

Sistemas universitarios de bolsa de trabajo e inserción laboral: un análisis sobre su efectividad y equidad

University job board and job placement systems: an analysis of their effectiveness and equity

Néstor Torres Gamarra

<https://orcid.org/0009-0007-5406-5482>

ntorresg@ucsm.edu.pe

Universidad Católica de Santa María
Arequipa-Perú

Manuel Zúñiga Carnero

<https://orcid.org/0000-0002-1091-9438>

mzuñigac@ucsm.edu.pe

Universidad Católica de Santa María
Arequipa-Perú



Recibido: 25-02-2025 Aceptado: 30-05-2025

2026. V6. N 1.

Resumen

La inserción laboral de estudiantes y egresados universitarios es un indicador clave de la calidad educativa y la vinculación con el entorno socioeconómico. Este estudio analizó el sistema de bolsa de trabajo de la Universidad Católica de Santa María (UCSM) durante 2022–2024, evaluando su eficiencia y equidad en la distribución de oportunidades entre carreras. Se aplicó una metodología mixta, combinando análisis histórico-lógico y cuantitativo de registros institucionales. En tres años, el sistema gestionó 3,617 ofertas laborales, con un aumento del 42 % en vacantes entre 2022 y 2023. Las facultades con más oportunidades fueron Ciencias Físicas e Ingeniería (32 %), Ciencias Económicas y Administrativas (28 %) y Ciencias Sociales y Humanidades (21 %). Las carreras con mayor demanda fueron Administración (16 %), Ingeniería Comercial (13 %) e Ingeniería Industrial (12 %). Sin embargo, se detectó una reducción del 16 % en empresas oferentes y baja participación del área de salud, con menos del 5 % de ofertas. Además, el sistema mostró limitaciones tecnológicas frente a plataformas como LinkedIn o Empleos Perú. Se concluye que es necesario modernizar la infraestructura digital, fortalecer alianzas sectoriales y establecer indicadores de impacto, como tasas de contratación y seguimiento a egresados, para mejorar la efectividad y alcance del sistema de bolsa de trabajo de la UCSM.

Palabras clave: bolsa de trabajo, empleabilidad universitaria, inserción laboral.

Abstract

The job placement of university students and graduates is a key indicator of educational quality and connection with the socioeconomic environment. This study analyzed the job board system of the Catholic University of Santa María (UCSM) during the 2022–2024 period, evaluating its efficiency and equity in the distribution of opportunities among programs. A mixed methodology was applied, combining historical-logical and quantitative analysis of institutional records. In three years, the system managed 3,617 job openings, with a 42% increase in vacancies between 2022 and 2023. The faculties with the most opportunities were Physical Sciences and Engineering (32%), Economics and Administrative Sciences (28%), and Social Sciences and Humanities (21%). The most in-demand programs were Administration (16%), Commercial Engineering (13%), and Industrial Engineering (12%). However, a 16% reduction in the number of bidding companies was detected, along with low participation from the healthcare sector, with less than 5% of offers. Furthermore, the system exhibited technological limitations compared to platforms such as LinkedIn or Empleos Perú. It is concluded that it is necessary to modernize the digital infrastructure, strengthen sectoral alliances, and establish impact indicators, such as hiring rates and graduate follow-up, to improve the effectiveness and reach of the UCSM job board system.

Keywords: job board, university employability, job placement.

Introducción

En el contexto actual de transformación del mercado laboral, marcado por la automatización de procesos, la digitalización de servicios y una creciente demanda de competencias tanto técnicas como transversales, las universidades enfrentan el desafío de facilitar la inserción efectiva de sus egresados en el ámbito profesional. Este reto va más allá de la formación académica tradicional y exige la implementación de mecanismos institucionales sólidos que permitan articular la oferta educativa con las dinámicas cambiantes del mercado laboral.

En este sentido, las bolsas de trabajo universitarias han surgido como plataformas fundamentales de intermediación laboral. Su eficacia, sin embargo, debe evaluarse no solo en función de su volumen operativo, sino también por su capacidad para generar empleabilidad sostenible y pertinente para los egresados.

En el caso peruano, la Ley Universitaria N.º 30220, junto con los lineamientos de organismos como la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) y el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE), ha incorporado la empleabilidad como uno de los ejes transversales de la calidad educativa. Estas normativas impulsan a las instituciones a implementar sistemas que permitan monitorear el destino laboral de sus egresados, organizar ferias profesionales y ofrecer servicios de orientación ocupacional. No obstante, investigaciones recientes advierten que muchas universidades aún presentan deficiencias en cuanto a herramientas integradas, metodologías de seguimiento y alianzas estratégicas, lo que limita una transición efectiva de los estudiantes al mundo laboral (OIT, 2022). Esta desconexión entre la academia y el empleo ha derivado en elevados niveles de subempleo y en un desajuste entre los perfiles formativos y las demandas empresariales.

Frente a este panorama, la Universidad Católica de Santa María (UCSM), consciente de su compromiso con la formación integral y la proyección profesional de sus estudiantes, ha desarrollado una bolsa de trabajo institucional con cobertura multisectorial, funcionalidades digitales y eventos orientados a fortalecer la empleabilidad. Esta plataforma se concibe como un espacio de vinculación entre la universidad y las empresas, permitiendo canalizar oportunidades laborales y promover la inserción temprana en prácticas, pasantías y empleos formales. Sin embargo, su funcionamiento requiere ser evaluado de manera sistemática para determinar en qué medida responde a las necesidades reales del mercado y a las expectativas de estudiantes y egresados.

Considerando lo expuesto, es posible afirmar que los sistemas universitarios de bolsa de trabajo se han consolidado como herramientas estratégicas para facilitar la transición de los egresados hacia el mercado laboral. Sin embargo, su efectividad y equidad continúan siendo objeto de discusión en el ámbito académico. Samaniego et al. (2024) señalan que el uso de plataformas digitales de empleo tiene un impacto positivo en la inserción laboral de los estudiantes, siempre que exista un acompañamiento institucional sostenido. Por otro lado, Márquez et al. (2024) evidencian que los egresados de carreras como Administración, Finanzas e Informática logran mayores tasas de empleabilidad cuando las bolsas de trabajo se articulan con redes empresariales y prácticas preprofesionales. De igual manera, Hernández Flores et al. (2024) resaltan la existencia de una correlación

significativa entre los niveles de empleabilidad y la implementación de mecanismos institucionales de seguimiento y capacitación.

Desde una perspectiva sociológica, Arana (2024) subraya que el capital social y la orientación hacia el futuro son factores determinantes para el acceso equitativo al empleo formal, especialmente entre egresados de carreras económicas. Finalmente, Cevallos Cruz (2024) concluye que las prácticas preprofesionales, cuando están debidamente estructuradas y supervisadas, incrementan significativamente las probabilidades de inserción laboral. En conjunto, estas investigaciones coinciden en que la efectividad de los sistemas universitarios de empleabilidad depende no solo de su existencia, sino de su capacidad para adaptarse a las dinámicas del mercado, responder a las desigualdades estructurales y fortalecer el vínculo entre la formación académica y la demanda profesional.

A partir de este contexto, el presente estudio tiene como objetivo analizar el sistema de bolsa de trabajo de la UCSM. De igual manera, se propone identificar las fortalezas del sistema, así como sus limitaciones técnicas y operativas, y las oportunidades estratégicas de mejora que permitan optimizar su impacto en la inserción laboral de estudiantes y egresados. La relevancia de esta investigación radica no solo en su valor institucional para la UCSM, sino también en su contribución al debate nacional sobre empleabilidad juvenil, transición profesional y responsabilidad universitaria en un entorno laboral cada vez más exigente y competitivo. Finalmente, el estudio plantea la necesidad de evolucionar desde un enfoque tradicional de bolsa de trabajo hacia un modelo inteligente de intermediación laboral universitaria, alineado con los estándares de calidad, las tecnologías emergentes y las demandas del siglo XXI.

Metodología

Este estudio adopta un enfoque mixto que combina el método histórico-lógico con un análisis cuantitativo de los registros institucionales correspondientes al periodo 2022-2024. Se examinaron variables tales como la cantidad y el tipo de ofertas gestionadas, el perfil de las empresas ofertantes, la participación por facultad, la cobertura de eventos y el grado de interacción tecnológica con otras plataformas nacionales e internacionales.

El diseño metodológico es no experimental y transversal, orientado a explorar tanto el comportamiento de los datos administrados por el sistema institucional como las tendencias documentadas en investigaciones previas sobre empleabilidad universitaria y sistemas digitales de intermediación laboral. Asimismo, se realizó una comparación de sus características con las de portales privados como LinkedIn, CompuTrabajo e Indeed.

En cuanto al componente teórico, se aplicó el método histórico-lógico (Torres, 2020) para analizar la evolución y el estado actual de las bolsas de trabajo universitarias. La búsqueda bibliográfica se llevó a cabo en bases de datos científicas reconocidas, tales como Scopus, IEEE Xplore, Springer Link y ScienceDirect, complementada con informes técnicos, legislación relevante (SINEACE y SUNEDU) y fuentes especializadas. También, se consideraron artículos periodísticos y sitios web oficiales para contextualizar la situación nacional. Para ello, se emplearon palabras clave como “*Job Offer*”, “*Job Bank*” y “*Work Opportunities System*”. Los criterios de inclusión abarcaron publicaciones en español e inglés entre 2010 y 2024 que abordaran conceptos, modelos, normativas o estudios de caso relacionados con el objeto de estudio.

Respecto al análisis empírico, se utilizó una base de datos estructurada con información generada por el sistema institucional de bolsa de trabajo entre 2022 y julio de 2024. Los indicadores analizados incluyeron el número de empresas oferentes por año, el volumen de ofertas laborales, la distribución de ofertas por facultades y escuelas profesionales, así como el número de eventos de empleabilidad organizados, tales como talleres y conferencias. Estos datos fueron procesados mediante técnicas de análisis descriptivo, lo que permitió identificar tendencias, patrones de comportamiento y dinámicas específicas por áreas académicas. La información se sistematizó a través de tablas de frecuencia y gráficos comparativos, organizados según dimensiones temporales y académicas.

Adicionalmente, se llevó a cabo una evaluación funcional y técnica del sistema de bolsa de trabajo implementado por la UCSM desde 2021. Esta evaluación consideró la arquitectura del software, basada en un modelo cliente-servidor, y el funcionamiento de sus componentes principales: Frontend (HTML, CSS, JavaScript), Backend (con lógica de negocio desarrollada en .NET Core), base de datos relacional (SQL Server) y servicios internos.

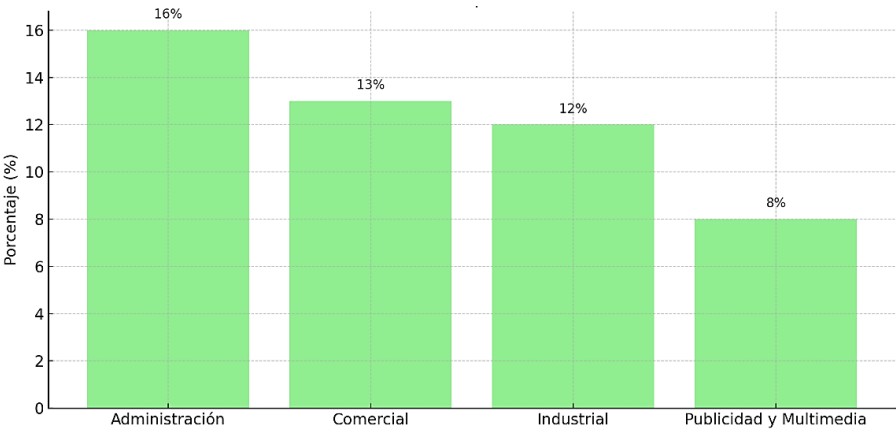
Se analizaron los módulos activos del sistema, que incluyen la gestión de usuarios (estudiantes, egresados, empresas), la visualización de escuelas profesionales, las plantillas de correo electrónico, el registro y seguimiento de ofertas, la generación de reportes y la organización de eventos y talleres. El propósito de este análisis fue determinar el nivel de escalabilidad del sistema y su alineación con los objetivos institucionales relacionados con la empleabilidad.

Tabla 1
Tabla de sistematización: Análisis cuantitativo de la Bolsa de Trabajo UCSM (2022–2024)

Categoría	Subcategoría	Indicador	Dato	Análisis interpretativo
Empresas oferentes	Número de empresas por año	2022: 2692023: 2252024 (julio): 185	Disminución del 16 % de 2022 a 2023; recuperación parcial en 2024 (julio)	Posible rotación empresarial o baja fidelización institucional.
Ofertas laborales	Total por año	2022: 1,1192023: 1,5912024 (julio): 907 Total acumulado: 3,617	Aumento del 42 % entre 2022 y 2023; tendencia creciente en 2024	Se evidencia dinamismo en la gestión del sistema; posible efecto de condiciones macroeconómicas locales.
Distribución por facultad	Facultades con más ofertas	Ingeniería: 32 % Administración y Economía: 28 % Ciencias Sociales y Tecnología: 21 %	3 facultades concentran más del 80 % de ofertas	Hay concentración de demanda laboral en carreras técnico-empresariales; baja participación de carreras tradicionales como Derecho y Educación.
Distribución por escuela profesional	Escuelas con mayor inserción	Administración: 16 % Comercial: 13 % Industrial: 12 % Publicidad y Multimedia: 8 %	Top 3 concentran más del 40 % de las ofertas	Existe correlación entre carreras de perfil empresarial y mayor oferta laboral
Eventos de empleabilidad	Talleres y conferencias organizados	Talleres 2022–2023: 10 por año Conferencias: 13 (2022), 17 (2023), 8 (2024 julio)	Aumento del 30 % en conferencias entre 2022 y 2023; talleres estables	Hay un impulso creciente hacia la formación externa; potencial de mejora en variedad de formatos y contenidos.

La distribución de las ofertas laborales por escuela profesional muestra una clara inclinación hacia las carreras con orientación empresarial y técnica. Los datos recopilados permiten identificar de manera precisa cuáles programas académicos cuentan con mayores oportunidades de inserción laboral dentro del sistema de intermediación analizado.

Figura 1
Distribución de ofertas por Escuela Profesional



Torres Gamarra, N., & Zúñiga Carnero, M. (2026). Sistemas universitarios de bolsa de trabajo e inserción laboral: un análisis sobre su efectividad y equidad. *Revista InveCom*, 6(1). 1-10. <https://zenodo.org/records/15605476>

El análisis de la distribución de las ofertas laborales por escuela profesional revela una clara concentración en las carreras orientadas hacia el ámbito empresarial y técnico. En particular, las carreras de Administración (16 %), Comercial (13 %) e Ingeniería Industrial (12 %) lideran la oferta, seguidas por Publicidad y Multimedia (8 %). Estos datos evidencian una correlación directa entre los perfiles profesionales enfocados en la gestión, la productividad y la aplicación de tecnologías, y las demandas actuales del mercado laboral. La notable concentración de oportunidades en estos programas sugiere que las organizaciones están priorizando competencias relacionadas con la optimización de procesos, el marketing estratégico, el análisis financiero y la transformación digital.

Por otro lado, se observa una participación significativamente menor de escuelas profesionales tradicionales como Derecho, Educación o Humanidades. Esta situación podría reflejar, por un lado, un desajuste entre la formación ofrecida en estas áreas y las exigencias del mercado; y por otro, una limitada articulación entre dichas disciplinas y los mecanismos institucionales de empleabilidad. En consecuencia, se plantea la necesidad de fortalecer los vínculos entre la academia y el sector productivo, así como de revalorizar perfiles profesionales integrales que respondan a los retos de un entorno laboral cada vez más dinámico y competitivo.

En cuanto al tratamiento ético de la información, este estuvo guiado por principios fundamentales como la confidencialidad, el anonimato y el uso responsable de los datos institucionales. Los registros analizados fueron debidamente anonimizados y utilizados exclusivamente con fines académicos y evaluativos. La autorización para el uso de esta información fue gestionada con la unidad correspondiente, asegurando el cumplimiento de las políticas internas de protección de datos y transparencia de la Universidad Católica de Santa María.

Resultados

El análisis del sistema institucional de bolsa de trabajo de la Universidad Católica de Santa María (UCSM) correspondiente al periodo 2022–2024 revela un conjunto de tendencias significativas en relación con la empleabilidad de su comunidad universitaria. Durante estos tres años, se gestionaron un total de 3,617 ofertas laborales, destacándose un incremento del 42 % en las oportunidades generadas entre 2022 y 2023. Este crecimiento sostenido podría estar vinculado tanto a las dinámicas del entorno macroeconómico como a cambios en la demanda sectorial de la región sur del país.

No obstante, este dinamismo contrasta con una disminución del 16 % en el número de empresas oferentes durante el mismo periodo, lo que sugiere una posible pérdida de vínculos estratégicos con el tejido empresarial o, alternativamente, la necesidad de renovar y fortalecer los mecanismos institucionales de fidelización.

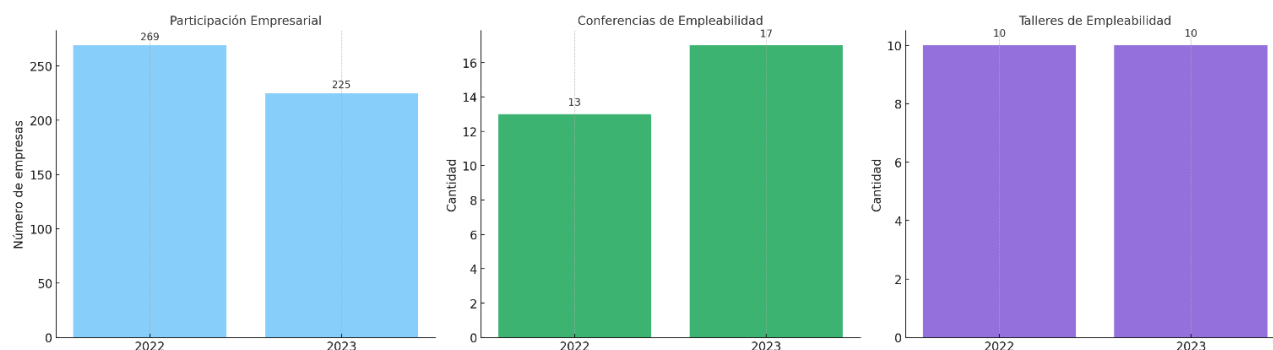
Tabla 2
Indicadores de desempeño del sistema de bolsa de trabajo de la UCSM (2022–2024)

Dimensión	Indicador clave	Resultado	Interpretación
Volumen de ofertas	Total de ofertas gestionadas (2022–2024)	3,617 ofertas	Tendencia creciente. Incremento del 42 % entre 2022 y 2023.
Participación empresarial	Empresas oferentes (2022–2023)	Reducción del 16 % (de 269 a 225)	Posible debilitamiento de alianzas estratégicas.
Eventos de empleabilidad	Conferencias realizadas	Crecimiento del 30 % entre 2022 y 2023	Mayor interacción con el sector empleador.
	Talleres realizados	Estables: 10 por año (2022 y 2023)	Estancamiento en formatos de capacitación.
Cobertura académica	Facultades con mayor demanda	Ingeniería (32 %), Administración (28 %), Sociales y Tecnología (21 %)	Concentración en carreras técnico-empresariales.
	Facultades con baja participación	Salud, Educación, Derecho (< 5 %)	Riesgo de desigualdad en empleabilidad.

En cuanto a la distribución por facultades, los datos evidencian una marcada concentración de ofertas en tres áreas clave: la Facultad de Ciencias Físicas y Formales e Ingeniería (32 %), la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas (28 %) y la Facultad de Ciencias Sociales, Humanidades y Tecnologías (21 %). Este patrón se alinea con estudios previos que identifican una mayor vinculación entre estas disciplinas y las demandas del mercado laboral regional. No obstante, carreras relacionadas con la salud, la educación o las ciencias jurídicas presentan niveles de participación inferiores al 5 %, revelando posibles brechas en la estrategia de intermediación que podrían generar desigualdad en las oportunidades de inserción.

Figura 2

Indicadores clave de desempeño institucional: participación empresarial y eventos de empleabilidad (2022–2023)



La comparación de indicadores entre 2022 y 2023 revela dinámicas contrastantes en el sistema de empleabilidad de la Universidad Católica de Santa María (UCSM). Por un lado, se observa una disminución del 16 % en la participación empresarial, lo cual podría interpretarse como un debilitamiento de los vínculos estratégicos con el sector empleador o bien como una rotación natural dentro del ecosistema de empresas colaboradoras. Por otro lado, las conferencias de empleabilidad experimentaron un aumento del 30 %, reflejando una mayor proactividad institucional para generar espacios de interacción profesional y acercamiento con el sector productivo.

Sin embargo, la cantidad de talleres se mantuvo estable en ambos años, con diez eventos por año. Esta estabilidad, aunque garantiza continuidad, también señala una oportunidad para innovar en formatos, contenidos y metodologías que enriquezcan la formación ofrecida. En conjunto, estos datos evidencian la necesidad de fortalecer la retención de aliados empresariales, diversificar las estrategias de formación externa y consolidar un sistema de empleabilidad más dinámico, contextualizado y alineado con las demandas actuales del mercado laboral.

A nivel de escuelas profesionales, las carreras que concentran el mayor volumen de ofertas son Administración de Empresas (16 %), Ingeniería Comercial (13 %) e Ingeniería Industrial (12 %), todas ellas vinculadas a perfiles empresariales y de gestión operativa. Estas cifras confirman la tendencia hacia la tecnificación del empleo y la valorización de competencias gerenciales. En contraste, disciplinas como Derecho, Turismo, Educación o Agronomía muestran una baja representación, lo que plantea interrogantes sobre el alcance equitativo del sistema de empleabilidad y su capacidad para responder a las particularidades de cada campo profesional.

Respecto a los eventos de vinculación laboral, se destaca la evolución positiva en el número de conferencias realizadas, con un incremento del 30 % entre 2022 y 2023, lo que refleja los esfuerzos institucionales por fortalecer el acercamiento con el sector productivo. En cambio, el número de talleres formativos permaneció constante, evidenciando un área de mejora en cuanto a la diversificación y actualización de estos espacios de entrenamiento laboral. Mantener esta estabilidad podría limitar el desarrollo de habilidades blandas y competencias transversales, aspectos esenciales en los procesos de selección contemporáneos.

Tabla 3
Brechas identificadas y oportunidades de mejora del sistema UCSM

Categoría	Brecha o desafío identificado	Propuesta de mejora estratégica
Vínculo con empresas	Disminución de empresas participantes	Establecer convenios sectoriales y estrategias de fidelización empresarial.
Cobertura disciplinar	Sesgo hacia disciplinas tradicionales (Administración, Ingeniería)	Ampliar participación de áreas como salud, derecho y educación con campañas focalizadas.
Plataformas de integración	Falta de vinculación con portales como LinkedIn o CompuTrabajo	Integrar APIs y canales externos para mayor visibilidad y oportunidades.
Innovación tecnológica	Ausencia de herramientas de IA y automatización	Incorporar algoritmos de recomendación y analítica predictiva.
Seguimiento de calidad	Falta de indicadores de impacto (contratación, satisfacción, etc.)	Implementar métricas de calidad alineadas al Modelo Sineace (contratación y feedback).

El análisis comparativo con plataformas privadas como CompuTrabajo, LinkedIn e Indeed resalta que, si bien el sistema de la UCSM presenta ventajas como la segmentación académica y el soporte institucional, aún enfrenta desafíos importantes en términos de alcance, integración tecnológica y automatización. La arquitectura basada en cliente-servidor ha demostrado ser funcional y estable, pero requiere de modernización para incorporar herramientas de inteligencia artificial, interoperabilidad con otras plataformas y visualización analítica de indicadores de calidad. Estas mejoras permitirían que la bolsa de trabajo universitaria transite de ser un repositorio de ofertas a convertirse en un ecosistema inteligente de intermediación laboral, capaz de responder a las exigencias del mercado y de posicionar a la UCSM como referente en empleabilidad universitaria.

Seguimiento de egresados y efectividad de inserción laboral

Si bien el sistema de bolsa de trabajo ha gestionado un volumen significativo de ofertas, el estudio evidencia la ausencia de indicadores que midan la tasa efectiva de colocación laboral. No se dispone actualmente de datos que permitan identificar cuántos estudiantes o egresados han sido realmente contratados a través de la plataforma, ni la duración o calidad de dichas vinculaciones. Incorporar métricas como el porcentaje de ofertas con cierre exitoso, la tasa de respuesta por oferta y el tiempo promedio de colocación permitiría evolucionar de un análisis de productividad (*outputs*) hacia un enfoque de resultados e impacto (*outcomes*), en consonancia con los estándares de aseguramiento de la calidad exigidos por entidades como SINEACE.

Análisis por género, nivel académico o modalidad de formación

Otra dimensión poco explorada es la caracterización sociodemográfica de los usuarios del sistema. No se reportan diferencias de acceso o participación según género, condición de estudiante o egresado, ni modalidad de estudios (presencial, virtual o híbrida). Incluir estos datos permitiría no solo identificar posibles sesgos o brechas de acceso a oportunidades, sino también diseñar estrategias más inclusivas y equitativas. Por ejemplo, la detección de subrepresentación femenina en ciertas carreras o baja participación de egresados de programas a distancia podría orientar intervenciones específicas de vinculación con el mercado laboral.

Percepción y satisfacción de usuarios y empleadores

La perspectiva de los usuarios finales —estudiantes, egresados y empresas— aún no ha sido incorporada en el análisis. Evaluar la satisfacción con el sistema, la usabilidad de la plataforma, la pertinencia de las ofertas o la efectividad de los canales de comunicación resultaría crucial para identificar fortalezas y áreas de mejora desde una mirada experiencial. La aplicación de encuestas breves o entrevistas estructuradas podría proveer insumos cualitativos de alto valor para fortalecer la fidelización empresarial y la percepción de utilidad entre los postulantes, transformando al sistema en una herramienta centrada en el usuario.

Comparación institucional (*benchmarking*) con otras universidades

Finalmente, el estudio carece de un ejercicio de *benchmarking* que permita situar el desempeño del sistema UCSM frente a otras instituciones de educación superior del país o la región. Comparar indicadores como

el número de ofertas gestionadas por estudiante, la diversidad de sectores representados o la tasa de crecimiento anual del sistema permitiría valorar objetivamente su posicionamiento relativo. Esta comparación sería clave para adoptar buenas prácticas, identificar referentes regionales y establecer metas de mejora alineadas a estándares nacionales e internacionales en gestión de empleabilidad universitaria.

Discusión

El comportamiento del sistema de bolsa de trabajo de la Universidad Católica de Santa María durante el periodo 2022–2024 refleja una dinámica institucional activa orientada a la empleabilidad. El incremento del número de ofertas gestionadas está en sintonía con lo planteado por Vela Riera (2022), quien destaca que la expansión de las bolsas universitarias fortalece el vínculo con los sectores productivos. Este resultado también guarda relación con el estudio de Argandoña-Moreira (2020), que enfatiza cómo los portales laborales institucionales mejoran la visibilidad profesional de los egresados. Sin embargo, la disminución en el número de empresas participantes entre 2022 y 2023 alerta sobre la necesidad de estrategias más sólidas de fidelización y colaboración empresarial, como ya se había anticipado en estudios comparativos sobre universidades sudamericanas (Bobadilla, 2024; Álvarez & Romero, 2015).

La distribución de oportunidades por facultades y escuelas revela un patrón recurrente en América Latina: la concentración de empleabilidad en áreas como administración, ingeniería y ciencias económicas, en detrimento de disciplinas como salud, educación y humanidades (Albert & Davia, 2018; Contreras-Espinoza & Kuri-Alonso, 2024). Este fenómeno, documentado también por Velarde (2021), puede reproducir desigualdades estructurales y limitar el acceso equitativo a oportunidades laborales entre egresados de distintas carreras. La literatura enfatiza que esta brecha debe abordarse con mecanismos institucionales de articulación entre programas formativos y demanda sectorial (Pérez & Pinto, 2020; Caballero Fernández, 2014), proponiendo planes de desarrollo profesional diferenciados por área de conocimiento.

Por otro lado, la ausencia de indicadores de resultado más allá del número de ofertas —como tasas de contratación, duración del empleo conseguido o satisfacción de usuarios— constituye una debilidad evaluativa que compromete la mejora continua del sistema. Según Sineace (2017), los sistemas universitarios deben incluir mecanismos de seguimiento a egresados y retroalimentación empresarial para garantizar su eficacia y pertinencia. En esta línea, Caballero Fernández (2014) advierte que la empleabilidad no puede entenderse solo desde la oferta disponible, sino desde el impacto efectivo sobre la inserción laboral. La falta de métricas cualitativas y de trazabilidad de egresados deja vacíos importantes para la toma de decisiones estratégicas y para la evaluación del retorno social de la formación superior.

En el plano tecnológico, el sistema mantiene una arquitectura robusta pero conservadora. La literatura reciente enfatiza que las plataformas de empleabilidad más efectivas incorporan herramientas de inteligencia artificial, procesamiento de lenguaje natural y análisis de *big data* para alinear perfiles con demandas reales (Fajardo, 2023; Ministerio del Trabajo, 2025). Palomino (2023) y Martínez et al. (2024) coinciden en que la interoperabilidad con redes profesionales como LinkedIn o CompuTrabajo amplía significativamente las posibilidades de inserción. La actual desconexión con estos entornos limita el alcance del sistema y reduce su competitividad frente a plataformas de empleo privadas, que captan mayor atención de los reclutadores y mejoran la experiencia del usuario final mediante automatización y recomendaciones personalizadas.

Por último, el estudio sugiere que el fortalecimiento del vínculo universidad-empresa es una condición estructural para potenciar la empleabilidad universitaria. Pérez & Pinto (2020) subrayan que los convenios con sectores clave, la incorporación temprana de pasantías y el seguimiento continuo del desempeño de egresados son prácticas que elevan el valor del capital humano formado. Sánchez, Rodríguez & Rodríguez (2016) añaden que la integración de competencias digitales y redes sociales en los procesos de búsqueda de empleo mejora la adaptabilidad profesional. Sin embargo, como señalan Fachrunnisa & Hussain (2020), la innovación debe también orientarse hacia la validación de competencias mediante tecnologías emergentes como *blockchain*, lo cual permitiría a las universidades posicionarse como actores clave en la certificación de habilidades para el siglo XXI.

Conclusión

Este estudio evidenció que el sistema de bolsa de trabajo de la Universidad Católica de Santa María ha tenido un impacto significativo en la promoción de oportunidades laborales para sus estudiantes y egresados, especialmente en áreas de alta demanda como ingeniería, administración y ciencias sociales aplicadas. Sin embargo, persisten desafíos estructurales relacionados con la equidad disciplinar, la disminución de empresas participantes y la ausencia de métricas que midan el impacto real del sistema en términos de inserción laboral efectiva.

En este sentido, la universidad se encuentra ante una oportunidad estratégica para transformar este sistema en una plataforma inteligente de empleabilidad, integrando tecnologías emergentes, diversificando alianzas sectoriales y aplicando indicadores de calidad que vayan más allá del volumen de ofertas. Solo a través de una mirada integral, que articule infraestructura tecnológica, participación multisectorial y análisis de datos, podrá consolidarse un ecosistema sostenible que posicione a la UCSM como líder en vinculación académica y laboral en el contexto peruano y latinoamericano.

Referencias

- Albert, C., & Davia, M. A. (2018). Job search strategies and underemployment in recent graduates' first jobs in Spain. *Revista de Economía Aplicada*, 26(78), 21–41. https://www.researchgate.net/publication/333380072_Job_search_strategies_and_underemployment_in_recent_graduates_first_jobs_in_Spain
- Álvarez, J., & Romero, A. (2015). La empleabilidad de graduados universitarios en el contexto latinoamericano. *Realidades de Uniandes Ecuador. Atenas*, 4(32), 1–15. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=478047208001>
- Arana, M. E. D. R. E. (2024). *Capital social y orientación futura en la inserción laboral de los egresados de administración y economía de una universidad privada* (Tesis doctoral, Pontificia Universidad Católica del Perú). <https://www.proquest.com/openview/1c127a381c266657c51817ec60d902a4/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y>
- Argandoña-Moreira, J. E. (2020). Creación de una página web y bolsa de empleo para los Institutos Superiores Tecnológicos de Esmeraldas. *Polo del Conocimiento*, 5(10), 868–902. <https://doi.org/10.23857/pc.v5i10.1857>
- Bobadilla, J. A. (2024). Situación laboral de los egresados de las universidades sudamericanas: Una revisión sistemática. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 15(1), 79–91. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.15.1.934>
- Caballero Fernández, G., & López-Miguélez, C. (2014). Spanish universities and their involvement with the employability of graduates. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 146, 23–46. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.146.23>
- Cevallos Cruz, C. A. (2024). *Prácticas preprofesionales e inserción laboral en egresados universitarios de administración de empresas, Chachapoyas 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza]. Repositorio UNTRM. <https://repositorio.untrm.edu.pe/handle/20.500.14077/4081?locale-attribute=en>
- Congreso de la República del Perú (2014). *Ley N.º 30220: Ley Universitaria* (pp. 1–71). https://www.minedu.gob.pe/reforma-universitaria/pdf/ley_universitaria_04_02_2022.pdf
- Contreras-Espinoza, I. D., & Kuri-Alonso, I. (2024). Inserción laboral de egresados universitarios durante la pandemia de COVID-19. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 15(2), 1–20. <https://doi.org/10.18861/cied.2024.15.2.3821>
- Fachrunnisa, O., & Hussain, F. (2020). Blockchain-based human resource management practices for mitigating skills and competencies gap in workforce. *International Journal of Engineering Business Management*, 12, 1–11. <https://doi.org/10.1177/1847979020968797>
- Fajardo, J. (2023). Inteligencia artificial aplicada al proceso de selección de personal. *Polo del Conocimiento*, 8(9), 726–740. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9152551>
- Hernández Flores, E., Sánchez Hernández, R. M., & García Banda, A. J. (2024). Empleabilidad y su relación con la inserción laboral de egresados de una institución de educación superior. *Revista Ciencia Administrativa*, (1). <https://www.uv.mx/iesca/files/2024/09/03CA2024-1.pdf>
- Márquez, C. J. V., Riera, P. A. V., & Merino, R. D. L. M. A. (2024). Bolsa de empleo para los titulados de la facultad de administración finanzas e informática de la universidad técnica de Babahoyo. *Magazine de las Ciencias: Revista de Investigación e Innovación*, 9(1), 110–118. <https://doi.org/10.33262/rmc.v9i1.3059>
- Martínez, N., García, C., & García-Galera, M. (2024). Access to the labour market in the digital society: The use and assessment of employment websites. *Revista Latina de Comunicación Social*, 82, 1–19. <https://doi.org/10.4185/RLCS-2024-1856>
- Ministerio de Educación del Perú [MINEDU] (2015). *El modelo de licenciamiento y su implementación en el sistema universitario peruano* (Vol. 1, pp. 1–72). Lima, Perú. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/4565>

- Ministerio del Trabajo y Previsión Social [SENCE] (2025). *Evolución de avisos de trabajo en bolsas de empleo online*. <https://sence.gob.cl/sence/sabe>
- Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE] (2024). *Buscar trabajo en el portal Empleos Perú*. <https://www.gob.pe/23475-buscar-trabajo-en-el-portal-empleos-peru>
- Palomino, M. (2023). Las 10 mejores bolsas de trabajo en Perú. *Verificativa*. <https://www.verificativa.com/blog/bolsa-de-trabajo>
- Pérez, O., & Pinto, R. (2020). Determinantes de la inserción laboral en egresados universitarios en México. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 11(21), 1–16. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672020000200127
- Samaniego, I. A. G., Millan, K. F. L., & Gómez, A. P. V. (2024). Impacto en la inserción laboral de las plataformas de empleo para estudiantes universitarios. *Polo del Conocimiento*, 9(11), 1213–1235. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/8372>
- Sánchez, M., Rodríguez, C., & Rodríguez, M. (2016). Búsqueda de empleo mediante las redes sociales. *Revista Científica de Ciencias Sociales y Humanas*, 4(2), 99–112. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6073891>
- Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa [SINEACE] (2017). *Modelo de acreditación para programas de estudios de educación superior universitaria*. Lima, Perú. <https://repositorio.sineace.gob.pe/repositorio/handle/20.500.12982/4086>
- Torres, T. (2020). En defensa del método histórico-lógico desde la lógica como ciencia. *Revista Cubana de Educación Superior*, 9(2), 12–25. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142020000200016
- Universidad Católica de Santa María [UCSM] (2024). *Bolsa de empleos UCSM*. <https://www2.ucsm.edu.pe/bolsa/>
- Vela Riera, P. E. (2022). Bolsa de empleo universitaria y su impacto en las ofertas laborales de las organizaciones. *Revista Faeco Sapiens*, 5(1), 242–250. https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco_sapiens/article/view/2819
- Velarde, L. E. (2021). Necesidades de empleo de estudiantes universitarios de Ingeniería en Sistemas Computacionales. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, 13(1), 35–42. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202021000100035