a centenares de centros educativos a implementar herramientas que no habían sido tomadas en cuenta con anterioridad y dio a los docentes y estudiantes la oportunidad de adquirir nuevas competencias. En este sentido, los centros educativos debieron utilizar a recursos digitales para cumplir sus objetivos. La mayoría de los encuestados (37.60%) señalan que el recurso más utilizado por sus centros educativos, fueron las plataformas de gestión educativa como Moodle, Google Classroom, Blackboard, Edmodo o incluso Canva. Lo cual es congruente con las opciones que estas incluyen. Luego, es interesante que el porcentaje siguiente (34.40%), utilizó en su mayoría recursos multimedia más entretenidos como vídeos, audios, películas, documentales y otros. El segmento siguiente (19.70%) indicó que el recurso más utilizado fueron las videoconferencias como Zoom, Google Meet, Microsoft Teams o incluso Whatsapp para sesiones de clase. Solamente el 8.30% utilizó como recurso habitual los foros de discusión, lo cual, dificulta el desarrollo del pensamiento crítico y la socialización positiva.

Pregunta 6. ¿Cómo califica la calidad de la comunicación y retroalimentación recibida de sus profesores en la modalidad virtual?

Gráfico No. 6. Retroalimentación virtual

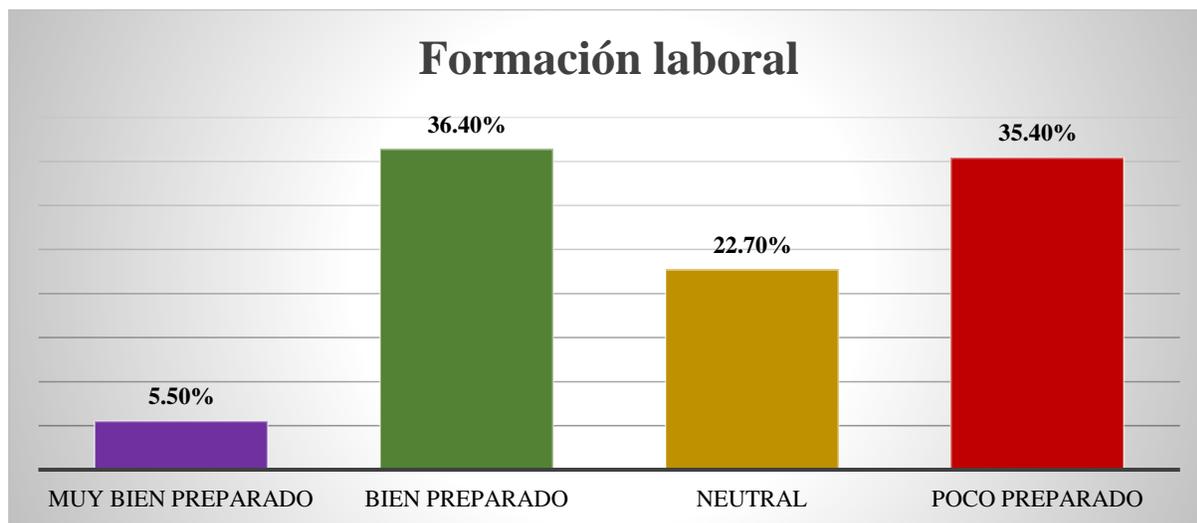


Fuente: encuesta a jóvenes graduados en modalidad virtual, presencial o mixta en los últimos 5 años.

Una de las principales críticas a la virtualidad es que es una práctica impersonal, fría y unidireccional. Aun con este prejuicio, proveniente de los profesionales acostumbrados a la presencialidad, el 74.50% de los encuestados asegura que la retroalimentación fue buena. Es decir, hubo una buena comunicación con sus docentes, tutores y coordinadores. El siguiente segmento en importancia (21.80%) afirma la retroalimentación fue regular. Esto puede interpretarse como poca accesibilidad, canales de comunicación rígidos o poca disposición de sus catedráticos. Es importante señalar que el 3.60% de los participantes de la investigación califica su experiencia como excelente, en cuanto a la retroalimentación recibida. Esto puede ser atribuido a la atención personalizada de grupos pequeños o plataformas educativas mejor diseñadas. Un porcentaje diminuto, pero existente (0.10%), asegura que la retroalimentación recibida durante su formación educativa, fue deficiente. Esto suele deberse a la escasa formación en competencias digitales por parte de los docentes.

Pregunta 7. ¿En qué medida consideras que su formación académica en modalidad virtual le ha preparado para conseguir empleo en su campo de estudio?

Gráfico No. 7. Formación laboral

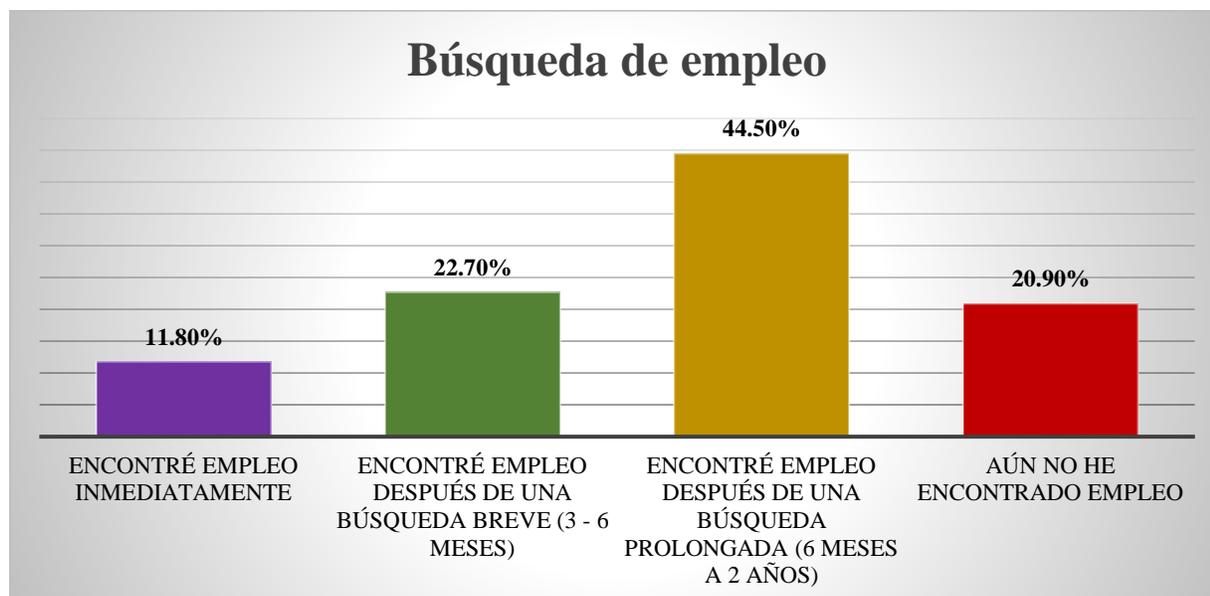


Fuente: encuesta a jóvenes graduados en modalidad virtual, presencial o mixta en los últimos 5 años.

El objetivo principal de la educación contemporánea es la formación laboral. Los jóvenes adquieren habilidades y conocimientos que les permiten obtener un empleo formal y adherirse de esa manera al sector productivo. No obstante, cuando la formación académica no brinda las herramientas necesarias para esto, la percepción resultante es mixta. El 36.40% de los encuestados asegura estar bien preparado para obtener un empleo. Es decir, su formación académica fue significativa en este aspecto. Mientras que, el siguiente segmento en relevancia (35.40%) asegura lo contrario. Este porcentaje de jóvenes graduados afirma estar poco preparado para el mundo laboral. Esto no implica necesariamente que la formación académica fue deficiente, sino que las herramientas específicas para acceder a una oportunidad laboral no fueron otorgadas. Es importante apuntar que el 22.70% de los participantes del estudio se asumen neutrales en este ítem. Es decir, no saben si las herramientas con las que cuentan son relevantes en el mundo laboral. Solamente el 5.50% de los encuestados se sienten seguros en este aspecto, afirmando estar muy bien preparados para enfrentar el reto.

Pregunta 8. ¿Cuál ha sido su experiencia en la búsqueda de empleo desde su graduación?

Gráfico No. 8. Búsqueda de empleo



Fuente: encuesta a jóvenes graduados en modalidad virtual, presencial o mixta en los últimos 5 años.

Este ítem se complementa con el anterior de manera directa, debido a que la preparación recibida en los centros educativos en el ámbito laboral incide por completo en la obtención de un empleo. El 44.50% de los encuestados afirma haber obtenido una oportunidad laboral luego de una búsqueda prolongada, que se extendió desde los 6 meses hasta los 2 años. Luego, el 22.70% de ellos lo logró en menos tiempo, entre 3 y 6 meses de búsqueda. Es positivo el porcentaje acumulado de jóvenes que ya se integraron al sector productivo esté por encima del 66%. No obstante, es preocupante que el 20.90% de los jóvenes participantes en esta investigación, aún no ha conseguido una oportunidad laboral. Sumándose a los miles de guatemaltecos que viven en la informalidad o que no puede generar un ingreso para sus hogares. El porcentaje menor en este ítem es el de los jóvenes que obtuvieron un empleo de manera inmediata al graduarse (11.80%). Muchos de ellos lo logran por medio de un buen

desempeño en sus prácticas profesionales, una adecuada red de contactos y la búsqueda exhaustiva de empleo. Sumado a una adecuada preparación en los centros educativos.

Pregunta 9. ¿Qué tan satisfecho está con su empleo actual en relación a sus habilidades y expectativas laborales?

Gráfico No. 9. Satisfacción laboral



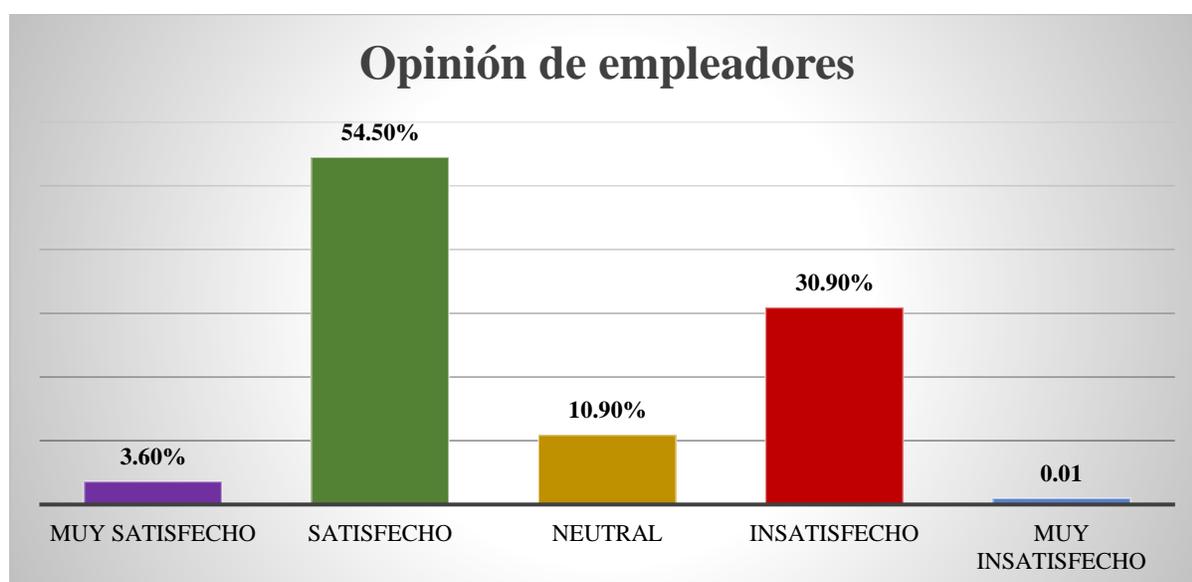
Fuente: encuesta a jóvenes graduados en modalidad virtual, presencial o mixta en los últimos 5 años.

La percepción de los jóvenes graduados en relación con sus actuales puestos de trabajo es relevante para comprender cómo se adaptan al mercado laboral. En este sentido, el 49.10% de los encuestados asegura sentirse satisfecho con su empleo, debido a que está en consonancia con sus habilidades y expectativas. El segmento siguiente en relevancia (40%) asegura sentirse insatisfecho por la misma razón. Si un profesional recién egresado obtiene una oportunidad laboral que está por debajo de sus expectativas, ya sea en cuanto a las funciones desempeñadas o las condiciones económicas, tenderá a sentirse infravalorado. Solamente el 6.40% de los participantes afirma sentirse muy satisfecho con su actual empleo. Es decir,

obtuvo una oportunidad laboral por encima de sus expectativas. El restante 4.50% permanece neutral. No está satisfecho, ni insatisfecho. Esta postura puede modificarse hacia cualquier lado en función de las condiciones internas de la empresa para la que labora, en la que el clima laboral incide directamente. Ninguno de los encuestados asegura sentirse muy insatisfecho.

Pregunta 10. ¿Cómo percibe la calidad de los títulos obtenidos en modalidad virtual?

Gráfico No. 10. Opinión de empleadores



Fuente: encuesta a jóvenes graduados en modalidad virtual, presencial o mixta en los últimos 5 años.

La experiencia que los jóvenes recién graduados han tenido en procesos de selección y reclutamiento es importante, sobre todo en el aspecto puntual de su formación virtual. En este sentido, el 54.50% de los encuestados asegura sentirse satisfecho con la opinión recibida. Es decir, los comentarios han sido positivos, o por lo menos, no recibieron comentarios negativos. En contraposición a esto, el 30.90% asegura sentirse insatisfecho. Por lo que se puede inferir que sí han recibido comentarios negativos con respecto a su formación virtual. El siguiente segmento en relevancia (10.90%) se asumen neutrales. Al igual que en el ítem

anterior, esta neutralidad puede modificarse en funciones de las experiencias posteriores. Es importante señalar que el 3.60% afirma sentirse muy satisfecho, por lo que su formación virtual era lo que sus empleadores necesitaban y, por lo tanto, la opinión es muy positiva. En porcentaje ínfimo, pero existente (0.01%), aseguró estar muy insatisfecho con la opinión recibida de los empleadores con respecto a su formación virtual.

Pregunta 11. ¿Ha notado alguna diferencia en las oportunidades laborales ofrecidas a graduados en modalidad virtual en comparación con graduados en modalidad presencial?

Gráfico No. 11. Diferencia en oportunidades



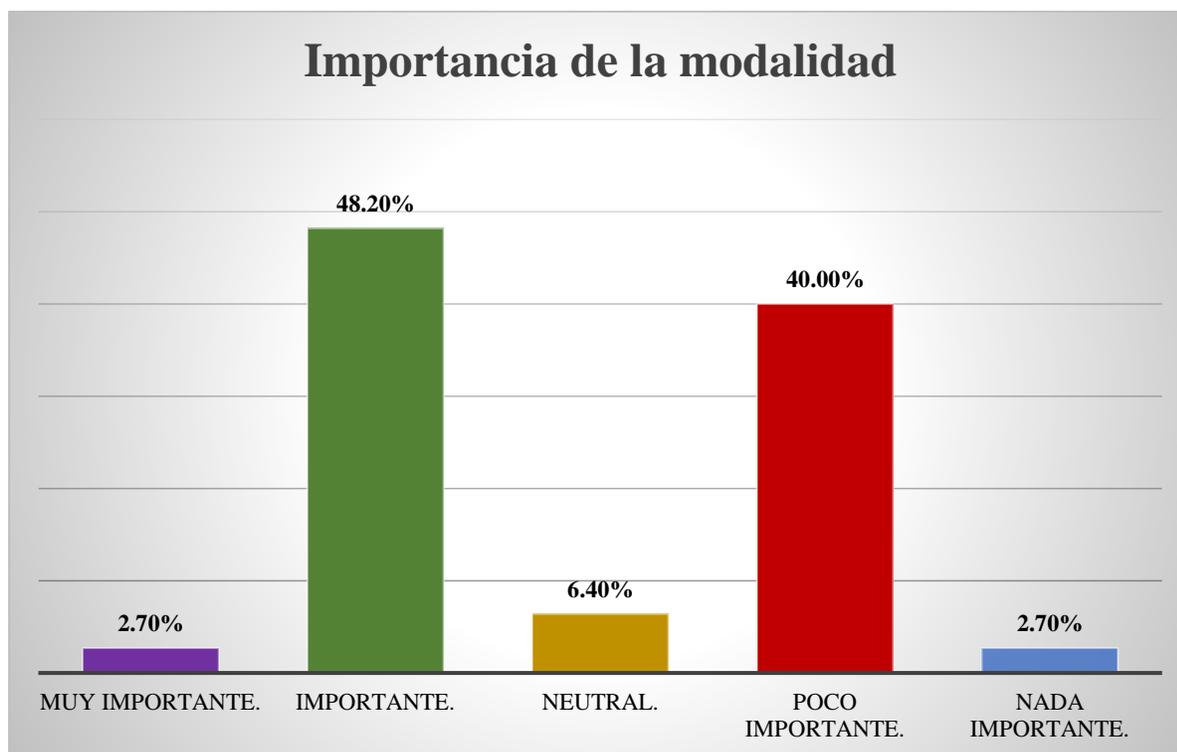
Fuente: encuesta a jóvenes graduados en modalidad virtual, presencial o mixta en los últimos 5 años.

El presente estudio contempla una comparativa entre el acceso a oportunidades laborales de jóvenes recién graduados en modalidad virtual en comparación con los graduados en modalidad presencial. En este sentido, la percepción de los mismos jóvenes recién graduados es relevante debido a que, entre sus redes de contactos, hay diversidad de

modalidades de formación y se enteran de quienes ya han sido contratados y quienes no. Así como la razón de ello. El 49.10% de los encuestados asegura que no hay una diferencia significativa en cuanto a la modalidad de graduación y las contrataciones. Mientras que, el 45.50% de ellos, asegura que sí hay una diferencia significativa en favor de los graduados en modalidad presencial. El 5.30% restante declara no estar seguros si existe o no una preferencia por unos y otros. Es importante señalar que ninguno de los participantes indico que hubiera una preferencia por los graduados en modalidad virtual. En ítems anteriores se estableció que el 65.50% de ellos se graduó en virtualidad, por lo que no se puede considerar que hay un sesgo en las respuestas, no obstante, sí es congruente con el porcentaje que tuvo dificultades para obtener un empleo.

Pregunta 12. ¿Qué tan importante considera que es para los empleadores la modalidad de formación virtual momento de contratar?

Gráfico No. 12. Importancia de la modalidad



Fuente: encuesta a jóvenes graduados en modalidad virtual, presencial o mixta en los últimos 5 años.

Este ítem tiene relación directa con el anterior para confirmar su percepción respecto a la preferencia de los empleadores por unos u otros. El 48.20% de ellos asegura que la modalidad en la que se graduaron sí es importante para los empleadores. Es decir, fue parte de las preguntas en entrevistas o en procesos de selección anteriores a la entrevista. En 40% afirma que fue poco importante. Se puede considerar que este aspecto fue secundario durante el proceso de reclutamiento y selección. Al 6.40% le parece que la importancia de este aspecto fue, es decir, no fue relevante. El porcentaje restante se divide equitativamente en dos posturas radicales “muy importante” y “nada importante” con el 2.70% cada una. La respuesta en cuanto a una preferencia por la modalidad de graduación es congruente con el punto anterior.

Los jóvenes recién graduados perciben que para los empleadores la modalidad de graduación presencial o virtual es importante, con una tendencia hacia la presencialidad.

Pregunta 13. ¿Su establecimiento educativo le ofreció/solicitó formar parte de programas de prácticas profesionales como parte de su formación en modalidad virtual?

Gráfico No. 13. Prácticas profesionales



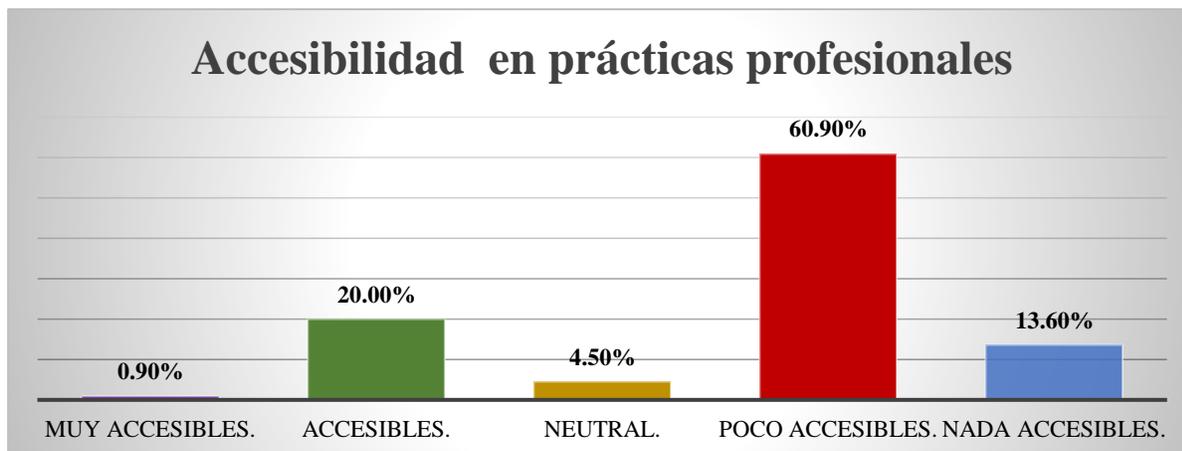
Fuente: encuesta a jóvenes graduados en modalidad virtual, presencial o mixta en los últimos 5 años.

Los programas de prácticas profesionales para estudiantes son muy importantes para la formación académica y profesional de estos, así como para las empresas que los aprecian y necesitan. La captación de nuevos talentos se da durante estos ciclos y cuando se incentiva por parte de los centros educativos, tiene un mejor impacto. En este sentido, se detecta una deficiencia por parte de los establecimientos en años recientes. El 52.70% de los encuestados asegura que sí tuvieron acceso a un programa de prácticas profesionales, pero de manera limitada. Por lo tanto, el objetivo principal del proceso no puede ser alcanzado satisfactoriamente. En tanto, el 29.10% de los participantes, asegura que sí había varios

programas disponibles. Esto incentiva la creación de oportunidades para nuevos talentos dentro de las empresas y dota de herramientas significativas al estudiante. El porcentaje restante (18.20%) de los encuestados asegura que en su centro educativo no ofrecieron, ni solicitaron programas de prácticas profesionales. Resulta interesante que este porcentaje es congruente con el porcentaje de jóvenes desempleados en este mismo estudio.

Pregunta 14. ¿Qué tan accesibles considera que eran los programas de prácticas profesionales ofrecidos por su establecimiento educativo?

Gráfico No. 14. Accesibilidad en prácticas profesionales



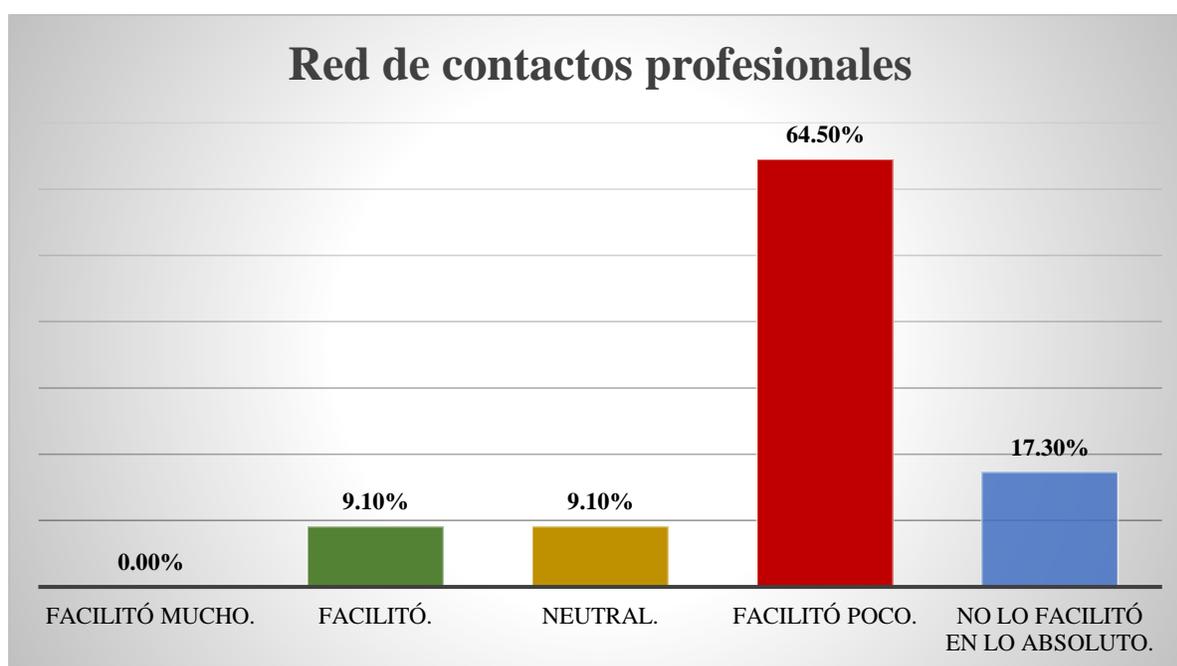
Fuente: encuesta a jóvenes graduados en modalidad virtual, presencial o mixta en los últimos 5 años.

Este apartado funge como un verificador del ítem anterior. Los datos se confirman, debido a que el 60.90% de los encuestados asegura que los programas eran poco accesibles y el 13.60% que fueron nada accesibles. En suma, el 74.5% de los participantes están inconformes con el programa de prácticas profesionales en su establecimiento educativo. Por causa de mala gestión o directamente por no existir. El 20% de los participantes asegura estar satisfecho, al declarar que los programas fueron accesibles y el 0.90% tuvieron una mejor experiencia al considerarlos muy accesibles. Es decir, con este segmento de los encuestados el

programa sí cumplió con su objetivo. Luego, un 4.50% asegura que la accesibilidad fue neutral, es decir, no tiene formado un criterio al respecto, ya sea por desconocimiento de los programas o por una experiencia poco significativa.

Pregunta 15. ¿En qué medida considera que su formación en modalidad virtual facilitó el desarrollo de una red de contactos profesionales?

Gráfico No. 15. Red de contactos profesionales



Fuente: encuesta a jóvenes graduados en modalidad virtual, presencial o mixta en los últimos 5 años.

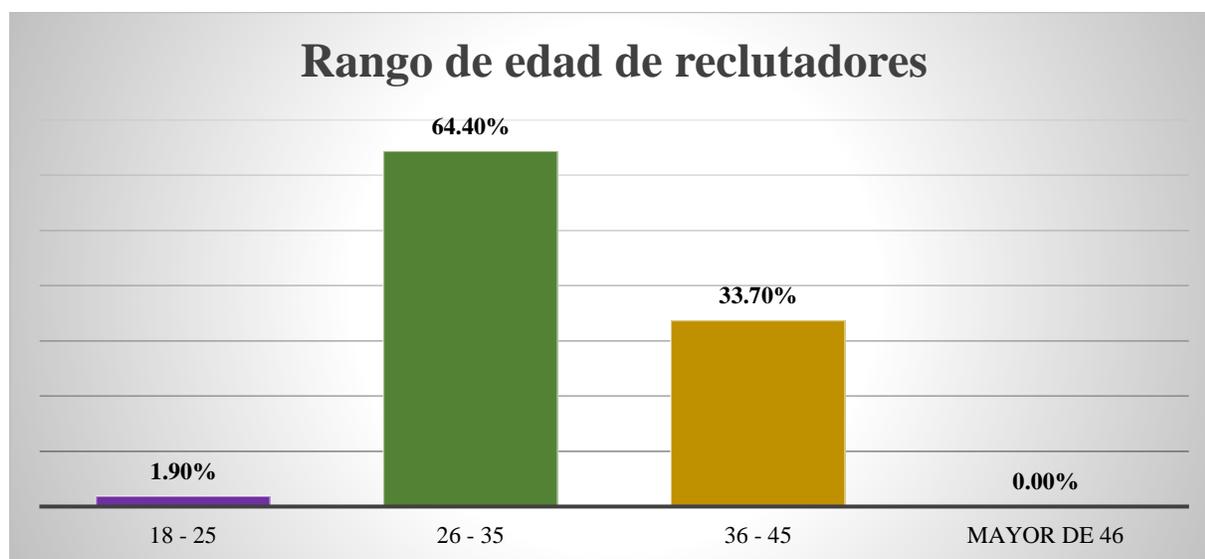
La creación de una red de contactos profesionales es crucial para obtener una oportunidad de empleo. Luego de las prácticas profesionales, una buena red de contactos es la fuente para un primer empleo de un recién graduado. En este sentido, un 64.50% de los encuestados asegura que la virtualidad facilitó poco la formación una propia. Mientras que un 17.30% asegura no lo facilitó en lo absoluto. Por lo que, el porcentaje conjunto (81.80%), no contó con una red de contactos profesionales desde su formación académica. Esto dificulta aún

más su empleabilidad. El 9.10% se declara neutral, es decir, su centro educativo no incentivó la formación de estas redes. El 9.10% restante asegura que sí lo facilitó. Dentro de la formación académica de este segmento, se abordó la importancia de las mismas y se incentivó su creación. Es importante señalar que ninguno de los participantes de esta investigación aseguró que en su establecimiento educativo hayan facilitado mucho esta tarea.

Resultados de encuesta a reclutadores

Pregunta 1. ¿Cuál es su rango de edad?

Gráfico No. 16. Rango de edad de reclutadores.



Fuente: encuesta a reclutadores de jóvenes graduados en modalidad virtual, presencial o mixta en los últimos 5 años.

La presente investigación incluyó la participación de expertos en gestión de talento humano, tanto a nivel de reclutamiento y selección, como de contrataciones. El criterio de inclusión no contempló el aspecto de edad, como sí se hizo con los jóvenes recién graduados, debido a que se planteó conocer su percepción con respecto a su formación académica en la

posición que ocupa, independientemente de su edad. No obstante, es importante conocer esta segmentación en el análisis de este apartado. El 64.40% está en el rango de 26 a 35 años. Ya tienen experiencia y gozan de juventud. El siguiente segmento (33.70%) está conformado por expertos entre los 36 y 45 años. Con más experiencia, criterio y madurez. El 1.90% de ellos están en el rango de 18 y 25 años, contemporáneos de los sujetos de estudio, pero desde otra perspectiva. Ninguno de los participantes está por encima de los 46 años de edad.

Pregunta 2. ¿Cuál es su sexo?

Gráfico No. 17. Sexo de reclutadores



Fuente: encuesta a reclutadores de jóvenes graduados en modalidad virtual, presencial o mixta en los últimos 5 años.

La gestión del talento humano es una actividad productiva que no depende del sexo de la persona, sino de su conocimiento, habilidad y profesionalismo. Para efectos de este estudio, se contó con la participación de 104 expertos en reclutamiento, selección y contratación de personal. Dentro de este estudio, el 74% de los participantes son de sexo femenino. Mientras

que el 26% restante es de sexo masculino. Esta diferencia en cuanto al sexo no altera el estudio, ni afecta de manera alguna sus resultados.

Pregunta 3. ¿Qué posición ocupa en la organización dentro del departamento de Recursos Humanos/Gestión de Talento?

Gráfico No. 18. Posición que ocupa



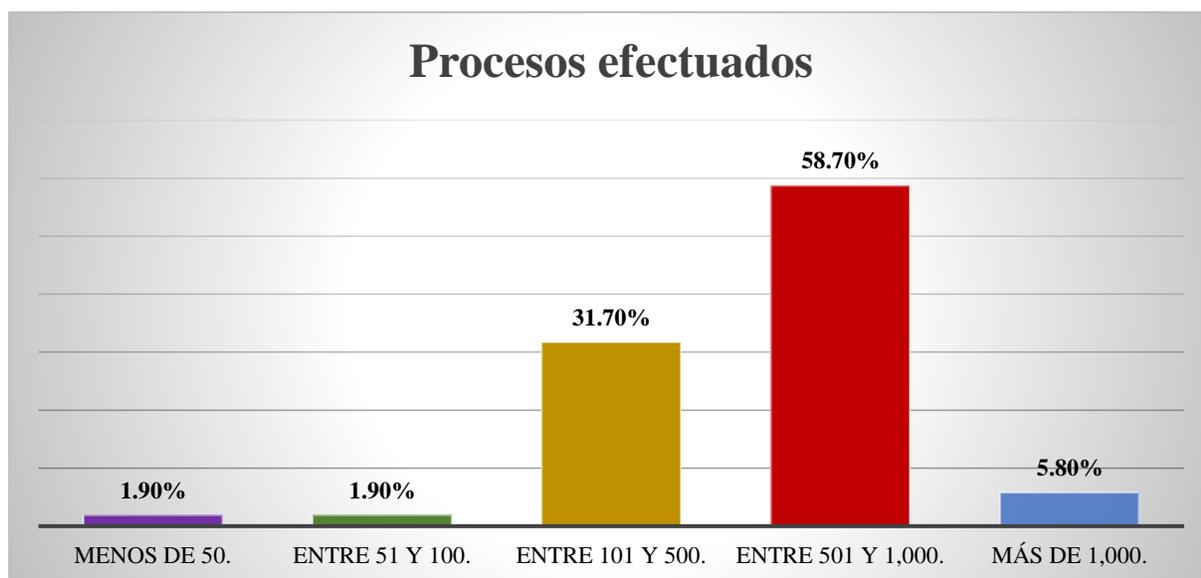
Fuente: encuesta a reclutadores de jóvenes graduados en modalidad virtual, presencial o mixta en los últimos 5 años.

La integración de un departamento de Recursos Humanos o Gestión del Talento Humano es particular en cada organización. Esta depende de sus necesidades, presupuesto y alcances. No obstante, hay puestos generales que siempre se necesitan porque tienen funciones específicas. El 74.80% de los expertos participantes, desempeñan el puesto de analista. Esto abarca el reclutamiento, selección y proceso de contratación del personal. Luego, el 17.30% de ellos, funge una coordinación. Supervisa las funciones de los asistentes y analistas y es el nexo

entre los puestos superiores de la organización. Luego, el 2.90% se desenvuelve como asistente. Su puesto es el de menor jerarquía y experiencia, pero es necesario para desahogar al departamento en temas administrativos y operativos. Este segmento es congruente con la segmentación de edad. El 1% restante, funge una posición de Gerencia. Igual de relevante para este estudio por su nivel en la jerarquía.

Pregunta 4. ¿Cuántos procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal ha efectuado en su carrera?

Gráfico No. 19. Procesos efectuados



Fuente: encuesta a reclutadores de jóvenes graduados en modalidad virtual, presencial o mixta en los últimos 5 años.

La experiencia es fundamental al momento de analizar los criterios de selección de talento humano. En este sentido, se contó con expertos de amplia experiencia, lo cual enriquece el análisis y lo dota de sustento fáctico. El 58.70% de los expertos a efectuado entre 501 y 1,000 procesos de reclutamiento y selección. El segmento siguiente (31.70%) realizó entre 101 y 500. Luego, el 5.80% ha efectuado más de 1,000 procesos de contratación. El

porcentaje restante se divide equitativamente entre quienes efectuaron menos de 50 procesos y los que realizaron entre 51 y 100, con el 1.90% cada uno. Este dato es congruente con la segmentación de edad y experiencia.

Pregunta 5. ¿Con qué frecuencia contrata a graduados de programas de educación virtual?

Gráfico No. 20. Contratación en virtualidad



Fuente: encuesta a reclutadores de jóvenes graduados en modalidad virtual, presencial o mixta en los últimos 5 años.

La presente investigación se centra en la empleabilidad de jóvenes graduados en modalidad virtual, por lo tanto, es fundamental conocer con qué frecuencia son considerados para contrataciones. Al respecto, el 60.60% de los expertos encuestados aseguran que contratan a jóvenes graduados en modalidad virtual ocasionalmente. Es decir, es un factor preponderante en sus criterios de reclutamiento y selección. Luego, el 33.70% de ellos, asegura que los contrata frecuentemente. Es decir, para ellos es más relevante su habilidad y

conocimiento, que su modalidad de graduación. El 5.80% afirmó que los contrata rara vez. Es decir, hay una preferencia marcada por los jóvenes graduados en modalidad presencial.

Ninguno de los expertos participantes respondió que los contrata siempre o nunca.

Pregunta 6. ¿Cómo considera la preparación académica de los graduados de programas virtuales en comparación con los de programas presenciales?

Gráfico No. 21. Percepción de virtualidad



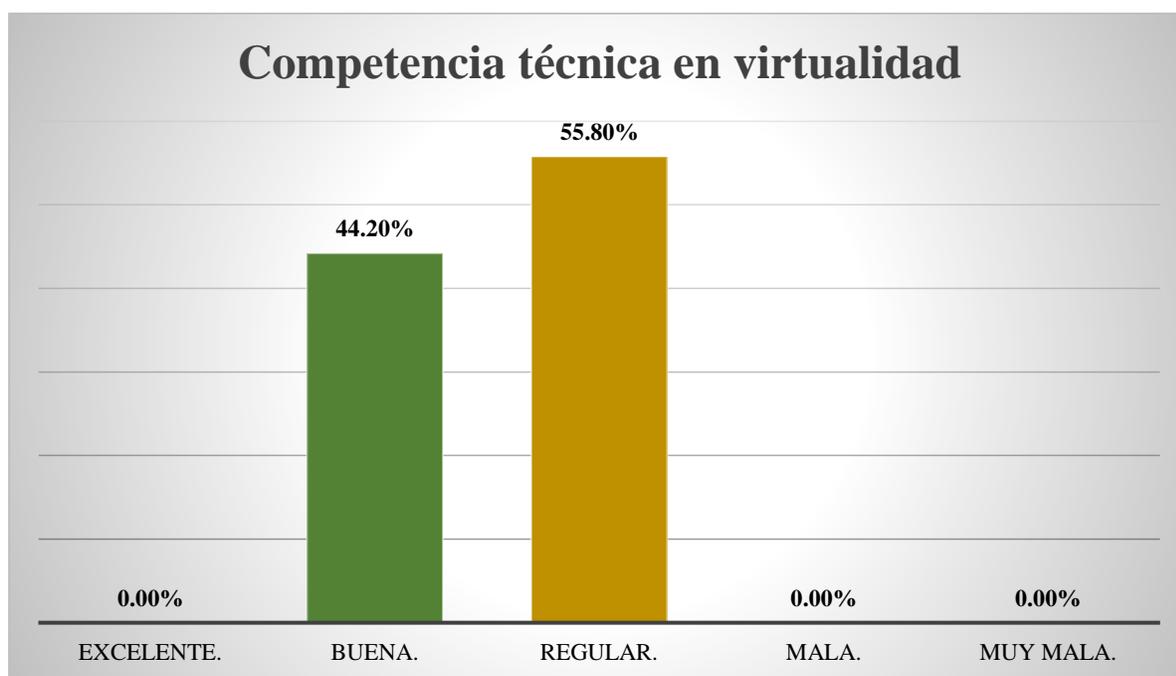
Fuente: encuesta a reclutadores de jóvenes graduados en modalidad virtual, presencial o mixta en los últimos 5 años.

En este punto, se realizó la consulta de manera frontal para conocer su percepción con respecto a la correlación entre calidad educativa y modalidad de graduación. El 56.70% de los expertos encuestados asegura que la formación académica de los jóvenes graduados en modalidad virtual es peor que la de los graduados en modalidad presencial. Este dato es congruente con el apartado anterior, en el que una cantidad significativa de ellos, los contrata ocasionalmente. Mientras que el 42.30% de los expertos percibe que su formación y calidad

académica es igual. Dato que también es congruente con la contratación frecuente del punto anterior. Solamente el 1% de los expertos considera que la formación virtual es mucho mejor que la presencial, probablemente porque fue la modalidad en la que se graduó. Ninguno de los expertos encuestados afirmó que la formación es mejor o mucho peor.

Pregunta 7. ¿Qué nivel de competencia técnica observa en los graduados de programas virtuales?

Gráfico No. 22. Competencia técnica en virtualidad



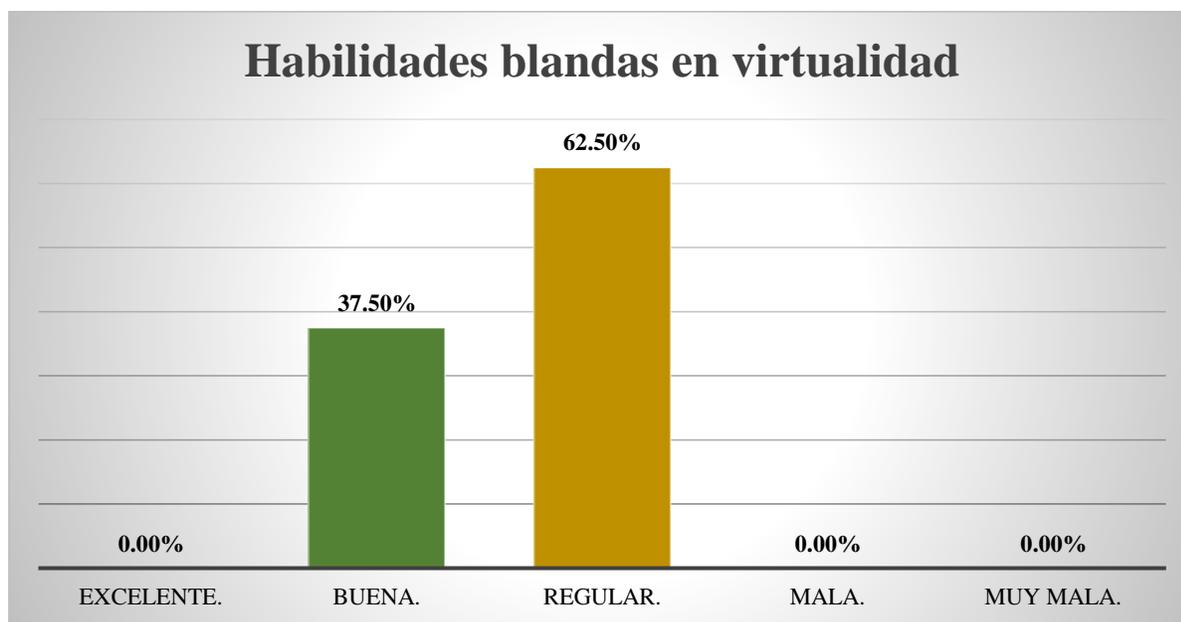
Fuente: encuesta a reclutadores de jóvenes graduados en modalidad virtual, presencial o mixta en los últimos 5 años.

Las competencias técnicas se refieren al conocimiento en su área profesional. La suma de habilidades y herramientas con las que los profesionales cuentan para desempeñarse en sus labores. Estas provienen de la formación académica formal y están integradas directamente en los contenidos curriculares. En este sentido, el 55.80% de los expertos encuestados consideran

que las habilidades técnicas de los jóvenes graduados en modalidad presencial son regulares. Es decir, no cuentan con el suficiente conocimiento o habilidad para resolver problemas o desempeñarse en sus funciones. Mientras tanto, el 44.20% de los expertos considera que la formación técnica de estos es buena. Perciben que sus conocimientos son suficientes para darles una oportunidad laboral. Ninguno de los expertos encuestados respondió que la habilidad técnica es excelente, mala o muy mala.

Pregunta 8. ¿Qué nivel de habilidades blandas observa en los graduados de programas virtuales?

Gráfico No. 23. Habilidades blandas en virtualidad



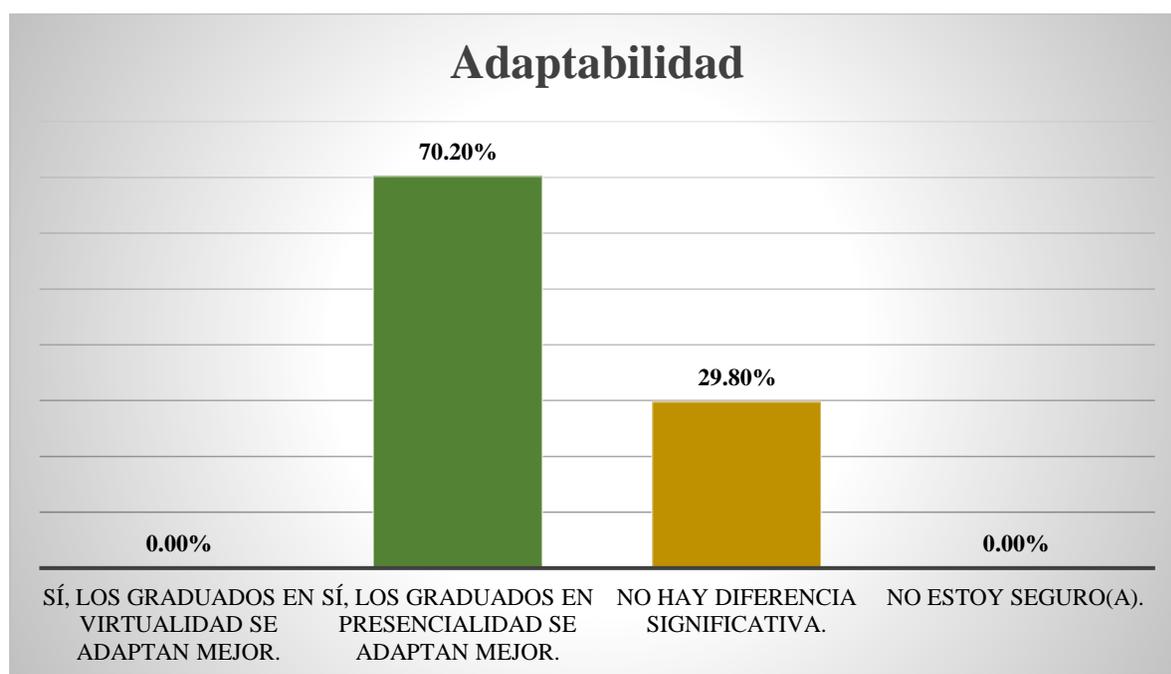
Fuente: encuesta a reclutadores de jóvenes graduados en modalidad virtual, presencial o mixta en los últimos 5 años.

Las habilidades blandas se refieren a cualidades que trascienden al conocimiento técnico o el conocimiento práctico para resolver problemas específicos. Dentro de las habilidades blandas se encuentran la comunicación asertiva, integración, personalidad,

inteligencia emocional, entre otros. Estas son apreciadas y necesarias para la integración de equipos de trabajo productivos. En este sentido, el 62.50% considera que las habilidades blandas de los jóvenes graduados en modalidad virtual, es regular. Es decir, estas no están bien desarrolladas en ellos, por lo que no son aptos para ser contratados. En tanto, el 37.50% de los expertos considera que sus habilidades blandas son buenas. Por lo que sí son aptos para ser contratados e integrados a los equipos de trabajo en las empresas. Ninguno de ellos asegura que estas habilidades fueran excelentes, malas o muy malas.

Pregunta 9. ¿Ha notado alguna diferencia en la adaptabilidad de los graduados en modalidad virtual al entorno laboral en comparación con los graduados presenciales?

Gráfico No. 24. Adaptabilidad



Fuente: encuesta a reclutadores de jóvenes graduados en modalidad virtual, presencial o mixta en los últimos 5 años.

La adaptabilidad se refiere a la capacidad que un individuo tiene de modificar su comportamiento para ajustarse mejor al entorno en el que se encuentra. La adaptabilidad no

implica perder su esencia o fingir lo que no se es, sino que se refiere a ser capaz de manejar distintas situaciones con asertividad sin alterarse o generar conflictos. Al respecto, el 70.20% de los expertos encuestados afirman que los jóvenes graduados en modalidad presencial se adaptan mejor que los graduados en virtualidad. Esto explica la razón de la preferencia por ellos y su contratación frecuente. No obstante, el 29.80% restante asegura que existe una diferencia significativa entre unos y otros. Por lo que se puede inferir que fueron mejor instruidos en sus centros educativos y hogares en este aspecto. Es importante señalar que ninguno de los expertos afirmó que los graduados en virtualidad se adaptan mejor que los graduados en presencialidad. Así mismo, ninguno mostró inseguridad en la respuesta.

Pregunta 10. ¿Qué tan satisfecho/a está con el desempeño de los graduados en modalidad virtual que ha contratado?

Gráfico No. 25. Satisfacción por contratación en virtualidad

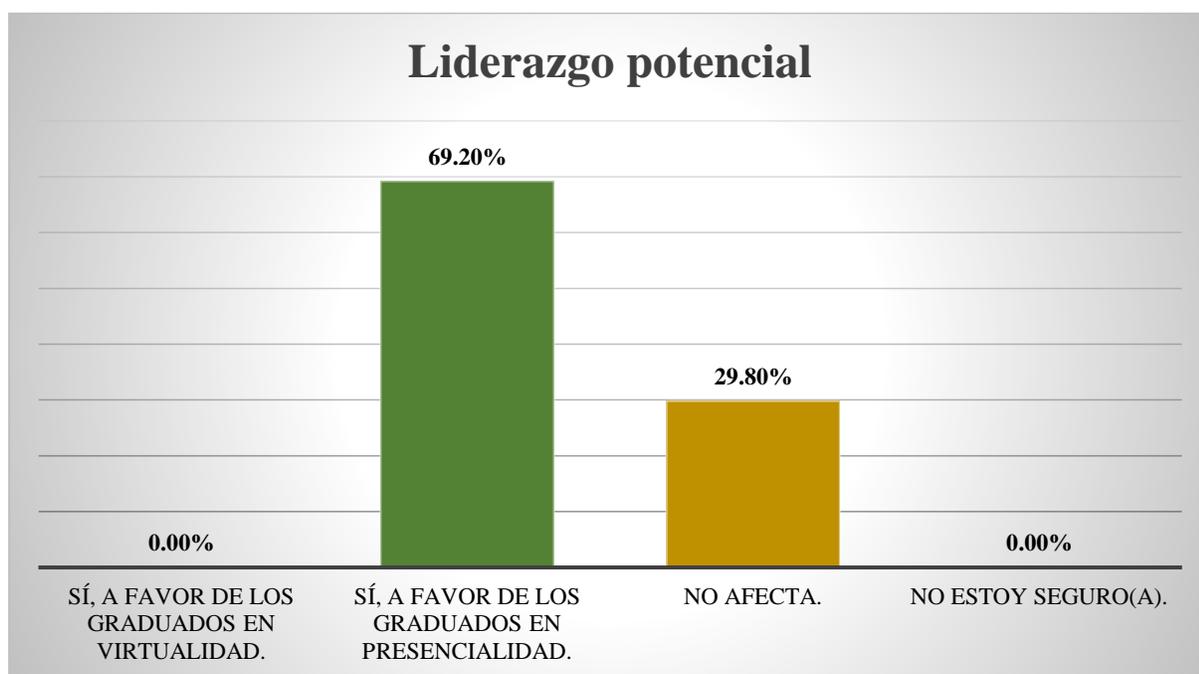


Fuente: encuesta a reclutadores de jóvenes graduados en modalidad virtual, presencial o mixta en los últimos 5 años.

Este ítem se contrapone a los 3 anteriores debido a que ninguno de los expertos en reclutamiento y selección que han contratado jóvenes graduados en modalidad presencial aseguran sentirse insatisfechos o muy insatisfechos. Al contrario, el 63.50% de ellos asegura estar satisfecho con la contratación y desempeño de estos. Es decir, fue una buena decisión haberlos contratado. El 36.50% restante, se afirma neutral en cuanto a la satisfacción por estas contrataciones. Esta neutralidad es endeble y puede inclinarse por cualquiera de las dos posturas con el paso del tiempo, satisfacción o insatisfacción. Es importante señalar que ninguno de los expertos está muy satisfecho con el desempeño de los jóvenes graduados en modalidad presencial. Es decir, ninguno supero las expectativas.

Pregunta 11. ¿Considera que la modalidad de educación (virtual o presencial) afecta la percepción del liderazgo potencial de los graduados?

Gráfico No. 26. Liderazgo potencial

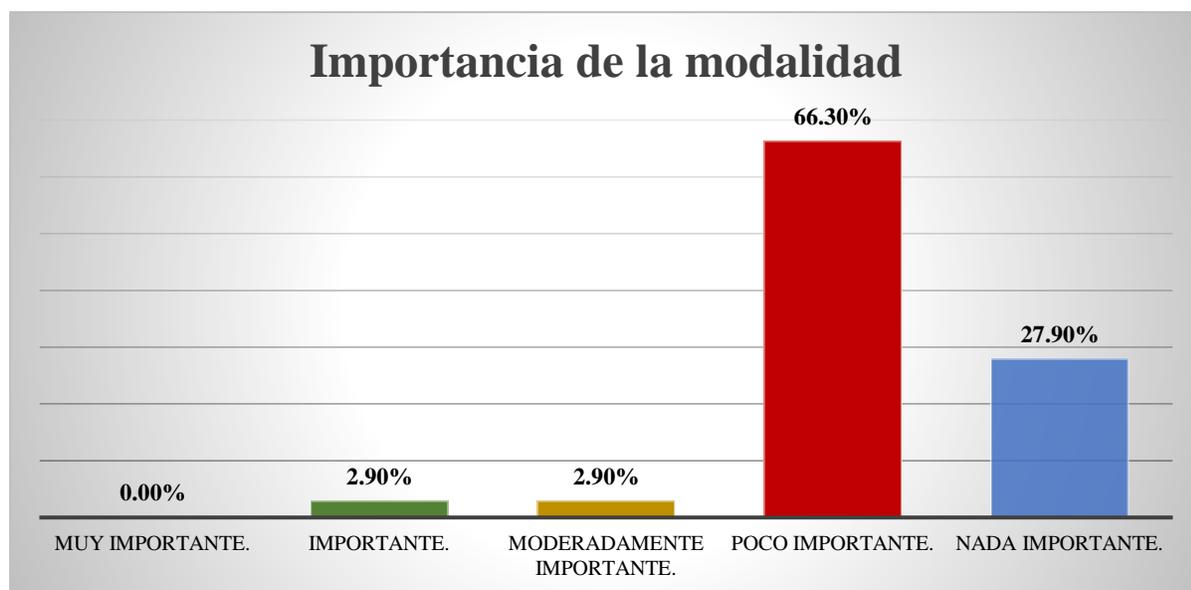


Fuente: encuesta a reclutadores de jóvenes graduados en modalidad virtual, presencial o mixta en los últimos 5 años.

El liderazgo se refiere a la capacidad que tiene un individuo para influir el pensamiento y conducta de las personas o grupos a su alrededor. Para bien o para mal. El liderazgo positivo es apreciado en las empresas cuando los empleados respetan las jerarquías y las funciones propias de su puesto, proponiendo ideas y contagiando optimismo por la productividad. En este sentido, el 69.20% de los expertos encuestados asegura que los jóvenes graduados en modalidad presencial muestran mejores habilidades de liderazgo que los graduados en modalidad virtual. Mientras que el 29.80% de estos, asegura que no hay diferencias significativas entre unos y otros en cuanto a su capacidad de liderazgo. Ninguno de los expertos aseguró que los graduados en modalidad virtual tienen mejores habilidades de liderazgo que los presenciales.

Pregunta 12. ¿Qué importancia tiene para su empresa la modalidad de formación al momento de evaluar candidatos para un puesto?

Gráfico No. 27. Importancia de la modalidad



Fuente: encuesta a reclutadores de jóvenes graduados en modalidad virtual, presencial o mixta en los últimos 5 años.

La modalidad de formación y graduación de los jóvenes entre 18 y 25 años no dependió de ellos, sino de circunstancias externas sin precedente reciente. No obstante, esta sí influye en la percepción de los expertos en reclutamiento y selección. En este apartado se consultó sobre la importancia que las empresas le dan oficialmente. Al respecto, el 66.30% afirma que es poco importante. Es decir, no forma parte de los perfiles de puesto. Así mismo, el 27.90% de los expertos afirma que para las empresas en las que laboran, la modalidad de graduación es nada importante. El porcentaje restante se divide equitativamente entre las opciones importante y moderadamente importante, con un 2.90% cada una. Es importante señalar que los criterios y percepciones de contratación y preferencia entre unos y otros no provienen de las empresas, sino del criterio de los reclutadores de personal. A ninguna empresa le parece que la modalidad de graduación sea muy importante.

Pregunta 13. ¿Qué tan accesibles considera que son los programas de prácticas profesionales ofrecidos a graduados de modalidad virtual?

Gráfico No. 28. Accesibilidad de prácticas profesionales en virtualidad



Fuente: encuesta a reclutadores de jóvenes graduados en modalidad virtual, presencial o mixta en los últimos 5 años.

En el aparatado de prácticas profesionales para jóvenes graduados en modalidad virtual, se expuso en ítems anteriores la importancia que tienen para conformar redes de contactos y acceder a oportunidades laborales. En este sentido, el 76.90% de los expertos considera que estos programas son poco accesibles para los jóvenes. Esto explica la baja contratación y la poca experiencia que logran en el mundo laboral. El 23.10% segura que los programas son moderadamente accesibles. Ninguno de ellos los considera muy accesibles, accesibles o nada accesibles.

Pregunta 14. ¿Recomendaría la contratación de graduados de programas virtuales en su empresa?

Gráfico No. 29. Recomendación de contratar graduados en virtualidad



Fuente: encuesta a reclutadores de jóvenes graduados en modalidad virtual, presencial o mixta en los últimos 5 años.

Se les consultó a los expertos en reclutamiento y selección de personal, si ellos les recomendarían a sus colegas contratar a jóvenes graduados en modalidad virtual en sus respectivas empresas. Es importante señalar que el 50% de los expertos asegura que sí lo recomiendan, pero con reservas. Es decir, los filtros y procesos deben realizarse con cautela debido a las bajas habilidades blandas, poca adaptabilidad y bajo nivel de conocimiento técnico. El 46.20% asegura que sí lo recomiendan, sin ninguna reserva. No obstante, en ítems anteriores la mayoría respondió que los contratan ocasionalmente o rara vez. El 3.80% afirma directamente que prefiere contratar a graduados en modalidad presencial y ninguno de ellos afirma no recomendarlo en lo absoluto. Finalmente, si no se les da la oportunidad únicamente por la modalidad en que se graduaron, no se posible conocer su verdadero potencial.

3.3 Análisis general

Los resultados obtenidos en la presente investigación permiten comprender, desde una perspectiva más amplia, los factores psicoeducativos que intervienen en la empleabilidad de los jóvenes graduados en modalidad virtual, particularmente aquellos que completaron su educación durante y después de la pandemia. Esta suma de circunstancias representa un momento crítico para la educación y el mercado laboral, de igual manera ofrece una oportunidad de análisis profundo sobre la efectividad de la modalidad educativa virtual y sus implicaciones en el empleo de los jóvenes.

Los datos obtenidos del estudio revelan que más de la mitad de los encuestados corresponde a jóvenes de entre 21 y 23 años, lo que indica que estos estudiantes experimentaron directamente la educación virtual durante el periodo de emergencia sanitaria. Este hecho es significativo, ya que la pandemia obligó a la mayoría de los sistemas educativos a una transición abrupta hacia la modalidad virtual, un cambio que impactó no solo en los métodos de enseñanza, sino también en la preparación y habilidades de los estudiantes para enfrentarse al mercado laboral. Este segmento de edades, al haber completado su formación en este contexto, debe ahora lidiar con un mercado laboral que ha sufrido cambios estructurales importantes, y en el que la competencia es más feroz que nunca debido a la aceleración de la digitalización.

Por otro lado, un poco más de un tercio de los encuestados corresponde a recién graduados de entre 18 y 20 años, un grupo que aún se está adaptando a las nuevas dinámicas educativas y laborales postpandemia. Esta generación de jóvenes, beneficiada por las metodologías y herramientas tecnológicas desarrolladas durante la pandemia, ha adquirido una ventaja en cuanto a su manejo de tecnologías y flexibilidad ante los cambios laborales. Sin

embargo, enfrentan un mercado con expectativas laborales más exigentes, donde se valoran tanto las competencias digitales como las habilidades blandas que suelen desarrollarse mejor en entornos presenciales.

Uno de los aspectos más destacados del estudio es que más de la mitad de los encuestados completó sus estudios en modalidad virtual. Esto refleja una realidad que ha marcado una generación de graduados que ahora se enfrenta a los retos del mercado laboral postpandemia. Sin embargo, a pesar de los desafíos que muchos asocian con la educación virtual, como la falta de interacción física y el distanciamiento de la experiencia educativa tradicional, los datos revelan que una gran mayoría valoró de manera positiva la retroalimentación de sus docentes. Este hallazgo contradice algunas críticas comunes hacia la modalidad virtual, que la consideran impersonal y fría, y sugiere que las instituciones educativas lograron adaptarse y superar barreras de comunicación para proporcionar una experiencia educativa satisfactoria.

No obstante, a nivel laboral, la percepción de los graduados respecto a su preparación para el mercado es dividida. Solo un tercio de los encuestados se siente bien preparado, mientras que un porcentaje similar considera estar poco preparado. Este hallazgo resuena con las percepciones de los expertos en reclutamiento y selección, quienes también mostraron cierta reticencia hacia los graduados en modalidad virtual, destacando deficiencias en habilidades prácticas y blandas, factores cruciales para la empleabilidad. Los datos sugieren que, si bien la formación virtual pudo haber cubierto los contenidos teóricos de manera efectiva, existe una brecha en la preparación práctica y en el desarrollo de habilidades laborales clave, como el liderazgo, la adaptabilidad y la capacidad de trabajo en equipo.

Tanto en el análisis de los expertos como en las respuestas de los encuestados, se destaca la limitada accesibilidad a programas de prácticas profesionales. Más de la mitad de los jóvenes reporta que estas oportunidades fueron escasas, lo que afectó negativamente su preparación para el mercado laboral. Este problema fue también señalado por más de 3 cuartos de los expertos en reclutamiento, quienes indicaron que los programas de prácticas son poco accesibles para los graduados en modalidad virtual. La falta de experiencia laboral formal es un factor que reduce las posibilidades de éxito de estos jóvenes en los procesos de selección y contratación, ya que los empleadores suelen preferir candidatos con experiencia práctica o habilidades desarrolladas en entornos reales.

Este déficit en las oportunidades de prácticas profesionales resalta la necesidad de que las instituciones educativas fortalezcan sus vínculos con el sector productivo. La creación de redes de contacto, así como el desarrollo de programas de prácticas accesibles y adaptados a la modalidad virtual, se presentan como estrategias fundamentales para mejorar la preparación y empleabilidad de los graduados. Los expertos en gestión del talento también recomiendan que se amplíen estas iniciativas para asegurar que los estudiantes puedan aplicar los conocimientos adquiridos en situaciones laborales reales, lo que no solo mejorará su competencia técnica, sino también sus habilidades blandas, como la adaptabilidad y el liderazgo.

Una de las principales dificultades que enfrentan los graduados en modalidad virtual es la percepción de preferencia por los graduados presenciales. Casi la mitad de los encuestados cree que el mercado laboral favorece a los egresados de educación presencial, lo que concuerda con la percepción de los expertos en recursos humanos, quienes en un alto porcentaje afirmaron que solo contratan ocasionalmente a jóvenes graduados en modalidad virtual. Esta percepción se ve reforzada por el hecho de que el más de la mitad de los expertos

considera que la formación de los graduados en modalidad virtual es inferior a la de los graduados presenciales.

Este desafío adicional para los graduados virtuales resalta la importancia de cambiar las percepciones sobre la educación en línea y fortalecer los aspectos donde estos jóvenes tienen desventajas. La implementación de programas que desarrollen habilidades prácticas y una mayor exposición a entornos laborales reales es clave para contrarrestar esta desventaja percibida y aumentar la competitividad de los graduados virtuales.

El estudio también revela que casi la mitad de los encuestados obtuvo empleo después de un periodo de búsqueda prolongado, lo que indica que, si bien es posible para los graduados en modalidad virtual insertarse en el mercado laboral, enfrentan más barreras en comparación con sus contrapartes presenciales. Este hallazgo también coincide con las preocupaciones expresadas por los expertos en recursos humanos, quienes indicaron que los graduados en modalidad presencial muestran mayores niveles de adaptabilidad y liderazgo, competencias clave para destacar en el entorno laboral actual.

Es interesante analizar las recomendaciones de los expertos en cuanto a la contratación de graduados en modalidad virtual. La mitad de los expertos asegura que recomendaría su contratación, pero con reservas, lo que refuerza la idea de que las percepciones negativas sobre las habilidades blandas y técnicas de estos graduados afectan su empleabilidad. Sin embargo, poco menos de la mitad de los expertos los recomendaría sin reservas, lo que demuestra que existe un grupo considerable que valora más las competencias individuales que la modalidad de formación.

Los datos reflejan un panorama complejo y multifacético en torno a la empleabilidad de los jóvenes graduados en modalidad virtual, especialmente en el contexto postpandemia. Si bien existe una percepción general de que los graduados presenciales tienen ciertas ventajas en

términos de adaptabilidad y habilidades blandas, los graduados virtuales también han mostrado fortalezas significativas, como su capacidad para manejar herramientas tecnológicas y su flexibilidad ante cambios. Sin embargo, para mejorar su competitividad en el mercado laboral, es fundamental que las instituciones educativas refuercen los programas de prácticas profesionales y desarrollen habilidades prácticas y blandas en sus estudiantes. Solo a través de estas mejoras será posible superar las barreras que aún enfrentan los graduados virtuales y asegurar su plena integración en el entorno laboral actual.

Capítulo IV

4. Conclusiones y recomendaciones

4.1 Conclusiones

a) Los factores psicoeducativos, como la retroalimentación positiva de los docentes y el manejo de tecnologías, jugaron un rol clave en la empleabilidad de los jóvenes graduados en modalidad virtual. El 74.50% de los encuestados valoró favorablemente su experiencia educativa virtual, lo que indica que estos factores contribuyeron a su percepción de preparación para el mercado laboral, aunque persisten áreas de mejora en cuanto a habilidades prácticas.

b) El mercado laboral actual presenta desafíos específicos para los graduados en modalidad virtual. El 45.50% de los encuestados considera que los empleadores prefieren a graduados de educación presencial, lo que limita sus oportunidades de empleo y evidencia una barrera adicional para quienes recibieron su formación en línea.

c) A pesar de que el 65.50% de los encuestados completó sus estudios en modalidad virtual, el porcentaje de contratación de graduados virtuales es bajo en comparación con los graduados presenciales. Solo el 44.50% de los participantes logró obtener empleo después de una búsqueda prolongada, lo que sugiere que la modalidad virtual aún enfrenta desafíos en términos de aceptación y preferencia por parte de los empleadores.

d) Los resultados indican que una parte considerable de los empleadores aún muestra preferencia por graduados presenciales, lo que resalta la importancia de trabajar en cambiar esta percepción. El desarrollo de programas que fortalezcan las competencias prácticas de los graduados virtuales puede ser una estrategia efectiva para mejorar su empleabilidad y aceptación en el mercado laboral.

4.2 Recomendaciones

A las instituciones educativas:

a) Desarrollar programas de fortalecimiento psicoeducativo. Diseñar e implementar programas psicoeducativos enfocados en habilidades de empleabilidad y preparación para el mercado laboral. Incluir formación en competencias digitales, habilidades blandas y adaptabilidad permitirá que los graduados virtuales superen las barreras actuales en la búsqueda de empleo.

b) Promover la inclusión de graduados virtuales en el mercado laboral. Se recomienda que las instituciones educativas y gubernamentales desarrollen campañas de sensibilización dirigidas a los empleadores para destacar las ventajas de contratar a graduados en modalidad virtual, como su capacidad de manejo de tecnologías y flexibilidad ante cambios, buscando igualar las oportunidades de contratación con los graduados presenciales.

c) Fortalecer la vinculación entre educación virtual y el mercado laboral. Es esencial establecer convenios entre instituciones educativas y empresas para ofrecer más oportunidades de prácticas profesionales y experiencia laboral para los estudiantes virtuales. Esto mejorará sus habilidades prácticas y aumentará su competitividad en el mercado laboral actual.

d) Realizar estudios periódicos sobre la percepción de los empleadores. Para adaptar mejor los programas educativos a las necesidades del mercado laboral, se recomienda realizar estudios periódicos que midan la percepción de los empleadores respecto a los graduados en modalidad virtual. Conocer sus opiniones permitirá ajustar los programas de formación y garantizar que los jóvenes graduados estén preparados para cumplir con las expectativas del sector productivo.

4.3 Referencias

- Alpizar, L. (2003). La construcción social de las juventudes. Última Década, núm. 19, noviembre, 2003, pp. 1-20. Centro de Estudios Sociales. Valparaíso, Chile.
<https://www.redalyc.org/pdf/195/19501907.pdf>
- Arroyo, N. (2008). El uso profesional de las redes sociales. Anuario ThinkEPI 2009, EPI SCP, pp. 145-152.
https://www.academia.edu/1019477/El_uso_profesional_de_las_redes_sociales
- Bracho A. (2021). Análisis sociohistórico del concepto juventud. Instituto de Estudios Nacionales. <https://revistas.up.ac.pa/index.php/contacto/article/view/2206>
- Bulgarelli, R., Rivera, J., Fallas, M. (2017). El proceso vocacional del estudiantado universitario en condición de logro y rezago académico: Un análisis desde el enfoque evolutivo de Donald Super. Revista Electrónica Educare, vol. 21, núm. 1, pp. 1-24. Costa Rica. <https://www.redalyc.org/journal/1941/194150012001/html/>
- Cabrales, O. (2011). La precarización laboral y el desempleo como consecuencias del neoliberalismo y la globalización. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá, Colombia. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4929352.pdf>
- Caro J. (2019). Desarrollo y ciclo vital jóvenes y adultos. Areandina.
<https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/1427/162%20DESARROLLO%20Y%20CICLO%20VITAL%20-%20J%20C3%93VENES%20Y%20ADULTOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cedeño S. (2022). Redes profesionales para el desarrollo personal y colectivo, en el auge de la información y el conocimiento. Revista Unidad Sanitaria.

https://www.researchgate.net/publication/361742228_REDES_PROFESIONALES_PARA_EL_DESARROLLO_PERSONAL_Y_COLECTIVO_EN_EL_AUGE_DE_LA_INFORMACION_Y_EL_CONOCIMIENTO

Cisneros A. (2023). El mercado laboral en Guatemala a la luz de la ENEI 2021. Revista Económica USAC. <https://iies.usac.edu.gt/wp-content/uploads/2023/03/Revista-Economia-num.-235-enero-marzo-2023.pdf>

García, S., Coy, L. (2012). “Factores psicoeducativos que determinan el éxito académico en la universidad: estudio prospectivo de las variables cognitivas y habilidades psicológicas como factores de predicción del desempeño y selección en estudiantes de la facultad de ciencias químicas y farmacia de las cohortes 2010 y 2011. Universidad de San Carlos de Guatemala. <http://www.repositorio.usac.edu.gt/9128/1/T13%20%282380%29.pdf>

Espindola M. (2021). Perspectiva de la escuela tradicional, nueva y contemporánea. Ingenio y conciencia.

Estrada M. (2021). Formación educativa en y desde las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) en educación secundaria: el reto de hoy. Revista Educación. <https://www.redalyc.org/journal/440/44066178017/44066178017.pdf>

Hernández, D. (2021). Accesos a oportunidades para favorecer la inclusión. Caracas: CAF. <https://scioteca.caf.com/handle/123456789/1692>

Hidalgo, G. (2017). Desarrollo durante la adolescencia: Aspectos físicos, psicológicos y sociales. *Pediatr Integral* 2017; XXI (4): 233–244. Londres, Reino Unido. <https://www.adolescenciasema.org/ficheros/PEDIATRIA%20INTEGRAL/Desarrollo%20durante%20la%20Adolescencia.pdf>

- Krauskopof, D. (1999). El desarrollo psicológico en la adolescencia: las transformaciones en una época de cambios. *Adolescente. salud* vol.1 n.2 San José enero 1999. San José, Costa Rica. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-41851999000200004
- Madero S., Ramírez J., Sáenz H. (2019). Empleabilidad juvenil, percepción estudiantil sobre la búsqueda de trabajo. Ciudad Universitaria. <https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2019/3.01.pdf>
- Maldonado, R. (2019). La pertinencia laboral del programa de ingeniería industrial USAC, desde la perspectiva de los recién graduados y de los egresados no titulados. Universidad de San Carlos de Guatemala. http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/08/08_3882_IN.pdf
- Meneses K. (2021). Lo más destacado y sobresaliente que caracteriza al mercado laboral ecuatoriano en siete hechos estilizados. *Revista económica y política*. <https://www.redalyc.org/journal/5711/571165147001/571165147001.pdf>
- Morán, M. (2010). Estrategias para reducir el índice de rotación de personal en una empresa de plásticos. Universidad de San Carlos de Guatemala. http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_3532.pdf
- Moreno A. (2020). La empleabilidad percibida y las carreras profesionales independientes: implicaciones en la retención de talento. Comillas Universidad Pontificia. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/40728/TFG%20-%20Moreno%20Herrero,%20Ana%20.pdf?sequence=-1>
- Organización Internacional del Trabajo. (2024). La tasa de desempleo mundial aumentará en 2024, mientras que las crecientes desigualdades sociales son motivo de preocupación, según un informe de la OIT. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_908097/lang--es/index.htm

- Ortega A. (2022). La educación a distancia, virtualidad, ventajas y desventajas: enseñanza en tiempos de pandemia COVID-19. Revista Guatemalteca de Cultura.
<https://www.revistaguatatecultura.com/index.php/revista/article/view/26/30>
- Ortiz, J. (2020). Construir la educación 3.0 ante el reto de la industria 4.0 desde la formación inicial de docentes. Universidad Escuela Normal Fronteriza Tijuana, México.
<https://www.redalyc.org/journal/6759/675971329009/html/>
- Ortiz, M. (2023). Las clases virtuales y el aprendizaje, en los estudiantes del colegio tecnológico asunción Tacaná, del municipio de Tacaná departamento de San Marcos. Universidad de San Carlos de Guatemala. <https://cusam.edu.gt/wp-content/uploads/2024/03/LPCET-02ODM-Ortiz-Diaz-Marili.pdf>
- Rafael, O. (2016). Situación de la educación virtual en la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Universidad de San Carlos de Guatemala.
http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/07/07_2313.pdf
- Rodríguez M. (2022). Tecnologías Web 2.0 en el proceso de formación universitaria: programa de capacitación para favorecer el conocimiento y habilidades de los docentes. Formación Universitaria. <https://www.scielo.cl/pdf/formuniv/v15n1/0718-5006-formuniv-15-01-127.pdf>
- Rojas, C. (2016). La escuela teledirigida o educación 2.0. una reflexión en contra del rebaño digital. Universidad de Baja California – México.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6778334.pdf>
- Rombys, D. (2013). Integración de las TIC para una “buena enseñanza”: opiniones, actitudes y creencias de los docentes en un instituto de formación de formadores. Cuadernos de Investigación Educativa, vol. 4, núm. 19, 2013, pp. 69-86. Universidad ORT Uruguay. Montevideo, Uruguay. <https://www.redalyc.org/pdf/4436/443643892005.pdf>

Sanabria I. (2020). Educación virtual: oportunidad para aprender a aprender. Serie formación virtual. <https://www.fundacioncarolina.es/wp-content/uploads/2020/07/AC-42.-2020.pdf>

Sánchez, M. (2013). Factores determinantes de la actividad en el mercado laboral gallego. influencia del género. Revista de Ciencias Sociales, núm. 57, abril-junio, 2013, pp. 1-38. Móstoles, España. <https://www.redalyc.org/pdf/4959/495950253002.pdf>

Taguenca, J. (2009). El concepto de juventud. Revista Mexicana de Sociología, vol. 71, núm. 1, enero-marzo, 2009, pp. 159-190. Universidad Nacional Autónoma de México. Distrito Federal, México. <https://www.redalyc.org/pdf/321/32116011005.pdf>

Anexos

A. Boleta de recolección de datos.

A.1 Encuesta a jóvenes entre 18 y 25 años.

1. ¿Cuál es su rango de edad?

18 – 20.

21 – 23.

24 – 25.

Mayor de 26.

2. ¿Cuál es su sexo?

Masculino.

Femenino.

3. ¿Cuál fue su modalidad de estudios y graduación?

Virtual.

Presencial.

Mixta.

4. ¿Qué porcentaje de sus clases se realizaron completamente en línea durante su formación académica?

0-25%

26-50%

51-75%

76-100%

5. ¿Qué recursos digitales utilizó con más frecuencia durante su formación virtual?

Plataformas de gestión de aprendizaje.

Videoconferencias.

Foros de discusión en línea.

Recursos multimedia.

6. ¿Cómo califica la calidad de la comunicación y retroalimentación recibida de sus profesores en la modalidad virtual?

Excelente.

Buena.

Regular.

Deficiente.

7. ¿En qué medida consideras que su formación académica en modalidad virtual la ha preparado para conseguir empleo en su campo de estudio?

Muy bien preparado.

Bien preparado.

Neutral.

Poco preparado.

8. ¿Cuál ha sido su experiencia en la búsqueda de empleo desde su graduación?

Encontré empleo inmediatamente.

Encontré empleo después de una búsqueda breve (3-6 meses).

Encontré empleo después de una búsqueda prolongada (6 meses-2 años).

Aún no he encontrado empleo en mi campo de estudio.

9. ¿Qué tan satisfecho está con su empleo actual en relación a sus habilidades y expectativas laborales?

Muy satisfecho.

Satisfecho.

Neutral.

Insatisfecho.

Muy insatisfecho.

10. ¿Cómo percibe la calidad de los títulos obtenidos en modalidad virtual?

Muy satisfecho.

Satisfecho.

Neutral.

Insatisfecho.

Muy insatisfecho.

11. ¿Ha notado alguna diferencia en las oportunidades laborales ofrecidas a graduados en modalidad virtual en comparación con graduados en modalidad presencial?

Sí, hay una preferencia clara por los graduados presenciales.

Sí, hay una preferencia clara por los graduados virtuales.

No, no hay diferencia.

No estoy seguro.

12. ¿Qué tan importante considera que es para los empleadores la modalidad de formación virtual momento de contratar?

Muy importante.

Importante.

Neutral.

Poco importante.

Nada importante.

13. ¿Su establecimiento educativo le ofreció/solicitó formar parte de programas de prácticas profesionales como parte de su formación en modalidad virtual?

Sí, había varios programas disponibles.

Sí, pero eran limitados.

No, no ofrecieron ni solicitaron programas de prácticas.

14. ¿Qué tan accesibles considera que eran los programas de prácticas profesionales ofrecidos por su establecimiento educativo?

Muy accesibles.

Accesibles.

Neutral.

Poco accesibles.

Nada accesibles.

15. ¿En qué medida considera que su formación en modalidad virtual facilitó el desarrollo de una red de contactos profesionales?

Facilitó mucho.

Facilitó.

Neutral.

Facilitó un poco.

No lo facilitó en absoluto.

A.2 Encuesta a expertos en reclutamiento y selección de personal

1. ¿Cuál es su rango de edad?

18 - 25.

26 - 35.

36 - 45.

Mayor de 46.

2. ¿Cuál es su sexo?

Masculino.

Femenino.

3. ¿Qué posición ocupa en la organización dentro del departamento de Recursos Humanos/Gestión de Talento?

Asistente.

Analista.

Coordinador.

Gerente.

4. ¿Cuántos procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal ha efectuado en su carrera?

Menos de 50.

Entre 50 y 100.

Entre 101 y 500.

Entre 501 y 1,000.

Más de 1,000.

5. ¿Con qué frecuencia contrata a graduados de programas de educación virtual?

Siempre.

Frecuentemente.

Ocasionalmente.

Rara vez.

Nunca.

6. ¿Cómo considera la preparación académica de los graduados de programas virtuales en comparación con los de programas presenciales?

Mucho mejor.

Mejor.

Igual.

Peor.

Mucho peor.

7. ¿Qué nivel de competencia técnica observa en los graduados de programas virtuales?

Excelente.

Buena.

Regular.

Mala.

Muy mala.

8. ¿En qué medida valora las habilidades blandas (comunicación, trabajo en equipo, etc.) de los graduados en modalidad virtual?

Excelente.

Buena.

Regular.

Mala.

Muy mala.

9. ¿Ha notado alguna diferencia en la adaptabilidad de los graduados en modalidad virtual al entorno laboral en comparación con los graduados presenciales?

Sí, los graduados virtuales se adaptan mejor.

Sí, los graduados presenciales se adaptan mejor.

No hay diferencia significativa.

No estoy seguro/a,

10. ¿Qué tan satisfecho/a está con el desempeño de los graduados en modalidad virtual que ha contratado?

Muy insatisfecho/a.

Insatisfecho/a.

Neutral.

Satisfecho/a.

Muy satisfecho/a.

11. ¿Considera que la modalidad de educación (virtual o presencial) afecta la percepción del potencial de liderazgo de los graduados?

Sí, a favor de los graduados virtuales.

Sí, a favor de los graduados presenciales.

No afecta.

No estoy seguro/a.

12. ¿Qué importancia tiene para su empresa la modalidad de formación al momento de evaluar candidatos para un puesto?

Nada importante.

Poco importante.

Moderadamente importante.

Importante.

Muy importante.

13. ¿Qué tan accesibles considera que son los programas de prácticas profesionales ofrecidos a graduados de modalidad virtual?

Nada accesibles.

Poco accesibles.

Moderadamente accesibles.

Accesibles.

Muy accesibles.

14. ¿Recomendaría la contratación de graduados de programas virtuales en su empresa?

Sí, definitivamente.

Sí, con reservas.

No, prefiero graduados presenciales.

No, en absoluto.

B. Consentimiento informado

Usted está invitado a participar en la investigación de Douglas Mario Joel Méndez García de la Universidad de San Carlos de Guatemala, titulada “Factores psicoeducativos que intervienen en la empleabilidad de jóvenes graduados en modalidad virtual”. Por favor, lea la siguiente información cuidadosamente antes de decidir si desea participar.

Este estudio utilizará una encuesta estructurada para recopilar datos sobre diferentes aspectos que podrían influir en la empleabilidad de los graduados en modalidad virtual. La encuesta incluirá preguntas sobre su formación, experiencia laboral, habilidades, y la percepción del mercado laboral. Los datos serán analizados de forma cuantitativa utilizando la técnica de cálculo de frecuencia absoluta.

Si decide participar, se le pedirá que complete un cuestionario que tomará aproximadamente 20-30 minutos. Sus respuestas serán confidenciales y se utilizarán únicamente para los fines de esta investigación. No se anticipan riesgos significativos asociados con la participación en este estudio. Aunque no recibirá beneficios directos, su participación contribuirá al entendimiento de los factores que afectan la empleabilidad de los graduados en modalidad virtual y podrá ayudar a mejorar los programas educativos en el futuro.

Toda la información que se recopile en este estudio se mantendrá confidencial. Los datos serán almacenados de manera segura y solo el investigador tendrá acceso a ellos. Los resultados del estudio se presentarán de manera agregada, sin identificar a los participantes individualmente. Su participación en este estudio es completamente voluntaria. Usted puede optar por no participar o retirarse en cualquier momento sin ninguna penalización o pérdida de beneficios a los que tenga derecho.

He leído y comprendido la información anterior. He tenido la oportunidad de hacer preguntas y estas han sido respondidas a mi satisfacción. Acepto participar en este estudio de investigación.

Nombre: _____

Firma: _____

Fecha: _____