



**UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS**

**FACULTAD DE COMUNICACIONES**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL Y  
MEDIOS INTERACTIVOS**

**Precariedad laboral: preferencias y expectativas de los egresados de  
Comunicación Audiovisual de dos universidades privadas.**

**TESIS**

**Para optar el título profesional de Licenciado en Comunicación Audiovisual y Medios  
Interactivos**

**AUTOR(ES)**

De La Cruz Sotelo, Micaela Sofia

0000-0001-9650-9407

**ASESOR(ES)**

Vite León, Victor Omar

0000-0002-0206-5858

**Lima, 11 de julio de 2023**

*DEDICATORIA*

*Dedicado a mis padres quienes se esforzaron por darme la mejor educación y por siempre estar apoyándome en todas mis decisiones.*

## AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mi asesor por su tiempo, apoyo y paciencia en el transcurso de la realización de este trabajo. Siempre lo recordaré y tomaré en cuenta sus consejos para la vida.

## RESUMEN

El primer empleo ofrece oportunidades de aprendizaje y desarrollo de habilidades; sin embargo, muchos profesionales se pueden encontrar con trabajos precarios. El objetivo principal de la investigación es analizar las preferencias y expectativas de los egresados de Comunicación Audiovisual en relación con la precarización laboral. Los profesionales pertenecen a dos universidades privadas de Lima Metropolitana. Para ello, se llevó a cabo una investigación cualitativa utilizando una guía de entrevista semiestructurada, la cual se aplicó a 20 egresados de comunicación Audiovisual en dos universidades privadas que se encuentran Lima Metropolitana, quienes describieron sus experiencias durante su primera experiencia laboral. Los resultados revelan que los egresados de comunicación Audiovisual se han enfrentado a empleos precarios con contratos temporales, salarios bajos y falta de derechos laborales. Los egresados prefieren trabajar en su área de especialización y en empresas grandes, pero las oportunidades son limitadas. Algunos optan por trabajar en empresas pequeñas para ganar experiencia. Algunos egresados prefieren el trabajo remoto y otros egresados el trabajo presencial. Las expectativas laborales incluyen salarios superiores, derechos laborales y desarrollo de habilidades, pero a menudo no se cumplen. La dependencia de contactos personales y familiares destaca la desigualdad en el acceso al empleo. Los hallazgos de la investigación contribuyen a comprender los problemas específicos de la precariedad laboral y brindan información valiosa para adaptar los currículos universitarios y mejorar la empleabilidad de los egresados.

**Palabras clave:** Primer empleo; empleabilidad; egresados de comunicación Audiovisual; mercado laboral; experiencia laboral; preferencia laboral; precariedad laboral.

Job insecurity: preferences and expectations of graduates of Audiovisual Communication  
from two private universities.

ABSTRACT

The first job offers learning opportunities and skills development; however, many professionals can find themselves in precarious jobs. The main objective of the research is to analyze the preferences and expectations of Audiovisual Communication graduates in relation to job insecurity. The professionals belong to two private universities in Metropolitan Lima. In order to achieve this purpose, qualitative research was carried out using a semi-structured interview guide, which was applied to 20 graduates who studied Audiovisual Communication at two private universities located in Metropolitan Lima, who described their experiences during their first experience in labor. The results reveal that Audiovisual communication graduates have faced precarious jobs with temporary contracts, low wages and lack of labor rights. Graduates prefer to work in their area of expertise and in large companies, but opportunities are limited. Some choose to work in small companies to gain experience. Some graduates prefer remote work and other graduates face-to-face work. Job expectations include higher wages, employment rights, and skill development, but they are often not met. The dependence on personal and family contacts highlights inequality in access to employment. The research findings contribute to understanding the specific problems of job insecurity and provide valuable information for adapting university curricula and improving the employability of graduates.

Keywords: First job; employability; Audiovisual communication graduates; working market; work experience; job preference; job insecurity.

## Precariedad laboral: preferencias y expectativas de los egresados de Comunicación Audiovisual de dos universidades privadas

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://upc.aws.openrepository.com">upc.aws.openrepository.com</a> Fuente de Internet	1%
2	<a href="http://repositorioacademico.upc.edu.pe">repositorioacademico.upc.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
3	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	<1%
4	<a href="http://repositorio.ucsg.edu.ec">repositorio.ucsg.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1%
5	<a href="http://revista.profesionaldelainformacion.com">revista.profesionaldelainformacion.com</a> Fuente de Internet	<1%
6	<a href="http://doi.org">doi.org</a> Fuente de Internet	<1%

Excluir citas

Apagado

Exclude assignment

Activo

Excluir bibliografía

Activo

template

Excluir coincidencias < 20 words

## TABLA DE CONTENIDOS

<b>1 INTRODUCCIÓN</b>	6
<b>2 METODOLOGÍA</b>	10
<b>3 RESULTADOS</b>	14
3.1 Contexto laboral de los egresados de Comunicación Audiovisual	15
3.2 Preferencias laborales	16
3.3 Expectativas laborales	19
<b>4 DISCUSIÓN</b>	21
<b>5 CONCLUSIONES</b>	23
<b>6 REFERENCIA</b>	25
<b>7 ANEXOS</b>	30

## 1 INTRODUCCIÓN

El neoliberalismo, en las décadas de 1980 y 1990, ha generado consecuencias desfavorables para los trabajadores en todo el mundo. La introducción de reformas laborales, acompañada de una creciente integración económica y comercial, ha sido el principal factor detrás del empeoramiento de las condiciones laborales y ha dado lugar a la denominada precariedad laboral (Standing, 2011; Jørgensen, 2016). Según Wilson (2020), la precariedad en su uso contemporáneo implica la fragilidad económica y la falta de seguridad del trabajador. Esta situación se relaciona con la falta de empleo a largo plazo y la ausencia de beneficios sociales. En el segmento más bajo del trabajador, se caracteriza por salarios bajos, muchas veces insuficientes para cubrir las necesidades básicas. Asimismo, guarda una estrecha conexión con el trabajo flexible y los empleos temporales.

Esto abarca aspectos para adaptarse a los salarios y el empleo (Lust, 2021). Estas condiciones precarias podrían tener un impacto negativo en la calidad de vida y el bienestar de los profesionales. El primer empleo juega un papel crucial, ya que tiene consecuencias significativas y un impacto en la trayectoria laboral (Loría & Licona, 2022). El término más influyente en la empleabilidad es la capacidad de obtener y mantener un empleo en una organización formal (Baruch & Bozionalis, 2001; Harvey, 2001). Es la habilidad de ser autosuficiente en el mercado laboral y aprovechar al máximo el potencial a través del empleo sostenible (Hillage & Pollard, 1998). Actualmente, la empleabilidad se describe como la posibilidad de obtener una vacante en el mercado laboral dependiendo del perfil laboral que requiere el empleador (Campos Ríos, 2003)

Tras el COVID-19 la educación de los futuros egresados universitarios se vio afectada. Los cursos se virtualizaron y las universidades no estaban capacitados para el nuevo escenario digital, por lo que no hubo una enseñanza de calidad (Giannini, 2020; Hodges et al., 2020). De manera más concreta, los estudiantes de Comunicación Audiovisual se enfrentaron a un gran desafío, ya que las metodologías de enseñanza de los cursos prácticos necesitaban infraestructuras físicas como el manejo de los equipos audiovisuales (Hillage & Pollard, 1998). Incluso antes de la pandemia de COVID-19, los jóvenes enfrentaban tres veces más una tasa de desempleo en comparación con los adultos (Organización Internacional del Trabajo, 2020). Según Luyando (2016), los jóvenes tienen una alta propensión a tener empleos precarios. A pesar de contar con niveles educativos más altos, enfrentan mayores dificultades que las personas mayores para ingresar al mercado laboral y obtener empleos estables y bien remunerados. Esto es debido a que no cuentan con suficiente experiencia



laboral como los adultos (Chacaltana & Ruiz, 2012). Asimismo, tienen altas expectativas laborales, tiempos de espera prolongados y empleos temporales que dificultan la estabilidad laboral y la planificación a largo plazo (Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE], 2020, Weller, 2007). Se observa que algunos graduados universitarios se encuentran en situaciones de subempleo, con un 15% trabajando menos de 35 horas semanales, en empleos precarios, sin derechos laborales o con ingresos que se sitúan por debajo del nivel mínimo de remuneración establecido (Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria [SUNEDU], 2020). Según Covarrubias-Feregrino (2022) es común que los jóvenes enfrenten empleos de menor estabilidad en comparación con los adultos, ya que están en etapas iniciales de su carrera. No obstante, es esencial reconocer que tener un empleo estable y que cumpla con los derechos laborales es un derecho básico y fundamental. Para la búsqueda de empleo, Toala-Sánchez et al. (2017) mencionan que no existe un respaldo por parte de las instituciones educativas. Los jóvenes suelen depender de contactos personales y/o familiares, así como de la búsqueda individual por medio de internet.

De acuerdo con Torres-López et al. (2017), las representaciones sociales del empleo generan expectativas que raramente se ajustan a la realidad que los jóvenes experimentan al buscar trabajo. También, se evidencia que los hombres entran a trabajar a edades más tempranas y en mayor magnitud que las mujeres (Leston, 2022; Oliveira, 2006; Peláez & Andrés, 2020), ya sea porque los empleadores son reacios a contratarlas o porque su búsqueda es menos intensa (Corrales-Herrero, 2005). Adicionalmente, Martínez-Nicolás et al. (2018) revelaron que el mercado laboral sufrió un deterioro en 2014, puesto que solo el 30% de los graduados encontraron empleo acorde a su formación un año después de terminar la carrera. Sin embargo, a partir de 2015 en adelante, el mercado laboral se recuperó. Al finalizar el primer año, el 50% de los egresados lograron ingresar al mercado laboral específico. Al finalizar el tercer año alcanzó hasta un 70%. Los nuevos graduados en comunicación tienen un acceso a un mercado laboral revitalizado en los últimos años. (Oliveira, 2006; Sánchez-Castañeda, 2014) mencionan que a pesar de que el tiempo de búsqueda de empleo haya reducido, es probable que los jóvenes que consigan empleo se enfrenten a condiciones precarias como trabajos de baja calidad con contratos temporales y la falta de protección social. También, se encontró que los graduados titulados de Humanidades se enfrentaron a mayores dificultades al obtener empleo (Rahona López, 2006). Asimismo, los egresados que cuentan con experiencia laboral previa a su egreso encuentran empleo en corto tiempo posterior a su

egreso (Cordón-Lagares et al., 2022)

Respecto al difícil acceso a la inserción laboral, la falta de experiencia de los egresados universitarios dificulta el acceso al mercado laboral, planteando interrogantes sobre cómo cumplir con este requisito si se les exige constantemente. Estos aspectos hacen que el ingreso de los jóvenes al mundo laboral sea más desafiante (Marrero, 2004). Asimismo, la falta de experiencia laboral es un obstáculo para los que atraviesan por la inserción laboral por primera vez, ya que deben competir con aquellos que tienen experiencia previa y conocimiento del entorno laboral (Alba Ramírez, 1996). Los empleadores valoran la experiencia laboral debido a su capacidad para brindar habilidades amplias y una experiencia de vida enriquecedora, así como para desarrollar habilidades transferibles al entorno laboral (Juznic & Pymm, 2011; Paisey & Paisey, 2010). Requieren que adquieran expectativas tanto en términos de competencias técnicas y disciplinarias de los graduados, como en habilidades y atributos más amplios, que abarcan desde trabajo en equipo, comunicación y liderazgo, hasta razonamiento analítico, solución de problemas y capacidades de gestión (Lowden, 2011). Por lo tanto, los jóvenes tienen el deseo de obtener experiencia laboral, lo cual los lleva a aceptar empleos cada vez más precarios. Esto implica la necesidad de soportar condiciones laborales desfavorables, la escasez actual de oportunidades de empleo y la deficiencia de conocimiento sobre sus derechos o el temor de reclamarlos, ya que esto podría resultar en la pérdida de empleo (Confederación Sindical Internacional [CSI], 2012). Muy pocos de ellos obtienen contratos de trabajo permanentes. La mayoría de los empleados carece de contrato y sólo una quinta parte del total posee seguro de salud (Jaramillo & Parodi, 2003). En este sentido, Oliveira (2006) expresa que es necesario asegurar no solo el derecho al empleo, sino también el acceso a empleos de calidad y dignos, donde los trabajadores estén protegidos por leyes laborales.

En la última década, la digitalización del ámbito audiovisual ha generado cambios significativos en los procesos de creación, producción y comercialización de las industrias de comunicación. Por lo tanto, es fundamental que los futuros comunicadores audiovisuales no se limiten a adquirir habilidades en áreas básicas como la narrativa, el guion, la dirección y la producción. También es crucial que adquieran nuevos conocimientos y habilidades que la industria demanda en constante evolución (Grijalba De La Calle et al., 2022). En este contexto, se ha identificado una creciente demanda de egresados en el área de community manager. La creciente presencia de empresas de comunicación en las redes sociales ha creado la necesidad de un perfil profesional altamente capacitado en este campo. Aunque no

hay una amplia experiencia laboral en este nuevo rol, los jóvenes graduados en Facultades de Comunicación tienen la oportunidad de encontrar empleo en la gestión de redes sociales (Pérez & Rodríguez, 2015). Adicionalmente, en el contexto del COVID-19, los empleos se vieron obligados a adoptar la modalidad remota (Brava et al., 2020). Se ha determinado que trabajar bajo esta modalidad puede ser beneficioso para los empleados y empleadores en cuanto a costos y tiempo. Después de la pandemia, muchos empleadores prefieren la modalidad remota debido a la costumbre por haber trabajado varios meses en casa o para tener menor tiempo en desplazarse. Sin embargo, también existen desventajas como falta de límites en el horario laboral e interrupciones entre lo laboral y personal (Kwan Chung et al., 2022). La escasez de recursos en el entorno laboral puede dificultar el logro de metas organizacionales y afectar negativamente a los empleados. Para mejorar el bienestar de los trabajadores, se recomienda llevar a cabo talleres o charlas que aborden el equilibrio entre el trabajo y la vida personal (Chuco Aguilar et al., 2021). Por otra parte, es importante destacar que la modalidad presencial también presenta ventajas. Entre ellas se tiene la facilidad para comprender e integrarse con el equipo de trabajo y una mayor concentración en las tareas asignadas. En cuanto a las desventajas para los trabajadores, las llegadas tardías sería un problema y podrían surgir conflictos entre colaboradores (Drew, 2021). Además, Toala-Sánchez et al. (2017) mencionan que no existe un respaldo por parte de las instituciones educativas. Los jóvenes suelen depender de contactos personales y/o familiares, así como de la búsqueda individual por medio de internet. Algunos jóvenes prefieren trabajar en empresas grandes (Baliyan & Baliyan, 2016), mientras que otras poblaciones de jóvenes muestran una preferencia por empresas pequeñas y medianas como lugares de trabajo (Van-der-Sijde et al., 2013). Es importante destacar que, debido a la precariedad laboral, muchos egresados han optado por el autoempleo o es empujado hacia él debido a las dificultades de inserción laboral (Jaramillo & Parodi, 2003). Además, González-Serrano & Hervás (2017) mencionan que la experiencia previa no influye en el espíritu emprendedor de los jóvenes. Sin embargo, menciona que puede tomar una ventaja. El artículo de Gerwel Proches et al. (2018) titulado “Think first job! Preferences and expectations of engineering students in a French Grande Ecole” fue empleada como referencia para la elaboración de esta investigación. Se han evaluado los hallazgos en el ámbito de analizar las preferencias y expectativas de los egresados universitarios frente al primer empleo. Asimismo, se consideró los obstáculos que pueden surgir al intentar conseguir el primer empleo. Por otro lado, se toma como referencia un artículo sobre la

difícil inserción laboral entre los jóvenes, las mujeres y los graduados universitarios de Botswana. Se utiliza como hallazgo la investigación que se realizó para evaluar las diferencias entre las habilidades y atributos percibidos como importantes por los estudiantes y los requeridos por el mercado laboral (Pheko & Molefhe, 2017).

Sin embargo, existen escasas investigaciones sobre la precariedad laboral en los últimos años sobre las preferencias y expectativas de los egresados universitarios en América Latina. Las pocas fuentes académicas que se encontraron son de España y México. En este contexto, se realizó una investigación a profundidad del tema. Los hallazgos de la presente investigación permiten identificar y comprender los problemas específicos en relación con la precariedad laboral de los egresados de comunicación Audiovisual. También, aporta conocimientos sobre las preferencias y expectativas de los egresados de comunicación Audiovisual en relación con su primer empleo. Además, ofrece información valiosa para las universidades, permitiéndoles adaptar los currículos a las necesidades del mercado laboral para mejorar la empleabilidad de los egresados.

Los objetivos principales de la investigación son analizar las preferencias y expectativas de los egresados con grado de bachiller de Comunicación Audiovisual de dos universidades privadas de Lima Metropolitana en su primer empleo frente a la precariedad laboral, respondiendo a las siguientes preguntas: ¿Cuáles son las preferencias de los egresados de Comunicación Audiovisual de dos universidades privadas de Lima Metropolitana en su primer empleo frente a la precariedad laboral? ¿Cuáles son las expectativas de los egresados de la carrera de Comunicación Audiovisual de dos universidades privadas de Lima Metropolitana en su primer empleo frente a la precariedad laboral? Se realizó una investigación de tipo cualitativo y se utilizó como técnica de recolección una entrevista semiestructurada compuesta por 18 preguntas abiertas. El primer empleo ofrece oportunidades de aprendizaje y desarrollo de habilidades; sin embargo, muchos profesionales se pueden encontrar con trabajos precarios. La presente investigación se divide en seis secciones. La sección 1, hace una presentación de la introducción, La sección 2, presenta la metodología, la sección 3 expone los resultados, la sección 4 da a conocer las conclusiones y finalmente la sección 5 presenta la bibliografía.

## 2 METODOLOGÍA

El presente estudio desarrolla un enfoque cualitativo y un diseño fenomenológico. Según Taylor y Bogdan (1986), la investigación cualitativa se enfoca en la generación de datos

descriptivos que incluyen palabras, discursos, tanto hablados como escritos, así como la observación de conductas. Por otra parte, Smith (1987) menciona que estudia y busca comprender las cualidades o entidades cualitativas en un contexto específico. Se focaliza en los significados, descripciones y definiciones, considerándolos en su contexto correspondiente. Se utilizó una metodología de paradigma interpretativo. Según Molina (1993), en las investigaciones que siguen el paradigma interpretativo, el investigador emplea el conocimiento que surge de la interacción o diálogo con el objeto de estudio. Asimismo, Krause (1995) lo describe como una metodología interpretativa-participante, donde el investigador no solo interpreta los datos, sino que también participa activamente en el tema, estableciendo una conexión cercana. El objetivo principal de la investigación es analizar las preferencias y expectativas de los egresados de Comunicación Audiovisual de dos universidades privadas de Lima Metropolitana en su primer empleo. En esta investigación participaron 20 egresados con grado de bachiller de 22 a 27 años de comunicación Audiovisual de dos universidades privadas de Lima Metropolitana que hayan atravesado por su primer empleo. La elección de la muestra se realizó de manera deliberada y los datos fueron proporcionados de forma voluntaria. Se recolectó información desde diversas perspectivas de los egresados sobre su experiencia en su primer empleo y se logró profundizar en sus expectativas y experiencias personales. La entrevista semiestructurada fue parte principal de recolección de información. Este recurso permite al entrevistador adaptar y ajustar las preguntas con base en las respuestas que proporcionan los entrevistados para proporcionar una mayor versatilidad en la entrevista (Troncoso-Pantoja & Amaya-Placencia, 2017). Considerando la información proporcionada, la metodología empleada nos permitirá obtener un conocimiento profundo y comprensión de las percepciones individuales de los entrevistados.

Para la presente investigación cualitativa se llevaron a cabo 20 entrevistas semiestructuradas a profesionales de 22 a 27 años de comunicación Audiovisual de dos universidades privadas de Lima Metropolitana. Su año de egreso fue desde el 2019 a 2022. Adicionalmente, tienen que haber atravesado su primera experiencia laboral. El diseño del estudio se basó en un caso de estudio donde se examina un grupo de personas seleccionadas que reflejan atributos comunes presentes en una amplia comunidad social (Izcara, 2014). Como se observa en la tabla siguiente, se presenta a los egresados de dos universidades privadas de Lima Metropolitana. Los 10 primeros entrevistados pertenecen a la universidad A y los 10 últimos entrevistados pertenecen a la universidad B.

**Tabla 1***Datos de los entrevistados*

<b>Entrevistado</b>	<b>Género</b>	<b>Edad</b>	<b>Universidad</b>	<b>Año de egreso</b>	<b>Primer empleo</b>
E1	Masculino	27	UPC	2019	Marketing digital
E2	Femenino	26	UPC	2019	Content creator
E3	Femenino	25	UPC	2021	Postproductor audiovisual
E4	Masculino	24	UPC	2021	Postproductor audiovisual
E5	Masculino	24	UPC	2021	Postproductor audiovisual
E6	Masculino	26	UPC	2022	Realizador Audiovisual
E7	Masculino	24	UPC	2021	Postproductor audiovisual
E8	Femenino	24	UPC	2022	Community manager
E9	Femenino	24	UPC	2022	Redactora de noticias
E10	Femenino	24	UPC	2022	Realizadora Audiovisual
E11	Femenino	26	UCV	2019	Realizadora Audiovisual
E12	Masculino	27	UCV	2023	Postproductor audiovisual
E13	Masculino	26	UCV	2022	Comunicación interna
E14	Femenino	26	UCV	2022	Diseñadora gráfica
E15	Masculino	25	UCV	2022	Community manager
E16	Femenino	24	UCV	2022	Marketing digital
E17	Femenino	23	UCV	2022	Content creator
E18	Masculino	22	UCV	2022	Realizadora Audiovisual
E19	Masculino	22	UCV	2022	Community manager
E20	Masculino	22	UCV	2022	Postproductor audiovisual

La guía de las entrevistas estuvo conformada por 18 preguntas, cuya aplicación tuvo una duración promedio de 30 minutos. A los participantes se les citó por medio de la plataforma Zoom. Se establecieron dos dimensiones a estudiar, las cuales son identificar las preferencias y expectativas de los egresados de Comunicación Audiovisual en su primer empleo. Las 20 entrevistas duraron alrededor de ocho horas de grabación y se transcribió en un Excel. Finalmente, se realiza el método de análisis de datos mediante el programa Atlas.ti para codificar las preguntas y pasarlas a la red. Se les entregó un consentimiento informado antes

de la entrevista, donde se les garantizó el uso de sus datos con discreción y fines académicos. Asimismo, se les explicó el proceso de investigación y se logró obtener el consentimiento verbal para poder ser grabados mientras se realizaba la entrevista (Cohen et al., 2007). La investigación se guía por las consideraciones éticas establecidas en el Código de Ética en la investigación científica de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, conocido como INV-COD-01. En todo momento se aseguró de proteger el anonimato y la confidencialidad de los entrevistados (Meo, 2010).

Los datos fueron clasificados por las categorías preferencias y expectativas. En primer lugar, las preferencias laborales se agrupan por área de especialización, salario y beneficios, tamaño de la empresa, tipo de trabajo, ubicación, oportunidades de crecimiento, cultura laboral. En segundo lugar, las expectativas se agrupan por expectativas laborales, desarrollo de habilidades, área de trabajo, carga de trabajo, jerarquía laboral, horario de trabajo, trabajo en equipo, formación y aprendizaje, metas profesionales a largo plazo, preparación para la primera experiencia laboral. Las preguntas giraron en torno a la categoría primer empleo y sus subcategorías, preferencias y expectativas. Después de recolectar los datos, se realizó un análisis temático de las entrevistas mediante Atlas.ti (Braun & Clarke, 2006) para el tratamiento de la investigación. El Atlas.ti es un software de análisis cualitativo que permite categorizar y crear códigos con etiquetas para poder facilitar la gestión y análisis de los datos cualitativos Walter & Bach (2015). Se transcribieron los datos recolectados de las 20 entrevistas y luego se aplicó el programa Atlas.ti para identificar las citas abiertas y codificarlas. Posteriormente, todos los códigos se representaron en un diagrama de redes para respaldar los resultados obtenidos.

La efectividad del estudio se estableció al considerar la calidad y abundancia de los datos recopilados, así como la consistencia de los patrones descubiertos en las respuestas de los entrevistados. Además, se examinó la validez y confiabilidad del estudio a través del análisis y la revisión de la metodología empleada. La confiabilidad se evaluó utilizando el método de juicio de expertos (Ahuvia, 2001). La guía de entrevista fue validada por expertos en el sector de investigación. El primer experto quien validó fue el Dr. Carlos De La Cruz Valdiviano, docente de metodología de investigación. La segunda experta fue la Mag. Christiana Poggi Parodi, asistente de investigación. Por último, la tercera valedora fue la Mag. Laura Escobar Goicochea, docente de la Facultad de Comunicaciones.

### 3 RESULTADOS

Muchos de los recién egresados al enfrentar su primer empleo se encuentran con factores que generan condiciones laborales precarias y que pueden afectar su inserción y desarrollo profesional. En este sentido, se presentarán los resultados obtenidos de la evaluación realizada a los egresados de comunicación Audiovisual de dos universidades privadas de Lima Metropolitana. En este estudio cualitativo se empleó entrevistas semiestructuradas a 20 personas para entender las preferencias y expectativas sobre el primer empleo. 10 egresados de la universidad A y 10 egresados de la universidad B. Las entrevistas fueron realizadas por llamada desde la plataforma Zoom, los entrevistados en promedio rondaban los 24 años de edad. El procedimiento para contactar a los participantes se realizó mediante la identificación de compañeros egresados de Comunicación Audiovisual de la universidad. En cuanto a los resultados del primer empleo, se dividió en 3 secciones. En primer lugar, se analizará el contexto laboral de los egresados de Comunicación Audiovisual, en los cuales se investigará el tiempo promedio de la búsqueda de empleo y preparación para la primera experiencia laboral. En segundo lugar, se determinará las preferencias laborales que tienen los egresados, como el área de especialización, tamaño y tipo de empresa, modalidad de trabajo y cultura laboral. En tercer lugar, sobre las expectativas laborales como el salario y beneficios, trabajo en equipo, desarrollo de habilidades, metas profesionales a largo plazo, carga de trabajo y jerarquía laboral.

La Figura 1 presenta el resultado de red que se llevó a cabo para analizar los datos proporcionados por los egresados de las dos universidades.



Figura 1

Red de conexiones “Preferencias y expectativas del primer empleo”



### 3.1 Contexto laboral de los egresados de Comunicación Audiovisual

De acuerdo a la formación universitaria, los egresados de la universidad A y B mencionan que su formación les brindó una preparación básica con conocimientos teóricos y prácticos. Sin embargo, el COVID-19 hizo que los cursos se virtualizarán y afectó en su aprendizaje. Es por ello que 7 egresados de la universidad A y B tenían nerviosismo por la incertidumbre de la experiencia laboral. Los 3 participantes restantes tenían confianza en las habilidades y

conocimientos adquiridos durante la formación académica y de manera autodidacta. El entrevistado 14 menciona “No me sentía preparada porque considero que en mi universidad no me han brindado cursos con habilidades blandas para poder desarrollar el liderazgo. Siento que se enfoca mucho en la teoría y no tanto en desarrollar las habilidades”.

Los egresados de la universidad A y B mencionan que las oportunidades laborales para los egresados de comunicación Audiovisual son escasas. Se observó que los egresados se demoraron en promedio 6 meses después de su egreso para conseguir empleo. Por un lado, 6 de los egresados de la universidad A buscaron un empleo que les pagarán un monto mayor al sueldo mínimo. Sin embargo, solo 4 egresados pudieron conseguir una buena remuneración. Los otros 3 entrevistados se encontraban trabajando donde realizaban sus prácticas, por lo cual al egresar les aumentaron el sueldo. Al menos 1 entrevistado encontró empleo rápidamente por medio de contactos. 6 egresados recibieron un salario mayor al mínimo y 4 egresados un salario mínimo. El entrevistado 13 menciona “Nunca acepte un salario por debajo de lo mínimo porque sé lo que vale mi trabajo. Me tomó un promedio de 6 meses encontrar el empleo, pero pude conseguir uno con una remuneración mayor al mínimo”.

Por otro lado, 7 de los entrevistados egresados de la universidad B mencionan que postulaban a los puestos laborales, pero no los llamaban. Lo que más querían era obtener experiencia laboral y tuvieron que aceptar un empleo de baja remuneración debido a la necesidad. Los 3 entrevistados restantes encontraron empleo fácilmente por medio de contactos y porque contaban con experiencia previa. 5 egresados recibieron un salario menor al mínimo y 2 egresados un salario mínimo. El entrevistado 11 menciona “Me fue muy difícil encontrar trabajo, ya que siempre estaba pidiendo saber muchas áreas y años de experiencia. A pesar de buscar buen empleo durante 6 meses, conseguí uno que me pagaran un sueldo mínimo para empezar.”

### 3.2 Preferencias laborales

De acuerdo al área de especialización, se obtuvo que los egresados de las universidades A y B coinciden en que prefirieron buscar empleo en el rubro de comunicación Audiovisual. Los perfiles más buscados fueron edición de vídeo y postproducción audiovisual y realización audiovisual. En el caso de los egresados de la universidad A, 7 de los entrevistados pudieron

conseguir el trabajo que buscaban en audiovisual. Los 3 restantes optaron por buscar empleo en áreas relacionadas como marketing, community manager y diseño. El entrevistado 15 menciona “Estaba buscando trabajar como postproductor y pude conseguirlo. Era una consultora Fitness llamada "Trainer" donde me encargaba de editar los tutoriales de ejercicios para las redes sociales”.

En el caso de los egresados de la universidad B, la mitad de los entrevistados trabajaron en el área que más les gustaba. La otra mitad de los profesionales que no pudieron encontrar empleo optaron por buscar empleos en otras áreas relacionadas como community manager, diseño gráfico y marketing. El entrevistado 17 menciona “En un inicio me enfoqué en el área de Comunicación Audiovisual, pero al ver que la bolsa de trabajo no ayudaba opté por otras opciones como diseñadora gráfica, ya que es un área que me desempeño muy bien”.

En cuanto a la preferencia por el tamaño de empresa en su primer empleo, 7 de los entrevistados de la universidad A mencionaron que les hubiese gustado trabajar en una empresa grande debido al respaldo que les ofrece en cuanto a obtener derechos laborales, se encuentra mejor posicionada y estructurada. Asimismo, tienen la posibilidad de tener mayor alcance en cuanto a la visualización de los contenidos y les da la posibilidad de ganar contactos. Sin embargo, solo 4 pudieron conseguir un empleo en una empresa grande. Los 3 egresados restantes mencionan que prefieren trabajar en una empresa pequeña para crecer junto a la empresa e ir escalando en los puestos laborales. El entrevistado 9 menciona: “Preferí una empresa grande porque me puede dar los beneficios de ley que muchas empresas chicas no te dan. Trabajar con contrato en planilla, seguro, etc”.

Con respecto a la universidad B, la mitad de los entrevistados mencionaron que les hubiese gustado trabajar en una empresa grande porque son más fijos y estables, hay más personal en el área para trabajar en equipo y ofrecen beneficios y derechos de ley. Sin embargo, solo 3 encontraron el empleo. La otra mitad de los egresados prefieren trabajar en una empresa pequeña para ganar la experiencia suficiente y poder ingresar a una empresa grande sin dificultades.

Preferí trabajar en una empresa grande porque están mejor constituidas y construida su método de trabajo y sus procesos. Sin embargo, trabajé en una empresa pequeña donde me pude desempeñar bien, pero no me gusto porque muchos empleadores combinan las áreas y aún no han desarrollado el lado organizacional de la empresa.

(Entrevistado 11, 2023).

Respecto al tipo de empleo que prefirieron, los egresados de las universidades A y B no descartan trabajar de manera híbrida, de esta manera se puede lograr un balance y asistir de manera presencial para la creación de contenido y de manera remota para editar el contenido. Sin embargo, los 7 participantes de la universidad prefirieron trabajar de manera remota, ya que se acostumbraron con la llegada de la pandemia, cuentan con el equipamiento necesario y prefieren ahorrar en comida y pasajes. Por otro lado, 3 egresados prefirieron trabajar de manera presencial, para que se sientan comprometidos con el trabajo. El entrevistado 6 menciona “Actualmente, prefiero trabajar desde casa, ya que vivo lejos de mi trabajo y me ahorro en pasajes y almuerzo. En caso sea híbrido y me hagan ir a la oficina porque se necesita grabar contenido, no tendría problema”.

De acuerdo a los egresados de la universidad B, 8 participantes prefieren trabajar de manera presencial para sentirse más involucrados y puedan tener un mejor desempeño laboral. De preferencia que se ubique cerca al hogar para ahorrar en pasajes. 2 de los profesionales no cuentan con las herramientas para poder desempeñarse bien en casa. Además, no tienen problemas en trabajar de manera híbrida y hacer algunas funciones como crear contenido de manera presencial y editar de manera remota. Por otro lado, los 2 entrevistados restantes prefieren trabajar de manera remota, ya que se acostumbraron por la pandemia y no gastan en pasajes ni comida. El entrevistado 19 menciona “Preferí trabajar en oficina para poder desarrollar mis habilidades al 100%, no me gusta trabajar en mi casa porque me siento encerrado en cuatro paredes”.

Respecto a la cultura laboral, la mitad de los egresados de la universidad A mencionaron que prefirieron un empleo casual y relajado para poder desarrollar de mejor manera la creatividad y se encuentren cómodos al vestirse. Además, la otra mitad de los participantes entrevistados mencionan que les gustaría que el empleo casual y estructurado para que predominen las tareas establecidas y se tome la importancia al trabajo. El entrevistado 10 menciona “Preferí un trabajo 50/50 ya que, si es muy casual los trabajadores no toman la importancia y si es muy formal, los trabajadores no sienten la conexión o esa buena vibra con la empresa”.

En cuanto los egresados de la universidad B, 7 mencionaron que prefirieron un empleo casual y relajado para que puedan desarrollar sus habilidades sin presión y sentirse cómodos para seguir desempeñando su creatividad. 3 de los egresados restantes prefieren un empleo

casual y estructurado para que destaque las tareas establecidas. El entrevistado 10 menciona “Preferí un ambiente relajado y casual porque me daban la facilidad de poder tener mis propias decisiones en cuanto algún proyecto. Podía manejar mis propios tiempos guiándome de un calendario de contenidos”.

### 3.3 Expectativas laborales

Los participantes mencionaron que sus principales expectativas al enfrentar su primer empleo eran tener un buen salario laboral mayor al sueldo mínimo, buen ambiente laboral con los compañeros y jefes, derechos laborales de ley con beneficios para obtener la estabilidad laboral. Todos coinciden en que tuvieron un buen ambiente laboral con sus compañeros y regular con los jefes. Sin embargo, en promedio los egresados recibieron un sueldo mínimo y pocos recibieron derechos laborales de ley.

Me hubiese gustado empezar ganando un sueldo mayor a 1500 soles y que me den todos los derechos de trabajo como entrar en planilla, tener beneficios de ley. Siento que al tener un trabajo con todo ello me sentiría más segura. Sin embargo, en mi trabajo actual ni siquiera me han hecho firmar ningún contrato. (Entrevistado 14, 2023)

Según lo mencionado por los informantes participantes de la universidad A, se obtuvo que 7 de los egresados tenían expectativas laborales altas de trabajar con un equipo colaborativo con comunicación efectiva y respetuosa. 2 de ellos consideran que les puede ayudar a ganar contactos. Los 3 informantes participantes restantes tenían expectativas de tratar con gente pesada y que iban a meter presión. Sin embargo, tuvieron un buen equipo de trabajo. Todos los informantes de la universidad B coinciden en que esperaban trabajar con un equipo de trabajo para llevar a flote la empresa y aprender de otros miembros del equipo.

Considero que trabajar en equipo es primordial en todo trabajo porque siento que las cosas salen mejor así. Los procesos se llevan a cabo con la ayuda de otras áreas, entonces si yo soy buena en algo, hay otras personas que son buenas en otra cosa y si vamos todos de la mano se podrá lograr realizar un buen proyecto. (Entrevistado 14, 2023)

Los participantes de ambas universidades mencionaron que esperaban desarrollar

habilidades blandas y técnicas en el área. En cuanto a las habilidades blandas mencionadas por los egresados de la universidad A, se les otorgó importancia en el siguiente orden: ser organizados, trabajar en equipo, tener liderazgo, ser proactivos y tener creatividad.

En cuanto a las habilidades blandas mencionadas por los estudiantes de la universidad B, asignaron importancia en el siguiente orden: trabajar en equipo, tener liderazgo, ser responsables, ser proactivos, tener creatividad y ser organizados. El entrevistado 18 menciona “Quería aprender en el campo, en cuanto a las habilidades técnicas y habilidades blandas, seguir creciendo en comunicación y trabajo en equipo”.

Los entrevistados de ambas universidades consideran que su experiencia laboral en su primer empleo puede ayudarle a alcanzar sus metas profesionales a largo plazo debido a que tuvieron adquisición de experiencia laboral valiosa y enriquecieron su cv. En cuanto a la universidad A, 3 egresados establecieron una red de contactos que les permitirán acceder a oportunidades laborales futuras, 2 participantes planean emprender en un futuro cercano debido a que quieren ser sus propios jefes y consideran que podrían tener más ingresos.

Lo que aprendí en mi primer empleo fue lo que más me ha nutrido en mi vida laboral, ya que me abrió los ojos a las redes sociales. Además, me perfeccioné en la edición de vídeo y actualmente estoy planeando en crear mi productora. (Entrevistado 5, 2023)

En cuanto a la universidad B, 5 entrevistados planean emprender en un futuro debido al bajo sueldo que brindan las empresas. Mencionan que con la experiencia del primer empleo y los siguientes tendrán los conocimientos necesarios para dar el siguiente paso. El entrevistado 2 menciona “El primer empleo fue una fuente de aprendizaje para mí, más adelante cuando me sienta más preparado planeo abrir mi propia productora”.

Respecto a las expectativas de la carga de trabajo en el primer empleo, 6 de los entrevistados de la universidad A esperaban que fuera ardua, ya que recién se estarían adaptando al empleo. 4 esperaban tener una carga laboral manejable y realista y creyeron que los empleadores iban a ser más considerados. Sin embargo, el trabajo fue pesado para 8 entrevistados porque eran los únicos en el área y realizan muchas funciones. Aun así, consideran que es una carga laboral retadora pero no abrumadora.

Pensé que sería menos pesado, pero todo el tiempo estoy grabando, editando o ayudando en lo que necesiten. No me quejo porque me gusta lo que hago y no siento

que sea aburrido. La carga de trabajo es pesada, pero no se siente. (Entrevistado 4, 2023)

Todos los entrevistados de ambas universidades coincidieron en que esperaban trabajar desde un puesto de menor jerarquía para poder ganar experiencia en el área. Ellos esperaban ascender de puesto en un futuro y tenían el deseo de aprender de los más experimentados.

Esperaba empezar en un puesto de nivel inicial, ya que recién me estaba incorporando a un puesto que no conozco muy bien y siempre es bueno que alguien te oriente en un inicio y de esta manera poder aprender más rápido. Luego ya en un futuro poder escalar a un mejor puesto. (Entrevistado 14, 2023)

#### 4 DISCUSIÓN

Los principales hallazgos de la investigación fueron que la formación académica fue afectada por el COVID-19, lo cual hizo que los cursos prácticos se enseñan de manera remota y dificulte el aprendizaje de los egresados. Esta información contrasta con lo mencionado por López-Golán et al. (2022), ya que las metodologías de enseñanza de los cursos prácticos necesitaban infraestructuras físicas como el manejo de los equipos audiovisuales. Asimismo, los egresados de la carrera de comunicación Audiovisual no contaban con experiencia previa al momento de buscar el primer empleo, es por ello que se demoraron en promedio 6 meses en conseguir una oportunidad laboral. Esto coincide con estudios realizados en un contexto de aprendizaje por DANE (2020) los cuales se menciona que los problemas de acceso al empleo se han incrementado debido a la ausencia de experiencia laboral. A pesar de que el tiempo de espera para la inserción laboral haya reducido a partir del 2015 (Martínez-Nicolás et al., 2018). Los jóvenes que consiguen empleo se enfrentan a condiciones precarias como trabajos de baja calidad con contratos temporales y la falta de protección social (Oliveira, 2006; Sánchez-Castañeda, 2014). Asimismo, los egresados optan por adaptarse a los salarios y empleo que encuentren (Lust, 2021). Por otro lado, se ha determinado que los egresados que tienen contactos son los que ingresan al mercado laboral de manera más rápida. Toala-Sánchez et al. (2017) mencionan que para obtener el primer empleo los egresados dependen de contactos personales y/o familiares.

Con respecto al primer objetivo de estudio, se identificó las preferencias de los egresados de Comunicación Audiovisual en su primer empleo frente a la precariedad laboral. Los egresados de ambas universidades prefirieron trabajar en su área de especialización como

postproducción y realización audiovisual. Sin embargo, también estaban abiertos a trabajar en otras áreas relacionadas. Estos resultados apoyan los hallazgos de Grijalba De La Calle et al. (2022) quienes mencionan que los futuros comunicadores Audiovisuales no se deben de limitar a adquirir habilidades en áreas básicas, sino que también deben de adquirir conocimientos y habilidades que la industria demanda en constante evolución. Los jóvenes profesionales trabajaron en las áreas de community manager, diseño gráfico y marketing. Los jóvenes graduados en Facultades de Comunicación tienen la oportunidad de encontrar empleo en la gestión de redes sociales (Pérez & Rodríguez, 2015). También, existe una preferencia de los profesionales en trabajar en una empresa grande debido al respaldo que ofrecen en cuanto a obtener derechos laborales, se encuentra mejor posicionada y estructurada. Similar a lo que indican Baliyan & Baliyan (2016) quienes indican que existe una preferencia por trabajar en una empresa grande. Sin embargo, sólo pocos pudieron trabajar en una empresa grande. Por otro lado, algunos prefieren trabajar en una empresa pequeña para ganar la experiencia suficiente y poder ingresar a una empresa grande sin dificultades. Así también, Van-der-Sijde et al. (2013) señalan que otros estudiantes prefieren trabajar en empresas pequeñas y medianas. Tras adoptar la nueva modalidad remota (Brava et al., 2020). Los egresados de la universidad A tiene una predominancia por trabajar de esta modalidad porque se acostumbraron con la llegada de la pandemia. Los hallazgos del estudio contrastan con la investigación de Kwan Chung et al. (2022), ya que mencionan que tras la pandemia las personas no descartan continuar trabajando de manera remota. Por otro lado, los egresados de la universidad B prefieren trabajar de manera presencial para sentirse más involucrados y puedan tener un mejor desempeño laboral. Drew (2021) indica que las ventajas de trabajar de manera presencial es tener facilidad para comprender e integrarse con el equipo de trabajo y mayor concentración en las tareas asignadas.

El segundo objetivo del estudio fue identificar las expectativas de los egresados de Comunicación Audiovisual en su primer empleo frente a la precariedad laboral. Las expectativas laborales de los egresados predominaban en ganar un salario mayor al mínimo. Solo los egresados de la universidad A pudieron conseguirlo. Por otro lado, los egresados de la universidad B obtuvieron una remuneración básica y menor a esta. Este resultado coincide con lo mencionado por SUNEDU (2020) el cual se menciona que los egresados se encuentran trabajando sin derechos laborales o con ingresos con una remuneración mínima. Asimismo, los egresados tenían expectativas en tener un trabajo con derechos laborales de ley y beneficios. Sin embargo, en su mayoría no pudieron conseguir los derechos laborales



deseados ni tampoco beneficios como seguros de salud, similar a lo que indican (Jaramillo & Parodi, 2003). Es más, Covarrubias-Feregrino (2022) señala que los jóvenes a pesar de estar iniciando su etapa laboral deben contar con un empleo estable con derechos laborales. Los profesionales esperan desarrollar habilidades técnicas en el área y blandas como el trabajar en equipo, tener liderazgo, ser organizados, ser proactivos y tener creatividad. Asimismo, los empleadores requieren que los egresados adquieran expectativas de competencias técnicas y disciplinarias, habilidades y atributos, que abarquen trabajar en equipo, comunicación y liderazgo (Lowden, 2011). Tras obtener oportunidades laborales con precariedad, los profesionales consideran emprender en un futuro cercano con la experiencia obtenida en el primer empleo. Sin embargo, González-Serrano & Hervás (2017) mencionan que la experiencia previa no influye en el emprendimiento de los jóvenes, pero puede tomar una ventaja. A pesar de las bajas condiciones laborales, los profesionales señalan que la experiencia laboral del primer empleo puede ayudar a alcanzar metas profesionales a largo plazo debido a que tuvieron adquisición de experiencia laboral valiosa y enriqueció el cv. Esto concuerda con (Juznic & Pymm, 2011) quienes mencionan que los empleadores valoran la experiencia laboral debido a su capacidad para proporcionar habilidades amplias y una experiencia de vida enriquecedora que puede ser transferida al entorno laboral para el desarrollo de habilidades transferibles.

## 5 CONCLUSIONES

La precariedad laboral se refleja en la falta de oportunidades de empleo de calidad para los egresados, así como en las condiciones de trabajo inestables, salarios bajos y la ausencia de derechos laborales y beneficios. Estos aspectos pueden afectar negativamente la trayectoria profesional de los egresados y limitar sus oportunidades de desarrollo y crecimiento en el área de la Comunicación Audiovisual. El objetivo principal de la investigación es analizar las preferencias y expectativas de los egresados de Comunicación Audiovisual de dos universidades privadas de Lima Metropolitana en relación con la precariedad laboral. Para lograr este objetivo, se realizó una investigación de tipo cualitativo con una guía de entrevista semiestructurada a 20 egresados de la carrera de Comunicación Audiovisual de la universidad A y B. Esta investigación brindará una comprensión más detallada de los desafíos que enfrentan los egresados y las estrategias que adoptan para hacer frente a estas condiciones.

El impacto del COVID-19 ha afectado la formación académica al dificultar el aprendizaje de los cursos prácticos que se han tenido que impartir de manera remota. Además, la falta de experiencia laboral previa ha retrasado la inserción laboral de los egresados, quienes han enfrentado largos períodos de búsqueda de empleo. La precariedad laboral se manifiesta en la presencia de contratos temporales, salarios bajos y la falta de derechos laborales y beneficios. A pesar de una reducción en el tiempo de espera para encontrar empleo en los últimos años, los profesionales que consiguen trabajo aún se enfrentan a condiciones precarias que afectan su bienestar económico y emocional, así como su desarrollo profesional. Las preferencias laborales de los egresados se inclinan hacia trabajar en su área de especialización, pero también están dispuestos a explorar otras áreas relacionadas. Existe una preferencia por trabajar en empresas grandes debido al respaldo y la estructura que ofrecen, pero esta oportunidad es limitada para la mayoría de los egresados. Algunos optan por trabajar en empresas pequeñas como una forma de adquirir experiencia antes de ingresar a empresas más grandes. Además, la pandemia ha influido en las preferencias de trabajo, con algunos egresados prefiriendo trabajar de manera remota, mientras que otros prefieren trabajar presencialmente. Las expectativas laborales de los egresados incluyen salarios superiores al mínimo, derechos laborales y beneficios. Sin embargo, en la mayoría de los casos, estas expectativas no se cumplen. Los egresados también esperan desarrollar habilidades técnicas y blandas que les permitan destacarse en el campo laboral, pero la falta de oportunidades y condiciones precarias dificultan el logro de estas expectativas. La dependencia de contactos personales y familiares para acceder a oportunidades laborales resalta la desigualdad en el acceso al empleo y limita las oportunidades para aquellos que no tienen conexiones previas.

A continuación, se señalan dos limitaciones importantes de la investigación. La primera es que existen escasas investigaciones sobre las preferencias y expectativas de los egresados universitarios en relación con la precariedad laboral en América Latina. Las pocas fuentes académicas encontradas son de España y México. La segunda es que no hubo muchas diferencias al analizar y comparar dos universidades privadas. Dentro de las principales recomendaciones para futuras investigaciones, se recomendaría realizar investigaciones similares y analizar a egresados de universidades privadas y públicas de Lima para un mejor resultado. Asimismo, es necesario que se tomen medidas para abordar la precariedad laboral en el campo de la Comunicación Audiovisual, como la implementación de políticas que promuevan salarios justos, contratos estables y la protección de los derechos laborales de los

profesionales. Asimismo, las instituciones educativas deben mejorar la preparación de los estudiantes para enfrentar los desafíos del mercado laboral actual.

## 6 REFERENCIA

- Ahuvia, A. (2001). Traditional, interpretive, and reception based content analyses: Improving the ability of content analysis to address issues of pragmatic and theoretical concern. *Social Indicators Research*, 54, 139-172.  
<https://doi.org/10.1023/A:1011087813505>
- Alba Ramírez, A. (1996). En busca del primer empleo: El precio de la experiencia. *Economistas*, (70), 14-22.  
<https://privado.cemad.es/revistas/online/Revistas/0070.pdf/87>
- Baliyan, P. S., & Baliyan, S. P. (2016). Employment Preference of Undergraduate Accounting Students in Botswana: Perceptual Analysis of Practitioners and Students. *International Journal of Business and Management*, 11(12), 271-282.  
<https://doi.org/10.5539/ijbm.v11n12p271>
- Baruch, Y., & Bozionelos, N. (2011). Career issues. En S. Zedeck (Ed.). *APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol 2: Selecting and developing members for the organization* (67–113). American Psychological Association.  
<https://doi.org/10.1037/12170-000>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Brava, E., Perez, J. ,& Risiglione, M (2020). *Desafíos organizacionales en tiempos de Pandemia. Home Office: Una modalidad que se impone*. [Sesión de Congreso]. XIII Congreso Internacional de Ingeniería Industrial, Buenos Aires, Argentina.  
<https://ri.unlu.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/rediunlu/881/Desaf%20organizacionales.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Campos Ríos, G. (2003). Implicancias del concepto de empleabilidad en la reforma educativa. *Revista Iberoamericana de Educación*, 33(2).  
<https://doi.org/10.35362/rie3323003>

- Chacaltana, J., & Ruiz, C. (2012). *El empleo juvenil en España: Situaciones y recomendaciones políticas*. Fundación 1º de Mayo, 291–327.  
<http://files.pucp.edu.pe/departamento/economia/LDE-2012-01-10.pdf>
- Chuco Aguilar, V. J., Álvarez Pejerrey, J. A., Chávez Ramírez, M. G. A., & Cuba, L. A. F. (2021). El trabajo remoto y el desempeño laboral en el marco del covid-19. *Review of Global Management*, 6(1), 50-55. <https://doi.org/10.19083/rgm.v6i1.1489>
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). *Research methods in education* (6th ed). Routledge. <https://gtu.ge/Agro-Lib/RESEARCH%20METHOD%20COHEN%20ok.pdf>
- Confederación Sindical Internacional. (2012). *Drama social que protagoniza la crisis: Millones de jóvenes sin empleo*.
- Cordón-Lagares, E., García-Ordaz, F., & García-del-Hoyo, J. J. (2022). The transition from higher education to first employment in Spain. *European Journal of Education*, 57(4), 659-673. <https://doi.org/10.1111/ejed.12525>
- Corrales-Herrero, H. (2005). *La transición del sistema educativo al mercado laboral. Análisis de los factores determinantes del primer desempleo*.
- Covarrubias-Feregrino, A. (2022). *Precariedad laboral en México: Una comparación entre jóvenes y adultos*. 111.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2020). *En diciembre de 2019 la tasa de desempleo fue 9,5% a nivel nacional; y 10,5% en 13 ciudades y áreas metropolitanas*.
- Drew. (2021, 2 de julio). *Home Office vs. trabajo presencial. ¿Qué modalidad elegir?* Recuperado el 15 de julio de 2023, de <https://blog.wearedrew.co/home-office-vs-trabajo-presencial-que-modalidad-elegir>
- Gerwel Proches, C. N., Chelin, N., & Rouvrais, S. (2018). Think first job! Preferences and expectations of engineering students in a French ‘Grande Ecole’. *European Journal of Engineering Education*, 43(2), 309-325.  
<https://doi.org/10.1080/03043797.2017.1396444>
- Giannini, S. (2020). COVID-19 y educación superior: De los efectos inmediatos al día después. *Unesco*, 2–57.
- González-Serrano, M. H., & Hervás, J. C. (2017). Influencia de la experiencia laboral y del entorno social próximo en las intenciones de emprender de los estudiantes de ciencias de la actividad física y el deporte. *Journal of Sports Economics*.

- Grijalba De La Calle, N., Saavedra Llamas, M., & Jiménez, Narros C. (2022). Los nuevos comunicadores audiovisuales: Oportunidades profesionales y formación requerida en el contexto español. *Contratexto*, 037, 99-123.  
<https://doi.org/10.26439/contratexto2022.n037.5688>
- Harvey, L. (2001). Defining and Measuring Employability. *Quality in Higher Education*, 7(2), 97-109. <https://doi.org/10.1080/13538320120059990>
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). Employability: Developing a framework for policy analysis. *Labour Market Trends*, 107, 83-84.
- Hodges, C., Moore, S., Lockee, B., Trust, T., & Bond, A. (2020). The difference between emergency remote teaching and online learning. *Educause Review*, <https://er.educause.edu/articles/2020/3/the-difference-between-emergency-remote-teaching-and-online-learning>
- Izcara, S. P. (2014). *Manual de investigación cualitativa*. Editorial Fontamara.
- Jaramillo, M., & Parodi, S. (2003). Jóvenes emprendedores: evaluación de programas de promoción. *Instituto APOYO*, 23(35), 193–204.  
[http://www.grade.org.pe/upload/publicaciones/archivo/download/pubs/MJ\\_SP\\_Jovenesemprendedores.pdf](http://www.grade.org.pe/upload/publicaciones/archivo/download/pubs/MJ_SP_Jovenesemprendedores.pdf)
- Jørgensen, M. B. (2016). Precariat – What it Is and Isn't – Towards an Understanding of What it *Does*. *Critical Sociology*, 42(7-8), 959-974.  
<https://doi.org/10.1177/0896920515608925>
- Juznic, P., & Pymm, B. (2011). Students on placement: A comparative study. *New Library World*, 112(5/6), 248-260. <https://doi.org/10.1108/03074801111136284>
- Krause, M (1995). La investigación cualitativa: Un campo de posibilidades y desafíos. *Revista temas de educación*. (7), 19-39.  
[https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w23896w/inv\\_cualitat\\_krause.pdf](https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w23896w/inv_cualitat_krause.pdf)
- Kwan Chung, C. K., Vázquez, S. M., Acuña López, I. G., Almada, L., & Ruiz Díaz, M. (2022). Preferencia de la modalidad laboral en trabajadores de Asunción-Paraguay post cuarentena por COVID-19 en el 2022. *Revista científica en ciencias sociales*, 4(2), 8-17. <https://doi.org/10.53732/rccsociales/04.02.2022.8>
- Leston, B. E. (2022). Conditions on the first occupational insertion. *Economía Sociedad y Territorio*
- López-Golán, M., Costa-Sánchez, C., & Puentes-Rivera, I. (2022). Educación superior en comunicación audiovisual: Desafíos de la virtualidad en tiempos de COVID-19.

- aDResearch ESIC International Journal of Communication Research*, 27, e197.  
<https://doi.org/10.7263/adresic-27-197>
- Loría Díaz De Guzmán, E., & Licona Santillán, E. (2022). The Great Gatsby Curve for Mexico: Intergenerational labor precariousness. *Problemas del Desarrollo. Revista Latinoamericana de Economía*, 53(209), 81-113.  
<https://doi.org/10.22201/iiec.20078951e.2022.209.69720>
- Lowden, K. (2011). Employers' perceptions of the employability skills of new graduates: Research commissioned by the Edge Foundation. *Edge Foundation*.
- Lust, J. (2021). El carácter estructural de la precariedad laboral en el Perú. *Scientia*, 22(22), 51-66. <https://doi.org/10.31381/scientia.v22i22.3567>
- Luyando, J. R. (2016). Condiciones laborales de niños y jóvenes asalariados en México 2006-2014. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*
- Marrero, A. (2004). Buenos, bonitos y baratos. Las expectativas empresariales sobre los jóvenes y la educación en Uruguay. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2004, 22.
- Martínez-Nicolás, M., García-Galera, M.-C., & Torregrosa-Carmona, J.-F. (2018). Inserción laboral y satisfacción con el empleo en los grados de Comunicación adaptados al EEES. Un estudio de caso. *El Profesional de la Información*, 27(6), 1313. <https://doi.org/10.3145/epi.2018.nov.14>
- Meo, A. I. (2010). Consentimiento informado, anonimato y confidencialidad en investigación social. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, 44, 1-30. Redalyc.
- Molina, E. (1993). *La preparación del profesor para el cambio en la Institución educativa*. Organización Internacional del Trabajo. (2020). Efectos en los empleos, la educación, los derechos y el bienestar mental. Los Jóvenes y La COVID-19.
- Oliveira, O. (2006). Jóvenes y precariedad laboral en México. *Papeles de población vol.12 no.49*.
- Paisey, C., & Paisey, N. J. (2010). Developing skills via work placements in accounting: Student and employer views. *Accounting Forum*, 34(2), 89-108.  
<https://doi.org/10.1016/j.accfor.2009.06.001>
- Peláez, González C., & Andrés Rodríguez-, S. (2020). Género, trabajo y educación: Diferencias entre hombres y mujeres en la entrada al primer empleo. *Gender, Labor and Education: Differences between Men and Women When Entering the Job Market.*, 6, 1-37. Fuente Académica Plus.
- Pérez Serrano, M. J., & Rodríguez Pallares, M. (2015). Redes sociales y grupos de

- comunicación. Un horizonte empresarial y una oportunidad laboral. *Social Networking and Media Group. an Entrepreneurial Horizon and Employment Opportunity.*, 37, 111-150. Academic Search Ultimate.
- Pheko, M. M., & Molefhe, K. (2017). Addressing employability challenges: A framework for improving the employability of graduates in Botswana. *International Journal of Adolescence and Youth*, 22(4), 455-469.  
<https://doi.org/10.1080/02673843.2016.1234401>
- Rahona López, M. (2006). ¿La posesión de un título universitario facilita el acceso de los jóvenes al primer empleo? Una aproximación para el caso español. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales [edición electrónica]*, 61, 105-121.
- Sánchez-Castañeda, A. (2014). Los jóvenes frente al empleo y el desempleo: La necesaria construcción de soluciones multidimensionales y multifactoriales\*. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 19, 133-162. [https://doi.org/10.1016/S1870-4670\(14\)70667-0](https://doi.org/10.1016/S1870-4670(14)70667-0)
- Shane, S., & Khurana, R. (2003). Bringing individuals back in: The effects of career experience on new firm founding. *Industrial and Corporate Change*, 12(3), 519-543.
- Smith, M. L. (1987). Publishing Qualitative Research. *American Educational Research Journal*, 24(2), 173-183. <https://doi.org/10.3102/00028312024002173>
- Standing, G. (2011). *The precariat. The new dangerous class.* London / New York: Bloomsbury Academic.
- Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria. (2020). II Informe bienal sobre la realidad universitaria en el Perú.  
[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1230044/Informe Bienal.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1230044/Informe_Bienal.pdf)
- Taylor, S., & R.C. Bogdan (1989). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación.* Paidós, Barcelona
- Toala-Sánchez, G., Yépez, V. E. C., & Vinuesa, S. (2017). Inserción Laboral Graduados, primer empleo y el entorno laboral–Caso Facultad Ciencias Económicas UCE período 2011-2015. *Revista Publicando*, 4(11 (1)), 584-598.
- Torres-López, T. M., Acosta-Fernández, M., & Aguilera-Velasco, M. D. L. Á. (2017). Preparación para el trabajo: Representaciones sociales del empleo y desempleo de jóvenes mexicanos sin trayectoria laboral. *Revista Educación y Desarrollo Social*, 11(1), 85-101. <https://doi.org/10.18359/reds.1867>

- Troncoso-Pantoja, C., & Amaya-Placencia, A. (2017). Entrevista: Guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud. *Revista de la Facultad de Medicina*, 65(2), 329-332. <https://doi.org/10.15446/revfacmed.v65n2.60235>
- Van-der-Sijde, P., Padmakumar, N., & During, W. (2013). Graduates' Perception of Employment in SMEs and Large Enterprises. *International Journal of Business and Social Science*, 4, 15-20.
- Walter, S. A., & Bach, T. M. (2015). Adeus papel, marca-textos, tesoura e cola: Inovando o processo de análise de conteúdo por meio do Atlas.ti. *Administração: Ensino e Pesquisa*, 16(2), 275-308. <https://doi.org/10.13058/raep.2015.v16n2.236>
- Weller, J. (2007). La inserción laboral de los jóvenes: Características, tensiones y desafíos. *Revista de la Cepal*, 92. <https://core.ac.uk/download/pdf/38673669.pdf>
- Wilson, T. D. (2020). Precarization, Informalization, and Marx. *Review of Radical Political Economics*, 52(3), 470-486. <https://doi.org/10.1177/0486613419843199>

## 7 ANEXOS

Link:

[https://upcedupe-my.sharepoint.com/:f/g/personal/u201616737\\_upc\\_edu\\_pe/EgINWyO53tRBUVu0ZWm\\_pLYBaJdm\\_P17uB0LJaoYSRR3xw?e=evIFse](https://upcedupe-my.sharepoint.com/:f/g/personal/u201616737_upc_edu_pe/EgINWyO53tRBUVu0ZWm_pLYBaJdm_P17uB0LJaoYSRR3xw?e=evIFse)

Incluye:

- Protocolo
- Matriz de consistencia
- Instrumentos de investigación
- Validación de instrumentos
- Entrevistas
- Turnitin