



universidad
de león

 crue
Universidades
Españolas
Asuntos
Estudiantiles

Evaluando el efecto de las prácticas externas en la empleabilidad percibida percibida de estudiantes de ingeniería: ingeniería: un estudio pre-post

Javier Matías Ramírez Romero

Observatorio de Formación y Empleo de la
Universidad de La Laguna

Basilio de Leon Poleo

Director del Área de Formación y Empleo de la
Fundación General de la Universidad de La Laguna

Las prácticas externas importan, pero su impacto real sigue siendo debatido



universidad
de león

crue
Universidades
Españolas
Asuntos
Estudiantiles

Contexto y motivación del estudio

La empleabilidad se ha convertido en un eje central de la educación superior, especialmente en titulaciones técnicas como la ingeniería. Sin embargo, la evidencia empírica sobre el impacto real de las prácticas externas es ambivalente:

- Algunos estudios reportan efectos positivos en inserción laboral (Gault et al., 2010).
- Otros señalan que los efectos dependen de la calidad de la experiencia y el contexto organizacional (Jackson, 2015; Clarke, 2018).
- Existe una brecha reconocida entre **empleabilidad percibida** y **empleabilidad objetiva** (Yorke, 2006).

Pregunta de investigación

¿Las prácticas externas mejoran significativamente la empleabilidad percibida de los estudiantes de ingeniería?

La empleabilidad percibida: un constructo psicosocial multidimensional



universidad
de león

 **crue**
Universidades
Españolas
Asuntos
Estudiantiles

Marco teórico

La empleabilidad percibida es la evaluación subjetiva que realiza el individuo sobre sus posibilidades de inserción laboral (Rothwell & Arnold, 2007).

Enfoque	Autores	Aportación clave
Clásico (individual)	Yorke (2006)	Habilidades y atributos que aumentan la probabilidad de empleo
Psicosocial (relacional)	Fugate et al. (2004)	Adaptabilidad, identidad profesional y capital social
Crítico (estructural)	Clarke (2018); Tomlinson (2017)	Desajuste entre percepción y condiciones reales del mercado

Las prácticas externas actúan principalmente a través de procesos psicosociales: **autoeficacia e identidad profesional.**

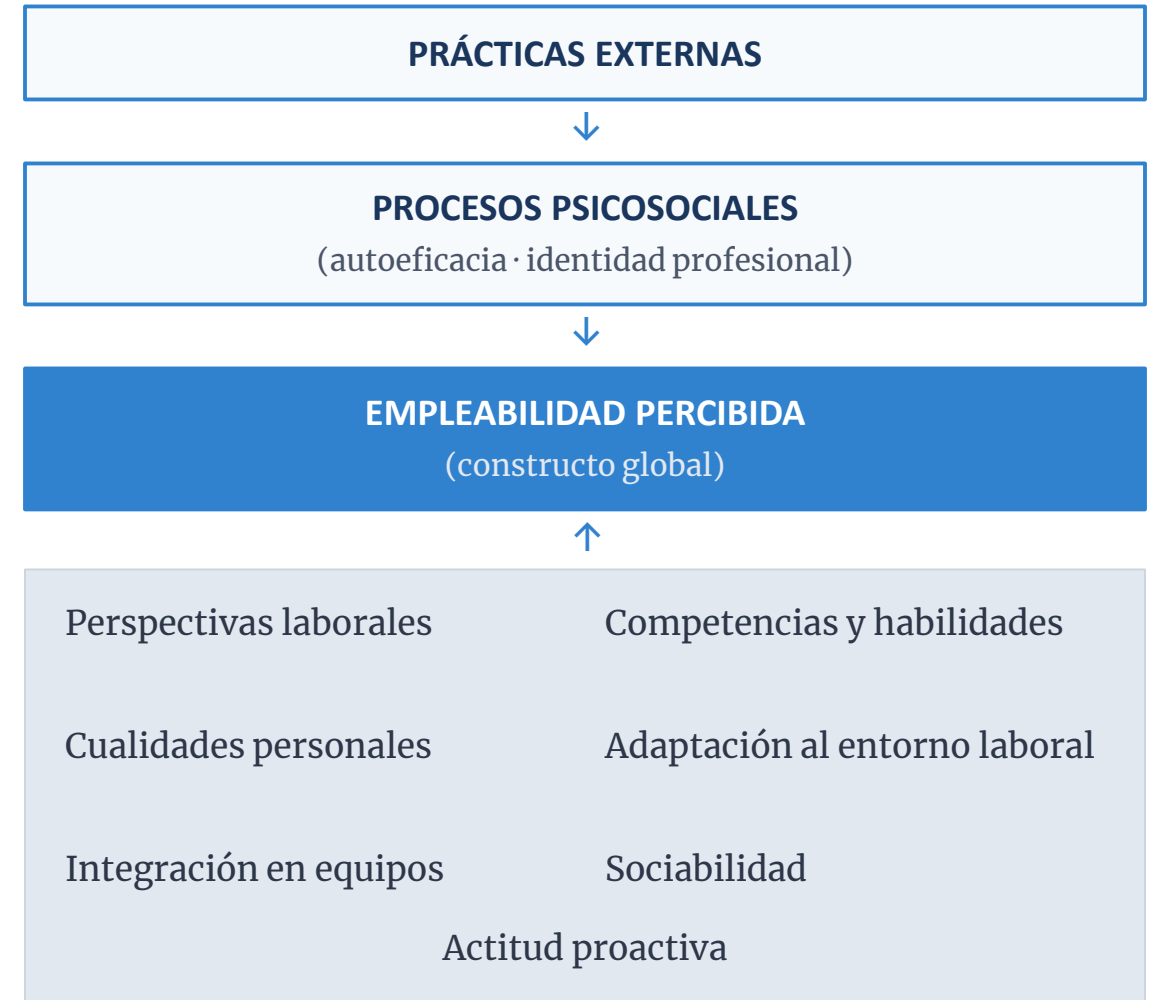
Modelo teórico: de las prácticas a la autopercepción profesional

La empleabilidad percibida se conceptualiza como un **constructo global integrado**, no como dimensiones independientes. Las facetas son componentes interrelacionados de una autopercepción unificada.



universidad
de león

crue
Universidades
Españolas
Asuntos
Estudiantiles



Diseño metodológico: cuantitativo pre-post con 716 con 716 estudiantes de ingeniería



Elemento	Descripción
Diseño	Cuantitativo pre-post con medidas repetidas
Muestra	716 estudiantes de la Escuela de Ingeniería — ULL (últimos 5 cursos académicos)
Instrumento	Cuestionario de 7 ítems, escala Likert 0–10
Análisis	Prueba t de Student para muestras relacionadas + d de Cohen
Consistencia interna	α pre = .889 · α post = .910

Las mediciones se realizaron en **dos momentos**: antes (pre) y después (post) de las prácticas externas.

Los 7 ítems evalúan facetas clave de la autopercepción profesional



universidad
de león

crue
Universidades
Españolas
Asuntos
Estudiantiles

Instrumento de medida

Los siete ítems de la escala cubren las siguientes facetas de la empleabilidad percibida:

1. Perspectivas laborales

"Considero que tengo buenas perspectivas laborales"

3. Habilidades y conocimientos

"Mis habilidades y conocimientos son atractivos en el mercado laboral"

5. Integración en equipos

"Me resulta fácil integrarme en un equipo de trabajo"

7. Actitud proactiva

"Soy una persona con una actitud positiva y proactiva hacia el trabajo"

2. Cualidades personales

"Poseo características y cualidades personales que pueden atraer a distintas empresas"

4. Adaptación al entorno laboral

"Considero que sé desenvolverme bien en un entorno de trabajo"

6. Sociabilidad

"Soy una persona sociable y con facilidad para atraer y persuadir a los demás"

Las prácticas mejoran significativamente todas las dimensiones de la empleabilidad percibida



universidad
de león

 crue
Universidades
Españolas
Asuntos
Estudiantiles

Resultados: comparación pre-post por facetas

Variable	Pre (M)	Post (M)	d de Cohen	Magnitud
Perspectivas laborales	7.46	8.18	0.49	Moderada
Cualidades personales	7.65	8.31	0.53	Moderada
Habilidades y conocimientos	7.32	8.09	0.57	Moderada
Desempeño en entorno laboral	7.66	8.56	0.63	Moderada-alta
Integración en equipo	8.00	8.54	0.42	Moderada
Sociabilidad	7.53	8.00	0.37	Pequeña-moderada
Actitud proactiva	8.54	8.90	0.31	Pequeña-moderada

Todas las diferencias son estadísticamente significativas ($p < .001$, $t(715)$).

El efecto global es moderado-alto: las prácticas reconfiguran la autopercepción profesional



universidad
de león

 **crue**
Universidades
Españolas
Asuntos
Estudiantiles

Pre-prácticas

DT = 1.12

M = 7.74

Post-prácticas

DT = 1.04

M = 8.37

Significación

t(715) = -18.86, p < .001

d = 0.70

Efecto moderado-alto

La correlación entre mediciones pre y post fue elevada ($r = .659, p < .001$), lo que indica **estabilidad relativa del constructo** combinada con **sensibilidad al cambio** tras las prácticas.

Las correlaciones entre ítems ($r \approx .40-.75$) y el alfa de Cronbach elevado respaldan la interpretación de la escala como **medida global integrada**.

Las prácticas actúan como contexto de validación de validación de competencias, no solo de adquisición adquisición



universidad
de león

crue
Universidades
Españolas
Asuntos
Estudiantiles

Discusión: mecanismos explicativos

Los resultados son coherentes con la literatura previa y permiten identificar tres mecanismos clave:

1

Validación de competencias en contexto real

Las prácticas permiten contrastar habilidades en entornos laborales reales, especialmente en adaptación y trabajo en equipo (**mayor efecto: $d = 0.63$**).

2

Reconfiguración de la identidad profesional

El incremento no se limita a competencias específicas, sino que apunta a una transformación más amplia de la autopercepción (Fugate et al., 2004; Tomlinson, 2017).

3

Efecto de techo en variables con alta alta puntuación inicial

Variables como "actitud proactiva" (M pre = 8.54) muestran menor margen de mejora, lo que explica los efectos más pequeños (**$d = 0.31$**).

Los resultados deben interpretarse con cautela: percepción ≠ empleabilidad real



universidad
de león

 **crue**
Universidades
Españolas
Asuntos
Estudiantiles

Limitaciones del estudio

Limitación	Implicación
Medidas de autopercepción	Posibles sesgos: deseabilidad social, sobreestimación de competencias
Diseño pre-post sin grupo control	No permite establecer causalidad definitiva; variables externas no controladas
Efecto techo en variables inicialmente altas	Puede subestimar el impacto real en dimensiones como actitud proactiva
Ausencia de seguimiento longitudinal	No se conoce el efecto sobre inserción laboral objetiva a medio-largo plazo

"La empleabilidad percibida no siempre se traduce directamente en empleabilidad real."

— Yorke (2006)

Las prácticas externas son un elemento clave, pero no pero no suficiente por sí solo



universidad
de león

crue
Universidades
Españolas
Asuntos
Estudiantiles

1. Las prácticas externas producen una **mejora significativa y relevante** en la empleabilidad percibida de estudiantes de ingeniería (d global = 0.70).
2. El impacto se observa en **todas las dimensiones** analizadas, con mayor efecto en adaptación al entorno laboral y competencias profesionales.
3. La empleabilidad percibida funciona empíricamente como un **constructo global integrado**, no como dimensiones independientes.
4. Las prácticas actúan principalmente a través de **procesos psicosociales** (autoeficacia, identidad profesional), no solo mediante la adquisición de habilidades técnicas.
5. Se refuerza la necesidad de **programas de prácticas de calidad** dentro de un enfoque integral de formación: experiencias prácticas + desarrollo competencial + orientación profesional.

XIII Jornadas Observatorios de Empleo Universitario

León, 16 y 17 de abril de 2026

Líneas futuras y referencias



universidad
de león

 **crue**
Universidades
Españolas
Asuntos
Estudiantiles

Agenda de investigación futura

- Incorporar **diseños longitudinales** con seguimiento de inserción laboral objetiva
- Incluir **grupos de comparación** para controlar variables externas
- Analizar el **papel moderador** de la calidad de la supervisión y el tipo de empresa
- Explorar diferencias por **género, especialidad de ingeniería y tipo de empresa**

Referencias clave

- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38.
- Gault, J., Leach, E., & Duey, M. (2010). *Education + Training*, 52(1), 76–88.
- Jackson, D. (2015). *Studies in Higher Education*, 40(2), 350–367.
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). *Personnel Review*, 36(1), 23–41.
- Yorke, M. (2006). *Higher Education Academy*.



universidad
de león

crue
Universidades
Españolas
Asuntos
Estudiantiles

**“Las prácticas no solo forman en competencias,
competencias, ayudan a que el alumnado se perciba
perciba como empleable. Y eso también importa.”
importa.”**

Muchas gracias por su atención.

Javier Matías Ramírez Romero

jramirez@fg.ull.es

Basilio de Leon Poleo

bdleon@fg.ull.es

XIII Jornadas Observatorios de Empleo Universitario
León, 16 y 17 de abril de 2026