

**Universidad Católica de Santa María**  
**Facultad de Ciencias Económico Administrativas**  
**Escuela Profesional de Administración de Empresas**



**EMPLEABILIDAD, EL PROCESO DE INSERCIÓN AL MERCADO LABORAL DE  
LOS EGRESADOS DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE  
LA UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTA MARÍA, 2021**

Tesis presentada por las Bachilleres:

**Amesquita Mendiguri, Lourdes del Carmen**  
**Chayña Maquera, Mildred**

Para optar el Título Profesional de:

**Licenciada en Administración de Empresas**

Asesor:

**Mag. Trillo Espinoza, Verónica Margarita**

**Arequipa – Perú**

**2023**

UCSM-ERP

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA**

**ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**TITULACIÓN CON TESIS**

**DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR**

Arequipa, 08 de Septiembre del 2023

**Dictamen: 003771-C-EPAE-2023**

Visto el borrador del expediente 003771, presentado por:

**2015201542 - AMESQUITA MENDIGURI LOURDES DEL CARMEN**

**2015200952 - CHAYÑA MAQUERA MILDRED**

Titulado:

**EMPLEABILIDAD, EL PROCESO DE INSERCIÓN AL MERCADO LABORAL DE LOS EGRESADOS DE  
LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTA  
MARÍA, 2021**

Nuestro dictamen es:

**APROBADO**

**29395379 - TACO TAMO JUAN HECTOR ALEJANDRO  
DICTAMINADOR**



**41635889 - LEWIS ZUÑIGA PATRICIO FEDERICO  
DICTAMINADOR**



**70861840 - CARDENAS NUÑEZ BETH EVELYN  
DICTAMINADOR**



# EMPLEABILIDAD, EL PROCESO DE INSERCIÓN AL MERCADO LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTA MARÍA, 2021

## INFORME DE ORIGINALIDAD

8%

INDICE DE SIMILITUD

8%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

2%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	5%
2	<a href="https://repositorio.unajma.edu.pe">repositorio.unajma.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
3	<a href="https://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Fuente de Internet	1%
4	<a href="https://repositorio.uta.edu.ec">repositorio.uta.edu.ec</a> Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Apagado

## DEDICATORIA

*Dedico este trabajo a Dios, ante todo por darme la salud, fuerza y perseverancia que necesite para llegar a este momento.*

*A mi familia por siempre apoyarme y alentarme a seguir.*

*A los amigos que conocí en la facultad, ya que con ellos vivimos cosas increíbles e hicieron mi paso por la universidad más feliz.*

**- Lourdes Amesquita Mendiguri**

*Dedico este trabajo a Dios por permitirme llegar hasta este momento y por siempre ser mi fuerza en los momentos difíciles.*

*A Kurama, mi fiel compañero desde el 2013, que me acompañó en todas mis noches de estudio y que sigue acompañándome en la enfermedad y salud.*

*A mi hermano Elvis que siempre me apoyo en todas mis decisiones y que me da confianza en todo momento y a mi amada madre que me ama incondicionalmente y que vela por mi bienestar cada día desde que nací.*

**- Mildred Chayña Maquera**

*“Todo tiene su tiempo, y todo lo que se quiere debajo del cielo tiene su hora”*

***Eclesiastés 3:1***

## AGRADECIMIENTO

*A Dios por ser nuestra guía. A nuestra alma mater “Universidad Católica de Santa María” que permitió nuestra formación profesional. A la Escuela Profesional de Administración de Empresas por el apoyo recibido. A los docentes que a través de su enseñanza nos compartieron sus conocimientos y a todas las personas que hicieron posible el desarrollo de esta investigación.*



## RESUMEN

El objetivo de esta investigación consistió en determinar si existe correlación entre dos variables: el proceso de inserción laboral y la empleabilidad en el mercado laboral. Se consideraron seis indicadores como son las competencias profesionales, el marketing personal, el contexto laboral y personal, el mercado laboral, la preparación profesional y el seguimiento que la universidad tiene de los egresados. La investigación siguió un enfoque cuantitativo con análisis estadísticos descriptivos. Para recopilar datos, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, aplicado en el año 2021 a una muestra representativa de 156 personas de una población de 209 egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santa María que culminaron sus estudios en los años 2019 y 2020. Los resultados de esta investigación revelaron que la principal problemática en la inserción laboral gira en torno a la falta de experiencia laboral y a la sobreoferta de egresados de administración de empresas en el mercado laboral. Asimismo, estos hallazgos nos permitieron derivar conclusiones y ofrecer recomendaciones con el objetivo de elevar el nivel de empleabilidad en los estudiantes y mejorar su proceso de inserción laboral en las organizaciones. También se destacó la importancia de la comunicación entre la universidad y sus egresados. Finalmente, se pudo confirmar la existencia de una correlación entre ambas variables.

**Palabras claves:** Inserción laboral, empleabilidad

## ABSTRACT

The objective of this research was to determine if there is a correlation between two variables: the process of job placement and employability in the labor market. Six indicators were considered, such as professional competencies, personal marketing, personal and work context, the labor market, professional preparation, and the university's follow-up of graduates. The research followed a quantitative approach with descriptive statistical analysis. To collect data, a survey technique was used, and the instrument was a questionnaire, administered in the year 2021 to a representative sample of 156 individuals from a population of 209 graduates of the Professional School of Business Administration at the Universidad Católica de Santa María, who completed their studies in the years 2019 and 2020. The results of this research revealed that the main issue in labor market integration revolves around the lack of work experience and an oversupply of business administration graduates in the labor market. These findings allowed us to draw conclusions and make recommendations aimed at enhancing students' employability and improving their labor market integration processes within organizations. The importance of communication between the university and its graduates was also emphasized. Ultimately, it was confirmed that a correlation exists between both variables.

**Key words:** job placement, employability

## ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vi
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS .....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
INTRODUCCIÓN .....	xi
CAPÍTULO I.....	13
1. PLANTEAMIENTO TEÓRICO.....	13
1.1 Determinación del problema .....	13
1.2 Descripción del problema .....	16
1.2.1 Campo, área y línea.....	16
1.2.2 Tipo de problema .....	16
1.2.3 Variables .....	16
1.2.4 Interrogantes básicas .....	19
1.3 Justificación .....	19
1.4 Objetivos .....	21
1.4.1 Objetivo general .....	21
1.4.2 Objetivos específicos .....	21
1.5 Marco teórico .....	21
1.5.1 Marco conceptual.....	21
1.5.2. Esquema estructural .....	27
1.5.3 Antecedentes .....	58
1.6 Hipótesis.....	62
CAPÍTULO II.....	63
2. PLANTEAMIENTO OPERACIONAL.....	63
2.1 Técnica e instrumento .....	63
2.2 Estructura de los instrumentos .....	63
2.3 Validación del instrumento .....	64
2.4 Campo de verificación .....	64
2.4.1 Ámbito .....	64
2.4.2 Temporalidad .....	65
2.4.3 Unidad de estudio.....	65

2.5 Estrategia de recolección de datos .....	66
CAPÍTULO III.....	68
3. RESULTADOS.....	68
3.1 Análisis e interpretación de resultados.....	68
3.2 Comprobación de hipótesis .....	92
CONCLUSIONES .....	94
RECOMENDACIONES .....	96
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	97
ANEXOS .....	109
ANEXO 1: INSTRUMENTOS.....	110
ANEXO 2 BASE DE DATOS.....	116



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 .....	17
Tabla 2 .....	18
Tabla 3 .....	68
Tabla 4 .....	68
Tabla 5 .....	70
Tabla 6 .....	72
Tabla 7 .....	73
Tabla 8 .....	74
Tabla 9 .....	75
Tabla 10 .....	77
Tabla 11 .....	78
Tabla 12 .....	80
Tabla 13 .....	81
Tabla 14 .....	82
Tabla 15 .....	83
Tabla 16 .....	85
Tabla 17 .....	87
Tabla 18 .....	88
Tabla 19 .....	89
Tabla 20 .....	90

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 .....	69
Figura 2 .....	70
Figura 3 .....	72
Figura 4 .....	73
Figura 5 .....	75
Figura 6 .....	76
Figura 7 .....	78
Figura 8 .....	80
Figura 9 .....	82
Figura 10 .....	83
Figura 11 .....	84
Figura 12 .....	85
Figura 13 .....	87
Figura 14 .....	88
Figura 15 .....	89

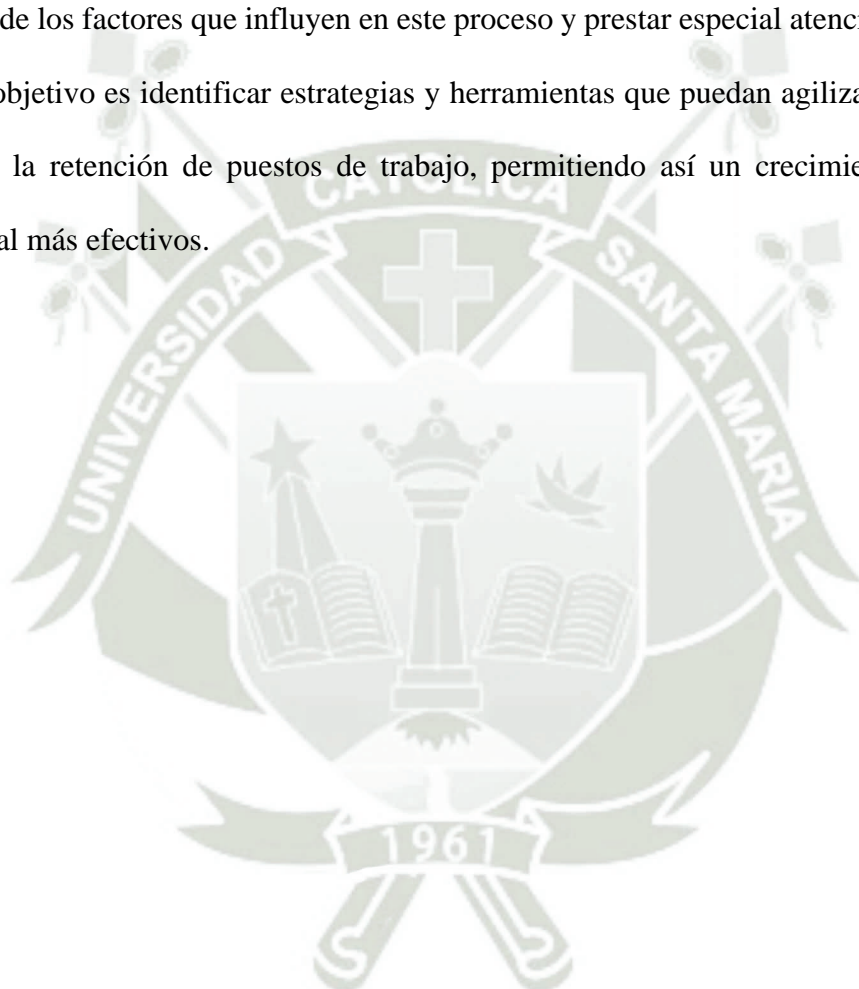
## INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el mercado laboral se encuentra en una difícil situación debido al crecimiento constante de la población, lo que ha impactado directamente en la disponibilidad y las oportunidades de empleo. Estos cambios en el mercado laboral han generado un desequilibrio entre la oferta de trabajos y la demanda de empleados, lo que significa que los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas necesitan mantenerse actualizados y aplicar sus habilidades personales y profesionales de manera constante. La falta de conocimiento sobre las transformaciones en el entorno laboral puede poner en desventaja a los egresados en su búsqueda de empleo.

Según lo señalado por (Salazar & Chacaltana, 2018), en nuestro país, la situación de crisis socioeconómica ha llevado a que los estudiantes universitarios enfrenten dificultades significativas al tratar de ingresar al mercado laboral, especialmente en trabajos que se ajusten a su nivel de formación y calificación. Esta situación puede dar lugar a expectativas negativas en cuanto a las oportunidades laborales y también puede afectar su compromiso y actitud hacia la búsqueda de empleo, que a menudo es un proceso desafiante. Es importante destacar que el mercado actual se caracteriza por una alta tasa de desempleo entre los jóvenes, lo que resulta en un exceso de oferta de mano de obra. Esto ha llevado a la existencia de empleos precarios, donde lamentablemente muchos trabajadores se ven privados de diversos derechos en su afán de mantener su empleo.

Por lo tanto, la problemática que enfrentan los egresados de administración de empresas constituye un desafío que se manifiesta a nivel regional como local. Es evidente que estos egresados experimentan dificultades al intentar ingresar al mercado laboral, ya que a menudo se encuentran con empleos precarios que carecen de estabilidad. Además, la gestión inadecuada de su empleabilidad contribuye a prolongar su proceso de inserción laboral.

Agravando aún más la situación, se encuentra la alta cantidad de graduados de diversas universidades e institutos que compiten por las mismas oportunidades laborales. Ante la situación descrita, se hace evidente la urgente necesidad de examinar la problemática relacionada con el proceso de inserción y la empleabilidad en el mercado laboral de los egresados de la Facultad de Administración de Empresas. Esto implica realizar un análisis detallado de los factores que influyen en este proceso y prestar especial atención a cada uno de ellos. El objetivo es identificar estrategias y herramientas que puedan agilizar la búsqueda de empleo y la retención de puestos de trabajo, permitiendo así un crecimiento y desarrollo profesional más efectivos.



## CAPÍTULO I

### 1. PLANTEAMIENTO TEÓRICO

#### 1.1 Determinación del problema

En el contexto actual, el mercado laboral experimenta transformaciones constantes debido a factores como la globalización, avances tecnológicos y cambios en las demandas de habilidades y competencias por parte de las empresas. Estos cambios tienen un impacto en la inserción laboral y empleabilidad de los egresados universitarios.

A nivel mundial, se ha experimentado un aumento en la tasa de desempleo, alcanzando un 5.5% en 2019 y el 6.9% en 2020 (World Bank Open Data, s.f.) lo que representa un riesgo para muchas economías emergentes y en desarrollo. Todo lo antes mencionado nos muestra un panorama en el que se deben desarrollar habilidades diferenciales que lleven a las personas a poder tener una inserción rápida en el mercado laboral.

El Perú del mismo modo enfrenta el desafío de superar las barreras del desempleo, en donde las universidades juegan un rol importante, ya que son fuente primaria para el desarrollo de habilidades en jóvenes que inician en el mercado laboral. (Aparicio y otros, 2016)

A pesar de los esfuerzos realizados en los últimos años por comprender la situación laboral de los egresados, la información disponible es deficiente, limitada, y las estadísticas son escasas. Esto dificulta la obtención de una visión precisa sobre la verdadera magnitud del problema de empleabilidad que enfrentan los egresados universitarios.

Si nos referimos únicamente a la situación en la que se encuentra la carrera profesional de Administración de Empresas, las investigaciones sobre inserción laboral nos muestran que existe un problema para los egresados ocasionado por factores como: la cantidad de egresados

universitarios y técnicos en administración, la calidad de la formación profesional o técnica recibida, la brecha entre el perfil solicitado por las empresas y la formación de los egresados, la alta rotación de personal joven en los lugares de trabajo, inestabilidad laboral, y otros aspectos.

A la problemática antes mencionada se añaden índices reducidos de empleabilidad que enfrentan los jóvenes. Esto se manifiesta en la dificultad de encontrar trabajo y en la capacidad para mantenerlo, debido al desconocimiento tanto del mercado laboral como de su limitada capacidad de adaptarse a sus demandas

En el Perú, la empleabilidad de los jóvenes es moderadamente abordada y estudiada a través de programas sociales y medidas que promueven la mejora de este escenario llamado “inadecuación laboral” en la cual la oferta y demanda de trabajo no se encuentran en equilibrio lo que ocasiona que los salarios no sean adecuados

Otra problemática radica en el tipo de educación ofrecida por las universidades, tanto públicas como privadas en el Perú. Estas instituciones se centran en la adquisición de habilidades genéricas y con escaso enfoque práctico, las cuales no se adecuan a las necesidades y requisitos del mercado laboral actual. Esto sugiere que hay inconsistencias en la conexión entre la formación universitaria y el empleo.

En la región Arequipa, se ha registrado un aumento alarmante en las tasas de desempleo en los últimos años. Para ser más precisos, un estudio realizado en el 2020 por el Centro de estudios en Economía y Empresa de la Universidad Católica San Pablo indicó que la tasa de desempleo se elevó a 12.3% en dicho año, siendo esta la más alta a nivel nacional.

A nivel local, la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santa María gradúa anualmente numerosos profesionales, lo que dificulta la búsqueda

de empleo debido al alto número de graduados en esta área. Además, los profesionales en ejercicio se mantienen en el mercado laboral, adquiriendo experiencia, avanzando en sus carreras y perfeccionando sus habilidades mediante la participación en programas de formación continua, como maestrías y especializaciones. Esto agudiza la competencia por empleos en la ciudad de Arequipa.

Un factor adicional que agrava la situación de los graduados en administración de empresas es la falta de formación en estrategias de "personal branding" (marca personal) y el desarrollo de habilidades de empleabilidad durante su educación universitaria. Al mismo tiempo, presenta deficiencias en la relación con el sector empresarial, lo que dificulta la implementación de estrategias de educación superior destinadas a mejorar las aptitudes de empleabilidad de los estudiantes universitarios. Frente a este panorama, es necesario abordar la problemática de la empleabilidad y la inserción laboral en el mercado de trabajo de los egresados de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santa María, quienes constituyen el objeto de estudio en un contexto laboral marcado por una alta competencia y complejidad. En este contexto, es esencial impulsar y poner en marcha una serie de estrategias y herramientas que faciliten la obtención de empleo de manera rápida y que les permitan crecer y avanzar en su desarrollo profesional.

## 1.2 Descripción del problema

### 1.2.1 *Campo, área y línea*

**Campo:** Ciencias administrativas

**Área:** Administración

**Línea:** Dirección Empresarial y Sectorial.

### 1.2.2 *Tipo de problema*

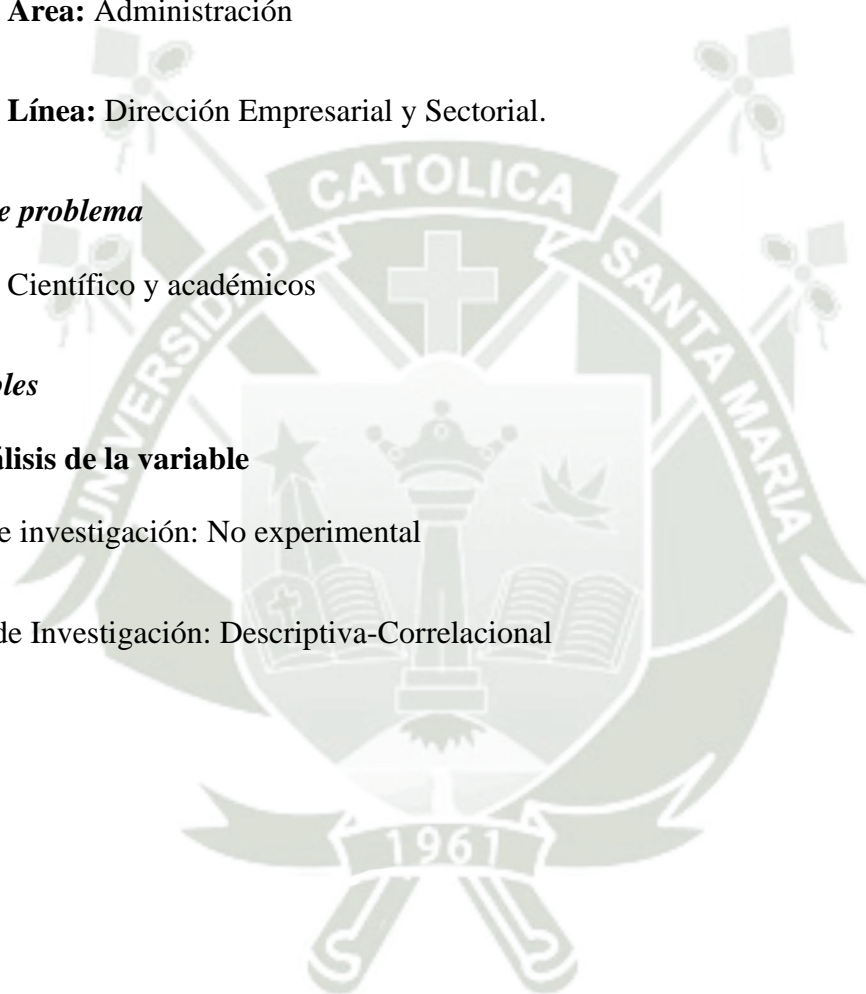
Científico y académicos

### 1.2.3 *Variables*

#### a) **Análisis de la variable**

Tipo de investigación: No experimental

Nivel de Investigación: Descriptiva-Correlacional



**b) Operacionalización de variables**

**Tabla 1**

*Operacionalización de variables*

<b>VARIABLES DEPENDIENTE</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>SUB INDICADORES</b>
Empleabilidad	Competencias profesionales	Competencias cognitivas Competencias Básicas Competencias actitudinales
	Marketing personal	Habilidades de gestión de la carrera Habilidades de búsqueda de empleo Actitud y disponibilidad Presentación de la hoja de vida
	Contexto laboral y personal	Factores externos Factores internos Situación personal
<b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>SUBINDICADOR</b>
Proceso de inserción al mercado laboral	Mercado laboral	Demanda de profesionales Oferta de profesionales
	Preparación profesional	Pertinencia de la carrera Formación de las competencias Competencias - Necesidades del mercado Mecanismos de interacción
	Seguimiento de egresados	Sistema de información Estrategias de vinculación

*Nota.* Elaboración propia

c) Matriz de consistencia

Tabla 2

Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES
¿Cómo el proceso de inserción influye en la empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santa María?	Determinar cómo el proceso de inserción influye en la empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santa María	Debido a que la inserción laboral hace referencia a la obtención o desempeño de un empleo dentro de un área y sector acorde con la formación recibida, es probable que influya en la empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santa María.	Variable Dependiente  Empleabilidad	Variable Dependiente  Competencias profesionales Marketing personal Contexto laboral y personal
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>		<b>Variable Independiente</b>	<b>Variable Independiente</b>
¿Cómo es el proceso de inserción de los egresados la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santa María?	Describir cómo es el proceso de inserción de los egresados la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santa María.		Proceso de inserción al mercado laboral	Mercado laboral Preparación profesional Seguimiento de graduados
¿Cómo es la empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santa María?	Describir cómo es la empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santa María.			

Nota. Elaboración propia

## 1.2.4 Interrogantes básicas

### 1.2.4.1 Interrogante General

¿Cómo el proceso de inserción influye en la empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santa María?

### 1.2.4.2 Interrogantes específicas

- ¿Cómo es el proceso de inserción de los egresados la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santa María?
- ¿Cómo es la empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santa María?

## 1.3 Justificación

Desde un enfoque teórico actualizado se analiza la información relacionada con la inserción en el mercado laboral como un componente esencial en la conexión entre la universidad y las empresas. Al mismo tiempo se profundiza el conocimiento con respecto a oportunidades de empleo, lo que representa un activo diferenciador para los egresados

La razón práctica detrás de esta propuesta es el potencial para resolver una problemática que impacta directamente a las universidades. Este problema se relacionado con la necesidad de contar bases de datos estadísticos actualizados sobre los niveles empleabilidad de los egresados y su inserción laboral. De esta manera, la universidad estará en condiciones de desarrollar estrategias de mejora en su proceso de seguimiento de egresados.

Otras contribuciones metodológicas justifican la realización de esta investigación, que incluyen el desarrollo de instrumentos y herramientas de recopilación de datos diseñados acorde a la esencia de la carrera profesional y a las particularidades del entorno laboral actual.

Asimismo, este estudio se justifica académicamente, ya que, da respuesta a una problemática planteada en el seno académico educativo de la Universidad Católica Santa María presentando una visión general de la realidad que afecta a los egresados en cuanto al proceso de inserción y empleabilidad que desde el inicio se torna difícil, tomando en consideración los procesos universitarios realizados y el panorama actual de inserción laboral de la profesión abordada.

La justificación social del trabajo radica en su utilidad como punto de referencia crucial para obtener datos destinados a las áreas de seguimiento de egresados de las universidades locales, además de ser una valiosa fuente de información para la gestión laboral al proporcionar datos sobre la empleabilidad de estudiantes universitarios en profesiones específicas y altamente requeridas a nivel regional.

Este estudio se justifica desde un carácter profesional, ya que, aporta soluciones al campo profesional de la administración dando respuesta a una problemática que afrontan los recién egresados, que por la inexperiencia, los requerimientos y solicitudes del mismo, le resulta difícil insertarse en el campo laboral, por lo tanto este estudio mostrará la realidad actual de ello y los lineamientos empleados por la Universidad para ejecutar el seguimiento a los egresados y su intervención en el proceso de inserción laboral de los mismos. Al conocer esta realidad se podrán proponer y aplicar soluciones para su optimización.

## 1.4 Objetivos

### 1.4.1 *Objetivo general*

- Determinar si el proceso de inserción influye en la empleabilidad de los egresados de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad Católica Santa María.

### 1.4.2 *Objetivos específicos*

- Describir cómo es el proceso de inserción y empleabilidad de los egresados de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad Católica Santa María.
- Determinar el grado de satisfacción de los egresados de la escuela profesional de administración de empresas de la Universidad Católica Santa María hacia el proceso de inserción laboral.

## 1.5 Marco teórico

### 1.5.1 *Marco conceptual*

- a) **Búsqueda de empleo:** Se refiere a cuando un individuo se encuentra en edad laboral, que investigando en el mercado las distintas alternativas ofrecidas por el sector busca insertarse al mundo laboral. Esto dependiendo de su formación académica o formación técnica que posea para lograr ser seleccionado. Las opciones oficiales de búsqueda de empleo, como responder a anuncios de trabajo en periódicos o plataformas en línea, son legítimas y ampliamente aceptadas. Además, existen alternativas más informales, como las conversaciones con amigos o familiares, cuya relevancia puede variar según el lugar, el espacio y tiempo.

- b) Desempleo: Se refiere a la situación de aquellas personas en edad de trabajar que están buscando activamente un empleo, pero no logran encontrarlo. Esta situación también se conoce como desempleo abierto.
- c) Deseo y disponibilidad para trabajar: Pertenece al nivel de compromiso y voluntad de un individuo para laborar si la oportunidad de empleo se presenta.
- d) Empleo: Se refiere a la condición de las personas en edad y capacidad de trabajar que están involucradas en actividades laborales, ya sea de forma remunerada o no. Este término se relaciona el grado de utilización de la fuerza laboral o de la población económicamente activa (PEA). (BCRP, 2022).

Empleo se refiere a la generación de valor a través de la labor realizada por una persona. En términos simples, un trabajador contribuye con su esfuerzo y conocimientos en favor del empleador y recibe una remuneración económica denominada salario. (Gil, 2020).

El término “empleo” naturalmente implica una distinción entre dos grupos de trabajadores: los “empleados”, que son aquellos que tienen trabajo, y los “desempleados”, que buscan activamente trabajo, pero no lo encuentran. Por otro lado, cuando hablamos de “empleabilidad” en una persona, nos referimos a que esta cuenta con las habilidades esenciales para mantenerse empleada y avanzar en su carrera profesional. (Oliván Villobas, 2019).

- e) Empleo formal: El empleo formal hace referencia a una relación laboral que es oficialmente reconocida, permitiendo a los empleados ejercer sus derechos laborales, como la seguridad social y beneficios adicionales al concluir su contrato, como la liquidación. (Enríquez & Galindo, 2015).

- f) Empleo informal: Se refiere al empleo en entidades donde los empleados no han suscrito un contrato laboral, carecen de cobertura de seguro laboral y no están inscritos en el sistema de pensiones. Esta categoría generalmente engloba a los trabajadores independientes, a aquellos que laboran en microempresas, a los miembros de la familia que trabajan sin compensación económica y a los empleados domésticos, según lo mencionado por el BCRP (2022).

El empleo informal se refiere a aquellos trabajadores que, a pesar de recibir una compensación por su labor, carecen de un vínculo laboral oficialmente reconocido y no tienen la capacidad de hacer valer sus derechos laborales, de acuerdo con lo señalado en la investigación realizada por Enriquez y Galindo (2015).

- g) Ingresos: Recursos que se adquieren de manera periódica como resultado de las operaciones llevadas a cabo por una entidad (BCRP, 2022).

Un ingreso se refiere a cualquier beneficio obtenido a través de la comercialización de un producto o servicio, normalmente realizado a través de una transacción de pago monetario (Gil, 2020)

- h) Ingreso per cápita: Este representa el promedio de ingresos percibidos por los residentes de un país en un intervalo de tiempo específico, normalmente un año, y se emplea para evaluar y comparar los niveles de vida entre naciones (BCRP, 2022).

- i) Mercado laboral: El mercado laboral es el punto de encuentro entre aquellos que buscan trabajo (oferta de trabajo, compuesta por trabajadores) y aquellos que necesitan trabajadores (demanda de trabajo, formada por empresas y empleadores). La correcta operación de este mercado es crucial para la sociedad, ya que su funcionamiento deficiente

puede tener un impacto negativo en el desarrollo económico y la creación de empleo en un país, como señaló.

- j) **Funcionamiento del mercado laboral:** En el mercado laboral, el salario y las condiciones de empleo se establecen a través de un proceso de negociación, esto tiene un impacto directo en el nivel de vida y el bienestar de los trabajadores. En los mercados competitivos, el precio actúa como un mecanismo de regulación que se adapta hasta que se logra un estado de equilibrio. (Kiziryan, 2015)
- k) **Población Económicamente Activa (PEA):** Se refiere a la oferta de trabajo en el mercado laboral, constituida por individuos que cumplen con la edad mínima requerida (14 años en el Perú) y que están dispuestos a ofrecer su fuerza laboral para la producción de bienes o servicios durante un período de tiempo específico. La PEA engloba a las personas que, durante ese período, estuvieron empleadas (trabajadores) o buscando activamente un empleo (desempleados).
- l) **Población Económicamente Inactiva (PEI):** Se refiere al grupo de personas en edad de trabajar que no están involucrados en la actividad económica del mercado laboral, es decir, que no están empleados ni buscan trabajo. Este grupo incluye a estudiantes, personas jubiladas o pensionistas, rentistas, aquellos que se dedican a las tareas domésticas y personas de edad avanzada, entre otros. (José García Zanabria, 2019)
- m) **PEA desocupada:** Individuos mayores de 14 años que, en un período específico, no se encuentran empleados y han estado buscando activamente trabajo durante ese lapso sin éxito

- n) PEA ocupada: Se refiere al grupo de la Población Económicamente Activa (PEA) que participan en una actividad económica, ya sea remunerada o no, durante el periodo de tiempo de referencia (BCRP, 2022).

Para José Zanabria (2019), se emplean cuatro criterios para definir si una persona es considerada como “ocupada”: i) El primer criterio establece que las personas consideradas como ocupadas son aquellas que tienen más de 14 años y han desempeñado un trabajo por el cual reciben una remuneración durante el período de estudio. ii) Esto también incluye a los empleados con empleos permanentes que no trabajaron la semana anterior debido a motivos como vacaciones, huelgas, licencia por enfermedad, licencia pre y postnatal, entre otros, siempre que hayan recibido pago durante esas ausencias. iii) También se toma en cuenta a los trabajadores autónomos que, aunque estuvieron brevemente ausentes de sus actividades laborales durante el período de estudio, mantuvieron la operatividad de sus negocios o empresas. iv) Por último, en el caso de las personas que no cumplan con ninguno de los criterios previos, se les consulta si llevaron a cabo alguna actividad económica durante el período de estudio, incluso si fue solo por una hora, y si recibieron algún tipo de compensación, ya sea en efectivo o en especie.

- o) Salario o remuneración: Compensación que puede ser en forma de dinero o beneficios concretos, que un trabajador obtiene por ofrecer sus servicios en la creación de bienes y servicios dentro de una empresa. La determinación de los salarios se lleva a cabo a través de acuerdos mutuos entre el empleado y el empleador, o mediante convenios colectivos entre los sindicatos y las asociaciones empresariales. (BCRP, 2022)

Se define como tal, al pago de dinero registrados en los libros de planillas.

(Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), 2022)

- p) Salario mínimo/Sueldo mínimo/Remuneración mínima vital: El sueldo mínimo o salario mínimo es pago mensual más bajo que legalmente debería recibir un trabajador por una jornada de 8 horas de trabajo al día. En el Perú a esto se le llama Remuneración Mínima Fundamental (RMV) de acuerdo con lo que determina Organización Internacional del Trabajo (OIT). La Constitución de 1993 contempla esta política y le asigna validez a nivel nacional. (Economía, 2021)
- q) Satisfacción laboral: La satisfacción laboral es “un conjunto de sentimientos favorables con los que los empleados perciben su trabajo (Newstrom, 2007)”.

La satisfacción laboral se puede entender como una dimensión de actitud que involucra un conjunto de reacciones y actitudes emocionales positivas que las personas sienten hacia su empleo. Estas percepciones se desarrollan a través de la comparación entre las expectativas que tenían sobre su trabajo y los resultados que realmente han experimentado en él. (Topa y otros, 2004)

- r) Subempleo: El subempleo se refiere a empleos de calidad inferior, ya sea debido a una remuneración más baja en comparación con otros trabajos o a la falta de derechos laborales adecuados para los trabajadores, o porque se les asigna funciones que están por debajo de su capacidad. Esta situación en el mercado laboral refleja la subutilización de la capacidad productiva de las personas empleadas debido a deficiencias en el sistema económico a nivel nacional o local (BCRP, 2019).

- s) Tasa de Empleo: Representa la fracción de individuos que se encuentran empleados en relación con el conjunto total de la PEA.
- t) Tasa de desempleo: Representa la fracción de individuos que se encuentran desempleados y están activamente buscando trabajo en relación con la PEA (INEI, 2017).

### ***1.5.2. Esquema estructural***

#### **1.5.2.1 Proceso de inserción al mercado laboral**

La inserción laboral es entendida como el proceso de integración por parte de los jóvenes hacia la actividad económica, donde se produce una transición social proveniente de la participación en el sistema educativo y la plena vinculación con la familia, hacia la participación en el mercado laboral y la generación de independencia familiar. (García Blanco & Gutiérrez, 1996).

Según Barrón y Martines (2008), la inserción laboral implica conseguir empleo en un campo o industria que esté en consonancia con la educación recibida.

Para Chiavenato (2007), el proceso de inserción laboral se realiza en un ámbito organizacional productivo, el cual surge como resultado de la preparación educativa de las personas para el mundo laboral.

Aquellos que ya han tenido contacto con el mercado laboral y lo conocen, poseen mayores posibilidades de integrarse sin mayor dificultad una vez culminado el proceso formativo (Guedes Gondim, 2002).

Según Davia Rodríguez (2004), es esencial considerar que la inserción laboral no se encuentra únicamente ligada al sistema productivo del Estado, sino que también está conectada a

las instituciones de educación superior, ya que estas entidades formativas desempeñan un papel intermediario fundamental entre los empleadores y la formación profesional.

Pelayo Pérez (2012), menciona que la inserción laboral se caracteriza por la evaluación del mercado de trabajo, la adecuada capacitación de los graduados, la participación activa de las instituciones de educación profesional y un seguimiento efectivo de sus exalumnos, con el objetivo de prepararlos de manera eficaz para su desempeño en el entorno laboral.

Asimismo, Navarro Cendejas (2014), destaca que la edad de los graduados juega un papel relevante en su integración en el mercado laboral. También subraya que la universidad o instituto de educación superior cumple una función intermediaria entre la institución de formación profesional y el empleador.

En cuanto al camino hacia la inserción laboral, menciona que este proceso comienza con la formación técnica o profesional, seguido de la búsqueda y mantenimiento del empleo. En algunos casos, los individuos pueden buscar oportunidades laborales mejores, lo que a veces implica periodos de desempleo. También señala que la correlación entre la inserción al mercado laboral y la finalización de la educación superior igualmente se ve influenciada por la historia personal y profesional de los graduados, que abarca experiencias laborales previas, durante y después de completar sus estudios.

**a) La inserción laboral previo al inicio de los estudios universitarios:**

Se refiere a una serie de acciones emprendidas por un individuo antes de comenzar su educación universitaria, en las cuales los individuos adquieren habilidades y actitudes básicas relacionadas con el mundo. Las experiencias laborales anteriores al inicio de la carrera profesional resultan beneficiosas para el proceso formativo, especialmente cuando dichas experiencias previas se relacionan con la carrera universitaria que han decidido iniciar. También pueden servir como un

proceso de reorientación cuando las experiencias previas no guardan relación con el campo de estudio. Además, pueden facilitar la reintegración al mercado laboral en caso de que el individuo suspenda su empleo para enfocarse exclusivamente en su formación en una carrera profesional.

**b) La inserción laboral en paralelo a la educación universitaria:**

Incluye la experiencia laboral adquirida mientras se cursan estudios universitarios. Esta participación en el ámbito laboral puede darse por dos razones distintas: en primer lugar, como una manera de obtener ingresos para cubrir los costos asociados a la educación universitaria y, en segundo lugar, como una estrategia deliberada para dar inicio a la experiencia profesional del estudiante universitario.

**c) La inserción laboral posterior a la finalización de los estudios universitarios:**

Abarca el conjunto de acciones ejecutadas por los individuos luego de concluir sus estudios universitarios, con el propósito de adquirir experiencia laboral específica en su campo de especialización (Navarro Cendejas, 2014).

**1.5.2.1.1 Indicadores de la inserción al mercado laboral**

Los indicadores por considerar en el estudio de esta variable son las siguientes:

**a) El mercado laboral**

Para Kiziryan (2015), el mercado laboral es aquel donde la oferta y la demanda de trabajo confluyen. La oferta de trabajo está formada por el grupo de individuos dispuestos a laborar y la demanda de trabajo por el grupo de empresas o empleadores dispuestos a contratar a los trabajadores.

Según lo planteado por Santomé (2004), el mercado laboral puede describirse como el espacio donde se encuentran y se relacionan las oportunidades laborales ofrecidas y solicitadas. En este contexto, se establece el escenario en el que se desenvuelven todos los aspectos

relacionados con las ocupaciones, las interacciones entre compañías, individuos en búsqueda de empleo y los acuerdos institucionales.

Jiménez (2015), manifiesta que: El mercado laboral es el mercado del trabajo en el cual se juntan individuos que desean trabajar con empleadores, organizaciones y empresas que necesitan gente que realice cosas para cumplir sus objetivos, misiones y procesos.

La condición del mercado laboral en Perú es única y diferente de la de otros países con niveles de ingresos comparables al nuestro, ya que el empleo asalariado no es muy común, lo que se relaciona con altas tasas de trabajo autónomo o por cuenta propia. Esta forma de autoempleo generalmente no se registra y no proporciona seguridad social, ni está respaldada por las protecciones laborales establecidas por la ley. (Jaramillo & Campos, 2020).

En el contexto de esta investigación, se contemplan como sub indicadores del proceso de inserción al mercado laboral la evaluación de la situación actual del Mercado laboral que abarca:

La investigación de las demandas laborales actuales por parte de las organizaciones, englobando los criterios para la incorporación de nuevos empleados por parte de estas, así como la oferta de profesionales en la región de Arequipa.

#### **b) Preparación profesional de los egresados**

De acuerdo con lo expresado por Navarro Cendejas (2014), este proceso implica que, durante su período de educación, las personas desarrollen un compromiso con su profesión y sociedad, adquieran habilidades para adaptarse a diversos entornos y culturas, y desarrollen la capacidad de reflexionar, ser creativos, realizar análisis críticos y autocríticos para abordar desafíos y tomar decisiones.

Los procesos de formación de los profesionales están enfocados en el desarrollo de competencias, con el propósito de hacer que la educación sea más relevante para las necesidades de la sociedad. Esto implica proporcionar a los estudiantes aprendizajes que tengan un significado social y los capaciten para enfrentar con eficacia los desafíos específicos de la época y del país. (Valera Sierra, 2010).

En el contexto de este estudio se considera como indicador a la preparación profesional de los egresados que comprende como sub indicadores: el análisis de la pertinencia de la carrera, la formación de las competencias, la construcción de competencias con las necesidades del mercado laboral y los mecanismos de interacción con el mercado laboral.

### **c) Seguimiento a egresados**

Actualmente, los estudios de seguimiento de graduados tienen como propósito principal obtener datos sobre dónde se encuentran empleados los egresados y evaluar su grado de satisfacción en lo que respecta a los conocimientos adquiridos en la universidad (García y otros, 2017).

El seguimiento de los egresados se convierte en una valiosa fuente de información para que la universidad obtenga una retroalimentación significativa sobre su desempeño, permitiéndole entender su posición en términos sociales y económicos, así como la manera en que puede reflejar los valores que los estudiantes adquieren durante su educación. (Álvarez Gavilanes & Romero Fernández, 2015)

La relación entre la universidad y el mundo laboral constituye un recurso efectivo para respaldar la reputación y las actividades de la institución académica. Esto se logra al establecer

una comunicación bidireccional con los sectores económicos, con la finalidad de garantizar que la percepción pública de la universidad sea coherente con su desempeño real.

Actualmente existen muchas formas de vincular o incorporar al personal a las empresas. Una vez que la organización determina los puestos vacantes o plazas que son requeridas, se determinan cuáles son las aptitudes y competencias requeridas para el buen desempeño del puesto en cuestión, tomando en cuenta la formación académica profesional, la experiencia laboral y las características psicológicas que debe poseer el postulante. (Espinosa Gomez & Marín Marín, 2014)

Al respecto, Cedeño Mejía (2017), considera que “La vinculación de la universidad con la organización es un elemento enriquecedor del proceso formación inicial y permite orientar dicho proceso hacia el perfil del egresado de los estudiantes. Es la única forma viable de garantizarles a los alumnos el escenario necesario para hacer frente las nuevas condiciones productivas que impone el proceso de innovación científica y tecnológica.”

Dentro de este estudio se considera como un indicador el seguimiento de egresados que comprende como sub indicadores: el Sistema de información de egresados y las Estrategias de vinculación Universidad-Egresados.

#### **1.5.2.1.2 Competencias laborales**

Para Gallart (1997), las competencias están intrínsecamente ligadas a la acción, ya que una competencia no puede considerarse completa si no va acompañada de las cualidades y habilidades necesarias para poner en práctica las decisiones que esta competencia implica.

Las competencias son entonces, un conjunto de propiedades en constante cambio, que tienen que ser puestas a prueba en la resolución de problemas específicos o determinadas situaciones de trabajo con cierto grado de incertidumbre y dificultad técnica.

En el campo laboral, las competencias se pueden definir como “la capacidad, real y demostrada, para realizar con éxito una actividad de trabajo específica”. Las competencias son aquellas características individuales (motivación, valores, experiencias, etc.) las cuales le permiten a una persona distinguir su desempeño en comparación al de otros. Se habla de competencias una vez que se procede a evaluar, desarrollar y medir el aporte de una persona al logro de objetivos de su puesto de trabajo. (ESAN, 2016)

Entonces, podemos concluir que las competencias desempeñan un papel fundamental en el proceso de inserción laboral, ya que se centran en los aspectos personales de un individuo, como sus conocimientos esenciales para un puesto de trabajo, así como otras habilidades relevantes. Estas competencias son aplicadas en la práctica, aprovechando todo lo relacionado con el conocimiento, experiencia, capacidad de resolución de problemas, valores, contactos profesionales, y demás aspectos que contribuyen a la búsqueda de empleo y al éxito en la carrera profesional.

#### ***1.5.2.1.3 Problemas de la inserción laboral***

En las últimas décadas, se ha observado una cierta desvinculación entre la oferta de educación superior y las necesidades del mercado laboral, priorizando en mayor medida las demandas de los estudiantes o clientes directos. Sin embargo, el progreso no puede considerarse completo si la capacidad productiva de un país no es adecuada y eficiente. En otras palabras, no basta con tener una mayor cantidad de profesionales, sino que es esencial garantizar oportunidades efectivas para su desempeño, lo que solo se logra cuando la capacidad productiva es suficiente. Si bien todas las profesiones tienen su importancia, sería más apropiado si están alineadas con las necesidades productivas y de formación profesional de un país. (Córdova, 2017)

Las dificultades en la inserción laboral plantean interrogantes sobre la efectividad de invertir en educación y formación, así como sobre las posibilidades de desarrollo económico. La falta de oportunidades para ganar experiencia en el ámbito laboral afectará de manera considerable los ingresos futuros de los jóvenes que están comenzando sus carreras profesionales.

Para Weller (2003), una característica del mercado laboral en América Latina es la persistencia de serias dificultades para encontrar trabajo de los jóvenes profesionales, principalmente por las altas tasas de desempleo y los altos niveles de precariedad laboral. En este contexto, resulta comprensible que esta situación sea motivo de inquietud tanto para las autoridades gubernamentales como para la sociedad en su conjunto, debido a sus repercusiones tanto económicas como sociales.

#### ***1.5.2.1.4 Factores que intervienen en la inserción laboral***

Pérez (2015), propone un análisis de los diversos factores y variables integrantes que componen la inserción laboral.

- *Mercado laboral*

Para Jiménez (2015), el mercado laboral es un mercado de trabajo en el cual se relacionan personas que quieren laboral y organizaciones que requieren personas para cumplir sus objetivos, misiones o procesos.

Según Fundación ADECCO (2022), el mercado laboral es la alianza de la oferta y la demanda de trabajo en un país o región, en el cual se encuentran las personas en búsqueda de empleo y los empleos disponibles en el mercado, su equilibrio marca el nivel de empleo en dicha región.

El mercado laboral es en inicio un mercado como otros, sujeto a la oferta y la demanda. No obstante, tiene sus elementos característicos. Por ejemplo, si suben los sueldos no necesariamente aumenta la proporción de trabajo ofrecida (Resico, 2010).

- *Empresas*

Para García y Casanueva (2011), la empresa se puede definir como una entidad conformada esencialmente por personas, objetivos, logros, bienes materiales y habilidades técnicas y financieras. Esta combinación permite a la empresa involucrarse en la fabricación o modificación de productos y/o la provisión de servicios para atender las demandas y deseos presentes en la sociedad, con el propósito de obtener ganancias o beneficios.

Según Echeverría et al. (2008), la empresa se define como la entidad que, mediante la gestión de recursos humanos, materiales, técnicos y financieros, proporciona bienes o servicios a cambio de un precio que le permite recuperar los recursos utilizados y alcanzar objetivos específicos.

- *Salario o Remuneración*

Conforme al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. MTPE (2022), constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa.

Echeverría et al. (2008) señalan que los salarios y las condiciones de trabajo representan un componente crucial en el ámbito laboral. Debido a su relevancia tanto para los empleadores

como para los trabajadores como la principal fuente de ingresos, los salarios pueden generar conflictos y se han convertido en un aspecto central en las negociaciones colectivas a nivel global. Además, si no se garantiza un nivel mínimo, los salarios pueden resultar en situaciones de desigualdad y privaciones que impactan de manera negativa en los empleados.

- *Educación*

De acuerdo con el Ministerio de educación (2003), la enseñanza se describe como un proceso educativo y de adquisición de conocimientos que abarca toda la vida y juega un papel esencial en la formación integral de los individuos, promoviendo su desarrollo pleno y participando de construcción de la cultura, del núcleo familiar y de la sociedad nacional y global. Este proceso se lleva a cabo tanto en instituciones educativas como en diversos ámbitos de la sociedad.

Por otro lado, según la (Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2018) la educación es vista principalmente como un componente clave en la mejora de las oportunidades laborales de los jóvenes, y se ha encontrado que un nivel formativo más elevado disminuye la probabilidad de desempleo. No obstante, existen cuestionamientos sobre la efectividad de la educación como herramienta para potenciar la integración en el mercado laboral.

De acuerdo con Echeverría Samanes et al. (2008), las universidades, son los principales centros de formación de recursos humanos, deben cooperar en la creación de modelos de formación y profesionalización que beneficien una mejor integración laboral para los recién graduados. Esto implica realizar adaptaciones en las estructuras formativas para responder a los cambios en el entorno laboral.

Por otro lado, en el informe conjunto de la CEPAL/OIT (2018), se destaca la necesidad de que la formación universitaria se amplíe y ajuste a las cambiantes demandas de la sociedad. Esta debe transformarse en un espacio de formación flexible y continua, colaborando estrechamente con las empresas mediante la creación de proyectos de investigación en conjunto y programas de prácticas profesionales. Este enfoque tiene como objetivo equilibrar aspectos esenciales relacionados a la tradición académica y la formación con las nuevas del mercado laboral, lo que supone un desafío para desarrollar las habilidades y competencias esenciales para tener éxito en un empleo.

- *Sector político*

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) (2021), publicó la Política Nacional del Empleo Decente (PED), con el propósito de establecer el marco y los lineamientos para una acción conjunta en varios sectores para abordar la preocupante falta de un empleo decente, una cuestión de gran importancia para el gobierno del Perú.

Esta normativa define el empleo decente por sus principales características: el respeto a los derechos laborales fundamentales; la obtención de una remuneración justa y acorde al esfuerzo invertido; el trabajo libre de cualquier forma de discriminación, especialmente de género. Además, contempla la posibilidad de contar con horarios de trabajo regulados y periodos de descanso, acceso a la seguridad laboral y a la protección social, así como la participación en el diálogo social tripartito.

Los objetivos establecidos incluyen: mejorar las habilidades y competencias de las personas en edad de trabajar; reforzar la relación entre la disponibilidad de empleo y la demanda de empleados; aumentar la creación de empleo formal en las empresas; ampliar la disponibilidad

de seguridad social y garantías sociales para los trabajadores; promover la equidad en las oportunidades laborales; y crear un ambiente social e institucional propicio para estos propósitos.

- *Entorno social y familiar.*

Para Berdasco (2019), es más probable las personas con un entorno con formación e influencia consigan empleos con mejores condiciones, recursos y en general variedad en comparación con las personas que están dentro de entornos de desempleados.

Contar con recursos monetarios y de redes es indispensable en estos tiempos ya que la falta de estos puede significar limitaciones al momento de encontrar un empleo, la correcta combinación de ambas incrementa las oportunidades de conseguir mejores ofertas en un mercado laboral donde no es suficiente el conocimiento y la experiencia.

Debido a la pandemia, en el Perú este factor social se ha destacado más que en años anteriores ya que la falta de ofertas laborales hacía que los ingresos a trabajos cualificados sean mucho más difíciles, llegando a depender de la influencia que se tiene.

Según el Informe presentado por el Instituto Peruano de Economía (2021), a pesar de que la economía peruana se vio fuertemente impactada por las consecuencias económicas de la pandemia de COVID-19 en 2020, ha mostrado una recuperación bastante rápida en comparación con otros países de América Latina. No obstante, es importante destacar que muchos trabajadores han conseguido reintegrarse al mercado laboral únicamente a través de empleos que son menos estables y de peor calidad, en cuanto a salarios y condiciones de trabajo. De esta forma, la pandemia ha resaltado las debilidades arraigadas en la estructura del mercado laboral peruano, como la alta tasa de informalidad y el aumento del autoempleo.

- *Indicadores de cualificación*

De acuerdo con Echeverría Samanes et al. (2008) la “cualificación profesional se refiere al conjunto de habilidades laborales significativas que pueden ser adquiridas a través de diversos métodos, como la formación modular, entre otros, así como mediante la experiencia laboral y programas de capacitación”.

La cualificación se logra cuando una entidad competente determina que un individuo ha logrado alcanzar un grado específico de habilidades, conocimientos y competencias, cuyo grado ha sido validado mediante un proceso de desarrollo o a través de un programa académico oficialmente reconocido. Esta cualificación es valiosa tanto para la educación y formación como para el mercado de trabajo.

#### **1.5.2.1.5 Inserción laboral en el contexto**

En el ámbito del sector privado, la inserción laboral se produce en un contexto de producción empresarial que tiene un valor educativo para el individuo (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 1999).

Según la CEPAL/OIT (2018), la inserción laboral de los jóvenes es un tema crítico. Se destaca que los jóvenes no pueden permitirse estar desempleados y, por lo tanto, se ven obligados a ocupar puestos de trabajo de baja calidad que carecen de seguridad laboral. Aunque esto puede servir como un medio para acceder a un empleo más estable y satisfactorio, para muchos otros, este tipo de trabajo representa una trampa de la que es difícil escapar.

Adicionalmente, la inserción laboral en un contexto actual donde la pandemia ha golpeado duramente cada sector de la economía y por ende a las empresas nacionales y extranjeras es un tema más complejo que hace un par de años atrás, debido a esto las prácticas pre-profesionales han

disminuido significativamente. Las clases virtuales han dificultado mucho el aprendizaje de los estudiantes y factores como el aislamiento, el estrés y otros influyen en el desarrollo, crecimiento e inserción al mercado laboral de los futuros jóvenes profesionales.

Berdasco (2019), identifica "tres categorías fundamentales de estudiantes universitarios que ayudan a entender los procesos de incorporación al mundo laboral":

El primer grupo se denomina "tipo duro" y representa el modelo tradicional de estudiantes universitarios. Está compuesto por aquellos estudiantes cuya actividad principal es el estudio, y su relación con el mercado laboral es mínima o se limita a trabajos eventuales. Para estos estudiantes, el final de su trayectoria académica representa el comienzo de su transición hacia el mundo laboral.

El segundo grupo es conocido como "tipo mixto" o "estudiante trabajador". En esta categoría, los estudiantes universitarios combinan el trabajo con sus estudios, si bien su enfoque principal sigue siendo la formación académica. Algunos de estos estudiantes, especialmente aquellos en los últimos semestres, pueden realizar prácticas en empresas como una forma de iniciar su inserción profesional mientras completan su formación.

Por último, está el grupo del "tipo puro profesional" o "trabajador estudiante". En este caso, la actividad principal de estos individuos es el trabajo, y su participación en la educación superior se considera una adición. Pueden estar persiguiendo la educación con el objetivo de mejorar su posición en su carrera actual o de cambiar su trayectoria profesional por completo.

### **1.5.2.2 Empleabilidad**

Campos (2003), nos dice que, la palabra empleabilidad se origina en la palabra en inglés "employability", resultado de la composición de "employ" (empleo) y "hability" (habilidad). Debido a esto se entiende por empleabilidad a la habilidad que se tiene para mantenerse en un

empleo, sin embargo, no es solo ello, sino también el valor agregado que tiene cada persona para lograrlo.

Los primeros estudios que abordaron este término se remontan en la mitad del siglo XX y se centran en la inquietud de los individuos que enfrentaban el desempleo o tenían dificultades para integrarse al mercado laboral, como aquellos con discapacidades.

En líneas generales, la empleabilidad se describe como el resultado de combinar los conocimientos adquiridos durante la educación superior y el cultivo de aptitudes y destrezas laborales demandadas por las empresas. Este proceso facilita la transición de ser estudiante a convertirse en un trabajador profesional.

Sin embargo, Suarez Lantarón (2016) y Barron (2008), argumentan que la empleabilidad no depende únicamente de las personas, sino más bien del mercado laboral en el que operan. No tener empleo no equivale necesariamente a no ser empleable.

De acuerdo con Martínez (2014), la empleabilidad se entiende como una capacidad adquirida por un individuo que le permite planificar su crecimiento profesional, ingresar al mercado de trabajo y dirigir con éxito su rendimiento en su trayectoria profesional.

Por otro lado, Campos (2003), sostiene que la empleabilidad se refiere a la posibilidad de conseguir un puesto en un mercado laboral particular, basada en los atributos que posee el candidato y su capacidad para superar los desafíos que plantea dicho mercado.

Finalmente Rodríguez et al. (2015), destacan que el término “empleabilidad” engloba tanto la posesión de habilidades esenciales para adaptarse a las cambiantes expectativas de los empleadores y preservar un empleo como aquellas que son requeridas desde el inicio para conseguirlo.

- Tipos de empleabilidad

Se pueden identificar 2 categorías de empleabilidad. La **empleabilidad interna** se manifiesta cuando un empleado demuestra un alto nivel de competitividad a través de un excelente desempeño y una actitud laboral positiva, lo que se refleja en una mayor productividad y en la obtención resultados superiores en su puesto actual. Esto, a su vez, le brinda la oportunidad de acceder a posiciones más destacadas o roles de mayor responsabilidad en su entorno laboral debido a su capacidad y talento para obtener mejores logros en su trabajo.

Por otro lado, la **empleabilidad externa** hace referencia a la capacidad de un individuo para ingresar al mercado laboral, buscar nuevas oportunidades de empleo o evitar ser considerado como un candidato potencial a quedarse sin trabajo. (Temple, 2010)

En resumen, el primer tipo está referido al desempeño que tiene en el trabajo y eso le permite tener mejores resultados, y el segundo tipo a la habilidad para encontrar oportunidades laborales en el mercado.

Los indicadores de la empleabilidad es un tema tocado por muchos autores, los cuales desde diferentes puntos de vista le dan nombres distintos, sin embargo, muchos de ellos citados en el trabajo de investigación de Palomino Gutierrez y Sucno Cuba (2019), concuerdan que se parten en la identidad del sujeto como profesional , como persona y además piensan el ámbito en el cual este se desenvuelve, o sea, la empleabilidad es dependiente de todos los conocimientos, competencias y vivencias que haya adquirido como profesional, paralelamente de cómo es el individuo internamente, su personalidad, capacidades y su capacidad de adaptabilidad en el mundo laboral.

En este contexto, la sociedad basada en el conocimiento demanda de manera constante competencias y conocimientos de sus trabajadores debido a las cambiantes exigencias del

mercado. Sin embargo, este proceso no es sencillo, ya que las necesidades y demandas del mercado de trabajo son altamente variables y difíciles de prever a corto plazo.

#### **1.5.2.2.1 Indicadores de la empleabilidad:**

Los indicadores a considerar en el estudio de esta variable son los siguientes:

##### **a) Competencias Profesionales**

Las competencias profesionales incluyen las habilidades cognitivas relacionadas con el conocimiento científico, las habilidades estratégicas específicas en el ámbito de la disciplina profesional que constituyen la capacidad para realizar tareas (habilidades); y, las actitudes y valores profesionales que componen la manera de ser y comportarse en un contexto profesional (valores) y la disposición y comportamiento (actitudes). (Lujan Miguel, 2019)

Las competencias profesionales son el conjunto de destrezas, aptitudes, formación especializada y experiencia que un individuo posee, permitiéndole ser apto para desempeñar con eficiencia un rol específico, cumpliendo con éxito las tareas asignadas. No obstante, estas competencias no se limitan a conocimientos técnicos, si no también es necesario que los profesionales demuestren otras cualidades que son esenciales para el éxito en el ámbito laboral, tales como, habilidades interpersonales, capacidad de abordar y dar solución a problemas, y fortalezas profesionales, las cuales por lo general se adquieren en situaciones particulares. Estas características en el pasado fueron muy poco valoradas, pero en la actualidad los empleadores lo consideran fundamental a la hora de contratar. (Del Águila et al., 2022)

El Instituto de investigaciones bibliotecológicas y de la información de la (Frías y otros, 2017) conceptualizo a las habilidades cognitivas como aquellas aptitudes que permiten al individuo adquirir procesar, organizar y transformar información de manera efectiva conocer,

pensar, almacenar información, organizarla y transformarla hasta generar nuevos conocimientos, establecer conexiones, formular generalizaciones, tomar decisiones, afrontar desafíos y lograr aprendizajes que perduren y tengan significado.

Dentro del ámbito laboral, las competencias básicas laborales engloban las destrezas, conocimientos y actitudes que un profesional debe poseer para desenvolverse de manera eficaz en su entorno laboral, estas competencias demandadas en el mercado pueden variar según la empresa y el sector, pero algunas de las más comunes citadas por Alonso (2022), son:

- Habilidades técnicas; Conocimientos y aptitudes específicas necesarias para llevar a cabo tareas concretas.
- Habilidades de comunicación; la capacidad de comunicarse con el entorno, dentro y fuera de la empresa
- Habilidades intrapersonales; se refiere a la capacidad de trabajar en equipo, ser colaborativo con los demás y poder resolver conflictos
- Habilidades de liderazgo; ser capaz de dirigir y motivar a los demás.
- Habilidades de pensamiento crítico; la aptitud para analizar información, resolver conflictos y tomar decisiones basadas en información sólida.
- Habilidades digitales: conocimientos y destrezas relacionadas con la tecnología, uso de herramientas digitales y manejo de software.

Según la empresa multinacional de recursos humanos Adecco, las competencias actitudinales se vinculan directamente con el modo en que nos comportamos o reaccionamos en

situaciones específicas, lo que comúnmente se conoce como “saber-ser” o “saber-actuar”. Estas competencias son de gran utilidad para nuestro desempeño profesional ya que, sin ellas, gran parte de nuestros conocimientos no podrían ser aplicados de la manera más efectiva. (Adecco, 2019)

Estas competencias son esenciales para trabajar de manera más eficiente y saludable tanto para nosotros mismos como para los que nos rodean. Por ejemplo, el optimismo, la proactividad, la resiliencia, la habilidad para trabajar en equipo son competencias que facilitan la ejecución de tareas cotidianas, minimizando conflictos y frustraciones.

Las competencias actitudinales reflejan nuestra salud emocional y nuestra capacidad para interactuar con los demás y cumplir con nuestras responsabilidades. Estas competencias no solo generan un aumento en la productividad, sino que también proporcionan una mayor satisfacción tanto a nivel personal como en la carrera profesional.

En el ámbito de esta investigación se considera como indicador las competencias profesionales, que comprende dentro de sí las competencias cognitivas, las básicas y las actitudinales.

#### **b) Marketing Personal**

Existen diversos factores que impactan en la empleabilidad, de acuerdo con Tarazona y Maisch (2002), estos factores incluyen:

- Educación y Formación profesional
- Conocimiento de lenguas extranjeras
- Capacidad de adaptación
- Distinción y Reputación profesional
- Redes de contactos

- Una posición de partida más sólida
- Habilidad para gestionar trayectorias laborales no lineales
- Preparación y Actualización constante
- Habilidades blandas

Iniciando con la formación profesional obtenida, especialmente en lo que respecta a la obtención de competencias que incluyen habilidades, conocimientos, valores y actitudes. En términos generales, cuando la calidad de la formación profesional es alta, las posibilidades de encontrar empleo se vuelven más sólidas. Asimismo, a medida que la demanda de formación profesional aumente, se observarán impactos más favorables en lo que respecta a las oportunidades laborales.

El conocer y poder poner en práctica otras lenguas hoy en día es bastante requerido ya que en un mundo globalizado es necesario saber al menos un idioma adicional al materno, esto permite a las personas conocer más allá de su propia cultura y adquirir muchos más conocimientos.

Otro aspecto clave de la empleabilidad es la adaptabilidad laboral, que abarca la habilidad de un empleado para adaptarse a cambios, mejoras o innovaciones dentro de una organización, así como la capacidad de ajustarse a cambios geográficos cuando se le asigna trabajar en una ubicación diferente.

La distinción en términos de formación y la reputación profesional también desempeñan un papel fundamental, ya que, entre las distintas opciones profesionales disponibles, se eligen aquellas que ofrecen un valor diferenciador y se destacan por su reputación y habilidades de inteligencia emocional.

Una red de contactos sólida representa una valiosa oportunidad para acceder a nuevas oportunidades laborales y proporciona información valiosa que puede ayudar a los empresarios en

la mejora de sus procesos de búsqueda, contratación y reclutamiento de personal para sus organizaciones.

La experiencia laboral en una entidad de renombre y la entrada temprana al mundo laboral se consideran ventajas significativas para obtener puestos tanto en niveles junior como senior, incluso antes de alcanzar la edad promedio típica.

La capacidad de un empleado para cambiar de modalidad de empleo o adaptarse a diferentes trayectorias laborales, incluyendo la transición de un rol dependiente a uno independiente o autónomo, también es un factor relevante en la empleabilidad.

Un trabajador que posea una mayor capacidad humana y demuestre un manejo avanzado de la web, manteniéndose siempre actualizado y con una perspectiva orientada hacia el futuro, persiguiendo constantemente oportunidades de mejora e incluso teniendo la posibilidad de ser considerado para empleos en prestigiosos organismos internacionales.

Las habilidades blandas como el liderazgo, la constancia, la proactividad y la capacidad de agregar valor, están estrechamente relacionadas con la capacidad de lograr un alto grado de empleabilidad y éxito en el entorno laboral.

La importancia de las habilidades de búsqueda de empleo para un egresado universitario es innegable, y estas habilidades son fundamentales para mejorar su marketing personal y aumentar sus posibilidades de empleabilidad.

A medida que la tecnología avanza, se vuelve cada vez más vital poseer habilidades de búsqueda de empleo en línea. Como lo menciona Serdula (2017), la capacidad de utilizar

plataformas en línea, como LinkedIn, y optimizar el perfil para destacar ante los empleadores es esencial para conseguir un empleo.

Pellett (2018), subraya la importancia de poseer habilidades destacadas en entrevistas y en la presentación de la hoja de vida. La capacidad para comunicar logros y experiencias de manera eficaz resulta esencial para sobresalir en los procesos de selección.

Resumiendo, las habilidades relacionadas con la búsqueda de empleo son de importancia crítica para aumentar la empleabilidad de los egresados universitarios. Estas competencias engloban la adaptabilidad, habilidades de comunicación, autoevaluación, búsqueda de empleo en línea, entrevistas, resolución de problemas, manejo del tiempo, entre otras. Desarrollar estas habilidades puede marcar la diferencia en el proceso de búsqueda de empleo y en la construcción de una sólida estrategia de marketing personal.

La actitud y la disponibilidad desempeñan un papel esencial en la empleabilidad de un egresado universitario, y son aspectos fundamentales para fortalecer su estrategia de marketing personal.

De acuerdo con la (Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI) (2020), la disponibilidad para la movilidad ya sea en términos de ubicación geográfica o funciones laborales, puede ampliar significativamente las oportunidades de empleo. Aquellos egresados dispuestos a considerar empleos en diferentes ubicaciones o desempeñar roles diversos demuestran flexibilidad y adaptabilidad.

Asimismo, la disposición para asumir desafíos y responsabilidades adicionales es altamente valorada por los empleadores. Tal como menciona Pellett (2018), mostrar disposición para dar un paso adelante puede convertirse en un factor diferenciador en los procesos de selección.

En resumen, la actitud y la disponibilidad son elementos fundamentales que influyen significativamente en la empleabilidad de un egresado universitario. Mantener una actitud positiva, fortalecer la resiliencia, demostrar un compromiso constante con el aprendizaje y estar dispuesto a asumir responsabilidades adicionales son factores esenciales para potenciar la empleabilidad y reforzar la estrategia de marketing personal en un mercado laboral altamente competitivo y en constante transformación.

La presentación de una hoja de vida para mejorar la empleabilidad de un egresado universitario es crucial en el proceso de búsqueda de empleo.

De acuerdo con el informe del World Economic Forum (2018), se destaca la creciente importancia que los empleadores otorgan a las habilidades interpersonales, tales como la comunicación, el pensamiento crítico y la capacidad de resolver problemas. Por esa razón es importante incluir ejemplos concretos de cómo el egresado ha desarrollado estas habilidades a lo largo de su educación y/o en sus experiencias previas.

Cavoulacos y Minshew (2017), resaltan la importancia de adaptar el currículum vitae de forma personalizada para cada puesto al que se aplique, con el fin de demostrar el compromiso y la capacidad del candidato para adaptarse a las necesidades específicas de cada empleador.

En síntesis, la presentación de la hoja de vida es crucial para la empleabilidad de un egresado universitario. Esto se debe a que influye en la percepción que los empleadores tienen del candidato, permite evidenciar sus competencias y logros, y los distingue en un mercado laboral

altamente competitivo y en constante cambio. Elementos esenciales para aumentar las posibilidades de éxito en la búsqueda de empleo incluyen la adaptación personalizada, la alineación con la cultura corporativa y la búsqueda continua de desarrollo profesional.

En el enfoque actual de esta investigación, se considera como indicador el marketing personal y como sub indicadores están las habilidades de gestión de la carrera, habilidades de búsqueda de empleo, la actitud y disponibilidad y la presentación de la hoja de vida.

### **c) Contexto Laboral y personal**

Factores internos:

La capacidad de un egresado universitario para encontrar empleo se ve afectada por una variedad de factores internos que incluyen tanto características personales como habilidades y actitudes.

La formación académica y la adquisición de competencias técnicas específicas son factores cruciales. Los egresados que han recibido una educación sólida en su campo de estudio poseen una base sólida para su empleabilidad. Además, la obtención de habilidades técnicas relevantes para su industria es fundamental. (World Economic Forum, 2020)

La formación académica y las habilidades técnicas son elementos esenciales en el ámbito laboral. Para Bolles (2022), se destaca la relevancia de poseer una educación sólida y habilidades técnicas que se ajusten a las necesidades cambiantes del mercado laboral.

Experiencia y Prácticas: La acumulación de experiencia laboral y la participación en programas de pasantías durante el período de educación universitaria pueden tener un impacto positivo considerable en las oportunidades de obtener un empleo. De acuerdo con un estudio llevado a cabo por la Asociación Nacional de Universidades y Empleadores (NACE), el 60% de

los empleadores tienen una inclinación hacia candidatos que disponen de experiencia laboral pertinente.

**Red de Contactos:** La creación de una red de contactos sólida es esencial para descubrir oportunidades de empleo. Según un estudio realizado por LinkedIn, el 85% de las ofertas laborales se completan gracias a conexiones personales.

**Autoconocimiento y Planificación de Carrera:** La comprensión de las metas profesionales y las habilidades personales es fundamental. Una investigación publicada en "The Journal of Career Assessment" señala que la capacidad de planificar la carrera y el autoconocimiento se asocian de manera positiva con la capacidad de encontrar empleo.

**Factores externos:**

**Ciclos Económicos:** Como se demostró en la investigación La educación española y los ciclos económicos realizada en el 2017, los ciclos económicos tienen un gran impacto en la empleabilidad de las personas, ya que dependiendo el periodo es que se da un incremento o recesión de empleos y salarios, es decir que durante los periodos de expansión económica es más probable encontrar mejores empleos y remuneraciones que cuando se experimentan temporadas de crisis o recesión, donde los empleos son escasos y disminuyen los salarios. (Bayas, 2017)

Los ciclos económicos no solo afectan la oferta y demanda de empleos, sino también los tipos de contrataciones que se usan, como asegura la Revista de Economía Aplicada, 2012. Durante los periodos de bonanza económica los empleos temporales disminuyen, haciendo más común las contrataciones indeterminadas o estables mientras que este comportamiento se atenúa durante las épocas de crisis. (Gutiérrez, 2012)

Tendencias Tecnológicas: La revista profesional de la información abarca este tema desde el punto de vista en que los cambios tecnológicos pueden llegar a ser vistos como una amenaza para las personas en busca de empleo, ya que el no desarrollarse con la misma rapidez puede significar que otra persona consiga ser contratado. La actualización constante de habilidades y el seguimiento de las tendencias tecnológicas son esenciales para mantenerse empleable.

Por otro lado, las tendencias tecnológicas pueden llegar a ser una oportunidad pues se crean nuevos sectores y áreas de empleo que requieren habilidades especializadas.

Los egresados en campos relacionados a la tecnología como lo son la informática, la inteligencia artificial, la ciberseguridad o la biotecnología pueden beneficiarse con los cambios actuales al tener mayor acceso a puestos de trabajo en crecimiento (Morato y otros, 2016).

Para concluir, las tendencias tecnológicas tienen la posibilidad tanto de abrir nuevas puertas como de representar obstáculos a la empleabilidad de los egresados universitarios. La habilidad de adaptarse, el aprendizaje continuo y la adquisición de habilidades tecnológicas son fundamentales para mantenerse competitivo en un mercado laboral en constante transformación.

Legislación Laboral: La legislación laboral peruana tiene como objetivo principal proteger la permanencia de los trabajadores en sus empleos y velar por el pleno ejercicio de sus derechos esenciales. Estas leyes influyen en las condiciones de trabajo y los derechos de los empleados, lo que repercute en la seguridad y la calidad de los puestos de trabajo disponibles.

La legislación laboral en Perú está respaldada y supervisada por la Autoridad del Trabajo, una entidad perteneciente al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. En situaciones donde se produzca la violación de los derechos de los trabajadores, esta institución está disponible para hacer cumplir esos derechos. Asimismo, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

(SUNAFIL), también adscrita al Ministerio de Trabajo, tiene la función de inspeccionar y garantizar el cumplimiento de las normativas laborales por parte de las empresas. (Instituto Hegel, 2021)

**Globalización:** La globalización genera posibilidades de empleo, aunque al mismo tiempo puede conllevar la eliminación de puestos de trabajo. Abordar la globalización de manera efectiva y aprovechar al máximo sus ventajas debe ser una prioridad para los gobiernos, al igual que brindar apoyo a los trabajadores desplazados para que encuentren nuevas oportunidades laborales. (Parlamento Europeo, 2019)

Durante una conferencia en Ginebra, Juan Somavia, ex director general de la OIT, destacó la ambivalencia de la globalización. Por un lado, ha sido vista como un motor de progreso al crear riqueza y oportunidades, pero por otro, ha sido criticada por agravar la desigualdad y la inseguridad. Somavia subrayó la necesidad de que la globalización cumpla con las expectativas de la gente en términos de empleo digno, seguridad y participación en la toma de decisiones, promoviendo así una distribución más equitativa de sus ventajas. (OIT, 2002)

**Diversidad e Inclusión:** La diversidad y la inclusión en el entorno laboral hacen referencia a la instauración de un ambiente de trabajo que reconoce, respeta y aprecia las particularidades individuales de los empleados, al tiempo que promueve la igualdad de oportunidades y un trato equitativo para todos, independientemente de factores como raza, etnia, género, orientación sexual, edad, religión, capacidad y otras características personales.

La creación de una cultura laboral que promueva la inclusión es de gran importancia, dado que puede resultar en un mayor nivel de creatividad, una mejora en la resolución de problemas y en la calidad de las decisiones tomadas. Asimismo, contribuye a fortalecer el compromiso y la

satisfacción de los trabajadores, lo que a su vez conduce a mejores resultados empresariales, como un incremento en la productividad y en los ingresos. (Emptor, 2023)

Lozano y Pilatuña (2023), proponen la promoción de la diversidad e inclusión donde tanto trabajadores y empleadores son tratados de la misma manera, fomentando la igualdad de oportunidades que mejoran el ambiente laboral

Entorno COVID-19:

Álvarez (2020), nos menciona que el origen del nuevo coronavirus se originó en un mercado de mariscos en Wuhan, China. El primer caso reportado involucró al trabajador del mercado antes mencionado que fue hospitalizado el 26 de diciembre de 2019 con neumonía grave e insuficiencia respiratoria.

La COVID-19 es una enfermedad infecciosa causada por el coronavirus. Actualmente, la COVID-19 es considerada una pandemia y está afectando a muchos países de todo el mundo, provocando un numero abrumador de muertes.

En 2019, se identificó un grupo de 27 casos de neumonía de causa desconocida, y en enero de 2020, las autoridades chinas identificaron un nuevo virus de la familia Coronaviridae como responsable del brote, denominado "nuevo coronavirus" o 2019-nCoV, cuya secuencia genética se compartió por las autoridades chinas el 12 de enero. Posteriormente, el virus se nombró SARS-CoV-2 y la enfermedad se conoció como COVID-19. El 30 de enero, la Organización Mundial de la Salud declaró el brote de SARS-CoV-2 en China como una emergencia de Salud Pública de Importancia Internacional.

La llegada de la COVID-19 en el Perú coincidió con un periodo de vulnerabilidad en el mercado laboral. Después de un periodo de incremento en la actividad económica y la creación de puestos de trabajo, la economía experimentó un moderado desempeño desde 2017, lo que resultó en una disminución en la creación de empleo y una desaceleración en la reducción de la tasa de desempleo. En 2019, se estimaba que había 697 mil peruanos desempleados de un total de 17 millones de trabajadores. La propagación veloz de la COVID-19, junto con factores externos e internos, desencadenó la más grande crisis sanitaria, económica y laboral que el país haya enfrentado, como señalan (Gamero & Pérez, 2020).

En el caso del Perú, la pandemia causó una grave crisis sanitaria, sino también la mayor caída de la actividad económica en el último siglo.

El Instituto Peruano de Economía (IPE) (2021), publicó su informe final titulado “Mercado Laboral Peruano: impacto por covid-19 y recomendaciones de política”; en este se habló del impacto que tuvo la pandemia en el empleo juvenil en Perú entre otros temas, explican que este sector fue el que más se vio afectado pues según datos de ENAHO, fueron los jóvenes entre 14 y 24 quienes sufrieron aún más la caída de empleo, el desempleo en este grupo aumento en 46.7%. La tasa de empleo informal juvenil subió a 79%.

La pandemia de la COVID-19 desencadenó una crisis sin precedentes en todos los aspectos, afectando a los mercados financieros, la producción, el trabajo y los sistemas de salud en todo el mundo. Esta crisis ha tenido un impacto global simultáneo y su duración es impredecible, lo que requiere una coordinación internacional para una respuesta efectiva.

En términos generales, la crisis sanitaria provocada por la COVID-19 ha empeorado la situación del empleo, especialmente en algunos grupos vulnerables del mercado laboral. Según

datos de la Encuesta Permanente de Empleo (EPE), la tasa de desempleo se acrecentó más significativamente en los hombres que en las mujeres, especialmente durante los primeros meses del confinamiento. Para el trimestre de junio a agosto de 2020, en comparación con el mismo período en 2019, la brecha de desempleo se redujo. El desempleo masculino aumentó en un 10%, mientras que el desempleo femenino creció en un 9,5%. La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) informó que, como resultado de la crisis sanitaria, las mujeres han asumido la mayor parte del trabajo adicional en los hogares, que incluye el cuidado de infantes que ya no asisten al colegio y adultos mayores, quienes son más vulnerables al virus.

En el primer semestre de 2021, hubo una fuerte recuperación del Producto Interno Bruto (PIB) real, con un crecimiento interanual del 20,9%, lo que llevó a la economía de regreso a los niveles previos a la pandemia. Esta recuperación se debió a la flexibilización de las restricciones de movimiento, la aceleración en la ejecución de proyectos públicos y la reanudación de inversiones privadas. No obstante, la recuperación en el ámbito laboral ha sido más pausada, y hasta agosto pasado, la cantidad de empleados en Lima que trabajan en empresas con más de 10 empleados, aún se encontraba un 20% por debajo de los niveles que existían antes de que comenzara la pandemia. Los jóvenes y las mujeres han experimentado un impacto especialmente significativo, con una pérdida desmedida de empleos formales.

Por otro lado, la inflación anual alcanzó el 5,4% en septiembre, superando significativamente el rango objetivo del 1%-3%. Este aumento en la inflación se atribuye principalmente al incremento global de los precios en alimentos y energía, así como a la depreciación de la moneda nacional.

Situación personal:

La empleabilidad de un individuo está estrechamente relacionada con su situación personal, ya que diversos elementos personales inciden directamente en su capacidad para encontrar y mantener un trabajo.

Experiencia laboral: La experiencia laboral anterior juega un papel significativo, ya que las personas que pueden mostrar un historial de empleos relacionados suelen tener una ventaja en su búsqueda de empleo. Un historial laboral sólido refleja la habilidad de un individuo para desempeñarse y aportar de manera efectiva en un entorno de trabajo.

Salud y bienestar: La aptitud física y emocional de un individuo puede ejercer un impacto en su capacidad para desempeñarse en un entorno laboral. Las personas que lidian con problemas de salud crónicos o discapacidades pueden enfrentar obstáculos adicionales al buscar empleo. La Organización Mundial de la Salud señala la estrecha relación entre la salud y la empleabilidad, y resalta que la promoción de la salud puede beneficiar las oportunidades laborales.

Estado civil y responsabilidades familiares: La capacidad de una persona para encontrar empleo también puede verse afectada por su situación familiar, como la presencia de hijos u otras personas a su cargo. Las responsabilidades familiares pueden restringir la capacidad de desplazamiento a otras ubicaciones o la flexibilidad en términos de horarios laborales, lo que puede incidir en las posibilidades de empleo disponibles.

Situación financiera: Las dificultades económicas, como deudas considerables o un historial crediticio negativo, pueden complicar la tarea de encontrar trabajo, especialmente cuando se necesita una revisión de antecedentes financieros. Además, la limitación en el acceso a recursos

financieros puede conllevar limitaciones en la inversión en educación y el desarrollo de habilidades.

Habilidades sociales y redes: La importancia de las habilidades de comunicación y la creación de relaciones personales no puede ser subestimada. Aquellos individuos con fuertes habilidades sociales, que pueden forjar relaciones y comunicarse de manera eficaz, disfrutaban de una posición ventajosa en el ámbito laboral. La formación de una red profesional sólida puede generar oportunidades laborales.

En el marco de la investigación que se está realizando se considera como indicador el contexto laboral y personal del egresado, que comprende factores externos, internos, la situación personal y mercado laboral

### ***1.5.3 Antecedentes***

Lindo Loo y Ruiz Nué (2017), en su investigación titulada, “Empleabilidad, el proceso de inserción y adaptación a las universidades privadas de Lima Metropolitana nacidos entre los años 1992 y 1998. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)” se centran en realizar un análisis detallado del perfil tanto personal y profesional de las generaciones Y y Z, específicamente a estudiantes y graduados nacidos entre 1992 y 1998, pertenecientes a las universidades en Lima metropolitana. El objetivo es evaluar si las organizaciones están preparadas para implementar estrategias de retención de talento que se adapten a las características y aspiraciones profesionales de estas generaciones.

Para llevar a cabo su investigación, utilizaron diversas de fuentes de información, incluyendo estudios previos sobre las generaciones Y y Z en el contexto peruano y global, así como literatura relacionada con la gestión del capital humano. Inicialmente, realizaron

investigaciones en un grupo de estudiantes de Ingeniería y Administración de una universidad privada en Lima, con más de 90 años de experiencia educativa. También incorporaron la perspectiva de tres empresas que emplean a estudiantes y graduados de esta institución. Sin embargo, durante el proceso, encontraron diferencias significativas en los niveles socioeconómicos de los Millennials en el Perú, lo que los llevó a ampliar su investigación para incluir a estudiantes de una universidad privada en el Cono Norte de Lima, con más de dos décadas de experiencia en educación superior. A través de entrevistas y otras metodologías, recopilaron respuestas que les permitieron obtener conclusiones sólidas y formular recomendaciones destinadas a mejorar tanto la empleabilidad de los estudiantes como las políticas de retención de talento en las empresas.

El artículo realizado por Solano Solano et al., (2017) se centra en la empleabilidad y la integración laboral de los graduados de las carreras empresariales de la UMET durante los años 2014 y 2015, con el objetivo de evaluar si estos estudiantes alcanzan el éxito en sus trayectorias laborales y profesionales. Para llevar a cabo la investigación, se empleó un enfoque metodológico descriptivo de tipo transversal, utilizando un cuestionario en línea basado en la escala de Likert. Los resultados obtenidos indican que un enfoque académico muy orientado hacia lo teórico, en la dimensión de "hacer", generan sentimientos de insatisfacción y a una disminución de la satisfacción laboral. Por otra parte, se puede notar que la dimensión asociada al conocimiento ejerce una influencia positiva y notable en la satisfacción laboral de los graduados, particularmente en situaciones en las que deben cumplir con las demandas y criterios del mercado de trabajo. En contraste, la variable que representa el prestigio de la UMET no parece influir de manera significativa en la satisfacción laboral de los graduados.

Gonzales (2017), en su Trabajo de Investigación “Inserción laboral y empleabilidad de algunos egresados de comunicación de la Pontificia Universidad Javeriana Cali”, se enfoca en analizar la capacidad de los egresados de esta universidad, con especial atención en aquellos que se graduaron en el campo de la comunicación, para integrarse exitosamente en el mercado de trabajo. Para recopilar datos, se llevaron a cabo entrevistas con egresados de las facultades de comunicación que se graduaron en los años 2007, 2011 y 2015.

En conclusión, este proyecto revela que los graduados de la Universidad Pontificia Javeriana Cali en el campo de la comunicación son considerados competentes para el mercado de trabajo. Esto se debe a las habilidades que afirman haber desarrollado durante su tiempo de formación, las cuales los capacitan para desempeñarse efectivamente en un entorno laboral. En otras palabras, los graduados son percibidos como individuos con una alta empleabilidad. Además, se destaca que el mercado laboral valora cualidades como la confianza, la transparencia, la organización y la experiencia, aspectos que pueden seguir desarrollando en su trayectoria laboral.

Padilla (2017), en su investigación “La inserción al mercado laboral de los egresados de los programas de licenciaturas administrativas de Centro Universitario de Los Altos”, se enfocó en la identificación de los factores que favorecen al exitoso ingreso del mercado laboral de los egresados de las carreras administrativas la región de Altos Sur. Este estudio se enmarca en un enfoque cualitativo de investigación y empleó entrevistas como método principal para recolectar datos, se realizaron entrevistas a egresados de las áreas de Administración, Negocios Internacionales y Contabilidad como con empleadores destacados en la región de Altos Sur. La interpretación de sus resultados se basó en las teorías del capital humano y el capital cultural. En dicha investigación se concluyó lo siguiente:

Se observan diferencias y similitudes en la composición de estos tres grupos de egresados. Mientras que los graduados de Administración se desarrollaron en un entorno culturalmente inestable, donde su éxito laboral dependía en gran medida de su capital humano, resultado de la experiencia laboral beneficiada por su educación universitaria, los graduados en negocios internacionales y contabilidad experimentaron un contexto cultural más sólido, aunque no ideal. En su caso, el éxito en el empleo se relacionó con una combinación de educación universitaria, experiencia profesional, conexiones sociales y culturales establecidas en su entorno.

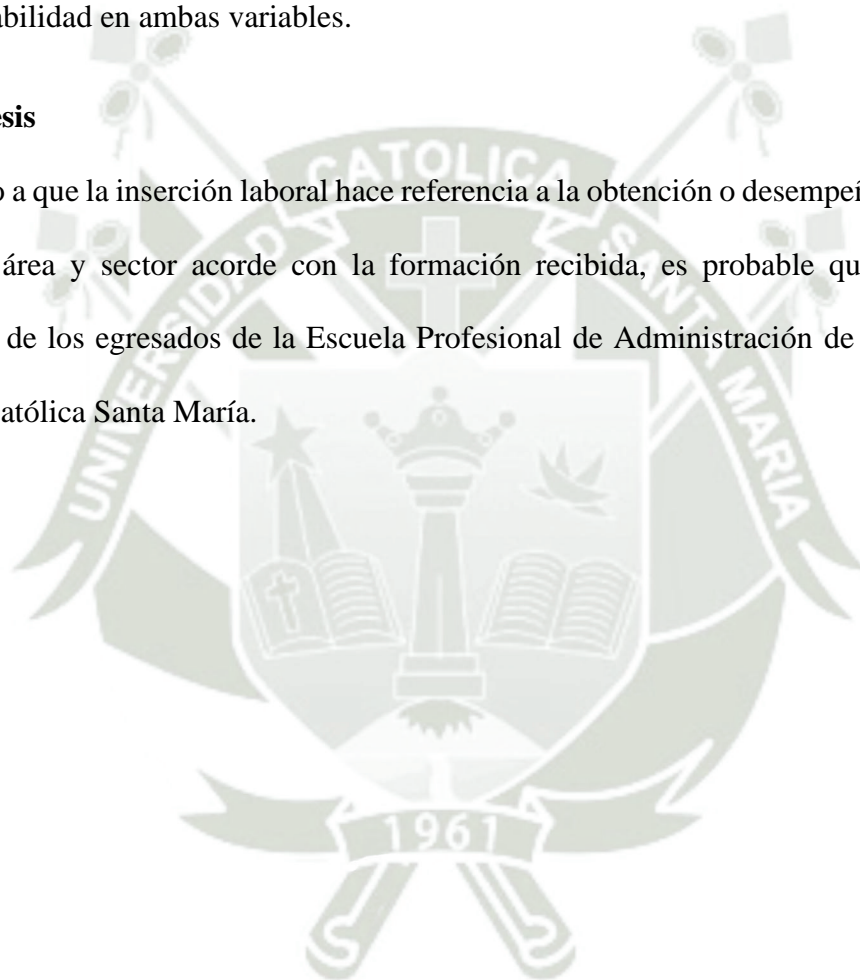
Yánac (2018), en su tesis denominada “Inserción laboral de los egresados de la Especialidad de Música de la Pontificia Universidad Católica del Perú”, el autor se enfocó en analizar la situación laboral de los graduados de la Especialidad de Música de la PUCP. El marco teórico propuesto se enfocó en analizar las perspectivas laborales en la industria de la música, para luego dirigirnos hacia la carrera musical como una profesión universitaria y su proceso en la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). Los temas clave considerados en este análisis incluyen la inserción laboral actual de los egresados, las organizaciones y entidades en las que se emplean, el tipo de remuneración que reciben, los medios por los cuales conocen sobre oportunidades y puestos laborales. El análisis de los resultados obtenidos en la investigación, a partir de la evaluación de la situación planteada, les permitió identificar oportunidades de mejora y, por consiguiente, formular medidas que contribuyeron a aumentar las oportunidades de empleo para los graduados de la Especialidad de Música de la PUCP.

En la investigación realizada por Silva (2017), titulada “Empleabilidad y Competencias Gerenciales de los graduados en la escuela profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, año 2017” se examinó el impacto de la empleabilidad en las competencias gerenciales de los graduados de la Universidad César Vallejo durante ese año. Según los resultados del estudio,

se estableció una conexión positiva entre la empleabilidad y las competencias gerenciales en esta institución, lo que implica que ambas están relacionadas de manera directamente proporcional. Para llevar a cabo la investigación, se empleó la metodología de encuestas y se utilizaron dos cuestionarios como herramientas de recopilación de datos. Estos cuestionarios fueron administrados a un grupo de 48 graduados como muestra representativa. Los resultados mostraron una alta confiabilidad en ambas variables.

### **1.6 Hipótesis**

Debido a que la inserción laboral hace referencia a la obtención o desempeño de un empleo dentro de un área y sector acorde con la formación recibida, es probable que influya en la empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santa María.



## CAPÍTULO II

### 2. PLANTEAMIENTO OPERACIONAL

#### 2.1 Técnica e instrumento

La *técnica de encuesta*, según lo planteado por Malhotra (2008), se fundamenta en la obtención de información a través de preguntas que siguen un formato estandarizado. Estas preguntas pueden ser realizadas forma oral, escrita o electrónica, y tienen como finalidad comprender el comportamiento, las intenciones, las actitudes, los conocimientos y las motivaciones de un grupo de individuos.

El *cuestionario* como *instrumento* tal como lo describe Malhotra (2008), es una serie de preguntas organizadas de manera sistemática con el propósito de obtener información de las personas que participan en la encuesta.

#### 2.2 Estructura de los instrumentos

En la presente tesis de investigación para la recopilación de datos de la variable de estudio se utilizó 1 cuestionario de elaboración propia con referencias de investigaciones pasadas por parte de Osorio y Quiñones (2018). Para medir la variable “inserción laboral”, se utilizaron ocho preguntas en el cuestionario, cada uno de los cuales ofrece diversas opciones de respuesta en una escala de Likert que incluye las categorías “Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo”. Con respecto a la variable "empleabilidad," se utilizó un cuestionario que consiste en siete preguntas, con opciones de respuesta en una escala de Likert que abarca las mismas categorías mencionadas previamente.

## 2.3 Validación del instrumento

Con el objetivo de garantizar la calidad, consistencia y uniformidad de los elementos relacionados con las dimensiones e indicadores de la investigación, se utilizó la técnica del juicio de expertos, que involucró a tres personas con experiencia en el tema revisando los instrumentos de recopilación de datos.

De acuerdo con lo señalado por Hernández et al., (2014), la confiabilidad se refiere al grado en que el uso de un instrumento de recolección de datos genera resultados que son coherentes y consistentes con los objetivos de la investigación.

Para evaluar la confiabilidad de los instrumentos empleados para la recopilación de datos, se empleó el coeficiente de Alfa de Cronbach, el cual mide la coherencia interna. Si el resultado se acerca a cero, indica una confiabilidad deficiente, lo que significa que existe un margen considerable de error en la medición. Por otro lado, si el resultado se aproxima a 1, denota una alta confiabilidad.

El resultado obtenido al aplicar el coeficiente de Alfa de Cronbach al cuestionario fue de 0,811, lo que indica que el instrumento de medición posee una confiabilidad satisfactoria. Esto confirma que el cuestionario ofrece la confiabilidad requerida para su uso en la investigación.

## 2.4 Campo de verificación

### 2.4.1 *Ámbito*

Este estudio tuvo lugar en la ciudad de Arequipa, y su enfoque se centró en la población estudiantil de la Universidad Católica Santa María.

### 2.4.2 *Temporalidad*

La investigación es de naturaleza coyuntural, ya que se enmarca en una situación actual. Por esta razón, su ejecución está programada para el año 2021.

### 2.4.3 *Unidad de estudio*

La población objeto de estudio está compuesta por una muestra de 156 y una población de 209 egresados de la Facultad de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santa María de los últimos dos años hasta el primer período del 2021.

- **Población**

La población de interés comprendió a los egresados de Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santa María, y se presenta el desglose de la cantidad de egresados según los siguientes años:

En el año 2019, hubo 107 egresados.

En el año 2020, hubo 102 egresados.

En total, la población estuvo compuesta por 209 egresados en el período considerado.

- **Muestra:**

Mediante el uso de la fórmula diseñada para determinar el tamaño de la muestra en el caso de una población que es finita o conocida:

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{(N - 1) \cdot E^2 + Z^2 \times p \times q}$$

Donde:

n: Tamaño de muestra buscado = 156

N: Tamaño de la Población o Universo = 209

z: Parámetro estadístico que depende del Nivel de Confianza (NC) = 1.96

E: Error de estimación máximo aceptado = 0.05

p: Probabilidad de que ocurra el evento estudiado (éxito) = 0.50

q: Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado = 0.50

En este estudio, vamos a utilizar una muestra de 156 egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas. La selección de esta muestra se llevará a cabo mediante un proceso de muestreo aleatorio simple con el objetivo de obtener nuestra muestra final.

## 2.5 Estrategia de recolección de datos

Las técnicas de análisis de datos aplicadas en esta investigación corresponden al análisis cuantitativo de estadísticas descriptivas. Se utilizó la distribución de frecuencias para organizar los resultados en tablas estadísticas que muestran la frecuencia de respuestas y sus porcentajes. Además, se emplearon gráficos para complementar la información de las tablas.

La información contenida en las tablas estadísticas incluye un análisis e interpretación correspondiente. Además, se utilizó un software especializado, en este caso, el programa estadístico "Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)" para el procesamiento de datos.

En cuanto a la ética de la investigación, se garantizó el respeto a los derechos de autor y se citaron y referenciaron adecuadamente a los autores e investigadores. Durante el proceso de recopilación de datos, se preservó la confidencialidad de los encuestados y se aseguró la objetividad y la seguridad en el manejo de la información proporcionada por los participantes. En la preparación del informe de investigación, los datos se expusieron de manera imparcial y precisa.



## CAPÍTULO III

### 3. RESULTADOS

#### 3.1 Análisis e interpretación de resultados

**Tabla 3**

*Estadísticos de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	Nº de elementos
0.811	0.808	13

*Nota.* Elaboración Propia

### VARIABLE DEPENDIENTE EMPLEABILIDAD

#### INDICADOR: COMPETENCIAS PROFESIONALES

**Tabla 4**

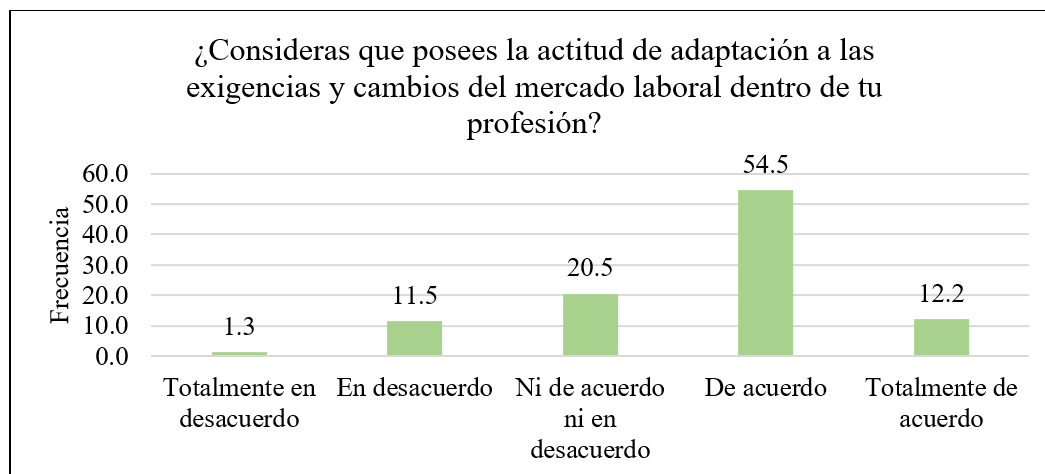
*¿Consideras que posees la actitud de adaptación a las exigencias y cambios del mercado laboral dentro de tu profesión?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	1.3	1.3	1.3
En desacuerdo	18	11.5	11.5	12.8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	32	20.5	20.5	33.3
De acuerdo	85	54.5	54.5	87.8
Totalmente de acuerdo	19	12.2	12.2	100
<b>Total</b>	<b>156</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

*Nota.* Elaboración Propia

**Figura 1**

*¿Consideras que posees la actitud de adaptación a las exigencias y cambios del mercado laboral dentro de tu profesión?*



Nota. Elaboración Propia

**Interpretación:** De acuerdo a las encuestas realizadas a los Egresados de la Facultad de Administración de Empresas se encuentra que el 54.5% están de acuerdo con que poseen la actitud de adaptación a las exigencias y cambios dentro de su profesión, seguidos del 20.5% quienes no se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo. Solo el 11.5% está en desacuerdo con poseer dichas actitudes de adaptación.

**Tabla 5.**

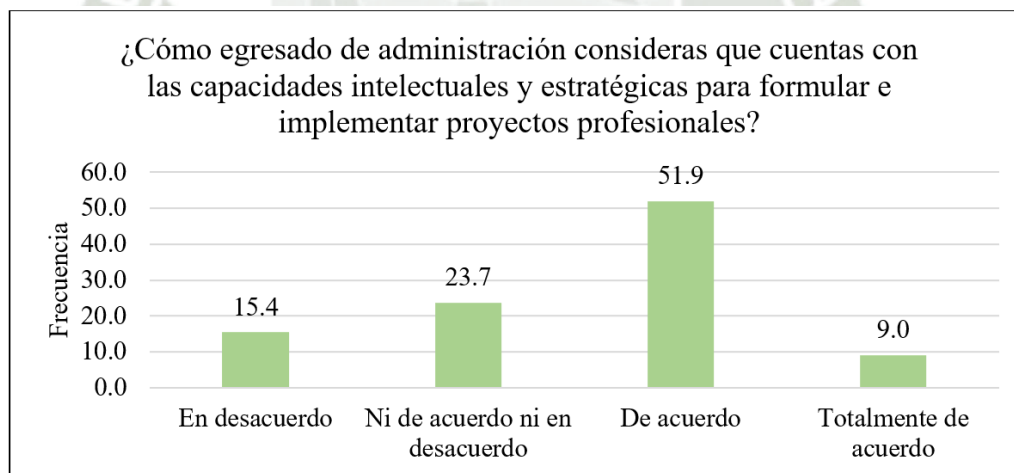
*¿Cómo egresado de administración consideras que cuentas con las capacidades intelectuales y estratégicas para formular e implementar proyectos profesionales?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	24	15.4	15.4	15.4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	37	23.7	23.7	39.1
De acuerdo	81	51.9	51.9	91
Totalmente de acuerdo	14	9	9	100
<b>Total</b>	<b>156</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Nota. Elaboración Propia

**Figura 2**

*¿Cómo egresado de administración consideras que cuentas con las capacidades intelectuales y estratégicas para formular e implementar proyectos profesionales?*



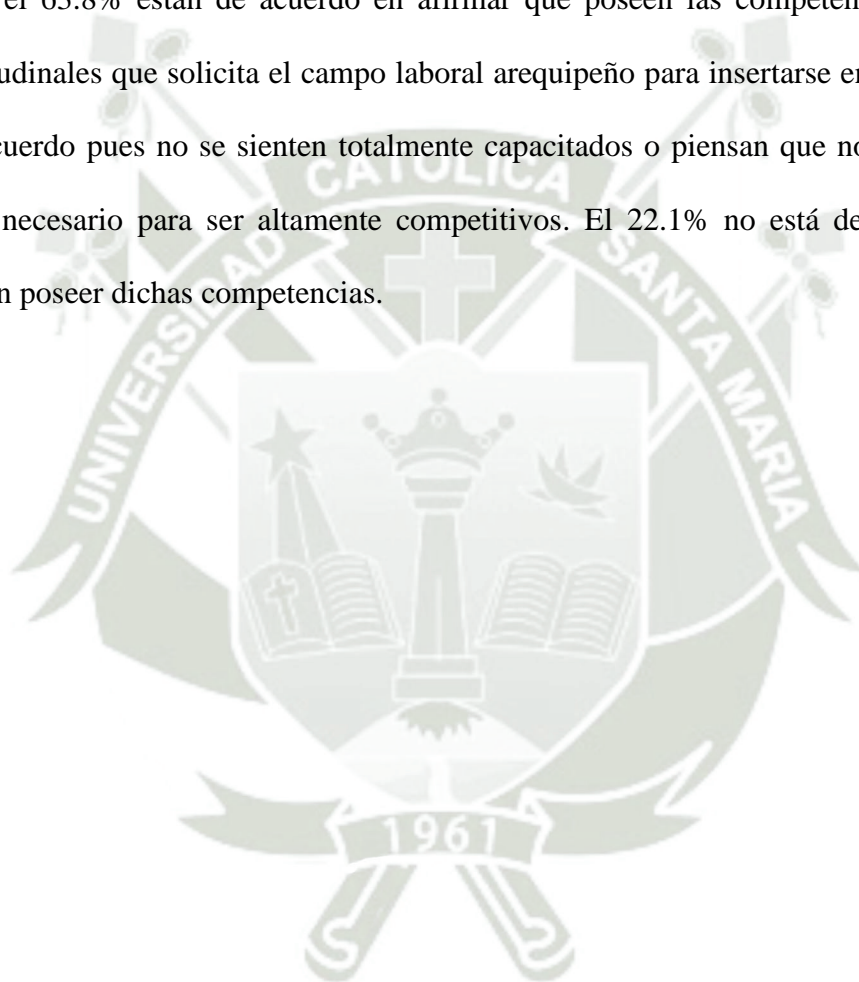
Nota. Elaboración Propia

**Interpretación:** De acuerdo con las encuestas realizadas a los Egresados de la Facultad de Administración de Empresas se encuentra que el 51.9% creen que cuentan con las capacidades intelectuales y estratégicos para formular e implementar proyectos profesionales, seguidos del

23.7% que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, solo el 15.4% creen que no poseen las capacidades necesarias antes mencionadas.

### **Interpretación del indicador Competencias Profesionales:**

Con respecto a la competencia profesional y de los egresados encuestados, los resultados muestran que el 63.8% están de acuerdo en afirmar que poseen las competencias cognitivas, básicas y actitudinales que solicita el campo laboral arequipeño para insertarse en este, el 14.1% están en desacuerdo pues no se sienten totalmente capacitados o piensan que no adquirieron el conocimiento necesario para ser altamente competitivos. El 22.1% no está de acuerdo ni en desacuerdo con poseer dichas competencias.



**INDICADOR: MARKETING PERSONAL**

**Tabla 6.**

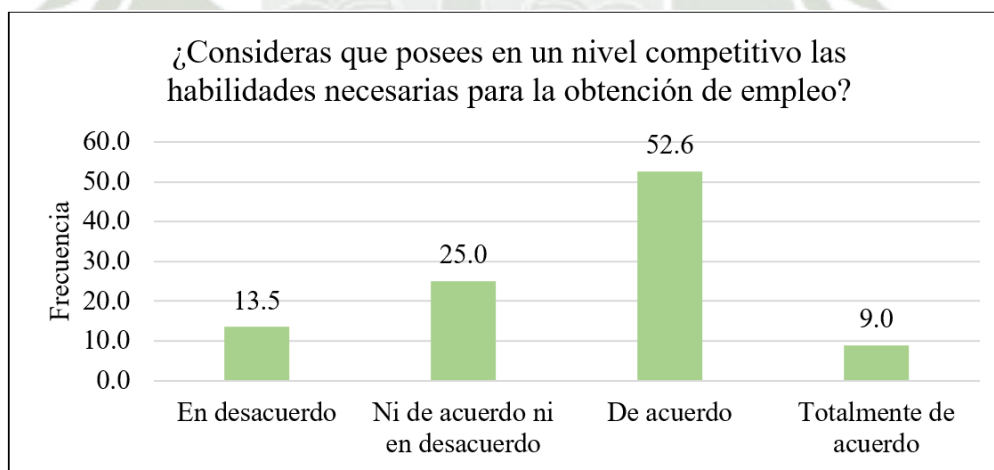
*¿Consideras que posees en un nivel competitivo las habilidades necesarias para la obtención de empleo?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	21	13.5	13.5	13.5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	39	25	25	38.5
De acuerdo	82	52.6	52.6	91
Totalmente de acuerdo	14	9	9	100
<b>Total</b>	<b>156</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Nota. Elaboración Propia

**Figura 3**

*¿Consideras que posees en un nivel competitivo las habilidades necesarias para la obtención de empleo?*



Nota. Elaboración Propia

**Interpretación:** el 61.6% de los egresados encuestados consideran que poseen en un nivel competitivo las habilidades necesarias para la obtención de empleo, seguidos del 25% que no están

ni de acuerdo ni en desacuerdo, solo el 13.5% creen que no están en un nivel competitivo necesario para obtener empleo.

**Tabla 7**

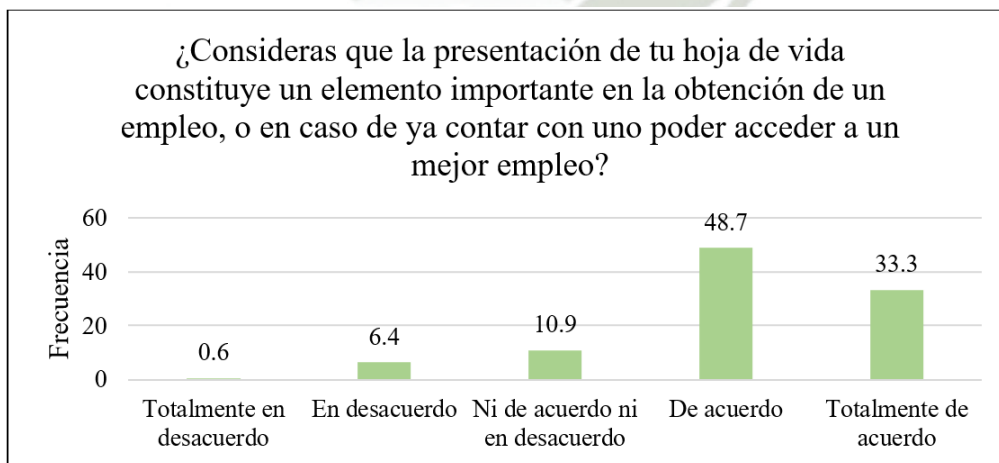
*¿Consideras que la presentación de tu hoja de vida constituye un elemento importante en la obtención de un empleo, o en caso de ya contar con uno poder acceder a un mejor empleo?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	1	0.6	0.6	0.6
En desacuerdo	10	6.4	6.4	7.1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	10.9	10.9	17.9
De acuerdo	76	48.7	48.7	66.7
Totalmente de acuerdo	52	33.3	33.3	100
<b>Total</b>	<b>156</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Nota. Elaboración Propia

**Figura 4**

*¿Consideras que la presentación de tu hoja de vida constituye un elemento importante en la obtención de un empleo, o en caso de ya contar con uno poder acceder a un mejor empleo?*



Nota. Elaboración Propia

**Interpretación:** según los resultados de la encuesta el 48.7% y 33.3% se encuentran de acuerdo y totalmente de acuerdo que la presentación de la hoja de vida constituye un elemento importante en la obtención de empleo, solo el 6% no se encuentra de acuerdo con esta afirmación.

**Interpretación del indicador Marketing Personal:**

Con respecto a marketing personal de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas el 61.6% considera estar de acuerdo en poseer habilidades de gestión de carrera, así como para la búsqueda de empleo, la actitud, disponibilidad y el 82% está consciente que la presentación de la hoja de vida es de gran importancia para llegar a ser competitivos en el mercado laboral. No obstante, una pequeña porción de egresados representado por el 13.5% considera que no posee las habilidades de gestión de carrera y el 7% está en desacuerdo al considerar que la hoja de vida es un elemento indispensable para adentrarse al mercado laboral arequipeño.

**INDICADOR: CONTEXTO LABORAL Y PERSONAL**

**Tabla 8**

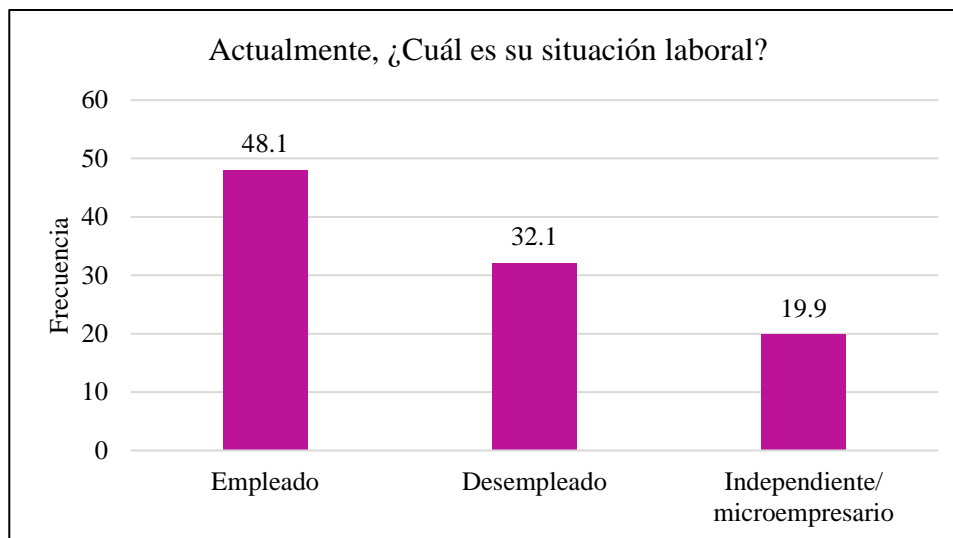
*Actualmente, ¿Cuál es su situación laboral?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Empleado	75	48.1	48.1	48.1
Desempleado	50	32.1	32.1	80.1
Independiente/ microempresario	31	19.9	19.9	100
<b>Total</b>	<b>156</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

*Nota.* Elaboración Propia

**Figura 5**

*Actualmente, ¿Cuál es su situación laboral?*



*Nota.* Elaboración Propia

De acuerdo con las encuestas realizadas a los Egresados de la Facultad de Administración de Empresas se encuentra que el 48.1% se encuentra en situación de empleo, mientras que el 32.1% se encuentra desempleado, el 19.9% trabaja independientemente o tiene un emprendimiento.

**Tabla 9**

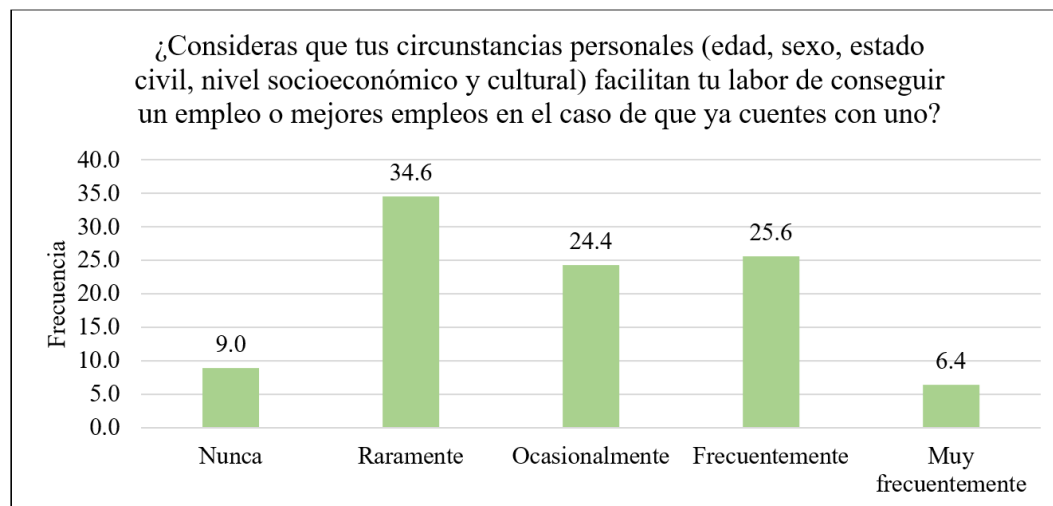
*¿Consideras que tus circunstancias personales (edad, sexo, estado civil, nivel socioeconómico y cultural) afectaron tu labor de conseguir un empleo o mejores empleos en el caso de que ya cuentas con uno?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	14	9	9	9
Raramente	54	34.6	34.6	43.6
Ocasionalmente	38	24.4	24.4	67.9
Frecuentemente	40	25.6	25.6	93.6
Muy frecuentemente	10	6.4	6.4	100
<b>Total</b>	<b>156</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

*Nota.* Elaboración Propia

**Figura 6**

*¿Consideras que tus circunstancias personales (edad, sexo, estado civil, nivel socioeconómico y cultural) facilitan tu labor de conseguir un empleo o mejores empleos en el caso de que ya cuentes con uno?*



Nota. Elaboración Propia

De acuerdo con las encuestas realizadas a los Egresados de la Facultad de Administración de Empresas se encuentra que el 34.6% considera que sus circunstancias personales raramente afectaron su obtención de empleo, sin embargo, el 25.6% considera que frecuentemente sus circunstancias personales afectaron su labor de conseguir empleo, seguido del 24.4% que percibe que ocasionalmente sus circunstancias personales afectaron su labor.

**Tabla 10**

*Tabla de contingencia Actualmente, ¿cuál es su situación laboral? \* ¿Consideras que tus circunstancias personales (edad, sexo, estado civil, nivel socioeconómico y cultural) afectan tu labor de conseguir un empleo o mejores empleos en el caso de que ya cuentes con uno?*

Actualmente, ¿cuál es su situación laboral?	¿Consideras que tus circunstancias personales (edad, sexo, estado civil, nivel socioeconómico y cultural) afectan tu labor de conseguir un empleo o mejores empleos en el caso de que ya cuentes con uno?					Total
	Nunca	Raramente	Ocasionalmente	Frecuentemente	Muy frecuentemente	
Empleado	9 12.00%	36 48.00%	14 18.70%	11 14.70%	5 6.70%	75 100.00%
Desempleado	3 6.00%	11 22.00%	13 26.00%	20 40.00%	3 6.00%	50 100.00%
Independiente / microempresario	2 6.50%	7 22.60%	11 35.50%	9 29.00%	2 6.50%	31 100.00%
<b>Total</b>	14 9.00%	54 34.60%	38 24.40%	40 25.60%	10 6.40%	156 100.00%

*Nota.* Elaboración Propia

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	19.286 <sup>a</sup>	8	0.013
Razón de verosimilitudes	19.352	8	0.013
Asociación lineal por lineal	7.347	1	0.007
<b>N de casos válidos</b>	<b>156</b>		

- a. 5 casillas (33.3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5.  
La frecuencia mínima esperada es 1.99.

*Nota.* Elaboración Propia

**Interpretación:** De acuerdo con las encuestas realizadas a los Egresados de la Facultad de Administración de Empresas se encuentra que el 48% de egresados en situación de empleo considera que sus circunstancias personales afectaron raramente en su búsqueda de empleo, mientras que para el 40% de los egresados en situación de desempleo afecto frecuentemente sus circunstancias personales. El 35.5% de egresados independientes/microempresarios percibieron

que sus circunstancias personales afectan ocasionalmente su búsqueda de empleo, seguido del 29% que cree que las circunstancias personales afectan frecuentemente la obtención de empleo.

**Tabla 11**

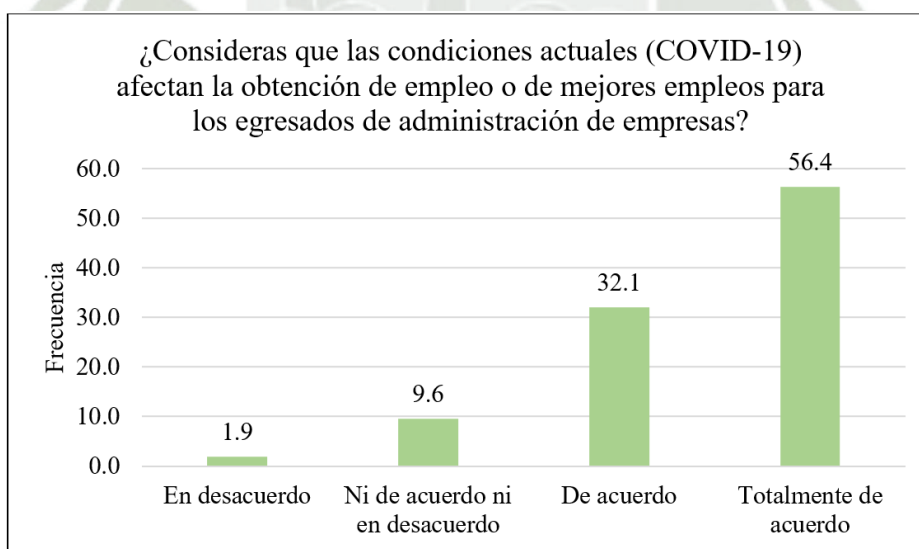
*¿Consideras que las condiciones actuales (COVID-19) afectan la obtención de empleo o de mejores empleos para los egresados de administración de empresas?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	3	1.9	1.9	1.9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	9.6	9.6	11.5
De acuerdo	50	32.1	32.1	43.6
Totalmente de acuerdo	88	56.4	56.4	100
<b>Total</b>	<b>156</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Nota. Elaboración Propia

**Figura 7**

*¿Consideras que las condiciones actuales (COVID-19) afectan la obtención de empleo o de mejores empleos para los egresados de administración de empresas?*



Nota. Elaboración Propia

**Interpretación:** Según los resultados de la encuesta el 56.4% y el 32.1% de los encuestados se encuentran totalmente y de acuerdo respectivamente en que las condiciones

actuales sobre el COVID-19 afectaron la obtención de empleo de los egresados de administración, solo el 1.9% no se encuentra de acuerdo.

### **Interpretación del indicador Contexto laboral y Personal**

Con respecto al contexto laboral y personal se pudo observar que la percepción de los egresados varía según su situación laboral, mientras que el 60% de egresados en situación de empleo considera que sus circunstancias personales no afectaron en su búsqueda de empleo, para el 46% de los egresados en situación de desempleo si afectaron sus circunstancias personales en la búsqueda. Por otra parte, para el 35.5% de egresados que laboran de forma independiente consideran que sus circunstancias personales afectaron su obtención de empleo por lo cual muchos de ellos se vieron incitados a emprender.

El 88.5% del total de egresados encuestados opina que las circunstancias actuales debido al COVID -19 afecto su obtención de empleo.

**VARIABLE INDEPENDIENTE: PROCESO DE INSERCIÓN AL MERCADO  
LABORAL**

**INDICADOR: MERCADO LABORAL**

**Tabla 12**

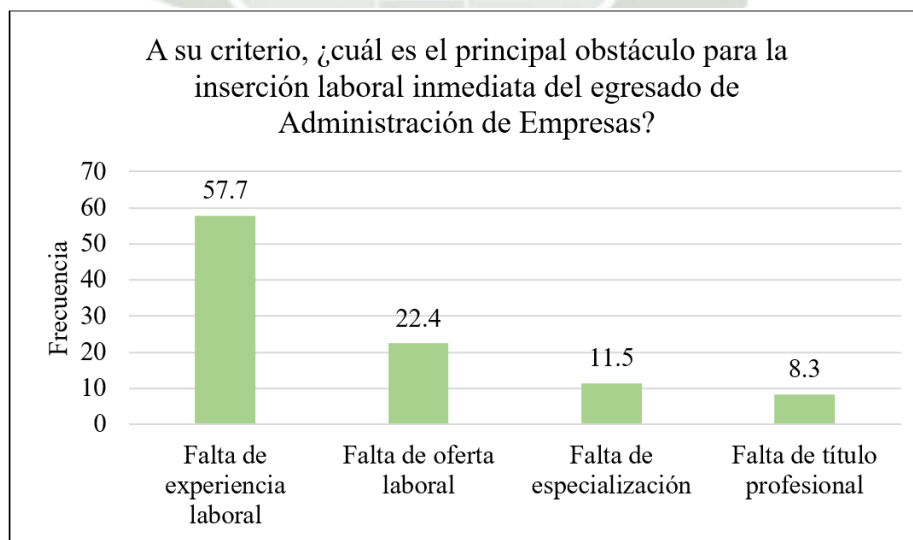
*A su criterio, ¿cuál es el principal obstáculo para la inserción laboral inmediata del egresado de Administración de Empresas?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Falta de experiencia laboral	90	57.7	57.7	57.7
Falta de oferta laboral	35	22.4	22.4	80.1
Falta de especialización	18	11.5	11.5	91.7
Falta de título profesional	13	8.3	8.3	100
<b>Total</b>	<b>156</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Nota. Elaboración Propia

**Figura 8**

*A su criterio, ¿cuál es el principal obstáculo para la inserción laboral inmediata del egresado de Administración de Empresas?*



Nota. Elaboración Propia

### Interpretación del indicador de Mercado Laboral:

Sobre el indicador de mercado laboral el 57.7% de los egresados considera que la falta de experiencia laboral es el principal obstáculo para su reclutamiento por parte de los empleadores, seguido del 22.4% que considera que existe una falta de oferta laboral y solo el 8.3% considera que la falta de empleo se debe a que no cuentan con título profesional.

### INDICADOR: PREPARACION PROFESIONAL

**Tabla 13**

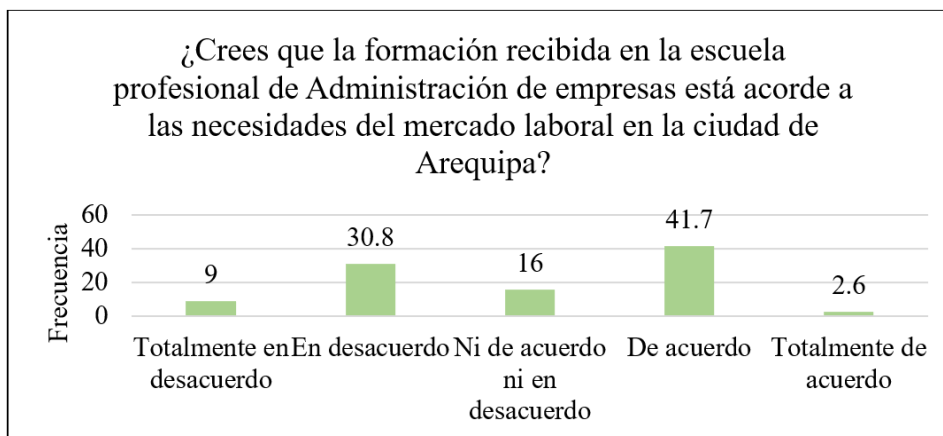
*¿Crees que la formación recibida en la escuela profesional de Administración de empresas está acorde a las necesidades del mercado laboral en la ciudad de Arequipa?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	14	9	9	9
En desacuerdo	48	30.8	30.8	39.7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	25	16	16	55.8
De acuerdo	65	41.7	41.7	97.4
Totalmente de acuerdo	4	2.6	2.6	100
<b>Total</b>	<b>156</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

*Nota.* Elaboración Propia

**Figura 9**

*¿Crees que la formación recibida en la escuela profesional de Administración de empresas está acorde a las necesidades del mercado laboral en la ciudad de Arequipa?*



Nota. Elaboración Propia

De acuerdo a las encuestas realizadas a los Egresados de la Facultad de Administración de Empresas se encontró que el 41.7% está de acuerdo con que la formación recibida por la escuela está acorde con las necesidades del mercado, mientras que el 30.8% no se encuentra de acuerdo. El 16% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

**Tabla 14**

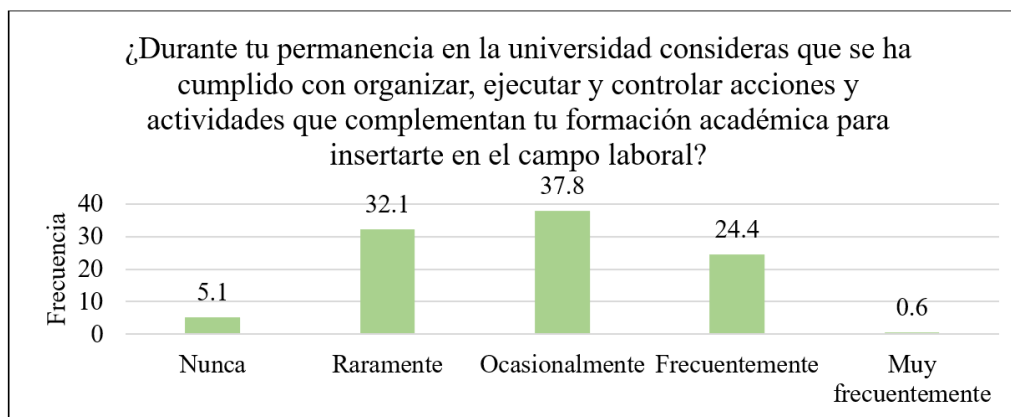
*¿Durante tu permanencia en la universidad consideras que se ha cumplido con organizar, ejecutar y controlar acciones y actividades que complementan tu formación académica para insertarte en el campo laboral?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	8	5.1	5.1	5.1
Raramente	50	32.1	32.1	37.2
Ocasionalmente	59	37.8	37.8	75
Frecuentemente	38	24.4	24.4	99.4
Muy frecuentemente	1	0.6	0.6	100
<b>Total</b>	<b>156</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Nota. Elaboración Propia

**Figura 10**

*¿Durante tu permanencia en la universidad consideras que se ha cumplido con organizar, ejecutar y controlar acciones y actividades que complementan tu formación académica para insertarte en el campo laboral?*



Nota. Elaboración Propia

**Interpretación:** Según los resultados de la encuesta el 37.8% considera que la universidad cumplió con organizar, ejecutar y controlar acciones y actividades que complementaron la formación académica para su inserción laboral ocasionalmente, seguido del 32.1% que opina que esto se realizó raramente y el 24.4% cree que si se realizó con frecuencia.

**Tabla 15**

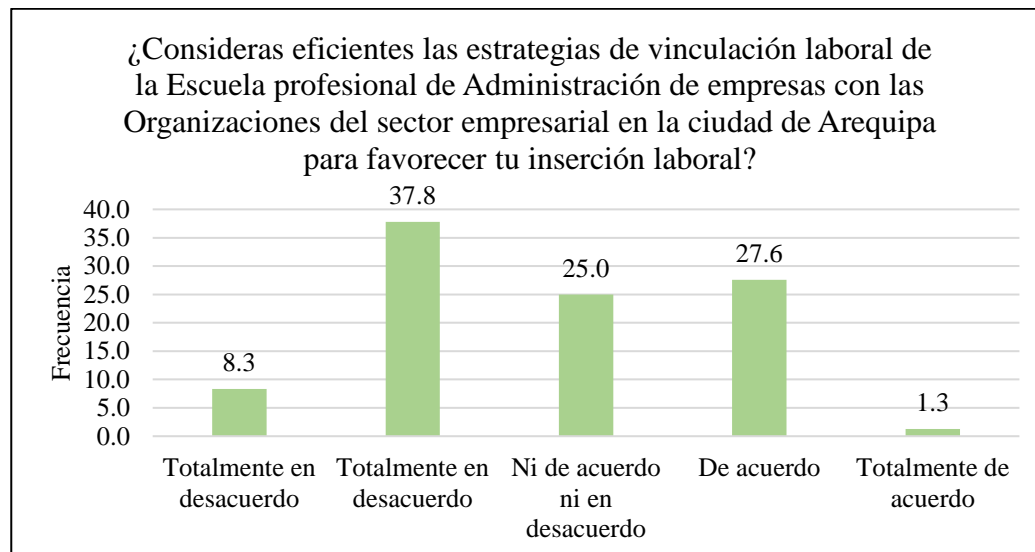
*¿Consideras eficientes las estrategias de vinculación laboral de la Escuela profesional de Administración de empresas con las Organizaciones del sector empresarial en la ciudad de Arequipa para favorecer tu inserción laboral?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	13	8.3	8.3	8.3
En desacuerdo	59	37.8	37.8	46.2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	39	25	25	71.2
De acuerdo	43	27.6	27.6	98.7
Totalmente de acuerdo	2	1.3	1.3	100
<b>Total</b>	<b>156</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Nota. Elaboración Propia

**Figura 11**

*¿Consideras eficientes las estrategias de vinculación laboral de la Escuela profesional de Administración de empresas con las Organizaciones del sector empresarial en la ciudad de Arequipa para favorecer tu inserción laboral?*



Nota. Elaboración Propia

**Interpretación:** Según los resultados de la encuesta el 46.1% de los egresados consideran que las estrategias de vinculación laboral de la escuela profesional de Administración de Empresas con las organizaciones del sector empresarial en la ciudad de Arequipa no fueron eficientes para favorecer su inserción laboral, mientras que solo el 28.9% considera que las estrategias si fueron favorables.

**Tabla 16**

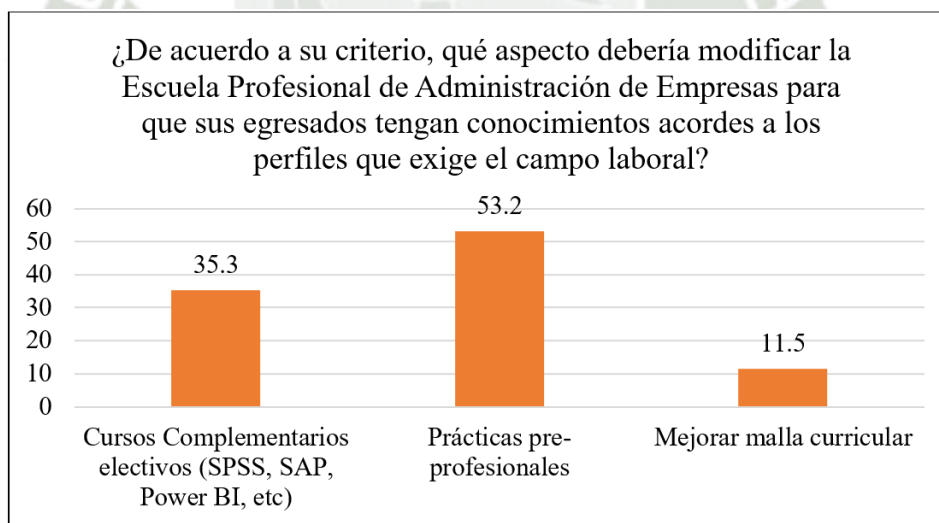
*¿De acuerdo a su criterio, qué aspecto debería modificar la Escuela Profesional de Administración de Empresas para que sus egresados tengan conocimientos acordes a los perfiles que exige el campo laboral?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Cursos Complementarios electivos (SPSS, SAP, Power BI, etc)	55	35.3	35.3	35.3
Prácticas pre-profesionales	83	53.2	53.2	88.5
Mejorar malla curricular	18	11.5	11.5	100
<b>Total</b>	<b>156</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Nota. Elaboración Propia

**Figura 12**

*¿De acuerdo a su criterio, qué aspecto debería modificar la Escuela Profesional de Administración de Empresas para que sus egresados tengan conocimientos acordes a los perfiles que exige el campo laboral?*



Nota. Elaboración Propia

**Interpretación:** Según los resultados de la encuesta el 53.2% de los egresados considera que la escuela Profesional de Administración de Empresas debería implementar la realización de

prácticas pre profesionales, además un 35.3% considera que se debe incluir cursos complementarios (SPSS, SAP, Power Bi, etc.) para mejorar su perfil laboral

### **Interpretación del indicador Preparación Profesional:**

Sobre la preparación profesional los resultados muestran que para el 44.3% está de acuerdo en afirmar que la carrera es pertinente con la realidad laboral de Arequipa ya que la formación recibida va de acuerdo a las necesidades del mercado, sin embargo, un porcentaje significativo como es el 39.8% no está de acuerdo con esta afirmación.

El 37.2% señala que la Universidad no cumplió con organizar, ejecutar y controlar acciones y actividades que complementaron la formación académica para su inserción laboral contrariamente al 25% que señala que la Universidad si cumplió con organizar dichas actividades.

De igual manera un 46.1% de los egresados creen que no se realizaron estrategias eficientes para favorecer su vínculo laboral y por ende su inserción, mientras que el 28.9% considera que las estrategias si fueron favorables.

Se pudo observar que un porcentaje significativo de los egresados encuestados no se encuentran totalmente satisfechos con las estrategias que la Universidad ofrece para su inserción laboral.

**INDICADOR: SEGUIMIENTO DE EGRESADOS**

**Tabla 17**

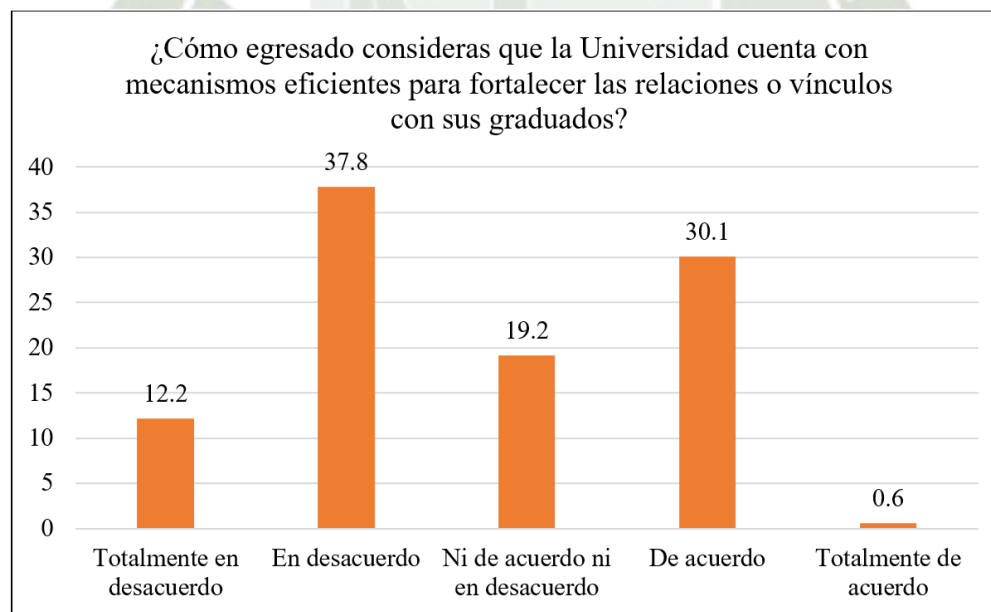
*¿Cómo egresado consideras que la Universidad cuenta con mecanismos eficientes para fortalecer las relaciones o vínculos con sus graduados?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	19	12.2	12.2	12.2
En desacuerdo	59	37.8	37.8	50
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	30	19.2	19.2	69.2
De acuerdo	47	30.1	30.1	99.4
Totalmente de acuerdo	1	0.6	0.6	100
<b>Total</b>	<b>156</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Nota. Elaboración Propia

**Figura 13**

*¿Cómo egresado consideras que la Universidad cuenta con mecanismos eficientes para fortalecer las relaciones o vínculos con sus graduados?*



Nota. Elaboración Propia

**Interpretación:** Según los resultados de la encuesta el 50% considera que la Universidad no cuenta con mecanismos eficientes para fortalecer las relaciones o vínculos con sus graduados, mientras que el 30.7% opina que la Universidad si cuenta con mecanismos eficientes.

**Tabla 18**

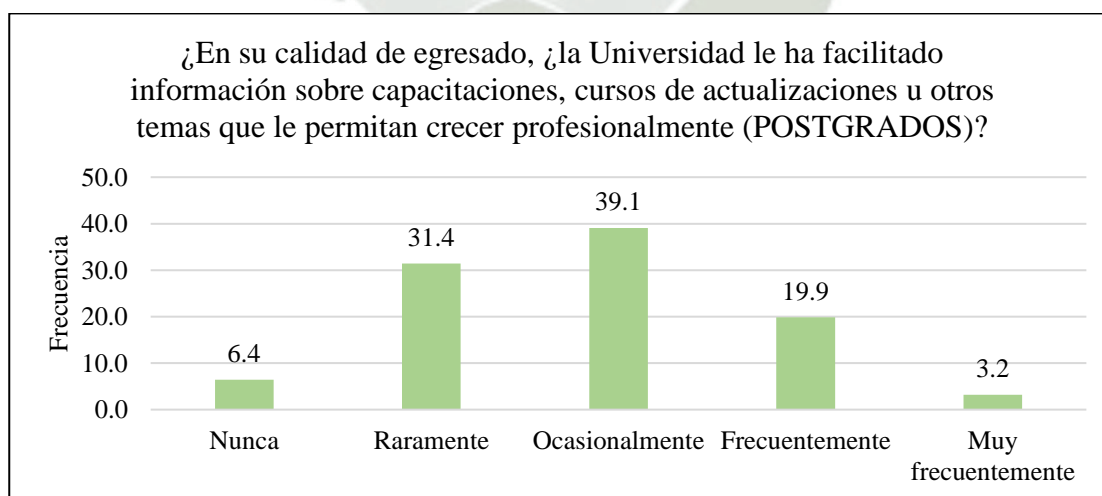
*¿En su calidad de egresado, ¿la Universidad le ha facilitado información sobre capacitaciones, cursos de actualizaciones u otros temas que le permitan crecer profesionalmente (POSTGRADOS)?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	10	6.4	6.4	6.4
Raramente	49	31.4	31.4	37.8
Ocasionalmente	61	39.1	39.1	76.9
Frecuentemente	31	19.9	19.9	96.8
Muy frecuentemente	5	3.2	3.2	100
<b>Total</b>	<b>156</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Nota. Elaboración Propia

**Figura 14**

*¿En su calidad de egresado, ¿la Universidad le ha facilitado información sobre capacitaciones, cursos de actualizaciones u otros temas que le permitan crecer profesionalmente (POSTGRADOS)?*



Nota. Elaboración Propia

**Interpretación:** Según los resultados de la encuesta el 39.1% considera que la Universidad le ha facilitado información sobre capacitaciones y cursos de actualización que le permitan crecer profesionalmente ocasionalmente, seguido del 31.4% que considera que esto se dio raramente. El 19.9% considera que si se le facilitó información frecuentemente.

**Tabla 19**

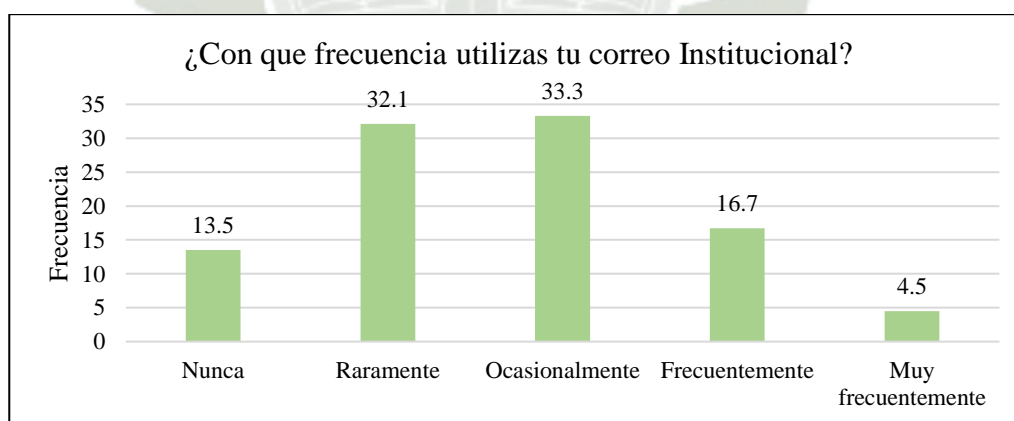
*¿Con que frecuencia utilizas tu correo Institucional?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	21	13.5	13.5	13.5
Raramente	50	32.1	32.1	45.5
Ocasionalmente	52	33.3	33.3	78.8
Frecuentemente	26	16.7	16.7	95.5
Muy frecuentemente	7	4.5	4.5	100
<b>Total</b>	<b>156</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Nota. Elaboración Propia

**Figura 15**

*¿Con que frecuencia utilizas tu correo Institucional?*



Nota. Elaboración Propia

**Interpretación:** Según los resultados de la encuesta el mayor porcentaje acumulado se encuentra entre los egresados que nunca, raramente y ocasionalmente usan su correo Institucional,

siendo este el 78.8% de todos los encuestados, demostrando que son pocos los egresados que si utilizan sus respectivos correos.

**Tabla 20**

*Tabla de contingencia ¿En su calidad de egresado, ¿la Universidad le ha facilitado información sobre capacitaciones, cursos de actualizaciones u otros temas que le permitan crecer profesionalmente (POSTGRADOS)? \* ¿Cómo egresado consideras que la Universidad cuenta con mecanismos eficientes para fortalecer las relaciones o vínculos con sus graduados?*

¿En su calidad de egresado, ¿la Universidad le ha facilitado información sobre capacitaciones, cursos de actualizaciones u otros temas que le permitan crecer profesionalmente (POSTGRADOS)?	¿Cómo egresado consideras que la Universidad cuenta con mecanismos eficientes para fortalecer las relaciones o vínculos con sus graduados?					Total
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
Nunca	5 50.00%	4 40.00%	1 10.00%	0 0.00%	0 0.00%	10 100.00%
Raramente	6 12.20%	27 55.10%	6 12.20%	10 20.40%	0 0.00%	49 100.00%
Ocasionalmente	6 9.80%	21 34.40%	16 26.20%	17 27.90%	1 1.60%	61 100.00%
Frecuentemente	2 6.50%	6 19.40%	5 16.10%	18 58.10%	0 0.00%	31 100.00%
Muy frecuentemente	0 0.00%	1 20.00%	2 40.00%	2 40.00%	0 0.00%	5 100.00%
<b>Total</b>	<b>19</b> <b>12.20%</b>	<b>59</b> <b>37.80%</b>	<b>30</b> <b>19.20%</b>	<b>47</b> <b>30.10%</b>	<b>1</b> <b>0.60%</b>	<b>156</b> <b>100.00%</b>

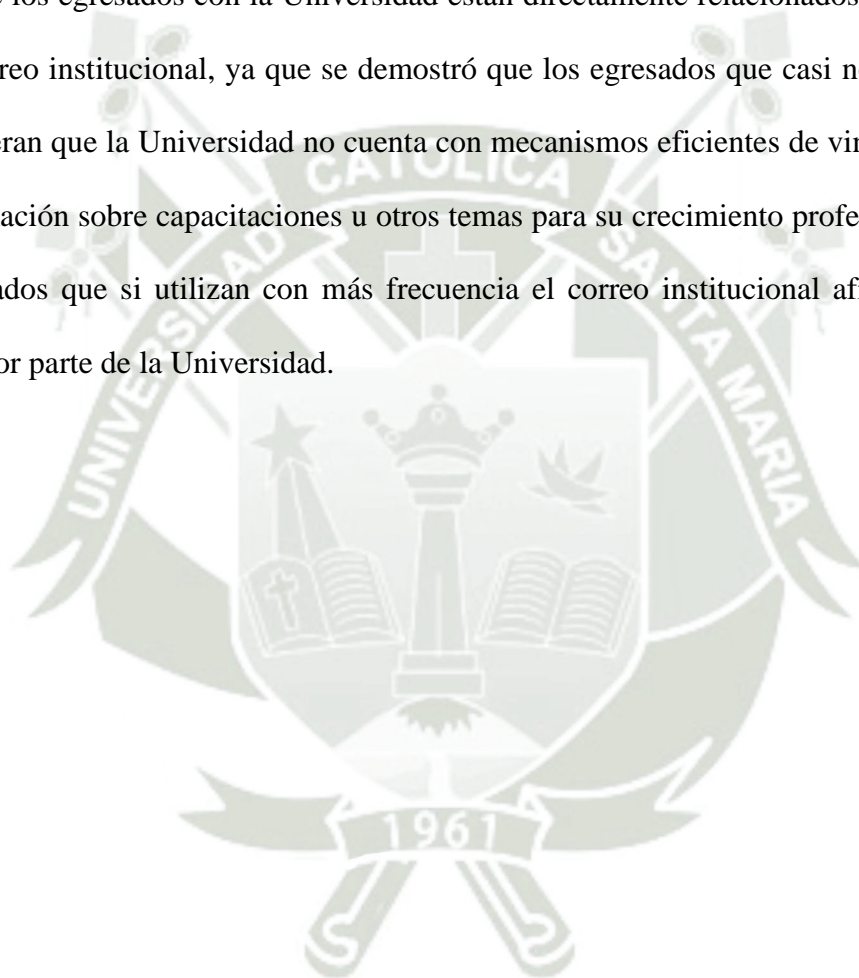
*Nota.* Elaboración Propia

**Interpretación:** De acuerdo con las encuestas realizadas a los Egresados de la Facultad de Administración de Empresas se observa que los egresados que recibieron información sobre los cursos y capacitaciones frecuentemente o muy frecuentemente el 58.1% y 40% respectivamente están de acuerdo en afirmar que la Universidad cuenta con mecanismos eficientes con los graduados. Contrariamente se encuentran los egresados que afirman no recibir información por

parte de la Universidad, por tanto, la Universidad no cuenta con mecanismos eficientes para mantener una relación con ellos.

### **Interpretación del indicador Seguimiento de Egresados:**

Sobre el indicador seguimiento de graduados podemos concluir que las percepciones de vinculación de los egresados con la Universidad están directamente relacionados a su frecuencia de uso del correo institucional, ya que se demostró que los egresados que casi no hacen uso del correo consideran que la Universidad no cuenta con mecanismos eficientes de vinculación, ni les facilitó información sobre capacitaciones u otros temas para su crecimiento profesional, mientras que los egresados que si utilizan con más frecuencia el correo institucional afirman si recibir información por parte de la Universidad.



### 3.2 Comprobación de hipótesis

Hipótesis General:

Debido a que la inserción laboral hace referencia a la obtención o desempeño de un empleo dentro de un área y sector acorde con la formación recibida, es probable que influya en la empleabilidad de los egresados de la carrera de administración de la Universidad Católica Santa María.

**Tabla 21**

*Pruebas de chi-cuadrado*

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi- cuadrado de Pearson	85,612	13.5	13.5
Razón de verosimilitud	86,243	32.1	32.1
N de casos válidos	156	33.3	33.3

*Nota.* Elaboración Propia

Los resultados encontrados mediante el estadígrafo del Chi cuadrado muestran que debido a que la inserción laboral hace referencia a la obtención o desempeño de un empleo dentro de un área y sector acorde con la formación recibida, es probable que influya en la empleabilidad de los egresados de la carrera de administración de la Universidad Católica Santa María, ya que el valor del  $\chi^2 = 85,612$ .

Asimismo, por la comprobación de hipótesis por medio de la significancia se plantea la siguiente hipótesis nula:

Debido a que la inserción laboral hace referencia a la obtención o desempeño de un empleo dentro de un área y sector acorde con la formación recibida, es probable que no influya en la

empleabilidad de los egresados de la carrera de administración de la Universidad Católica Santa María.

Para comprobar la hipótesis nula se plantea la siguiente sentencia:  $p > 0.05$

El valor hallado de  $p = ,021$  la cual es menor al límite planteado por ende se rechaza esta hipótesis nula.

Para comprobar la hipótesis alterna se plantea la siguiente sentencia:  $P < 0.05$

Debido a que la inserción laboral implica a la obtención o desempeño de un empleo dentro de un área y sector acorde con la formación recibida, es probable que influya en la empleabilidad de los egresados de la carrera de administración de la Universidad Católica Santa María.

El valor hallado de  $p = ,021$  la cual es menor al límite planteado por ende se acepta la hipótesis alternativa.

## CONCLUSIONES

1. La presente investigación ha buscado determinar si el proceso de inserción influye en la empleabilidad de los egresados de la escuela Profesional de Administración de la Universidad Católica de Santa María, para la cual se concluye que si existe relación entre ambas variables ya que el valor del  $\chi^2 = 85,612$  y  $p = ,021$  esta es menor al límite planteado, demostrándose la asociación entre las variables de investigación.

2. Para describir como es el proceso de inserción laboral de los egresados de la escuela Profesional de Administración de la Universidad Católica de Santa María, según los resultados de las encuestas realizadas en el mes de diciembre del 2021 se concluye que el principal obstáculo para la inserción laboral inmediata de los egresados es la falta de experiencia laboral con un 57.7% seguido de la falta de oferta laboral con un 22.4% de afirmaciones. Además, se encontró que la preparación profesional de la universidad es otro indicador importante para la inserción laboral de los egresados.

Para describir cómo es la empleabilidad de los egresados de la escuela Profesional de Administración de la Universidad Católica de Santa María, según los resultados de las encuestas realizadas en el mes de diciembre del 2021 se encontró que el 48.1% se encontraba en situación de empleo, el 19.9% como trabajador independiente y el 32.1% en situación de desempleo. Uno de los principales factores para explicar la situación de desempleo de los egresados son las condiciones actuales (COVID-19), que afectaron la economía nacional, ya que el 88.5% de los egresados afirmaron que estas condiciones afectaron su obtención de empleo o de acceder a un mejor empleo. Otro factor significativo fue la presentación de la hoja de vida ya que el 82% de egresados afirma que este es un elemento influyente para su obtención de empleo o acceder a un mejor empleo. En cuanto a competencias profesionales y habilidades personales más del 60% de

egresados considera que posee las actitudes, capacidades y habilidades que lo hacen competitivo laboralmente.

3. Para determinar el grado de satisfacción de los egresados de la escuela profesional de administración de la Universidad Católica Santa María hacia el proceso de inserción laboral se tomaron en cuenta los indicadores de preparación profesional y seguimiento de graduados, se observó que las opiniones de los egresados se encuentran totalmente divididas ya que el 44.3% de egresados consideran que si recibieron la formación acorde a las necesidades del mercado, sin embargo, un 39.8% no está de acuerdo con esta formación, asimismo más del 46.1% percibió que las estrategias de vinculación laboral con las organizaciones fueron deficientes, debido a que la Universidad ocasional o raramente cumplió con organizar actividades que complementen su formación académica para su inserción laboral.

En cuanto al indicador seguimiento de graduados según la encuesta realizada se muestra que la universidad no está brindando información por los medios adecuados, ya que se demostró que solo el 21.2% de los egresados usan con frecuencia el correo institucional, siendo este el único medio de comunicación sobre ofertas laborales. Además, un 50% de estos señaló no estar de acuerdo en los mecanismos que la Universidad utiliza para fortalecer su relación con ellos, es decir perciben que la universidad no busca apoyarlos en su proceso de inserción luego de finalizar sus estudios de pregrado, solo el 30.7% se encuentra conforme con los mecanismos que usa la universidad.

## RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la Escuela Profesional de Administración de Empresas implementar talleres de empleabilidad alternativos orientados a fortalecer el desarrollo de las actitudes, competencias, habilidades, capacidades y valores requeridos en el mercado laboral, además de poner en marcha cursos de crecimiento profesional (SPSS, SAP, Power Bi, etc.) para aumentar su competitividad frente a egresados de otras Instituciones. Si bien más del 50% de egresados considera tener las competencias necesarias que exige el mercado laboral, se espera que este porcentaje aumente con los próximos egresados sin tener que buscar mayor capacitación externa.

2. Es necesario que la Escuela de Administración cree convenios con empresas de la ciudad de Arequipa para la realización de prácticas pre- profesionales de los alumnos durante los últimos 4 semestres de la carrera debido a que se ha demostrado en la presente investigación que uno de los factores que impiden su inmediata inserción laboral es la falta de experiencia de sus egresados.

3. Se recomienda al área encargada de mantener comunicación entre la Escuela, los alumnos y egresados, mejorar su sistema y mecanismos de información y bolsa de empleo debido a que se ha demostrado que los egresados utilizan con poca frecuencia el correo Institucional que es actualmente el principal medio por el cual se les brinda información (post grados, bolsa de empleo, cursos, capacitaciones, etc.) y que consideran deficiente. Una forma de mejora sería actualizar la base de datos de los egresados que deseen recibir este tipo de información y pueda llegar a ellos a través de sus correos personales y WhatsApp. Por otro lado, a los actuales estudiantes de la escuela se les debería instruir para que den un uso más frecuente a su correo institucional.

**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Suárez Lantarón, B. (2016). *Empleabilidad: análisis del concepto*. Universidad de Murcia.

Adecco. (14 de Marzo de 2019). *Competencias actitudinales ¿Para qué sirven?* Adecco Blog:  
<https://www.adeccorientaempleo.com/competencias-actitudinales-para-que/>

Alonso, R. (5 de Abril de 2022). *19 competencias profesionales que busca el mercado laboral*.  
Think Big: <https://empresas.blogthinkbig.com/competencias-profesionales-que-busca-el-mercado-laboral/>

Álvarez Gavilanes, J. E., & Romero Fernández, A. (2015). LA EMPLEABILIDAD DE GRADUADOS UNIVERSITARIOS EN EL CONTEXTO LATINOAMERICANO. REALIDADES DE UNIANDES, ECUADOR. *Universidad de Matanzas*.

Álvarez, D. (04 de agosto de 2020). *Origen del coronavirus SARS-CoV-2*. ISCIII:  
<https://www.isciii.es/InformacionCiudadanos/DivulgacionCulturaCientifica/DivulgacionIsciii/Paginas/Divulgacion/DivulgacionInformeOrigenCoronavirus.aspx#:~:text=El%20descubrimiento%20del%20nuevo%20coronavirus,neumon%C3%ADa%20grave%20e%20insuficiencia%20res>

Aparicio, M. T., Rodríguez, G., & Rena, M. B. (2016). Empleabilidad, profesionalización y competencias sociales. ¿Qué rol juega la universidad? *Revista Gestão Universitária na América Latina*. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.5007/1983-4535.2016v9n4p239>

Barron , C., & Martínez, J. (2008). *Seguimiento de los egresados de Doctorado en Pedagogía* . UNAM.

- Barrón, T. C., & Martínez, R. (2008). *Los estudios de seguimiento de egresados: el caso del doctorado en Pedagogía de la UNAM*. Tlaxcala.
- Bayas, J. (2017). *La educación española y los ciclos económicos*. Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, Sevilla.
- BCRP. (2022). *Banco Central de Reserva del Perú*.  
[https://www.bcrp.gob.pe/publicaciones/glosario/d.html#:~:text=Desempleo%20\(Unemployment\),Tambi%C3%A9n%20se%20denomina%20desempleo%20abierto.](https://www.bcrp.gob.pe/publicaciones/glosario/d.html#:~:text=Desempleo%20(Unemployment),Tambi%C3%A9n%20se%20denomina%20desempleo%20abierto.)
- Berdasco, M. (2019). *Análisis del entorno laboral y gestión de relaciones laborales desde la perspectiva de género*. España: Ediciones Rodio S.
- Bolles, R. (2022). *What Color Is Your Parachute? 2022: Your Guide to a Lifetime of Meaningful Work and Career Success*.
- Campos, G. (2003). Implicancias del Concepto de Empleabilidad en la Reforma Educativa. *Revista Iberoamericana de Educacion*.
- Cavoulacos, A., & Minshew, K. (2017). *The New Rules of Work*.
- Cedeño Mejía, J. (2017). *El Vínculo Universidad - Empresa en la formación inicial del Ingeniero en Comercio Exterior de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí*. Manabí: UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABI.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos* (Vol. Quinta Edición ). Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc GrawHill.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI). (2020). *“Educación, juventud y trabajo: habilidades y competencias necesarias en un contexto cambiante.* Santiago: CEPAL. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/5325a83d-7df8-414f-9d05-502cf2c9bc4e/content>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2018). *Sostenibilidad medioambiental con empleo en América Latina y el Caribe .Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe.* Santiago. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44185/1/S1800886\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44185/1/S1800886_es.pdf)

Córdova, F. E. (2017). *FORMACIÓN PROFESIONAL E INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS, 2014-2015.* Tingo María.

Davia Rodriguez, M. Á. (2004). *La inserción laboral de los jóvenes en la Unión Europea.* Madrid: Consejo Económico y Social. CES.

Del Aguila, A. J., Rivas, L., & Cruz, J. (2022). Competencias de Empleabilidad para Futuros Administradores Peruanos. 201-212.

Echeverria Samanes, B., Isus Barado, S., Martinez Clares, P., & Sarasola Ituarte, L. (2008). *Orientación Profesional.* Barcelona UOC. <https://doi.org/9788497887182>

Economía, I. P. (10 de Noviembre de 2021). *IPE INSTITUTO PERUANO DE ECONOMÍA.* <https://www.ipe.org.pe/portal/salario->



García Blanco, J. M., & Gutiérrez, R. (1996). *Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: Cuestiones teóricas*. REIS: Revista Española de Investigaciones Sociológicas.

García, C., Castillo, J. A., & Salinas, I. M. (2017). *El seguimiento a egresados como orientación profesional para estudiantes y aspirantes a las carreras de ingeniería*. México.

García, J., & Casanueva, C. (2011). *Prácticas de la Gestión Empresarial*. Mc Graw Hill.

Gil, S. (2020). *Economipedia*. <https://economipedia.com/>

González, D. (2017). *Inserción laboral y empleabilidad de algunos egresados de comunicación de la Pontificia Universidad Javeriana Cali*. Pontificia Universidad Javeriana Cali, Santiago de Cali.

Guedes Gondim, S. (2002). Perfil profissional e mercado de trabalho: relação com a formação acadêmica pela perspectiva de estudantes universitários. *Universidade Federal da Bahia*.

Gutiérrez, C. (2012). Contratos temporales y ciclo económico. *Revista de economía aplicada*, 5-48.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: Mc Graw Hill Education.

INEI. (2017). *Perú: Participación de la Población en la Actividad Económica*. Instituto Nacional de Estadística e Informática: [https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1676/06.pdf](https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1676/06.pdf)

INEI. (2021). *Instituto Nacional de Estadística e Informatica.*

<https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/boletines/06-informe-tecnico-mercado-laboral-mar-abr-may-2022.pdf>

Instituto Hegel. (6 de Noviembre de 2021). *Legislación laboral peruana 2021. Resumen de*

*compendio actualizado.* Insituto de Ciencias HEGEL:

<https://hegel.edu.pe/blog/legislacion-laboral-peruana-2021-resumen-de-compendio-actualizado/#:~:text=Su%20importancia%20consiste%20en%20brindar,ugar%20la%20remuneraci%C3%B3n%20que%20corresponde.>

IPE. (2021). *Mercado Laboral Peruano: Impacto por covid-19 y recomendaciones de política.*

Lima: INSTITUTO PERUANO DE ECONOMÍA.

IPE. (2021). *MERCADO LABORAL Y POBREZA EN TIEMPOS DE PANDEMIA.* INSTITUTO

PERUANO DE ECONOMÍA: [https://www.ipe.org.pe/portal/wp-content/uploads/2021/07/Boletin-MERCADO-LABORAL\\_vf.pdf](https://www.ipe.org.pe/portal/wp-content/uploads/2021/07/Boletin-MERCADO-LABORAL_vf.pdf)

Jaramillo, M., & Campos, D. (2020). *La dinámica del mercado laboral peruano: creación y destrucción de empleos y flujos de trabajadores.* Lima: GRADE.

Jiménez, A. (2015). *Mercado Laboral: situación, perspectivas y tendencias.* Dossier Tendencias.

Jiménez, A. (2015). *Mercado Laboral: situación, perspectivas y tendencias.* Peoplematters.

José García Zanabria. (agosto de 2019). *INEI.*

[https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digiales/Est/Lib1676/libro.pdf](https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digiales/Est/Lib1676/libro.pdf)

Kiziryán, M. (12 de noviembre de 2015). *Mercado laboral*. Economipedia.com.

<https://economipedia.com/definiciones/mercado-laboral.html>

Lindo Loo, T., & Ruiz Nué, A. (2017). *Empleabilidad, el proceso de inserción y adaptación al mercado laboral de estudiantes y recién graduados de universidades privadas de Lima Metropolitana nacidos entre los años 1992 y 1998*. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú.

López, A. E. (Noviembre de 2012). *La empleabilidad y su incidencia en el nivel de empleo de los egresados y recién graduados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato*. Repositorio Universidad Técnica de Ambato. <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/3200>

Lozano, J., & Pilatuña, W. (2023). *Análisis de las políticas de contratación pública y su impacto en la empleabilidad de Guayaquil*. Universidad Politécnica Salesiana de Ecuador.

Lujan Miguel, R. (2019). *Gestión del capital humano y su relación con la retención del personal de la Empresa Servicios Generales Santa Martha S.A.C. del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019 (Tesis de Licenciatura, Universidad tecnológica del Perú)*. Repositorio Institucional. <https://docplayer.es/206196572-Facultad-de-administracion-y-negocios-administracion-de-empresas.html>

Malhotra, N. (2008). *Investigación de Mercados*. México: PEARSON EDUCACIÓN.

Martinez, J. (2014). *La empleabilidad: una competencia personal y una responsabilidad social*. Escuela Universitaria de Turismo Iriarte de la Universidad de La Launa.

Ministerio de Educación. (2003). *Plataforma digital única del Estado Peruano*.  
<https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/118378-28044>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2022). *www.trabajo.gob.pe*.  
<https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/estadisticas/terminologia.pdf>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. MTPE. (2022). *Plataforma digital única del Estado Peruano*.

Morato, J., Sánchez-Cuadrado, S., & Fernández-Bajón, M. (2016). Tendencias en el perfil tecnológico del profesional de la información. *Profesional de la Información*, 168-178.

MTPE. (2018). *Demanda de Ocupaciones a Nivel Nacional*. <http://www.ipe.org.pe/portal/wp-content/uploads/2018/04/MINTRA-Resultadosencuesta-de-Demanda-Ocupacional-Nacional-2017.pdf>

MTPE. (13 de Junio de 2021). *El MTPE publica la Política Nacional del Empleo Decente*.  
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo:  
<https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/500143-el-mtpe-publica-la-politica-nacional-del-empleo-decente>

Navarro Cendejas, J. (2014). *La inserción laboral de los egresados universitarios: Perspectivas teóricas y tendencias internacionales en la investigación*. México: ANUIS.

Newstrom, J. W. (2007). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Mc Graw Hill-Interamericana.

OIT. (27 de febrero de 2002). *La OIT aborda la cuestión de las consecuencias sociales de la globalización*. Organización Internacional del Trabajo: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_008908/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008908/lang--es/index.htm)

Oliván Villobas, C. (2019). *Empleabilidad y Empleo: Formación universitaria y mercado de trabajo en España y Aragón*. Gobierno de Aragón.

Osorio, J. V., & Quiñones, E. F. (2018). *Inserción laboral y empleabilidad de los egresados de la carrera de administración de una universidad privada de Chimbote 2018*. Universidad Cesar Vallejo, Chimbote, Perú.

Padilla, J. A. (2017). *La inserción al mercado laboral de los egresados de los programas de licenciaturas administrativas de Centro Universitario de Los Altos*. Universidad de Guadalajara Centro Universitarios de los Altos, México.

Palomino Gutierrez, F., & Sucno Cuba, F. (2019). *Relación entre la empleabilidad y la satisfacción laboral del personal administrativo de las empresas del sector de ingeniería y construcción: Caso Cosapi S.A. en el período 2019 [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]*. Repositorio Institucional. <http://hdl.handle.net/10757/635410>

Parlamento Europeo. (20 de 08 de 2019). *Impacto de la globalización en el empleo y la UE*. Noticias Parlamento Europeo: <https://www.europarl.europa.eu/news/es/headlines/economy/20190712STO56968/impacto-de-la-globalizacion-en-el-empleo-y-la-ue#:~:text=El%20impacto%20negativo%20de%20la,deslocalizaciones%20y%20p%C3%A9rdida%20de%20empleos.>

Pelayo Perez, M. (2012). *Capital social y competencias profesionales: factores condicionantes para la inserción laboral de los estudiantes de posgrado del área económico administrativas*. México: ARAMARA.

Pellett, E. (2018). *Cracking the Code to a Successful Interview*.

Pérez, C. (2015). *Inserción laboral de universitarios desde la perspectiva psicosocial*. España: Universidad de Extremadura.

Resico, M. (2010). *Introducción a la Economía Social de Mercado*. Buenos Aires: Konrad Adenauer Stiftung.

Rodriguez, S., Sánchez, S., Bernáldez, L., & Prades, A. (2015). Sobre la empleabilidad de los graduados universitarios en Cataluña: del diagnóstico a la acción. *Revista de Educación*(351), 107-137).

Salazar, J. M., & Chacaltana, J. (2018). *Políticas de Formalización en América Latina*. Lima: Organización Internacional del Trabajo.

Santiago, P., Tremblay, K., Basri, E., & Arnal, E. (2008). *Tertiary Education for the Knowledge Society*. Paris: OECD PUBLICATIONS.

Santomé, J. (2004). *Información y orientación para la inserción laboral, el mercado de trabajo, guía práctica para el agente comercial*. Vigo: Ideas Propias Editorial S.L.

Serdula, D. (2017). *LinkedIn Profile Optimization For Dummies*.

Silva, O. (2017). *Empleabilidad y Competencias Gerenciales de los graduados en la escuela profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, año 2017*. Escuela de Posgrado Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

Solano Solano, J., Garcia Vences, D., & Uzcategui Sanchez, C. (2017). EMPLEABILIDAD E INSERCIÓN LABORAL DE LOS RECIÉN GRADUADOS DE LA CARRERA GESTIÓN EMPRESARIAL EN LA UNIVERSIDAD METROPOLITANA. *Revista Universidad y Sociedad*.

Tarazona, S., & Maisch, E. (2002). *El tránsito de la pérdida del empleo a la empleabilidad*. Lima: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico.

Temple, I. (2010). *Empleabilidad y Marketing Personal*. Norma.

Topa, G., Bañuelos, A., Palaci, F., & Amo, E. (2004). *La relación de la cultura de los grupos con la satisfacción y el compromiso de sus miembros: un análisis multi-grupo*. *Psicothema* 2004. Vol. 16, nº 3, pp. 363-368.

Valera Sierra, R. (2010). *El proceso de formación del profesional en la educación superior basado en competencias: el desafío de su calidad, en busca de una mayor integralidad de los egresados*. La Habana.

Weller, J. (2003). *La problemática inserción laboral de los y las jóvenes*. Santiago: División de Desarrollo Económico.

*World Bank Open Data.* (s.f.).

<https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.UEM.TOTL.ZS?end=2022&start=2015>

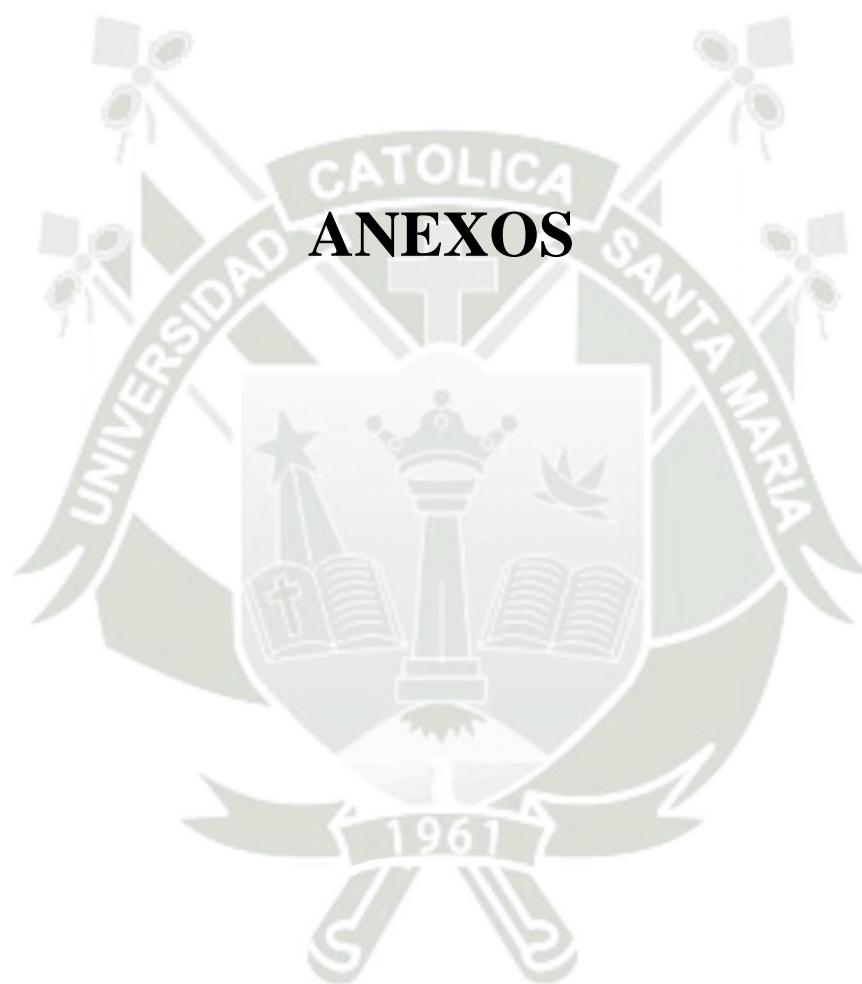
World Economic Forum. (2018). *The Future of Jobs Report 2018*.

<https://es.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2018/>

World Economic Forum. (2020). *The Future of Jobs Report 2020*.

Yánac, D. F. (2018). *INSERCIÓN EN EL MERCADO LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA ESPECIALIDAD DE MÚSICA DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ*. PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ, Lima.





# ANEXOS

**ANEXO 1: INSTRUMENTOS****CUESTIONARIO PARA ANALIZAR EL PROCESO DE INSERCIÓN AL  
MERCADO LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE  
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS****INSTRUCCIÓN:**

A continuación, se presentará el siguiente cuestionario en base al análisis de inserción y adaptación al mercado laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas. Se solicita responder en cada pregunta marcando la alternativa que Ud. crea conveniente, con mayor sinceridad. Se agradece por su apoyo y comprensión.

1. Género
  - Femenino
  - Masculino
  - Prefiero no decirlo
2. Actualmente, ¿cuál es su situación laboral?
  - Empleado
  - Desempleado
  - Independiente/ Microempresario
3. A su criterio, ¿cuál es el principal obstáculo para la inserción laboral inmediata del egresado de Administración de Empresas?
  - Falta de experiencia laboral
  - Falta de oferta laboral
  - Falta de especialización
  - Falta de título profesional

4. ¿Consideras que tus circunstancias personales (edad, sexo, estado civil, nivel socioeconómico y cultural) facilitan tu labor de conseguir un empleo o mejores empleos en el caso de que ya cuentes con uno?

- Nunca
- Raramente
- Ocasionalmente
- Frecuentemente
- Muy Frecuentemente

5. ¿Crees que la formación recibida en la escuela profesional de Administración de empresas está acorde a las necesidades del mercado laboral en la ciudad de Arequipa?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

6. ¿Durante tu permanencia en la universidad consideras que se ha cumplido con organizar, ejecutar y controlar acciones y actividades que complementan tu formación académica para insertarte en el campo laboral?

- Nunca
- Raramente
- Ocasionalmente
- Frecuentemente
- Muy Frecuentemente

7. ¿Consideras eficientes las estrategias de vinculación laboral de la Escuela profesional de Administración de empresas con las Organizaciones del sector empresarial en la ciudad de Arequipa para favorecer tu inserción laboral?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

8. ¿Cómo egresado consideras que la Universidad cuenta con mecanismos eficientes para fortalecer las relaciones o vínculos con sus graduados?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

9. ¿Cómo egresado de administración consideras que la Universidad contribuyó en tu conocimiento sobre las exigencias o requisitos que establecen los empleadores en las acciones de reclutamiento para sus empresas?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

10. ¿De acuerdo a su criterio, qué aspecto debería modificar la Escuela Profesional de Administración de Empresas para que sus egresados tengan conocimientos acordes a los perfiles que exige el campo laboral?
- Cursos complementarios electivos (SPSS, SAP, Power BI, etc)
  - Prácticas pre-profesionales
  - Mejorar malla curricular
11. ¿En su calidad de egresado, ¿la Universidad le ha facilitado información sobre capacitaciones, cursos de actualizaciones u otros temas que le permitan crecer profesionalmente (POSTGRADOS)?
- Nunca
  - Raramente
  - Ocasionalmente
  - Frecuentemente
  - Muy Frecuentemente
12. ¿Consideras que posees en un nivel competitivo las habilidades necesarias para la obtención de empleo?
- Totalmente en desacuerdo
  - En desacuerdo
  - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
  - De acuerdo
  - Totalmente de acuerdo

13. ¿Consideras que posees la actitud de adaptación a las exigencias y cambios del mercado laboral dentro de tu profesión?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

14. ¿Consideras que la presentación de tu hoja de vida constituye un elemento importante en la obtención de un empleo, o en caso de ya contar con uno poder acceder a un mejor empleo?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

15. ¿Cómo egresado de administración consideras que cuentas con las capacidades intelectuales y estratégicas para formular e implementar proyectos profesionales?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

16. ¿Consideras que las condiciones actuales (COVID-19) afectan la obtención de empleo o de mejores empleos para los egresados de administración de empresas?

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

17. ¿Con que frecuencia utilizas tu correo Institucional?

- Nunca
- Raramente
- Ocasionalmente
- Frecuentemente
- Muy Frecuentemente



**ANEXO 2 BASE DE DATOS**

**RESULTADOS DE LA ENCUESTA**

**Tabla 22**

*Resultados obtenidos de la aplicación del instrumento encuesta realizada a 156 egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santa María*

ENCUESTAD O.S	PREGUNTA 1	PREGUNTA 2	PREGUNTA 3	PREGUNTA 4	PREGUNTA 5	PREGUNTA 6	PREGUNTA 7	PREGUNTA 8	PREGUNTA 9	PREGUNTA 10	PREGUNTA 11	PREGUNTA 12	PREGUNTA 13	PREGUNTA 14	PREGUNTA 15	PREGUNTA 16	PREGUNTA 17
1	1	1	1	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	4	3	5	2
2	1	2	1	2	3	3	3	2	2	2	3	2	4	4	3	5	3
3	1	2	3	3	3	2	3	4	4	2	3	2	3	5	4	5	3
4	1	2	1	2	4	3	3	2	4	2	3	4	5	4	4	4	2
5	1	3	1	4	2	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4	5	3
6	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	3	4	4	3	5	2
7	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	5	3
8	1	3	1	3	3	2	2	2	4	2	3	4	4	5	5	4	2
9	1	1	1	2	4	4	3	3	4	2	3	4	4	5	4	5	3
10	1	1	2	5	3	3	1	2	3	2	1	3	4	4	3	3	1
11	1	1	1	2	4	3	3	3	2	1	2	3	4	4	4	4	2
12	1	1	2	3	3	3	2	2	2	1	1	4	5	4	3	4	1
13	1	2	2	3	2	3	1	1	4	1	2	3	4	4	4	5	2
14	1	1	1	5	4	3	3	4	3	1	2	4	4	5	4	5	2
15	1	3	1	4	1	2	3	3	2	2	3	3	1	2	4	4	3
16	1	3	1	4	3	3	2	1	3	1	3	4	3	4	4	5	1
17	1	1	1	3	2	4	2	3	4	1	2	4	2	5	4	5	2
18	1	1	1	3	3	2	3	2	1	2	3	4	4	5	3	5	3
19	1	3	1	2	4	4	3	3	4	2	2	4	3	3	5	4	2
20	1	1	1	4	4	4	3	4	4	1	3	4	4	4	3	4	3
21	1	1	1	3	4	3	3	2	3	1	3	3	3	4	4	4	3
22	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	5	4	5	2
23	1	1	1	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	3	3	4	4
24	1	1	1	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	1
25	1	3	1	3	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4
26	1	1	1	3	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	3	2
27	1	1	1	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	4	3	5	2
28	1	2	2	2	4	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
29	1	1	1	2	4	3	3	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4
30	1	1	1	4	2	2	2	2	1	2	3	4	5	5	3	4	3

31	1	2	1	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3
32	1	2	1	5	3	3	3	3	3	1	3	3	3	5	3	5	3
33	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	5	2
34	1	1	1	2	3	2	1	2	1	2	2	3	4	4	3	5	2
35	1	1	1	4	4	2	2	4	4	1	2	4	4	5	4	5	2
36	1	1	1	4	4	4	2	4	4	1	3	4	4	4	4	4	3
37	1	1	1	2	4	3	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	2
38	1	2	1	4	4	3	4	4	4	1	3	4	4	5	4	5	1
39	1	3	1	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3
40	1	3	4	3	4	2	4	4	2	1	2	3	4	4	4	3	2
41	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	3	4	3	4	2	4	3
42	1	2	1	4	4	3	2	2	2	2	2	2	3	4	3	4	2
43	1	1	3	4	2	2	2	4	2	1	3	4	4	5	4	5	1
44	1	1	1	2	4	3	4	4	4	2	4	5	5	5	5	5	4
45	1	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2
46	1	2	4	4	2	2	2	2	2	1	2	2	3	5	3	4	2
47	1	2	1	4	2	3	2	2	2	1	2	2	2	4	2	4	2
48	1	1	1	2	4	3	4	3	4	2	3	4	4	4	4	5	3
49	1	2	2	4	2	2	2	2	2	1	2	3	3	4	4	4	2
50	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	5	2
51	1	1	1	2	4	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	3
52	1	1	3	1	4	3	4	4	4	1	4	4	4	5	4	5	1
53	1	2	1	3	2	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	5	3
54	1	3	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	5	4
55	1	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3
56	1	3	2	2	4	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	3
57	1	2	1	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2
58	1	1	1	3	4	4	5	4	5	2	4	5	5	5	3	5	5
59	1	1	1	1	5	4	4	3	5	1	4	5	5	5	5	5	2
60	1	1	1	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	5	4	5	3
61	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	4	4	4	5	2
62	1	1	1	3	4	3	2	2	4	2	3	2	5	4	4	5	1
63	1	1	1	2	4	4	3	3	3	1	2	3	4	4	4	5	2
64	1	1	1	1	3	3	2	2	3	2	2	4	4	4	4	5	2
65	1	2	1	1	3	3	2	2	3	2	2	4	4	4	4	5	1
66	1	2	4	4	4	3	3	2	3	2	2	4	4	4	4	5	2
67	1	2	4	4	1	2	2	4	2	3	2	4	4	3	4	5	2
68	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	4	3
69	1	1	3	2	4	4	3	4	4	2	3	4	4	5	4	5	3
70	1	1	3	1	4	4	4	4	4	1	4	4	5	5	2	5	4
71	1	1	3	2	4	4	4	4	4	1	4	3	3	5	3	5	4
72	1	1	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	5	3
73	1	1	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	5	3
74	1	1	2	3	4	4	4	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4
75	1	1	2	2	4	4	4	3	4	1	3	3	3	5	3	5	3

76	1	1	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
77	1	1	2	2	4	4	4	4	5	2	4	3	3	4	3	4
78	1	1	1	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
79	1	1	2	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4
80	1	1	2	2	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	5	4
81	1	1	2	3	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4
82	1	1	3	2	2	2	3	3	4	1	2	4	4	4	4	2
83	1	1	1	2	4	2	2	3	4	1	3	4	4	4	4	3
84	1	1	1	2	4	2	2	4	2	2	3	4	3	3	5	3
85	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	5	3
86	1	1	2	2	2	2	2	2	3	1	3	4	3	3	5	3
87	1	1	2	2	4	3	4	4	4	2	2	4	4	5	5	2
88	1	1	1	2	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	4	3
89	1	1	2	3	4	2	2	2	2	1	4	3	3	3	5	4
90	1	1	1	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	5	4
91	2	3	1	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3
92	2	2	1	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	5	4
93	2	1	1	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3
94	2	1	1	2	2	3	1	3	3	1	3	5	5	5	4	2
95	2	3	1	2	4	3	4	3	4	3	5	3	5	1	4	5
96	2	2	1	3	4	3	1	2	2	2	3	3	3	4	5	3
97	2	3	1	3	5	4	3	2	3	2	2	4	4	4	5	1
98	2	3	1	2	3	3	4	2	4	2	4	5	5	5	3	4
99	2	3	1	3	3	3	4	2	3	2	2	3	4	4	3	2
100	2	3	2	4	4	3	2	3	4	2	1	3	3	3	5	1
101	2	3	1	3	2	3	3	2	2	2	2	3	4	4	3	2
102	2	1	1	3	4	4	4	4	3	1	3	4	4	4	3	3
103	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	3	2	4	4	3
104	2	1	1	2	1	4	3	4	4	2	5	2	4	4	2	5
105	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3
106	2	1	1	4	4	2	2	1	3	2	1	4	4	4	4	1
107	2	1	1	5	2	2	2	3	3	1	3	5	5	5	4	3
108	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3
109	2	1	1	4	4	4	4	5	4	2	3	4	4	5	4	2
110	2	2	2	4	3	3	3	3	3	1	3	4	4	4	5	3
111	2	3	4	3	4	2	4	4	2	1	2	3	4	5	4	2
112	2	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2	4	5	4	4	1
113	2	3	1	3	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	4	5
114	2	3	1	5	4	3	4	3	3	1	5	5	5	4	5	5
115	2	3	1	4	1	2	3	1	2	2	2	4	4	5	4	2
116	2	3	2	4	2	3	2	1	2	3	3	3	4	3	5	3
117	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	3	4	4	5	4	3
118	2	3	2	2	2	2	2	2	4	3	2	4	4	5	2	1
119	2	1	1	1	4	3	2	2	2	1	1	4	4	5	4	1
120	2	2	2	2	2	1	2	2	4	1	2	4	2	5	2	2

121	2	1	3	4	2	2	1	4	2	1	4	5	2	4	2	5	4
122	2	1	1	2	4	4	4	1	4	1	1	4	4	4	2	4	2
123	2	2	4	1	1	1	2	1	1	1	4	4	4	5	2	5	4
124	2	3	2	4	1	3	2	2	2	3	2	5	4	5	3	5	2
125	2	2	1	3	2	1	1	4	2	2	2	3	1	3	4	4	2
126	2	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	4	4	4	4	5	3
127	2	2	4	2	4	3	4	2	4	3	1	5	5	3	4	2	1
128	2	1	1	1	4	3	3	2	3	2	2	4	4	4	4	5	2
129	2	1	1	1	4	3	3	2	3	1	2	4	4	3	4	5	1
130	2	1	1	5	1	1	2	1	2	3	2	4	4	5	5	4	2
131	2	2	1	3	2	2	2	4	4	2	2	4	4	5	4	5	1
132	2	3	3	2	1	2	4	1	4	1	1	4	2	4	4	4	1
133	2	1	1	2	2	3	4	1	2	3	2	2	2	4	3	4	2
134	2	3	4	2	1	2	3	1	1	1	3	3	2	5	2	5	3
135	2	3	2	5	2	1	2	1	2	3	1	4	3	5	2	5	1
136	2	3	2	4	2	2	2	2	1	3	2	4	4	5	4	4	2
137	2	2	4	4	2	2	2	1	2	3	2	5	5	5	5	5	2
138	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	4	3	4	4	5	2
139	2	3	4	3	2	2	1	4	2	3	3	3	3	4	2	4	3
140	2	2	2	4	2	2	1	1	4	3	1	2	4	2	4	3	1
141	2	2	3	4	2	3	3	4	4	2	4	2	4	2	4	5	4
142	2	2	1	4	2	4	2	4	2	2	2	2	4	2	4	2	2
143	2	1	4	5	2	4	2	4	4	3	4	4	2	2	2	5	4
144	2	3	2	4	5	4	2	4	4	2	4	2	2	4	4	5	4
145	2	2	1	4	2	2	4	2	2	2	4	2	4	4	3	5	3
146	2	2	3	4	2	3	2	2	2	2	4	4	4	4	2	5	4
147	2	2	1	5	2	4	4	4	2	1	4	4	4	4	2	5	5
148	2	2	3	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	4	5	4
149	2	2	2	4	4	4	4	2	4	2	5	2	4	5	2	4	5
150	2	1	3	4	4	2	2	1	5	2	4	5	4	5	5	5	4
151	2	2	4	3	2	2	1	2	2	3	3	2	2	5	2	5	3
152	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	3	4	2	5	4	5	2
153	2	2	3	2	1	2	4	2	2	2	3	4	4	5	4	5	3
154	2	2	1	5	2	1	1	1	2	2	3	4	4	5	4	5	4
155	2	2	3	3	4	4	4	4	2	2	3	5	5	5	2	5	3
156	2	1	1	1	4	4	4	4	4	1	4	4	5	5	5	5	4

Nota. Elaboración Propia