Educación
Secretaría de Educación Pública

TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO



Instituto Tecnológico de San Luis Potosí
División de Estudios de Posgrado e Investigación

Soledad de Graciano Sánchez, S.L.P. 18/noviembre/2026
Oficio No.321/2026

JOSÉ ARMADO MORÍN VÁZQUEZ
EGRESADO DEL PROGRAMA DE LA
MAESTRÍA EN ADMINISTRACION
PRESENTE

El que suscribe, jefe de la División de Estudios de Posgrado e Investigación y de acuerdo con la solicitud del oficio No. 315/2026. me permito comunicar a Usted que se **AUTORIZA** la impresión de su trabajo de tesis titulado: **"ANÁLISIS DE LA EMPLEABILIDAD PERCIBIDA: UN ESTUDIO SOBRE LA CAPACITACIÓN IMPARTIDA POR EL INSTITUTO DE CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO DEL ESTADO DE SAN LUIS POTOSÍ"**, para que con ello pueda usted continuar con los trámites para la obtención de grado de Maestro en Administración.

Lo anterior de conformidad con el dictamen emitido favorablemente por los integrantes del H. Comité Tutorial, integrado por:

CÉSAR JAVIER GALVÁN MEZA
Presidente

PATRICIA RIVERA ACOSTA
Secretario

FRANCISCO JAVIER SEGURA MOJICA
Vocal Propietario

ATENTAMENTE
Excelencia en Educación Tecnológica®
Con Tecnología y Espíritu una Patria Forjaré®

RAMÓN DÍAZ DE LEÓN ZAPATA
JEFE DE LA DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN.

EDUCACIÓN SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO

INSTITUTO TECNOLÓGICO
DE SAN LUIS POTOSÍ

DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE
POSGRADO E INVESTIGACIÓN

Copia Expediente

RDLZ/alrc



2026 año de Margarita Maza

TECNM / INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SAN LUIS POTOSÍ

ESTUDIOS DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN

Análisis de la empleabilidad percibida: un estudio sobre la capacitación impartida por el Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de San Luis Potosí

TESIS

que para obtener el grado de

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN

Presenta

José Armando Morín Vázquez

Director de Tesis

Doctor César Javier Galván Meza

Soledad de Graciano Sánchez, S. L. P. a 19 de noviembre de 2026

Contenido ..... **ii**
Índice de Tablas ..... **v**
Índice de Figuras ..... **vi**
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA **1**
1.1. Antecedentes 1
1.2. Contexto de la Investigación 3
1.3. Planteamiento del Problema 7
1.4. Preguntas de investigación 8
1.4.1. Pregunta General 8
1.4.2. Preguntas Específicas 8
1.5. Hipótesis 9
1.6. Objetivos 10
1.6.1. Objetivo General 10
1.6.2. Objetivos Específicos 10
1.7. Justificación de la Investigación 11
1.8. Delimitación del Estudio 14
1.8.1. Dimensión Institucional y Espacial: 14
1.8.2. Dimensión Temporal: 14
1.8.3. Dimensión Poblacional y Muestral: 14
1.8.4. Dimensión Conceptual: 15
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL **16**
2.1. El Mercado Laboral: Conceptos, Dinámica y Segmentación 16
2.1.1. Origen del trabajo y el mercado laboral 16
2.1.2. Oferta y demanda: una dualidad del mercado laboral 17
2.1.3. Segmentación del mercado laboral: formal e informal 18
2.1.4. Evolución y tendencia de la demanda de empleo en el mercado laboral 20
2.1.5. Definición del empleo en México 21
2.1.6. Características del empleo formal e informal 22
2.2. Empleabilidad, Capacitación y Productividad Laboral 23
2.2.1. Noción de Empleabilidad 23
2.2.2. Las distintas perspectivas de la Empleabilidad 24
2.2.3. Factores que inciden en la empleabilidad 26

2.2.4. Limitaciones en el acceso a la educación continua 27
2.2.5. Salarios y productividad laboral 29
2.2.6. Productividad laboral y capacitación 30
2.2.7. Capacitación y empleo formal 31
2.3. Calidad de vida, Formación e Inserción Laboral 32
2.3.1. Origen y definición de calidad de vida 33
2.3.2. Calidad de vida y el salario 33
2.3.3. La Formación como factor para mejorar el salario y la calidad de vida 34
2.4. Importancia de la Motivación 34
2.4.1. Motivación y percepción individual 34
2.4.2. Motivación extrínseca e intrínseca 36
2.4.3. Motivación en el aprendizaje 37
2.4.4. Motivación en lo laboral 38
2.4.5. Motivación hacia el dinero 38
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA DE LA INVETIGACIÓN 41
3.1. Diseño de la Investigación 41
3.2. Modelo teórico explicativo 41
3.3. Población y Muestra 42
3.3.1. Universo o población objetivo 42
3.3.2. Muestra 42
3.4. Unidad de Análisis muestral 43
3.5. Técnica de Recolección de los datos 43
3.5.1. Construcción del Instrumento 43
3.6. Técnica de análisis de la información y Método Estadístico 44
3.7. Procedimiento Metodológico 45
3.7.1. Validación del Instrumento 45
3.7.3. Consideraciones Éticas en la Aplicación 46
3.7.4. Levantamiento de datos 46
3.7.5. Limpieza de datos y codificación 47
3.7.6. Estadística descriptiva 47
3.7.7. Verificación de supuestos 47
3.7.8. Análisis de datos 47
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS 49

4.1.1 Fiabilidad de los Instrumentos 49
4.1.2. Depuración de datos y remoción de casos atípicos 53
4.1.3. Análisis descriptivo de la muestra 57
4.1.4. Verificación del supuesto de normalidad 69
4.1.5. Prueba de hipótesis (Prueba de Rangos con Signo de Wilcoxon) 69
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 77
5.1. Conclusiones 77
5.2. Recomendaciones 80
Referencias Bibliográficas 81
Anexos 86

Índice de Tablas

Tabla 1 Estadísticas de fiabilidad para empleabilidad antes de la capacitación 49
Tabla 2 Estadísticas de total de elemento para empleabilidad antes de la capacitación 49
Tabla 3 Estadísticas de fiabilidad para empleabilidad después de la capacitación 51
Tabla 4 Estadísticas de total de elemento para empleabilidad después de la capacitación 51
Tabla 5 Procedimiento para la creación de las variables compuestas de empleabilidad percibida 53
Tabla 6 Características sociodemográficas de la población encuestada 57
Tabla 7 Edad por segmentos 58
Tabla 8 Municipio de origen de los participantes 58
Tabla 9 Media de edad y años de escolaridad de los participantes 59
Tabla 10 Compromiso con aportar económicamente al hogar 59
Tabla 11 Dimensión socioeconómica del hogar 60
Tabla 12 Estado civil de los participantes 60
Tabla 13 Trabajan para un patrón y reciben un salario remunerado 61
Tabla 14 Trabajan por cuenta propia y generan su propio ingreso 61
Tabla 15 Plan de pensión 61
Tabla 16 Principal razón para capacitarse 62
Tabla 17 Utilidad de la capacitación adquirida 62
Tabla 18 Relación entre la capacitación con la actividad productiva 63
Tabla 19 Uso y dominio de la hoja de cálculo 63
Tabla 20 Uso y dominio del procesador de texto 64
Tabla 21 Uso y frecuencia del computador en casa 64
Tabla 22 Uso y frecuencia del computador en el trabajo 65
Tabla 23 Uso y frecuencia de la tableta electrónica 65
Tabla 24 Uso y frecuencia del correo electrónico 66
Tabla 25 Uso y frecuencia del teléfono inteligente 66
Tabla 26 Uso y frecuencia de la red social Facebook 67
Tabla 27 Uso y frecuencia de la red social WhatsApp 67
Tabla 28 Uso y frecuencia de la red social Instagram 67
Tabla 29 Uso y frecuencia de la red social TikTok 68
Tabla 30 Uso y frecuencia de la red social X 68
Tabla 31 Uso y frecuencia de la red social LinkedIn 69
Tabla 32 Pruebas de normalidad Kolmogorov-Smirnov Shapiro-Wilk 69
Tabla 33 Descriptivos, medias, mínimos y máximos para EmpAntCap y EmpPosCap 70
Tabla 34 Rangos para empleabilidad antes de la capacitación 71
Tabla 35 Rangos para empleabilidad después de la capacitación 71
Tabla 36 Baremos: baja, neutra y alta para empleabilidad antes de la capacitación (agrupada) 72
Tabla 37 Estadísticos válidos y perdidos para EmpAntCap y EmpPosCap 73
Tabla 38 Baremos: baja, neutra y alta para empleabilidad después de la capacitación (agrupada) 73
Tabla 39 Rangos negativos, positivos y empates entre EmpAntCap y EmpPosCap 74
Tabla 40 Estadísticos de prueba de rangos con signo Wilcoxon 74

Índice de Figuras

Figura 1 Los cuatro enfoques de la empleabilidad según Rothwell y Rothwell (2016) 25
Figura 2 Círculo vicioso de la baja productividad laboral 31
Figura 3 Modelo Teórico Explicativo 42
Figura 4 Primer diagrama de caja para identificar atípicos en empleabilidad antes de la capacitación 54
Figura 5 Primer diagrama de caja para identificar atípicos de empleabilidad después de la capacitación 55
Figura 6 Segundo diagrama de caja para identificar atípicos de empleabilidad antes de la capacitación . 56
Figura 7 Segundo diagrama de caja para identificar atípicos de empleabilidad después de la capacitación 57
Figura 8 Distribución de la Empleabilidad Percibida antes de la capacitación 78
Figura 9 Distribución de la Empleabilidad Percibida después de la capacitación 79

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Antecedentes

El Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de San Luis Potosí (ICATSLP) es un organismo descentralizado de la administración pública paraestatal que imparte *capacitación para y en el trabajo*, la cual está dirigida a personas a partir de los 15 años de edad, sin importar el grado académico que posean.

Si bien, de acuerdo con el marco de referencia establecido por la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (DGCFT), dependiente de la Subsecretaría de Educación Media Superior (SEMS) de la Secretaría de Educación Pública (SEP), los temas de capacitación que puede impartir el ICATSLP abarcan un amplio espectro de campos de formación, como el industrial, agropecuario, equipos y sistemas, construcción, artesanal, automotor, vestido y textil, plásticos, producción de prótesis y órtesis, metalmecánica, comunicación, sistemas de impresión, salud, administración, asistencia social, imagen y bienestar personal, medio ambiente, tecnologías de la información, entre muchos otros, la decisión final sobre cada tema específico de la capacitación a impartir, recae en los directores de cada *Unidad de Capacitación* y en la *Dirección Técnico - Académica* del ICATSLP, sin embargo, en este proceso de toma de decisiones, no se utiliza una metodología formalizada para identificar previamente en la zona de atención, las necesidades de capacitación de las unidades económicas y los sectores productivos que den sustento a la capacitación que se ofrece, en consecuencia, la selección de la misma pareciera ser un resultado aleatorio o sujeto a otros factores no identificados. Al mismo tiempo, la urgencia por generar resultados positivos para la institución, obliga a imponer una dinámica que priorice la atención de los fenómenos cuantitativos sobre los cualitativos, razón por la cual, uno de los principales indicadores del desempeño institucional, se basa en alcanzar la meta de 45 mil registros de inscripción a cursos y talleres de capacitación durante 2025.

Es importante mencionar que, para justificar la meta anual de registros de inscripción a cursos de capacitación que impartirá el ICATSLP durante el año, la tendencia ha sido considerar como único parámetro, los datos históricos de lo alcanzado en años anteriores, es decir, la mayoría de las veces la meta es determinada siguiendo solamente una inercia, sin considerar otras variables que podrían ser importantes para conformar una propuesta de oferta más robusta, que esté sustentada en información cualitativa sobre la capacitación a impartir o la ya impartida; a consecuencia de lo anterior, la medición que se realiza sobre el desempeño institucional, está

en función únicamente del porcentaje de cumplimiento de la cifra planeada, si bien, se cuenta también con otros indicadores importantes, como los establecidos en las leyes para controlar y transparentar la administración de los recursos, tal como el gasto ejercido de acuerdo con el presupuesto autorizado, el cual es evaluado de manera permanente, a través de las auditorías practicadas por entidades fiscalizadoras externas, como la Contraloría General del Estado, el Instituto de Fiscalización Superior del Estado, la Auditoría Superior de la Federación o la Secretaría de la Función Pública, ninguno refleja la utilidad de la capacitación que imparte el ICATSLP.

Se puede afirmar entonces que, existe una idea clara del número de registros de inscripción a cursos de capacitación que se pretenden alcanzar en un cierto periodo de tiempo y cuánto costará hacerlo, pero ¿De qué forma se podría conocer si la capacitación que se imparte está cumpliendo con los objetivos para los que fue creado el ICATSLP?, es decir ¿Los perfiles laborales que se pretenden formar a través de la capacitación están respondiendo a las necesidades de los sectores productivos?, o ¿La capacitación que se imparte contribuye a elevar la calidad en el trabajo?

Además de lo anterior, desde la perspectiva de los individuos que están tomando los cursos de capacitación en el ICATSLP ¿Realmente están motivados y orientados para elevar la calidad de su trabajo, obtener un nuevo empleo, emprender un negocio o ejercer un oficio a través de mejorar sus cualificaciones personales?

Hasta el momento, no existen procedimientos, métodos, guías, parámetros o indicadores que se hayan formalizado para evaluar de forma cualitativa la capacitación que se imparte.

1.2. Contexto de la Investigación

Según los datos proporcionados por Téllez et al. (2017), en México durante la década de los años 50, la población pasó de 27.0 millones de habitantes a 50.8 en 1970, es decir, se incrementó 88.1 por ciento en un periodo de 20 años, en ese mismo periodo según Roa y Herrera (2011), se desarrollaba con vigor una incipiente industrialización en el país, sustentada ideológicamente en el nacionalismo económico que fue empujado por actitudes proteccionistas que restringieron el comercio exterior, una tendencia económica internacional de la época que siguió a la Gran Depresión y la posguerra y que dio origen a la llamada industrialización a través de la sustitución de importaciones (ISI), en la cual el gobierno benefició con subvenciones al sector manufacturero en especial, como una estrategia para consolidar el mercado nacional, situación que trajo un bajo desempleo al generar nuevas fuentes de trabajo, sin embargo, de acuerdo con Lara et al. (2020), estas condiciones económicas favorables se concentraron en las principales zonas urbanas del país, lo que posiblemente motivó la migración interna de las comunidades rurales, hasta entonces predominantes, hacia las ciudades. Bajo estas circunstancias, de acuerdo con la historia narrada por la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (2025), la población mayormente joven, estaba concluyendo su educación primaria y requería de trabajo, pero la instrucción que poseían resultaba inadecuada para realizar las actividades laborales que recién eran demandadas, por lo que las instituciones del Estado encargadas de la educación, instrumentaron cambios en sus políticas para atender este fenómeno.

Es así, como la capacitación para el trabajo surge como una política pública para contribuir al desarrollo social del país, gestándose en el marco de la V Asamblea Plenaria del Consejo Técnico de la Educación, llevado a cabo en noviembre de 1962, que de acuerdo con la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (2025), tuvo como objetivo ofrecer a trabajadores no calificados una alternativa de instrucción complementaria, además, se establece el plan para la creación del Sistema de los Centros de Capacitación que, en 1963 inicia con los primeros 10 Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI), tal como son conocidos en la actualidad.

Téllez et al. (2017) señala que, a partir de la década de los años 70, se implementaron una serie de políticas públicas tendientes a disminuir la tasa de crecimiento de la población, lo que

permitió frenarla en un 14.3 por ciento respecto de la tendencia que llevaba durante las dos décadas previas, alcanzando los 88.9 millones para 1993. Por otro lado, Roa y Herrera (2011) señalan que en el ámbito económico mundial, se manifestaron las deficiencias de los sistemas económicos cerrados, que se habían destacado por su rápido crecimiento y altas cargas impositivas a las importaciones para la manufactura, dando por terminada la era de la posguerra y en consecuencia de la ISI, lo que dio paso a un extenso y convulsionado periodo de confusión e inestabilidad económica, principalmente en los países en vías de desarrollo que sufrieron elevados índices de inflación, deuda y falta de liquidez, que fue el caso de México, ante estas crisis, los organismos financieros internacionales como el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial y la banca comercial de los Estados Unidos de América (EUA), ofrecieron préstamos para ayudar en su rescate y estabilización bajo ciertas condiciones que debían observar antes de acceder plenamente a estos financiamientos, lo que obligó a México a impulsar reformas alineadas a esta nueva realidad macroeconómica a partir de la segunda mitad de la década de los años 80, una de ellas fue, ajustar el gasto del gobierno; de esta nueva dinámica en la relación bilateral, se estrecharon lazos, permitiendo visualizar como una oportunidad la apertura de un mercado internacional entre EUA, Canadá y México, lo que sentó las bases para el Tratado de Libre Comercio para América del Norte que se firmaría en 1994.

Mientras que en el ámbito educativo, según la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (2025), a petición de las empresas, la SEP instrumenta en 1978 un programa centralizado con el término de *Capacitación en el trabajo*, en 1985 crea la Dirección General de Centros de Capacitación, antecedente de la DGCFT, y en 1989 inicia el proceso de descentralización bajo un nuevo modelo, a través de la figura jurídica-administrativa de *organismo público descentralizado o paraestatal*, en el cual la SEP comparte la carga financiera y la operación con los gobiernos estatales. Mediante convenios de coordinación con los gobiernos estatales, se crean entre 1991 y 1994, los primeros 15 Institutos de Capacitación para el Trabajo (ICAT) en los estados de: Aguascalientes, Michoacán, Morelos, Nuevo León, Sinaloa, Tamaulipas, Campeche, Guanajuato, Puebla, Sonora, Tlaxcala, Veracruz, Coahuila, Querétaro e Hidalgo.

Es en el marco del Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000, que el 30 de agosto de 1996 es firmado el Convenio de Coordinación entre la SEP y el Gobierno del Estado de San Luis Potosí,

con la finalidad de crear, operar y apoyar financieramente al ICATSLP, es así que, a partir del 26 de marzo de 1997, da inicio formal el ICATSLP teniendo como propósitos:

1. Elaborar perfiles laborales de acuerdo con los principales requerimientos del mercado de trabajo en el Estado;
2. Formar y actualizar, de acuerdo con los requerimientos laborales del Estado, a los Instructores que se harán cargo de capacitar a los beneficiarios del Instituto;
3. Impartir e impulsar la capacitación formal para el trabajo en la entidad, de manera que se eleve su calidad en función de las necesidades detectadas en el aparato productivo; y
4. Establecer, organizar, administrar y sostener planteles en los lugares que estime convenientes, previa concertación y autorización del Gobierno del Estado y de la Secretaría de Educación Pública, Decreto de Creación publicado en el Periódico Oficial del Estado de San Luis Potosí el 4 de marzo de 1997.

Actualmente, el ICATSLP cuenta con trece *Unidades de Capacitación*, que son los espacios físicos para impartir los cursos o talleres de capacitación, estos han ido añadiéndose a su infraestructura en diversos periodos, iniciando en 1997 con la *Unidad de Capacitación* de la zona industrial del municipio de San Luis Potosí, la última de estas en 2013 en Real de Catorce, cabe precisar que, todas son distintas entre sí, varían en sus instalaciones y equipamiento, disponibilidad de recursos tecnológicos, materiales y humanos, y están distribuidas, además de los municipios antes mencionados, en Soledad de Graciano Sánchez, Rioverde, Mexquitic, Cerritos, Ciudad del Maíz, Salinas, Huehuetlán, Matlapa, Ébano y Axtla de Terrazas, cada una cuenta con personal responsable de dirigirla y administrarla. En cuanto a sus empleados, el ICATSLP ronda los doscientos en total, considerando los adscritos en oficinas centrales; por otro lado, los instructores que imparten la capacitación frente a grupo, son contratados como proveedores de servicios, es decir, no son parte de su plantilla de personal de base o confianza.

A partir de 2024, sus oficinas centrales se ubican en un edificio propio, el cual aloja a las seis unidades administrativas en las que se apoya, que son el Despacho de la Dirección General y las direcciones de Planeación y Evaluación, Vinculación con el Sector Productivo, Técnico - Académica, Administrativa y de Asuntos Jurídicos y Derechos Humanos.

Cada año, el presupuesto para el ICATSLP ha venido incrementándose, no solo por los ajustes salariales para el personal derivado de los efectos inflacionarios, sino también por las

necesidades de renovar o adquirir más equipamiento, actualizar sus recursos tecnológicos, materiales y humanos, de acuerdo con la Plataforma Estatal de Transparencia para el ejercicio 2025 se destinó un presupuesto total de poco más de 100 millones de pesos, 60 por ciento aportado por el gobierno federal y 40 por ciento por el gobierno estatal.

1.3. Planteamiento del Problema

Dentro del proceso administrativo, el ICATSLP ha priorizado su planeación y control sobre fenómenos cuantitativos, algunos de estos son: cantidad de registros de inscripción a cursos de capacitación, proporción de personas de 15 años y mayores capacitadas para y en el trabajo o, gasto financiero que se ejerce durante cierto periodo; sin embargo, ha soslayado su aplicación en el ámbito cualitativo, tal como desconocer si la capacitación impartida influye o no en la empleabilidad percibida por las personas que capacita, paradigma que podría resultar esencial para explicar con mayor profundidad si la organización está cumpliendo con su razón de ser, además de que, al no contar con instrumentos que ayuden a dimensionar la empleabilidad percibida, se imposibilita generar información que pueda soportar la toma de decisiones para orientar de forma óptima la oferta de capacitación.

1.4. Preguntas de investigación

1.4.1. Pregunta General

¿La capacitación que imparte el ICATSLP mejora la empleabilidad percibida?

1.4.2. Preguntas Específicas

¿Cuál es el nivel de percepción de empleabilidad que tienen los aprendientes antes de iniciar la capacitación?

¿Cuál es el nivel de percepción de empleabilidad que tienen los aprendientes después de concluir la capacitación?

¿Las mediciones de empleabilidad percibida por los aprendientes presentan una distribución normal?

1.5. Hipótesis

H_0 La capacitación impartida por el ICATSLP no mejora la empleabilidad percibida por el aprendiente.

H_1 La capacitación impartida por el ICATSLP mejora la empleabilidad percibida por el aprendiente.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo General

Determinar si los cursos de capacitación que imparte el ICATSLP mejoran la percepción de empleabilidad de los aprendientes, a fin de conocer si se cumple con los propósitos para los que fue creado el ICATSLP, mejorar los procesos de la planeación estratégica, gestión de los recursos y la toma de decisiones.

1.6.2. Objetivos Específicos

Conocer el estado de la empleabilidad percibida por las personas que inicien alguno de los cursos de capacitación impartidos por el ICATSLP a través del instrumento metodológico diseñado y aplicado a una muestra estadística.

Conocer el estado de la empleabilidad percibida por las personas que concluyan alguno de los cursos de capacitación impartidos por el ICATSLP a través del instrumento metodológico diseñado y aplicado a una muestra estadística.

Verificar si los datos producto de las mediciones, se comportan de una manera normal a efecto de decidir qué prueba estadística es la más adecuada para el análisis de los datos.

1.7. Justificación de la Investigación

De acuerdo con datos del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), en México las microempresas representaron en 2023 el 95.5% del total de empresas, empleando al 41.5% del total de personas ocupadas, de ellas 50.5% correspondió a las mujeres y 49.5% a los hombres, es importante destacar que solo el 22.3% de estas unidades económicas micro usaron equipo de cómputo y, 23.5% el internet para realizar sus actividades, asimismo, el Centro de Estudios Espinosa Yglesias (CEEY, 2024) sostiene en su *9.° Boletín de movilidad social en el mercado de trabajo*, que a menor tamaño de la empresa, menor probabilidad de recibir capacitación laboral y estima que sólo un 10% de estas unidades económicas micro la recibe, a diferencia de las grandes empresas donde el acceso a la capacitación laboral aumenta al 15%, ante estas circunstancias adversas, de acuerdo con el Decreto de Creación publicado el 4 de marzo de 1997 en Periódico Oficial del Estado de San Luis Potosí, el ICATSLP debe intervenir porque tiene la finalidad de impartir la capacitación que requieran los sectores productivos en todo el estado.

Por lo anterior, cobra especial relevancia que la organización cuente con un análisis sobre la capacitación que imparte, visto desde la óptica de la empleabilidad percibida, enfoque que podría generar un nuevo indicador que contribuya a orientar de manera más adecuada la oferta de capacitación y, quizás servir como referencia para evaluar el desempeño institucional desde otra perspectiva, buscando la mejora continua de las capacidades del recurso humano del estado y el fortalecimiento de su productividad, aumentar la movilidad social, además de alinear todos sus procesos, estableciendo metas y objetivos estratégicos que contribuyan al desarrollo económico y social del estado.

Conocer con mayor precisión qué buscan quienes llegan a la organización para capacitarse y cuáles son sus características, podría ayudar a profundizar en la comprensión de las causas que motivan la dinámica de la capacitación que se ofrece y la que es demandada, así como contribuir a identificar el impacto en los resultados que persigue la organización, lo que ayudaría a la planeación estratégica y alineación de las acciones, a enriquecer el enfoque para evaluar y establecer prioridades, segmentar y atender las necesidades de capacitación, abordando sus diferencias o analogías subyacentes o explícitas, fijar metas y objetivos adecuados, aprovechar

las capacidades y recursos organizacionales disponibles, además de elevar la calidad de sus servicios y aportar valor a otros procesos sustantivos y estratégicos.

Aun cuando, el ICATSLP cuenta con algunos indicadores y tiene establecido un sistema integrado de control interno para generar acciones de mejora que contribuyan en la consecución de sus metas, su enfoque no tiene como centro al aprendiente, sino el llano cumplimiento de lo exigible por la normativa, por lo tanto es necesario instrumentar indicadores que midan aspectos cualitativos sobre el cumplimiento de los propósitos para los que fue creado, desde la perspectiva de la persona que se capacita, siendo el objetivo de esta investigación. Además, como entidad social, toda organización debe estar estructurada de tal forma que todos los esfuerzos, recursos y capacidades disponibles estén orientados al logro de sus fines, metas, objetivos estratégicos, misión y visión, a fin de evitar o disminuir las omisiones que provoquen además de ineficacia e ineficiencia en la operación, un clima de caos generalizado, resultados deficientes, exiguos, parciales o desviados del propósito para el que fue creada la organización.

Considerando que, los diversos ordenamientos jurídicos le dan un marco de referencia al ICATSLP al determinar en buena medida su estructura organizacional burocrática tradicional, bajo un modelo de distribución del trabajo por compartimentos, con posiciones de autoridad y jerarquía claras, indicando ciertas funciones de esos departamentos y puestos de responsabilidad, pero, lo más importante es que establece el propósito de su creación, lo que permite conocer los resultados que se esperan de sus procesos administrativos, sin embargo, lo que no se observa es la descripción detallada e integral de esos procesos que serían necesarios para alcanzarlos, es decir, en los documentos mencionados se indica para qué se creó el ICATSLP, quién o quiénes son los responsables y cuáles son sus funciones, pero no se establece una metodología para alcanzar esas metas y objetivos.

El titular de la Dirección General del ICATSLP informa trimestralmente a la Junta Directiva sobre los avances en la meta anual establecida para registros de inscripción a cursos de capacitación, para ello solo se toma en cuenta un solo indicador, resultado de cuantificar el número total de inscripciones reportadas por cada instructor, cabe precisar que este dato no refleja con precisión la cantidad diferenciada de individuos capacitados de la población objetivo, que está conformada por el total de las personas con una edad mínima de 15 años.

Por otro lado, si bien existen dos instrumentos de tipo cualitativo, los cuales intentan recabar información sobre las personas una vez que fueron capacitadas, el primero de ellos, de

autoría y elaboración del ICATSLP llamado *Encuesta de satisfacción y seguimiento de egresados* y, el segundo, de autoría y elaboración de la DGCFT titulado *Cuestionario para egresados de institutos de capacitación para el trabajo*, ambos resultan imprecisos en el objetivo que persiguen, e insuficientes para identificar ciertas dimensiones y variables necesarias para profundizar en el fenómeno de la capacitación y la empleabilidad percibida, ofreciendo un panorama muy estrecho para la toma de decisiones, es por eso que, el desarrollo del proyecto de investigación es conveniente, en primer término, porque tiene implicaciones prácticas para el ICATSLP, ya que se pretende generar una propuesta a partir del análisis de la capacitación desde la empleabilidad percibida, un posible indicador del desempeño en el alcance de los propósitos de la organización, contribuir a caracterizar la población objetivo, facilitar el establecimiento de prioridades en la atención, mejorar los procesos de la planeación estratégica, gestión de los recursos y la toma de decisiones, asegurando en el mediano y largo plazos que sus procesos sean eficaces y sostenibles.

En segundo término, el proyecto de investigación es de relevancia social ya que al contar con un análisis más profundo del fenómeno de la capacitación, visto desde el enfoque de la empleabilidad percibida, podría contribuir al alcance de las metas y objetivos estratégicos con mayor eficacia, ofrecer no solo una capacitación orientada de mejor calidad sino enfocada en las necesidades reales del aparato productivo, generando mayores oportunidades para el desarrollo del estado; y, en tercer término, porque podría aportar valor teórico con los hallazgos que se generen al concluir la investigación.

1.8. Delimitación del Estudio

El presente estudio se delimitó en las siguientes cuatro dimensiones:

1.8.1. Dimensión Institucional y Espacial:

La investigación se implementó dentro de los espacios denominados *Unidades de Capacitación* y *Acción Móvil* pertenecientes al ICATSLP, ubicados en los municipios de San Luis Potosí, Soledad de Graciano Sánchez, Ciudad Valles, Rioverde, Salinas de Hidalgo, Axtla de Terrazas, Tamazunchale, Mexquitic de Carmona, Villa de Reyes y Villa de Pozos.

1.8.2. Dimensión Temporal:

El levantamiento de la información y la aplicación de los instrumentos de medición se realizaron durante el periodo comprendido entre agosto y noviembre de 2025.

1.8.3. Dimensión Poblacional y Muestral:

La población de estudio se conformó por un universo de N=194 personas inscritas en alguno de los cursos de capacitación que se ofertaron e impartieron durante el periodo arriba descrito.

Debido a las condiciones logísticas y operativas, se decidió que la estrategia de muestreo sería no probabilística por conveniencia, bajo el criterio de pruebas masivas. La conformación del grupo de estudio final se desarrolló en las siguientes fases:

I. Muestra inicial (Preprueba): Se alcanzó una cobertura de n_1=150 cuestionarios aplicados en la primera sesión de los cursos de capacitación, previo a su inicio (77.3% de cobertura respecto al universo).

II. Seguimiento (Posprueba): Durante la última sesión de los cursos de capacitación, al finalizar la capacitación impartida, se alcanzó una cobertura de n_2=129 cuestionarios aplicados. La diferencia respecto a la Preprueba se debió a la atricción o mortalidad experimental habitual en procesos formativos (deserciones o inasistencias durante la evaluación Posprueba).

III. Muestra analítica final (Pareada y limpia): Una vez depurada la base de dato y la eliminación de 4 casos con valores atípicos o inconsistencias en el llenado, la

muestra definitiva para el análisis estadístico pareado (preprueba - posprueba) quedó conformada por *n* = 125 sujetos de estudio, representando una tasa de retención y validez del 83.3% respecto de la medición inicial.

1.8.4. Dimensión Conceptual:

El alcance conceptual del estudio, se centró en evaluar el impacto de la capacitación que imparte el ICATSLP sobre la percepción de empleabilidad que tienen los sujetos de estudio antes de iniciar y al concluir inmediatamente la capacitación, sin considerar su inserción efectiva al mercado de trabajo en el corto, mediano o largo plazo una vez concluidos los cursos de capacitación.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

2.1. El Mercado Laboral: Conceptos, Dinámica y Segmentación

2.1.1. Origen del trabajo y el mercado laboral

En las sociedades antiguas, de acuerdo con Cristancho (2022), el concepto de trabajo era considerado como un obstáculo para la libertad de las personas, por estar relacionado con las vicisitudes y carencias ligadas al trabajo manual realizado por una mayoría conformada por esclavos y campesinos, tareas que eran subvaloradas y calificadas como indeseables, a pesar de la evidente contribución de su fuerza para producir y brindar los servicios demandados en ese periodo, tal como la servidumbre, porque el concepto de libertad estaba fundado únicamente en el ocio y la contemplación. Esta perspectiva, cambió de forma sustancial en la Edad Media donde la Iglesia Católica contribuyó a la revaluación y apreciación moral del trabajo físico por sobre aquellas actividades que no requerían el empleo de la fuerza física, como las comerciales y las de gobernabilidad, sin embargo, estos cambios de enfoque sufrieron retrocesos, particularmente en América con la llegada de Cristóbal Colón, donde a los pueblos originarios se les impone el rol de esclavos y servidumbre con la connotación negativa del trabajo físico y el rechazo social; no fue, sino hasta la debacle del modelo económico feudal que cambia la concepción de la riqueza, con la migración rural hacia las ciudades, las sociedades pasan de la tenencia de la tierra a la ganancia en dinero obtenido por comerciar mercancías o a través de un salario pagado por las incipientes industrias, esto vendría a transformar a las sociedades y establecer los fundamentos del capitalismo, como la propiedad privada, el empleo asalariado y el inicio de los mercados laborales.

Asimismo, Köhler y Martín Artiles (2021, pp. 4-29) sostienen que, a través de la historia se puede observar que, el significado del trabajo ha sido modelado y matizado por la comprensión propia de cada pueblo, así como su cultura, aunque inicialmente tuvo una asociación negativa y degradante para quien debía realizarlo, hoy en día es un fenómeno virtuoso, resultado de la dinámica del cambio y la evolución de las diversas sociedades, que desde la mirada teórica contemporánea sobre lo económico y sociocultural, podemos comprender el trabajo como la serie de acciones orientadas a generar bienes y servicios para satisfacer las necesidades humanas derivadas de la inherente y constante insatisfacción material e inmaterial, circunstancia que demanda energía de los individuos para transformar o apropiarse del entorno y materializar su visión de la realidad.

Esta dinámica socioeconómica, según Ovando (2024), da origen al intercambio entre empleadores que demandan fuerza laboral y trabajadores que la ofertan, mirando desde el enfoque de la teoría económica neoclásica, es una interacción entre la oferta y la demanda dentro de un mercado laboral donde, que como en cualquier otro mercado, establece el precio de un producto, en este caso, el salario, el cual está sujeto a su propio funcionamiento para alcanzar el equilibrio, sin embargo, existen otros factores, como lo son los movimientos sindicales y la intervención del Estado, que de acuerdo con este modelo son percibidos como un impedimento para alcanzar mejores condiciones laborales, al tratar de fijar de forma arbitraria el precio que corresponda al trabajo desempeñado, dejando a un lado la flexibilidad de los salarios, que dependen de la productividad lograda.

De acuerdo con Oseguera (2022), los modelos clásicos sobre economía laboral asumen y suponen como una certeza que los mercados se encuentran en competencia perfecta, postulan que la oferta laboral es infinitamente elástica, así si una empresa reduce sus salarios de manera que resultan por debajo del valor en el mercado, debería perder sus trabajadores en ese momento, lo que evidentemente no sucede.

Tomando en consideración lo anterior, aunque existen diferencias entre la visión neoclásica sobre la economía, acerca de la forma de llevar el mercado laboral, donde existe un intercambio natural de bienes y servicios como en cualquier otro mercado, en contraste con otras, que postulan una mayor intervención del Estado para alcanzar equilibrios que contribuyan a generar y distribuir la riqueza, es dentro de la perspectiva económica neoclásica, donde se establecen la propiedad privada, el trabajo asalariado y el origen de los mercados laborales, por lo que, la intervención del Estado debe realizarse con la mesura pertinente, ciñéndose a un arbitraje imparcial, respetando y haciendo respetar además de los fundamentos del libre comercio, la libertad para que cada hombre decida sobre su propio destino.

2.1.2. Oferta y demanda: una dualidad del mercado laboral

Según Alaimo et al. (2015), una definición contemporánea del mercado laboral, está en función de su dualidad, ya que es un proceso en el que se desarrolla la interacción entre las personas buscadoras de empleo, es decir, trabajadores, con las unidades económicas, en referencia a los patrones o empleadores que buscan trabajadores que cubran los perfiles que requieren para ocupar sus vacantes.

Esta dualidad del mercado laboral, de acuerdo con Pérez Méndez (2023), impacta de forma significativa en el desarrollo económico de las regiones, en México está fuertemente relacionada con la informalidad, ya que se presentan múltiples elementos en su conformación que crean diferencias o distorsiones que afectan o impiden una evolución positiva homogénea, producto de las condiciones marcadamente heterogéneas preexistentes en el país, por lo que las causas de la pobreza no solo son el resultado de las diferencias estructurales, sino también de las diferencias sociales y culturales.

De acuerdo con lo señalado en la literatura, la oferta y demanda en los mercados laborales puede verse desde dos enfoques, por un lado, las empresas buscan satisfacer la mano de obra disponible con individuos suficientemente cualificados y que cumplan con los perfiles requeridos para conservar a sus organizaciones productivas y competitivas, y por el otro, los trabajadores desean obtener un empleo que satisfaga sus necesidades económicas y expectativas personales, aunado a esta dualidad, también se presenta en el proceso un intercambio de elementos idiosincráticos que caracterizan a la población o región en particular, en México la tendencia se inclina hacia la informalidad.

2.1.3. Segmentación del mercado laboral: formal e informal

En el mismo sentido, Castillo y García (2019) indican que, dentro del mercado laboral coexisten dos grandes sectores: el sector formal y el sector informal, según Alaimo et al. (2015), dentro de los mercados laborales de la zona de América Latina y el Caribe (ALC), prevalecen altos índices de informalidad y una elevada inestabilidad en el trabajo, aun cuando se presenta un mayor crecimiento económico, asimismo, Varela-Llamas et al. (2013) señala que en el caso de la economía de México, estos pueden ser identificados a través de cuatro variables sociodemográficas y territoriales, las cuales contienen un mayor poder discriminatorio entre trabajadores de ambos segmentos, lo que permite diferenciarlos, las variables son: la primera, el grado de escolaridad, que podría ser un indicador de la oferta del mercado laboral ya que ante una posible contracción de plazas laborales, aquellos trabajadores con mejor formación y acervo de capital humano serian mayormente demandados, la segunda variable es el tamaño de la empresa, lo que en sí mismo estaría indicando la demanda existente en ese determinado mercado en el que se desempeña la unidad económica, existe evidencia que en el caso de las micro y pequeñas están mayormente propensas a la informalidad, un dato relevante en este sentido es, que cuando el trabajador hombre es empleado por una empresa de mayor tamaño tiende a la

formalidad laboral, no así en el caso de las mujeres que, aun cuando laboren en grandes empresas pueden tender a la informalidad al no contar con la cobertura de seguridad social, la tercera variable es el contrato laboral, que representa el nivel de institucionalidad y orden jurídico en la relación contractual, por último, la cuarta es el tamaño de la localidad, una variable demográfica que indicaría que el lugar de residencia del trabajador influye en la tendencia a desempeñarse en el sector formal o informal, siendo que en las poblaciones más grandes o urbanas se tiende a la formalidad y en las poblaciones más pequeñas o rurales a la informalidad, otros factores como el sector económico e ingreso mensual también influyen significativamente en el caso de las mujeres trabajadoras.

Aunado a lo anterior, Prats et al. (2022) indica que, algunas de las características que constituyen la economía informal son: el autoempleo, como resultado de los escasos empleos formales generados, poca inversión en capital y acceso a la capacitación de calidad, sin sujeción contractual explícita y un marco jurídico precario que regule las actividades, o uno excesivo, que limita su desarrollo y empuja a las unidades económicas a permanecer fuera para sobrevivir, abandonando la contribución del pago de impuestos, con predominancia al volumen de operaciones en efectivo, que las coloca en situación de alto riesgo ante transacciones monetarias ilícitas para lavar dinero, actividades lícitas sin registro o integradas parcialmente al sistema contributivo, todo lo anterior, obstaculiza realizar mediciones precisas del Producto Interno Bruto (PIB), favorablemente, es posible mejorar su cálculo mediante ciertos elementos que la caracterizan considerando: tamaños de las unidades económicas, enfoque, rama de actividad a la que pertenecen, capital de trabajo, prácticas de contabilidad, sistema jurídico regulatorio, cantidad de trabajadores, localidad de trabajo urbano o rural, además de las condiciones generales del trabajo, accesibilidad a los servicios de salud y la seguridad social de los trabajadores.

En México, de acuerdo con datos del INEGI al segundo trimestre 2025, la tasa de informalidad laboral equivale al 54.8% de la población ocupada, es decir, más de la mitad de los ocupados no tienen acceso a la seguridad social y a los beneficios otorgados dentro del mercado laboral formal.

El proceso de industrialización nacional vivido en las décadas de los años 50 y 60, conjuntamente con el impulso de los tratados comerciales con los Estados Unidos de América y Canadá a partir de la década de los 90, han permitido fortalecer el mercado de trabajo formal, sin

embargo, a pesar del asentamiento de grandes industrias en el país y de un crecimiento económico sostenido en el tiempo, continua dominando el mercado laboral informal, y aun en el formal persisten condiciones de precarización en el trabajo, por lo que los resultados siguen siendo insuficientes para cubrir la demanda de empleos de calidad que son necesarios no solo para fortalecer la economía nacional sino para elevar los estándares de calidad de vida de los trabajadores.

2.1.4. Evolución y tendencia de la demanda de empleo en el mercado laboral

De acuerdo con Apella y Zunino (2022), durante las tres últimas décadas, la innovación y los avances tecnológicos en: automatización, robótica, digitalización y tecnologías de la información y la comunicación, han contribuido al aumento de la productividad de las organizaciones y el desarrollo de las economías de los países, así como el bienestar general de las personas y la reducción de los índices de pobreza, sin embargo, también se presentan resultados negativos derivados de la reorientación que están tomando las tareas y la velocidad con la que debieran asumirse tales cambios, tal es el caso de la robótica, donde está desplazando tareas manuales rutinarias realizadas por operarios dejándolas obsoletas y generando desempleo tecnológico, ahora bien, esto supone un gran riesgo para los trabajadores en el mercado laboral, no por la consecuencia patente, sino por la redistribución a que da lugar y podría polarizar la desigualdad; en particular esa redistribución en ALC, se observa durante los dos últimos decenios en los centros laborales, un aumento en las tareas con énfasis cognitivo y la disminución de las tareas manuales, en donde se identifica incluso, que los empleos con exigencia hacia tareas cognoscitivas no rutinarias se encuentran situados en la parte superior de esta distribución, mientras que el empleo orientado en las tareas manuales en la parte más baja.

Asimismo, Apella y Zunino (2022) señalan que la tendencia que se espera en cuanto a la demanda, es que las tareas cognitivas no rutinarias, sean estas interpersonales o analíticas, serán cada vez más demandadas por las empresas y organizaciones, en contraposición con las tareas manuales, principalmente las rutinarias, las cuales irán disminuyendo conforme vayan adaptándose, apropiándose y dominando las nuevas tecnologías que surjan, esto produce un doble efecto en el ámbito del empleo dentro de los mercados laborales: el primero es, que destruye aquellos trabajos soportados en tareas manuales rutinarias que son susceptibles de ser sustituidas, y el segundo es que, crea nuevas fuentes de empleo, porque aumenta la capacidad productiva por cada unidad, que a su vez implica la generación de tareas complementarias que

satisfagan la demanda de nuevos bienes y servicios. Bajo este entorno, en el corto plazo se deberán considerar medidas para fortalecer la educación continua para facilitar la adaptación a las nuevas tecnologías y la adquisición de competencias requeridas, así como en el mediano plazo, ajustar la orientación de la educación formal de tal manera que se fortalezca el capital humano, preparándose para desempeñar funciones que posiblemente aún no están visibilizadas pero que se deben prever y atender con prontitud, este elemento es fundamental para incrementar las posibilidades de acceder a un buen empleo.

Con base en el posicionamiento expresado por los autores y los datos disponibles, en México se presenta un doble reto, el primero implicaría enfocarse en mejorar las condiciones para que el sector formal crezca de manera sobresaliente en proporción al informal, lo cual podría significar un aumento en el número de unidades económicas formales que contribuirían al sistema fiscal, lo que posibilitaría recabar más recursos y generar políticas públicas para reinvertir los mismos en acciones para fortalecer a la micro y pequeña empresa, segmentos que se encuentran en una posición financiera y técnica inferior respecto de las medianas y grandes empresas, además de que favorecería contrarrestar las actividades ilícitas y el lavado de dinero; y el segundo, que se relaciona con la orientación y el desarrollo del capital humano, para que las personas obtengan las competencias necesarias para adaptarse con el uso y dominio de las nuevas tecnologías, impulsar la formación continua en habilidades duras y blandas así como la educación básica para elevar el promedio de estudios, este último, es un elemento que también tiene un impacto significativo implícito dentro del primero indicado.

2.1.5. Definición del empleo en México

En México la Ley Federal del Trabajo (LFT), en su artículo 2° define el trabajo digno o decente, como aquel en el que se respeta la dignidad humana del trabajador, no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. En su artículo 8°, define al trabajador como la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado, continua en el segundo párrafo abundando en el precepto del

trabajo, que expresa como toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Bajo esta definición establecida, se puede entender que existe una relación contractual entre el empleador y el empleado, donde el trabajador presta sus servicios subordinados al patrón bajo ciertas condiciones a cambio de obtener un salario remunerado, así como los beneficios establecidos en la propia LFT. Esta misma, establece que la edad mínima permitida para trabajar es a partir de los 15 años de edad bajo ciertas condiciones y restricciones también señaladas en la misma ley.

La LFT señala una serie de disposiciones y condiciones obligadas respecto al acceso a la seguridad social que debe observar el trabajo en México, sin embargo, la evidencia indica que no se cumplen en un amplio sector del mercado laboral, la realidad de la precarización y la informalidad laboral contrastan con lo estipulado en el marco jurídico.

2.1.6. Características del empleo formal e informal

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el empleo informal es definido como aquellas actividades económicas que se realizan sin estar registradas, reguladas y/o reconocidas dentro de los marcos jurídicos y normativos, por otro lado, Andrés-Rosales y Mendoza-González (2024) señalan que, en México la mayoría de los empleos se caracterizan por estar dentro del espectro de la informalidad, situación que perpetúa las condiciones de pobreza y marginación para la población económicamente activa, además de que, en el sector del empleo formal todavía se presentan indicadores de precariedad laboral en el país, al no cubrir la salud y la seguridad social de los trabajadores, ni ofrecer mejores salarios y acceso a condiciones de protección laboral.

Valle (2024) indica que, el empleo no es solamente concebido como el principal factor generador de los ingresos económicos de los individuos y eje central de sus actividades habituales, sino además, es un indicador del bienestar personal y de la inclusión social que contribuye a la cohesión de las comunidades, sin embargo, aun cuando las personas posean un empleo, persisten necesidades básicas insatisfechas a consecuencia de marcadas diferencias en las condiciones oferentes en los mercados laborales al considerar principalmente los salarios, la estabilidad laboral y el acceso a prestaciones que no son garantizadas de manera homogénea limitando su desarrollo.

Por otra parte, según Chiavenato (2009), el desempleo solo es la parte visible de un problema mucho más profundo: el desgaste de la empleabilidad de las personas que se encuentran laborando. Este fenómeno que preocupa tanto a las empresas, como las personas que lo padecen en carne propia, les arrastra hacia un peligroso estancamiento, consecuencia de la velocidad con la que se van desarrollando los cambios tecnológicos, abriendo una constante brecha entre los conocimientos, competencias, destrezas y cualificaciones requeridos en esta continua e imparable reconfiguración, siendo necesarios los constantes reaprendizajes para que los trabajadores se emparejen al ritmo impuesto, a fin de continuar desempeñando el empleo de forma óptima.

De acuerdo con los autores antes señalados y la literatura consultada, el empleo es de suma trascendencia para las personas, las empresas y el gobierno, desde la mirada del individuo, le genera un ingreso que pudiera permitirle satisfacer sus necesidades económicas propias, incluyendo las de su círculo familiar, le brinda estabilidad y sentido a su estructura de actividades cotidianas y además, le permite ser incluido en la comunidad, lo que contribuye al fortalecimiento del tejido social, sin embargo, la calidad en el empleo varía, porque está sujeta a múltiples factores endógenos como sus conocimientos, competencias, destrezas y cualificaciones al desempeñar cierto empleo, así como a factores exógenos tales como el comportamiento de los mercados de trabajo, la competitividad de las propias empresas para crear valor y el desarrollo de la tecnología, así como la política económica y en particular la laboral, a la que se integra la empleabilidad.

2.2. Empleabilidad, Capacitación y Productividad Laboral

2.2.1. Noción de Empleabilidad

De acuerdo con Cerón y Ramos (2024), la empleabilidad es un concepto relativamente reciente en la literatura científica, acuñado durante la última mitad del siglo pasado y está compuesto por las palabras empleo y habilidad. Es así que, Rothwell y Arnold (2007) indican que, en un ambiente en donde los mercados laborales ya no ofrecen empleos a largo plazo, un objetivo estratégico dentro de la noción de la empleabilidad, es que las personas mantengan y aumenten el interés que puedan tener los empleadores por los servicios laborales que pueda brindarle el trabajador o buscador de empleo.

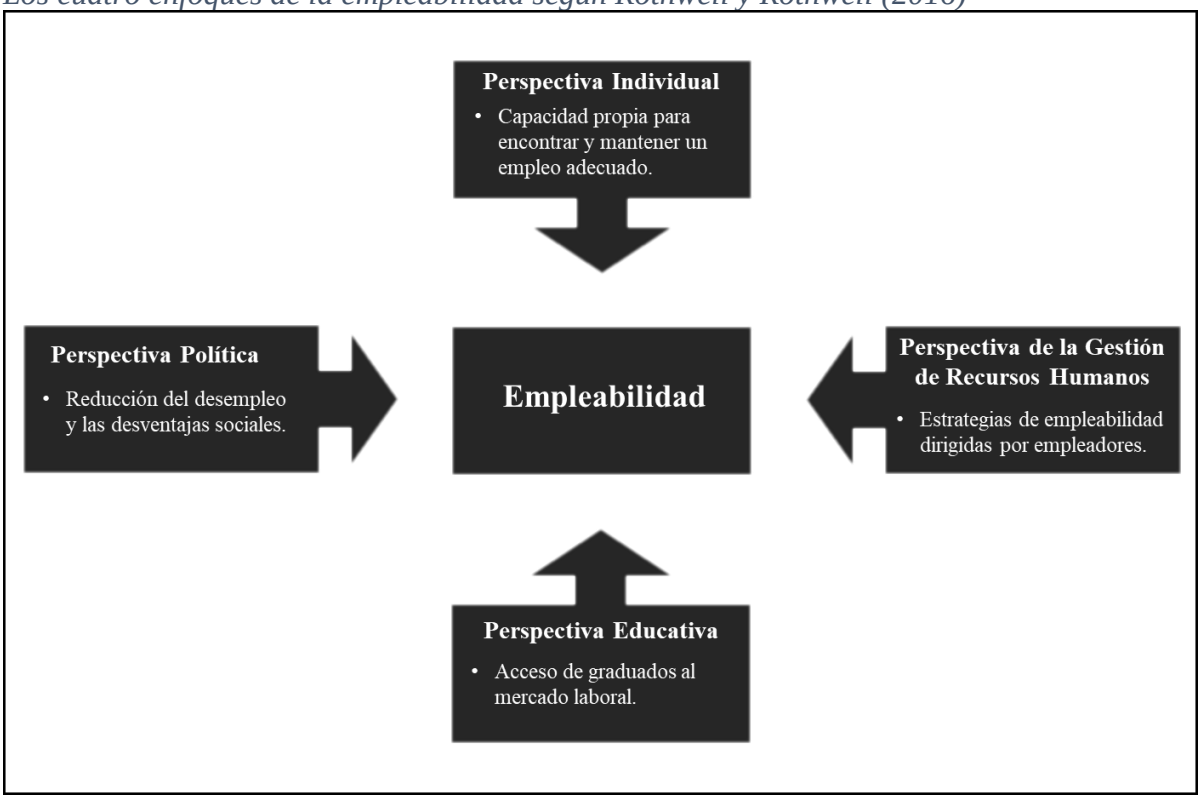
Para la Organización Internacional del Trabajo la empleabilidad se refiere a las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente.

2.2.2. Las distintas perspectivas de la Empleabilidad

Existen diferentes significados del concepto de empleabilidad, Rothwell y Rothwell (2016) identificaron cuatro diferentes perspectivas desde las que se le puede observar, las cuales pueden visualizarse en la Figura 1, la primera, desde la mirada política, orientada para reducir los índices de desempleo y las desventajas sociales, siendo un instrumento para los gobiernos actuales en la promoción de la idea de que la empleabilidad está vinculada con la inclusión y el desarrollo de capacidades dentro del mercado laboral, sin embargo, una de las limitaciones sobre este enfoque, es que puede resultar un factor distractor de la preservación, creación y sostenibilidad del empleo. La segunda óptica, la empleabilidad desde el ámbito educativo, orientada en el acceso de los graduados al mercado laboral, que se debe al veloz incremento de egresados de las instituciones educativas, es decir, se enfatiza el rol de la empleabilidad en el desarrollo del currículo. La tercera, desde la gestión de los recursos humanos, liderada por los empleadores como una estrategia ante la inestabilidad laboral, la probable desventaja de esta visión es que resulta controvertida por su origen. El cuarto y último enfoque, parte desde una perspectiva individual, basada en las capacidades y habilidades de la persona para encontrar y mantener un empleo adecuado.

Figura 1

Los cuatro enfoques de la empleabilidad según Rothwell y Rothwell (2016)



Nota. Elaboración propia a partir del estudio realizado por Rothwell y Rothwell (2016).

Ahora bien, de acuerdo con Vargas et al. (2018), desde el enfoque individual, se identifican tres perspectivas: la empleabilidad basada en competencias, la empleabilidad basada en rasgos individuales y la empleabilidad auto percibida, esta última, refiere a su vez dos dimensiones, el factor interno, referente a la auto percepción de las capacidades y habilidades para encontrar un empleo, y el externo o estructural, relacionado con la percepción que se tiene sobre la influencia del mercado laboral externo, además de la importancia de sus cualificaciones o profesión en función a este. La dualidad presentada en el enfoque individual, recoge una dinámica interactiva más completa, ya que lo interno, es decir, la auto percepción sobre las capacidades y habilidades referidas, actúa en la impresión que se tiene del mercado laboral externo, y a su vez, esa visualización de lo externo, influye en la percepción que se tiene de las propias capacidades y habilidades.

Desde la perspectiva planteada por Fugate et al. (2004), es posible establecer tres componentes: identidad de carrera, adaptabilidad y capital social y humano. Hernández-Fernaud et al. (2011) indica que, el primero está relacionado con la congruencia entre el

autoconocimiento de las capacidades propias y la expectativa factible y alcanzable por la persona; el segundo, con la capacidad del individuo para moldear sus características personales de tal manera que se adecúe al entorno y las circunstancias cambiantes o que le resultan inciertas; y, el tercero, referente a las redes de apoyo a las que puede acceder y utilizar para apalancarse en la consecución de sus objetivos, así como a factores personales como su formación académica, experiencia y desempeño profesionales.

Es pues, la empleabilidad percibida: "la capacidad percibida para lograr un empleo sostenible apropiado para el nivel de cualificación de uno" (Vargas et al. 2018).

Cómo puede observarse, la empleabilidad es un constructo complejo y multidimensional. En la literatura consultada, la nomenclatura de sus dimensiones no se encuentra claramente estandarizada, sin embargo, de acuerdo Fugate et al. (2004), todas hacen alusión a la formación, adaptación y características personales, así como a factores contextuales y sociales que se entrelazan posibilitando una abstracción unidimensional.

Con base en lo anterior, se pudiera deducir que, una de las dimensiones coincidentes de la empleabilidad, está fuertemente ligada a las capacidades que posea el individuo para robustecer sus características propias, que le permitan adaptarse a las circunstancias y al entorno laboral que cambia rápida y constantemente, algunos de estos factores personales son: la experiencia, el desempeño en las tareas laborales y la formación.

2.2.3. Factores que inciden en la empleabilidad

De acuerdo con Cerón y Ramos (2024), la dinámica impuesta por la globalización impacta de manera relevante las economías generales de los países, es decir, a nivel macroeconómico, pero también las de sus habitantes en el nivel microeconómico, los constantes cambios y avances tecnológicos en los procesos de comunicación y automatización obligan a renovar los conocimientos, a reaprender habilidades y competencias para adaptarse a la realidad imperante, los mercados laborales son un elemento primordial de los sistemas económicos nacionales y por lo tanto son bastante susceptibles a las variaciones y las tendencias que se presenten. Por otro lado, existen factores personales que inciden significativamente, es decir, a nivel del individuo, siendo necesario adquirir no solo las habilidades técnicas para desempeñar cierto puesto de trabajo, sino también aquellas habilidades transversales y actitudes que favorezcan la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la resolución de conflictos y la gestión del tiempo, capacidades altamente estimadas por los contratantes, que además facilitan la adaptabilidad al

entorno laboral cambiante; de la misma manera, la construcción de redes de contactos personales y habilidades para la búsqueda de oportunidades de empleo, son elementos importantes del capital humano y social. Además de lo anterior, existen otros factores que resultan esenciales para mantenerse en un empleo o buscarlo con mayores probabilidades de éxito, los cuales pertenecen al ámbito personal y emocional, como lo son la autoestima y la motivación.

En concordancia con lo anterior, existen y están presentes múltiples factores que influyen en la empleabilidad, un constructo complejo, que desde una perspectiva general, macroeconómica, es definida por un entorno de competitividad y productividad, los cuales a su vez son influidos por las tendencias impuestas por el desarrollo tecnológico, la innovación, la robótica y la automatización industrial, que reconfiguran los procesos productivos buscando ser más eficaces y eficientes, productivos y competitivos, además del factor de influencia ideológica, política y social que ejercen los gobiernos, al trazar políticas públicas que marcan el camino para transitar en materia de: educación, fomento industrial, inversión, contribuciones fiscales y sobre el ámbito laboral, las cuales impactan directamente en las unidades económicas y en los trabajadores y buscadores de empleo. Por otra parte, hay otros factores que también son determinantes en la empleabilidad como lo son: la educación y la formación personal, que pueden ser de tipo académica, técnica o desde las propias experiencias laborales personales, en donde las competencias y habilidades blandas de la persona, referentes a la capacidad para comunicarse y adaptarse tienen una carga muy importante en la empleabilidad, aunque estas capacidades duras y transversales no siempre se fomentan o están al alcance de las personas, lo que limita su capital humano y social; además de lo anterior, existen otros factores que corresponden a la esfera personalísima e individual, como lo es la auto gestión de las emociones y la motivación para alcanzar un objetivo.

2.2.4. Limitaciones en el acceso a la educación continua

De acuerdo con Gamboa et al. (2007), las personas están condicionadas a formarse y prepararse de forma continua para sostener la empleabilidad a fin de responder adecuadamente a los constantes cambios en la demanda de los mercados laborales, de tal manera que se adapten a las variaciones que se presenten, al mismo tiempo que, mejores cualificaciones aumentan sus probabilidades para obtener un trabajo de acuerdo con sus propias preferencias y expectativas.

Ahora bien, el concepto de capacitación según Ochoa y Balderas (2021), es una variante de la educación continua, en su generalidad limitada al contexto laboral, no formal y flexible, que tiene como objetivo dotar a la persona de los conocimientos y el desarrollo de habilidades para aplicar directamente en las actividades del trabajo, a diferencia de la educación formal no se obtiene un grado académico, aunque puede lograr diplomas o certificados que constaten el proceso de aprendizaje, se caracteriza también, por no contribuir o contribuir poco al progreso cultural de la persona que ha sido capacitada y, cuando llega a suceder esa contribución, es de forma incidental. Además, las personas que acceden a la capacitación, en su mayor proporción, lo hacen por una obligatoriedad que impone el empleador más que por la voluntad propia de aprender.

De acuerdo con Aguilar et al. (2014), en México las pequeñas y medianas empresas no tienen planes o programas estructurados para la capacitación de sus trabajadores, ni cuentan con un presupuesto destinado para ello, a pesar de la importancia que tiene para el desarrollo del recurso humano y las oportunidades potenciales de obtener mejores resultados en el desempeño a través de la adquisición de habilidades y destrezas que le permitan no solo realizar con mayor eficacia las tareas, sino potenciar una herramienta para elevar la productividad y la competitividad de las empresas.

Asimismo, Verdugo et al. (2025) sostiene que, al ser la capacitación, uno de los principales factores que inciden en el aumento de la productividad laboral de los trabajadores, por fortalecer sus conocimientos, habilidades, aptitudes, destrezas y experiencias, que mejoran las cualificaciones que posee para desempeñarse, aumentando la calidad en el trabajo, la motivación y el compromiso, beneficios que se traducen para las empresas en una mayor capacidad para competir, además de desarrollar su adaptabilidad y resiliencia ante los cambios que se presentan en los mercados cada vez más globalizados. Sin embargo, un elemento importante a tener en cuenta, es la disponibilidad a la capacitación, en donde el tamaño de la empresa es determinante, ya que se ha observado que las grandes empresas cuentan con sus propios departamentos orientados a la capacitación continua, mientras que en las empresas de menor tamaño se ven limitadas por sus recursos financieros para acceder con mayor facilidad a la capacitación continua.

De acuerdo con estas apreciaciones, la formación continua, es decir, la capacitación, es un factor clave para elevar la calidad y el desempeño en el trabajo de las personas, así como la

productividad y competitividad de las empresas, propiciando como resultado el desarrollo económico general de las naciones, sin embargo, un elemento muy importante a considerar en el proceso de la capacitación, es el tamaño de las empresas, los datos disponibles en México indican que, cuanto más pequeña es la empresa su acceso a la formación continua es menor, por lo tanto, el tamaño de la empresa resulta ser un obstáculo en sí mismo para proveer de la capacitación al trabajador, es decir, las micro y pequeñas empresas podrían estar en un ciclo infinito de auto limitación en su desempeño y competitividad por el grado de inaccesibilidad a la proveeduría de la capacitación necesaria para el desarrollo del trabajador. Por otra parte, si quienes acceden a la capacitación, lo hacen mayormente obligados por los empleadores más que por voluntad propia, esto también podría significar que, las unidades económicas micro, es decir sus propietarios, además de las pequeñas empresas, no estarían percibiendo la capacitación como una oportunidad para mejorar su productividad y competitividad en los sectores en los que participan.

2.2.5. Salarios y productividad laboral

Según Ruiz (2021), a causa de la crisis económica de 1982 en México, el poder ejecutivo federal comenzó a tomar decisiones a través de una serie de medidas estructurales, tendientes a disminuir el control del Estado en materia económica, este proceso de remodelado orgánico fue acelerando gradualmente, y en 1986 tomó impulso con el ingreso de México al Acuerdo General de Aranceles y Comercio (GATT), alcanzando su clímax en 1994 con la entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio para América del Norte (TLCAN), antecedente del T-MEC, sin embargo, el modelo económico no logró el impacto esperado en cuanto a la generación de más empleos y mejores niveles salariales.

Por otro lado, López y Mendoza (2017) sostienen que, la inmovilidad en la que se encuentran los salarios en México, es el resultado de una productividad laboral pobre o estancada, así como la propia incapacidad de los salarios para superar los índices inflacionarios que se presentan, a pesar de los aumentos en el monto del salario mínimo que resulta no ser suficiente. Además, Rodríguez y Castillo (2009) indican que, en el corto plazo, al igual que en el largo plazo, el salario se relaciona de manera favorable a la productividad y en forma contraria al desempleo, por lo que, de acuerdo con Oseguera (2022), lograr elevar los montos de los salarios

de los trabajadores podría alcanzarse a través del aumento de la productividad laboral y el mejoramiento de la eficiencia.

En referencia a la literatura consultada, los salarios en México podrían mejorar si mejora la productividad laboral, aunque los resultados no son generalmente observables en el corto plazo, la evidencia presentada por los autores citados, afirma que existe una relación en el largo plazo entre el aumento en los montos salariales y la productividad, es decir, a mayor productividad puede darse un incremento en los salarios en el largo plazo.

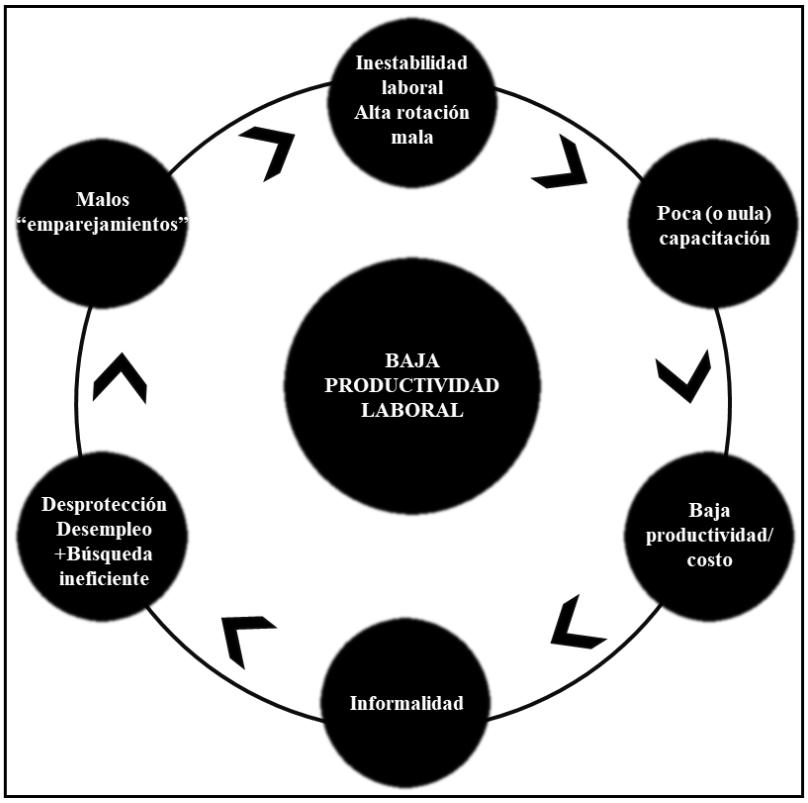
2.2.6. Productividad laboral y capacitación

Según Elder (2015), múltiples estudios muestran que uno de los factores que inciden en la baja productividad, radica en las deficiencias o carencias de las competencias y habilidades de trabajadores y buscadores de empleo, las cuales son requeridas en los mercados laborales por parte de los empleadores, es así que, de acuerdo con Urquidi et al. (2023), desde la perspectiva de las empresas es necesario que los trabajadores y buscadores de empleo adquieran nuevas competencias y habilidades para sostener o mejorar la productividad, por otra parte, Ovando (2024) indica que, la inversión en educación se convierte en un instrumento para que el trabajador obtenga mayores cualificaciones y acceda a mejores salarios de acuerdo con la Teoría del capital humano.

Alaimo et al. (2015) señala que, la baja productividad laboral se relaciona con factores como la inestabilidad laboral provocada por una alta rotación, lo que a su vez genera que las empresas no inviertan en capacitación, provocando baja productividad y desempleo, por lo que los trabajadores terminan migrando hacia la informalidad como una alternativa, esto repercute en su calidad de vida ya que al no contribuir al sistema de seguridad social, se pierde el acceso a los servicios de salud, contar con un plan para pensionarse, con el seguro de invalidez y muerte, además de cancelar la posibilidad de adquirir una vivienda en el largo plazo, estas condiciones adversas le colocan en el círculo vicioso de la baja productividad, tal como se observa en la Figura 2.

Figura 2

Círculo vicioso de la baja productividad laboral



Nota. Adaptado de *Empleos para crecer*, Alaimo et al. (2015).

En razón de lo anterior, elevar la productividad laboral y mejorar la eficiencia son factores sumamente importantes para lograr mejores salarios para los trabajadores, al mismo tiempo que, dotar a los trabajadores o buscadores de empleo de las habilidades, competencias y destrezas necesarias a través de la capacitación, a fin de contribuir a robustecer las cualificaciones personales de los trabajadores y mejorar la calidad de su trabajo, resulta indispensable para aumentar la productividad laboral. Por otra parte, los incrementos netos en los salarios en México, parecen ser insuficientes para amortiguar y superar los índices inflacionarios, por lo cual es importante que los actores del sistema, empresas, trabajadores y gobierno, busquen alternativas sinérgicas de los elementos que fortalezcan la productividad laboral con el objetivo de mejorar los salarios y las condiciones laborales de los trabajadores.

2.2.7. Capacitación y empleo formal

De acuerdo con Alaimo et al. (2015), la región de América Latina y el Caribe se caracteriza por una baja acumulación de capital humano y una baja productividad en el trabajo.

Considerando los datos del INEGI en el cuarto trimestre 2024, sobre el costo promedio que representan las remuneraciones para trabajadores asalariados formales equivale al 31.8% de (PIB) nacional, estos incluyen los salarios, sueldos y prestaciones sociales aportados, tanto por los empleadores así como las contribuciones sociales obligatorias relacionadas con el empleo formal, siendo este sector el que aporta alrededor del 75% del PIB total, con un ingreso laboral promedio mensual de 10,821 pesos, de acuerdo con las cifras al segundo trimestre 2025, lo que representa casi el doble del observado en el sector informal.

Alaimo et al. (2015) también señala que, la capacidad de acumulación de capital humano se ve afectada por una breve duración en los empleos, además de la falta de capacitación en las empresas, lo que de manera bidireccional, incide negativamente en la productividad del trabajador y de la propia empresa. El Estado está obligado a intervenir mediante políticas públicas laborales que motiven adecuadamente la inversión en capital humano, a fin de elevar la productividad y fortalecer el mercado de trabajo formal, el cual garantiza el acceso a los beneficios y la protección que establece la ley.

Además, estas políticas públicas deben estar focalizadas a la creación de valor en toda la cadena productiva y en la orientación del desarrollo de los trabajadores, buscando con ello potencializar sus competencias personales en su propio beneficio, en el de las empresas y en el del país.

De acuerdo con la literatura consultada y los datos que se observan, el tipo de mercado laboral en el que se desempeña el trabajador, es otro factor fundamental que incide directamente en la calidad de los empleos y la calidad de vida del trabajador, aún con la prevalente alta rotación que precariza al mercado laboral formal, se observa que este, aporta el 75% al PIB total, en contraste, es el mercado laboral informal el que aporta solamente un 25% del total del PIB; en cuanto al salario, en el mercado laboral formal, el trabajador percibe en promedio mensualmente 10,821 pesos, que equivale casi el doble del ingreso que percibe el trabajador dentro del mercado laboral informal, por lo que, los actores del sistema, particularmente el Estado, debe enfocarse en consolidar el mercado laboral formal, generando políticas públicas que potencien un entorno adecuado para elevar la inclusión de más trabajadores al mercado laboral formal, ya que de esta manera, los trabajadores pudieran mejorar substancialmente sus ingresos y calidad de vida.

2.3. Calidad de vida, Formación e Inserción Laboral

2.3.1. Origen y definición de calidad de vida

Velarde y Avila (2002) señalan que, la calidad de vida es un concepto multidimensional, en el que están incluidos elementos asociados a una escala de valores de acuerdo con la perspectiva individual que determina cierto estilo de vida, es decir, de manera subjetiva, la persona evalúa permanentemente su experiencia interactiva dentro de su entorno, respondiendo a un sinfín de estímulos, que pueden ser factores sociales, como la vivienda que habita, el acceso a los servicios públicos de salud o comunicaciones, la seguridad, el medio urbano o rural en el que se desenvuelve, su situación económica, la escuela en donde estudia, o el empleo que desempeña, entre otros. Este concepto deriva del axioma de salud acuñado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en 1948, que la define como un completo estado de bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de enfermedad.

Con respecto al empleo, Luzardo et al. (2022) apunta que, la calidad de vida laboral podría ser percibida por las personas en dos aspectos, la real y la deseada, la primera, está relacionada con la satisfacción que, a través de su experiencia cotidiana, vive en el centro de trabajo; mientras la segunda, hace referencia a las aspiraciones que tuviera la persona, en función de las condiciones en cuanto a las prestaciones y la remuneración salarial consideradas como ideales.

De acuerdo con lo anterior, la calidad de vida es percibida de manera individual, de acuerdo con una escala de valores de percepción propia, sin embargo, aun cuando resulta ser un concepto subjetivo, es muy importante para el bienestar general de las personas, no escapa que, en el ámbito laboral resulta indispensable tener calidad de vida, ya que contribuye con el equilibrio físico, psicológico y emocional de las personas tanto en su vida personal como en el desempeño del trabajo.

2.3.2. Calidad de vida y el salario

Asimismo, Luzardo et al. (2022) también indica que, el salario incide de manera significativa en la calidad de vida de las personas, ante un posible aumento en el monto de los ingresos obtenidos por la remuneración salarial del trabajador, habría un aumento en la satisfacción general, ante una situación opuesta, es decir, una disminución de la remuneración salarial del trabajador provocaría una mayor insatisfacción en él.

Por otro lado, para Orozco et al. (2019), la manera en que las personas pueden ascender o descender en la escala social, llamada movilidad social, es un reflejo de las oportunidades a las que tienen acceso y que son necesarias para progresar y mejorar su calidad de vida, en

consecuencia, según Bayón (2009), cuando no se cuenta con fuertes habilidades cognitivas y destrezas sociales, es cada vez más complicado encontrar la salida a las desventajas sociales de origen y se reduce cada vez más el margen para revertirlas.

Entonces, de acuerdo con la literatura consultada, las personas trabajadoras, pueden progresar y obtener mejores salarios, ascender en la escala social y tener una mejor calidad de vida, siempre y cuando, se les presenten o cuenten con el acceso necesario a ciertas oportunidades, como formarse o capacitarse.

2.3.3. La Formación como factor para mejorar el salario y la calidad de vida

De acuerdo con Llorente y Arbués (2021), en la teoría del capital humano, la educación y la formación son una herramienta para alcanzar objetivos económicos, una inversión de la que se espera un rendimiento posterior económico y/o social.

Es así que, Conover et al. (2022) señala en su estudio, que los hallazgos indican que la educación está fuertemente correlacionada con el trabajo formal y de mejor calidad, aunque esta no siempre brinda la protección plena contra el empleo de baja calidad en el sector informal.

Desde esta perspectiva, superar las desventajas sociales requerirá de fortalecer o desarrollar las competencias y habilidades necesarias para ascender en la escala social, dependerá también de la escala de valores que cada persona determine para sí misma, ya que la calidad de vida es subjetiva desde la óptica individual, como el bienestar económico y social que desee alcanzar, de acuerdo con las oportunidades que se le presenten en su contexto, incluido el empleo que desee, sea capaz de desempeñar y, obtenga la remuneración que le permita aspirar a una mejor calidad de vida para el trabajador y su familia, de ahí que, la motivación juega un rol importante en este proceso trascendental para las personas, así como los factores motivacionales que influyen en ellas.

2.4. Importancia de la Motivación

2.4.1. Motivación y percepción individual

Chiavenato (2011) considera que, los individuos son diferentes entre sí y pueden actuar o responder de maneras distintas ante los estímulos, sean estos exógenos o endógenos, sus acciones están determinadas por el proceso cognoscitivo que realiza, auto evaluándose constantemente a sí mismo y su entorno, es decir, es la forma en que se auto percibe y la forma de interpretar lo que le rodea, a su vez, concibe pensamientos, creencias y suposiciones que se manifiestan en una conducta ante el contexto en que se desenvuelve, esta conducta, está

condicionada por la motivación del individuo para alcanzar un objetivo o evitarlo; entonces, existen tantos resultados como individuos y circunstancias que cambian con el tiempo y el espacio, sin embargo, las personas comparten un modelo básico de conducta, el cual comienza con el surgimiento de una necesidad o deseo interior, que modela su respuesta ante un estímulo, interior o exterior, por lo tanto, la conducta no es el resultado de la espontaneidad, ni carece de finalidad, siempre tiene un objetivo explícito o implícito para satisfacer una necesidad. Existen diversas teorías que explican la relación entre las necesidades insatisfechas y la motivación para satisfacerlas: en la Teoría de Maslow, el enfoque es de interiorización o intrínseco, que describe esas necesidades en función de una escala jerárquica de auto priorización, comenzando con las fisiológicas y de seguridad (necesidades primarias), escalando a través de las sociales, de estima, y para culminar, las de autorrealización (necesidades secundarias); por otro lado, en la Teoría de los Dos Factores, de Herzberg, se sitúa desde una mirada exógena, en el contexto laboral, donde influyen: por un lado, elementos relacionados con factores higiénicos, preventivos de la insatisfacción con el entorno del trabajo y, factores motivacionales que aducen a las actividades contenidas en el puesto de trabajo a desempeñar, concluyendo que, los factores causantes de la satisfacción laboral no están unidos y son diferentes de aquellos causantes de la insatisfacción laboral, es decir, lo opuesto a la satisfacción no es la insatisfacción, sino la carencia de ella, igualmente la insatisfacción, la satisfacción no es su opuesto, sino la carencia de insatisfacción; ambas teorías, coinciden en que se puede incidir en los factores para motivar a los trabajadores.

Por otra parte, en el contexto de la educación superior, Prados (2021) señala que, la motivación es concebida como un proceso en el que la persona dirige sus acciones hacia un determinado objetivo que pretende alcanzar, mismo que le mueve y le sostiene, por lo que, para observarla es necesario inferirla a través de otros factores, como la conducta, el esfuerzo, la persistencia u otras manifestaciones visibles; la motivación está relacionada con la preexistencia de un objetivo, que no siempre es externalizado por las personas, sino que le mantienen subyacente en el intelecto, el deseo o la pretensión por alcanzarlo o evitarlo.

De acuerdo con las teorías sobre la motivación, las personas son únicas y diferentes entre sí, están sujetas a estímulos externos o internos, como la influencia que ejerce sobre ellas su propio contexto, y a su vez, ellas también pueden influir sobre el mismo, o bien, en el campo del intelecto, las ideas, creencias y valores preconcebidos por sus experiencias y acceso a la información, pueden determinar una respuesta ante un estímulo externo o interno, sin embargo,

aun cuando esta respuesta puede variar tanto como personas existen, su conducta siempre tiene un objetivo, que puede ser explícito o implícito, o también pueden en un momento, exteriorizarlo o mantenerlo subyacente, sin embargo, la motivación, o el ciclo de la motivación, tiene un punto de partida que es compartido para todas las personas, nace de una necesidad insatisfecha, lo que da lugar a visualizar un modelo de ciclo motivacional, que permite observar ya sea desde la perspectiva intrínseca o extrínseca la motivación y los factores que influyen en la conducta de las personas.

2.4.2. Motivación extrínseca e intrínseca

Pereira (2009) sostiene desde una perspectiva conductista que, la motivación es un factor determinante en el comportamiento de los individuos, obedece a diversos y múltiples factores internos y externos, que influyen en ella orientando sus pensamientos y acciones hacia un fin esperado, puede ser abordado a través de distintos enfoques conductual, humanista y cognitivo.

De acuerdo con Mendoza et al. (2022), el fenómeno de la motivación es complejo, pero podemos identificar que existe la motivación interna, la cual es ingénita a la persona, ligada a las actividades que son realizadas por el gozo que le provoca y por el que mantiene un interés, por otro lado, la motivación extrínseca, está ligada más bien a una respuesta a un estímulo endógeno, que influye en la conducta de la persona que busca obtener a cambio una recompensa, pero además, otro tipo es la desmotivación, que refleja la ausencia de motivación, ya sea intrínseca o extrínseca y que conduce al individuo a no comprometerse o a la inacción.

Es entonces que, desde la mirada de Maslow, las necesidades surgen desde el interior del individuo y tienen una escala jerárquica, que prioriza su búsqueda por satisfacerlas, van desde las consideradas primarias, tales como comer, dormir u otras de tipo fisiológico, y pasan a un segundo nivel, como las de seguridad, tales como preservar la integridad física o evitar el peligro, aquí pueden incluirse también, las de auto percepción sobre la seguridad, todas estas, tienen una dinámica de periodos muy cortos para ser constantemente satisfechas; a las básicas o primarias, se añaden otras, llamadas necesidades secundarias, como las necesidades sociales y de estima, tales como relacionarse con otros individuos como la familia, amigos o compañeros para obtener su aceptación y aprobación, dándole un sentido de pertenencia y valor, que influye en su propia auto percepción, y por último, dentro de estas secundarias, están también las necesidades de autorrealización, que corresponden a la independencia, auto control, conocimiento y dominio de sí mismo, estas necesidades tienen un ciclo más prolongado en su dinámica de satisfacción;

Por otro lado, Herzberg se enfoca en la motivación laboral desde una mirada bivalente, por un lado, los estímulos externos que influyen en el trabajador de manera profiláctica, tales como las condiciones laborales, tanto físicas, los salarios y las prestaciones, como inmateriales, seguridad en el puesto, relaciones interpersonales con colegas y superiores; por el otro lado, desde lo que denominó factores motivacionales, que tienen que ver más con el desarrollo de la responsabilidad y el contenido del puesto, que son satisfechas de forma más duradera y prolongada.

2.4.3. Motivación en el aprendizaje

De acuerdo con Pintrich y De Groot (1990) así como Eccles y Wigfield (2002), la motivación no solo es relevante por sí misma, aplicada al aprendizaje, funciona como el motor que impulsa y potencia las cualidades y capacidades del aprendiz, durante la etapa del aprendizaje, favorece el desarrollo y fortalecimiento de su seguridad al momento de poner en práctica los conocimientos, habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes adquiridas, además de, contribuir a que el aprendiente continúe con el proceso, le asigne un valor y se comprometa con la tarea, manteniendo una expectativa por alcanzar el éxito; es entonces que, desde un enfoque cognitivo, los pensamientos, las creencias y las emociones impactan en la motivación y el desempeño académico.

Según Ausubel (1980), en el contexto del aula, se presenta una relación causal mutua entre la motivación y el aprendizaje, la primera, no necesariamente es un elemento predisponente para que se dé el segundo, sin embargo, aun cuando esté ausente la motivación, quedará parte del aprendizaje, en consecuencia, la satisfacción inicial de lo aprendido puede impulsar la motivación por extender o profundizar más los conocimientos adquiridos, en este proceso bidireccional, de cierta forma, enfocarse en los aspectos cognoscitivos, toma especial relevancia para alcanzar un aprendizaje significativo que perdure en el largo plazo. Ciertamente, los temas para aprender, deben responder a una necesidad percibida y despertar el interés de la persona por hacer, logrando integrar el aprendizaje de forma imperecedera y significativa.

Si bien, en el proceso del aprendizaje, la motivación no está forzosamente implícita, sí reviste un papel fundamental para avanzar en el desarrollo de la persona, a fin de que alcancen sus objetivos de manera perdurable, en la medida en que los temas por aprender sean percibidos y considerados como útiles para satisfacer una necesidad real o posible, de acuerdo con sus

creencias, valores y pensamientos, resultarán suficientemente motivadores, al captar, atraer y mantener su interés, por lo que el aprendizaje será significativo y duradero.

2.4.4. Motivación en lo laboral

En la psique humana, según Andrade et al. (2021), la motivación ocupa un lugar central, y en el contexto laboral, de la capacidad y el esfuerzo de los trabajadores, dependen en gran medida la productividad y la competitividad de las organizaciones.

Chiavenato (2011) señala que, desde la perspectiva laboral propuesta por Víctor H. Vroom en el Modelo Contingencial, que se circunscribe a la productividad del trabajador, influyen tres factores en la motivación: en el primero, sus expectativas, en función del deseo por alcanzar un objetivo personal, en el segundo, sus recompensas logradas, de acuerdo con la percepción entre lo producido y su objetivo individual, y por último, en el tercero, su capacidad para influir en la productividad de acuerdo con su propia percepción, es decir, la relación entre expectativas y recompensas.

Además de lo tratado en la Teoría de los dos factores de Herzberg, la cual postula que se puede mejorar la motivación, a través de generar un equilibrio entre el salario y vida personal de los trabajadores, previendo la seguridad en el trabajo, mejorando el ambiente laboral, reconociendo su esfuerzo y empoderándolos para que crezcan de acuerdo con su potencial, los autores citados previamente, también se orientan hacia el estudio de la motivación en el ámbito laboral, que en gran medida está vinculada con la productividad y la competitividad de las empresas, de ahí la importancia de la motivación en el ámbito laboral, los trabajadores deben percibir que hay un reconocimiento a sus esfuerzos, a través de las recompensas obtenidas, que cumplen con sus expectativas y que, con sus acciones agregan valor e inciden positivamente en los resultados de la organización.

2.4.5. Motivación hacia el dinero

De acuerdo con Chiavenato (2011), en la Teoría de la Expectativas de Edward E. Lawler III, según los hallazgos encontrados, el dinero es un motivador del desempeño laboral y estimulante de actitudes positivas, como el compromiso, la confianza y el trabajo en equipo, sin embargo, la falta de sincronización o desfase, entre el desempeño empleado en el puesto y el tiempo que transcurre para recibir la recompensa en dinero, provoca que el trabajador pierda de vista esa asociación entre su desempeño y el dinero como refuerzo a la conducta mostrada, lo mismo sucede, cuando en las remuneraciones salariales no hay diferencias por buen o mal

desempeño, sin diferencias monetarias como producto de las altas o bajas evaluaciones del desempeño, el factor motivador resulta inconsistente.

Maceri y Coll (2023) sostienen que, el dinero ocupa una posición como uno de los motivadores importantes y relevantes en la toma de decisiones de las personas, las empresas y los Estados - Nación. Este elemento, influye en el empleado, por lo que, un determinado monto salarial, puede convertirse en un componente predominante en los momentos de elección, por ejemplo, decidir entre permanecer o cambiar de trabajo, ya sea buscando uno nuevo dentro de la empresa o fuera de ella, en el caso de una persona que se encuentra desempleada, podría significar valorar sus opciones si las tuviera, en función de la oferta salarial a la que pueda acceder; las empresas como tal, llevan en su naturaleza propia, generar los ingresos suficientes para satisfacer las necesidades económicas de sus propietarios y trabajadores, aún en aquellas que no tienen como objeto principal el lucro, deben considerarlo para mantener su viabilidad y subsistencia. Los gobiernos consideran el dinero como un factor preponderante en la economía de un país, los ingresos de las personas son uno de los indicadores que se toman en cuenta para evaluar la prosperidad o la pobreza en que se encuentran los gobernados, por lo que, las políticas públicas que implementan, generalmente buscan establecer condiciones macroeconómicas para elevar los salarios de la fuerza productiva.

Por otro lado, Sosa et al. (2023) indica que, la satisfacción económica en las familias, es generalmente concebida como la satisfacción financiera, les da la oportunidad de cubrir tanto las necesidades personales como sociales. De forma ilustrada, el poder adquisitivo de un empleado público, de acuerdo a su rango, determinará el nivel de vida que disfrutarán los miembros de su hogar. Esto incluye la capacidad de adquirir servicios financieros para satisfacer necesidades primarias o secundarias, asumiendo un margen de riesgo.

De acuerdo con datos del INEGI Informa 2021, el estado de San Luis Potosí, ocupa el lugar número 22 entre las entidades federativas del país en cuanto a la estratificación de las clases sociales de su población, siendo conformada por un 63.1 % que pertenece a la clase social baja, un 35.8% a la clase media y solo 1.1% a la clase alta.

En la satisfacción de las necesidades, el dinero como medio para la adquisición de bienes y servicios, es un factor motivacional para que las personas aspiren y accedan a una buena calidad de vida; otro parámetro del dinero, es el comportamiento y la distribución del ingreso per cápita como un indicador en la economía de todo país, en el mismo sentido, uno de los elementos

discriminantes en la segmentación por clase social, es determinado por los ingresos percibidos, es decir, el dinero es relevante en la vida de las personas, de las organizaciones privadas y públicas, de ahí que, el dinero como factor motivacional, ocupa un lugar preponderante en general, de acuerdo con Lawler III, el dinero modula la conducta, incide directamente en el desempeño, el compromiso con la tarea, estimula el compañerismo y el empeño destinado a la empresa, sin embargo, debe considerarse la extrema dificultad para vincular oportunamente el dinero como recompensa al desempeño, esfuerzo y dedicación, para que los trabajadores lo perciban de esa forma.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA DE LA INVETIGACIÓN

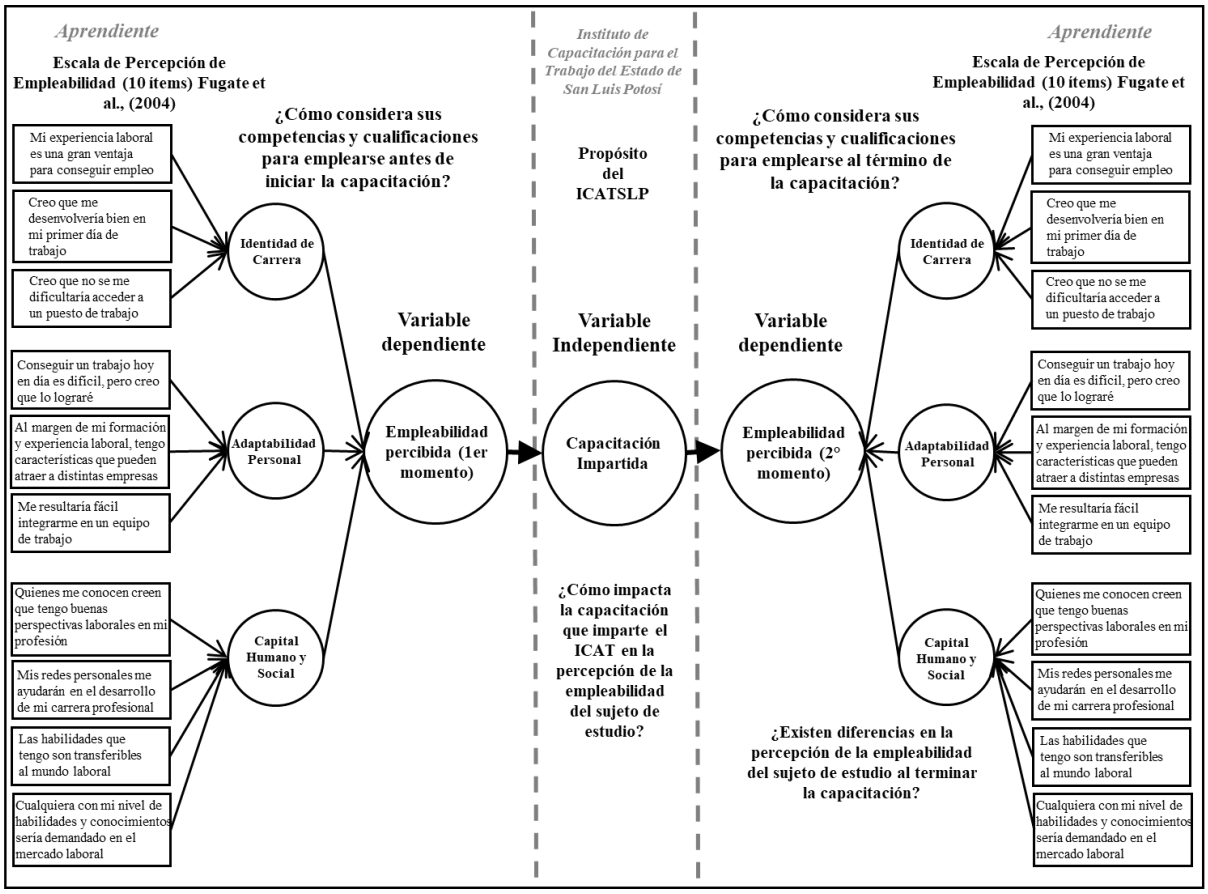
3.1. Diseño de la Investigación

En su diseño, esta investigación adoptó un enfoque cuantitativo, puesto que pretende confirmar el fenómeno a través de la búsqueda de las relaciones entre los elementos, así como la recolección y análisis de datos numéricos, Hernández-Sampieri (2014), cuasiexperimental, de medidas repetidas, porque no es posible realizar una asignación aleatoria de los participantes y se pretende realizar mediciones comparando al mismo grupo en dos momentos, previo a la intervención y posterior a la misma, Mohajan (2020), es decir, preprueba-posprueba de un solo grupo (O_1 X O_2), apegándose al proceso metodológico de Campbell y Stanley (2015) además de Reichardt et al. (2002). En el mismo sentido, el análisis estadístico de las diferencias entre las mediciones, preprueba (O_1) y posprueba (O_2) se realizó mediante la prueba no paramétrica de Wilcoxon para muestras relacionadas, Siegel y Castellan (1995).

3.2. Modelo teórico explicativo

A continuación, se presenta el modelo teórico explicativo, en el cual se pueden observar las variables, tanto la variable independiente: Capacitación impartida, como las variables dependientes: Empleabilidad percibida antes de la capacitación, y Empleabilidad percibida posterior a la capacitación, así como sus dimensiones e ítems correspondientes como se observa en la Figura 3.

Figura 3
Modelo Teórico Explicativo



Nota. Elaboración propia basada en el estudio de Fugate et al. (2004).

3.3. Población y Muestra

3.3.1. Universo o población objetivo

La población objetivo se conformó con 194 personas de 15 años en adelante que se inscribieron en alguno de los cursos de capacitación que se ofertaron e impartieron por el ICATSLP durante el mes de noviembre 2025, es decir, el universo fue de N=194.

3.3.2. Muestra

Los cursos de capacitación que impartió el ICATSLP comprendieron un rango de duración de entre 8 y 40 horas totales, distribuidas entre 1 y 4 semanas, por lo que el despliegue logístico y temporal para la recolección de los datos y la muestra de esta investigación representó un reto en su ejecución.

Debido a las condiciones logísticas y operativas descritas, se determinó que la estrategia de muestreo sería no probabilística por conveniencia, bajo el criterio de pruebas masivas. La conformación del grupo de estudio final se desarrolló en las siguientes fases:

I. **Muestra inicial (Preprueba):** Se alcanzó una cobertura de n_1=150 cuestionarios aplicados en la primera sesión de los cursos de capacitación, previo a su inicio (77.3% de cobertura respecto al universo).

II. **Seguimiento (Posprueba):** Durante la última sesión de los cursos de capacitación, al finalizar la capacitación impartida, se alcanzó una cobertura de n_2=129 cuestionarios aplicados. La diferencia respecto a la Preprueba se debió a la atricción o mortalidad experimental habitual en procesos formativos (deserciones o inasistencias durante la evaluación Posprueba).

III. **Muestra analítica final (Pareada y limpia):** Una vez depurada la base de datos y la eliminación de 4 casos con valores atípicos o inconsistencias en el llenado, la muestra definitiva para el análisis estadístico pareado (preprueba - posprueba) quedó conformada por n = 125 sujetos de estudio, representando una tasa de retención y validez del 83.3% respecto de la medición inicial.

3.4. Unidad de Análisis muestral

La presente investigación se realizó a través de un cuestionario diseñado en dos versiones. La primera versión que fue aplicada en la fase inicial, es decir, antes de comenzar los cursos de capacitación: Preprueba *EPICAT-01B,* así como una segunda versión que fue aplicada en la fase de conclusión, es decir al finalizar la última sesión de capacitación: Posprueba *EPICAT-02A.*

3.5. Técnica de Recolección de los datos

3.5.1. Construcción del Instrumento

Cuestionario de Inicio EPICAT-01B (Preprueba)

Se diseñaron dos versiones para el cuestionario, la primera contiene una serie de 66 reactivos de tipo opción múltiple, ordenamiento y cerradas, enfocados en obtener del sujeto de estudio sus datos socio demográficos, sus antecedentes académicos y el de sus progenitores, información socioeconómica, incluidas sus actividades productivas por las que obtiene ingresos,

acceso, uso y frecuencia de las tecnologías de la información y comunicación, estado de salud y acceso a sus servicios, motivación respecto del por qué y para qué toma la capacitación, así como su experiencia laboral; también se incluyó un apartado para identificar el curso de capacitación, las horas totales, fechas de inicio y término del mismo.

En el último apartado de la primera versión del cuestionario, se utiliza una escala validada para medir la variable dependiente llamada empleabilidad percibida, su formulación se encuentra dentro de un contexto laboral, las oraciones expresan las limitaciones y fortalezas auto percibidas en cuanto a experiencia, competencias y redes de apoyo en el supuesto de una inserción en el mercado de trabajo, situando al sujeto de estudio sobre sus posibilidades y expectativas para encontrar empleo o mantenerlo desde la perspectiva de estos elementos al otorgarles valores. Esta escala, ha sido aplicada anteriormente en otros entornos, como el de estudiantes y egresados universitarios, en el que se consideró tal situación una vez terminados los estudios de ese nivel educativo, Hernández-Fernaud et al. (2011).

Cuestionario Final EPICAT-02A (Posprueba)

La segunda versión del cuestionario (Final EPICAT-02A) fue diseñada para ser aplicada al finalizar los cursos de capacitación, contiene 19 reactivos, entre los que se encuentra la misma escala de empleabilidad percibida con 10 ítems, además de integrar reactivos necesarios para identificar a los mismos sujetos de estudio y poder realizar el emparejamiento.

Las escalas antes y post sobre empleabilidad auto percibida, tienen disponibilidad pública, su formulación es en el idioma español y han sido previamente aplicadas en el contexto mexicano.

3.6. Técnica de análisis de la información y Método Estadístico

De acuerdo con los objetivos, general y específicos, así como las variables identificadas en el modelo de investigación, la empleabilidad percibida como la variable dependiente y la capacitación como la variable independiente, se seleccionó el diseño de muestras relacionadas o también conocido como modelo estadístico para muestras emparejadas, los datos son analizados a través de un auto emparejamiento, esta técnica estadística es utilizada para medir el cambio en un mismo sujeto de estudio. En el mismo sentido, su clasificación se encuentra dividida en dos

segmentos: por el tipo de variable, cuantitativa o categórica; y de acuerdo con su aproximación a la distribución normal, es decir, en paramétricas y no paramétricas. Este tipo de pruebas son más eficientes que aquellas con muestras independientes, porque aún con un tamaño menor de la muestra el resultado es potente al tener una variabilidad menor ya que se comparan los mismos sujetos de estudio, Ortega y Ochoa (2022).

De manera inicial, se contempló utilizar la prueba t de Student para muestras emparejadas a fin de comparar los promedios de las mediciones antes de la capacitación y después de la capacitación, es decir, los dos momentos en que se evaluó a los sujetos de estudio, bajo la fórmula: $t = \frac{\bar{d}}{s_{d\,/\,\sqrt{n}}}$

Donde *d* representa la media de las diferencias entre los pares, S_d representa la desviación estándar de dichas diferencias y *n* es el número de pares de observaciones.

Sin embargo, para corroborar la viabilidad de la prueba paramétrica, se evaluó de manera previa el supuesto de normalidad en las diferencias emparejadas. Dado que la muestra válida del estudio se conforma de $n = 124$ casos, se utilizó la prueba Kolmogorov-Smirnov con corrección de significación de Lilliefors a través del IBM SPSS. Los resultados obtenidos indicaron que no presenta una distribución normal ($p < 0.05$).

Ante el incumplimiento del supuesto de normalidad, se seleccionó como alternativa la prueba no paramétrica de los Rangos con Signo de Wilcoxon, la cual contrasta la mediana de las diferencias (Md) entre pares de observaciones continuas.

Las hipótesis estadísticas del contraste bilateral se formularon de la siguiente forma:

Hipótesis Nula (H_0): La mediana de las diferencias es igual a cero (no hay diferencia entre los grupos).

$H_0 : M_d = 0$

Hipótesis Alternativa (H_1): La mediana de las diferencias es distinta de cero (prueba bilateral).

$H_1 : M_d \neq 0$

3.7. Procedimiento Metodológico

3.7.1. Validación del Instrumento

A fin de corroborar los resultados de ambas versiones del cuestionario se analizaron a través del IBM SPSS *(Statistical Package for the Social Sciences)* ejecutando la función para determinar el coeficiente estadístico alfa de Cronbach y medir la fiabilidad del constructo.

3.7.2. Aplicación del Instrumento

El instrumento se aplicó cara a cara, de forma presencial, a las personas inscritas en los cursos de capacitación en las *Unidades de Capacitación y Acción Móvil* en dos momentos distintos durante el mes de noviembre 2025, es decir, en dos etapas.

En la primera etapa: previo al inicio de cada curso de capacitación, se aplicó el instrumento diseñado en formato físico denominado Cuestionario de Inicio EPICAT-01B.

En la segunda etapa, es decir, inmediatamente al concluir los cursos de capacitación, se aplicó nuevamente el cuestionario en su versión denominada EPICAT Final-02A a los mismos sujetos de la primera etapa a los que se les aplicó el cuestionario de Inicio EPICAT-01B.

3.7.3. Consideraciones Éticas en la Aplicación

Con la finalidad de garantizar el respeto a la autonomía para decidir de manera libre y voluntaria sobre la participación en la investigación académica por parte de cada persona inscrita en cualquiera de los cursos de capacitación, de forma previa a la aplicación de ambos instrumentos, se capacitó vía remota a los directores de cada *Unidad de Capacitación y Acción Móvil* participantes, así como a los instructores que estarían al frente de cada curso a impartir, tanto en el llenado preciso de los cuestionarios, como en las disposiciones éticas a considerar en su aplicación, consistentes en informar clara y detalladamente a las personas inscritas en los cursos sobre: a) El objetivo del cuestionario dentro del marco académico de una investigación en curso, realizada por un alumno de la Maestría en Administración del Instituto Tecnológico de San Luis Potosí, auspiciada y autorizada por el ICATSLP; b) El carácter libre y voluntario en el llenado del cuestionario; c) El riesgo mínimo para el participante al proporcionar la información solicitada; y d) La confidencialidad, uso, resguardo y destino de los datos proporcionados.

3.7.4. Levantamiento de datos

Una vez que el participante consintió expresamente en proporcionar al instructor al frente del grupo de capacitación la información solicitada en los cuestionarios, se procedió al levantamiento de los datos a través de los cuestionarios diseñados para tal fin y que les fueron

proporcionados por los directores de las *Unidades de Capacitación y Acción Móvil* del ICATSLP.

3.7.5. Limpieza de datos y codificación

Una vez aplicados los primeros cuestionarios (preprueba) y enviados de manera física a las oficinas centrales del ICATSLP, se procedió a capturar la información de los cuestionarios (preprueba) levantados, creando una base de datos primaria en Microsoft Excel, siguiendo la técnica de variables por columna y casos por fila.

Conforme fueron llegando físicamente al ICATSLP los cuestionarios (posprueba), se realizó la detección de los valores ausentes y duplicados, en el caso de aquellos sujetos de estudio que no completaron ambos cuestionarios (preprueba-posprueba), se eliminaron de la base de datos primaria generada.

Posteriormente, se generó una base de datos secundaria en SPSS, únicamente con los sujetos de estudio que cumplieron con ambos cuestionarios, en donde se codificaron las variables de forma que se facilitara su identificación, además de clasificarlas en escala, ordinales y nominales según correspondió; por otra parte, se continuó con la limpieza de datos de los casos atípicos que se identificaron visualmente por medio de diagramas de caja o *boxplot* procediendo a su eliminación de la base de datos secundaria en SPSS.

3.7.6. Estadística descriptiva

Se realizaron los cálculos a través de las funciones para analizar los datos en el SPSS, para determinar los porcentajes para las variables categóricas, media para las continuas, y para visualizar en tablas e histogramas, además de, crear a partir de las variables ordinales que miden la empleabilidad percibida en una variable escala que permitió estimar los valores en un solo constructo, para antes y después de la intervención.

3.7.7. Verificación de supuestos

Se descartó utilizar t de Student para la prueba de normalidad ya que los datos analizados no presentaron una distribución normal, por lo que, se usó el método estadístico de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk para este tipo de resultados en la distribución de los datos.

3.7.8. Análisis de datos

Ante la verificación los supuestos para muestras relacionadas, al no presentar una distribución normal, se determinó que para la prueba de hipótesis se utilizara una prueba no paramétrica, específicamente la de los Rangos con Signo de Wilcoxon, para ello se crearon los

baremos considerando mínimos y máximos para clasificar de acuerdo con los resultados, ordenando y agrupando las variables que integran el constructo.

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1.1 Fiabilidad de los Instrumentos

Una vez que se depuró la base de datos primaria con 129 casos en Microsoft Excel, se procedió a crear una base de datos secundaria en IBM SPSS, importando los datos desde la base de datos primaria de Microsoft Excel.

El primer análisis descriptivo se realizó para corroborar la fiabilidad de la escala del constructo empleabilidad percibida del cuestionario preprueba, utilizando el estadístico Alfa de Cronbach, en donde se obtuvieron resultados que pueden ser observados en la Tabla 1 y que demuestran la buena fiabilidad con 0.869 del instrumento aplicado.

Tabla 1

Estadísticas de fiabilidad para empleabilidad antes de la capacitación

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N° de elementos
0.869	0.874	10

Nota. Base de datos a partir del instrumento aplicado.

A continuación, se realizó con el análisis del coeficiente estadístico alfa de Cronbach la medición de las Estadísticas de total de elemento y se corroboró la fiabilidad del constructo, resultando válido y confiable como puede observarse en la Tabla 2.

Tabla 2

Estadísticas de total de elemento para empleabilidad antes de la capacitación

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
EmpA1. Mi experiencia laboral es una gran ventaja para conseguir empleo	35.02	35.411	0.491	0.346	0.866
	34.75	35.66	0.689	0.563	0.85

EmpA2. Creo que me desenvolvería bien en mi primer día de trabajo					
EmpA3. Creo que no se me dificultaría acceder a un puesto de trabajo	35.02	37.899	0.336	0.214	0.878
EmpA4. Conseguir un trabajo hoy en día es difícil, pero creo que lo lograré	34.77	36.458	0.568	0.373	0.858
EmpA5. Al margen de mi formación y experiencia laboral, tengo características que pueden atraer a distintas empresas	34.97	34.945	0.711	0.542	0.847
EmpA6. Me resultaría fácil integrarme en un equipo de trabajo	34.68	36.825	0.52	0.394	0.862
EmpA7. Quienes me conocen creen que tengo buenas perspectivas laborales en mi oficio/especialidad/profesión	34.69	35.005	0.67	0.507	0.850
EmpA8. Mis redes personales me ayudarán en el desarrollo de mi oficio/especialidad/profesión	34.95	34.339	0.639	0.519	0.852
EmpA9. Las habilidades que tengo son transferibles al mundo laboral	34.8	35.355	0.666	0.56	0.85
EmpA10. Cualquiera con mi nivel de habilidades y conocimientos sería demandado en el mercado laboral	34.92	35.203	0.653	0.577	0.851

Nota. Base de datos a partir del instrumento aplicado.

El cuestionario posprueba, contiene solo 19 de los 66 reactivos del cuestionario preprueba, divididos en dos apartados, el primero para identificar al sujeto de estudio y el curso de capacitación en el que se inscribió y, el segundo apartado con la misma escala de empleabilidad percibida ya mencionada, la cual también presentó un buen nivel de fiabilidad de 0.825 como puede observarse en la Tabla 3.

Tabla 3

Estadísticas de fiabilidad para empleabilidad después de la capacitación

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N° de elementos
0.825	0.833	10

Nota. Base de datos a partir del instrumento aplicado.

Asimismo, se realizó el análisis del coeficiente estadístico alfa de Cronbach al instrumento posprueba y se midieron las Estadísticas de total de elemento y se corroboró la fiabilidad del constructo, resultando válido y confiable tal como puede observarse en la Tabla 4.

Tabla 4

Estadísticas de total de elemento para empleabilidad después de la capacitación

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
EmpP1. Mi experiencia laboral es una gran ventaja para conseguir empleo	38.88	23.328	0.360	0.365	0.827
EmpP2. Creo que me desenvolvería bien en mi primer día de trabajo	38.76	21.793	0.708	0.585	0.790
EmpP3. Creo que no se me dificultaría acceder a un puesto de trabajo	38.88	24.572	0.257	0.32	0.836

EmpP4. Conseguir un trabajo hoy en día es difícil, pero creo que lo lograré	38.82	23.335	0.447	0.292	0.816
EmpP5. Al margen de mi formación y experiencia laboral, tengo características que pueden atraer a distintas empresas	38.80	23.022	0.582	0.355	0.803
EmpP6. Me resultaría fácil integrarme en un equipo de trabajo	38.77	22.242	0.595	0.467	0.800
EmpP7. Quienes me conocen creen que tengo buenas perspectivas laborales en mi oficio/especialidad/profesión	38.76	22.653	0.529	0.387	0.807
EmpP8. Mis redes personales me ayudarán en el desarrollo de mi oficio/especialidad/profesión	38.90	22.091	0.603	0.431	0.799
EmpP9. Las habilidades que tengo son transferibles al mundo laboral	38.74	22.614	0.658	0.551	0.797
EmpP10. Cualquiera con mi nivel de habilidades y conocimientos sería demandado en el mercado laboral	38.88	22.641	0.474	0.335	0.813

Nota. Elaboración propia a partir de la base de datos del instrumento aplicado

Es importante señalar que, de acuerdo con la experiencia y resultados obtenidos en la aplicación de la escala de empleabilidad percibida en un estudio realizado por Hernández-Fernaud en 2011, se adecuó la formulación de los ítems 1 y 3 en ambos cuestionarios (preprueba-posprueba), las preposiciones pasaron de un sentido negativo a un sentido positivo, lo

cual puede ser observado por los resultados en las pruebas estadísticas Alfa de Cronbach realizadas.

También, se adaptaron los cuestionarios descritos en formato de *Google Forms* a fin de facilitar su aplicación, sin embargo, las condiciones logísticas y de conectividad no permitieron utilizar esta modalidad.

4.1.2. Depuración de datos y remoción de casos atípicos

Una vez concluido el análisis de fiabilidad de la escala para ambos cuestionarios (preprueba - posprueba), con el propósito de medir los cambios en el constructo de empleabilidad percibida generado por la intervención de la capacitación impartida, a través del IBM SPSS, se crearon dos nuevas variables objetivo a partir del cálculo sumatorio de los 10 ítems de la escala de empleabilidad percibida basada en el estudio de Fugate et al. (2004), para la primera variable objetivo compuesta para la empleabilidad percibida antes de la capacitación, que se denominó *EmpAntCap* (sumatoria de los 10 ítems EmpA1 a EmpA10), y para la segunda variable objetivo compuesta para la empleabilidad percibida después de la capacitación, que se denominó *EmpPosCap* (sumatoria de los 10 ítems EmpP1 a EmpP10), Tabla 5.

Tabla 5
Procedimiento para la creación de las variables compuestas de empleabilidad percibida

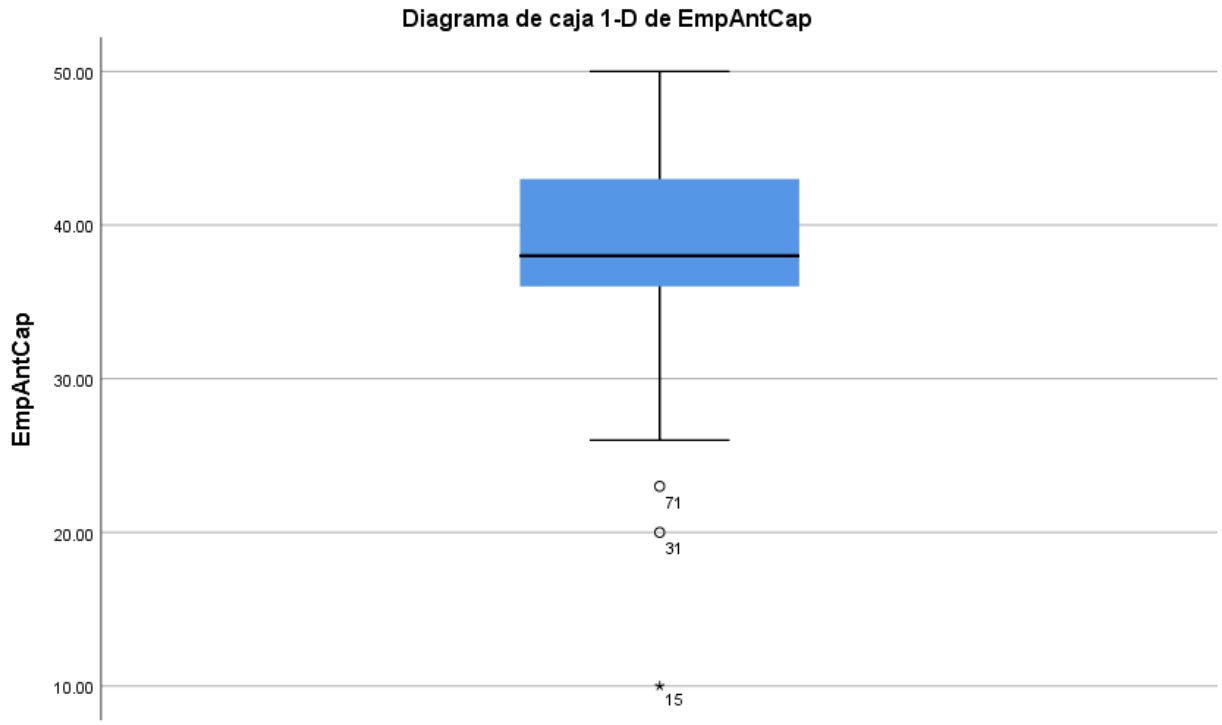
Variable	Descripción/Momento de aplicación	Ítems tomados de la escala Fugate et al. (2004)	Expresión/Sintaxis en IBM SPSS	Escala de medición	Rango teórico (Mín. - Max.)
EmpAntCap	Empleabilidad Percibida **antes** de la capacitación (Preprueba)	Reactivos 1 al 10 del Cuestionario EPICAT-01B	SUM(EmpA1 TO EmpA10)	Escala	10 a 50 puntos
EmpPosCap	Empleabilidad Percibida **después** de la capacitación (Posprueba)	Reactivos 1 al 10 del Cuestionario EPICAT-02[a]	SUM(EmpP1 TO EmpP10)	Escala	10 a 50 puntos

Nota. Elaboración propia a partir del procesamiento de datos en IBM SPSS v.25. Cada ítem de la escala de 10 reactivos fue medido mediante una escala tipo Likert de 5 puntos (1= Totalmente en desacuerdo a 5= Totalmente de acuerdo).

Una vez creadas las nuevas variables objetivo compuestas, se realizó una segunda limpieza de los datos, para la detección de datos atípicosa través de la técnica visual de diagrama de caja o *boxplot* encontrando en la variable EmpAntCap (preprueba) los casos 71, 31 y 15 como atípicos que se observan en la Figura 4.

Figura 4

Primer diagrama de caja para identificar atípicos en empleabilidad antes de la capacitación

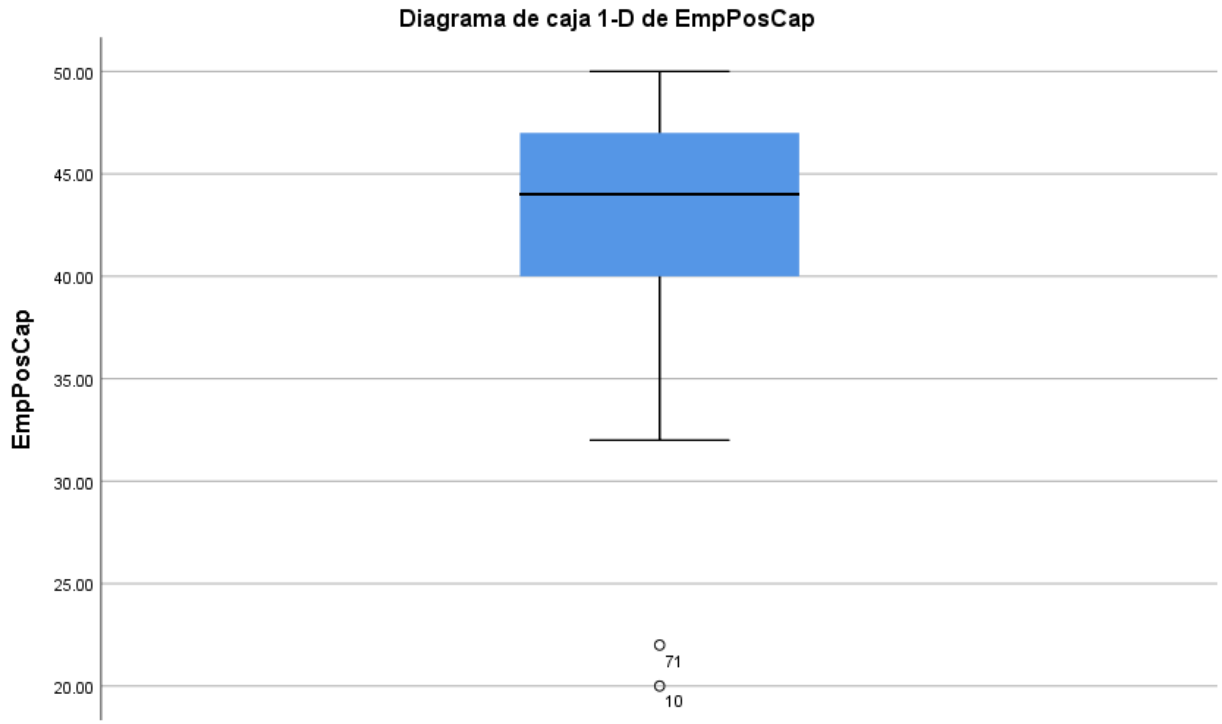


Nota. Elaboración propia a partir del procesamiento de datos en IBM SPSS v.25.

Enseguida, continuando con el procedimiento, nuevamente a través de la técnica visual de diagrama de caja o *boxplot*, se analizó la variable objetivo compuesta EmpPosCap (posprueba) para identificar los casos atípicos, encontrando dos de ellos, 71 y 10 como se observa en la Figura 5.

Figura 5

Primer diagrama de caja para identificar atípicos de empleabilidad después de la capacitación



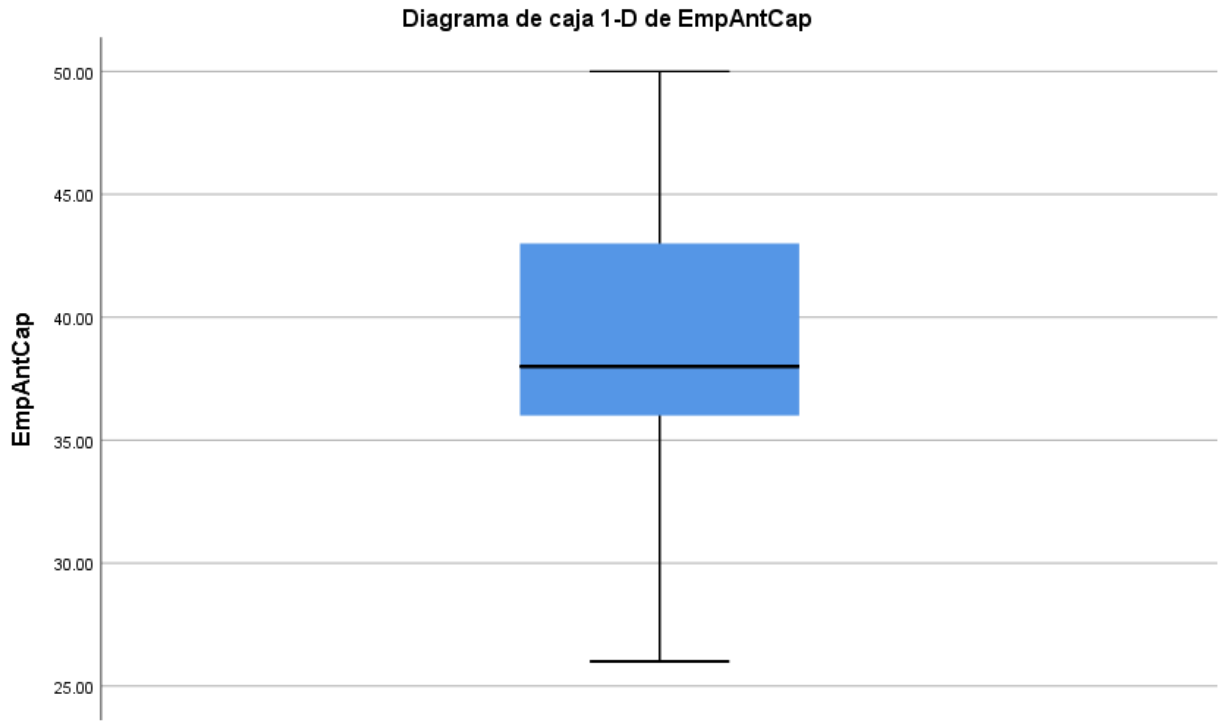
Nota. Elaboración propia a partir del procesamiento de datos en IBM SPSS v.25.

Una vez identificados los casos atípicos en ambas variables objetivo compuestas, se procedió a remover de la base de datos los casos 71, 31, 15 y 10.

Una vez eliminados los casos referidos, se realizó nuevamente la técnica visual de diagrama de caja o *boxplot* con la variable objetivo compuesta EmpAntCap (preprueba) donde se comprobó la ausencia de casos atípicos tal como puede observarse en la Figura 6.

Figura 6

Segundo diagrama de caja para identificar atípicos de empleabilidad antes de la capacitación

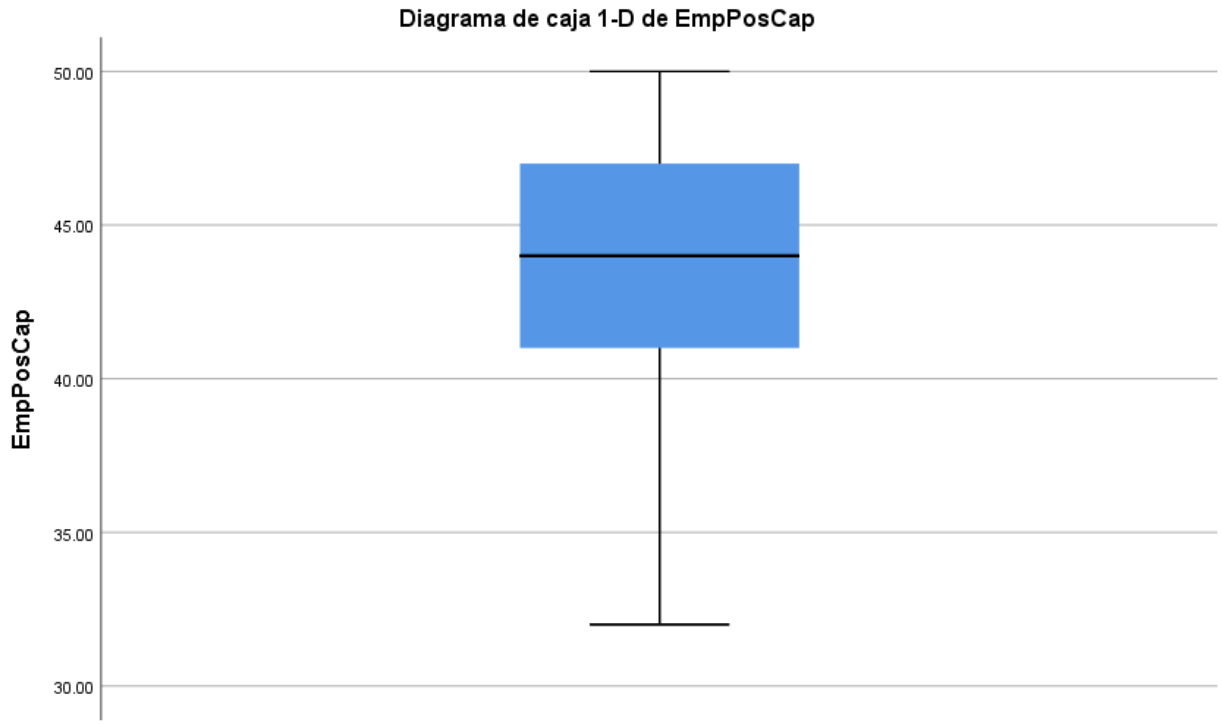


Nota. Elaboración propia a partir del procesamiento de datos en IBM SPSS v.25.

Continuando con el mismo procedimiento, a través de la técnica visual de diagrama de caja o *boxplot*, nuevamente se analizó la variable objetivo compuesta EmpPosCap (posprueba), donde se comprobó la ausencia de casos atípicos tal como puede observarse en la Figura 7.

Figura 7

Segundo diagrama de caja para identificar atípicos de empleabilidad después de la capacitación



Nota. Elaboración propia a partir del procesamiento de datos en IBM SPSS v.25.

4.1.3. Análisis descriptivo de la muestra

Una vez que se eliminaron los casos atípicos identificados y, se comprobó la usencia de estos a través de la técnica de caja o *boxplot*, se realizaron los análisis descriptivos:

En la muestra obtenida, se observa que la participación de las mujeres en los cursos de capacitación impartidos por el ICATSLP es del 92.8%, en tanto que el nivel de escolaridad excluyendo los niveles primaria, licenciatura y posgrado, es decir desde secundaria al nivel medio superior suma el 66.4%, tal como se puede apreciar en la Tabla 6.

Tabla 6

Características sociodemográficas de la población encuestada

Característica	Frecuencia	Categoría	Porcentaje (%)
Genero	116	Mujer	92.8
	9	Hombre	7.2
Nivel de escolaridad	5	Primaria	4.0

28	Secundaria	22.4
10	Técnico con secundaria	8.0
38	Bachillerato	30.4
7	Técnico con Bachillerato	5.6
29	Licenciatura	23.2
8	Posgrado	6.4

Nota. Elaboración propia a partir del procesamiento de datos en IBM SPSS v.25.

En cuanto a las edades de los participantes, de acuerdo con la muestra analizada, se puede apreciar un amplio rango de edades, sin embargo, se puede observar que los segmentos desde los 26 años hasta los 55 años concentran un 68.8% tal como se nota en la Tabla 7.

Tabla 7
Edad por segmentos

Característica	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%)
16 a 25 años	14	11.2	11.2
26 a 35 años	28	22.4	33.6
36 a 45 años	24	19.2	52.8
46 a 55 años	34	27.2	80.0
56 a 65 años	19	15.2	95.2
66 a 72 años	6	4.8	100.0

Nota. Elaboración propia a partir del procesamiento de datos en IBM SPSS v.25.

En la Tabla 8 se observa que la muestra incluye participantes de diversos municipios que conforman el estado de San Luis Potosí, las proporciones de mayor participación en esta investigación, corresponden a los municipios de Soledad de Graciano Sánchez con 17.6%, seguido por Villa de Pozos con 12.8%, Ciudad Valles con 12.0% y Rioverde con 11.2%.

Tabla 8
Municipio de origen de los participantes

Municipio	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%)
Soledad de Graciano Sánchez	22	17.6	17.6

Villa de Pozos	16	12.8	30.4
Ciudad Valles	15	12	42.4
Rioverde	14	11.2	53.6
Salinas de Hidalgo	12	9.6	63.2
Axtla de Terrazas	12	9.6	72.8
Mexquitic de Carmona	10	8	80.8
San Luis Potosí	7	5.6	86.4
Villa de Reyes	6	4.8	91.2
Ciudad Fernández	3	2.4	93.6
Tamazunchale	3	2.4	96
Xilitla	2	1.6	97.6
Rayón	1	0.8	98.4
San Nicolás Tolentino	1	0.8	99.2
Tampamolón Corona	1	0.8	100
Total	125	100	

Nota. Elaboración propia a partir del procesamiento de datos en IBM SPSS v.25.

Los resultados del análisis de la muestra obtenida arrojaron que, la edad media de los participantes es de 43.26 años, mientras que la media de escolaridad es de 12.94 años cursados como puede observarse en la Tabla 9.

Tabla 9
Media de edad y años de escolaridad de los participantes

	N	Mínimo	Máximo	Media
Edad	123	16	72	43.26
Años de Escolaridad	124	6	22	12.94

Nota. Elaboración propia a partir del procesamiento de datos en IBM SPSS v.25.

El 75.0% de los participantes de acuerdo con la muestra obtenida, indica que tiene el compromiso de aportar económicamente a su hogar, tal como se muestra en la Tabla 10.

Tabla 10
Compromiso con aportar económicamente al hogar

	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje válido (%)

Sí	93	74.4	75
No	31	24.8	25
Total	124	99.2	100

Nota. Elaboración propia a partir del procesamiento de datos en IBM SPSS v.25.

Por otra parte, en cuanto al número de personas viviendo en el hogar y dependientes económicos, los resultados del análisis a la muestra obtenida arrojan que, la media de personas viviendo en el hogar es de 3.77, la media de personas que aportan ingresos es de 1.87, siendo la media de dependientes económicos de 1.73 y la media de hijos de 1.80 como se observa en la Tabla 11.

Tabla 11
Dimensión socioeconómica del hogar

	N	Mínimo	Máximo	Media
Número de Personas viviendo en su Hogar	124	1	8	3.77
Número de Personas que generan ingresos en su Hogar	121	0	4	1.87
Número de Dependientes Económicos	120	0	6	1.73
Número de Hijos/as	123	0	5	1.80

Nota. Elaboración propia a partir del procesamiento de datos en IBM SPSS v.25.

En cuanto al estado civil de los participantes, la muestra analizada arroja que, el 67.8% se concentra en personas casadas o en unión libre tal como se observa en la Tabla 12.

Tabla 12
Estado civil de los participantes

	Frecuencia	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado (%)
Soltero/a	30	24.2	24.2
Casado/a	70	56.5	80.6
En unión libre	14	11.3	91.9
Divorciado/a	3	2.4	94.4
Prefiero no manifestarlo	5	4	98.4
Viudo/a	2	1.6	100
Total	124	100	

Nota. Elaboración propia a partir del procesamiento de datos en IBM SPSS v.25.

La muestra analizada arroja que, en lo que respecta al trabajo que desempeñan el 55.9% de los participantes, dijo no recibir un salario remunerado y no trabajar para un patrón, tal como se observa en la Tabla 13.

Tabla 13
Trabajan para un patrón y reciben un salario remunerado

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Sí	52	44.1
No	66	55.9
Total	118	100

Nota. Elaboración propia a partir del procesamiento de datos en IBM SPSS v.25.

En el mismo sentido, el 52.2% de los participantes, de acuerdo con la muestra analizada dijo trabajar por cuenta propia y generar su propio ingreso tal como se observa en la Tabla 14.

Tabla 14
Trabajan por cuenta propia y generan su propio ingreso

	Frecuencia	Porcentaje (%)
Sí	55	47.8
No	60	52.2
Total	115	100

Nota. Elaboración propia a partir del procesamiento de datos en IBM SPSS v.25.

Los resultados indican que, el 57.5% de la muestra válida dijo no contar con un Plan de Pensión contra un 42.5% que dice contar con uno, ya sea por el IMSS, ISSSTE u otro, lo cual se aprecia en la Tabla 15.

Tabla 15
Plan de pensión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ninguno	69	55.2	57.5	57.5
	IMSS	33	26.4	27.5	85
	ISSSTE	11	8.8	9.2	94.2
	Otro	7	5.6	5.8	100
	Total	120	96	100	

Nota. Elaboración propia a partir del procesamiento de datos en IBM SPSS v.25.

Los análisis descriptivos indican que, el 87.6% de los sujetos de estudio se capacitó porque busca desarrollarse por cuenta propia, tal como se aprecia en la Tabla 16.

Tabla 16
Principal razón para capacitarse

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Busca desarrollarse por su cuenta	106	84.8	87.6	87.6
	Necesita encontrar algo qué hacer	12	9.6	9.9	97.5
	Así se lo piden	1	0.8	0.8	98.3
	Realmente no lo sabe con claridad	2	1.6	1.7	100
	Total	121	96.8	100	

Nota. Elaboración propia a partir del procesamiento de datos en IBM SPSS v.25.

Los análisis descriptivos indican que, el 45% de los encuestados se capacitó para emprender un negocio o ejercer un oficio, mientras que el 19.7% lo hizo solo para aprender algo nuevo, tal como se aprecia en la Tabla 17.

Tabla 17
Utilidad de la capacitación adquirida

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Encontrar un empleo	5	4	4.1	4.1
	Encontrar un mejor empleo	4	3.2	3.3	7.4
	Mejorar en su empleo	21	16.8	17.2	24.6
	Emprender un negocio	38	30.4	31.1	55.7
	Ejercer un oficio	17	13.6	13.9	69.7
	Fortalecer su negocio/empresa	10	8	8.2	77.9

	Solo aprender algo nuevo	24	19.2	19.7	97.5
	Realmente no lo sabe aún con claridad	3	2.4	2.5	100
	Total	122	97.6	100	

Nota. Elaboración propia a partir del procesamiento de datos en IBM SPSS v.25.

Respecto a la relación entre la capacitación seleccionada con las actividades productivas que desarrolla el aprendiente, los resultados son: el 40.2% de los encuestados dice que e relaciona con su empleo, mientras que el 27.8% considera que se relaciona con su oficio y el 11.3% con su profesión, tal como se aprecia en la Tabla 18.

Tabla 18
Relación entre la capacitación con la actividad productiva

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Actividades de su empleo	39	31.2	40.2	40.2
	Actividades de su oficio	27	21.6	27.8	68
	Actividades de su especialidad	3	2.4	3.1	71.1
	Actividades de su profesión	11	8.8	11.3	82.5
	Ninguna	17	13.6	17.5	100
	Total	97	77.6	100	

Nota. Elaboración propia a partir del procesamiento de datos en IBM SPSS v.25.

Los análisis descriptivos indican que, el 34.9% de los participantes no sabe utilizar la hoja de cálculo y un 28.7% conoce lo básico en el uso de la hoja de cálculo, tal como se observa en la Tabla 19.

Tabla 19
Uso y dominio de la hoja de cálculo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No sabe utilizarlo	45	34.9	37.5	37.5

	Básico	37	28.7	30.8	68.3
	Intermedio	29	22.5	24.2	92.5
	Avanzado	9	7	7.5	100
	Total	120	93	100	

Nota. Elaboración propia a partir del procesamiento de datos en IBM SPSS v.25.

En cuanto al uso y dominio del procesador de texto, los resultados de la muestra indican que, 31.7% de los participantes no sabe utilizarlo y el 30.1% conoce lo básico, lo que se puede observar en la Tabla 20.

Tabla 20

Uso y dominio del procesador de texto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No sabe utilizarlo	39	30.2	31.7	31.7
	Básico	37	28.7	30.1	61.8
	Intermedio	34	26.4	27.6	89.4
	Avanzado	13	10.1	10.6	100
	Total	123	95.3	100	

Nota. Elaboración propia a partir del procesamiento de datos en IBM SPS v.25.

Respecto a la tenencia y uso de un computador en casa, los resultados obtenidos de la muestra indican que, 44.5% de los participantes manifiestan no tener o nunca usar el computador, 10.3% casi nunca usarlo y 15.1% usarlo poco de acuerdo con la Tabla 21.

Tabla 21

Uso y frecuencia del computador en casa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca, no tiene	56	43.4	44.4	44.4
	Casi Nunca	13	10.1	10.3	54.8
	Poco	19	14.7	15.1	69.8
	Con frecuencia	20	15.5	15.9	85.7
	Diariamente	18	14	14.3	100
	Total	126	97.7	100	

Nota. Elaboración propia a partir del procesamiento de datos en IBM SPS v.25.

En el mismo sentido, en cuanto al acceso y uso de computador en el lugar de trabajo, los resultados de la muestra indicaron que, 57.7% de los participantes no tienen acceso o no usan el computador en el centro laboral, 5.7% casi nunca lo usa y 11.4% lo usa poco, como e observa en la Tabla 22.

Tabla 22
Uso y frecuencia del computador en el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca, no tiene	71	55	57.7	57.7
	Casi Nunca	7	5.4	5.7	63.4
	Poco	14	10.9	11.4	74.8
	Con frecuencia	12	9.3	9.8	84.6
	Diariamente	19	14.7	15.4	100
	Total	123	95.3	100	

Nota. Elaboración propia a partir del procesamiento de datos en IBM SPS v.25.

Asimismo, en el uso y frecuencia de otro tipo de dispositivo electrónico como la tableta, los resultados mostraron que, el 76.4% de los participantes nunca lo usan o no tienen, mientras que el 8.9% lo usa poco tal como se observa en la Tabla 23.

Tabla 23
Uso y frecuencia de la tableta electrónica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca, no tiene	94	72.9	76.4	76.4
	Casi Nunca	11	8.5	8.9	85.4
	Poco	11	8.5	8.9	94.3
	Con frecuencia	6	4.7	4.9	99.2
	Diariamente	1	0.8	0.8	100
	Total	123	95.3	100	

Nota. Elaboración propia a partir del procesamiento de datos en IBM SPS v.25.

En cuanto al uso y frecuencia de consulta de correo electrónico, los resultados de la muestra obtenida indican que, el 21.6% no tiene o nunca lo usa, 15.2% casi nunca lo usa y el 30.4% lo usa poco como se observa en la Tabla 24.

Tabla 24
Uso y frecuencia del correo electrónico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca, no tiene	27	20.9	21.6	21.6
	Casi Nunca	19	14.7	15.2	36.8
	Poco	38	29.5	30.4	67.2
	Con frecuencia	27	20.9	21.6	88.8
	Diariamente	14	10.9	11.2	100
	Total	125	96.9	100	

Nota. Elaboración propia a partir del procesamiento de datos en IBM SPS v.25.

Respecto a la tenencia y uso del dispositivo celular denominado teléfono inteligente, los resultados obtenidos de la muestra indican que, 60.8% lo usan diariamente y el 29.6% con frecuencia tal como se muestra en la Tabla 25.

Tabla 25
Uso y frecuencia del teléfono inteligente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca, no tiene	2	1.6	1.6	1.6
	Casi Nunca	3	2.3	2.4	4.0
	Poco	7	5.4	5.6	9.6
	Con frecuencia	37	28.7	29.6	39.2
	Diariamente	76	58.9	60.8	100
	Total	125	96.9	100	

Nota. Elaboración propia a partir del procesamiento de datos en IBM SPS v.25.

En cuanto al uso de la red social *Facebook*, los resultados obtenidos de la muestra indican que, el 71.5% lo usa diariamente o con frecuencia tal como se observa en la Tabla 26.

Tabla 26
Uso y frecuencia de la red social Facebook

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca, no tiene	9	7.2	7.3	7.3
	Casi Nunca	4	3.2	3.3	10.6
	Poco	22	17.6	17.9	28.5
	Con frecuencia	46	36.8	37.4	65.9
	Diariamente	42	33.6	34.1	100
	Total	123	98.4	100	

Nota. Elaboración propia a partir del procesamiento de datos en IBM SPS v.25.

En cuanto al uso de la red social *WhatsApp*, los resultados obtenidos de la muestra indican que, el 90.3% lo usa diariamente o con frecuencia tal como se observa en la Tabla 27.

Tabla 27
Uso y frecuencia de la red social WhatsApp

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca, no tiene	5	4	4	4
	Casi Nunca	2	1.6	1.6	5.6
	Poco	5	4	4	9.7
	Con frecuencia	31	24.8	25	34.7
	Diariamente	81	64.8	65.3	100
	Total	124	99.2	100	

Nota. Elaboración propia a partir del procesamiento de datos en IBM SPS v.25.

En cuanto al uso de la red social *Instagram*, los resultados obtenidos de la muestra indican que, el 28.3% lo usa diariamente o con frecuencia, el 36.7% poco o casi nunca y el 35% nunca o no tiene esta red social, tal como se observa en la Tabla 28.

Tabla 28
Uso y frecuencia de la red social Instagram

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca, no tiene	42	33.6	35	35
	Casi Nunca	17	13.6	14.2	49.2
	Poco	27	21.6	22.5	71.7
	Con frecuencia	15	12	12.5	84.2

	Diariamente	19	15.2	15.8	100
	Total	120	96	100	

Nota. Elaboración propia a partir del procesamiento de datos en IBM SPS v.25.

En cuanto al uso de la red social *TikTok*, los resultados obtenidos de la muestra indican que, el 27.3% lo usa diariamente o con frecuencia, el 39.7% poco o casi nunca y el 33.1% nunca o no tiene esta red social, tal como se observa en la Tabla 29.

Tabla 29

Uso y frecuencia de la red social TikTok

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca, no tiene	40	32	33.1	33.1
	Casi Nunca	19	15.2	15.7	48.8
	Poco	29	23.2	24	72.7
	Con frecuencia	15	12	12.4	85.1
	Diariamente	18	14.4	14.9	100
	Total	121	96.8	100	

Nota. Elaboración propia a partir del procesamiento de datos en IBM SPS v.25.

En cuanto al uso de la red social *X*, los resultados obtenidos de la muestra indican que, el 85.7% nunca lo usa o no tiene, tal como se observa en la Tabla 30.

Tabla 30

Uso y frecuencia de la red social X

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca, no tiene	96	76.8	85.7	85.7
	Casi Nunca	6	4.8	5.4	91.1
	Poco	8	6.4	7.1	98.2
	Con frecuencia	2	1.6	1.8	100
	Total	112	89.6	100	

Nota. Elaboración propia a partir del procesamiento de datos en IBM SPS v.25.

En cuanto al uso de la red social-empresarial *LinkedIn*, los resultados obtenidos de la muestra indican que, el 89.4% nunca lo usa o no tiene, tal como se observa en la Tabla 31.

Tabla 31
Uso y frecuencia de la red social LinkedIn

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca, no tiene	101	80.8	89.4	89.4
	Casi Nunca	6	4.8	5.3	94.7
	Poco	2	1.6	1.8	96.5
	Con frecuencia	2	1.6	1.8	98.2
	Diariamente	2	1.6	1.8	100
	Total	113	90.4	100	

Nota. Elaboración propia a partir del procesamiento de datos en IBM SPS v.25.

4.1.4. Verificación del supuesto de normalidad

Posteriormente, se realizó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk, observándose que el valor de significancia en ambas variables es < .05, por lo tanto, no presentan una distribución normal Tabla 32.

Tabla 32
Pruebas de normalidad Kolmogorov-Smirnov Shapiro-Wilk

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
EmpAntCap	0.126	124	0	0.968	124	0.005
EmpPosCap	0.103	124	0.002	0.954	124	0

a. Corrección de significación de Lilliefors
Nota. Elaboración propia a partir del procesamiento de datos en IBM SPS v.25.

4.1.5. Prueba de hipótesis (Prueba de Rangos con Signo de Wilcoxon)

Dados los resultados de la prueba de normalidad, se realizan los análisis descriptivos para conocer la media, mediana, mínimo, máximo y rangos de las variables Empleabilidad percibida antes de la capacitación y Empleabilidad percibida posterior a la capacitación Tabla 33

Tabla 33

Descriptivos, medias, mínimos y máximos para EmpAntCap y EmpPosCap

			Estadístico	Desv. Error
EmpAntCap	Media		39.4113	0.47836
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	38.4644	
		Límite superior	40.3582	
	Media recortada al 5%		39.3871	
	Mediana		38.5	
	Varianza		28.374	
	Desv. Desviación		5.32674	
	Mínimo		26	
	Máximo		50	
	Rango		24	
	Rango intercuartil		7	
	Asimetría		0.263	0.217
	Curtosis		-0.327	0.431
EmpPosCap	Media		43.5645	0.39936
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	42.774	
		Límite superior	44.355	
	Media recortada al 5%		43.7545	
	Mediana		44	
	Varianza		19.776	
	Desv. Desviación		4.44705	
	Mínimo		32	
	Máximo		50	
	Rango		18	
	Rango intercuartil		6	
	Asimetría		-0.538	0.217
	Curtosis		-0.456	0.431

Nota. Elaboración propia a partir del procesamiento de datos en IBM SPS v.25.

Se analizan los resultados de las mediciones en la variable Empleabilidad percibida antes de la capacitación que va de un rango mínimo de 26.00 a 50.00 Tabla 34.

Tabla 34

Rangos para empleabilidad antes de la capacitación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	26	1	0.8	0.8	0.8
	27	1	0.8	0.8	1.6
	29	1	0.8	0.8	2.4
	30	1	0.8	0.8	3.2
	31	3	2.4	2.4	5.6
	32	3	2.4	2.4	8
	33	2	1.6	1.6	9.6
	34	7	5.6	5.6	15.2
	35	9	7.2	7.2	22.4
	36	15	12	12	34.4
	37	14	11.2	11.2	45.6
	38	6	4.8	4.8	50.4
	39	6	4.8	4.8	55.2
	40	8	6.4	6.4	61.6
	41	8	6.4	6.4	68
	42	4	3.2	3.2	71.2
	43	9	7.2	7.2	78.4
	44	5	4	4	82.4
	45	4	3.2	3.2	85.6
	46	3	2.4	2.4	88
	47	1	0.8	0.8	88.8
	48	4	3.2	3.2	92
	49	3	2.4	2.4	94.4
	50	7	5.6	5.6	100
Total		125	100	100	

Nota. Elaboración propia a partir del procesamiento de datos en IBM SPS v.25.

Se analizan los resultados de las mediciones en la variable Empleabilidad percibida posterior a la capacitación que va de un rango mínimo de 32.00 a 50.00 Tabla 35

Tabla 35

Rangos para empleabilidad después de la capacitación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado

Válido	32	1	0.8	0.8	0.8
	33	1	0.8	0.8	1.6
	34	3	2.4	2.4	4
	35	2	1.6	1.6	5.6
	36	2	1.6	1.6	7.3
	37	6	4.8	4.8	12.1
	38	6	4.8	4.8	16.9
	39	2	1.6	1.6	18.5
	40	7	5.6	5.6	24.2
	41	6	4.8	4.8	29
	42	10	8	8.1	37.1
	43	10	8	8.1	45.2
	44	9	7.2	7.3	52.4
	45	10	8	8.1	60.5
	46	12	9.6	9.7	70.2
	47	10	8	8.1	78.2
	48	12	9.6	9.7	87.9
	49	5	4	4	91.9
	50	10	8	8.1	100
	Total	124	99.2	100	
Perdidos	Sistema	1	0.8		
Total		125	100		

Nota. Elaboración propia a partir del procesamiento de datos en IBM SPS v.25.

A partir del análisis de las mediciones mínimas y máximas, se obtuvieron los percentiles para continuar con el procedimiento creando los baremos Baja, Neutra y Alta para la variable Empleabilidad percibida antes de la capacitación, por lo que se puede conocer su estado de acuerdo con la Tabla 36.

Tabla 36

Baremos: baja, neutra y alta para empleabilidad antes de la capacitación (agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	28	22.4	22.4	22.4
	Neutra	61	48.8	48.8	71.2
	Alta	36	28.8	28.8	100
	Total	125	100	100	

Nota. Elaboración propia a partir del procesamiento de datos en IBM SPS v.25.

Tabla 37
Estadísticos válidos y perdidos para EmpAntCap y EmpPosCap

		EmpAntCap (Agrupada)	EmpPosCap (Agrupada)
N	Válido	125	124
	Perdidos	0	1

Nota. Elaboración propia a partir del procesamiento de datos en IBM SPS v.25.

Por lo que, respecto del primer objetivo específico de esta investigación, para conocer el estado de empleabilidad percibida por las personas que inicien alguno de los cursos de capacitación impartidos por el ICATSLP a través del instrumento metodológico diseñado y aplicado a una muestra estadística, se cumplió.

A partir del análisis de las mediciones mínimas y máximas, se obtuvieron los percentiles para continuar con el procedimiento creando los baremos Baja, Neutra y Alta para la variable Empleabilidad percibida posterior a la capacitación, por lo que se puede conocer su estado de acuerdo con la Tabla 38.

Tabla 38
Baremos: baja, neutra y alta para empleabilidad después de la capacitación (agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	7	5.6	5.6	5.6
	Neutra	39	31.2	31.5	37.1
	Alta	78	62.4	62.9	100
	Total	124	99.2	100	
Perdidos	Sistema	1	0.8		
Total		125	100		

Nota. Elaboración propia a partir del procesamiento de datos en IBM SPS v.25.

Por lo que, respecto del segundo objetivo específico, para conocer el estado de empleabilidad percibida por las personas que concluyan alguno de los cursos de capacitación impartidos por el ICATSLP a través del instrumento metodológico diseñado y aplicado a una muestra estadística, se cumplió.

Una vez que se crearon los baremos Empleabilidad Percibida Baja, Neutra y Alta, se realiza la prueba de hipótesis no paramétrica de Rango de Wilcoxon, esta prueba funciona bien cuando existen asimetrías en la distribución de los datos y la variable dependiente es ordinal o puede ser ordenada por rangos, Ortega et al. (2021).

Una vez realizados los baremos y la clasificación en Baja, Neutra y Alta Empleabilidad percibida para antes y después de la capacitación, se realiza la prueba no paramétrica de Wilcoxon, donde se obtuvieron los siguientes valores: Z=-7.699[b] y Sig. asintótica (bilateral)=.000, lo que sugiere que existe una diferencia significativa entre las dos muestras relacionadas, por lo que se rechaza la Hipótesis nula, y además, al revisar los datos en los rangos podemos observar que el sentido de la empleabilidad es positivo, ya que la variable Empleabilidad Percibida Posterior presenta más casos con rangos positivos n=94, menos casos con rangos negativos n=10 y empates n=20, por lo que la variable independiente, que es la capacitación, tuvo un impacto positivo en la empleabilidad percibida, y por lo tanto, la teoría del capital humano se fortalece, ya que se cumple en el sentido en que las personas buscan mantenerse o aumentar sus capacidades y habilidades para emplearse, Vargas et al (2018), Tabla 39.

Tabla 39

Rangos negativos, positivos y empates entre EmpAntCap y EmpPosCap

		N	Rango promedio	Suma de rangos
EmpPosCap - EmpAntCap	Rangos negativos	10[a]	36.00	360.00
	Rangos positivos	94[b]	54.26	5100.00
	Empates	20[c]		
	Total	124		

Nota. Elaboración propia a partir del procesamiento de datos en IBM SPS v.25.

a. EmpPosCap < EmpAntCap; b. EmpPosCap > EmpAntCap; c. EmpPosCap = EmpAntCap

Tabla 40

Estadísticos de prueba de rangos con signo Wilcoxon

	EmpPosCap – EmpAntCap
Z	-7.699 [a]

Sig. asintótica(bilateral)	0.000

Nota. Elaboración propia a partir del procesamiento de datos en IBM SPS v.25.

a. Se basa en rangos negativos.

Respecto al tercer objetivo específico, verificar si los datos producto de las mediciones, se comportan de una manera normal, a efecto de decidir qué prueba estadística es la más adecuada para el análisis de los datos, se cumplió, al observar que los datos no siguen una distribución normal y que se determinó utilizar una prueba no paramétrica de Rangos de Wilcoxon para la prueba de hipótesis, resultando que, existe evidencia suficiente para rechazar la H_0 y aceptar H_1, es decir, el objetivo general de determinar si los cursos de capacitación que imparte el ICATSLP mejoran la percepción de empleabilidad de los aprendientes a fin de conocer si se cumple con los propósitos para los que fue creado el ICATSLP, mejorar los procesos de la planeación estratégica, gestión de los recursos y la toma de decisiones, se cumplió, ya que la hipótesis alternativa es que la capacitación mejora la percepción de empleabilidad.

Este estudio tuvo como objetivo: analizar el constructo de la empleabilidad percibida por las personas, en el contexto de la capacitación en, y para el trabajo, impartida por el ICATSLP, los resultados obtenidos a través de los instrumentos aplicados son, además de, analizados y contrastados con los objetivos específicos planteados, con otras investigaciones preexistentes consultadas en la literatura.

Respecto del tercer objetivo específico, se realizó la prueba estadística de normalidad, sin embargo, los resultados obtenidos para el valor de significancia en el estadístico de Kolmogorov-Smirnov fue de .000 para la variable empleabilidad percibida antes de la capacitación y de .002 para la variable empleabilidad percibida posterior a la capacitación. En el caso del estadístico Shapiro-Wilk, los valores de significancia fueron de .005 y .000 para las mismas variables representando los momentos antes y después de recibir la capacitación impartida por el ICATSLP, siendo todos los valores en ambas variables < .05, por lo que se observa que no presentaron una distribución normal y se determinó usar otra prueba estadística, la prueba no paramétrica de Wilcoxon para rangos, Ortega et al. (2021).

En cuanto al objetivo general de la investigación, sobre mejorar los procesos de planeación estratégica, gestión de los recursos y la toma de decisiones, al observar los resultados

obtenidos y analizar los datos, la variable empleabilidad percibida antes de la capacitación y la variables empleabilidad percibida posterior a la capacitación, resulta que estas dos variables dependientes son de utilidad para conocer el impacto que tuvo la capacitación impartida por el ICATSLP, cumpliendo el objetivo general desde la perspectiva del aprendiente, que son las personas que llegan al ICATSLP para capacitarse, es así como el ICATSLP cumple con uno de sus propósitos, al impactar positivamente y mejorar la empleabilidad percibida.

Es importante señalar, que esta investigación tiene limitaciones en cuanto a la representatividad de la muestra, si bien, la participación fue representativa de varios municipios del estado, la amplia diversidad de cursos ofertada por el ICATSLP pudo haber provocado sesgos en los resultados, por lo que, aun cuando se demostró que la capacitación influye positivamente en la empleabilidad percibida de los aprendientes, el Estado en su intervención, debe considerar con sustento metodológico los temas a impartir, evaluándolos en función de su aportación en la creación de valor en las cadenas productivas, tal como sugiere Alaimo et al. (2015).

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

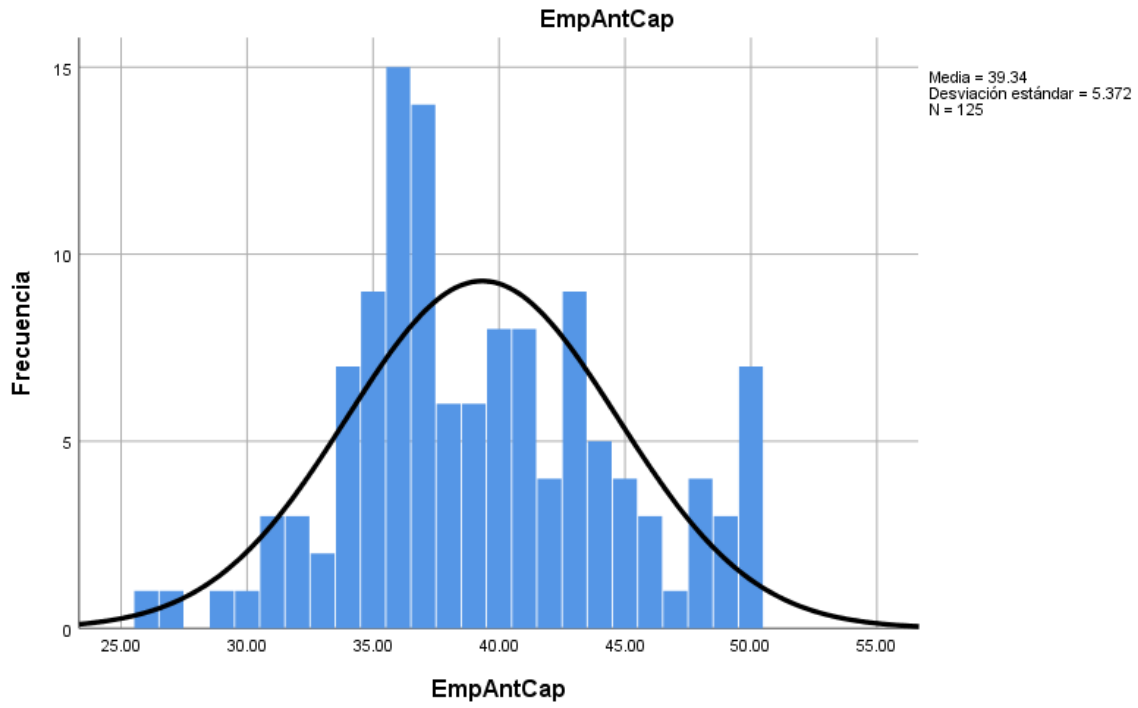
El problema planteado en esta investigación en cuanto al desconocimiento del ICATSLP respecto a si la capacitación que imparte influye o no en la empleabilidad percibida por las personas que capacita, en los hallazgos encontrados en esta investigación, existe suficiente evidencia para concluir que la capacitación impartida por el ICATSLP presenta una diferencia estadísticamente significativa de forma positiva con la empleabilidad auto percibida por los aprendientes, es decir, la capacitación que imparte el ICATSLP mejora la empleabilidad percibida una vez que las personas la concluyen, contribuyendo a explicar con mayor profundidad si la organización está cumpliendo con su razón de ser, además de que, al contar ahora con un instrumento confiable que ayude a dimensionar la empleabilidad percibida, se posibilita generar más información que contribuya al soporte en la toma de decisiones y posibilitar la orientación de la oferta de capacitación de mejor forma.

Por otro lado, dentro del proceso administrativo del ICATSLP, la medición y el conocimiento sobre la empleabilidad percibida del aprendiente, también podría contribuir a fortalecer su planeación estratégica y el control de los fenómenos del ámbito cualitativo.

Se da respuesta a la primera pregunta específica de la investigación, al conocer el nivel de percepción de empleabilidad que tienen las personas antes de que inicien los cursos de capacitación, tal como puede observarse en la Figura 8.

Figura 8

Distribución de la Empleabilidad Percibida antes de la capacitación

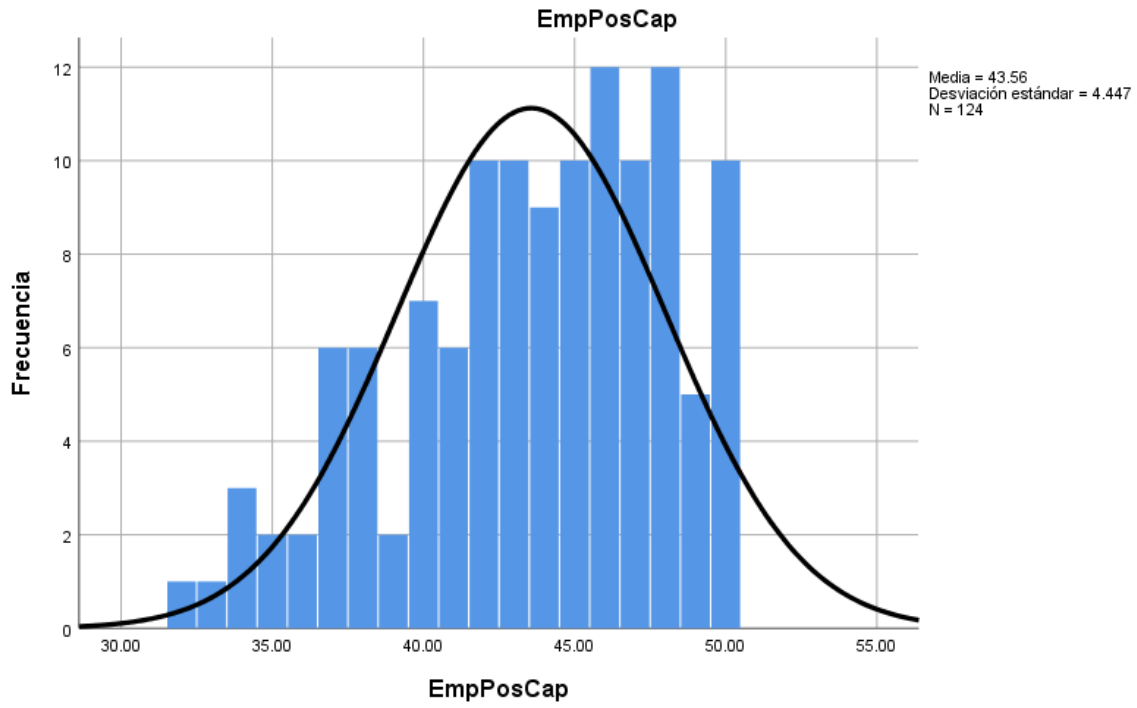


Nota. Elaboración propia a partir del procesamiento de datos en IBM SPSS v.25.

También, se da respuesta a la segunda pregunta específica de la investigación, al conocer el nivel de percepción de empleabilidad que tienen las personas al concluir los cursos de capacitación, lo que posibilita conocer si existe una diferencia estadísticamente significativa al comparar el antes y después de la capacitación, y si esta diferencia es positiva o negativa, que de acuerdo con los hallazgos de la investigación, al observar el comportamiento de la distribución en ambos momentos, se aprecia en los histogramas que no es normal en la variable empleabilidad percibida posterior a la capacitación, esto es lo esperado, ya que demuestra que existe una carga mayor hacia los puntajes más altos en la empleabilidad percibida después de la capacitación como se aprecia en la Figura 9.

Figura 9

Distribución de la Empleabilidad Percibida después de la capacitación



Nota. Elaboración propia a partir del procesamiento de datos en IBM SPSS v.25.

El estudio estuvo limitado por el tipo de muestra empleado, lo que pudiera haber incidido en los resultados obtenidos.

5.2. Recomendaciones

Con base en los datos sociodemográficos de los participantes de esta investigación, 92.8% de mujeres y 7.2% de hombres, con una edad media de 43.26 años, se recomienda ampliar el diseño de la muestra por estratificación (género, escolaridad, edad), también por muestras por conglomerados (Unidades de Capacitación y Acción Móvil), además del muestreo intencional, con la finalidad de profundizar en el conocimiento del fenómeno de la capacitación que imparte el ICATSLP.

Por otra parte, se sugiere que, sea integrado a los procedimientos formales de la Dirección de Planeación y Evaluación del ICATSLP, un procedimiento para la aplicación del instrumento que fue diseñado para esta investigación, con la finalidad de continuar midiendo la empleabilidad percibida y contribuir a generar información para la toma de decisiones de la directiva del ICATSLP.

Referencias Bibliográficas

Aguilar, A. L. S., Howlet, L. C. P., & Díez, M. D. C. G. (2014). Capacitación en la empresa mexicana: un estudio de formación en el trabajo. Civilizar, 14(27), 123-134.

Alaimo, V., Bosch, M., Kaplan, D. S., Pagés, C., & Ripani, L. (2015). *Empleos para crecer*. Inter-American Development Bank.

Andrade, M. S., Chong, M. L., & Cobo, E. T. (2021). Importancia de la motivación en los entornos laborales de las empresas. *Revista tecnológica ciencia y educación Edwards Deming, 5*(2).

Andrés-Rosales, R., & Mendoza-González, M. Á. (2024) Análisis del empleo formal e informal, la precariedad laboral y desigualdad salarial de los trabajadores por género en las entidades federativas, 2005-2023. En P. Mejía Reyes, W. Ovando Aldana, & C. R. Rivera Rojo (Coords.), *La economía mexicana en transición, 2000-2023* (1.ª ed., pp. 353-387). Universidad Autónoma del Estado de México; DC Learning.

Apella, I., & Zunino, G. (2022). El cambio tecnológico y las tendencias del mercado laboral en América Latina y el Caribe: un análisis basado en las tareas. *Revista de la CEPAL, 136*, 65-68. https://doi.org/10.18356/16840348-2022-136-4

Ausubel, D. P. (1980). *Psicología Educativa* (2ª. ed.). Editorial Trillas S. A.

Bayón, M. C. (2009). Oportunidades desiguales, desventajas heredadas: Las dimensiones subjetivas de la privación en México. *Espiral (Guadalajara), 15*(44), 163-198.

Campbell, D. T., & Stanley, J. C. (2015*). Experimental and quasi-experimental designs for research.* Ravenio books.

Castillo Robayo, C. D., & García Estévez, J. (2019). Desempleo juvenil en Colombia ¿la educación importa? *Revista Finanzas y Política Económica, 11*(1), 101-127. https://doi.org/10.14718/revfinanzpolitecon.2019.11.1.7

Centro de Estudios Espinosa Yglesias. (2024, 12 de junio). *9no Boletín de movilidad social en el mercado de trabajo.* https://ceey.org.mx/9no-boletin-de-movilidad-social-en-el-mercado-de-trabajo/

Cerón, A. F. I., & Ramos, J. A. S. (2024). Factores de Empleabilidad en la Sociedad: Análisis Sistemático de la Investigación Científica. *Revista Científica de Salud y Desarrollo Humano*, *5*(4), 1738-1781. https://doi.org/10.61368/r.s.d.h.v5i4.424

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (3ª ed.). Mc Graw Hill/interamericana Editores, S. A. de C. V.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos* (9ª ed.). Mc Graw Hill/interamericana Editores, S. A. de C. V.

Conover, E., Khamis, M., & Pearlman, S. (2022). Job Quality and Labour Market Transitions: Evidence from Mexican Informal and Formal Workers. *The Journal of Development Studies, 58*(7), 1332–1348. https://doi.org/10.1080/00220388.2022.2061851

Cristancho Giraldo, L. A. (2022). El concepto de trabajo: perspectiva histórica. Secuencia, (112). https://doi.org/10.18234/secuencia.v0i112.1827

Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo [DGCFT] (2025). "Historia" https://www.dgcft.sems.gob.mx/welcome/index/submenu//1

Eccles, J. S., & Wigfield, A. (2002). Motivational beliefs, values, and goals. Annual review of psychology, 53(1), 109-132. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.53.100901.135153

Elder, S. (2015). Global employment trends for youth 2015: Scaling up investments in decent jobs for youth.

Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational behavior, 65*(1), 14-38.

Gamboa, J. P., Gracia, F. J., & Peiró, J. M. (2007). La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral. Valencia: Inst. Valenciano de Investigaciones Económicas.

Hernández-Fernaud, E., Ramos-Sapena, Y., Negrín, F., Ruiz-De La Rosa, C. I., & Hernández, B. (2011). Empleabilidad percibida y autoeficacia para la búsqueda de empleo en universitarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 27*(2), 131-142.

Hernández, S. R. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ª. ed.). Mc Graw Hill/interamericana Editores, S. A. de C. V.

Köhler, H. -D, y Martín Artiles A. (2021). *Manual de la Sociología del trabajo y de las relaciones laborales* (4. ª ed.). Delta Publicaciones Universitarias.

Lara, J., Yedra, M. C., Moyeda López, D. V., Prats Molina, A., & Téllez Muñoz, J. A. (2020). Migración rural urbana e informalidad en las zonas metropolitanas de México. Una estimación de corto plazo. Estudios Económicos (México, DF), 35(2), 297-329. https://doi.org/10.24201/ee.v35i2.405

Llorente Muñoz, P., & Arbués Gracia, F. (2021). Inserción laboral y teoría del capital humano. *Zaragoza: Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo.*

López Machuca, J. A., & Mendoza Cota, J. E. (2017). Salarios, desempleo y productividad laboral en la industria manufacturera mexicana. *Ensayos. Revista de economía*, *36*(2), 185-228.

Luzardo, R. A. C., Lino, C. L. A., & Vera, E. A. D. (2022). Remuneración salarial y su Incidencia en la calidad de vida de la zona urbana del cantón Jipijapa. *Dominio de las Ciencias*, *8*(1), 384-402. http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2578

Maceri, S. B., & Coll, A. J. (2023). Las consecuencias indeseadas del dinero desde el punto de vista de la psicología y la Economía de la Felicidad. *Cultura económica*, *41*(105), 67-84. https://doi.org/10.46553/cecon.41.105.2023.p67-84

Mendoza, M. D. C. C., González, M. A. G., Valdez, R. I. M., & Trejo, E. S. G. (2022). Diferencias en la Motivación Laboral debido al Género entre Personas de la Generación y en el Noreste de México. *Revista ingeniería y gestión industrial*, *1*(1). https://doi.org/10.29105/revig1.1-5

Mohajan, H. (2020). Quantitative Research: A Successful Investigation in Natural and Social Sciences. *Journal of Economic Development, Environment and People.* https://doi.org/10.26458/jedep.v9i4.679.

Ochoa Gutiérrez, R., & Balderas Gutiérrez, K. E. (2021). Educación continua, educación permanente y aprendizaje a lo largo de la vida: coincidencias y divergencias conceptuales. *Revista Andina de Educación*, *4*(2), 67-73. https://doi.org/10.32719/26312816.2021.4.2.8

Orozco, M., Espinosa, R., Fonseca, C. E., & Grajales, R. V. (2019). Informe de movilidad social en México 2019. Hacia la igualdad regional de oportunidades. *Book*, 1-83. https://ceey.org.mx/informe-de-movilidad-social-mexico-2019/

Ortega Páez, E., & Ochoa Sangrador, C. (2022). Pruebas para muestras relacionadas. *Variables cuantitativas. Evid Pediatr*, *18*, 41.

Ortega Páez, E., Ochoa Sangrador, C., & Molina Arias, M. (2021). Pruebas no paramétricas. Evid. Pediatr, 17(37), 1-7.

Oseguera Sauri, A. C. (2022). Concentración en el mercado laboral y su relación con los salarios en México. *Estudios Económicos (México, DF)*, *37*(1), 45-102. https://doi.org/10.24201/ee.v37i1.426

Ovando Aldana, W. (2024) Análisis de las principales variables del mercado de trabajo, 2005-2022. En P. Mejía Reyes, W. Ovando Aldana, & C. R. Rivera Rojo (Coords.), *La economía mexicana en transición, 2000-2023* (1.ª ed., pp. 299-329). Universidad Autónoma del Estado de México; DC Learning.

Pereira, M. L. N. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista educación, 33*(2), 153-170. http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44012058010

Pérez Méndez, M. A. (2023). Dualidad del mercado laboral, crecimiento regional y la evolución de la pobreza. *Estudios Económicos (México, DF), 38*(2), 261-292. https://doi.org/10.24201/ee.v38i2.443

Pintrich, P. R., & De Groot, E. V. (1990). Motivational and self-regulated learning components of classroom academic performance. *Journal of educational psychology*, *82*(1), 33. https://doi.org/10.1037/0022-0663.82.1.33

Prados, C. F. (2021). Actitud y motivación en estudiantes de formación profesional. *Revista Reflexión e Investigación Educacional, 3*(2), 33-45.

Prats, G. M., Hernández, F. S., & Domínguez, A. A. J. (2022). Economía informal: descripción conceptual y mirada al contexto mexicano. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, *24*(2), 256-271. https://doi.org/10.36390/telos242.04

Reichardt, C. S. (2002). Experimental and quasi-experimental designs for generalized causal inference.

Roa, J. C., & Herrera, P. (2011). El empleo en México. Del modelo de sustitución de importaciones (ISI) al modelo de libre mercado. Economía y Sociedad, 16(27), 49-63.

Rodríguez Espinosa, M. D. L., & Castillo Ponce, R. A. (2009). Empleo, productividad y salarios en México: Un análisis de corto y de largo plazo para el sector manufacturero. *EconoQuantum, 5*(2), 7-21.

Rothwell, A., & Rothwell, F. (2016). Graduate employability: A critical oversight. *In Graduate employability in context: Theory, research and debate* (pp. 41-63). London: Palgrave Macmillan UK.

Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel review, 36*(1), 23-41.

Ruiz Nápoles, P. (2021). ¿Quién ganó y quién perdió con el TLCAN? Resultados del comercio bilateral México-Estados Unidos sobre la producción, el empleo y la distribución del ingreso. *El trimestre económico, 88*(352), 1099-1120.

Sosa, J. S., Quispe, J. A. B., Araoz, E. G. E., Reyes, B. V., & Pineda, L. B. B. (2023). Satisfacción económica y motivación personal para estudiar Andragogía: Capítulo 6. *Editorial Idicap Pacífico*, 118-131. https://doi.org/10.53595/eip.008.2023.ch.6

Siegel, S., & Castellan, N. J. (1995). *Estadística no paramétrica aplicada a las ciencias de la conducta* (Vol. 4, pp. 195-196). México: Trillas.

Téllez, Y., Muradas, M., & Conapo. (2017). La dinámica demográfica de México, 1950-2015. *La situación demográfica de México*, 17-38. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/344289/02_Tellez_Murad_s_web.pdf

Urquidi, M., Durand, G., Ergueta, A., & Raphael, M. (2023). ¿Cómo enfrentar los retos del mercado laboral?, la experiencia boliviana en programas de formación y empleo.

Valle Pérez, P. (2024). La inserción sociolaboral de personas con drogodependencia: análisis desde el trabajo social de propuestas de intervención sociolaboral en personas con adicciones.

Varela-Llamas, R., Castillo-Ponce, R. A., & Ocegueda-Hernández, J. M. (2013). El empleo formal e informal en México: un análisis discriminante. *Papeles de población, 19*(78), 111-140.

Vargas, R., Sánchez-Queija, M. I., Rothwell, A., & Parra, A. (2018). Self-perceived employability in Spain. Education+ Training, 60(3), 226-237. https://doi.org/10.1108/ET-03-2017-0037

Velarde-Jurado, E., & Avila-Figueroa, C. (2002). Evaluación de la calidad de vida. *Salud pública de México, 44*(4), 349-361.

Verdugo, S. V. C., Albán, J. C. A., & Palacios, I. A. M. (2025). La capacitación continua en la productividad laboral. *Revista InveCom, 5*(3), 15.

Anexos

Estructura del Instrumento			
Nivel 1	**Nivel 2**	**Objetivo**	**Datos**
I. Datos Generales	Personales	Conocer los datos sociodemográficos de los sujetos de estudio.	ID, Fecha de nacimiento, Sexo, Estado Civil, Localidad o Colonia, Estado y Municipio.
II. Acceso a Dispositivos, frecuencia con el uso de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), así como experiencia con software básico	Acceso y frecuencia a dispositivos electrónicos y correo electrónico	Conocer el nivel de acceso a dispositivos electrónicos y la frecuencia con los que los utiliza el sujeto de estudio.	Teléfono inteligente, Computadora personal, Tableta y Correo electrónico
	Uso y frecuencia de redes sociales digitales	Conocer las redes sociales que utiliza el sujeto de estudio y la frecuencia de uso.	Facebook, Instagram, Tik Tok, You Tube, X y LinkedIn.
	Uso y nivel de expeiencia con Software para procesar texto y hojas de cálculo	Conocer el nivel de conocimiento de software básico.	Software: Word o Procesador de Texto y Excel u Hoja de Cálculo.
III. Antecedentes Escolares		Conocer con detalle el nivel de escolaridad del sujeto de estudio.	Nivel de escolaridad máximo alcanzado por el sujeto, total de años de estudio invertidos y la escolaridad alcanzada por los padres del sujeto de estudio.
IV. Escala de Empleabilidad percibida	Identidad de Carrera, Adaptabilidad personal, Capital Humano y Social	Conocer el grado de empleabilidad percibida por el sujeto de estudio.	10 enunciados que indican el grado de empleabilidad percibido por el sujeto de estudio.
V. Curso de Capacitación	Datos generales del curso de capacitación	Conocer la información general del curso de capacitación.	Quién paga la capacitación, en qué centro o lugar se imparte, nombre del curso, total de horas, fechas de inicio y término, nombre del instructor y cómo se enteró del curso de capacitación.
	Motivaciones para capacitarse	Conocer la expectativa del sujeto de estudio.	¿Por qué? y ¿Para qué se capacita el sujeto de estudio?
	Otras capacitaciones recibidas	Conocer si el sujeto de estudio recibe o ha recibido otras capacitaciones.	Capacitación en el ICAT y/o en otra institución o empresa.
VI. Condiciones y Experiencia laboral	Salud del sujeto y acceso a servicios de salud	Conocer cómo considera su estado de salud en general y si tiene o no acceso a servcios de salud el sujeto de estudio.	Cómo considera su estado de salud en general, si cuenta o no con acceso a algún servicio de salud y de responder afirmativamente, a cuál.
	Situación Productiva	Conocer las condiciones productivas y/o laborales del sujeto de estudio.	Sí o no desempeña un trabajo remunerado, sí o no desarrolla actividades independientes y, sí o no es pensionado/a.
	Plan de Pensiones	Conocer si el sujeto de estudio cuenta o no con algún plan para pensionarse.	Sí o no cuenta con un plan para pensionarse.
	Años de experiencia laboral y/o productiva	Conocer los años de experiencia laboral o productiva que tiene acumulados el sujeto de estudio.	Cuántos años tiene de experiecia. Ordenado por escala para facilitar el cálculo.
VII. Compromiso económico en el hogar y/o con la familia	Situación económica en el hogar, compromiso, relaciones de dependencia económica y, apoyos o ayuda económica que impactan en el hogar	Conocer si el sujeto de estudio está obligado/a o no a aportar a la economía en su entorno familiar.	Sí o no tiene compromiso para aportar económicamente.
		Conocer el contexto de dependencia económica en el hogar del sujeto de estudio.	Número de personas en su hogar, dependientes económicos, generadores de ingresos, número de hijos.
		Conocer si el sujeto de estudio o sus dependientes económicos cuentan con apoyo social gubernamental y/o ayuda financiera de fuentes residentes en el extranjero.	Sí o no recibe apoyo social gubernamental el sujeto de estudio y/o los integrantes de su hogar y, sí o no recibe ayuda económica de familiares residentes en el extranjero.
VIII. Escala de Bienestar Financiero (CFBP)	Satisfacción económica percibida	Conocer el grado de satisfacción económica percibida por el sujeto de estudio.	10 enunciados que indican el nivel de satisfacción económica percibida por el sujeto de estudio.
		Total de reactivos	59

Cuestionario EPICAT-01B

1. Nombre _____ 2. Edad _____

3. Sexo: Mujer ☐ Hombre ☐ Prefiero no manifestarlo ☐

4. Estado Civil:

Soltero/a ☐ Casado/a ☐ Unión libre ☐ Divorciado/a ☐ Prefiero no manifestarlo ☐

5. Localidad o Colonia de Residencia: _____

6. Entidad Federativa: _____ Municipio: _____

7. Escolaridad (Formación Académica) (Marque solo un óvalo por fila)

	No cursada	No terminada	Cursando	Terminada
Primaria	☐	☐	☐	☐
Secundaria	☐	☐	☐	☐
Nivel Técnico posterior a la Secundaria	☐	☐	☐	☐
Bachillerato / Preparatoria	☐	☐	☐	☐
Nivel Técnico posterior al Bachillerato	☐	☐	☐	☐
Educación Superior / Licenciatura	☐	☐	☐	☐
Posgrado	☐	☐	☐	☐

8. ¿Cuántos años de estudios en total ha cursado? _____ 9. ¿Cuenta con los documentos comprobatorios? (Sí/No) _____

10. ¿Cuál es el último grado de estudios de su padre? _____

11. ¿Cuál es el último grado de estudios de su madre? _____

12. Actividades productivas que realiza por las que recibe ingresos: (Marque solo un óvalo por fila)

	Sí	No
1) ¿Desempeña un empleo remunerado? (tiene patrón/es)	☐	☐
2) ¿Desarrolla trabajos de forma independiente? (usted es su patrón)	☐	☐
3) ¿Está pensionado/a y/o jubilado/a?	☐	☐

13. ¿Cuántas personas viven en su hogar? (Incluido usted mismo/a) _____

14. ¿Cuántas de ellas generan ingresos en su hogar? (Incluido usted mismo/a) _____

15. ¿Está comprometido/a con aportar económicamente al hogar y/o la familia? (Marque según corresponda)

Sí ☐ No ☐

16. ¿Cuántas personas dependen económicamente de usted? (Incluido usted mismo/a) _____

17. ¿Cuántos hijos/as tiene? (Si no tiene responda 0) _____

18. ¿Recibe usted o alguno de los miembros de su hogar apoyo social gubernamental? (Marcar según corresponda)

Sí ☐ No ☐ Prefiero no manifestarlo ☐

19. ¿Recibe usted o alguno de los miembros de su hogar ayuda económica de familiares residentes en el extranjero? (Marcar según corresponda)

Sí ☐ No ☐ Prefiero no manifestarlo ☐

20. ¿Cuenta con algún plan para pensionarse?

1. No, ninguno ☐ 2. IMSS ☐ 3. ISSSTE ☐ 4. Otro ☐

21. En una escala de 1 a 10, donde 1= Pésima y 10= Excelente ¿Cómo considera usted su situación económica actual? (Marque según considere)

Pésima (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10) Excelente

22. ¿Con qué frecuencia utiliza los siguientes dispositivos y el correo electrónico? (Marque solo un óvalo por fila)

	Nunca, no tengo	Casi nunca	Poco	Con frecuencia	Diariamente
Teléfono inteligente					
Computadora personal (En casa)					
Computadora personal (En el trabajo o negocio)					
Tableta					
Correo electrónico					

23. Anote su correo electrónico _____

24. ¿Con qué frecuencia utiliza las siguientes redes sociales? (Marque solo un óvalo por fila)

	Nunca, no tengo	Casi nunca	Poco	Con frecuencia	Diariamente
Facebook					
WhatsApp					
Instagram					
Tik Tok					
YouTube					
X					
LinkedIn					

25. ¿Sabe utilizar? (Marque solo un óvalo por fila)

	No se utilizarlo	Básico	Intermedio	Avanzado
Word o Procesador de Texto				
Excel u Hojas de Cálculo				

26. ¿Presenta alguna discapacidad? ¿Cuál (es)? (Marque según corresponda)

1) Limitación para ver.
2) Limitación para escuchar.
3) Limitación para caminar o moverse.
4) Limitación para recordar o concentrarse.
5) Limitación para hablar o comunicarse.
6) Limitación para el cuidado personal.
7) No, ninguna.

27. En una escala de 1 a 10, donde 1= Pésimo y 10= Excelente ¿Cómo considera usted su estado general de salud? (Marcar según considere)

Pésimo (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10) Excelente

28. ¿Cuenta con algún servicio médico para atenderse? (Marcar según corresponda)

1. No, ninguno ( ) 2. IMSS ( ) 3. ISSSTE ( ) 4. Otro ( )

29. ¿Se considera usted perteneciente a algún pueblo indígena u originario?

No ( ) Sí ( ) ¿Cuál? _____

30. Unidad de Capacitación o Acción Móvil _____

31. Nombre del Curso de Capacitación _____

32. Total de horas programadas _____ 33. Fechas: Inicio _____ Fin _____

34. Nombre del Instructor _____

35. Además de este curso de capacitación ¿Recibe o ha recibido anteriormente otras capacitaciones? (Marcar según corresponda)

	Sí, recibo o he recibido otra capacitación	No, no recibo o he recibido ninguna capacitación
Por parte del ICAT	☐	☐
Por parte de otra institución o empresa	☐	☐

36. ¿Quién paga la Capacitación? 1) La empresa ☐ 2) Familiar – Amigo/a ☐ 3) Yo mismo/a ☐ 4) ICAT ☐ 5) Otro ☐

37 ¿Cómo se enteró de este Curso? 1) La empresa ☐ 2) Familiar – Amigo/a ☐ 3) Lo encontré en Internet ☐ 4) Personal del ICAT ☐ 5) Instructor ☐ 6) Por la Escuela ☐ 7) Feria – Exposición del ICAT ☐ 8) Otro ☐

38. De las siguientes razones ¿Con cuál usted está "más de acuerdo"? (Marcar solo una opción)

Me capacito porque…

1) Busco desarrollarme por mi cuenta ◯
2) Necesito encontrar algo qué hacer ◯
3) Así me lo piden ◯
4) Realmente, no lo sé con claridad ◯

39. De las siguientes razones ¿Con cuál usted está "más de acuerdo"? (Marcar solo una opción)

Una vez que me capacite pretendo…

1) Encontrar mi primer empleo ◯
2) Encontrar un mejor empleo ◯
3) Mejorar en mi empleo ◯
4) Emprender un negocio ◯
5) Ejercer un oficio ◯
6) Fortalecer mi negocio/empresa ◯
7) Solo haber aprendido algo nuevo ◯
8) Realmente, no lo sé aún con claridad ◯

40. Esta capacitación se relaciona con: (Marque solo un óvalo por fila)

	Sí	No
1) Actividades de mi Empleo	☐	☐
2) Actividades de mi Oficio	☐	☐
3) Actividades de mi Especialidad	☐	☐
4) Actividades de mi Profesión	☐	☐

41. ¿Cuántos años de experiencia laboral tiene acumulados a lo largo de su vida productiva? _____

42. De las siguientes afirmaciones elija y marque un solo círculo según considere:
1=Nada de acuerdo 2=En desacuerdo 3=Neutral 4=De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo

1) Mi experiencia laboral es una gran ventaja para conseguir empleo

Totalmente en desacuerdo (1) (2) (3) (4) (5) Totalmente de acuerdo

2) Creo que me desenvolvería bien en mi primer día de trabajo

Totalmente en desacuerdo (1) (2) (3) (4) (5) Totalmente de acuerdo

3) Creo que no se me dificultaría acceder a un puesto de trabajo

Totalmente en desacuerdo (1) (2) (3) (4) (5) Totalmente de acuerdo

4) Conseguir un trabajo hoy en día es difícil, pero creo que lo lograré

Totalmente en desacuerdo (1) (2) (3) (4) (5) Totalmente de acuerdo

5) Al margen de mi formación y experiencia laboral, tengo características que pueden atraer a distintas empresas

Totalmente en desacuerdo (1) (2) (3) (4) (5) Totalmente de acuerdo

6) Me resultaría fácil integrarme en un equipo de trabajo

Totalmente en desacuerdo (1) (2) (3) (4) (5) Totalmente de acuerdo

7) Quienes me conocen creen que tengo buenas perspectivas laborales en mi oficio o especialidad o profesión

Totalmente en desacuerdo (1) (2) (3) (4) (5) Totalmente de acuerdo

8) Mis redes personales me ayudarán en el desarrollo de mi oficio o especialidad o profesión

Totalmente en desacuerdo (1) (2) (3) (4) (5) Totalmente de acuerdo

9) Las habilidades que tengo son transferibles al mundo laboral

Totalmente en desacuerdo (1) (2) (3) (4) (5) Totalmente de acuerdo

10) Cualquiera con mi nivel de habilidades y conocimientos sería demandado en el mercado laboral

Totalmente en desacuerdo (1) (2) (3) (4) (5) Totalmente de acuerdo

Antes de iniciar y contestar, por favor lea el siguiente Aviso importante:

1. Los datos personales que recabamos serán utilizados exclusivamente con fines académicos y de investigación, en el marco del proyecto titulado *Análisis de la empleabilidad percibida: un estudio sobre la capacitación impartida por el Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de San Luis Potosí*.
2. La información recopilada será tratada de forma estrictamente confidencial y anonimizada (se eliminarán o disociarán sus datos de identificación como nombre o correo electrónico) para la publicación de resultados, asegurando que su identidad nunca será revelada en los informes, artículos o presentaciones derivadas de este estudio.
3. Sus respuestas serán almacenadas de forma segura por un periodo máximo de 3 meses y posteriormente serán destruidas. Sus datos no serán transferidos a terceros, salvo por requerimiento legal de una autoridad competente.
4. Le informamos que usted tiene derecho a Acceder, Rectificar, Cancelar u Oponerse al tratamiento de sus datos personales (Derechos ARCO). Derecho de Retirada: Su participación en este estudio es completamente voluntaria. Puede retirar su consentimiento o dejar de contestar el cuestionario en cualquier momento sin necesidad de justificación y sin que ello genere ninguna consecuencia negativa. Para ejercer sus derechos ARCO, puede enviar una solicitud formal al correo electrónico del Investigador josearmando.morin@gmail.com o bien a la Oficina plan.icatslp@gmail.com. Al continuar y responder este cuestionario, usted declara haber leído y aceptado los términos de este aviso de privacidad para los fines académicos antes mencionados. ¡Muchas gracias por su valiosa colaboración!

Cuestionario EPICAT-02A

1. Nombre _____

2. Edad _____ 3. Sexo: Mujer ☐ Hombre ☐ Prefiero no manifestarlo ☐

4. Unidad de Capacitación o Acción Móvil _____

5. Nombre del Curso de Capacitación _____

6. Total de horas programadas _____ 7. Fechas: Inicio _____ Fin _____

8. Nombre del Instructor _____

9. De las siguientes afirmaciones elija y marque un solo círculo según considere:
1=Nada de acuerdo 2=En desacuerdo 3=Neutral 4=De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo

1) Mi experiencia laboral es una gran ventaja para conseguir empleo

Totalmente en desacuerdo (1) (2) (3) (4) (5) Totalmente de acuerdo

2) Creo que me desenvolvería bien en mi primer día de trabajo

Totalmente en desacuerdo (1) (2) (3) (4) (5) Totalmente de acuerdo

3) Creo que no se me dificultaría acceder a un puesto de trabajo

Totalmente en desacuerdo (1) (2) (3) (4) (5) Totalmente de acuerdo

4) Conseguir un trabajo hoy en día es difícil, pero creo que lo lograré

Totalmente en desacuerdo (1) (2) (3) (4) (5) Totalmente de acuerdo

5) Al margen de mi formación y experiencia laboral, tengo características que pueden atraer a distintas empresas

Totalmente en desacuerdo (1) (2) (3) (4) (5) Totalmente de acuerdo

6) Me resultaría fácil integrarme en un equipo de trabajo

Totalmente en desacuerdo (1) (2) (3) (4) (5) Totalmente de acuerdo

7) Quienes me conocen creen que tengo buenas perspectivas laborales en mi oficio o especialidad o profesión

Totalmente en desacuerdo (1) (2) (3) (4) (5) Totalmente de acuerdo

8) Mis redes personales me ayudarán en el desarrollo de mi oficio o especialidad o profesión

Totalmente en desacuerdo (1) (2) (3) (4) (5) Totalmente de acuerdo

9) Las habilidades que tengo son transferibles al mundo laboral

Totalmente en desacuerdo (1) (2) (3) (4) (5) Totalmente de acuerdo

10) Cualquiera con mi nivel de habilidades y conocimientos sería demandado en el mercado laboral

Totalmente en desacuerdo (1) (2) (3) (4) (5) Totalmente de acuerdo