



**Universidad
Norbert Wiener**

UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER

Escuela de Posgrado

Tesis

**FACTORES PREVALENTES QUE INFLUYEN EN LA INSERCIÓN LABORAL DE
LOS EGRESADOS DEL PREGRADO DE UNIVERSIDADES PÚBLICAS Y
PRIVADAS DEL PERÚ 2018**

Para optar el grado de Maestro en Docencia Universitaria.

Presentado por:

AUTOR: BACH. PEDRO YVAN SAENZ RIVERA

ORCID ID: 0000-0002-8131-4997

Año de presentación: 2020

Lima Perú

Factores Prevalentes que Influyen en la Inserción Laboral de los Egresados del Pregrado
de Universidades Públicas y Privadas del Perú 2018

Línea de investigación:
Gestión en la investigación universitaria.

ASESORA:

DRA. JUDITH SOLEDAD YANGALI VICENTE

ORCID ID: 0000-0003-0302-5839

DEDICATORIA

A mi familia, por su apoyo constante en mi superación personal, académica y profesional.

AGRADECIMIENTO

A Dios por permitirme continuar en la senda de la investigación y tener la compañía de mis padres.

A todos los catedráticos que con sus aportes orientaron y alentaron a culminar este proyecto.

A mi asesora de Tesis, Dra. Judith Soledad Yangali Vicente, por su constante apoyo y guía para la elaboración del presente trabajo de investigación.

INDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
INDICE GENERAL.....	v
INDICE DE TABLAS.....	ix
RESUMEN.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
CAPITULO I: EL PROBLEMA.....	1
1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.2 Formulación del problema.....	6
1.2.1. Problema general:.....	6
1.2.2. Problemas específicos:.....	6
1.3 Objetivos de la Investigación.....	6
1.3.1. Objetivo general:.....	7
1.3.2. Objetivos específicos:.....	7
1.4 Justificación de la investigación.....	7
1.4.1. Justificación Teórica.....	8
1.4.2. Justificación Práctica.....	8
1.4.3. Justificación Metodológica.....	9

1.5.	Limitaciones de la investigación.....	9
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO.....		10
2.1.	Antecedentes de la investigación.....	10
2.1.1.	Antecedentes internacionales:.....	10
2.1.2.	Antecedentes nacionales:.....	17
2.2.	Bases teóricas:.....	22
2.2.1	Teorías sobre la relación entre educación y trabajo.....	22
2.2.1.1	La teoría del capital humano	22
2.2.1.2	La teoría adecuacionista	23
2.2.1.3	La teoría credencialista.....	23
2.2.1.4	El enfoque basado en competencias.....	24
2.2.2	Transición educación-trabajo.....	25
2.2.3	Inserción laboral	26
2.2.3.1	La empleabilidad	29
2.2.4	Sistema educativo y Mercado laboral.....	30
2.2.4.1	Calidad Universitaria.....	30
2.2.4.2	Desajuste del sistema educativo.....	32
2.2.4.3	La sobreeducación	33
2.2.5	El marco institucional de la universidad en el Perú.....	34
2.2.5.1	Desregulación de la calidad educativa	34
2.2.5.2	La SUNEDU y el marco institucional	37
2.3.	Formulación de hipótesis	38

2.3.1. Hipótesis General:.....	38
2.3.2. Hipótesis Específicas:	38
CAPITULO III: METODOLOGÍA.....	39
3.1. Método de la investigación	39
3.2. Enfoque de la investigación.....	39
3.3. Tipo de la investigación.....	39
3.4. Diseño de la investigación	40
3.5. Población, muestra y muestreo.	41
3.5.1. Población.	41
3.5.2. Muestra.	41
3.5.3. Criterios de inclusión y exclusión.....	42
• Criterios de inclusión.....	42
• Criterios de exclusión	42
3.5.4. Muestreo	42
3.6. Variables y operacionalización.....	43
3.7. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	49
3.7.1 Técnica.....	49
3.7.2 Descripción de instrumentos.....	49
3.7.3 Validación de instrumentos.	50
3.7.4 Confiabilidad de instrumentos	51
3.8. Procesamiento y análisis de datos.....	52
3.9. Aspectos éticos	53

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	54
4.1. Resultados.....	54
4.1.1. Análisis descriptivo.....	54
4.1.2. Prueba de hipótesis	76
4.2. Discusión de resultados	101
CAPÍTULO V:	107
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	107
5.1. Conclusiones.....	107
5.2. Recomendaciones	110
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:	111
ANEXOS	119
ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	120
ANEXO 2A: INSTRUMENTO DE RECOLECIÓN DE DATOS V. DEPENDIENTE ..	121
ANEXO 2B: INSTRUMENTO DE RECOLECIÓN DE V. INDEPENDIENTE	123
ANEXO 3: VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS.....	130
ANEXO 5: APROBACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA	145
ANEXO 6: OFICIOS DE ACCESO A LA INFORMACIÓN OFICIAL	146
ANEXO 07: INFORME DEL ASESOR DE TURNITIN.....	151
ANEXO 08: CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO	152

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Factores que condicionan la inserción laboral.	28
Tabla 2: Población de egresados: Universitarios 2014-2017	41
Tabla 3: Matriz de operacionalización de los Factores prevalentes	44
Tabla 4: Sub indicadores de la Percepción y satisfacción con la Universidad.....	46
Tabla 5: Matriz de operacionalización de la variable Inserción Laboral	47
Tabla 6: Prueba de validación Binomial.....	51
Tabla 7: Confiabilidad de los datos	52
Tabla 8: Distribución de los egresados del pregrado en el Perú 2018.....	55
Tabla 9: Distribución de los egresados según inserción laboral por Factores Sociodemográficos.	56
Tabla 10: Distribución de los egresados según inserción laboral por Factores de la educación básica.	58
Tabla 11: Distribución de los egresados según inserción laboral por universidad privada.	59
Tabla 12: Distribución de los egresados según inserción laboral por universidad nacional.	60
Tabla 13: Distribución de los egresados según carrera por condición de Inserción Laboral.	62
Tabla 14: Distribución de los egresados carrera de ciencias de la salud.....	63
Tabla 15: Distribución de los egresados según inserción laboral por departamento de la universidad.....	64
Tabla 16: Distribución de los egresados según inserción laboral por características de la universidad y vida universitaria.....	65
Tabla 17: Distribución de los egresados según inserción laboral por maestría.....	68

Tabla 18: Distribución de los egresados según financiamiento de posgrado.	68
Tabla 19: Distribución de los egresados según su satisfacción con la elección universidad- carrera por Inserción Laboral.	69
Tabla 20: Distribución de los egresados según su percepción y satisfacción con la universidad por condición de Inserción Laboral.	70
Tabla 21: Distribución de los egresados satisfechos por condición de Inserción Laboral. .	71
Tabla 22: Distribución de los egresados insatisfechos por condición de Inserción Laboral.	72
Tabla 23: Distribución de los egresados del pregrado según su satisfacción con la plana docente.....	73
Tabla 24: Distribución de los egresados del pregrado según su satisfacción y percepción de los servicios y atributos de la universidad.	74
Tabla 25: Distribución de los egresados según calificación en habilidades por Inserción Laboral.....	75
Tabla 26: Estimación del modelo L. Binomial con variable dependiente empleado adecuadamente versus factores sociodemográficos.	77
Tabla 27: Resumen y bondad del modelo L. Binomial con variable dependiente empleado adecuadamente y versus factores sociodemográficos.	78
Tabla 28: Resumen y bondad del modelo L Binomial con variable dependiente empleado adecuadamente versus factores de la educación básica.....	79
Tabla 29: Estimación del modelo L Binomial con variable dependiente empleado adecuadamente versus factores de la educación básica.....	80
Tabla 30: Resumen y bondad del modelo L. Binomial con variable dependiente empleado adecuadamente versus factores del pre y posgrado.	82

Tabla 31: Estimación del modelo L. Binomial con variable dependiente empleado adecuadamente versus factores del pregrado y posgrado.	83
Tabla 32: Estimación del modelo L. Binomial adicionado Universidad.....	86
Tabla 33: Estimación de parámetros del modelo L. Multinomial categoría dependiente desocupados categoría de referencia empleo adecuado.	88
Tabla 34: Estimación del modelo L. Multinomial categoría dependiente empleados de manera inadecuada con categoría de referencia empleo adecuado.	92
Tabla 35: Criterio de Información de ajuste del modelo.	95
Tabla 36: Bondad de ajuste del modelo de regresión logística multinomial.	95
Tabla 37: Estimación del modelo L. Binomial con variable dependiente empleado adecuadamente versus factores sociodemográficos educacionales del pre y posgrado.	97
Tabla 38: Resumen y bondad del modelo L. Binomial con variable dependiente empleado adecuadamente versus factores sociodemográficos educacionales del pre y posgrado. ...	100
Tabla 39: Clasificación de los pronósticos.	100
Tabla 40: Distribución de los egresados del pregrado universitario Perú 2018	152
Tabla 41: Horas de trabajo y salario de los egresados del pregrado de universidades peruanas en el 2018.	153
Tabla 42: Historia laboral de los egresados del pregrado de universidades peruanas ocupados durante el 2018.	154
Tabla 43: Característica laboral de los egresados del pregrado de universidades peruanas que se desempeñan de manera independiente 2018.	155
Tabla 44: Característica de la empresa donde laboran los egresados del pregrado de universidades peruanas 2018.	156
Tabla 45: Características de empleo inadecuado de los egresados del pregrado de universidades peruanas.	157

Tabla 46: Búsqueda de empleo de los egresados universitarios desocupados. 159

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Distribución de los egresados universitarios del pregrado en el Perú.....	55
Figura 2: Distribución de los egresados universitarios según meses de estudio.	67
Figura 3: Distribución Subempleo visible en los egresados del pregrado 2014-2017	158
Figura 4: Subempleo invisible en los egresados del pregrado 2014-2017	158

RESUMEN

La presente investigación consistió en una revisión documental de los datos del último censo de estudiantes universitarios egresados del pregrado de las universidades de nuestro país realizadas por el MINEDU.

El objetivo fue plantear la existencia de factores que explicarían la inserción de los egresados en el mercado laboral. Fueron considerados factores sociodemográficos (sexo, nivel de educación de los padres), factores de la educación básica y principalmente factores del pregrado, estos últimos referidos principalmente a las características de la universidad-carrera y sus servicios. El estudio fue de enfoque cuantitativo y de tipo aplicado, con un alcance explicativo. La muestra final fue de 8072 egresados de entre los años 2014-2017, cuya cobertura alcanza a un total de 15 universidades privadas y 35 estatales del Perú. En el análisis univariado se utilizó la prueba Chi cuadrado y para explicar la dependencia de la inserción laboral se utilizó los modelos de regresión logística binomial y multinomial. Los resultados estiman un 29% de egresados desocupados, 21% con empleo inadecuado y solo un 50% ocupados de manera adecuada.

Los modelos obtenidos muestran que los egresados de carreras de ingeniería presentan 4 veces de oportunidad de empleo, mientras que egresar de una universidad de los primeros lugares en Ranking de investigación favorecen la inserción en alrededor de un 50%, el género, el departamento, los ingresos familiares y el grado de instrucción de la madre son también factores prevalentes de inserción laboral.

Palabras clave: Inserción laboral, empleabilidad, mercado laboral, regresión logística multinomial.

ABSTRACT

The present investigation consisted of a documentary review of the data of the last census of university students who graduated from undergraduate degrees from the universities of our country carried out by MINEDU.

The objective was to propose the existence of factors that would explain the insertion of graduates in the labor market. Sociodemographic factors (sex, parents' education level), basic education factors and mainly undergraduate factors were considered, the latter referring mainly to the characteristics of the university-career and its services. The study was of a quantitative approach and of an applied type, with an explanatory scope. The final sample was 8,072 graduates between the years 2014-2017, whose coverage reaches a total of 15 private and 35 state universities in Peru. In the univariate analysis, the Chi-square test was used and the binomial and multinomial logistic regression models were used to explain the dependency on job placement. The results estimate 29% unemployed graduates, 21% with inadequate employment and only 50% adequately employed.

The models obtained show that graduates of engineering careers present 4 times the employment opportunity, while graduating from a university in the first places in Ranking for research favors insertion in around 50%, gender, department, students. Family income and the mother's level of education are also prevalent factors of labor insertion.

Keywords: Labor insertion, employability, labor market, multinomial logistic regression.

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema.

La International Labour Office ILO (2020) es su informe World Employment and Social Outlook: Trends 2020 indica que no existe una correspondencia entre la oferta y la demanda de trabajo, se estima más de 188 millones de desempleados en todo el mundo en el año 2019 con más de 165 millones de personas que tienen empleo, pero desean trabajar más horas remuneradas. Por otra parte, alrededor de 120 millones de personas están incluidas marginalmente al mercado de trabajo, es decir, más de 470 millones de personas en el mundo carecen de acceso adecuado al trabajo remunerado como tal o se les niega la oportunidad de trabajar el número de horas deseado; en este sentido la tasa de desempleo se situó en el 5,4% en 2019 y se prevé que se mantendrá así durante los próximos dos años. Esto significa que la disminución gradual de la tasa de desempleo observada entre 2009 y 2018 parece haber llegado a su fin. Del mismo modo, se prevé una tasa de subutilización laboral por encima del 13%.

El informe de la ILO (2020) continúa remarcando que prevalecen las desigualdades en el mercado de trabajo, la ubicación geográfica de una persona determina su probabilidad de encontrar un trabajo remunerado de buena calidad, la tasa de desempleo es más alta en el norte de África (12%), en Asia Central y Occidental (9%), mientras que las más bajas se observaron en el sudeste de Asia y el Pacífico (3%) y América del Norte (4%). Las disparidades geográficas dentro de los países también son relevantes, en segundo lugar, la desigualdad de género, en 2019 la tasa de actividad femenina fue de sólo el 47%, debajo de la de los hombres con 74%; por otro lado, la edad constituye otra característica de

desigualdad en el mercado laboral, el 22% de jóvenes de 15 a 24 años (267 millones de jóvenes en todo el mundo) no tienen empleo ni la educación. Por otra parte, muchos de los jóvenes que se encuentran en el trabajo remunerado se enfrentan a barreras para el trabajo decente.

La sociedad actual ha relacionado el acceso al empleo con el nivel educativo en este sentido Betanzos (2019) afirma que una forma de lograr la inserción de los jóvenes al mercado laboral es mejorando el nivel educativo y por eso la meta de muchos jóvenes es obtener una formación académica superior pero, no obstante, el mercado laboral no garantiza que tener una carrera profesional o un posgrado implica automáticamente acceder a un empleo; y que existen diferencias en las oportunidades de empleo según la carrera, además, personas de un mismo nivel educativo registran diferentes ingresos educativos.

La empleabilidad se ha convertido en un tema de Interés para los diversos actores de la sociedad, en particular esta preocupación es compartida por las universidades, empresas y egresados, pues tal como lo indican Barragan y Espuna (2019) los grupos de interés asociados a la educación universitaria demandan productos y servicios de calidad que permitan contribuir al desarrollo económico de los países y al acceso a oportunidades en el mercado laboral que garanticen el desarrollo profesional de los egresados universitarios. En este sentido tanto empleadores como egresados toman en cuenta principalmente la empleabilidad cuando están decidiendo en dónde invertir su capital, pues esperan un retorno de dicha inversión que lo justifique.

Según la Organización internacional del Trabajo (OIT, 2019) para América Latina y el Caribe la tasa de desempleo del 2019 habría cerrado en 8,1% lo que significa que 26 millones de personas de la región buscan empleo y no lo consiguen, además el lento

crecimiento económico (1,4%) elevaría la tasa de desocupación al 8% en 2020. Entre tanto en el 2019 la tasa de desempleo juvenil es tres veces superior a la tasa de desempleo adulta y los que encuentran trabajo lo hacen en condiciones no favorables (informalidad, inestabilidad y salarios bajos); por otro lado, si bien las brechas de participación laboral entre géneros son cada vez menores, aun la tasa de desempleo mujer es superior al de los hombres.

Esta última publicación OIT (2019) informa que la tasa de desocupación en el Perú se mantuvo en 4,2% en 2018 y 2019, pero es probable que a nivel de la región latinoamericana la demanda laboral se comience a contraer de forma moderada, especialmente entre las mujeres. Según el mismo informe la tasa de desempleo en la región andina (Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú) es de 11,9% para los jóvenes de entre 20 a 24 años y de 7,7 % para los de 25 a 29 años, además el nivel de desempleo para los jóvenes de educación superior es de 11,9% y es superior a los de solo educación primaria o secundaria, lo cual sugiere una preocupante relación inversa entre nivel educativo y ocupación.

Por su parte, el Instituto nacional de Estadística e Informática (INEI, 2020b) en su informe técnico N°1- febrero 2020, indican que a nivel nacional durante el 2019 el desempleo en el caso de las mujeres económicamente activas llega al 4,5% mientras que en el caso de los hombres es de solo 3,5%, y en el caso de los que cuentan con nivel superior universitario la tasa de desempleo llegó a 6,1% y si bien ha disminuido en comparación a 2018 (6,7%) es muy superior comparado al resto de los niveles educativos: primaria 1,4%; secundaria 4,4% y superior no universitaria con 4,2% de desempleo.

En cuanto a Lima Metropolitana y el Callao, el Instituto nacional de Estadística e Informática (INEI, 2020a) en su informe técnico N° 1 de enero 2020 sobre la situación del Mercado Laboral en Lima metropolitana indicó que el porcentaje de la PEA desocupada en el año 2019 fue de 346,2 mil individuos los cuales representan una tasa de desempleo del 6,6 % con respecto a la PEA la cual es de 5 millones 260 mil personas. En el caso de las mujeres la tasa es de 7,9% superando al de hombres (5,5%). Este informe además señala que la tasa de desempleo en el trimestre Oct-Nov-Dic para las personas con nivel superior universitario alcanzó el 7,2% superando como en otros años las tasas de desempleo de las otras categorías de nivel educativo alcanzado.

En este contexto tenemos además a la población subempleada por insuficiencia de horas (es decir aquellas que trabajan menos de 35 horas a la semana y desean y tienen disponibilidad para trabajar más horas) y población subempleada por ingresos. Así en el caso de personas con educación superior universitaria se tuvo en 2019 179,2 miles de personas en comparación con 195,9 miles para 2018 en Lima Metropolitana, esta diferencia de 16,7 miles de personas representa una variación porcentual del -8,5% para el subempleo por horas y aunque el subempleo por ingresos también descendió de 139,8 a 136,8 (-2.1%) del 2018 a 2019 aun es preocupante estas cifras. (INEI, 2020a)

Frente a este marco de preocupación existe la necesidad de información sobre empleabilidad, sobre todo de los egresados universitarios, por lo que los modelos de acreditación universitarias del CONEAU a partir del 2008 en el estándar 45 consigna: "La Unidad Académica tiene un sistema de seguimiento y evaluación del egresado implementado" y la SUNEDU (2015) en sus condiciones básicas para el licenciamiento figura que las universidades cuentan con un plan de seguimiento del graduado. Según estudio realizado por el INEI (2015) mostró que el 93% de los egresados universitarios forman parte

de la PEA 2015 y que del universo de egresados tenemos un 12.5% en condición de desocupados.

El Informe Bienal Sobre La Realidad Universitaria Peruana SUNEDU (2018) sostiene que, en cuanto a la calidad del empleo con respecto a la formalidad, en 2016 la carrera de educación presenta la mayor formalidad 76% en contraste agropecuaria y veterinaria solo llega al 53%, el mismo informe señala que el ingreso mensual máximo se da en las carreras de ingeniería industrial y construcción 2 809 soles y en el extremo opuesto el menor salario mensual es para las carreras de educación 1 675 soles.

Otra situación que debe ser tomada en cuenta fue el aumento de universidades, tal como indica en su informe SUNEDU (2018) en el año 1995 se creó el Consejo Nacional para la Autorización del Funcionamiento de Universidad (CONAFU) Órgano perteneciente a la ANR, como consecuencia de los cambios normativos mientras que a inicio de 1990 solo existían 49 universidades, al 2015 existían 132 universidades prestando servicios educativos, de las universidades creadas el 83% eran nuevas. Esta situación evidentemente genero mayor número de egresados universitarios con el consecuente aumento en la competencia por obtener los mejores puestos de trabajo.

Ante la coyuntura de informalidad laboral, subempleo, oferta excesiva de educación superior, y el panorama del sector laboral, cabe preguntarse ¿Cuáles son los factores que influyen en la inserción Laboral-profesional de los egresados universitarios? Sería muy limitado tratar de explicar la inserción laboral solo por la universidad de procedencia, SUNEDU (2018) en su informe bienal señala que existen condiciones externas a la universidad como la etnicidad, el género del egresado, el capital social, los antecedentes

familiares, los cuales han evidenciado ser también determinantes del éxito laboral medido en términos de remuneración salarial y formalidad. Incluso existen habilidades no cognitivas tales como el emprendedurismo, la autodeterminación y resiliencia, que influyen en las condiciones laborales de los egresados y sobre las cuales la formación universitaria tiene menos posibilidad de intervención.

1.2 Formulación del problema

1.2.1. Problema general:

¿Cuáles son los factores que influyen prevalentemente en la inserción profesional de los egresados del pregrado de las Universidades públicas y privadas del Perú en el 2018?

1.2.2. Problemas específicos:

¿Qué factores sociodemográficos influyen en la inserción laboral de los egresados del pregrado de las universidades públicas y privadas del Perú en 2018?

¿Qué factores de la educación básica secundaria influyen en la inserción laboral de los egresados del pregrado de las Universidades públicas y privadas del Perú en el 2018?

¿Qué factores educacionales del pregrado y posgrado influyen en la inserción laboral de los egresados del pregrado de las Universidades públicas y privadas del Perú en el 2018?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo general:

Identificar los factores que influyen prevalentemente en la inserción laboral de los egresados del pregrado de las universidades públicas y privadas del Perú en el 2018

1.3.2. Objetivos específicos:

Establecer qué factores sociodemográficos influyen en la inserción laboral de los egresados del pregrado de las universidades públicas y privadas del Perú en 2018.

Establecer qué factores de la educación básica secundaria influyen en la inserción laboral de los egresados del pregrado de las Universidades públicas y privadas del Perú en el 2018.

Establecer qué factores educacionales del pregrado y posgrado influyen en la inserción laboral de los egresados del pregrado de las universidades públicas y privadas del Perú en el 2018.

1.4. Justificación de la investigación.

Esta investigación fue posible de realizar pues se tuvo acceso a la Información Pública del MINEDU y SUNEDU, lo cual permitió elaborar la base de datos, además se pudo contar con una licencia de prueba gratuita del software estadístico SPSS. Además, en la calidad de docente universitario se cuenta con acceso a información bibliográfica, hemerográfica y electrónica y se dispone de recursos humanos y económicos.

1.4.1. Justificación Teórica

La inserción laboral de los jóvenes universitarios constituye un aspecto económico y social muy importante de un país, pues un desequilibrio de esta trae consigo un aumento de la población económicamente activa en estado de desempleo. Para la teoría del capital humano existe una relación positiva entre educación y sus resultados económicos, por lo cual se esperaría una alta empleabilidad de un individuo con un consiguiente aumento de capacidades productivas y remunerativas; en este sentido el presente estudio busca generar una reflexión sobre este punto de vista; ¿realmente esta pasando esto en nuestros egresados universitarios del Perú contemporáneo?

Por tanto, es importante conocer si existen factores que de algún modo condicionan las oportunidades de acceso a un trabajo o la existencia de restricciones (o marginaciones) a fin de recomendar a las instituciones responsables las políticas que permitan mejorar esta situación y disminuir la insatisfacción de los involucrados.

1.4.2. Justificación Práctica

La presente investigación tiene una justificación práctica pues va a generar conocimiento sobre los factores que influyen en la inserción laboral en nuestro país, lo cual permitirá a los estudiantes elegir una carrera con demanda, ayudará a las instituciones de interés en la toma de decisiones y estrategias que favorezcan la inserción de los egresados en el mercado

laboral. Su aporte práctico también constituye un seguimiento al egresado a nivel nacional lo cual permite reorientar las ofertas de las instituciones educativas en base a las demandas nacionales del mercado. Los resultados además aportarán sobre la calidad de la educación universitaria en función de la inserción laboral.

1.4.3. Justificación Metodológica

La presente investigación propone la utilización de un modelo logístico binario y/o Multinomial para poder modelar la relación existente entre los factores prevalentes y la inserción sobre una revisión documentaria de información oficial la cual aún no ha sido explotada completamente.

1.5. Limitaciones de la investigación

La investigación está limitada a los datos disponibles en la última encuesta nacional de egresados, el cual no considera a la totalidad de universidades del Perú. Al realizar la revisión documental de la fuente principal proporcionada por el Ministerio de educación, la Encuesta Nacional de Egresados Universitarios 2017, no se indican los criterios utilizados para la elección de las 35 universidades públicas y 15 privadas, mientras que por otro lado si se menciona la aleatoriedad considerada en la elección de las unidades de muestreo (carreras y estudiantes).

Tampoco se cuenta con información intrapersonal de los egresados, como su competencia, resiliencia, la ambición, perseverancia, redes de contacto o etnicidad los cuales podrían ser factores que también explicarían la empleabilidad.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales:

Murillo y Montaña (2017) en su artículo cuyo objetivo fue analizar las diferencias en la inserción laboral de los egresados según el tipo de universidad donde estudiaron, tomando en consideración características como el ritmo de incorporación, la correspondencia entre la formación académica y su empleo, así como las condiciones laborales, para esto se analizó la base de datos de la encuesta PROFLEX, Se aplicaron 4,672 cuestionarios mediante por correo postal, ONLINE, visitas a casa y vía telefónica, considerándose nueve universidades públicas y tres privadas. Mediante el SPSS se aplicó la prueba de independencia chi cuadrado y se pudo concluir que los egresados de universidades particulares perciben mejores salarios, gozan de una mayor estabilidad y ocupan mejores puestos; no obstante, su inserción demora más en comparación con los egresados de universidades públicas.

Padilla (2017) en su tesis tuvo como objetivo identificar los factores que favorecen la inserción exitosa al mercado laboral de los egresados de las carreras administrativas de CUALTOS en la región de Altos Sur. La investigación es principalmente de enfoque cualitativo, Los datos fueron recogidos a través de una entrevista a egresados y también a empleadores de la región Altos Sur. Se encontró que La tasa de desempleo del grupo de administradores estudiado es del 11.8%; para los de contabilidad 4% y 0% para negocios internacionales. Las conclusiones del estudio indican que los egresados de administración se desarrolló en un contexto cultural precario, y su éxito en la inserción laboral dependió

principalmente de su capital humano, mientras que para los egresados de la carrera de negocios internacionales y de contaduría el desarrollo se dio en un contexto cultural más solvente aunque no óptimo, y su éxito laboral se dio por la combinación de la formación académica, la experiencia laboral y las relaciones establecidas en su contexto social y cultural.

Geeregat, Cifuentes & Villarroel (2016) en su ensayo tuvieron como objetivo identificar la calidad de los programas de formación y que elementos influyen en las condiciones de empleabilidad de los titulados de pedagogía. El artículo revisa ampliamente la literatura actual y operacionaliza el constructo empleabilidad, y elabora una propuesta para su medición. Se concluye que el constructo empleabilidad reúne una serie de factores dinámicos clasificados en externos e internos al sujeto. Los principales factores externos son el prestigio de la institución universitaria, la influencia del establecimiento educacional de origen y el sueldo. Entre los internos, destaca principalmente la influencia de los resultados en pruebas estandarizadas, la adaptación al contexto y la percepción de autoeficacia.

Fernández-Saliner De Miguel & García-Álvarez (2020) presentaron su artículo con el objetivo de realizar una revisión sistemática a partir de un conjunto de investigaciones sobre inserción laboral, centrada en las condiciones que posibilitan la inserción laboral de los titulados universitarios españoles, mediante una investigación de enfoque cualitativo a través de una revisión documental sistemática y planificada utilizando las bases de datos Science Direct, Web of Science, Google Scholar y SCOPUS, fueron seleccionados un total de 56 documentos y se establecieron dos períodos de análisis: 2000-2010 y 2011-2018; como resultado en las 28 investigaciones analizadas en el primer período predominó el envío del currículum, internet, anuncios, y bolsas de Empleo público. Mientras, en las 28

investigaciones del segundo período el recurso «contactos» es considerado más eficaz, llegando en algunos casos hasta un 50% de casos que la vía de acceso al empleo fue los contactos personales.

Blanco, Bares & Hrynevych (2019) elaboraron su artículo con el objetivo de establecer una comparación en el grado de eficiencia de las universidades europeas en la gestión de la inserción laboral de sus graduados. La metodología utilizada fue el *Data Envelopment Analysis* (DEA). Este tipo de análisis permite la medición de la eficiencia relativa de diferentes unidades organizativas en situaciones en las que hay información sobre múltiples entradas y salidas de recursos. En el estudio fueron consideradas 126 universidades europeas. El análisis permitió determinar la posición que ocupa cada uno de ellos en relación con respecto a su eficiencia. Los resultados obtenidos permitieron identificar 13 universidades que muestran un puntaje de 100. En el intervalo 99-90 se obtuvo 5. Entre 89-80, estuvieron 7. Entre 79-70, otros 7. Para el intervalo 69-60, 13. Entre 59- 50 19. Entre 49-40, 20. Entre 39-30, 13. Y finalmente entre 29-20 estuvieron 19. Las universidades con un puntaje de 100 pertenecen a Francia, Italia, Portugal, España, Suecia, Suiza y Reino Unido. Estas universidades representan el óptimo de eficiencia si se comparan con las otras analizadas. Las universidades que tienen que mejorar la empleabilidad de sus graduados en más del 74% para alcanzar la eficiencia óptima se encuentran principalmente en el Reino Unido y Suecia, pero existen en otras regiones como Austria, Bélgica, Dinamarca, Alemania y Países Bajos. Otras conclusiones de este estudio indicaron que los estudiantes universitarios europeos presentan niveles de empleo por encima de los trabajadores con niveles más bajos de educación. Estos datos apuntan al alto nivel de eficiencia general alcanzado por la educación universitaria con el fin de mejorar el grado de empleabilidad de sus estudiantes.

Zwysen y Longhi (2018) desarrollaron su artículo científico con el objetivo de comparar el empleo y los ingresos de los graduados británicos de minorías étnicas con los de los graduados británicos blancos y analizar si existen diferencias en el mercado laboral de profesionales altamente calificados y si estas pueden explicarse por diferencias en el origen de los padres, las características del área local o las carreras universitarias. Para esto se usó el *Destination of Leavers of Higher Education (DLHE)* el cual es un conjunto de datos que incluye datos administrativos recopilados por las universidades del Reino Unido sobre los antecedentes de los estudiantes, como el origen étnico, la ocupación de los padres y el área de residencia al ingresar a la universidad. En base a esto y los seguimientos echo por las universidades se consideraron los resultados de empleo para 455,142 graduados seis meses después de la graduación y 16,942 graduados tres años después; usando el análisis de regresión logística binaria casi no encontraron diferencias de ingresos y empleo por etnia entre los graduados seis meses después de la graduación. Sin embargo, hallaron que los graduados de minorías étnicas tienen muchas menos probabilidades de encontrar empleo seis meses después de la graduación. Si bien estas diferencias de empleo permanecen constantes o incluso se reducen para los graduados masculinos de minorías étnicas en comparación con los graduados varones británicos blancos con resultados laborales inicialmente similares, las diferencias parecen persistir e incluso aumentar para las mujeres, especialmente si inicialmente estaban desempleadas. Además, sus resultados indican que los salarios tres años y medio después de la graduación son similares para los graduados de minorías étnicas en comparación con los graduados blancos británicos, si encuentran trabajo en los primeros seis meses después de la graduación. Las diferencias de empleo son mayores para aquellas minorías étnicas que no encontraron empleo desde el principio.

Blanco, Sánchez & Tallón (2019) en su artículo se analizan los resultados de un proyecto de innovación en calidad de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Complutense de Madrid 2016-2017 con el objetivo de conocer la opinión de los egresados sobre la formación académica recibida y saber qué aspectos de esta han facilitado o complicado su inserción al mercado laboral. La metodología usada incluyó un cuestionario *online* enviado a todos los egresados del Grado de Trabajo Social en los años 2011 a 2015, se enviaron 1161 cuestionarios, pero solo se recibió un total de 406 respuestas y dentro de estas 186 completas. Los resultados indicaron que el 86% de los encuestados encontraron trabajo al terminar la carrera, el 65% en un trabajo nuevo y el 21,8% en el mismo trabajo en el que estaba mientras estudiaba. El 56% tienen un empleo relacionado con el Trabajo Social. El 49% de los egresados tiene contrato temporal en sus actuales trabajos. En cuanto a su satisfacción, la mayoría consideran que las competencias adquiridas en una escala del 1 al 10 está en torno al 7 las cuales son suficientes para desenvolverse profesionalmente.

Bedoya, López & Marulanda (2019) en su artículo científico-tecnológico se plantean como objetivo determinar si las variables socioculturales de los egresados de Ingeniería de Sistemas de la Universidad de Caldas influyen en el tiempo que demoran en conseguir su primer empleo. La metodología utilizada fue de enfoque cuantitativa de alcance explicativa, para eso se utilizó el registro de encuestas digitales de la universidad de Caldas, se analizaron 4656 registros de egresados entre los años 2012 y 2017 las cuales fueron además complementadas con entrevistas telefónicas y vistas de campo. Se utilizó modelo superior en la minería de datos, mediante el paquete DBMS PREDICTIVE ANALYTICS, Los resultados obtenidos indicaron que los jóvenes con madres con nivel de escolaridad más alta tardan menos en conseguir trabajo en comparación a los graduados cuyos padres no estudiaron o no terminaron la primaria, además concluyeron que los factores que permiten

pronosticar de manera significativa el tiempo de búsqueda del primer empleo, son el nivel de educación de la madre, el rendimiento académico y el factor de ingreso, estimando que para graduados con un rendimiento de 3, (escala 1-5), cuya madre tiene cuando menos primaria completa, y cuyo factor de ingreso son “Sus habilidades y destrezas”, tienen un pronóstico de conseguir empleo en menos de 3 meses con un 63% de certeza.

Félix-Verduzco y Inzunza-Mejía (2019) presentan su artículo con el objetivo de analizar las diferencias de participación laboral entre hombres y mujeres, la investigación se enfoca en la hipótesis que afirma que los roles de género se dan en todos los niveles académicos, los cuales disminuyen, pero no se eliminan en las mujeres con carrera profesional. La investigación de alcance explicativa y utiliza un modelo Logit multinivel con efectos mixtos en la prueba de las hipótesis. Se utilizaron los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo desde el tercer trimestre del 2012 a 2016; se consideraron mujeres de entre 25 a 54 años que ya no están estudiando, los análisis descriptivos indicaron que la participación laboral de la mujer aumenta con la formación educativa sobre todo cuando alcanza licenciatura o estudios de posgrado disminuyéndose las brechas de género pero aun con mínima ventaja para los hombres, Con respecto a la hipótesis los resultados principales mostraron que la probabilidad de participación laboral es mayor en las mujeres solteras en comparación a las casadas, otro resultado muestra que en todos los niveles de estudio y estatus de pareja, la probabilidad de participación en el mercado laboral de la mujer disminuye conforme aumenta su edad.

Aguilar & Mungaray (2019) presentaron su artículo con el objetivo de conocer cómo se asocian los resultados de la operación de las universidades tecnológicas (UT) con sus insumos productivos, y cuáles de éstos están más relacionados con sus metas de empleabilidad y formación continua, además de describir el comportamiento de las UT en

Méjico y que características las hacen más o menos eficientes en términos de satisfacción de los graduados y empleadores. Se uso la técnica de programación lineal análisis envolvente de datos (AED) la cual permitió comparar la eficiencia de las UT con respecto a otras, para esto se agruparon las UT en 4 regiones (Norte, Sur, Centro-oeste, Centro-este), el instrumento utilizado fue la base de datos del Modelo de Evaluación de la Calidad del Subsistema de Universidades Tecnológicas (MECASUT) de 2014, se consideraron 62 de las 109 UT. Se hallo que las UT de la región norte presentaron una mayor eficiencia de afinidad y permanencia laboral, mientras que las del sur tienen una baja eficiencia. En todas las regiones se observaron limitaciones en cuanto a la pertinencia, vinculación o equidad. Las desigualdades en el desempeño se dan tanto a nivel de universidades como de regiones.

Fachelli & Navarro-Cendejas (2015). Desarrollaron su artículo de enfoque cuantitativo y alcance explicativo cuyo objetivo de investigación fue determinar si el origen social de los graduados universitarios influye en la inserción laboral, para esto realizo una revisión documental de los datos provenientes de la cuarta Encuesta de Inserción Laboral a la Población Graduada de las Universidades catalanas (AQU Catalunya, 2011). Se analizaron 11834 egresados de universidades públicas de 119 especialidades. La metodología utilizada se basa en las pruebas de independencia Chi cuadrado y el modelo de regresión logística binomial. Sus hallazgos muestran que, aun analizando por carrera, no se observa una influencia significativa del origen social en la inserción laboral.

Zwerg-Villegas & Jiménez (2015) desarrollan su artículo con el objetivo de profundizar en el tema de la discriminación de clase socioeconómica y la exclusión en el mercado laboral colombiano, la investigación es de enfoque cuantitativo y de tipo correlacional, Se aplicó en 2013 una encuesta de ocho categorías de preguntas tipo Likert a

98 Decanos de facultades de administración de universidades privadas y públicas respecto a las causas de discriminación en el mercado laboral, las hipótesis plantean que las percepciones de discriminación basada en clase socioeconómica serán menores que las de exclusión y discriminación originadas en raza y etnia, y también que dichas percepciones varían entre decanos de universidades privadas respecto a los de universidades públicas. Las técnicas usadas fueron la prueba no paramétrica de Kruskal Wallis. Los resultados hallados indican que los encuestados perciben un serio escenario de injusticia e inequidad laboral en el mercado colombiano. Se identifica la discriminación por clase como un asunto notable y comparable con otras formas de exclusión y discriminación.

2.1.2. Antecedentes nacionales:

Carbajulca (2019) en su tesis doctoral cuyo objetivo fue determinar la relación del perfil de competencias con la empleabilidad del egresado en turismo de la UNASAM, utilizó un diseño no-experimental, descriptivo correlacional con una muestra de 70 egresados, obtuvo que para el 75,7% de egresados el perfil es poco adecuado y el 71,4% indicó no contar con las competencias necesarias para tener empleabilidad. No se pudo demostrar la relación del perfil de competencias con la empleabilidad y se concluye que el perfil de competencias es poco adecuado a las necesidades del mercado laboral del turismo.

Carrasco (2019). Desarrolla su tesis doctoral con el objetivo de evaluar la relación entre la acreditación de los programas de odontología y estomatología con la empleabilidad de sus egresados, para esto se utilizó la Encuesta Nacional a Egresados Universitarios y la Encuesta de Universidades realizadas por el Instituto Nacional de Estadística e Informática en el 2014. Los resultados muestran que los egresados de universidades acreditadas trabajaron menos horas en comparación a los egresados de universidades no acreditadas, no

se pudo probar que exista una relación significativa entre acreditación y empleabilidad. Además, la mayoría de los programas de odontología considerados en el estudio no estaban acreditados (87,1%). El 77,3% % de los egresados se encontraban empleados como odontólogos, el 11.1% como auxiliares dentistas. El promedio de horas que laboraron fue de 33,8 horas/semana con ingreso promedio mensual de 505,3 soles.

Sánchez (2019) en su tesis explora las características del egresado, tales como la carrera de procedencia y la ocupación con el objetivo de determinar la influencia de la calidad de la institución universitaria de egreso sobre la probabilidad de que el egresado tenga un empleo inadecuado. Utilizando los datos de la Encuesta Nacional de Egresados Universitarios y Universidades de los años 2014 y 2015, se realizó la estimación mediante un modelo de elección binaria para casos con sesgo de selección. los resultados mostraron evidencia de que la calidad de la universidad de egreso, la titulación y la ocupación influyen de forma negativa en la probabilidad de un empleo inadecuado. En contrapartida la informalidad en la empresa, el género y la carrera podrían afectar de manera positiva el estar inadecuadamente empleado. 5 de cada 10 egresados de universidades públicas podrían tener un empleo inadecuado. En cuanto a las estimaciones, se mostró que el efecto de la calidad universitaria en la probabilidad es limitado a diferencia de algunas características propias del egresado, como la carrera estudiada o la ocupación del egresado.

Ramos, Alfaro, Fernández & Quiñones (2019) presenta su artículo con el objetivo de analizar la formación profesional de los egresados universitarios del 2013 al 2017 de las carreras de Tecnología del Vestido, Tecnología Textil, Ebanistería y Decoración de la universidad Enrique Guzmán y Valle de y su relación con la inserción Laboral. La investigación fue cuantitativa, aplicada y de alcance correlacional, para esto se utilizó un

cuestionario y mediante una encuesta se recogió la información de 80 egresados. Los resultados indican que el 38% de los egresados vienen ejerciendo la docencia en sus especialidades y el 48 % en empresas u otros campos, pero de su especialidad, lo cual acumula un 86% de egresados insertados profesionalmente. En base a las opiniones de los egresados no se pudo demostrar que exista una relación entre las prácticas preprofesionales y la inserción laboral, tampoco de las actividades no cognitivas, la Consejería y la investigación versus la inserción laboral.

Cuba (2018) desarrolla su artículo con el objetivo de explicar la empleabilidad del egresado partir de su capital humano, en su investigación de alcance correlacional utilizo un muestreo por conveniencia, se consideró una muestra de 65 egresados de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de los cuales la mitad fueron de la facultad de Administración a todos se les aplico un cuestionario mediante una encuesta virtual. Mediante el SPSS y un análisis de la prueba Chi cuadrada se demostró que la formación académica (número de grados y capacitaciones obtenidas) está relacionada con el salario, el ascenso laboral-salarial y el tiempo en conseguir un empleo, La experiencia laboral en años explica los salarios. Además, encontró relación significativa entre el sexo del egresado y el tiempo para conseguir un empleo y una relación entre la edad y el salario bruto percibido.

Vizcardo (2018) sustento su tesis doctoral con el objetivo de determinar si los factores sociodemográficos, organizacionales y motivacionales están asociados a la empleabilidad de los graduados de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de San Agustín. Su tesis fue desarrollada bajo un enfoque cuantitativo de alcance descriptivo y del tipo aplicado, no experimental y de corte transversal; mediante la técnica de la encuesta aplico su instrumento a 109 egresados durante los periodos de 1985 a 2018; sus conclusiones

indicaron que la edad y el estado civil es importante al momento de conseguir un empleo, en el aspecto organizacional concluyo que una mayor preparación profesional incidirá en la facilidad de encontrar un trabajo, además encontró que los egresados consiguieron un ascenso en menos de 6 meses.

Yamada, Lavado & Martínez (2014). Plantean explorar y cuantificar en qué medida a raíz de la desregulación universitaria con la creación de CONAFU (1996), la disminución de la calidad de la educación superior contribuye al subempleo profesional en el Perú. Los datos usados proceden de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) y el Censo Nacional Universitario (CENAUN) de los años 1996 y 2010, y juntamente con un modelo de elección discreta miden la calidad universitaria sobre la condición individual de subempleo. Las conclusiones de su trabajo indican un crecimiento mayor de egresados muy superior a la demanda del mercado, la cual se agrava en el caso de carreras saturadas.

Cuatro de cada diez profesionales universitarios al 2012 se encuentran sobreeducados, ocupando vacantes no profesionales y sub remunerados, al mismo tiempo la probabilidad de estar subempleado en egresados de universidades de «menor calidad», aumentó de 0.19 a 0.30 a partir de la apertura y desregulación del mercado universitario iniciado en la década de los noventa en Perú.

Yamada, Lavado & Oviedo (2016) elaboraron un documento de discusión basada en una revisión documental con el objetivo de demostrar la relación entre la calidad universitaria y el subempleo y estimar el potencial valor de la información laboral en el mercado de educación superior en Perú, para su estudio revisaron tres fuentes de investigación: la Encuesta de Hogares (ENAHO) para el año 2014, la primera versión del Observatorio Laboral “Ponte en Carrera” (PEC) lanzado en 2015 por el gobierno peruano y la información

del Censo Universitario del 2010, en la metodología utilizada para la estimación de los rendimientos laborales para cada una de las combinaciones de carreras e instituciones se utilizaron diversos métodos econométricos como la ecuación de Mincer, la composición Oaxaca-Blinder de los retornos, e indicadores financieros el TIR etc. para finalmente poder obtener la estimación del valor económico de PEC. Las conclusiones a las que llegaron indican que existe un importante número de instituciones que, para un nivel dado de inversión, ofrecen un retorno mucho menor al esperado; ser egresado de una universidad de mayor calidad (calculada según el índice de calidad propuesto por Beltrán y Lavado 2015), incrementa el retorno neto de la combinación carrera e institución en 17,3%; un 60% de las diferencias salariales son explicadas por otros factores socio económicos.

2.2. Bases teóricas:

2.2.1 Teorías sobre la relación entre educación y trabajo.

Debido a la vinculación de estos dos ámbitos sociales educación y trabajo, a lo largo del tiempo han surgido muchas teorías que intentan explicar dicha relación en diversos campos del conocimiento humano. En esta sección se presenta un resumen de los principales enfoques asociados con el tema de investigación de esta tesis.

2.2.1.1 La teoría del capital humano

Según Navarro-Cendejas (2013) El principio de esta teoría es que la educación no es solo un bien de consumo sino principalmente una inversión rentable y, por tanto, adquiere las mismas propiedades de una inversión física o financiera y por esta razón las personas que invierten en educación tendrán como resultado un capital, "humano". Afirma además que cada individuo podría conocer el rendimiento esperado de una inversión en educación y por ende podría llegar a ser un "capitalista" que invierte en sí mismo.

Según la teoría del capital humano (TCH) hay una relación directa entre la inversión en educación y sus resultados económicos. A nivel individual se vería reflejado en el aumento de las capacidades productivas y además en un aumento en la remuneración. A nivel colectivo se traduciría en un incremento de la productividad, de modo que los países que más invierten en educación esperarían un aumento significativo en su renta global, en este sentido Chiavenato (2007) afirma que para una organización en plena era de la Información, el capital financiero deja de ser el recurso más importante, siendo el capital de gente, de talentos y de competencias lo más importante, entendiendo como competencia a la

capacidad de una persona de actuar en diversas situaciones para producir activos tangibles o intangibles

2.2.1.2 La teoría adecuacionista

La teoría o enfoque adecuacionista también llamado "perspectiva de la correspondencia" según indica Navarro-Cendejas (2013) "Están sustentados en dos principios básicos: 1) Cada nivel y especialidad está relacionado con un conjunto restringido de categorías laborales y 2) Dicha correspondencia constituye la forma óptima de intercambios en el mercado de trabajo" (p.51).

Navarro-Cendejas (2013) y Hernández (2019) coinciden en afirmar que, en concordancia con la TCH, la teoría adecuacionista comparten algunos aspectos principales de dicha teoría, pues asocia de manera rígida los resultados de los egresados en el ámbito educativo con un conjunto de empleos específicos del mercado laboral. Esta teoría asume que existe una correspondencia perfecta entre los actores, es decir, el enfoque adecuacionista afirma que si el egresado recibió una educación de calidad se verá reflejado en la manera en que se inserte al mercado laboral con un trabajo acorde a su formación profesional, no obstante, tal como lo sostienen las teorías detractoras esto no siempre termina siendo una realidad en el mundo contemporáneo.

2.2.1.3 La teoría credencialista

El credencialismo fue desarrollada por el sociólogo Randall Collins en su obra "La sociedad credencialista" de 1989, sostiene que las credenciales educativas (títulos universitarios) se convierten en un factor decisivo para justificar el acceso al empleo y a las

posiciones sociales privilegiadas, los empleadores para evaluar a los candidatos se ven obligados a recurrir a los únicos indicadores de productividad a los que tienen acceso las “las credenciales” los cuales en realidad no garantizan la productividad pues hay un trabajo político y social para influir en la percepción de determinados empleos, pero no obstante las credenciales si permiten una selección de aquellos que pueden ser formados dentro de la empresa, No obstante, esta situación provoca una sobreoferta de titulados, que diluye su valor de mercado y aumenta la competencia por los puestos de trabajo.

2.2.1.4 El enfoque basado en competencias.

El término “competencia” fue desarrollado por David McClelland en 1973, como un planteamiento opuesto a las medidas tradicionales utilizadas para predecir o explicar el rendimiento laboral. Las competencias tienen diversas conceptualizaciones, es un término polisémico y su categorización es amplia, la más conocida y que podría estandarizar todas las existentes es la categorización de la OIT (2003) quien clasifica tres tipos de competencias; básicas, específicas y genéricas.

Una variedad de este concepto son las competencias profesionales la cual al enfocarla a sus características y potencialidad en el marco laboral, se puede definir como las capacidades, habilidades y actitudes de especialización que posee un sujeto para el desarrollo de cierta actividad referida al campo profesional, estas son adquiridas mediante la educación superior y son valoradas en el mercado laboral y afectan positivamente la inserción laboral de los individuos que la poseen (Pelayo, 2012).

Según Navarro-Cendejas (2013) esta teoría critica principalmente al enfoque adecuacionista, y plantea que el acceso a los diferentes niveles formativos por parte de la sociedad no responden necesariamente a la lógica de la demanda del trabajo en términos de

cualificación profesional; en este sentido Hernández (2019) afirma que se debe “repensar” la relación entre educación y trabajo, ya que resulta muy minimalista seguir viéndola como en los años sesenta, debido a que en la actualidad los universitarios egresados se insertan de un modo diferente que aquellos de hace más de medio ciclo; las necesidades han cambiado, ya no es suficiente solo un título universitario para asegurar un ingreso favorable al marco laboral.

Sin embargo tal como añade Romero et al. (2004) las competencias profesionales son un factor importante que facilita la inclusión de los profesionistas en el mercado laboral, pero la adquisición y el uso único de éstas no garantizan una efectiva inserción laboral, puesto que esta se efectúa además en base a otros factores como la formación académica, la experiencia laboral previa, los conocimientos de inserción y el modo de búsqueda de trabajo, los cuales tienen el rol de facilitadores de la inclusión laboral.

2.2.2 Transición educación-trabajo

La transición de la universidad al trabajo o transición laboral de los jóvenes representa un hecho fundamental en la vida en su camino a la adultez de las personas. Navarro-Cendejas (2013) refiere que en buena parte del siglo pasado, previa a la expansión educativa, esta transición se desarrollaba casi linealmente para la gran mayoría de individuos siguiendo la secuencia: familia-escuela-trabajo-inserción social. Pero en el mundo actual, esa “linealidad” se ha transformado en trayectorias discontinuas para los jóvenes todo esto a raíz de las múltiples transformaciones culturales, sociales y económicas de la sociedad actual.

Para Merino y García (2007) La transición educación-trabajo es un proceso producto de la conjunción del sistema educativo y el sistema productivo, que puede variar de acuerdo con las características individuales de las personas. Tal proceso no debe entenderse como un momento puntual, ni un espacio vacío, ni de un periodo de espera hasta la primera ocupación, se debe más bien de entender como un momento de incertezas y de decisiones durante la etapa formativa respecto al ámbito laboral lo cual lo define como “tanteos” y experiencias. Como consecuencia del análisis de estas líneas previas se desprende que no es posible establecer un límite definitivo entre el fin de la educación y la etapa laboral, pero tal como lo indica Navarro-Cendejas (2013) “se puede señalar un inicial del itinerario de inserción a partir de la primera experiencia laboral, pero es posible que la inserción inicie antes, durante o después de los estudios postobligatorios” (p. 75).

De manera general podría afirmarse que la sociedad espera que la transición de la universidad al trabajo de sus jóvenes sea exitosa, con fases cortas de inactividad y que esta búsqueda no consuma más tiempo de lo debido con un primer empleo estable pero que le permita proyectarse tanto personalmente como profesionalmente, como menciona CEPAL/OIT (2017) Si la realidad se aleja mucho de estas condiciones, existen altos costos a nivel micro y macro para la sociedad, pues si bien una transición larga podría deberse a que los jóvenes tienen una alta rotación debido a una búsqueda de un trabajo acorde a sus expectativas, esta no es deseable cuando son por factores ajenos a la voluntad del joven.

2.2.3 Inserción laboral

Para Navarro-Cendejas (2013) se ha entendido y definido en la literatura La inserción laboral como momento o como proceso. Como momento vital hace referencia al primer empleo laboral, que tiene una persona, en cuanto a la concepción como proceso largo y

gradual hace referencia a un intervalo de tiempo en el cual el individuo logra establecerse de manera firme dentro del mercado laboral.

García-Blanco & Cárdenas-Sempértegui (2018) luego de una extensa Revisión bibliográfica indica que el concepto clave es el de trayectoria y de proceso relacionado con la transición a la vida activa, para lo cual cita a Rodríguez (2013), quien define este fenómeno como “Proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos; proceso que no finaliza con la consecución del empleo, sino que debe conllevar una situación de cierta estabilidad o permanencia en la ocupación obtenida”

Tabla 1: Factores que condicionan la inserción laboral.

Inserción Laboral	Indicadores	Importancia que se le concede al trabajo
		Interés por trabajar y buscar empleo (aptitud, disponibilidad)
	Empleabilidad	Autoestima personal y profesional
		El lugar de control y atribución de los éxitos y fracasos
		Madurez ocupacional
	Competencias:	Competencias transversales
Competencias básicas		
Competencias relacionales		
Los factores sociales	Competencias profesionales	
	Formación y titulación académica, experiencia (laboral)	
		Conocimientos de inserción y técnicas de búsqueda de ocupación
		El contexto personal
		Situaciones de rechazo
Ocupabilidad	Aspectos	Estructura características y tendencias del mercado laboral
		Coyuntura económica
		Las ofertas de empleo
		Las demandas del empleo y las concurrencias
		Los índices económicos
		Los cambios demográficos -La política laboral del momento
		La restructuración del mercado de trabajo
Edad		
Sexo		
		Nacionalidad

Fuente: Romero *et al.* (2004)

Para Romero *et al.* (2004) citado en Pelayo (2012) la inserción laboral es un proceso que se lleva a cabo cuando dos factores que el reconoce como empleabilidad y ocupabilidad interactúan o se ajustan hasta generarse la inclusión a una vacante, este evento se produce en función a los indicadores de la empleabilidad y la disposición de los aspectos que engloba la ocupabilidad como se resume en la Tabla 1.

Según INEI (2020a) con respecto a la PET en Lima Metropolitana en el consolidado anual del 2019 la población económicamente activa (PEA) aumentó en 0,30% en la población con educación superior no universitaria con respecto al 2018, y en 3,3% en la población con nivel superior universitaria pasando de 1226,5 a 1267,1 miles de personas. Por otro lado, si bien a nivel nacional creció en 4,2% este porcentaje fue menor en comparación con el grupo con educación superior no universitaria, el cual registro un crecimiento de 5,8% INEI (2020b).

Con respecto a la inserción laboral de los egresados universitarios en el Perú, SUNEDU (2018) indica que la tasa de ocupación durante los años 2012 a 2016 ha oscilado alrededor del 95%, y en comparación a la PEA total del país no presenta una diferencia significativa. No obstante, se registran marcadas diferencias en la calidad del empleo de ambos grupos. Por una parte el empleo formal entre los egresados universitarios en el periodo 2012-2016 se ha mantenido en torno a 67% y 72%, mientras que para el global país la tasa de empleo formal no supero el 28%. Esto sugiere que un mayor nivel educativo estaría relacionado con una mayor probabilidad de contar con un empleo formal.

2.2.3.1 La empleabilidad

Tal como se vio en el acápite anterior el concepto de empleabilidad está fuertemente vinculado con la inserción laboral, comprobamos que esta recientemente recogida en el Diccionario de la Real Academia Española (RAE, 2019) como “Conjunto de aptitudes y actitudes que permiten a una persona conseguir y conservar un empleo”. El termino proviene de una traducción de la palabra inglesa *employability* compuesta de los conceptos de empleo y habilidad.

Otra definición es de Orgemer (2002, p. 65) citada por Pelayo (2012) el cual la describe como “la oportunidad del trabajador a acceder a un empleo que cumpla con sus expectativas, con su formación y con su trayectoria profesional”. Para Pelayo (2012) la empleabilidad es la probabilidad de inserción laboral dada las características que presentan los postulantes al puesto vacante, además hace referencia al termino *ocupabilidad*, el cual está enfocado al contexto e indica que esta se refiere a la posibilidad de inserción laboral pero dependiendo de las oportunidades en el mundo laboral, mientras que la empleabilidad solo está enfocada en la persona y su aprendizaje.

2.2.4 Sistema educativo y Mercado laboral.

En toda sociedad la educación es clave para su desarrollo, pues permite la generación del capital humano lo que conlleva a un aumento en la productividad económica. En términos generales la educación contribuye a que las naciones alcancen un mayor crecimiento económico y desarrollo social. Siguiendo esta línea la educación es importante en todos sus niveles, pero lo es aún más la educación superior por su vinculación directa con el sector productivo, pero tal como lo indica la SUNEDU (2018) para que la educación universitaria cumpla con estas aspiraciones y puedan beneficiar a la sociedad, deben en primer lugar brindar un servicio de calidad.

2.2.4.1 Calidad Universitaria.

En el campo de la educación superior hay una basta literatura para definir la idea de calidad, en esta investigación usaremos la propuesta hecha por Harvey y Green (1993) citada en la UNESCO – IESALC (2018) y también en SUNEDU (2018), estos autores agrupan los múltiples aspectos para entender la calidad en cinco categorías interrelacionadas: Calidad

como excepcional, Calidad como perfección o consistencia, Calidad como ajuste a los propósitos declarados, como valor por dinero y como transformación.

La calidad como excepcional hace referencia a la cualidad de especial y posee tres variaciones: el concepto tradicional de calidad, asociado a la noción de exclusividad y distinción, un concepto intuitivo y su evaluación objetiva es inviable, la segunda la calidad como excelencia, que se traduce en el cumplimiento de altos estándares tanto en lo que se refiere a recursos (mejores estudiantes, mejores materiales etc.) y procesos como a resultados y se asocia al prestigio de la institución y por último, en su forma más débil, establece que un producto de calidad es aquel que cumple, por lo menos, con una serie de estándares mínimos.

Por otro lado, la calidad entendida como consistencia se centra en procesos y se puede sintetizar en la necesidad de cumplir con las especificaciones establecidas, se hace referencia a la cultura de calidad, donde todos los agentes que forman parte de la institución universitaria asumen la responsabilidad por el aseguramiento de la calidad en cada etapa, es decir se exige una revisión y ajuste permanente del proceso educativo lo cual conlleva al desarrollo de las capacidades de los estudiantes.

La tercera categoría de la calidad está vinculada a la satisfacción del propósito de un producto o servicio, la cual evalúa la aptitud de una institución para el logro de un propósito, de su misión y sus objetivos declarados, La limitación de este enfoque es la poca claridad para la identificación de cuáles deben ser los propósitos de la educación superior y el método para evaluarla.

El cuarto enfoque para aproximar el concepto de calidad hace referencia a la provisión de una educación adecuada a un costo reducido, es decir, uso eficiente de los recursos asignados y los retornos que genera la inversión en educación. Esta definición se

asocia a la necesidad de ofrecer un servicio educacional a números crecientes de estudiantes con un costo marginal mínimo pero eficiente y ve la calidad desde un enfoque de mercado, con la exigencia de rendir cuenta pública sobre el uso de los recursos y se intenta medir la calidad a través de indicadores de desempeño.

Finalmente, se propone la calidad como la capacidad de la educación para transformar al estudiante en un proceso continuo que va más allá de los esquemas de educación, mediante un cambio cualitativo que no solo mejora sus condiciones y conocimientos, sino que le permite una activa participación en el medio en que se desenvuelve, con el fortalecimiento de habilidades, destrezas y un empoderamiento del estudiante que le permite decidir su propio rumbo de vida.

En el Perú mediante el Decreto Supremo N° 016-2015-MINEDU - Política de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior Universitaria define calidad como “la búsqueda de la excelencia a través del esfuerzo continuo que se hace visible en la eficiencia de los procesos, en la eficacia de los resultados y en la congruencia y relevancia de estos procesos y resultados con las demandas y expectativas sociales”

2.2.4.2 Desajuste del sistema educativo.

El término desajuste educativo o desajuste profesional en la literatura económica se basa en el estudio de la relación no perfecta entre el empleo y el nivel de calificación del trabajador. En general, según Valenzuela, Alonso & Moreno (2018) el desajuste educativo se entiende como la diferencia entre el nivel de estudios alcanzado por un individuo y el nivel de estudio requerido para las labores que desempeña en su trabajo, y define tres

conceptos para medir el desajuste educativo: Sobre-educado cuando el nivel educativo ofrecido al mercado laboral supera la requerida para su ocupación; Sub-educado, cuando la educación que aporta es inferior al requerido por el puesto de trabajo y Adecuadamente ubicado: cuando la educación aportada corresponde al requerido para el desempeño de su trabajo o labor.

2.2.4.3 La sobreeducación

Fenómeno nombrado por Freeman en 1976 como *overeducation*, mediante este enfoque se intenta medir el desajuste entre cualificación inherente al puesto de trabajo y la cualificación de la persona que lo realiza, siguiendo esta línea Marquez y Gil-Hernández (2015) definen la sobreeducación como una medida nominal de la disparidad entre la educación adquirida por el trabajador y su ocupación. En ambos casos el principio de este fenómeno considera que a cada ocupación le corresponde solo cierto tipo de habilidades, y de ahí que se pueda cuantificar el grado de ajuste o desajuste de los individuos en función de la educación adquirida y las características del trabajo que realiza.

Wiener (2018) menciona que el problema del desajuste entre el sistema educativo y el mercado laboral a consecuencia de la expansión de la educación superior no se ha evidenciado exclusivamente en países sudamericanos como el Perú; países europeos, como España, también son testigos del aumento de egresados universitarios que no logran insertarse favorablemente en el mercado laboral.

No obstante, existen dificultades para determinar la existencia de la sobreeducación y además la interpretación que se le da, pues algunas teorías consideran que este fenómeno puede ser un aspecto pasajero por la que pasan la mayoría de las personas en la búsqueda de

su estabilidad laboral mientras que otras teorías indican que puede considerarse un problema estructural de toda una nación que impide su desarrollo.

Según Pissarides (2000) citado en Valenzuela, Alonso & Moreno (2018), la teoría de *matching* (búsqueda y coincidencia) describe el comportamiento del mercado laboral en presencia de heterogeneidad entre trabajadores y empresas donde ambos agentes solo cuentan con información incompleta en la búsqueda de empleo.

Mientras los postulantes buscan empleo en el mercado laboral y las empresas elegirán de esta a los trabajadores más productivos, resultando en una búsqueda costosa para ambos agentes. Esto puede ocasionar algunos desajustes temporales debido a una sobre educación (o sub-educación) del trabajador con respecto al nivel de educación requerida para el desempeño del trabajo desempeñado, según la teoría del *matching* estos desajustes serán eventualmente corregidos, ya que se producirá una rotación de los trabajadores no coincidentes en busca de una mejor coincidencia y un salario más alto.

Un concepto que coincide con la condición de sobreeducación es el subempleo, el cual para Vedder, Matgouranis, et al. (2010) citado en Lavado, Martinez y Yamada (2014) es definido como “la condición por la cual un individuo desempeña vacantes laborales que predominantemente han sido ocupadas por aquellos con niveles relativamente menores de logro educacional, es decir, menores años de educación” (p. 6).

2.2.5 El marco institucional de la universidad en el Perú

2.2.5.1 Desregulación de la calidad educativa

Hacia la primera parte de la década de los 90 existían 49 universidades y solo podían ser creadas o suprimidas por mandato de la ley del año 1983 (Ley N° 23733) a su vez el

sistema universitario se caracterizaba por la inexistencia de estándares de calidad claros para la prestación de servicios universitarios y tampoco se contaba con procedimientos específicos para supervisar la calidad de estas.

En 1995 con el objetivo de fomentar la inversión privada en la educación superior, se introdujo una nueva estructura legal con la creación del Consejo Nacional para la Autorización del Funcionamiento de Universidades (CONAFU, Ley N ° 26439), este organismo autónomo de la Asamblea Nacional de Rectores (ANR) tenía la función de evaluar y autorizar el funcionamiento de las nuevas universidades a nivel nacional, mientras que en el caso de las universidades estatales, era necesaria una ley de creación y una evaluación por parte del Ministerio de Economía y Finanzas

En 1996 con el objetivo de modernizar el sistema y ampliar la cobertura, se realizaron más cambios al marco institucional universitario y se permitió que las universidades privadas puedan desempeñarse al igual que una empresa con fines de lucro, es decir se permitía el reparto de los excedentes entre los inversionistas de la institución. Antes de esta modificación los excedentes del ejercicio presupuestario solo podían ser reinvertidos en la misma universidad. En este sentido se dio origen a tres tipos de universidades: las universidades privadas sin fines de lucro (asociativas), las universidades privadas con fines de lucro (societarias) y las universidades públicas.

Tal como lo informa SUNEDU (2018) a consecuencia de la modificación del marco normativo, las dos últimas décadas se caracterizaron por una rápida expansión de la oferta de educación universitaria, mientras que a inicio de 1990 solo existían 49 universidades para el 2015 ya existían 132 universidades en funcionamiento, de estas 42 eran públicas, 50

societarias y 40 asociativas. Además de las 80 universidades creadas entre 1990 y 2015, el 83% eran privadas.

Lavado (2014) identifica a la fecha de creación del CONAFU como el inicio de la *desregulación del mercado universitario*, pues este nuevo marco legal permitió la liberación del mercado educativo, disminuyendo las barreras de entrada que permitieron un rápido ingreso de universidades muchas de ellas menor calidad y como consecuencia, al aumento de estudiantes con capacidades relativamente menores y, por lo tanto, mayor probabilidad ex-ante de estar subempleados.

En el año 2006 mediante Ley N° 28740 con el objetivo de definir y establecer los criterios, estándares y procesos de evaluación y acreditación que aseguren los niveles básicos de calidad de las universidades peruanas se creó el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE), el cual se constituía como un organismo público y descentralizado adscrito al MINEDU y tenía como operador responsable al Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria (CONEAU), cuya misión consistía en evaluar la calidad de las instituciones universitarias.

2.2.5.2 La SUNEDU y el marco institucional

A Partir del 2008 el sistema universitario peruano entro en una etapa de cambio, el mismo que inicia con una sentencia del tribunal constitucional el cual concluyó en ese año que la actividad educativa universitaria debe contar con la irrenunciable, eficiente, eficaz y permanente supervisión y fiscalización de parte del Estado, exhortando a una reforma del sistema de educación universitaria del país, es así que en el año 2012 mediante Ley N° 29971, se prohibió la creación y el otorgamiento de autorización para el funcionamiento de nuevas universidades con la finalidad de reformar la política de educación superior mediante una nueva legislación que asegure la calidad de la educación superior.

En este contexto el hito más importante de la reforma se dio el 9 de julio de 2014 con la publicación de la ley N° 30220, Nueva Ley Universitaria cuyo objetivo es ordenar el mercado de educación superior universitaria, tanto para la universidad pública como privada (asociativa y societaria). Para lograrlo, la ley provee un marco normativo para la creación, funcionamiento, supervisión y el cierre de las universidades y, Asimismo establece los principios, fines y funciones que rigen el modelo institucional de la universidad. Del mismo modo establece el rol rector del MINEDU y crea la SUNEDU. Con ello se empezó un proceso de modernización del sistema universitario que significo la restructuración de las instituciones implicadas en el sistema educativo universitario y que inició con el cierre de la ANR y del CONAFU.

La SUNEDU se crea como un organismo público técnico especializado, adscrito al MINEDU, con la finalidad de supervisar la calidad del servicio brindado por las universidades. Entre sus competencias principales está verificar el cumplimiento de

condiciones básicas de calidad por parte de las universidades para poder autorizar su funcionamiento (Licenciamiento). Igualmente, SUNEDU tiene entre sus funciones fiscalizar si los recursos públicos y los beneficios otorgados por el marco legal a las universidades han sido destinados a fines educativos y al mejoramiento de la calidad, además se le otorga la facultad de imponer las sanciones respectivas a las universidades que no cumplan con las obligaciones establecidas en la ley.

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis General:

Existen factores sociodemográficos y educacionales que influyen en la inserción laboral de los egresados del pregrado de las Universidades públicas y privadas del Perú en 2018.

2.3.2. Hipótesis Específicas:

Existen factores sociodemográficos que influyen en la inserción laboral de los egresados del pregrado de las Universidades públicas y privadas del Perú en 2018.

Existen factores de la educación Básica que influyen en la inserción laboral de los egresados del pregrado de las Universidades públicas y privadas del Perú en 2018.

Existen factores educacionales del pregrado y posgrado que influyen en inserción laboral de los egresados del pregrado de las Universidades públicas y privadas del Perú en 2018.

CAPITULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

En el presente trabajo se usó el método hipotético-deductivo, tal como señala Bernal (2010) la mecánica de este método inicia con unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca probar o rechazar tales hipótesis, deduciéndose conclusiones que deben de confrontarse con los hechos observables. Para Lujan (2010) el método hipotético-deductivo se construye en tres momentos: teoría-hipótesis-observación. Este modelo de investigación busca la corroboración o rectificación de las generalizaciones teóricas mediante la prueba de hipótesis y la contrastación de los hechos observables.

3.2. Enfoque de la investigación

La investigación utilizo el enfoque cuantitativo, toda vez que para Hernández R. (2014) la primera característica de este enfoque es que existe la necesidad de medir y estimar magnitudes de los fenómenos objetos de estudio, en cuanto a los datos estos son magnitudes numéricas producto de mediciones, y se deben analizar con métodos estadísticos.

3.3. Tipo de la investigación

Según el propósito perseguido por el presente trabajo, el cual fue aportar conocimiento sobre los factores de inserción profesional, puede clasificarse como una investigación Básica. Según Hernández (2014) La investigación es de tipo básica cuando su propósito fundamental es de producir conocimiento y teorías; así mismo para Behar (2008) una investigación básica también llamada pura, o teórica, se caracteriza porque se desarrolla dentro de un marco teórico sin salirse de él; su propósito radica en modificar

o desarrollar nuevas teorías y conocimientos científicos sin contrastarlos con ningún aspecto práctico.

Como en la presente investigación se buscó explicar la probabilidad de inserción laboral en base a posibles factores, nuestro trabajo tiene un alcance explicativo que además cubre el nivel correlacional. Para Hernández R. (2014) las investigaciones explicativas no se limitan a solo la descripción de conceptos o fenómenos o de la determinación de asociaciones o correlaciones de variables; su fin es buscar o descubrir las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales, es decir su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta.

3.4. Diseño de la investigación

Con respecto al diseño nuestro trabajo se enmarca en los no experimentales, tal como lo indica Hernández Fernández & Baptista (2014) este tipo de investigaciones son las que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, el investigador observa los fenómenos tal y como ocurren en la naturaleza y no hacemos variar en forma intencional las variables.

Atendiendo al momento de recolección de la información y observación de la muestra nuestra investigación es de corte transversal, pues tal como lo menciona Bisquerra et al (2004) a diferencia de los longitudinales que implica recoger los datos de la muestra en diferentes momentos temporales, en los transversales se opta por analizar simultáneamente los componentes de una muestra, en este contexto en nuestro estudio centra su análisis al momento en el que fueron entrevistados los egresados y no se les realiza un seguimiento en el tiempo. Tal como lo indica Liu (2008) y Tucker (2004) citados en Hernández Fernández

& Baptista (2014) “Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (p. 154). Adicionalmente según indica Manterola & Otzen (2014), nuestro estudio es retrospectivo, pues el estudio se centrará en hechos pasados usando información de fuente secundaria.

3.5. Población, muestra y muestreo.

3.5.1. Población.

La población estuvo formada por todos los jóvenes egresados de las 132 universidades públicas y privadas del país, la cual se resume en el siguiente cuadro:

Tabla 2: Población de egresados: Universitarios 2014-2017

Año	Hombres	Mujeres	Total
2014	41494	47551	89045
2015	50287	57811	108098
2016	51225	60537	111762
2017	49060	58130	107190
Total	192066	224029	416095

Fuente: Sunedu <https://www.sunedu.gob.pe/sibe/>

3.5.2. Muestra.

Para la muestra se consideraron los datos de la encuesta Nacional de estudiantes y egresados 2017, los cuales contenían el registro de 10801 egresados entre los años 2014 y 2017, cuya cobertura alcanza a un total de 15 universidades privadas y 35 estatales de los 24 departamentos y de la Provincia Constitucional del Callao. La muestra final luego de descartar los datos incompletos fue de 8072 egresados.

3.5.3. Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

- Egresados de universidades peruanas.
- Egresados entre los años 2014 y 2017.
- Edad máxima 30 años.
- Empleados formales. Informales y desempleados

Criterios de exclusión

- Egresados de universidades extranjeras
- Egresados anteriores a 2014.
- Edades superiores a 30 años.

3.5.4. Muestreo

La encuesta Nacional de estudiantes y egresados 2017 fue de tipo probabilística, de lista, estratificada, bietápica e independiente en cada universidad de estudio. El nivel de confianza de los resultados muestrales es del 95% cuando el número de egresados en el marco muestral de la universidad es mayor o igual a 1000 observaciones y de 10% cuando es menor, se utilizó como marco muestral la información proporcionada por las universidades, el personal de campo mediante la técnica de la encuesta presencial recogió la información sobre un cuestionario de preguntas directamente a una Tablet. Por su parte el presente proyecto de investigación recoge de manera intencionada la información de las variables consideradas en los dos instrumentos estructurados.

3.6. Variables y operacionalización

Variable independiente: Factores prevalentes

Definición Operacional: En el presente trabajo se propusieron algunos elementos condicionantes de la inserción laboral, estos se agrupan en factores sociodemográficos que fueron caracterizados mediante el sexo, la edad y el Nivel académico de los padres del egresado, el ingreso familiar y la situación laboral del círculo familiar o amigo cercano; factores de la educación básica secundaria como el lugar geográfico y tipo de institución; y finalmente los factores educacionales del pregrado y posgrado constituidos por las características principales de la institución educativa y algunos eventos relacionados con la vida universitaria, se incluye también las percepciones finales del egresado sobre su casa de estudio.

Variable Dependiente: Inserción Laboral

Definición Operacional: Entenderemos por este concepto como la situación del egresado con respecto al mercado laboral, el cual al momento del estudio puede estar desempleado o por el contrario mantenerse en un trabajo; pero esto último podría darse en condiciones inadecuadas como el subempleo por horas (desea trabajar horas adicionales y está en disposición de hacerlo) o por ingresos. Por eso fue necesario considerar las características de su empleo actual (horas de trabajo y salario), conocer si está en busca de otro empleo, conocer si su ocupación y tareas laborales están relacionadas a su carrera de estudio y si cuenta con un contrato o figura en planilla, en el caso que se verifiquen estas condiciones se dirá que su empleo es adecuado. En el caso de los independientes será importante conocer si están declarando sus ingresos a la SUNAT.

Es decir, luego de analizar estas características se clasificará a los egresados como Desempleados, Empleados adecuadamente o Empleados inadecuadamente.

Tabla 3: Matriz de operacionalización de los Factores prevalentes

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y Rangos
				(Valor final)
Factores sociodemográficos:	Edad del egresado	Edad del egresado en años	Cuantitativa continua/Razón	20-30 años
	Sexo del egresado	Sexo del egresado	Cualitativa/Nominal	Hombre, Mujer
	Educación de los padres	Nivel académico más alto alcanzado por el padre	Cualitativa/Ordinal	Sin estudios, Primaria, Secundaria, Universitario, Técnico, Magister/Doctorado
		Nivel académico más alto alcanzado por la madre	Cualitativa/Ordinal	
	Ingreso Familiar	% de familias de tu universidad que tienen ingresos menores que la tuya?	Cuantitativa continua/Razón	0-100%
		Familiar que sea alto funcionario del gobierno	Cualitativa/Nominal	Si/No
	Situación laboral del círculo familiar o amigo cercano	¿Familiar que sea ejecutivo en una empresa de 100 o más empleados?	Cualitativa/Nominal	Si/No
		¿Familiar que tenga ingresos mensuales mayores a 40,000 soles?	Cualitativa/Nominal	Si/No

Fuente: Elaborado en base a la encuesta Nacional de Egresados 2017 MINEDU.

Tabla 3 (Continuación ...)

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y Rangos
				(Valor final)
Factores de la educación básica:	Tipo de institución	Tipo de institución	Cualitativa/Nominal	Estatal/Público Particular/Privado
	Departamento	Departamento donde termino la Secundaria.	Cualitativa/Nominal	Amazonas, Ancash, Apurímac, Ucayali,
	Año de termino	¿En qué año terminó la educación secundaria?	Cuantitativa discreta/Intervalo	Año
		Nombre de la Universidad.	Cualitativa/Nominal	PUCP; UNMSM; UNFV; ...
	Universidad	Tipo de gestión Administrativa.	Cualitativa/Nominal	Estatal/Público, Particular Societaria; Particular Asociativa
		Carrera	Cualitativa/Nominal	Educación; Derecho; Ingeniería ...
		Departamento de la universidad.	Cualitativa/Nominal	Amazonas, Ancash, Apurímac, ...
		Año de licenciamiento SUNEDU	Cuantitativa discreta/Intervalo	2016, 2017, ...
		Ranking 2017	Cuantitativa discreta/Razón	1ro; 2do, 3ro, ...
		Año de ingreso	Cuantitativa discreta/Intervalo	... 2008, 2009, 2010, ...
Factores de la educación del pregrado y Post grado	Vida universitaria	Año de egreso	Cuantitativa discreta/Intervalo	2014, 2015, 2016, 2017
		¿Interrumpió sus estudios?	Cualitativa/Nominal	Si/No
	Posgrado	Ciclos que interrumpió sus estudios	Cuantitativa discreta/Razón	Cero, uno, dos, tres, cuatro.
		¿Tiene usted título profesional?	Cualitativa/Nominal	Si/No
		¿Realizó o está realizando estudios de posgrado?	Cualitativa/Nominal	Si/No
		Financiamiento	Cualitativa/Nominal	Por su cuenta, familiares, Becas, Crédito.
		Satisfacción con la elección de la universidad y la carrera (*)	Cualitativa/Nominal	(Ver Instrumento)
		Atributos docentes (*)		
	Percepción y satisfacción con la Universidad	Infraestructura y equipamiento (*)	Cualitativa/Ordinal	1-Muy insatisfecho 2-Insatisfecho 3-Regular 4-Satisfecho 5-Muy satisfecho
		Programa curricular (*)		
Competencias y habilidades	Servicios educacionales complementarios (*)			
	Satisfacción con la Universidad (*)	Cualitativa/Ordinal	(Ver Instrumento)	
	Calificación a los egresados de su carrera y universidad en habilidades (*)	Cualitativa/Ordinal	(Ver Instrumento)	

Fuente: Elaborado en base a la encuesta Nacional de Egresados 2017 MINEDU.

(*) Los aspectos considerados constituyen subindicadores, Ver tabla 3.

Tabla 4: Sub indicadores de la Percepción y satisfacción con la Universidad.

Sub Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y Rangos (Valor final)
Satisfacción con la elección de la universidad y la carrera	¿Si estuviera nuevamente en 5 año que elegiría?	Cualitativa /Nominal	Trabajar y no estudiar, Estudiar en un Instituto, Otra Carrera y/o otra Universidad, No cambiaría nada.
	¿Elegiría otra carrera?		Si/No
	¿Erigiría otra universidad dentro del país?		Si/No
	¿Se encuentra usted satisfecho con la formación que le dio la universidad?		Si/No
	Principal motivo de satisfacción: Principal motivo de insatisfacción:		Docentes, equipamiento, currículo, Recursos tecnológicos
Atributos docentes	Conocimientos y experiencia de la plana docente.		
	Habilidades pedagógicas de la plana docente.		
Infraestructura y equipamiento	Aulas y equipamiento.		
	Laboratorios y equipamiento.		
	Bibliotecas y equipamiento.		
Programa curricular	Programa curricular (plan de estudios)	Cualitativa /Ordinal	
	Investigación formativa		
	Servicio médico y asistencia psicológica		1-Muy insatisfecho
	Comedor universitario.		2-Insatisfecho
	Transporte universitario.		3-Regular
	Vivienda universitaria.		4-Satisfecho
Servicios educacionales complementarios	Servicio psicopedagógico.		5-Muy satisfecho
	Actividades culturales/artísticas/deportivas		
	Actividades de responsabilidad social.		
	Semilleros de investigación.		
	Incubación de empresas.		
	Bolsa de trabajo y/o ferias laborales.		
	Programas de intercambio estudiantil.		
	A partir de su experiencia laboral, la formación profesional que recibió en la universidad a la que asistió fue:		Cualitativa /Ordinal
En una escala del 0 al 10, ¿qué tanto recomienda la carrera?		1-10	
Calificación a los egresados de su carrera y universidad en habilidades	Habilidades cognitivas	Cualitativa /Ordinal	
	Habilidades sociales		
	Habilidades de implementador		
	Habilidades redacción		1-Muy malos
	Atención al cliente		2-Malos
	Habilidades de gestión de proyectos		3-Regulares
	Habilidades de gestión de personas		4-Buenos
	Habilidades financieras		5-Muy buenos
Habilidades computo básico			

Fuente: Elaborado en base a la encuesta Nacional de Egresados 2017 MINEDU.

Tabla 5: Matriz de operacionalización de la variable Inserción Laboral

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y Rangos (Valor final)			
Historia Laboral	Número de trabajos anteriores	Ocupación que realizó después o durante el pregrado	Cualitativa nominal	Descripción de la ocupación			
		Indique la fecha de inicio	Cualitativa nominal	mes/año			
		Indique la fecha fin	Cualitativa nominal	mes/año			
		¿Cuántas horas trabajaba aproximadamente a la semana?	Cuantitativa discreta/Razón	0-84 Horas			
		Ganancia mensual en soles por esta actividad	Cuantitativa Continua/Razón	Salario mensual en soles			
	Ocupación principal	Ocupación principal	¿Realizó otra actividad laboral adicional?	Cuantitativa Continua/Razón	Si/No		
			Descripción de la ocupación principal	Cualitativa nominal	Abogado penalista, docente de colegio, comerciante, ...		
			Horas de trabajo semanal	Cuantitativa Continua/Razón	0-84 Horas		
			Salario mensual en soles	Cuantitativa Continua/Razón	Salario mensual en soles		
			Principales tareas laborales	Cualitativa nominal	Descripción de las tareas laborales		
			Familia de la ocupación	Cualitativa nominal	Según clasificador INEI 2015		
			En este empleo usted se desempeña como	Cualitativa nominal	Jefe o supervisor, Empleado, Practicante, Independiente.		
			Tiempo de búsqueda	Cuantitativa discreta	# de meses		
			¿Preferiría tener una relación laboral estable con alguna organización?	Cualitativa nominal	Si/No		
			Independiente	Independiente	¿Cuáles son las principales dificultades que ha encontrado para establecer una relación	Cualitativa nominal	Horarios de trabajo Expectativas salariales Falta de conocimiento o habilidades específicas Falta de experiencia laboral Falta de contactos
					¿Realiza una declaración de sus ingresos por su actividad profesional a la SUNAT?	Cualitativa nominal	Si/No

Fuente: Elaborado en base a la encuesta Nacional de Egresados 2017 MINEDU.

Tabla 5: (Continuación ...)

Dimensión	Indicadores	ITEMS	Escala de medición	Niveles y Rangos (Valor final)
Empresa		Clasificación de la organización	Cualitativa nominal	Sector Privado, Público, Sociedad Civil
	Registro de la empresa	Número de trabajadores	Cualitativa ordinal	1 trabajador De 2 a 10 trabajadores De 11 a 100 trabajadores De 100 a más trabajadores
		Tipo de contrato	Cualitativa nominal	Planilla, Contrato por servicios a terceros, Practicas pre o profesionales, Cas (Sector público), Sin contrato
	Ubicación	¿Dónde está ubicada la oficina de la empresa donde acude usualmente?	Cualitativa nominal	Dpto.
Subempleo	Acceso al empleo	¿Cómo consiguió este empleo remunerado al egresar?	Cualitativa nominal	Por: Avisos, Profesores, Compañeros, Familiares, Agencias, Universidad, MTPE, Contacto directo, Gestionó trabajar por su cuenta, Donde realizó sus prácticas.
	Subempleo por horas trabajadas y salario	La semana pasada, ¿estuvo disponible y quería trabajar más horas?	Cualitativa nominal	Si/No
		Salario inferior al mínimo	Cualitativa nominal	Si/No
Desempleo	Búsqueda de otro empleo	¿Desea usted otro trabajo y ha hecho algo por cambiar su trabajo actual?	Cualitativa nominal	Si/No
	Búsqueda de empleo	¿Cuáles son los motivos para buscar otro trabajo?	Cualitativa nominal	Desea un trabajo mejor pagado, Temor o certeza de perder el trabajo actual, Desea un trabajo no riesgoso, Desea más vinculación a su carrera.
Desempleo	Búsqueda de empleo	La semana pasada, ¿hizo algo para conseguir trabajo?	Cualitativa nominal	Si/No
		La semana pasada, ¿quería usted trabajar?	Cualitativa nominal	Si/No

Fuente: Elaborado en base a la encuesta Nacional de Egresados 2017 MINEDU.

3.7. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

En el presente trabajo se usó la observación documental, el documento principal fue proporcionada por el MINEDU mediante memorándum 684-2018 (ver anexo 2). Tal como lo indica Flores (2014) esta técnica de observación documental recoge información de diversa naturaleza: fuentes escritas, reproducción de imágenes o sonidos, servicios documentales u objetos.

3.7.2 Descripción de instrumentos

El instrumento fueron dos hojas de Excel estructuradas, sobre la cual se realizó la observación documental. Ambos instrumentos contienen la información recabada de la base de datos del censo nacional del 2017 del MINEDU y complementada con información de la SUNEDU.

El ultimo cuestionario utilizado por el MINEDU en la encuesta nacional de egresados 2017 consta de 199 preguntas cerradas distribuidos en VIII capítulos, (ver anexo 4) el cual se resume a continuación:

- Criterios de exclusión (12 ítems)
- Antecedentes del egresado (9 ítems)
- Redes de contacto (6 ítems)
- Vida universitaria (8 ítems)
- Estudios de post grado (8 ítems)
- Empleo e ingresos (113 ítems)
- Percepciones sobre la elección de la Universidad (10 ítems)
- Percepciones y satisfacción con la Universidad (33 ítems)

3.7.3 Validación de instrumentos.

Para la validación del contenido de los instrumentos de recolección de datos presentados en los anexos seis y siete se utilizó el juicio de cinco expertos la línea de educación (J1, J2, J3, J4 y J5) y se midió la congruencia sus afirmaciones mediante la prueba binomial. El instrumento fue evaluado en siete criterios, en cada uno de ellos los jueces marcaron si estaban de acuerdo en que el instrumento cumplía con los contenidos a evaluar (1= Si, 0= No), el detalle de las evaluaciones se muestra en el anexo 1 y los resultados obtenidos se consolidan en la tabla 6.

Jueces:

J1: Dra. Jannet Aspiros Bermudez

J2: Dra. Lily Marisol Pizarro Arancibia

J3: Mg. Yvan Javier Basurto Santillan,

J4: Mg. Patricia Milagros Respicio Lopez

J5: Dra. Aracelli Monica Aguado Lingan.

Criterios:

C1: El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.

C2: El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.

C3: La estructura del instrumento es adecuada.

C4: Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable.

C5: La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.

C6: Los ítems son claros y entendibles.

C7: El número de ítems es adecuado para su aplicación.

Tabla 6: Prueba de validación Binomial

CRITERIOS	Variable independiente Factores Prevalentes					Variable dependiente Inserción Laboral						
	Juez					Juez						
	J1	J2	J3	J4	J5	p Binomial	J1	J2	J3	J4	J5	p Binomial
C1	1	1	1	1	1	0,031	1	1	1	1	1	0,031
C2	1	1	1	1	1	0,031	1	1	1	1	1	0,031
C3	1	1	1	1	1	0,031	1	1	1	1	1	0,031
C4	1	1	1	1	1	0,031	1	1	1	1	1	0,031
C5	1	1	1	1	1	0,031	1	1	1	1	1	0,031
C6	1	1	1	1	1	0,031	1	1	1	1	1	0,031
C7	1	1	1	1	1	0,031	1	1	1	1	1	0,031

Como el p valor de la prueba es menor a 0.05 significa que existe concordancia de jueces y que estos coinciden en que el instrumento es válido.

3.7.4 Confiabilidad de instrumentos

Para Hernández Fernández & Baptista (2014) la confiabilidad se entiende como la capacidad de un instrumento de proporcionar resultados iguales tras su aplicación repetida sobre un mismo sujeto. Dado que la información es de fuente gubernamental oficial secundaria y dada la temporalidad retrospectiva de nuestro estudio, no es viable ni factible la aplicación de una prueba piloto para medir la confiabilidad o consistencia interna global de los datos. No obstante, únicamente es factible la medición de la confiabilidad en el indicador: *Percepción y satisfacción con la Universidad* mediante el coeficiente alfa de Cronbach, toda vez que las respuestas de los ítems están en escala de Likert.

Tabla 7: Confiabilidad de los datos

	Alfa de Cronbach	N de elementos	Casos Validos
Atributos Docente	0,822	2	8072
Infraestructura y equipamiento	0,887	3	7884
Atributos Universidad	0,757	2	8025
Servicios educacionales complementarios	0,932	11	1721
Total	0,942	18	1704

Fuente: Elaboración propia mediante SPSS 25.0.

La tabla 7 muestra que la consistencia interna de los datos en los 4 subindicadores de fue superior a 0,757 llegando hasta un alfa de 0,942.

Según lo comentado por Hernández Fernández & Baptista (2014) no hay una regla para el límite de fiabilidad, pero según lo comenta algunos autores indican que su valor debe estar entre 0,70 y 0,90 con lo cual el indicador de los Atributos Universidad es confiable en nuestro instrumento.

3.8. Procesamiento y análisis de datos

La información recibida del MINEDU fue exportada a un fichero de datos del programa estadístico SPSS VERSION 25.0, luego de revisar la consistencia de los datos se procedió a seleccionar y codificar las variables de interés de acuerdo con la operacionalización indicada.

En la parte descriptiva se usaron tablas de frecuencia simples y de doble entrada, también se emplearon algunos gráficos de barras agrupados, diagramas de cajas y sectores circulares.

Para la parte correlacional univariado se utilizó la prueba no paramétrica de independencia Chi cuadrada.

Para probar las hipótesis de investigación se utilizaron los modelos de regresión logística binaria y multinomial y se consideró un nivel de significancia del 5%.

3.9. Aspectos éticos

La presente investigación sigue el formato establecido por la Universidad Privada Norbert Wiener, y cumple con el código de Ética para la Investigación del 2019.

Además, siguiendo el artículo 6 de la normativa, se respetará la autoría de toda la información bibliográfica que se utilice, refiriendo a los autores de los materiales consultados.

La información recibida por el MINEDU mediante memorándum 684-2018 será utilizada para los fines de la presente investigación académica sin sesgar los resultados, con una divulgación responsable de la investigación.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo

Luego de revisar las características del empleo (Ver anexo 08) y tomando como referencia la metodología indicada en INEI (2020b) se clasificó a los egresados en 3 categorías de inserción laboral: Desocupados, empleados adecuadamente e inadecuadamente.

Desocupados: si al momento de la encuesta manifestaron que no tenían un empleo actual.

Empleados: los que manifestaron tener una ocupación o empleo actual, estos fueron clasificados en dos categorías excluyentes, como empleados de manera adecuada o como empleados de manera inadecuada.

Empleado adecuadamente: Todo egresado empleado en el que se verificaron simultáneamente las siguientes condiciones:

- a. Su ocupación debe estar relacionada con la carrera de egreso.
- b. Si es empleado dependiente debe tener un contrato formal con sus empleadores.
- c. Si es independiente tiene que estar declarando a la SUNAT.
- d. Tener una remuneración superior al salario mínimo vital.
- e. Trabajar 35 horas como mínimo a la semana.
- f. En caso de trabajar menos de 35 horas debe indicar que no desea laborar más horas.

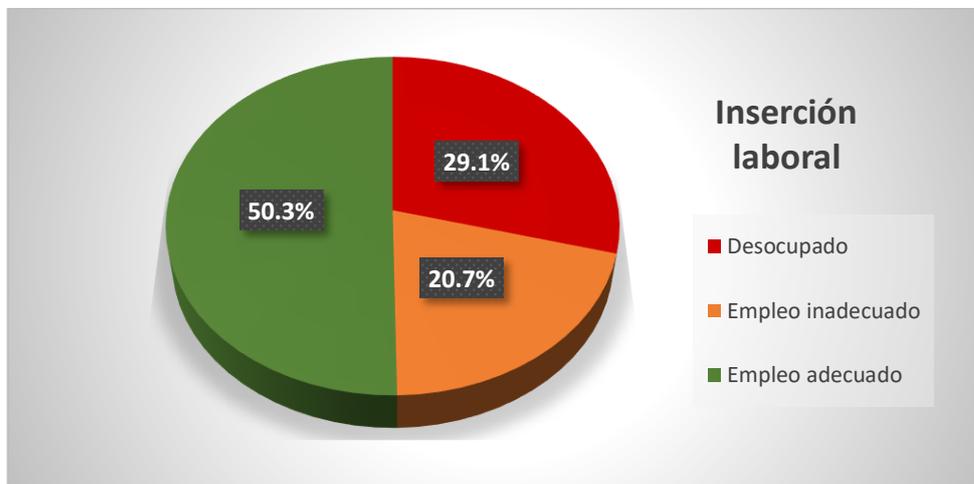
Empleado inadecuadamente: Aquel egresado con ocupación actual pero que no está clasificado como empleado adecuadamente.

los resultados se presentan a continuación en la tabla 15 y figura 1:

Tabla 8: Distribución de los egresados del pregrado en el Perú 2018

Inserción laboral	Casos	Porcentaje
Desocupado	2345	29,1
Empleo inadecuado	1668	20,7
Empleo adecuado	4059	50,3
Total	8072	100,0

Fuente: Elaboración propia.



Fuente: Elaboración propia.

Figura 1: Distribución de los egresados universitarios del pregrado en el Perú.

La figura 01 muestra que solo el 50,3% de los egresados del pregrado se encuentran empleados de manera adecuada; un 20,7% de manera inadecuada y un 29,1% están desocupados.

Tabla 9: Distribución de los egresados según inserción laboral por Factores

Sociodemográficos.

Factores Sociodemográficos		Inserción Laboral						Total (100%)	Chi-cuadrado
		Desocupado		Empleo inadecuado		Empleo adecuado			
		n	%	n	%	n	%		
Edad	20-23 años	548	30,1	374	20,6	897	49,3	1819	0,093
	24-26 años	1286	29,1	876	19,9	2251	51,0	4413	
	27-30 años	511	27,8	418	22,7	911	49,5	1840	
Sexo	Mujer	1243	31,7	864	22,1	1810	46,2	3917	0,000
	Hombre	1089	26,9	783	19,3	2182	53,8	4054	
¿Cuál fue el nivel académico más alto alcanzado por: madre o apoderada?	Sin estudios	81	35,4	56	24,5	92	40,2	229	0,000
	Primaria	433	29,9	359	24,8	654	45,2	1446	
	Secundaria	799	28,7	608	21,8	1378	49,5	2785	
	Técnico	495	30,2	304	18,5	840	51,3	1639	
	Universitario	488	27,5	303	17,1	983	55,4	1774	
¿Cuál fue el nivel académico más alto alcanzado por: padre o apoderado?	Sin estudios	28	29,8	24	25,5	42	44,7	94	0,000
	Primaria	288	30,1	243	25,4	426	44,5	957	
	Secundaria	806	29,2	638	23,1	1318	47,7	2762	
	Técnico	482	29,5	298	18,2	854	52,3	1634	
	Universitario	643	28,6	394	17,5	1214	53,9	2251	
% de familias con ingresos menores a los tuyos	0-24%	628	29,9	453	21,5	1022	48,6	2103	0,144
	25-49%	826	29,6	535	19,2	1432	51,3	2793	
	50-74%	777	28,0	602	21,7	1394	50,3	2773	
	75-99%	114	28,3	78	19,4	211	52,4	403	
Familiar y/o amigo que sea alto funcionario del gobierno (director de línea o superior)?	Ninguno	2142	29,2	1523	20,7	3678	50,1	7343	0,534
	Algunos	203	27,8	145	19,9	381	52,3	729	
Familiar y/o amigo que sea ejecutivo en una empresa de 100 o más empleados?	Ninguno	2084	29,7	1460	20,8	3472	49,5	7016	0,000
	Algunos	261	24,7	208	19,7	587	55,6	1056	
Familiar y/o amigo que tenga ingresos mensuales mayores a 40,000 soles?	Ninguno	2251	29,3	1597	20,8	3844	50,0	7692	0,040
	Algunos	94	24,7	71	18,7	215	56,6	380	
		2345	29,1	1668	20,7	4059	50,3	8072	---

Fuente: Minedu 2018.

Por otra parte, la tabla 9 muestra la distribución de los egresados según los factores sociodemográficos para cada factor sociodemográfico, la última columna muestra el p valor de la prueba de independencia Chi cuadrado obtenido mediante el SPSS. Valores de p menores a 0,05 indican una asociación significativa.

Con respecto al grupo de edad no se observan diferencias significativas en la distribución de los porcentajes de inserción laboral, al analizar por género observamos una brecha importante con respecto al empleo adecuado, el cual es superior en el caso de los hombres, en el caso de los desocupados sucede todo lo contrario. La prueba de independencia chi cuadrado permite concluir de manera significativa (p valor $< 0,05$) que existe una asociación entre la inserción laboral y el género del egresado. Respecto al nivel académico alcanzado por el padre o madre, se puede concluir también de manera significativa que los egresados de padres con niveles de educación universitario presentan una ventaja con respecto a los que tienen padres sin estudios o solo con primaria, llegando a observarse una brecha de más del 18% para el caso de madres con posgrado versus madres sin estudios.

En cuanto a los ingresos económicos de la familia si bien hay una ligera ventaja de los que provienen de familias con mejores recursos o amigos de altos funcionarios de gobierno, el análisis univariado no permite concluir que exista una asociación significativa. Finalmente, el contar con un familiar y/o amigo que sea ejecutivo en una empresa de más de 100 empleados o que tenga ingresos mensuales mayores a 40,000 soles está asociado de manera significativa con un empleo adecuado (p valor $< 0,05$)

Tabla 10: Distribución de los egresados según inserción laboral por Factores de la educación básica.

Factores de la educación básica		Inserción Laboral						Total n (100%)	Chi- cuadrado p valor
		Desocupado		Empleo inadecuado		Empleo adecuado			
		n	%	n	%	n	%		
Colegió donde terminó la secundaria	Estatal/Público	1626	30,4	1219	22,8	2496	46,7	5341	0,00
	Particular/Privado	719	26,3	449	16,4	1563	57,2	2731	
Departamento donde termino su secundaria	Madre de dios	7	13,5	7	13,5	38	73,1	52	0,00
	Lima	445	19,2	338	14,6	1533	66,2	2316	
	Callao	19	17,4	19	17,4	71	65,1	109	
	Tumbes	14	17,5	22	27,5	44	55,0	80	
	Amazonas	17	17,5	28	28,9	52	53,6	97	
	Ucayali	22	22,7	24	24,7	51	52,6	97	
	San Martín	81	25,0	74	22,8	169	52,2	324	
	Junín	173	30,8	99	17,6	289	51,5	561	
	Ica	21	39,6	5	9,4	27	50,9	53	
	La libertad	97	31,2	57	18,3	157	50,5	311	
	Ancash	163	31,8	93	18,1	257	50,1	513	
	Pasco	63	35,4	29	16,3	86	48,3	178	
	Cajamarca	87	32,7	58	21,8	121	45,5	266	
	Arequipa	166	31,1	141	26,5	226	42,4	533	
	Piura	73	33,8	52	24,1	91	42,1	216	
	Ayacucho	30	38,0	16	20,3	33	41,8	79	
	Huánuco	82	24,9	112	34,0	135	41,0	329	
	Lambayeque	25	31,6	22	27,8	32	40,5	79	
	Loreto	88	34,4	71	27,7	97	37,9	256	
	Huancavelica	95	36,3	73	27,9	94	35,9	262	
Puno	77	37,2	56	27,1	74	35,7	207		
Tacna	122	42,7	62	21,7	102	35,7	286		
Apurímac	100	44,1	51	22,5	76	33,5	227		
Moquegua	25	33,3	25	33,3	25	33,3	75		
Cusco	253	44,7	134	23,7	179	31,6	566		
Año de término de la secundaria	2001-2004	102	24,3	94	22,4	224	53,3	420	1,00
	2005-2008	1114	28,5	824	21,1	1966	50,4	3904	
	2009-2012	1129	30,1	750	20,0	1869	49,9	3748	
Total		2345	29,1	1668	20,7	4059	50,3	8072	---

Fuente: Minedu 2018.

Con respecto a los factores de la educación básica la tabla 10 muestra que el 57,2% de los egresados provenientes de colegios privados están empleados de manera adecuada mientras que en el caso de los colegios estatales este porcentaje disminuye de manera significativa a solo 46,7%. (p valor < 0,05)

También se observa que la empleabilidad adecuada de los egresados provenientes de colegios de Madre de Dios, Lima y Callao supera el 65%, en comparación en el caso de los egresados que proceden del Cusco, Moquegua y Apurímac este porcentaje no supera el 34%, la prueba Chi cuadrado permite concluir que la asociación es significativa (p valor < 0,05). En cuanto al año de término de la educación secundaria, no se observó asociación con la inserción laboral.

Tabla 11: Distribución de los egresados según inserción laboral por universidad privada.

	Inserción Laboral						Total (100%) n	% por columna
	Desocupado		Empleo inadecuado		Empleo adecuado			
Universidad Particular	n	%	n	%	n	%	n	
Pontificia U. Católica del Perú	33	17,7	32	17,2	121	65,1	186	2,3
U. Andina del Cusco	106	42,9	60	24,3	81	32,8	247	3,1
U. Católica de Santa Maria	86	28,2	76	24,9	143	46,9	305	3,8
U. Católica Los Angeles de Chimbote	27	25,5	41	38,7	38	35,8	106	1,3
U. de Piura	11	57,9	3	15,8	5	26,3	19	0,2
U. de San Martin de Porres	20	27,0	5	6,8	49	66,2	74	0,9
U. del Pacifico	11	5,3	4	1,9	191	92,7	206	2,6
U. Para El desarrollo Andino	2	40,0	1	20,0	2	40,0	5	0,1
U. Peruana Cayetano Heredia	11	22,9	11	22,9	26	54,2	48	0,6
U. Ricardo Palma	34	27,0	21	16,7	71	56,3	126	1,6
U. Cesar Vallejo	51	23,3	33	15,1	135	61,6	219	2,7
U. Continental	72	35,6	25	12,4	105	52,0	202	2,5
U. Peruana de Ciencias Aplicadas	5	9,6	4	7,7	43	82,7	52	0,6
U. Peruana del Oriente	2	7,4	15	55,6	10	37,0	27	0,3
U. San Ignacio de Loyola	61	24,6	23	9,3	164	66,1	248	3,1

Fuente: Minedu 2018.

Tabla 12: Distribución de los egresados según inserción laboral por universidad

nacional.

	Inserción Laboral						Total (100%) n	% por columna
	Desocupado		Empleo inadecuado		Empleo adecuado			
Universidad Nacional	n	%	n	%	n	%	n	
U. N. Agraria de La Selva	17	22,4	18	23,7	41	53,9	76	0,9
U. N. Agraria La Molina	26	32,9	7	8,9	46	58,2	79	1,0
U. N. Amazónica de Madre de Dios	13	17,3	13	17,3	49	65,3	75	0,9
U. N. Daniel Alcides Carrion	80	37,4	37	17,3	97	45,3	214	2,7
U. N. de Cajamarca	81	36,2	51	22,8	92	41,1	224	2,8
U. N. de Educación E. Guzman y Valle	6	16,7	18	50,0	12	33,3	36	0,4
U. N. de Huancavelica	95	39,1	74	30,5	74	30,5	243	3,0
U. N. de Ingeniería	46	13,3	25	7,2	274	79,4	345	4,3
U. N. de La Amazonia Peruana	89	39,9	55	24,7	79	35,4	223	2,8
U. N. de Moquegua	20	34,5	15	25,9	23	39,7	58	0,7
U. N. de Piura	54	34,0	39	24,5	66	41,5	159	2,0
U. N. de San Agustín	106	36,8	81	28,1	101	35,1	288	3,6
U. N. de San Antonio Abad del Cusco	156	47,4	72	21,9	101	30,7	329	4,1
U. N. de San Cristóbal de Huamanga	19	40,4	11	23,4	17	36,2	47	0,6
U. N. de San Martín	68	25,1	64	23,6	139	51,3	271	3,4
U. N. de Trujillo	101	32,5	50	16,1	160	51,4	311	3,9
U. N. de Tumbes	11	13,9	24	30,4	44	55,7	79	1,0
U. N. de Ucayali	12	18,8	12	18,8	40	62,5	64	0,8
U. N. del Altiplano	59	37,6	52	33,1	46	29,3	157	1,9
U. N. del Callao	40	16,3	25	10,2	181	73,6	246	3,0
U. N. del Centro del Perú	82	32,3	53	20,9	119	46,9	254	3,1
U. N. del Santa	34	38,6	26	29,5	28	31,8	88	1,1
U. N. Federico Villarreal	37	23,1	37	23,1	86	53,8	160	2,0
U. N. Hermilio Valdizan	82	26,1	111	35,4	121	38,5	314	3,9
U. N. Intercultural de La Amazonia	7	30,4	7	30,4	9	39,1	23	0,3
U. N. Jorge Basadre Grohmann	126	42,1	66	22,1	107	35,8	299	3,7
U. N. José Faustino Sánchez Carrion	76	27,2	88	31,5	115	41,2	279	3,5
U. N. José María Arguedas	25	30,1	27	32,5	31	37,3	83	1,0
U. N. Mayor de San Marcos	35	11,3	38	12,2	238	76,5	311	3,9
U. N. Micaela Bastidas de Apurímac	57	57,0	18	18,0	25	25,0	100	1,2
U. N. Pedro Ruiz Gallo	21	25,9	24	29,6	36	44,4	81	1,0
U. N. San Luis Gonzaga de Ica	16	50,0	6	18,8	10	31,3	32	0,4
U. N. Santiago Antunez de Mayolo	95	31,3	36	11,8	173	56,9	304	3,8
U. N. Tecnológica de Lima Sur	11	16,4	7	10,4	49	73,1	67	0,8
U. N. T. Rodríguez de Mendoza	10	12,0	27	32,5	46	55,4	83	1,0
Total	2345	29,1	1668	20,7	4059	50,3	8072	100,0

Fuente: Minedu 2018.

Con respecto a la universidad de procedencia la información muestra diferencias bastante importantes, no obstante, estos resultados no pueden ser tomados como ranking de empleabilidad debido a que no están consideradas todas las universidades particulares ni estatales, del universo de 132 universidades peruanas (42 públicas y 90 particulares) en la muestra solo se tomaron a 15 particulares y 35 estatales.

Hecha esta aclaración, observamos en la tabla 11 que en el grupo de universidades privadas sobresale la Universidad Pacifico con 206 egresados que representan el 2,6% de la muestra global ($n = 80172$ egresados), de estos 206 egresados el 92,7% presente una empleabilidad adecuada seguido de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC) con 82,7%. Por otro lado, si bien según la tabla 15 el estimado de egresados desocupados a nivel nacional es del 29,1% podríamos tener universidades con porcentajes de egresados desocupados que superarían el 57%.

En la tabla 12 respecto a las 35 universidades nacionales consideradas en el estudio que representan el 83% de las universidades nacionales del Perú, sobresalen la Universidad Nacional de Ingeniería (UNI) y la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM) con una empleabilidad adecuada de más del 76% y en contraste muy abajo observamos a la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac con apenas un 25%.

Por otro lado, la tabla 13, en sus primeras filas permite afirmar de manera significativa (p valor $< 0,05$) que la inserción laboral está asociada al tipo de gestión de la universidad, se estima un 61,1% de empleabilidad adecuada para egresados de instituciones societarias, 55,0% para instituciones asociativas y de 47,9% para instituciones del estado.

Tabla 13: Distribución de los egresados según carrera por condición de Inserción

Laboral.

Tipo de gestión administrativa	Inserción Laboral						Total (100%) n	% por columna	Chi- cuadrado p valor
	Desocupado		Empleo inadecuado		Empleo adecuado				
	n	%	n	%	n	%	n		
Universidad Estatal	1813	30,2	1314	21,9	2875	47,9	6002	74,4	
U. Particular Asociativa	341	25,8	254	19,2	727	55,0	1322	16,4	0,000
U. Particular Societaria	191	25,5	100	13,4	457	61,1	748	9,3	
Carrera registrada en los datos administrativos									
Ingeniería de Sistemas y Telecomunicaciones	55	17,9	39	12,7	213	69,4	307	3,8	
Ingeniería Industrial y Producción	405	29,2	180	13,0	804	57,9	1389	17,2	
Ciencias Económicas y Contables	267	25,7	178	17,1	595	57,2	1040	12,9	
artes	5	20,0	6	24,0	14	56,0	25	0,3	
Otras Ingenierías	84	29,9	41	14,6	156	55,5	281	3,5	
Ciencias Físicas y Químicas	63	37,1	16	9,4	91	53,5	170	2,1	
Ingeniería de la Construcción, Sanitaria y Arquitectura	239	29,3	151	18,5	426	52,2	816	10,1	
Ciencias Administrativas y Comer.	385	26,9	314	22,0	730	51,1	1429	17,7	
Ciencias de la Comunicación	42	24,9	47	27,8	80	47,3	169	2,1	
Ciencias Sociales y del Comportamiento	63	26,7	62	26,3	111	47,0	236	2,9	0,000
Derecho, Ciencias Políticas y Jurídica	79	27,7	72	25,3	134	47,0	285	3,5	
Agropecuaria, Forestal y Acuicultura	149	32,3	103	22,3	209	45,3	461	5,7	
Ciencias de la Vida	48	32,4	46	31,1	54	36,5	148	1,8	
Ciencias de la Salud	303	40,9	177	23,9	260	35,1	740	9,2	
Humanidades	34	35,4	30	31,3	32	33,3	96	1,2	
Educación Secundaria	42	29,8	53	37,6	46	32,6	141	1,7	
Educación Inicial y Primaria	41	22,2	85	45,9	59	31,9	185	2,3	
Veterinaria	28	30,8	38	41,8	25	27,5	91	1,1	
Educación Física	6	20,7	17	58,6	6	20,7	29	0,4	
Otras Carreras	7	20,6	13	38,2	14	41,2	34	0,4	
Total	2345	29,1	1668	20,7	4059	50,3	8072	100	---

Fuente: Minedu 2018.

La tabla 13 muestra también las carreras agrupadas por familias, en primer lugar muy por encima del resto, las carreras de ingeniería de sistemas y telecomunicaciones presentan una empleabilidad adecuada del 69,4% y solo un 12,7% de empleados inadecuados y 17,9% de casos desempleados, en los últimos lugares aparecen las carreras de educación y cierra la lista educación física con un 58,6 % de empleados de manera inadecuado y el resto repartidos en 20,7% para empleados de manera adecuada y el mismo porcentaje para desocupados. No debe perderse de vista a las carreras de ciencias de la salud (Medicina, Nutrición, Odontología, Enfermería, Tecnología Médica, Farmacia y Bioquímica, Obstetricia) que reportan un 40,9% de desocupados, la tabla siguiente muestra que la carrera de nutrición es la que tiene la menor empleabilidad adecuada. Los resultados de la prueba Chi cuadrado indican una asociación significativa entre la familia de carrera y la inserción laboral (p valor $< 0,05$).

Tabla 14: Distribución de los egresados carrera de ciencias de la salud.

	Inserción Laboral						Total	
	Desocupado		Empleo inadecuado		Empleo adecuado		n	%
Ciencias de la Salud	n	%	n	%	n	%	n	%
Medicina	29	40,3	2	2,8	41	56,9	72	100,0
Nutrición	7	14,0	16	32,0	27	54,0	50	100,0
Odontología	42	36,8	22	19,3	50	43,9	114	100,0
Enfermería	71	39,4	46	25,6	63	35,0	180	100,0
Tecnología Médica	43	31,9	53	39,3	39	28,9	135	100,0
Farmacia y Bioquímica	91	56,9	31	19,4	38	23,8	160	100,0
Obstetricia	20	69,0	7	24,1	2	6,9	29	100,0
Total	303	40,9	177	23,9	260	35,1	740	100,0

Fuente: Minedu 2018.

La tabla 14 muestra que, dentro de las carreras de ciencias de la salud, la especialidad de medicina presenta un alto porcentaje de empleabilidad adecuada y a la vez de desocupados.

Tabla 15: Distribución de los egresados según inserción laboral por departamento de la universidad.

Departamento de la Universidad	Inserción Laboral						Total (100%) n	% por columna	Chi-cuadrado p valor	
	Desocupado		Empleo inadecuado		Empleo adecuado					
	n	%	n	%	n	%				
Lima	503	18,8	378	14,1	1801	67,2	2682	33,2	0,000	
Madre De Dios	13	17,3	13	17,3	49	65,3	75	0,9		
Ucayali	19	21,8	19	21,8	49	56,3	87	1,1		
Tumbes	11	13,9	24	30,4	44	55,7	79	1,0		
Amazonas	10	12,0	27	32,5	46	55,4	83	1,0		
La Libertad	101	32,5	50	16,1	160	51,4	311	3,9		
San Martín	68	25,1	64	23,6	139	51,3	271	3,4		
Junín	154	33,8	78	17,1	224	49,1	456	5,6		
Ancash	156	31,3	103	20,7	239	48,0	498	6,2		
Cerro De Pasco	80	37,4	37	17,3	97	45,3	214	2,7		
Lambayeque	21	25,9	24	29,6	36	44,4	81	1,0		
Huánuco	99	25,4	129	33,1	162	41,5	390	4,8		
Arequipa	192	32,4	157	26,5	244	41,1	593	7,3		
Cajamarca	81	36,2	51	22,8	92	41,1	224	2,8		
Piura	65	36,5	42	23,6	71	39,9	178	2,2		
Moquegua	20	34,5	15	25,9	23	39,7	58	0,7		
Ayacucho	19	40,4	11	23,4	17	36,2	47	0,6		
Tacna	126	42,1	66	22,1	107	35,8	299	3,7		
Loreto	91	36,4	70	28,0	89	35,6	250	3,1		
Cusco	262	45,5	132	22,9	182	31,6	576	7,1		
Ica	16	50,0	6	18,8	10	31,3	32	0,4		
Huancavelica	97	39,1	75	30,2	76	30,6	248	3,1		
Apurímac	82	44,8	45	24,6	56	30,6	183	2,3		
Puno	59	37,6	52	33,1	46	29,3	157	1,9		
Total	2345	29,1	1668	20,7	4059	50,3	8072	100		---

Fuente: Minedu 2018.

La tabla 15 muestra en primer lugar que el 67,2% de los egresados de universidades limeñas están empleados de manera adecuada seguido de Madre de Dios con 62,3%, a su vez se ubican en últimos lugares Huancavelica, Apurímac y Puno con menos del 31% de sus egresados con empleo adecuado y más del 37% de desocupados. El p valor de la prueba chi cuadrado resulta menor al 5%, esto permite concluir que existen diferencias en cuanto a la empleabilidad por departamentos.

Tabla 16: Distribución de los egresados según inserción laboral por características de la universidad y vida universitaria.

		Inserción Laboral						Total (100%) n	% por columna	Chi- cuadrado p valor
		Desocupado		Empleo inadecuado		Empleo adecuado				
		n	%	n	%	n	%			
Año de licenciamiento de la universidad por SUNEDU	No licenciada/ Denegada	66	26,8	86	35,0	94	38,2	246	3,0	0,000
	2019-2020	1048	31,1	805	23,9	1512	44,9	3365	41,7	
	2018	665	31,1	384	17,9	1091	51,0	2140	26,5	
	2016-2017	566	24,4	393	16,9	1362	58,7	2321	28,8	
Ranking de la universidad en el año 2017	1°-5°	151	15,6	113	11,7	705	72,8	969	12,0	0,000
	6°-10°	279	32,3	129	14,9	457	52,8	865	10,7	
	11°-32°	729	29,8	526	21,5	1190	48,7	2445	30,3	
	33°	1186	31,3	900	23,7	1707	45,0	3793	47,0	
Año de egreso del estudiante	2014	116	30,2	80	20,8	188	49,0	384	4,8	0,000
	2015	1058	26,3	780	19,4	2192	54,4	4030	49,9	
	2016	992	31,3	686	21,6	1494	47,1	3172	39,3	
	2017,00	179	36,8	122	25,1	185	38,1	486	6,0	
Posee título profesional el egresado	No	1890	30,0	1269	20,1	3150	49,9	6309	78,2	0,001
	Si	455	25,8	399	22,6	909	51,6	1763	21,8	
Número de ciclos que interrumpió estudios el egresado	No interrumpió	1930	28,8	1338	20,0	3425	51,2	6693	82,9	0,003
	Un ciclo	164	28,9	124	21,8	280	49,3	568	7,0	
	Dos ciclos	149	31,0	120	25,0	211	44,0	480	5,9	
	Tres o más.	102	30,8	86	26,0	143	43,2	331	4,1	
Total		2345	29,1	1668	20,7	4059	50,3	8072	100	---

Fuente: Minedu 2018.

Las primeras filas de la tabla 16 solo se usará como una referencia, debido a que muestran los porcentajes de inserción laboral según posterior licenciamiento o denegación de la universidad de egreso, es interesante ver como el 38,2% de egresados de universidades que posteriormente no se licenciarían (al junio de 2020) no están empleados de manera adecuada,

a comparación en las universidades licenciadas entre 2016 y 2017 este porcentaje se eleva a un 58,7%. La prueba chi cuadrado permite concluir en una asociación de estas características (p valor $< 0,05$).

Si se toma como referencia el ranking elaborado por SUNEDU en 2017, el 72,6% de egresados de universidades de los 5 primeros lugares están ocupados de manera adecuada con un 15,6% de desocupados y un minoritario 11,7% ocupado de manera inadecuada, por otro lado, solo el 45% de los egresados de universidades del puesto 33 (Último lugar que agrupa al 47% de egresados) tienen una empleabilidad adecuada con más del 30% de desocupados. Es preciso indicar que este Ranking considero indicadores asociados a la dimensión de investigación, como número de publicaciones en revistas indexadas, número de documentos citables, Índice H de la universidad y número de artículos que están incluidos en el 10% de los trabajos más citados, todos estos aspectos basados en los registros de la Web of Science Core Collection 2014-2016.

Por otro lado, si consideramos a los dos grupos más numerosos de egresados considerados en la muestra, no nos llama la atención que exista una mayor empleabilidad en los egresados del 2015 respecto a los del 2016, esto como consecuencia del mayor tiempo de búsqueda dentro del mercado laboral.

También se observa una asociación significativa (p valor $< 0,05$) de la inserción laboral con la posesión del título universitario, aunque la diferencia principal está en la condición de desocupado con más de 4% de diferencia para una mejor situación de los titulados.

Finalmente, la evidencia estadística univariada indica que los alumnos de matrícula regular a lo largo de su vida académica (que no interrumpieron sus estudios) se encuentran en una mejor situación laboral, principalmente en comparación con los que interrumpieron sus estudios por tres o más ciclos académicos.

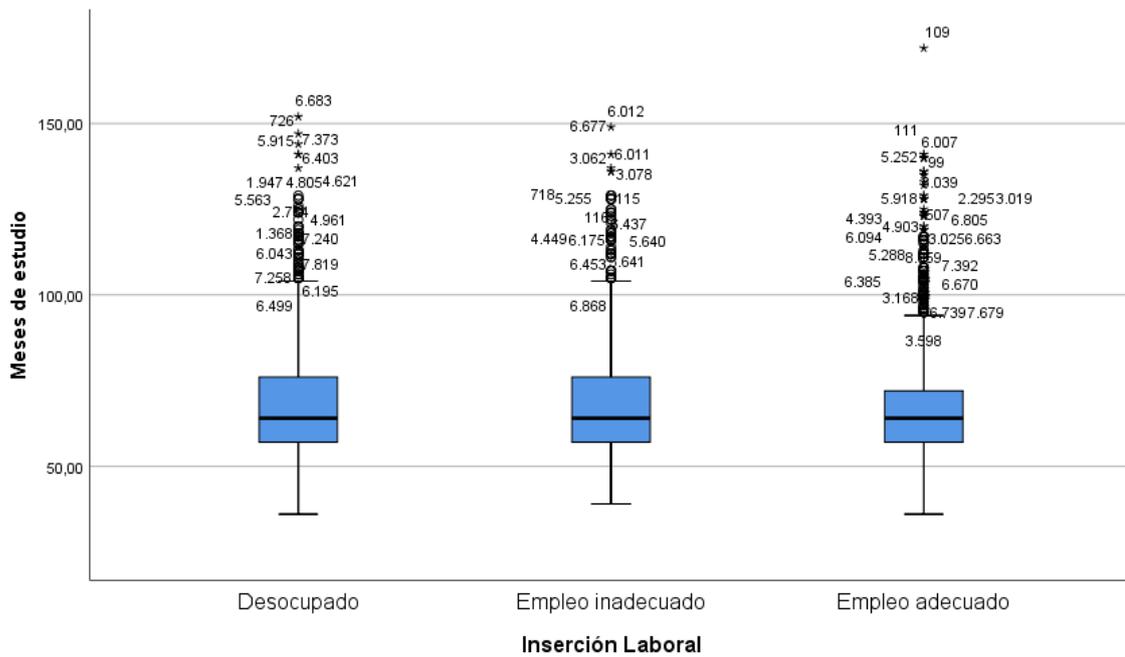


Figura 2: Distribución de los egresados universitarios según meses de estudio.

Los diagramas de caja correspondiente al tiempo de estudio se observan en la figura 2, podemos notar una distribución muy similar en los tres grupos de inserción laboral, todos ellos presentan una asimetría positiva, es decir egresados que permanecieron más tiempo de lo adecuado, además si se considera solo el 50% central de cada grupo, no se perciben diferencias en cuanto al tiempo de estudio.

En cuanto a los estudios de maestría, si bien los resultados presentados en la tabla 17 indican que el porcentaje de maestristas empleados adecuadamente es superior a los que no poseen estudios de maestría 52,5 Versus 49,8%, esta diferencia no es estadísticamente significativa, es decir, analizando solo estas variables no podemos afirmar que una maestría en los primeros años de egreso representa ventaja en el posicionamiento laboral en el Perú.

Tabla 17: Distribución de los egresados según inserción laboral por maestría.

		Inserción Laboral						Total (100%) n	% por columna	Chi- cuadrado p valor
		Desocupado		Empleo inadecuado		Empleo adecuado				
		n	%	n	%	n	%			
¿Realizó o está realizando estudios de posgrado en alguna U.?	No	1968	29,4	1394	20,8	3339	49,8	6701	83,0	0,185
	Si	377	27,5	274	20,0	720	52,5	1371	17,0	
Total		2345	29,1	1668	20,7	4059	50,3	8072	100	---

Fuente: Minedu 2018.

Tabla 18: Distribución de los egresados según financiamiento de posgrado.

Alternativas que utiliza o utilizaría para financiar estudios de posgrado.	¿Realizó o está realizando estudios de posgrado en alguna universidad?				Total	
	No		Si		n	%
	n	%	n	%		
Por su cuenta (Autofinanciamiento)	4585	58,7	1077	62,9	5662	70,1
Financiamiento de familiares	1248	16,0	291	17,0	1539	19,1
Becas	1491	19,1	255	14,9	1746	21,6
Crédito Educativo	488	6,2	89	5,2	577	7,1
Total de menciones	7812	100,0	1712	100,0	8072	100

Fuente: Minedu 2018.

Con respecto a la alternativa (opción múltiple) que usa o usaría para financiar estudios de maestría, el autofinanciamiento es la alternativa más mencionada (70,1 %) mientras que en segundo lugar está el financiamiento mediante familiares con 19,1%.

Tabla 19: Distribución de los egresados según su satisfacción con la elección universidad-carrera por Inserción Laboral.

Con lo que sabes hoy sobre el contenido de la malla curricular, los costos, las posibilidades de trabajo, elegirías:	Inserción Laboral						Total (100%)		Chi-cuadrado p valor
	Desocupado		Empleo inadecuado		Empleo adecuado				
	n	%	n	%	n	%	n	%	
Trabajar y NO estudiar	13	0,6	8	0,5	5	0,1	26	0,3	0,000
Estudiar en un Instituto Superior No Universitario	76	3,2	42	2,5	59	1,5	177	2,2	
Otra Carrera Y/O Otra Universidad Peruana	696	29,7	474	28,4	954	23,5	2124	26,3	
No cambiaría nada	1560	66,5	1144	68,6	3041	74,9	5745	71,2	
Total	2345	100,0	1668	100,0	4059	100,0	8072	100,0	

Fuente: Minedu 2018.

La tabla 19 muestra resultados respecto a la percepción del egresado como consecuencia de su actual situación laboral, si bien en términos generales el 71,2% de egresados no cambiaría nada, en el caso de los desocupados 29,7% de ellos mencionaron que elegirían estudiar otra carrera o en otra universidad y un 28,4% de los que se encuentran en condición de empleados de manera inadecuada mencionaron también lo mismo, mientras que, el caso de los empleados de manera adecuada solo el 23,5% afirmaron que elegirían estudiar otra carrera o en otra universidad.

La prueba chi cuadrado permite concluir que la condición de la inserción laboral condiciona la satisfacción posterior. (p valor <0,05)

Tabla 20: Distribución de los egresados según su percepción y satisfacción con la universidad por condición de Inserción Laboral.

		Inserción Laboral						Total (100%)	Chi- cuadrado p valor
		Desocupado		Empleo inadecuado		Empleo adecuado			
		n	%	n	%	n	%		
¿Se encuentra usted satisfecho con la formación que le dio la universidad?	No	812	33,0	586	23,8	1064	43,2	2462	0,000
	Si	1533	27,3	1082	19,3	2995	53,4	5610	
Total		2345	29,1	1668	20,7	4059	50,3	8072	

Fuente: Minedu 2018.

La tabla 20 presenta la satisfacción de los egresados universitarios por el servicio recibido, en términos generales el 53,4% de los que se encuentran satisfechos están adecuadamente empleados a diferencia de los insatisfechos que solo llegan a un 43,2% mostrándose una relación significativa.

Tabla 21: Distribución de los egresados satisfechos por condición de Inserción

Laboral.

	Inserción Laboral						Total (100%)	Chi- cuadrado	
	Desocupado		Empleo inadecuado		Empleo adecuado				
	n	%	n	%	n	%	n	%	p valor
Principal motivo de satisfacción (n=5610):									
Los docentes tienen experiencia laboral y están actualizados en su especialidad.	579	37,8	502	46,4	1075	35,9	2156	38,4	
El perfil del egresado y el prestigio de la u. dan mayores posibilidades de empleo.	301	19,6	174	16,1	600	20,0	1075	19,2	
El currículum de la carrera estaba vinculado con la demanda del mercado l.	249	16,2	158	14,6	516	17,2	923	16,5	
La formación y adquisición de habilidades permiten el mejor desempeño laboral.	248	16,2	138	12,8	525	17,5	911	16,2	0,000
El equipamiento tecnológico de la u. permite la buena formación profesional.	83	5,4	57	5,3	155	5,2	295	5,3	
La formación profesional que da la u. fomenta la creación de empresas.	73	4,8	53	4,9	124	4,1	250	4,5	
Total	1533	100,0	1082	100,0	2995	100,0	5610	100,0	

Fuente: Minedu 2018.

La tabla 21 indica que en el caso de los egresados satisfechos con su universidad, el principal motivo es debido a que los docentes tienen experiencia laboral y están actualizados en su especialidad, llegando hasta un 35,9% en el caso de los egresados con empleo adecuado, en segundo lugar, tenemos el perfil del egresado y el prestigio de la universidad. Se observan diferencias significativas entre las diferentes categorías de inserción (p valor <0,05)

Tabla 22: Distribución de los egresados insatisfechos por condición de Inserción

Laboral.

	Inserción Laboral						Total (100%)	Chi- cuadrado p valor
	Desocupado		Empleo inadecuado		Empleo adecuado			
	n	%	n	%	n	%		
Principal motivo de insatisfacción (n=2462):								
Poca experiencia y actualización de los docentes.	271	33,4	170	29,0	318	29,9	759	30,8
Recursos tecnológicos limitados o baja calidad.	160	19,7	115	19,6	221	20,8	496	20,1
El currículo de la carrera no estaba vinculado con la demanda del mercado l.	148	18,2	107	18,3	217	20,4	472	19,2
Falta mayor relación entre lo teórico y la práctica profesional.	129	15,9	117	20,0	191	18,0	437	17,7
Baja formación práctica.	90	11,1	57	9,7	98	9,2	245	10,0
El perfil del egresado y el bajo prestigio de la u. no dan posibilidad de empleo.	14	1,7	20	3,4	19	1,8	53	2,2
Total	812	100,0	586	100,0	1064	100,0	2462	100,0

Fuente: Minedu 2018.

En cuanto a los egresados insatisfechos con su universidad, la tabla 22 indica que el motivo más referido es por la poca experiencia y actualización de los docentes seguido de los recursos tecnológicos limitados o de baja calidad, mencionados por un 69,4% (33,4 +19,7) de los egresados desocupados conjuntamente con los empleados de manera inadecuada, en segundo lugar se refieren a los recursos tecnológicos limitados o de baja calidad, mencionados por un 39,3% (19,7 +19,6) de egresados desocupados más los empleados de manera inadecuada. Se observan diferencias significativas entre las diferentes categorías de inserción (p valor <0,05)

Tabla 23: Distribución de los egresados del pregrado según su satisfacción con la plana docente.

Satisfacción con:		Inserción Laboral						Total (100%)	Chi- cuadrado
		Desocupado		Empleo inadecuado		Empleo adecuado			
		n	%	n	%	n	%	n	p valor
Conocimientos y experiencia de la plana docente.	No	1158	33,1	763	21,8	1576	45,1	3497	0,000
	Si	1187	25,9	905	19,8	2483	54,3	4575	
Habilidades pedagógicas de la plana docente.	No	1240	31,9	826	21,3	1816	46,8	3882	0,000
	Si	1105	26,4	842	20,1	2243	53,5	4190	

Fuente: Minedu 2018.

A diferencia de la tabla 21 o 22, la tabla 23 intenta recuperar la percepción de los egresados respecto a los servicios recibidos durante su vida universitaria. De los estudiantes que percibieron que la plana docente tenía conocimientos y experiencia el 54,3% lograron insertarse adecuadamente, mientras que de los que no percibieron esta situación solo el 45,1% logro el mismo objetivo, por otro lado el 53,5% de los que percibieron habilidades pedagógicas adecuadas de la plana docente consiguieron un empleo adecuado, mientras que, en el caso de los que no estuvieron satisfechos con este aspecto la empleabilidad adecuada se redujo a un 46,8% de manera significativa.

La tabla 24 muestra que los servicios: Aulas-equipamiento, Laboratorios-equipamiento, Bibliotecas-equipamiento, Programa curricular, Investigación formativa, Semilleros de investigación, Incubación de empresas, Programas de intercambio estudiantil y principalmente Bolsa de trabajo y/o ferias laborales están asociados de manera positiva y significativa (p valor $<0,05$) con la consecución de un empleo adecuado; en el caso de bolsa de trabajo y ferias laborales las diferencias porcentuales de empleabilidad adecuada son de casi del 7% entre los que percibieron un buen servicio y los que no lo percibieron.

Tabla 24: Distribución de los egresados del pregrado según su satisfacción y percepción de los servicios y atributos de la universidad.

Satisfacción con:		Inserción Laboral						Total (100%)	Chi- cuadrado
		Desocupado		Empleo inadecuado		Empleo adecuado			
		n	%	n	%	n	%		
Aulas y equipamiento.	No	1428	30,7	976	21,0	2241	48,2	4645	0,000
	Si	910	26,7	689	20,2	1812	53,1		
Laboratorios y equipamiento.	No	1507	30,5	1057	21,4	2382	48,2	4946	0,000
	Si	793	26,7	579	19,5	1595	53,8		
Bibliotecas y equipamiento.	No	1376	30,5	947	21,0	2193	48,6	4516	0,000
	Si	955	27,2	708	20,2	1848	52,6		
Programa curricular (plan de estudios)	No	1134	30,9	810	22,1	1728	47,1	3672	0,000
	Si	1205	27,5	855	19,5	2329	53,1		
Investigación formativa	No	1275	30,7	867	20,9	2011	48,4	4153	0,000
	Si	1053	27,2	791	20,4	2034	52,4		
Servicio médico y asistencia psicológica	No	1206	28,7	857	20,4	2133	50,8	4196	0,328
	Si	700	27,7	495	19,6	1332	52,7		
Comedor universitario.	No	977	29,1	658	19,6	1720	51,3	3355	0,289
	Si	864	27,6	651	20,8	1616	51,6		
Transporte universitario.	No	829	27,4	623	20,6	1569	51,9	3021	0,007
	Si	671	30,6	477	21,8	1043	47,6		
Vivienda universitaria.	No	390	27,8	295	21,0	718	51,2	1403	0,645
	Si	197	28,3	157	22,5	343	49,2		
Servicio psicopedagógico.	No	961	29,1	672	20,3	1671	50,6	3304	0,149
	Si	627	27,1	458	19,8	1229	53,1		
Actividades culturales/artísticas/deportivas	No	842	30,1	592	21,2	1359	48,7	2793	0,052
	Si	1381	28,3	986	20,2	2516	51,5		
Actividades de responsabilidad social.	No	966	29,9	632	19,6	1633	50,5	3231	0,122
	Si	1206	28,1	905	21,1	2183	50,8		
Semilleros de investigación.	No	1178	29,6	804	20,2	1996	50,2	3978	0,020
	Si	833	26,8	621	20,0	1650	53,2		
Incubación de empresas.	No	1231	29,1	878	20,7	2128	50,2	4237	0,000
	Si	580	25,8	413	18,4	1256	55,8		
Bolsa de trabajo y/o ferias laborales.	No	1297	30,2	879	20,4	2123	49,4	4299	0,000
	Si	644	24,9	491	19,0	1454	56,2		
Programas de intercambio estudiantil.	No	1113	29,8	771	20,6	1855	49,6	3739	0,011
	Si	742	26,8	558	20,1	1472	53,1		

Fuente: Minedu 2018.

Tabla 25: Distribución de los egresados según calificación en habilidades por

Inserción Laboral.

Calificación a los egresados de su carrera y universidad en habilidades:	Buenos	Inserción Laboral						Total (100%)	Chi-cuadrado
		Desocupado		Empleo inadecuado		Empleo adecuado			
		n	%	n	%	n	%		
Cognitivas	No	885	33,4	645	24,3	1123	42,3	2653	0,000
	Si	1387	26,1	1011	19,0	2919	54,9	5317	
Sociales	No	754	31,0	530	21,8	1145	47,1	2429	0,000
	Si	1518	27,4	1126	20,3	2897	52,3	5541	
Implementador	No	974	32,4	699	23,3	1329	44,3	3002	0,000
	Si	1298	26,1	957	19,3	2713	54,6	4968	
Redacción	No	1079	31,9	756	22,4	1543	45,7	3378	0,000
	Si	1193	26,0	900	19,6	2499	54,4	4592	
Atención al cliente	No	917	30,1	629	20,6	1504	49,3	3050	0,045
	Si	1355	27,5	1027	20,9	2538	51,6	4920	
Gestión de proyectos	No	986	31,9	734	23,7	1371	44,4	3091	0,000
	Si	1286	26,4	922	18,9	2671	54,7	4879	
Gestión de personas	No	903	31,3	621	21,5	1365	47,2	2889	0,000
	Si	1369	26,9	1035	20,4	2677	52,7	5081	
Financieras	No	1141	31,4	844	23,3	1645	45,3	3630	0,000
	Si	1131	26,1	812	18,7	2397	55,2	4340	
Computo básico	No	804	33,8	559	23,5	1017	42,7	2380	0,000
	Si	1468	26,3	1097	19,6	3025	54,1	5590	

Fuente: Minedu 2018.

La tabla 25 nos muestra que todas las habilidades adquiridas (autopercepción) están asociadas de manera significativa a la empleabilidad, principalmente las cognitivas, de cómputo básico, de gestión y de implementador, mostrando una ventaja de más de 10 puntos porcentuales en la empleabilidad adecuada de los egresados con dicha habilidad por sobre los que no la tenían.

4.1.2. Prueba de hipótesis

Para probar las hipótesis específicas se intentará ajustar los datos a un modelo de regresión logística binomial, es decir:

$$\log\left(\frac{p}{1-p}\right) = B_0 + B_1(X_1) + B_2(X_2) + B_3(X_3) + \dots + B_n(X_n)$$

Donde: p es la proporción (probabilidad de empleabilidad adecuada del egresado).

Considerando como variable dependiente Y : Inserción laboral del egresado universitario con: $Y=1$ (Empleado adecuadamente) y $Y=0$ (Desocupado o empleado inadecuadamente).

B_0 : es una constante

B_1, B_2, \dots, B_n : son los coeficientes logísticos correspondientes a cada variable predictora

X_1, X_2, \dots, X_n : son las variables predictoras, el estadístico a usar será Wald con un grado de libertad (gl)

4.1.2.1. Hipótesis específica 01

- Hipótesis Nula: Los factores sociodemográficos no influyen en la inserción laboral de los egresados del pregrado de las Universidades públicas y privadas del Perú en 2018.
- Hipótesis Alternativa: Los factores sociodemográficos influyen en la inserción laboral de los egresados del pregrado de las Universidades públicas y privadas del Perú en 2018.
 - Nivel de significancia
 $\alpha=0,05$
 - Estadístico de prueba: Test de Wald

Tabla 26: Estimación del modelo L. Binomial con variable dependiente empleado adecuadamente versus factores sociodemográficos.

	B	Wald	gl	p valor	Exp(B)	95% C.I. para EXP(B)	
						Inferior	Superior
X ₁ Sexo Masculino	0,307	46,289	1	0,000	1,360	1,245	1,486
X ₂ Madre sin estudios	-0,461	9,698	1	0,002	0,630	0,471	0,843
X ₃ Madre con educación primaria	-0,164	4,922	1	0,027	0,849	0,735	0,981
X ₄ Madre con educación universitaria	0,132	4,915	1	0,027	1,141	1,015	1,283
X ₅ Padre con educación primaria	-0,195	4,415	1	0,036	0,823	0,686	0,987
X ₆ Padre con educación secundaria	-0,155	8,529	1	0,003	0,856	0,771	0,950
X ₇ Familia o amigo que sea ejecutivo en una empresa de 100 o más empleados	0,193	8,176	1	0,004	1,213	1,063	1,385
Constante	-0,091	4,024	1	0,045	0,913		

Fuente: Elaboración propia mediante SPSS versión 25.

Como el p valor del estadístico de Wald es significativo para las variables X_1, X_2, \dots, X_7 (p valor < 0,05); podemos rechazar la Hipótesis nula y concluir que dichas variables influyen en la inserción laboral del egresado.

El modelo estimado es:

$$\log\left(\frac{p}{1-p}\right) = -0,091 + 0,307(X_1) - 0,461(X_2) - 0,164(X_3) + 0,132(X_4) - 0,195(X_5) - 0,155(X_6) + 0,193(X_7)$$

La columna B presenta las estimaciones de los parámetros del modelo de regresión logístico Binomial, Exp(B) presenta los Odds Ratio (OR) o cociente de razones y notemos que los intervalos al 95% de confianza para estos cocientes no incluyen a la unidad lo cual concuerda con la significancia del modelo.

Dado los valores de los OR podemos indicar que cuando el sexo del egresado es hombre la razón de estar empleado o la oportunidad o ventaja de conseguir un empleo adecuado es

1,36 veces más que si fuera mujer cuando las otras características son iguales. Tener una madre con educación universitaria, un familiar o amigo que sea ejecutivo en una empresa de 100 o más empleados también aumenta la razón de estar empleado adecuadamente en 1,141 y 1,213 veces respectivamente, siempre que las demás características se mantengan iguales.

Por el contrario, tener una madre sin estudios disminuye la razón u oportunidad de conseguir empleo adecuado en 0,630 veces, a una conclusión similar se llega al observar los OR para madre o padre con solo educación primaria o incluso padre con solo educación secundaria.

Tabla 27: Resumen y bondad del modelo L. Binomial con variable dependiente empleado adecuadamente y versus factores sociodemográficos.

Logaritmo de la verosimilitud -2	R cuadrado de Cox y Snell	R cuadrado de Nagelkerke	Prueba de Hosmer y Lemeshow		
			Chi-cuadrado	gl	Sig.
10931,060	0,015	0,020	3,083	7	0,877

Fuente: Elaboración propia mediante SPSS versión 25.

La tabla 27 presenta los resultados para medir el ajuste del modelo logístico binomial, en primer lugar tenemos la desviación de la verosimilitud (-2LL) 2 veces el logaritmo de la verosimilitud, el cual fue usado en la elección de este modelo frente a otros que incluían otras variables de los factores sociodemográficos (el algoritmo del SPSS obtuvo el menor valor en 7 pasos), en cuanto a los Pseudo R² tanto R cuadrado de Cox y Snell y R cuadrado de Nagelkerke proporcionan valores muy bajos de la bondad de ajuste para el modelo (2%) por tanto se debe volver a estimar de manera conjunta con los demás factores, lo cual se realizara al final en la prueba del objetivo general.

Finalmente, la prueba de Hosmer y Lemeshow cuya hipótesis nula establece que no hay diferencias entre los valores observados y pronosticados, indica que el modelo es adecuado, no obstante, estos resultados deben de ser tomados con precaución debido al bajo ajuste de los Pseudo R².

4.1.2.2. Hipótesis específica 02

- Hipótesis Nula: Los factores de la educación Básica no influyen en la inserción laboral de los egresados del pregrado de las Universidades públicas y privadas del Perú en 2018.
- Hipótesis Alterna: Los factores de la educación Básica influyen en la inserción laboral de los egresados del pregrado de las Universidades públicas y privadas del Perú en 2018.
 - Nivel de significancia
 $\alpha=0,05$
 - Estadístico de prueba Wald

Tabla 28: Resumen y bondad del modelo L Binomial con variable dependiente empleado adecuadamente versus factores de la educación básica.

Logaritmo de la verosimilitud -2	R cuadrado de Cox y Snell	R cuadrado de Nagelkerke	Prueba de Hosmer y Lemeshow		
			Chi-cuadrado	gl	Sig.
10691,698	0,060	0,080	9,799	6	0,133

Fuente: Elaboración propia mediante SPSS versión 25.

La tabla 28 presenta los resultados para medir el ajuste del modelo logístico binomial para los factores de la educación básica, en primer lugar, tenemos un mejor ajuste que en el

caso anterior pues la desviaciones de la verosimilitud es menor ($-2LL=10691,698$); en tanto R cuadrado de Cox y Snell y R cuadrado de Nagelkerke han aumentado hasta un 8% pero todavía son valores bajos de ajuste para el modelo, la prueba de Hosmer y Lemeshow indica que el modelo es adecuado.

**Tabla 29: Estimación del modelo L Binomial con variable dependiente
empleado adecuadamente versus factores de la educación básica.**

		B	Wald	gl	P valor	Exp(B)	95% C.I. para EXP(B)	
							Inferior	Superior
El colegio donde terminó la secundaria era privado		0,216	18,340	1	0,000	1,241	1,124	1,369
Departamento donde termino la secundaria:	Lima	0,556	116,082	1	0,000	1,744	1,576	1,929
	Apurímac	-0,698	24,628	1	0,000	0,497	0,378	0,655
	Arequipa	-0,429	21,527	1	0,000	0,651	0,544	0,781
	Callao	0,546	7,294	1	0,007	1,726	1,161	2,564
	Cusco	-0,850	84,484	1	0,000	0,428	0,357	0,513
	Huancavelica	-0,603	21,887	1	0,000	0,547	0,425	0,704
	Huánuco	-0,394	12,314	1	0,000	0,674	0,541	0,840
	Lambayeque	-0,486	4,443	1	0,035	0,615	0,391	0,966
	Loreto	-0,550	17,991	1	0,000	0,577	0,448	0,744
	Moquegua	-0,723	8,687	1	0,003	0,485	0,300	0,785
	Piura	-0,403	8,355	1	0,004	0,668	0,508	0,878
Puno	-0,625	18,449	1	0,000	0,535	0,403	0,712	
Tacna	-0,625	25,514	1	0,000	0,535	0,420	0,682	

Fuente: Elaboración propia mediante SPSS versión 25.

De manera similar a los resultados obtenidos con la tabla 26; el p valor de la prueba de Wald presentado en la tabla 29 resulta ser significativo ($p \text{ valor} < 0,05$) con lo cual se

rechaza la hipótesis nula de investigación y se concluye que las variables que aparecen en esta tabla influyen en la inserción laboral. Nuevamente al analizar los OR observamos que cuando el egresado es precede de un colegio secundario de gestión privada la razón de estar empelado o la oportunidad de conseguir un empleo adecuado es 1,24 veces más que si fuera egresado de un colegio estatal, manteniendo constante las otras características de la educación secundaria.

Únicamente haber estudiado en un colegio ubicado en Lima o el callao aumenta la razón de estar empleado en casi el doble (1,744; 1,726 veces respectivamente) en contraposición ser de un colegio del Cusco disminuye las oportunidades en más de la mitad 57,2% (1-0,428), algo similar pasa en Moquegua y Apurímac. En los demás departamentos que aparecen en la tabla 28 también disminuyen en cierta medida las oportunidades laborales. Los departamentos que no aparecen en la lista como Ancash, Cajamarca, Ayacucho, etc. no influyen de manera significativa en ningún sentido (no ayudan ni perjudican)

4.1.2.3. Hipótesis específica 03

- Hipótesis Nula: Los factores educacionales del pregrado y posgrado no influyen en la inserción laboral de los egresados del pregrado de las Universidades públicas y privadas del Perú en 2018.
- Hipótesis Alternativa: Los factores educacionales del pregrado y posgrado influyen en la inserción laboral de los egresados del pregrado de las Universidades públicas y privadas del Perú en 2018.
 - Nivel de significancia
 $\alpha=0,05$
 - Estadístico de prueba Wald

Tabla 30: Resumen y bondad del modelo L. Binomial con variable dependiente empleado adecuadamente versus factores del pre y posgrado.

Logaritmo de la verosimilitud -2	R cuadrado de Cox y Snell	R cuadrado de Nagelkerke	Prueba de Hosmer y Lemeshow		
			Chi-cuadrado	gl	Sig.
9766,095 ^a	0,135	0,180	12,909	8	0,115

Fuente: Elaboración propia mediante SPSS versión 25.

La tabla 30 presenta los resultados para medir el ajuste del modelo logístico binomial para los factores de la educación básica, estos factores consiguen un mejor ajuste que los dos anteriores (sociodemográficos y de educación básica) dado que la desviación de la verosimilitud es menor ($-2LL=9766,095$); en tanto R cuadrado de Cox y Snell y R cuadrado de Nagelkerke han aumentado ahora a un 18% que ya son valores a tomar en cuenta en estos modelos, finalmente la prueba de Hosmer y Lemeshow indica que el modelo es adecuado ($Sig > 0,05$).

Tabla 31: Estimación del modelo L. Binomial con variable dependiente empleado adecuadamente versus factores del pregrado y posgrado.

	B	Wald	Sig.	Exp(B)	95% C.I. para EXP(B)	
					Inferior	Superior
Universidad licenciada 2016-2017	0,297	18,434	0,000	1,346	1,175	1,541
Título profesional	0,233	14,369	0,000	1,262	1,119	1,423
Estudios de posgrado	0,167	6,277	0,012	1,182	1,037	1,347
Dpto. Universidad						
Lima	0,531	55,275	0,000	1,700	1,478	1,955
Ancash	0,247	4,985	0,026	1,280	1,031	1,590
Apurímac	-0,936	27,557	0,000	0,392	0,276	0,556
Arequipa	-0,324	9,241	0,002	0,723	0,587	0,891
Cusco	-0,817	54,208	0,000	0,442	0,356	0,549
Huancavelica	-0,720	21,712	0,000	0,487	0,359	0,659
Loreto	-0,330	4,688	0,030	0,719	0,533	0,969
Madre de Dios	0,611	5,734	0,017	1,843	1,117	3,040
Moquegua	-1,189	6,089	0,014	0,304	0,118	0,783
Piura	-0,572	11,728	0,001	0,565	0,407	0,783
Puno	-0,969	22,697	0,000	0,379	0,255	0,565
Tacna	-0,495	13,855	0,000	0,609	0,469	0,791
Meses de estudio	-0,006	11,068	0,001	0,994	0,991	0,998
Calificación a los recién egresados en habilidades:						
De implementador	0,144	11,301	0,001	1,155	1,062	1,257
De redacción	0,124	9,522	0,002	1,132	1,046	1,224
Financieras	0,106	7,440	0,006	1,112	1,030	1,199
Computo básico	0,069	3,676	0,055	1,071	0,998	1,149

Fuente: Elaboración propia mediante SPSS versión 25.

Tabla 31: Continuación.

	B	Wald	Sig.	Exp(B)	95% C.I. para EXP(B)	
					Inferior	Superior
Educación Inicial	-0,676	8,871	0,003	0,509	0,326	0,794
Educación Primaria	-0,604	5,824	0,016	0,547	0,335	0,893
Educación Secundaria	-0,440	5,165	0,023	0,644	0,441	0,941
Educación Física	-1,617	11,948	0,001	0,198	0,079	0,496
Antropología y Arqueología	-1,166	6,492	0,011	0,312	0,127	0,764
Lingüística y Literatura	-1,728	7,216	0,007	0,178	0,050	0,627
Administración de Empresas	0,348	16,655	0,000	1,416	1,198	1,673
Adm. de Ser. Turísticos, Hotelería y G.	-1,397	70,399	0,000	0,247	0,178	0,343
Contabilidad y Finanzas	0,500	25,475	0,000	1,649	1,358	2,003
Biología	-0,835	11,221	0,001	0,434	0,266	0,707
Química	0,667	8,732	0,003	1,949	1,252	3,034
Ingeniería de Sistemas y Cómputo	0,821	33,295	0,000	2,274	1,720	3,006
Ingeniería Industrial	0,701	24,493	0,000	2,016	1,527	2,662
Ingeniería Eléctrica	1,010	17,021	0,000	2,745	1,699	4,436
Ingeniería Electrónica	0,671	10,057	0,002	1,957	1,292	2,963
Ingeniería Mecánica	0,467	11,409	0,001	1,595	1,216	2,091
Ing. Minera, Metalurgia y Petróleo	0,322	5,320	0,021	1,380	1,050	1,814
Ingeniería Sanitaria	1,454	14,925	0,000	4,279	2,047	8,945
Veterinaria	-0,798	10,354	0,001	0,450	0,277	0,732
Nutrición	-2,190	8,506	0,004	0,112	0,026	0,488
Odontología	-0,828	16,016	0,000	0,437	0,291	0,655
Enfermería	-0,573	11,427	0,001	0,564	0,404	0,786
Farmacia y Bioquímica	0,606	5,766	0,016	1,833	1,118	3,005
Obstetricia	-0,839	17,928	0,000	0,432	0,293	0,637
Constante	-1,062	23,664	0,000	0,346		

Fuente: Elaboración propia mediante SPSS versión 25.

El p valor de la prueba de Wald presentado en la tabla 31 resulta ser significativo (p valor < 0,05) para todas las variables incluidas, con lo cual se rechaza la hipótesis nula de investigación y se concluye que las variables que aparecen en esta tabla influyen en la

inserción laboral. Al analizar los valores de los OR o Exp(B) presentados podemos concluir lo siguiente respecto a la inserción laboral:

- Cuando el egresado pertenece a una universidad licenciada (durante 2016-2017) sus oportunidades de insertarse adecuadamente son 1,3 veces mayor que si su universidad no lo estuviera,
- El poseer un título o tener estudios de posgrado también aumentan la razón de estar adecuadamente empleado (OR = 1,262 y 1,182)
- Para un egresado de una universidad limeña o de Madre de Dios sus oportunidades de estar empleado de manera adecuada son 1,7 veces mayor que si fuera de otro departamento, Se observan desventajas para el caso de Apurímac, Cusco, Huancavelica, Moquegua o Puno estas en desventaja, llegando en el caso de Moquegua a disminuir tu razón u oportunidad en 88,2% (1- 0,118).
- A mayor tiempo de estudio (por retiro o repetición de ciclo) disminuyen muy poco las oportunidades de insertarse adecuadamente (menos del 1%)
- Las habilidades de egreso (En escala del 1 al 5): implementador, de redacción, Financieras y Computo básico aumentan en promedio por cada punto y por cada habilidad un 10% las posibilidades de un empleo adecuado.
- Las carreras de Ingeniería Sanitaria, Ingeniería Eléctrica, Ingeniería de Sistemas y Cómputo, Ingeniería Industrial multiplican por más de dos la oportunidad de conseguir un empleo adecuado, llegando incluso hasta un OR de 4,27 en Ing. Sanitaria.
- Las carreras de Administración en servicios Turísticos, Hotelería y Gastronomía, Educación Física, Lingüística y Literatura y Nutrición tienen las oportunidades más bajas al resto, reduciéndose hasta en un 88,8% para el caso de nutrición con respecto al resto de carreras.

Tabla 32: Estimación del modelo L. Binomial adicionado Universidad

	B	Wald	Sig.	Exp(B)	95% C.I. para EXP(B)	
					Inferior	Superior
U. Del Pacifico	1,888	0,277	0,000	6,603	3,840	11,353
U. P.C.	0,841	0,384	0,028	2,320	1,093	4,920
U. N. Amazónica De Madre De Dios	0,826	0,258	0,001	2,285	1,379	3,785
U. N. Santiago Antunez De Mayolo	0,789	0,137	0,000	2,202	1,682	2,882
U. N. M.S.M.	0,718	0,156	0,000	2,051	1,509	2,787
U. N. De Ucayali	0,715	0,268	0,008	2,044	1,210	3,455
U. N. T. Rodriguez De Mendoza.	0,626	0,232	0,007	1,871	1,187	2,948
U. N. De Ingeniería	0,615	0,153	0,000	1,850	1,371	2,498
U. N. De Trujillo	0,323	0,134	0,016	1,381	1,063	1,795
U. N. De San Martin	0,311	0,137	0,023	1,365	1,043	1,786
U. N. Jorge Basadre Grohmann	-0,290	0,131	0,027	0,749	0,579	0,968
U. N. Del Altiplano	-0,510	0,190	0,007	0,600	0,414	0,871
U. N. Jose Faustino Sanchez Carrion	-0,736	0,145	0,000	0,479	0,360	0,636
U. N. Micaela Bastidas De Apurímac	-0,758	0,239	0,002	0,469	0,293	0,749
U. N. De Educación Enrique Guzman Y Valle	-0,790	0,381	0,038	0,454	0,215	0,957
U. De Piura	-1,223	0,535	0,022	0,294	0,103	0,840

Fuente: Elaboración propia mediante SPSS versión 25.

Si al modelo anterior se le adicionan las 50 universidades consideradas en la muestra aparecen 16 de ellas como significativas, el R cuadrado de Nagelkerke llega a un 20%, pero las estimaciones del OR solo son referenciales y deben ser tomadas con precaución, esto debido a que en el estudio no se consideraron a todas las universidades del Perú.

4.1.2.4. Hipótesis General

Para este apartado usaremos la regresión logística multinomial considerando 3 niveles o categorías para la variable dependiente Inserción laboral, estas categorías son: Y= 1 (Desocupado); Y2=2 (Empleado de manera inadecuado) y

Y=3 (Empleado Adecuadamente) Cada uno con probabilidades de ocurrencia:

p_1 , p_2 y $p_3 = 1 - p_1 - p_2$ respectivamente. Bajo este enfoque nuestro modelo es:

$$\text{Modelo: } \begin{cases} \ln\left(\frac{p_1}{p_3}\right) = \beta_{01} + \beta_{11}(X_1) + \beta_{21}(X_2) + \beta_{31}(X_3) + \dots + \beta_{n1}(X_n) \\ \ln\left(\frac{p_2}{p_3}\right) = \beta_{02} + \beta_{12}(X_1) + \beta_{22}(X_2) + \beta_{32}(X_3) + \dots + \beta_{n2}(X_n) \end{cases}$$

Para la estimación simultanea de los parámetros β_{ij} y la validación usaremos nuevamente el programa estadístico SPSS.

- Hipótesis Nula: Los factores sociodemográficos y educacionales (Básica, universitaria y posgrado) no influyen en la inserción laboral de los egresados del pregrado de las universidades públicas y privadas del Perú en 2018.
- Hipótesis Alterna: Los factores sociodemográficos y educacionales (Básica, universitaria y posgrado) influyen en la inserción laboral de los egresados del pregrado de las universidades públicas y privadas del Perú en 2018.
 - Nivel de significancia
 $\alpha=0,05$
 - Estadístico de prueba Wald

Tabla 33: Estimación de parámetros del modelo L. Multinomial categoría dependiente desocupados categoría de referencia empleo adecuado.

Variable	B	Wald	Sig.	Exp(B)	Límite inferior	Límite superior	
Intersección	2,052	41,187	0,000				
Sexo	-0,179	8,285	0,004	0,836	0,740	0,945	
Título profesional	-0,320	18,892	0,000	0,726	0,629	0,839	
Carrera	Ingeniería Sanitaria	-1,431	11,100	0,001	0,239	0,103	0,555
	Zootecnia	-1,187	10,092	0,001	0,305	0,147	0,635
	Ingeniería de Sistemas y Cómputo	-0,956	28,725	0,000	0,384	0,271	0,545
	Ingeniería Eléctrica	-0,908	9,136	0,003	0,403	0,224	0,727
	Ingeniería Electrónica	-0,791	9,556	0,002	0,453	0,275	0,749
	Ingeniería Industrial	-0,765	20,981	0,000	0,465	0,336	0,646
	Contabilidad y Finanzas	-0,689	29,992	0,000	0,502	0,392	0,642
	Psicología	-0,624	5,736	0,017	0,536	0,321	0,893
	Ingeniería Mecánica	-0,469	8,099	0,004	0,626	0,453	0,864
	Administración de Empresas	-0,450	18,982	0,000	0,637	0,520	0,781
	Derecho	-0,385	5,195	0,023	0,681	0,489	0,948
	Turismo y Hotelería.	0,757	14,439	0,000	2,131	1,442	3,148
	Obstetricia	0,833	14,522	0,000	2,300	1,499	3,530
	Lingüística y Literatura	1,671	5,880	0,015	5,317	1,378	20,520
	Nutrición	2,325	9,562	0,002	10,229	2,343	44,655
Dpto. de la Universidad	Lima	-0,869	102,840	0,000	0,419	0,354	0,496
	Amazonas	-1,598	19,196	0,000	0,202	0,099	0,413
	Madre de dios	-1,338	16,120	0,000	0,262	0,137	0,504
	Tumbes	-1,336	13,089	0,000	0,263	0,127	0,542
	Ucayali	-0,924	9,682	0,002	0,397	0,222	0,710
	Huánuco	-0,904	30,490	0,000	0,405	0,294	0,558
	Ancash	-0,790	10,843	0,001	0,454	0,283	0,726
	San Martín	-0,743	17,362	0,000	0,475	0,335	0,675
	Junín	-0,300	4,378	0,036	0,741	0,559	0,981
	Cusco	0,700	33,775	0,000	2,014	1,591	2,551
Puno	0,719	10,744	0,001	2,052	1,335	3,154	
Dpto. del colegio	Ancash	0,541	6,159	0,013	1,717	1,120	2,633
Calificación en habilidades	Redacción	-0,127	7,330	0,007	0,881	0,804	0,966
	Implementador	-0,125	6,247	0,012	0,882	0,800	0,973
	Computo básico	-0,111	7,056	0,008	0,895	0,824	0,971
% de familias de tu universidad que tienen ingresos menores que la tuya	-0,005	12,541	0,000	0,995	0,992	0,998	
Tiempo de egreso	-0,001	47,714	0,000	0,999	0,999	0,999	
Meses de estudio	0,006	8,225	0,004	1,006	1,002	1,010	
Ranking	0,019	26,513	0,000	1,019	1,012	1,027	

Fuente: Elaboración propia mediante SPSS versión 25.

La tabla 33 presenta la primera parte de las estimaciones maximoverosimiles del modelo de regresión logístico multinomial considerando la categoría desempleado teniendo como referencia la categoría empleo adecuado.

Como el modelo estima de manera conjunta los parámetros tanto para la categoría desocupado como empleado de manera inadecuada, algunos parámetros resultan no ser significativos en una de las categorías, es decir algunas variables influyen solo en una de las categorías; dichas estimaciones no se presentan acá, pero forman parte del modelo.

En primer lugar observamos que el sexo masculino presenta un coeficiente $\beta_{ij} = -0.179$ significativo (Sig. <0,05) esto se traduce en un $OR = e^{-0,1179} = 0,836 < 1$; lo cual significa que si el egresado es hombre la razón (u oportunidad) de estar desocupado queda multiplicado por 0,836 (disminuye en 16,3%) a favor de estar empleado de manera adecuada; dicho de otra manera invirtiendo el signo ($OR = e^{0,1179} = 1.1251$) los hombres tienen 1,1251 de oportunidad de estar empleados de manera adecuada en comparación a las mujeres frente a la situación de estar desocupados.

Por otro lado, la posesión del título universitario en los primeros años también otorga una ventaja en la razón de empleabilidad adecuada ($OR = e^{0,320} = 1.377$) frente a los que aún no la poseen.

Con respecto a las carreras en la tabla aparecen ordenados de menor a mayor, en este caso dado que la categoría de referencia es empleo adecuado, cuanto más negativo es el valor del β_{ij} estimado el OR será menor, ósea más pequeña es la razón (o “probabilidad”) de estar desocupados, en el caso de las ingenierías el OR más bajo (Ingeniería Industrial) es de $e^{-0.765} = 0,465$ lo que se traduce en una disminución del 53,5% (1- 0,465) de la posibilidad de estar desocupado, dicho de otra manera un egresado de ingeniería tiene el doble de oportunidad de estar empleado de manera adecuada frente al promedio global de las demás

carreras, llegando inclusive hasta un aumento de 4 veces. ($OR_{Ing. Sanitaria} = e^{1,431} = 4,18$).

También proporcionan ligeras ventajas significativas las carreras de Contabilidad y Finanzas. En contraposición los resultados obtenidos en el presente estudio indican que para los egresados de las carreras de Administración turística, Hotelería y gastronomía, Obstetricia, Lingüística Literatura y Nutrición aumentan la razón u oportunidad de estar desocupados como se ve en la columna de los $OR = Exp(B)$ estos incluso en el caso de nutrición llegan a ser el doble.

Respecto al departamento de egreso: Lima, Amazonas, Madre de dios, Tumbes, Ucayali, Huánuco, Ancash, San Martín también se observan coeficientes negativos con OR menores a 0,5 es decir, más del doble de oportunidad de estar empleados de manera adecuada que estar desocupados, llama bastante la atención Madre de Dios con un OR de solo 0,137 que equivale a un aumento de 4,9 en la razón de estar empleado adecuadamente.

Situación inversa sucede en Cusco o Puno, con coeficientes B positivos y donde los OR superan las dos unidades lo cual se indica que para los egresados de estos departamentos la razón u oportunidad de estar desempleado se duplica, esta situación es también similar para un egresado cuyo colegio secundario está ubicado en el departamento de Ancash.

Respecto a las Habilidades adquiridas en la Universidad (auto percepción) la redacción, la habilidad implementadora y de cómputo básico resultan ser ventajosas, por ejemplo, tener habilidades de cómputo básico reducen la probabilidad de estar desocupado en 10,5% ($1 - 0,895$).

Respecto a las variables numéricas, podemos ver que por cada posición de 0 a 100 en el ingreso familiar la razón de estar desocupado se multiplica por 0,995; o dicho de otra forma la oportunidad de estar empleado de manera adecuada aumenta en 1,00511, si bien este aumento es poco, no lo es si consideramos el cambio en la oportunidad de un egresado con

muy bajos ingresos familiares a otro con altos ingresos, por ejemplo una diferencia de 85 puntos equivaldría a un aumento por 1,5 en la oportunidad de estar empleado $OR_{85} = e^{0,005(85)} = 1,52$

La variable Rankin de la universidad (Ranking en el aspecto de investigación, Primer lugar =1, último lugar =33) presenta un OR de 1,019; lo cual indica como aumenta la oportunidad de estar desempleado a medida que se ocupan lugares inferiores. Si consideramos el último lugar del ranking (puesto 33) estaríamos $OR_{33} = e^{0,019(33)} = 1,019^{(33)} = 1,88$; es decir casi el doble de oportunidad de estar desempleado.

El tiempo de egreso da una muy ligera ventaja a los a los que demoraron menos tiempo en egresar (OR=1,010 por mes) con respecto a la oportunidad de una empleabilidad adecuada.

Tabla 34: Estimación del modelo L. Multinomial categoría dependiente empleados de manera inadecuada con categoría de referencia empleo adecuado.

Variable	B	Wald	Sig.	Exp(B)	Límite inferior	Límite superior
Intersección	0,322	0,793	0,373			
Gestión Societaria	-0,496	11,778	0,001	0,609	0,459	0,808
Ingeniería Sanitaria	-2,233	9,220	0,002	0,107	0,025	0,453
Farmacia y Bioquímica	-1,994	7,404	0,007	0,136	0,032	0,572
Química	-1,529	10,504	0,001	0,217	0,086	0,546
Ingeniería Eléctrica	-1,184	9,328	0,002	0,306	0,143	0,654
Ingeniería Industrial	-1,057	19,854	0,000	0,347	0,218	0,553
Ingeniería de Sistemas y Cómputo	-0,803	16,763	0,000	0,448	0,305	0,658
Ingeniería Mecánica	-0,744	13,226	0,000	0,475	0,318	0,710
Ingeniería Minera, Metalurgia y Petróleo	-0,712	10,240	0,001	0,490	0,317	0,759
Ingeniería Electrónica	-0,602	4,445	0,035	0,548	0,313	0,959
Contabilidad y Finanzas	-0,447	10,394	0,001	0,640	0,487	0,839
Administración de Empresas	-0,428	12,420	0,000	0,652	0,514	0,827
Carrera Psicología	0,612	7,984	0,005	1,843	1,206	2,817
Ciencias de la Comunicación	0,634	8,522	0,004	1,884	1,231	2,883
Educación Secundaria	0,668	8,971	0,003	1,950	1,260	3,019
Odontología	0,839	11,718	0,001	2,314	1,431	3,741
Educación Primaria	0,852	9,159	0,002	2,344	1,350	4,068
Educación Inicial	1,059	17,146	0,000	2,882	1,746	4,757
Veterinaria	1,121	15,750	0,000	3,069	1,764	5,340
Tecnología Médica	1,167	11,808	0,001	3,212	1,651	6,248
Otras Carreras de Educación	1,526	8,467	0,004	4,600	1,646	12,860
Antropología y Arqueología	1,787	13,508	0,000	5,973	2,303	15,491
Nutrición	1,915	5,568	0,018	6,784	1,383	33,271
Educación Física	1,917	15,195	0,000	6,800	2,594	17,829
Turismo y Hotelería	2,043	120,654	0,000	7,716	5,359	11,111

Fuente: Elaboración propia mediante SPSS versión 25.

Tabla 34: Continuación (...).

Variable		B	Wald	Sig.	Exp(B)	Límite inferior	Límite superior
Dpto. de la Universidad	Lima	-0,893	84,272	0,000	0,409	0,338	0,495
	Madre De Dios	-1,423	16,481	0,000	0,241	0,121	0,479
	Cerro Pasco	-0,978	18,466	0,000	0,376	0,241	0,588
	Ucayali	-0,897	8,935	0,003	0,408	0,226	0,734
	San Martín	-0,640	11,307	0,001	0,527	0,363	0,766
	Cajamarca	-0,613	8,547	0,003	0,542	0,359	0,817
	Amazonas	-0,579	4,296	0,038	0,561	0,324	0,969
	Junín	-0,527	9,383	0,002	0,590	0,421	0,827
	Huánuco	-0,405	6,599	0,010	0,667	0,490	0,909
	Puno	0,778	11,111	0,001	2,176	1,378	3,438
Dpto del colegio	Ica	-1,137	4,323	0,038	0,321	0,110	0,937
	Moquegua	0,832	3,879	0,049	2,299	1,004	5,265
Ranking		0,027	41,015	0,000	1,028	1,019	1,037
Meses de estudio		0,009	16,071	0,000	1,009	1,005	1,014
Tiempo de egreso		-0,001	37,821	0,000	0,999	0,999	0,999
Nivel académico alcanzado madre		-0,077	6,769	0,009	0,926	0,874	0,981
Calificación del recién egresado en Habilidades:	Redacción	-0,125	5,668	0,017	0,883	0,796	0,978
	Financieras	-0,117	5,563	0,018	0,890	0,807	0,980

Fuente: Elaboración propia mediante SPSS versión 25.

En la tabla 34 se presenta la continuación del modelo o segunda parte de las estimaciones maximoverosimiles de la regresión logística multinomial, pero ahora considerando como categoría de pronóstico “empleado inadecuado” teniendo como referencia la categoría empleo adecuado.

En primer lugar, observamos que los alumnos egresados de universidades particulares de gestión administrativa societaria presentan un OR de 0,609 lo cual indica que la razón u oportunidad de estar empleados de manera inadecuada disminuye en un 39,1% en favor de estar empleados de manera adecuada.

Respecto a las carreras con parámetro Beta negativo, u OR menor a la unidad corresponden a egresados cuya oportunidad de empleados inadecuadamente es menor al resto, ósea favor de estar empleados de manera adecuada, en primer lugar aparece Ingeniería sanitaria con un $OR = \text{EXP}(B) = 0,107$ lo cual significa que la razón de estar empleados inadecuadamente disminuye en un 89,3% ($1 - 0,107$) a favor de estar empleados adecuadamente, o si consideramos el Beta con signo cambiado para una fácil interpretación tenemos: $OR_{Ing. sanitaria} = e^{2,233} = 9,32$ es decir, en los egresados de esta carrera aumenta hasta en 9 la razón o ventaja de estar empleados adecuadamente respecto a estar empleados inadecuadamente. Le siguen las carreras de Farmacia y Bioquímica, Química, Ingeniería Eléctrica, Ingeniería Industrial, Ingeniería de Sistemas y Cómputo, Ingeniería Mecánica, Ingeniería Minera, Metalurgia y Petróleo cuyo OR es menor a 0,5; es decir en estas carreras la razón de estar empleados de manera adecuada es de más del doble que el resto en comparación a estar empleados de manera inadecuada.

Con respecto a las carreras con B positivo u $OR > 1$ corresponden a carreras en las cuales la oportunidad de estar empleados de manera inadecuada es mayor a las de estar empleado de manera adecuada, las más preocupantes son las últimas de la lista: Antropología y Arqueología, Nutrición, Educación Física y Turismo y Hotelería con un OR mayor a 5; es decir la razón u oportunidad de estar empleados de manera inadecuada es más de 5 veces a estarlo de manera adecuada.

Respecto a los departamentos de la Universidad, se observa una ventaja importante en Lima, Madre de Dios, Cerro Pasco y Ucayali con un $OR < 0,5$ y el único con $OR > 1$ es Puno lo cual significa que la oportunidad de estar empleado de manera inadecuada es el doble.

Con respecto al Ranking nuevamente estar en los últimos lugares afecta la empleabilidad del egresado, la razón de empleo inadecuado se multiplica por 1,028 por cada lugar debajo del primero. El tiempo de egreso y los meses de estudio afectan de manera similar que para

el caso de los desocupados. Una variable que no aparecía de manera significativa en el análisis anterior es el nivel alcanzado por la madre, mientras que en este caso notamos que por cada nivel educativo de la madre la oportunidad de estar empleado inadecuadamente disminuye a favor de una empleabilidad adecuada en 7,4% (1- 0,926), lo cual significa que la oportunidad de un egresado con madre con estudios de posgrado aumentara su razón para alcanzar un empleo adecuado en 1,587 sobre un empleo inadecuado. Finalmente, a medida que mejoren las habilidades financieras y de Redacción disminuyen la razón de estar ocupados inadecuadamente.

Tabla 35: Criterio de Información de ajuste del modelo.

Modelo	Criterios de ajuste de modelo			Pruebas de la razón de verosimilitud		
	AIC	normalizado	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	15894,965	15908,869	15890,965			
Final	14489,978	15352,069	14241,978	1648,987	122	0,000

Fuente: Elaboración propia mediante SPSS versión 25.

El modelo estimado proporciona un menor valor AIC que el modelo nulo, lo cual es un primer indicativo del ajuste del modelo.

En cuanto a la prueba de razón de verosimilitudes (likelihood ratio test), el cual resulta de la diferencia de los logaritmos de verosimilitud (modelo nulo o de solo intersección – Modelo Final) el p valor resulta ser menor a 0,05 lo cual indica que los parámetros del modelo son significativos.

Tabla 36: Bondad de ajuste del modelo de regresión logística multinomial.

	Bondad de ajuste			Pseudo R cuadrado		
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Pearson	15310,963	15270	0,406			
Desvianza	14240,252	15270	1,000	0,192	0,220	0,104

Fuente: Elaboración propia mediante SPSS versión 25.

Las dos pruebas de bondad de ajuste indican en su hipótesis nula que el modelo se ajusta a los datos, dado que el p valor de ambas pruebas (Pearson y desvianza) no son menores a 0,05; podemos concluir que los datos son consistentes con el modelo de regresión logístico multinomial.

En cuanto a la bondad de ajuste del modelo a los datos, medido a través de los Pseudo R cuadrados que teóricamente oscilan entre 0 y 1, se obtienen un valor máximo de 0,22 según el R^2 de Nagelkerke, valores habitualmente aceptados en estos tipos de estudios.

Tabla 37: Estimación del modelo L. Binomial con variable dependiente empleado adecuadamente versus factores sociodemográficos educacionales del pre y posgrado.

	B	Wald	Sig.	Exp(B)	95% C.I. para EXP(B)		
					Inferior	Superior	
Sexo	0,095	3,204	0,073	1,099	0,991	1,220	
Título profesional	0,224	12,926	0,000	1,250	1,107	1,413	
Estudios de posgrado	0,190	7,972	0,005	1,210	1,060	1,381	
Departamento donde termino la secundaria	Apurímac	-0,739	23,166	0,000	0,478	0,354	0,645
	Cusco	-0,682	43,396	0,000	0,505	0,413	0,619
	Lambayeque	-0,563	5,331	0,021	0,569	0,353	0,918
	Moquegua	-0,879	5,768	0,016	0,415	0,203	0,851
	Piura	-0,437	8,197	0,004	0,646	0,479	0,871
	Tacna	-0,494	13,522	0,000	0,610	0,469	0,794
Carrera	Nutrición	-2,177	8,181	0,004	0,113	0,025	0,504
	Lingüística y Literatura	-1,519	5,601	0,018	0,219	0,062	0,770
	Turismo y Hotelería.	-1,476	73,183	0,000	0,229	0,163	0,321
	Antropología y Arqueología	-1,244	7,485	0,006	0,288	0,118	0,703
	Educación Física	-1,226	6,746	0,009	0,293	0,116	0,740
	Veterinaria	-0,863	11,985	0,001	0,422	0,259	0,688
	Obstetricia	-0,862	18,751	0,000	0,422	0,286	0,624
	Biología	-0,753	9,169	0,002	0,471	0,289	0,767
	Servicios Sociales y Asistenciales	-0,700	3,954	0,047	0,496	0,249	0,990
	Odontología	-0,679	9,921	0,002	0,507	0,332	0,774
	Educación Primaria	-0,553	4,839	0,028	0,575	0,351	0,942
	Enfermería	-0,550	10,323	0,001	0,577	0,412	0,807
	Educación Secundaria	-0,495	6,402	0,011	0,610	0,416	0,894
	Educación Inicial	-0,481	4,320	0,038	0,618	0,393	0,973
	Administración de Empresas	0,201	5,004	0,025	1,223	1,025	1,459
	Contabilidad y Finanzas	0,446	19,619	0,000	1,562	1,282	1,903
	Ingeniería Mecánica	0,457	10,739	0,001	1,579	1,202	2,075
	Ingeniería Electrónica	0,555	6,750	0,009	1,741	1,146	2,646
	Química	0,577	6,150	0,013	1,781	1,129	2,811
	Ingeniería Industrial	0,690	22,839	0,000	1,994	1,503	2,647
	Ingeniería de Sistemas y Cómputo	0,799	31,809	0,000	2,224	1,685	2,937
	Ingeniería Eléctrica	0,852	11,797	0,001	2,344	1,442	3,812
	Ingeniería Sanitaria	1,467	15,013	0,000	4,335	2,064	9,103

Fuente: Elaboración propia mediante SPSS versión 25.

Tabla 37: Continuación (...).

		B	Wald	Sig.	Exp(B)	95% C.I. para EXP(B)	
						Inferior	Superior
Dpto. de la Universidad	Lima	0,593	62,935	0,000	1,809	1,562	2,094
	Madre de Dios	0,770	8,926	0,003	2,159	1,303	3,578
	Puno	-0,690	13,126	0,000	0,501	0,345	0,728
Universidad	U. de Piura	-1,179	4,608	0,032	0,308	0,105	0,903
	U. N. de Educación E. Guzman y V.	-0,902	5,644	0,018	0,406	0,193	0,854
	U. N. de Huancavelica	-0,801	26,823	0,000	0,449	0,332	0,608
	U. N. Jose Faustino Sanchez Carrion	-0,761	26,579	0,000	0,467	0,350	0,624
	U. N. de La Amazonia Peruana	-0,391	6,102	0,014	0,676	0,496	0,922
	U. N. de San Agustin	-0,342	6,239	0,012	0,711	0,544	0,929
	UNFV	-0,333	3,391	0,066	0,717	0,503	1,022
	UNI	0,535	11,803	0,001	1,707	1,258	2,316
	U. N. de Ucayali	0,616	5,034	0,025	1,852	1,081	3,173
	UNMSM	0,631	16,261	0,000	1,879	1,383	2,554
	UPC	0,817	4,519	0,034	2,264	1,066	4,807
	U. del Pacifico	1,736	37,670	0,000	5,677	3,261	9,884
% de familias de tu universidad que tienen ingresos menores que la tuya		0,005	14,326	0,000	1,005	1,002	1,007
Meses de estudio		-0,008	19,780	0,000	0,992	0,989	0,996
Calificación a los recién egresados en habilidades:	Implementador	0,117	7,969	0,005	1,124	1,037	1,220
	Redacción	0,113	8,111	0,004	1,120	1,036	1,211
	Financieras	0,086	5,427	0,020	1,090	1,014	1,172
Constante		-0,979	19,547	0,000	0,376		

Fuente: Elaboración propia mediante SPSS versión 25.

Al incluir las Universidades en un modelo logístico se observa lo siguiente:

- La variable Sexo aparece, pero es significativa solo al 7% de significancia.

- La posesión del título profesional y los estudios de posgrado en los primeros años de egreso aumentan la razón de estar empleado de manera adecuada en 1,25 y 1,21 respectivamente.
- El haber concluido la secundaria en colegios de los departamentos de Apurímac, Cusco, Lambayeque, Moquegua, Piura o Tacna disminuyen la oportunidad de insertarse de manera adecuada en el mercado laboral, sobre todo en Moquegua donde la oportunidad de empleabilidad disminuye en un 58,5% (OR=0,415)
- Respecto a las carreras menos favorecidas aparecen con $B < 0$ u $OR < 1$, sobre todo en Nutrición, Lingüística y Literatura, Turismo y Hotelería, Antropología-Arqueología, Educación Física, Veterinaria, Obstetricia, Biología y Servicios Sociales-Asistenciales en los cuales su OR es menor a 0,5 que equivale a una disminución del más del 50% de sus oportunidades de inserción adecuada.
- Confirmando los resultados ya vistos las carreras de ingeniería presentan un OR mayor a 1,5 lo que las ubica entre las que más aumentan la oportunidad de estar insertados adecuadamente.
- Se mantienen los resultados para los departamentos de la universidad.
- Si realizamos la inferencia considerando solo las universidades tomadas en cuenta tenemos que en el caso de los egresados de la Universidad de Piura presentan una disminución del 69,2% en la razón de insertarse de manera adecuada, algo similar pero de menor intensidad sucede en las universidades U. N. de Educación E. Guzman y V., U. N. de Huancavelica, U. N. Jose Faustino Sanchez Carrion (OR < 0,5); Por otro lado sobresalen dos universidades particulares: U. del Pacifico y la UPC con un aumento de la oportunidad de insertarse adecuadamente mayor a 2, OR=5,7 y 2,3 respectivamente, le sigue la UNMSM, la UNI y la U. N. de Ucayali.

Tabla 38: Resumen y bondad del modelo L. Binomial con variable dependiente empleado adecuadamente versus factores sociodemográficos educacionales del pre y posgrado.

Logaritmo de la verosimilitud -2	R cuadrado de Cox y Snell	R cuadrado de Nagelkerke	Prueba de Hosmer y Lemeshow		
			Chi-cuadrado	gl	Sig.
9460,697a	0,155	0,207	7,074	8	0,529

Fuente: Elaboración propia mediante SPSS versión 25.

Al usar el modelo Logístico considerando todos los factores, el modelo que incluye variables significativas alcanza un R cuadrado de Nagelkerke de 0,207, el cual es muy similar al obtenido con el modelo Multinomial que no considera las universidades, pero este modelo binomial no diferencia egresados empleados desocupados de los empleados de manera inadecuada. Al observar los resultados de la Prueba de Hosmer y Lemeshow se puede afirmar que este modelo es también adecuado para representar a los datos.

Tabla 39: Clasificación de los pronósticos.

Observado	Pronosticado				
	Inserción Laboral		Porcentaje correcto		
	Desocupado o inadecuado	Empleo adecuado			
Paso 52	Inserción Laboral	Desocupado o inadecuado	2597	1243	67,6
		Empleo adecuado	1434	2496	63,5
Porcentaje global					65,5

a. El valor de corte es ,500

Fuente: Elaboración propia mediante SPSS versión 25.

El modelo es capaz de clasificar de manera correcta al 65,5% de los datos, lo cual es también una medida de ajuste del modelo.

4.2. Discusión de resultados

Respecto a la variable dependiente inserción laboral, se estima que el 29,1% de los egresados se encuentran desocupados, este porcentaje es superior al de hace 4 años presentado por INEI (2014) cuyo informe menciona solo un 12,4% a nivel nacional; por otro lado la superintendencia nacional de educación superior universitaria (SUNEDU) en su II Informe Bienal Sobre la Realidad Universitaria en el Perú indica que la proporción de egresados universitarios desocupados se elevó de manera sostenida a partir de 2014 llegando a una cifra del 8,8% para el 2018, todo esto se puede interpretar como un aumento en el desempleo de los egresados, lo cual sería consistente con la hipótesis de Lavado, Martínez & Yamada (2014), la menor calidad de educación superior recibida ha contribuido a la creciente evolución del subempleo desde el año 2004.

Respecto al subempleo, se observó que el 7,2% de los egresados presentan un subempleo visible; es decir de 10 egresados ocupados 7 de ellos laboraban menos de 35 horas semanales y manifestaban su deseo de trabajar más horas; también se observó un subempleo invisible de 5,1%, por su parte SUNEDU (2020) presentó resultados más conservadores, los cuales indicaban que para el caso de los egresados de 21 a 35 años el nivel de desempleo visible se elevó de 2,1% a 2,8% del 2017 a 2018, mientras el desempleo invisible para estos mismos años fue de 12,4 y 14,1% respectivamente, estas diferencias podrían explicarse por la edad, esto indicaría que la edad afectaría de manera diferente el desempleo visible e invisible.

Se encontró que el salario promedio de un egresado que está ocupado es de 1735, 5 soles (20826,00 soles anuales) sin embargo el 50% de ellos no superan los 1500 soles mensuales,

resultados por debajo de los reportados por SUNEDU (2020), quienes indican ingresos anuales alrededor de 26600 soles para 2018, sin embargo, hay que tomar en cuenta que la inclusión de grupos de egresados de más edad (21 a 35 años) estaría sesgando el promedio hacia arriba.

Siguiendo la línea de las hipótesis planteados en este estudio sobre la existencia de factores que influyen en la inserción laboral de los egresados universitarios se tiene:

1. Respecto a los factores sociodemográficos asociados a la inserción laboral

Al realizar un análisis univariado se pueden observar las brechas de género respecto a la empleabilidad, con un mayor porcentaje de mujeres desocupadas 31,7% frente a un 26,9% de varones en la misma condición, la brecha se amplía si comparamos el porcentaje de mujeres con empleo adecuado que solo llega a 46,2% y lo coloca en casi siete puntos porcentuales por debajo de sus pares masculinos. Los antecedentes revisados muestran resultados similares. SUNEDU (2018) a nivel nacional informa un desempleo del 11.3% para las mujeres egresadas el cual prácticamente duplica al de hombres (6%), Félix-Verduzco & Inzunza-Mejía (2019) muestran que en México la brecha de participación por género en 2016 es muy amplia en personas sin carrera y va disminuyendo conforme mejora la preparación escolar pero, no llega a desaparecer aun cuando las mujeres alcanzan niveles de educación superior, llegando a un porcentaje de ocupación del 73,4% mientras que hombres con el mismo grado alcanzan un 92,4%. La concordancia de nuestros resultados con estos estudios nacionales e internacionales indican que el género es un factor que definitivamente influye en la empleabilidad. No obstante Cuba (2018) en el caso de los egresados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la

Universidad Nacional Mayor de San Marcos no pudo probar que existiera una diferencia significativa entre el salario recibido por los varones y por las mujeres, la explicación podría estar en que en algunas carreras este efecto se anula, o el caso de carreras más demandadas por mujeres.

Nuestros resultados obtenidos mediante la prueba de independencia Chi cuadrado de Pearson, muestran una asociación significativa entre inserción y nivel académico de los padres, en promedio la empleabilidad de los estudiantes de padres con estudios superiores es como mínimo 12% más que sus pares con padres sin estudios o de solo nivel primario, llegando hasta un 18% de diferencia en el caso de madres con posgrado, estos resultados concuerdan con los principales hallazgos de Bedoya, López & Marulanda (2019) quienes demostraron que, niveles altos de escolaridad en las madres de los egresados del programa de ingeniería de sistemas de la universidad de Caldas de Colombia, disminuyen el tiempo de búsqueda del primer empleo, por su parte Yamada Lavado & Oviedo (2016) concluyen que el 60% de la brecha salarial entre los egresados se debe a condiciones previas a los estudios como el nivel socioeconómico de la familia, el nivel de instrucción de los padres, el lugar de residencia y el sexo entre otros. A nuestros resultados se suma el ingreso económico como otro factor que influye en la inserción laboral, mostrando un cambio de oportunidad de empleo de 1 a 1,5 al pasar de las últimas categorías a las primeras; esto es reforzado por los resultados de Zwerg-Villegas & Jiménez (2015) quienes muestra que hay una percepción de 3,78 en una escala del uno al cinco, que la clase socioeconómica incide en la discriminación laboral, factor solo superado por la etnia (3,87) y la incapacidad física o mental (4,22), sin embargo también podría darse un resultado contrario, un egresado con padres profesionales y de buena condición

económica no tendría apuro en un empleo y podrían aplazar su inserción, tal como lo demostró Fachelli & Navarro-Cendejas (2015) en las universidades públicas catalanas 2006-2007, en momentos de crisis del mercado laboral existe una relación inversa, es decir que en el caso de padres con niveles formativos elevados hay una espera en la inserción laboral de sus hijos.

2. Respecto a los factores educacionales de la educación básica

Si bien el porcentaje de egresados adecuadamente empleados que estudiaron en colegios particulares es superior al de sus pares nacionales; esta diferencia no se traslada a los modelos multivariados; quizá porque es redundante con el factor económico; siendo más bien el departamento del colegio el factor diferencial.

3. Respecto a los factores educacionales del pregrado.

SUNEDU (2020) concluye que al evaluar la relación entre egresar de una universidad comprometida con la investigación y el empleo formal y “pertinente” (entiéndase por pertinente si el egresado no está sobreeducado respecto a su empleo) la probabilidad de conseguir un empleo con estas condiciones se eleva entre el 6,8 y 16,1%; estos resultados son compatibles con los hallados en nuestro modelo logístico binomial, en el cual un egresado de una universidad licenciada tiene una oportunidad de 1,3 de insertarse de manera adecuada frente a un egresado de una universidad no licenciada durante el 2016 – 2017, por su parte el modelo logístico multinomial indica que, la oportunidad de desempleo de un egresado de una universidad última en el ranking es casi el doble a estar empleado de manera adecuada frente a un egresado de una universidad de los primeros lugares, esto es realmente preocupante si consideramos que en el ranking elaborado por SUNEDU en el año 2017 de las

132 universidades el puesto 33 engloba a 100 universidades con cero puntos en el Rankin. Respecto a esto Yamada, Lavado & Oviedo (2016) encontraron que el hecho de ser egresado de una Universidad de “mayor calidad” incrementa el retorno de la inversión en 17,3%, por su parte Geeregat, Cifuentes & Villarroel (2016) concluye que el prestigio de la universidad (vista por los empleadores) influye positivamente en la empleabilidad de los egresados de la carrera de educación. En contraposición a nuestros resultados, pero únicamente para los egresados de las carreras de odontología en el Perú, Carrasco (2019), encontró que no existe una relación significativa entre la acreditación del programa y la ganancia neta percibida por los egresados en su ocupación principal.

El análisis multivariado en nuestro estudio indica que los alumnos egresados de universidades particulares de gestión societaria presentan más oportunidades de estar empleados de manera adecuada que inadecuada. (Razón de oportunidad de 1.64). También Sánchez (2019) llega a la conclusión de que 5 de cada 10 egresados de universidades públicas peruanas durante el 2014-2015 podrían tener empleos inadecuados, estos resultados son también concordantes en los estudios de Murillo & Montaña (2017), quien para el caso de universidades mexicanas demostró que las condiciones laborales de los egresados de instituciones privadas tienen mayor estabilidad laboral, y se desempeñan en mejores cargos que sus pares de universidades nacionales.

Respecto a la carrera se demuestra su impacto en la inserción laboral, en los cuales las carreras de ingeniería presentan incluso más del doble de oportunidad en conseguir un empleo adecuado, en contrapartida las carreras de Administración en Servicios Turísticos, Hotelería y Gastronomía, Educación Física, Lingüística y Literatura y Nutrición tienen comparativamente las oportunidades más bajas, por su

lado Sánchez (2019) mostro también mediante su modelo de elección binaria que existe un efecto de la carrera en la probabilidad de estar inadecuadamente empleado en el Perú. Estos resultados podrían explicarse por los cambios tecnológicos y la llamada cuarta revolución industrial que está cambiando la demanda de las carreras y por otro lado la saturación de algunas carreras en el mercado laboral.

Los diversos estudios revisados indican variedades de resultados por carreras, las conclusiones arribadas por Carbajulca (2019) la cual indica que el 44.3% de los egresados en los periodos 2014-2018 de la carrera de turismo de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo de Huaraz se encuentra trabajando en áreas distintas al sector turismo; por su parte Carrasco (2019) mostro que a nivel nacional en el Perú durante el 2014, el 77,3% de los egresados de la carrera de odontología (de entre 21 a 30 años) se encontraban empleados en su carrera; Ramos hallo que el 86% de los egresados de la universidad Enrique Guzmán y Valle de las especialidades de tecnología del vestido, tecnología textil, y otros similares se encontraban empleados en sus carreras para las que fueron preparados. Padilla (2017) en su estudio del Centro Universitario de los Altos México mostro que administración presenta una tasa de desempleo del 11,8%, Contabilidad 4% y negocios internacionales 0%.

Finalmente, nuestros modelos multivariados permiten identificar que el departamento de la universidad es un factor que afecta la empleabilidad; esto parece ser una constante en diversas regiones de Sudamérica, lo demuestra también Aguilar & Mungaray (2019) quien luego de analizar y comparar información a nivel nacional de las universidades de México encontró diferencias regionales respecto a la empleabilidad.

CAPÍTULO V:

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Siguiendo la línea de los objetivos planteados en este estudio sobre los factores que influyen en la inserción laboral de los egresados del pregrado de las universidades públicas y privadas del Perú en el 2018 se demostró:

1. Respecto a los factores sociodemográficos:

- Los hombres tienen 1,13 de oportunidad de estar empleados de manera adecuada en comparación a las mujeres frente a la situación de estar desocupados,
- La posesión del título universitario en los primeros años otorga una ventaja o razón de 1,3 de oportunidad de estar empleados de manera adecuada respecto a estar desocupados,
- Altos ingresos familiares mejoran la ventaja o razón de oportunidad de estar empleados de manera adecuada en más del 50% respecto a estar desocupados,
- Un egresado cuya madre posee estudios de posgrado aumenta su oportunidad en un 60% de tener un empleado adecuado sobre uno inadecuado.

2. En cuanto a los factores de la educación básica secundaria:

- En el caso de los egresados cuyo colegio secundario está ubicado en el departamento de Ancash. la razón u oportunidad de estar desempleado se duplica.

3. Respecto a los factores educacionales del pregrado y posgrado:

- Un egresado de ingeniería tiene el doble de oportunidad de estar empleado de manera adecuada respecto a estar desocupado, llegando hasta inclusive a un aumento de 4 veces. Las carreras de Administración turística, Hotelería y gastronomía, Obstetricia, Lingüística Literatura aumentan la razón u oportunidad de estar desocupados, en el caso de nutrición esta razón llega a ser el doble de manera desfavorable.
- También se observan diferencias importantes en cuanto a consecuencias favorables y adecuadas en caso de estudiar el pregrado en Lima, mientras Cusco o Puno impactan de manera inadecuada duplicando la oportunidad de estar desempleados.
- Egresar de una universidad de bajo ranking también puede aumentar la oportunidad o razón de estar desempleado en más de un 50%.
- La razón de estar empleados de manera inadecuada de los egresados de universidades societarias disminuye en un 39,1% respecto a una empleabilidad adecuada.
- Si se considera solo el universo de egresados ocupados, la carrera que lidera la lista es ingeniería sanitaria con una razón de estar empleados adecuadamente 9 veces superior al resto, le siguen las carreras de Farmacia y Bioquímica, Química, Ingeniería Eléctrica, Ingeniería Industrial, Ingeniería de Sistemas y Cómputo, Ingeniería Mecánica, Ingeniería Minera, Metalurgia y Petróleo cuya razón de empleabilidad adecuada es de más del doble respecto a estar empleados de manera inadecuada, en tanto las carreras de Antropología y Arqueología, Nutrición, Educación Física y Turismo y Hotelería presentan una situación contraria con una oportunidad de estar empleados de manera inadecuada multiplicada por cinco.

- Las habilidades financieras y de Redacción aumentan la razón de empleabilidad adecuada versus inadecuada.
- Dependiendo de la universidad, se puede duplicar y hasta quintuplicar la oportunidad de insertarse en el mercado laboral de manera adecuada frente al desempleo o empleo inadecuado, o por el contrario se puede reducir las oportunidades laborales en más de un 50%.

5.2. Recomendaciones

- Queda demostrado que la carrera y el departamento de la universidad es un factor fundamental en la inserción laboral, en este sentido, las universidades según su tipo de gestión deben de buscar un equilibrio de su oferta con las necesidades del mercado laboral actual, además de aumentar la producción científica y desarrollar la capacidad investigativa en sus estudiantes.
- Sobre la base de que factores como el género del egresado, la condición económica y cultural de los padres son factores prevalentes de inserción, el estado peruano debe impulsar todas las políticas que ayuden a disminuir las brechas de empleabilidad entre géneros, clases socioeconómicas y diversidad de realidades de los egresados universitarios.
- Es importante que tanto universidades, estado y grupos de interés promuevan estudios que analicen otros factores de empleabilidad poco explorados como las redes personales, la discapacidad y ahora ultimo la licenciatura y acreditación de las universidades, así mismo medir el impacto en la coyuntura nacional provocada por el Covid 19 que ayuden a tener un diagnóstico completo de la realidad del empleo de los egresados universitarios del Perú

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:

- Aguilar, J., & Mungaray, A. (2019). La empleabilidad de los egresados de las universidades tecnológicas en México: un análisis de eficiencia. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, X(29),03-24. ISSN: Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2991/299162263001>
- Aiken, L. R. (1980). Content Validity and Reliability of Single Items or Questionnaires. *Educational and Psychological Measurement*, 40(4), 955–959. doi:10.1177/001316448004000419
- Ato, M. & López, J. (1996). *Análisis estadístico para datos categóricos*. Madrid. Editorial Síntesis.
- Barragan J. & Espuna T. (2019). La empleabilidad como elemento de marca en las instituciones de educación superior. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 14(2), 145–158.
- Bedoya, O., López, M., & Marulanda, C. (2019). Modelo predictivo para la identificación de factores socioculturales asociados al tiempo de búsqueda del primer empleo en egresados universitarios. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (58),3-18. ISSN: 0124-582. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1942/194260979002>
- Behar, D. (2008) *Introducción a la Metodología de la Investigación*. Editorial Shalom Colombia.
- Bernal, C. (2010) *Metodología de la investigación* (3ra ed.). Colombia, Pearson Educación.

- Betanzos D., N., Delgado S., U., Martínez F., F.G. & Paz R., F. (2019). Empleabilidad, regulación emocional, iniciativa y satisfacción vital en estudiantes de Comunicación Humana. *Psicología y Salud*, 30(1), 25-35. R. Recuperado de: <http://psicologiaysalud.uv.mx/index.php/psicysalud/article/view/2615/4496>
- Bisquerra, R. et al . (2004). *Metodología de la investigación educativa*. Madrid: La Muralla.
- Blanco, M., Bares, L., & Hrynevych, O. (2019). University Brand as a Key Factor of Graduates Employment. *Marketing & Management of Innovations*, 3, 193–208. <https://doi.org/10.21272/mmi.2019.3-15>
- Blanco, M., Sánchez, E., & Tallón, E. (2019). La inserción laboral y la satisfacción de los egresados del Grado en la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Complutense de Madrid. *Cuadernos de Trabajo Social*, 30(2), 329–340. <https://doi.org/10.5209/cuts.60790>
- Carbajulca M. (2019). *Perfil de competencias y empleabilidad del egresado en Turismo de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo de Huaraz 2014-2018*. Tesis doctoral Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú. Recuperado: <http://repositorio.usmp.edu.pe/handle/usmp/5812>
- Carrasco, M. (2019). *Acreditación de programas de odontología y empleabilidad de los egresados*. Tesis de doctoral Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2731>
- CEPAL / OIT (2017). La transición de los jóvenes de la escuela al mercado laboral. Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. N°17

- Chiavenato I. (2007). *Administración de recursos humanos, El capital humano de las organizaciones*. México: Editorial McGraw-Hill
- Cuba, L. (2018). La relación del Capital Humano en la Empleabilidad de los egresados en Administración de la UNMSM. *Industrial Data*, 21(1),91-100. DOI: <http://dx.doi.org/10.15381/idata.v21i1.14915>
- Fachelli S. & Navarro-Cendejas J. (2015). Relación entre origen social e inserción laboral de los graduados universitarios. *RELIEVE*, 21 (2), art. 2. DOI: <http://dx.doi.org/10.7203/relieve.21.2.7812>.
- Félix-Verduzco, G., & Inzunza-Mejía, P. (2019). Persistencia de los roles de género en la participación laboral de las mujeres con estudios profesionales en México. *Papeles de Población*, 25(99),209-248. ISSN: 1405-7425. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=112/11260181009>
- Fernández-Saliner De Miguel, C., & García-Álvarez, J. (2020). La Inserción Laboral De Graduados Y Graduas a Través De Los Contactos Personales. Una Propuesta Desde La Gestión Del Conocimiento. Teoría de La Educación. *Revista Interuniversitaria*, 32(1), 163–189. <https://doi.org/10.14201/teri.20196>
- García-Blanco, M. y Cárdenas-Sempértegui, E.B. (2018). La inserción laboral en la Educación Superior. La perspectiva latinoamericana. *Educación XX1*, 21(2), 323-347, doi: 10.5944/educXX1.16209
- Geeregat O., Cifuentes G., & Villarroel M. (2016). Factores que inciden en las condiciones de empleabilidad de los egresados de pedagogía. *Actualidades Investigativas en Educación*, 16(1), 383-402. <https://dx.doi.org/10.15517/aie.v16i1.21935>

- Hernández, D. (2019). Del enfoque adecuacionista al enfoque basado en competencias: una mirada a la inserción al mercado laboral de los egresados de Sociología. *Sociológica*, 34(98), 189–219.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Editorial McGraw-Hill.
- ILO (2020) *World Employment and Social Outlook: Trends 2020* International Labour Office – Geneva. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_734455.pdf
- INEI, (2015) INFORME FINAL: Encuesta Nacional de Egresados Universitarios y Universidades
- INEI, (2020a). Situación del mercado laboral en Lima Metropolitana. Informe técnico N°1 enero 2020.
- INEI, (2020b). Comportamiento de los indicadores de mercado laboral a Nivel Nacional. Informe técnico N°1 febrero 2020.
- Lavado P., Martínez J. & Yamada G. (2014) ¿Una promesa incumplida? La calidad de la educación superior universitaria y el subempleo profesional en el Perú. *Banco Central del Perú: Working Paper Series*. DT 2014-021.
- Lavado, P. (2014). ¿A la Carrera por el Título? Un Modelo Económico sobre la Calidad de la Educación Superior Universitaria y el Subempleo Profesional. Lima: INEI. Recuperado de <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/investigaciones/a-la-carrera-documento-final-con-caratulas-para-la-web.pdf>

- Luján, N. (2010) “Lo cualitativo como estrategia de investigación: Apuntes y reflexiones”
El Arte De Investigar, Universidad Autónoma Metropolitana pp 213.
- Manterola, C. & Otzen, T. (2014). Estudios observacionales. los diseños utilizados con mayor frecuencia en investigación clínica. *Int. J. Morphol.*, 32(2):634-645.
- Marqués Perales, Ildefonso y Gil-Hernández, Carlos J. (2015). «Origen social y sobreeducación en los universitarios españoles: ¿es meritocrático el acceso a la clase de servicio?». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 150: 89-112.
(<http://dx.doi.org/10.5477/cis/reis.150.89>).
- Merino, G & García M. (2007). *Itineraris de formació i inserció laboral dels joves a Catalunya*. Barcelona: Fundació Jaume Bofill.
- MTPE (2018). *Informe Anual de Empleo en el Perú 2018*; Ministerio de Trabajo y Promoción Del Empleo. Recuperado de:
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/437106/Informe_Anual_del_Empleo_2018.pdf
- Murillo, F. y Montaña, P. Y. (2017). Condiciones laborales de egresados de Instituciones de Educación Superior en México. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 20(3), 56-68. <https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.3.1644>
- Navarro-Cendejas, J. (2013): *Universidad y mercado de trabajo en Cataluña: un análisis de la inserción laboral de los titulados universitarios*, Tesis Doctoral Universitat Autònoma de Barcelona. Recuperado de http://ddd.uab.cat/pub/tesis/2014/hdl_10803_134648/jnc1de1.pdf

OIT (2019). *Panorama Laboral 2019* Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2019. 152 p.

Organización Internacional del Trabajo - OIT (2003). “Avance Conceptual y Metodológico de la formación profesional en el campo de la diversidad en el trabajo y de la certificación profesional”. Oficina Internacional del Trabajo (OIT) y la Secretaría de Políticas Públicas de Empleo del Ministerio de Trabajo y Empleo (MTE), de Brasil.

Padilla J. (2017). *La inserción al mercado laboral de los egresados de los programas de licenciaturas administrativas de Centro Universitario de Los Altos*. Tesis de maestría Universidad de Guadalajara, Mexico. Recuperado de: <http://repositorio.cualtos.udg.mx:8080/jspui/handle/123456789/608>

Pelayo M. (2012) Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral. Disponible en <http://www.eumed.net/libros-gratis/2013/1250/index.htm>

Ramos F., Alfaro M., Fernández C., & Quiñones M. (2019). Formación profesional en la Universidad Nacional de Educación del Perú. *Revista Conrado*, 15(70), 429-434. Recuperado de: <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>

Romero, V., Pérez, E., Vidal, S. y Juez, M. (2004). *Inserción Ocupacional*. Barcelona: Editorial Altamar. ISBN: 978-84-933142-8-6.

Sanchez M. (2019). *Empleo inadecuado y calidad universitaria: un análisis sobre los recién egresados en el Perú*. Tesis de maestría Pontificia Universidad Católica del Perú.

SUNEDU (2014). *Ley universitaria*. Lima: Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria.

- SUNEDU (2015). *El Modelo del Licenciamiento y su Implementación en el Sistema Universitario Peruano*. Lima: Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria.
- SUNEDU (2018). *Informe Bienal sobre la realidad universitaria peruana*. Lima: Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria.
- SUNEDU (2020). *II Informe Bienal sobre la realidad universitaria en el Perú* Lima: Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria.
- UNESCO–IESALC (2018) La educación superior como parte del sistema educativo de América Latina y el Caribe. Calidad y aseguramiento de la calidad, colección CRES 2018 disponible en: <http://www.iesalc.unesco.org>. ve/
- Valenzuela, N., Alonso, R. & Moreno, J. (2018). Desajuste educativo en el mercado laboral de México y su efecto en los salarios. *Revista de economía*, 35(91), 65-92. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2395-87152018000200065
- Wiener, L. (2018) “Estado del arte: inserción laboral y empleabilidad”. *Novedades Académicas*, documento de trabajo n°2, pp. 20. http://cdn02.pucp.education/academico/2018/12/10194528/insercion_laboral_empl_eabilidad_wiener-2018.pdf
- Yamada, G., Lavado, P. y Oviedo, N. (2016). La evidencia de rendimientos de la educación superior a partir de «Ponte en Carrera». Lima: Universidad del Pacífico. Centro de Investigación. Documento de Discusión DD1608. Recuperado de <<http://hdl.handle.net/11354/1429>>.

Zwerg-Villegas, Anne Marie, & Jiménez Aguilar, Carlos Manuel (2015). Discriminación Socioeconómica en La Inserción Laboral de Graduados Universitarios: Percepciones de los decanos de facultades de negocios. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 20(64),71-93. ISSN: 1405-6666. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=140/14032722005>

Zwysen, W., & Longhi, S. (2018). Employment and earning differences in the early career of ethnic minority British graduates: the importance of university career, parental background and area characteristics. *Journal of Ethnic & Migration Studies*, 44(1), 154–172. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2017.1338559>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “Factores que influyen en la inserción laboral de los egresados de las universidades públicas y privadas del Perú en 2018”				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	variables	METODOLOGIA:
PROBLEMA GENERAL	Objetivo General	Hipótesis General:	Variable Independiente Factores prevalentes Dimensiones - Factores sociodemográficos - Factores de la educación básica secundaria - Factores de la educación del pregrado y posgrado Variable dependiente. Inserción laboral Dimensiones -Historia Laboral - Empresa - Subempleo - Desempleo	Tipo de investigación: Básica. Enfoque: cuantitativo. método hipotético-deductivo Diseño de la Investigación No experimental Alcance: Correlacional, Explicativa Corte: transversal – Retrospectiva. Población: N° 416058 Muestra de la Investigación: 10801 egresados universitarios. Técnica: observación documental. Instrumento: Hoja estructurada Información recabada de la base de datos Del Censo Nacional de Egresados 2017 MINEDU y complementada con información de la SUNEDU.
¿Cuáles son los factores que influyen prevalentemente en la inserción laboral de los egresados de las universidades públicas y privadas del Perú en el 2018?	Identificar los factores que influyen prevalentemente en la inserción laboral de los egresados de las universidades públicas y privadas del Perú en el 2018	Existen factores que influyen prevalentemente en la inserción laboral de los egresados de las universidades públicas y privadas del Perú en el 2018.		
Problemas Específicos:	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas:		
¿Qué factores sociodemográficos influyen en la inserción laboral de los egresados de las universidades públicas y privadas del Perú en 2018?	Establecer qué factores sociodemográficos influyen en la inserción laboral de los egresados de las universidades públicas y privadas del Perú en 2018.	Existen factores sociodemográficos que influyen en la inserción laboral de los egresados de las universidades públicas y privadas del Perú en 2018.		
¿Qué factores de la educación básica secundaria influyen en la inserción laboral de los egresados de las Universidades públicas y privadas del Perú en el 2018?	Establecer qué factores de la educación básica secundaria influyen en la inserción laboral de los egresados de las Universidades públicas y privadas del Perú en el 2018.	Existen factores de la educación básica secundaria que influyen en la inserción laboral de los egresados de las universidades públicas y privadas del Perú en el 2018.		
¿Qué factores educacionales del pregrado y posgrado influyen en la inserción laboral de los egresados de las Universidades públicas y privadas del Perú en el 2018?	Establecer qué factores educacionales del pregrado y posgrado influyen en la inserción laboral de los egresados de las universidades públicas y privadas del Perú en el 2018.	Existen factores educacionales del pregrado y posgrado que influyen en la inserción laboral de los egresados de las universidades públicas y privadas del Perú en el 2018.		

ANEXO 2A: INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS V. DEPENDIENTE

N°	Inserción Laboral																				
Código de identificación del egresado universitario del pregrado.																					
Historia Laboral																					
Número de trabajos anteriores (Se repite por cada trabajo)																					
1	¿Cuál fue la ocupación que realizó después o durante el pregrado (su malla curricular)?																				
2	Indique la fecha de inicio																				
3	Indique la fecha fin																				
4	¿Cuántas horas trabajaba aproximadamente a la semana?																				
5	Aproximadamente, ¿cuál era o es la GANANCIA NETA mensual en soles por esta actividad?																				
	<table> <tr> <td>\$\$</td> <td>Monto declarado</td> </tr> <tr> <td>-97</td> <td>No sabe</td> </tr> </table>	\$\$	Monto declarado	-97	No sabe																
\$\$	Monto declarado																				
-97	No sabe																				
6	Excluyendo a las actividades mencionadas, realizó alguna actividad laboral adicional DESPUÉS o DURANTE del periodo en que ejercía o ejerció (trabajo 1)																				
	<table> <tr> <td>1</td> <td>Sí</td> <td>Volver a la pregunta 60</td> </tr> <tr> <td>0</td> <td>No</td> <td>Pasar a la pregunta 60</td> </tr> </table>	1	Sí	Volver a la pregunta 60	0	No	Pasar a la pregunta 60														
1	Sí	Volver a la pregunta 60																			
0	No	Pasar a la pregunta 60																			
Ocupación principal																					
7	Descripción de la ocupación principal																				
8	Horas de Trabajo: Ocupación principal seleccionada																				
9	Salario: Ocupación principal seleccionada																				
10	Principales tarea que ejecuta en su trabajo																				
11	Me pude indicar en qué Familia de ocupaciones se encuentra esta ocupación																				
	<table> <tr><td>0</td><td>Ocupaciones militares y policiales</td></tr> <tr><td>1</td><td>Directores en organizaciones privadas y altos funcionarios públicos</td></tr> <tr><td>2</td><td>Profesionales de formación Universitaria (Científicos e intelectuales, Analistas y Especialistas)</td></tr> <tr><td>3</td><td>Profesionales técnicos (Técnicos, Supervisores, Operadores, etc.)</td></tr> <tr><td>4</td><td>Jefes y empleados Administrativos (Oficinistas, Atención al cliente, Empleados contables y de registro)</td></tr> <tr><td>5</td><td>Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados</td></tr> <tr><td>6</td><td>Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros</td></tr> <tr><td>7</td><td>Trabajadores de la construcción, edificación, productos artesanales, electricidad y las telecomunicaciones</td></tr> <tr><td>8</td><td>Operadores de maquinaria industrial, ensambladores y conductores de transporte</td></tr> <tr><td>9</td><td>Ocupaciones elementales (asistentes domésticos, peones, vendedores ambulantes, etc.)</td></tr> </table>	0	Ocupaciones militares y policiales	1	Directores en organizaciones privadas y altos funcionarios públicos	2	Profesionales de formación Universitaria (Científicos e intelectuales, Analistas y Especialistas)	3	Profesionales técnicos (Técnicos, Supervisores, Operadores, etc.)	4	Jefes y empleados Administrativos (Oficinistas, Atención al cliente, Empleados contables y de registro)	5	Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	6	Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros	7	Trabajadores de la construcción, edificación, productos artesanales, electricidad y las telecomunicaciones	8	Operadores de maquinaria industrial, ensambladores y conductores de transporte	9	Ocupaciones elementales (asistentes domésticos, peones, vendedores ambulantes, etc.)
0	Ocupaciones militares y policiales																				
1	Directores en organizaciones privadas y altos funcionarios públicos																				
2	Profesionales de formación Universitaria (Científicos e intelectuales, Analistas y Especialistas)																				
3	Profesionales técnicos (Técnicos, Supervisores, Operadores, etc.)																				
4	Jefes y empleados Administrativos (Oficinistas, Atención al cliente, Empleados contables y de registro)																				
5	Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados																				
6	Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros																				
7	Trabajadores de la construcción, edificación, productos artesanales, electricidad y las telecomunicaciones																				
8	Operadores de maquinaria industrial, ensambladores y conductores de transporte																				
9	Ocupaciones elementales (asistentes domésticos, peones, vendedores ambulantes, etc.)																				
12	En este empleo usted se desempeña como:																				
	<table> <tr><td>1</td><td>Jefe o supervisor (a cargo de más de dos personas, no cuentan practicantes).</td></tr> <tr><td>2</td><td>Empleado</td></tr> <tr><td>3</td><td>Practicante (pre o profesional)</td></tr> <tr><td>4</td><td>Independiente</td></tr> </table>	1	Jefe o supervisor (a cargo de más de dos personas, no cuentan practicantes).	2	Empleado	3	Practicante (pre o profesional)	4	Independiente												
1	Jefe o supervisor (a cargo de más de dos personas, no cuentan practicantes).																				
2	Empleado																				
3	Practicante (pre o profesional)																				
4	Independiente																				
13	¿Cuánto tiempo estuvo buscando su ocupación principal?																				
Independiente																					
14	¿Preferiría tener una relación laboral estable con alguna organización? Trabajar para una organización																				
	<table> <tr><td>1</td><td>Sí</td></tr> <tr><td>0</td><td>No</td></tr> </table>	1	Sí	0	No																
1	Sí																				
0	No																				
15	¿Cuáles son las principales dificultades que ha encontrado para establecer una relación laboral con una organización?																				
	<table> <tr><td>1</td><td>Horarios de trabajo</td></tr> <tr><td>2</td><td>Expectativas salariales</td></tr> <tr><td>3</td><td>Falta de conocimiento o habilidades específicas</td></tr> <tr><td>4</td><td>Falta de experiencia laboral</td></tr> <tr><td>5</td><td>Falta de contactos</td></tr> </table>	1	Horarios de trabajo	2	Expectativas salariales	3	Falta de conocimiento o habilidades específicas	4	Falta de experiencia laboral	5	Falta de contactos										
1	Horarios de trabajo																				
2	Expectativas salariales																				
3	Falta de conocimiento o habilidades específicas																				
4	Falta de experiencia laboral																				
5	Falta de contactos																				
16	¿Realiza una declaración de sus ingresos por su actividad profesional a la SUNAT?																				
	<table> <tr><td>1</td><td>Sí</td></tr> <tr><td>0</td><td>No</td></tr> </table>	1	Sí	0	No																
1	Sí																				
0	No																				

ANEXO 2A: Continuación.

N°	Inserción Laboral
Empresa	
Registro de la empresa	
17	¿En qué grupo se clasifica esta organización? 1 Sector Privado 2 Sector Público 3 Sociedad Civil (ONG, Fundación, Asociación Civil, entre otros)
18	En este empleo, incluyéndose usted, ¿cuántas personas laboraban? 1 1 trabajador 2 De 2 a 10 trabajadores 3 De 11 a 100 trabajadores 4 De 100 a más trabajadores
19	¿Bajo qué tipo de contrato se encuentra o encontraba? 1 Planilla 2 Contrato por servicios a terceros 4 Practicas pre o profesionales 5 Cas (Sector público) 6 Sin contrato
Ubicación	
20	¿Dónde está ubicada la oficina de la empresa donde acude usualmente? Acceso al empleo
21	¿Cómo consiguió este empleo remunerado al egresar? 1 Por avisos en diarios, radios, páginas web 2 Por profesores de la universidad 3 Por amigos o compañeros de la universidad 4 Por familiares y amigos 5 Por agencia de empleos 6 Bolsa de trabajo de mi universidad 7 Bolsa de trabajo del Ministerio de Trabajo 8 Contacto directo con posibles empleadores de empresas 9 Gestionó poner un negocio o trabajar por su cuenta 10 Contratado donde realizó sus prácticas profesionales
Subempleo	
Subempleo por horas trabajadas y salario.	
22	La semana pasada, ¿estuvo disponible y quería trabajar más horas? 1 Sí 0 No
23	El salario de su empleo actual es inferior al mínimo 1 Sí 0 No
Búsqueda de otro empleo	
24	¿Desea usted otro trabajo y ha hecho algo por cambiar su trabajo actual? 1 Sí 0 No
25	¿Cuáles son los motivos para buscar otro trabajo? 1 Desea un trabajo mejor pagado. 2 Temor o certeza de perder el trabajo actual. 3 Desea un trabajo no riesgoso (seguro) y que no afecte su salud. 4 Busca más tiempo para trabajar en una segunda actividad. 5 Desea trabajar en una ocupación más vinculada a su carrera. 6 Está disconforme con las tareas que realiza en su trabajo 7 Está disconforme con el ambiente laboral. Semestre
Desempleo	
Búsqueda de empleo	
26	La semana pasada, ¿hizo algo para conseguir trabajo? 1 Sí 0 No
27	La semana pasada, ¿quería usted trabajar?

1 Sí
0 No

ANEXO 2B: INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE V. INDEPENDIENTE

N°	Factores prevalentes	
Código de identificación del egresado universitario del pregrado.		
Factores sociodemográficos:		
1	Edad del egresado	
2	Sexo del egresado	
	1	Femenino
	2	Masculino
3	¿Cuál fue el nivel académico más alto alcanzado por tu padre?	
	1	Sin estudios
	2	Primaria
	3	Secundaria
	4	Universitario
	5	Técnico
	6	Magister/Doctor
	-99	No sé/No aplica
4	¿Cuál fue el nivel académico más alto alcanzado por tu madre?	
	1	Sin estudios
	2	Primaria
	3	Secundaria
	4	Universitario
	5	Técnico
	6	Magister/Doctor
	-99	No sé/No aplica
5	Piense en las FAMILIAS del 100% de estudiantes de tu universidad. ¿Qué porcentaje crees tú que tienen ingresos familiares MENORES que LA TUYA?	
6	¿Tienes algún familiar y/o amigo cercano de tu familia que sea alto funcionario del gobierno (director de línea o superior)?	
7	¿Tienes algún familiar y/o amigo cercano de tu familia que sea ejecutivo en una empresa de 100 o más empleados?	
8	¿Tienes algún familiar y/o amigo cercano de tu familia que tenga ingresos mensuales mayores a 40,000 soles?	
	1	Ninguno
	2	Algunos
	3	Muchos
Factores de la educación básica:		
EDUCACION SECUNDARIA		
9	¿El colegio donde terminó la secundaria era público o privado?	
	1	Estatal/Público
	2	Particular/Privado
10	Indique el departamento donde se ubicaba su secundaria	
11	¿En qué año terminó la educación secundaria?	
Factores de la educación del pregrado y Post grado		
Universidad		
12	Nombre de la universidad	
13	Tipo de gestión administrativa	
	1	Estatal/Público
	2	Particular Societaria
	3	Particular Asociativa
14	Confirmación carrera actual	
15	Departamento de la universidad	
16	Año del licenciamiento de la universidad por SUNEDU.	
17	Ranking del año 2017 dado por SUNEDU	
Vida universitaria		
18	¿En qué mes y año empezó a estudiar en la Universidad?	
19	¿En qué mes y año terminó sus estudios en la Universidad?	
20	¿Usted interrumpió algún ciclo sus estudios en la universidad?	

	1	Sí
	0	No
21	¿Cuántos ciclos?	
22	¿Tiene usted título profesional?	
	1	Sí
	0	No

ANEXO 2B: Continuación.

N°	Factores prevalentes	
Posgrado		
23	¿Realizó o está realizando estudios de posgrado en alguna universidad?	
	1	Sí
	0	No
24	¿Puede indicar cuáles de las siguientes alternativas utiliza o utilizaría para financiar este gasto de posgrado?	
	1	Por su cuenta (Autofinanciamiento)
	2	Financiamiento de familiares
	3	Becas
	4	Crédito Educativo
	5	Otro
Percepción y satisfacción con la Universidad		
Satisfacción con la universidad y la carrera		
25	Imagínate estar en 5to de secundaria de nuevo, y supón que tienes que elegir sobre tu educación superior. Con lo que sabes hoy sobre el contenido de la malla curricular, los costos, las posibilidades de trabajo, elegirías...	
	1	Trabajar y NO estudiar
	2	Estudiar en un Instituto Superior No Universitario
	3	Otra Carrera y/o Otra Universidad Peruana
	4	No cambiaría nada
26	¿Elegiría otra carrera?	
	1	Sí
	0	No
27	¿Elegiría otra universidad dentro del país?	
	1	Sí
	0	No
28	¿Se encuentra usted satisfecho con la formación que le dio la universidad a la cual asistió?	
	1	Sí
	0	No
29	El principal motivo por el cual se encuentra satisfecho con la formación recibida: (Marque solo una alternativa)	
	1	Los docentes tienen experiencia laboral y están actualizados en su especialidad.
	2	El equipamiento tecnológico de la universidad permite la buena formación profesional.
	3	El currículo de la carrera que estudié estaba vinculada con la demanda del mercado laboral.
	4	El perfil del egresado y el prestigio de la universidad dan mayores posibilidades de empleo.
	5	La formación y adquisición de habilidades permiten el mejor desempeño laboral.
	6	La formación profesional que da la universidad fomenta la creación de empresas.
30	El principal motivo por el cual no se encuentra satisfecho con la formación recibida: (Marque solo una alternativa)	
	1	Poca experiencia y actualización de los docentes.
	2	Recursos tecnológicos limitados o baja calidad.
	3	La currículo de la carrera que seguí no estaba vinculada con la demanda del mercado laboral.
	4	Baja formación práctica.
	5	Falta mayor relación entre lo teórico y la práctica profesional.
	6	El perfil del egresado y el bajo prestigio de la universidad no dan posibilidades de empleo.
ATRIBUTOS DOCENTES		
31	Conocimientos y experiencia de la plana docente.	

	1	Muy insatisfecho
	2	Insatisfecho
	3	Regular
	4	Satisfecho
	5	Muy satisfecho
32	Habilidades pedagógicas de la plana docente.	
	1	Muy insatisfecho
	2	Insatisfecho
	3	Regular
	4	Satisfecho
	5	Muy satisfecho

ANEXO 2B: Continuación.

N°	Factores prevalentes	
INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO		
33	Aulas y equipamiento.	
34	Laboratorios y equipamiento.	
35	Bibliotecas y equipamiento.	
	1	Muy insatisfecho
	2	Insatisfecho
	3	Regular
	4	Satisfecho
	5	Muy satisfecho
	-99	No aplica
PROGRAMA CURRICULAR		
36	Programa curricular (plan de estudios)	
	1	Muy insatisfecho
	2	Insatisfecho
	3	Regular
	4	Satisfecho
	5	Muy satisfecho
	-99	No aplica
37	Investigación formativa	
	1	Muy insatisfecho
	2	Insatisfecho
	3	Regular
	4	Satisfecho
	5	Muy satisfecho
	-99	No aplica
SERVICIOS EDUCACIONALES COMPLEMENTARIOS		
38	Servicio médico y asistencia psicológica	
	1	Muy insatisfecho
	2	Insatisfecho
	3	Regular
	4	Satisfecho
	5	Muy satisfecho
	-99	No aplica
39	Comedor universitario.	
	1	Muy insatisfecho
	2	Insatisfecho
	3	Regular
	4	Satisfecho
	5	Muy satisfecho
	-99	No aplica
40	Transporte universitario.	
	1	Muy insatisfecho

	2	Insatisfecho
	3	Regular
	4	Satisfecho
	5	Muy satisfecho
	-99	No aplica
41	Vivienda universitaria.	
	1	Muy insatisfecho
	2	Insatisfecho
	3	Regular
	4	Satisfecho
	5	Muy satisfecho
	-99	No aplica

ANEXO 2B: Continuación.

Nº	Factores prevalentes	
42	Servicio psicopedagógico	
	1	Muy insatisfecho
	2	Insatisfecho
	3	Regular
	4	Satisfecho
	5	Muy satisfecho
	-99	No aplica
43	Actividades culturales/artísticas/deportivas	
	1	Muy insatisfecho
	2	Insatisfecho
	3	Regular
	4	Satisfecho
	5	Muy satisfecho
	-99	No aplica
44	Actividades de responsabilidad social.	
	1	Muy insatisfecho
	2	Insatisfecho
	3	Regular
	4	Satisfecho
	5	Muy satisfecho
	-99	No aplica
45	Semilleros de investigación.	
	1	Muy insatisfecho
	2	Insatisfecho
	3	Regular
	4	Satisfecho
	5	Muy satisfecho
	-99	No aplica
46	Incubación de empresas.	
	1	Muy insatisfecho
	2	Insatisfecho
	3	Regular
	4	Satisfecho
	5	Muy satisfecho
	-99	No aplica
47	Bolsa de trabajo y/o ferias laborales.	
	1	Muy insatisfecho
	2	Insatisfecho
	3	Regular
	4	Satisfecho
	5	Muy satisfecho
	-99	No aplica
48	Programas de intercambio estudiantil.	
	1	Muy insatisfecho
	2	Insatisfecho
	3	Regular
	4	Satisfecho
	5	Muy satisfecho
	-99	No aplica

ANEXO 2B: Continuación.

N°	Factores prevalentes
Competencias y habilidades	
49	A partir de su experiencia laboral, la formación profesional que recibió en la universidad a la que asistió fue:
	1 Inapropiada
	2 poco apropiada
	3 apropiada
	4 muy apropiada
50	En una escala del 0 al 10, ¿qué tanto recomienda la carrera de (Nombre de la Carrera) en la (Nombre de la Universidad)?
51	¿Cómo calificaría a los recién egresados de su carrera y universidad en habilidades cognitivas?
	1 Muy malos
	2 Malos
	3 Regulares
	4 Buenos
	5 Muy buenos
52	¿Cómo calificaría a los recién egresados de su carrera y universidad en habilidades sociales?
	1 Muy malos
	2 Malos
	3 Regulares
	4 Buenos
	5 Muy buenos
53	¿Cómo calificaría a los recién egresados de su carrera y universidad en habilidades implementador?
	1 Muy malos
	2 Malos
	3 Regulares
	4 Buenos
	5 Muy buenos
54	¿Cómo calificaría a los recién egresados de su carrera y universidad en habilidades de redacción?
	1 Muy malos
	2 Malos
	3 Regulares
	4 Buenos
	5 Muy buenos
55	¿Cómo calificaría a los recién egresados de su carrera y universidad en habilidades de atención al cliente?
	1 Muy malos
	2 Malos
	3 Regulares
	4 Buenos
	5 Muy buenos
56	¿Cómo calificaría a los recién egresados de su carrera y universidad en habilidades de gestión de proyectos?
	1 Muy malos
	2 Malos
	3 Regulares
	4 Buenos
	5 Muy buenos
57	¿Cómo calificaría a los recién egresados de su carrera y universidad en habilidades de gestión de personas?
	1 Muy malos
	2 Malos
	3 Regulares
	4 Buenos
	5 Muy buenos
58	¿Cómo calificaría a los recién egresados de su carrera y universidad en habilidades Financieras?
	1 Muy malos
	2 Malos
	3 Regulares
	4 Buenos
	5 Muy buenos
59	¿Cómo calificaría a los recién egresados de su carrera y universidad en habilidades Computo Básicas?

- 1 Muy malos
 - 2 Malos
 - 3 Regulares
 - 4 Buenos
 - 5 Muy buenos
-

ANEXO 3: VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Ficha de Validación por Jueces Expertos

ESCALA DE CALIFICACIÓN

Estimada: Dra. Jannet ~~Aspiros Bermudez~~

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos #1: Variable independiente Factores Prevalentes, la cual se adjunta:

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIÓN
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
2. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
3. La estructura del instrumento es adecuada.	X		
4. Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	X		
5. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
6. Los ítems son claros y entendibles.	X		
7. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

SUGERENCIAS:

.....
.....



.....
Jannet ~~Aspiros Bermudez~~
Dra. En Educación

ANEXO 3: Continuación

Ficha de Validación por Jueces Expertos

ESCALA DE CALIFICACIÓN

Estimada: Dra. Jannet ~~Aspiros Bermudez~~

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos #2: Variable dependiente Inserción Laboral, la cual se adjunta:

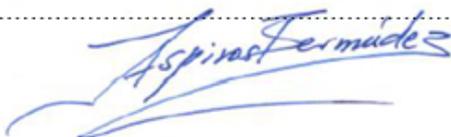
Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIÓN
8. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
9. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
10. La estructura del instrumento es adecuada.	X		
11. Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	X		
12. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
13. Los ítems son claros y entendibles.	X		
14. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

SUGERENCIAS:

.....

.....



.....
Jannet Aspiros Bermudez
Dra. En Educación

ANEXO 3: Continuación

Constancia de validación

Lima, 3 de junio del 2020.

Quién suscribe, Jannet Aspiros Bermudez mediante la presente dejo constancia de mi participación en la evaluación por Juicio de expertos de los instrumentos “*Factores prevalentes de la inserción laboral*” e “*Inserción laboral de egresados Universitarios*”, cuyos resultados se encuentran en las Fichas de evaluación correspondientes.

Atentamente,

Nombres completos: Jannet Aspiros Bermudez

DNI: 06060982

Profesión: Docente y Asesora académica

Maestría en educación-Docencia e investigación universitaria

Doctorado en educación



Firma:

ANEXO 3: Continuación

Ficha de Validación por Jueces Expertos

ESCALA DE CALIFICACIÓN

Estimada: Mg. Lily Marisol Pizarro Arancibia

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos #1: Variable independiente Factores Prevalentes, la cual se adjunta:

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIÓN
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
2. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
3. La estructura del instrumento es adecuada.	X		
4. Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	X		
5. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
6. Los ítems son claros y entendibles.	X		
7. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

SUGERENCIAS:

.....
.....



.....
Mg. Lily Marisol Pizarro Arancibia
Magister en Investigación y Docencia

ANEXO 3: Continuación

Ficha de Validación por Jueces Expertos

ESCALA DE CALIFICACIÓN

Estimada: Mg. Lily Marisol Pizarro Arancibia

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos #2: Variable dependiente Inserción Laboral, la cual se adjunta:

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIÓN
8. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
9. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
10. La estructura del instrumento es adecuada.	X		
11. Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	X		
12. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
13. Los ítems son claros y entendibles.	X		
14. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

SUGERENCIAS:

.....
.....



.....
Mg. Lily Marisol Pizarro Arancibia
Magister en Investigación y Docencia

ANEXO 3: Continuación

Constancia de validación

Lima, 16 de junio del 2020.

Quién suscribe, Lily Marisol Pizarro Arancibia mediante la presente dejo constancia de mi participación en la evaluación por Juicio de expertos de los instrumentos “*Factores prevalentes de la inserción laboral*” e “*Inserción laboral de egresados Universitarios*”, cuyos resultados se encuentran en las Fichas de evaluación correspondientes.

Atentamente,

Nombres completos: Lily Marisol Pizarro Arancibia,

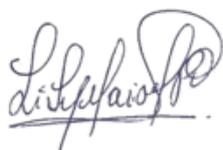
DNI 09695468

Profesión: Docente y Asesor académico

Maestría en Investigación y Docencia.

Segunda Especialidad en Didáctica en Educación

Firma:



ANEXO 3: Continuación

Ficha de Validación por Jueces Expertos

ESCALA DE CALIFICACIÓN

Estimado (a): Mg. Ivan Javier Basurto Santillan

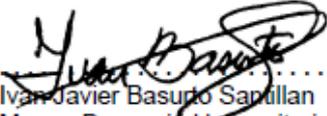
Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos #1: Variable independiente Factores Prevalentes, la cual se adjunta:

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIÓN
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
2. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
3. La estructura del instrumento es adecuada.	X		
4. Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	X		
5. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
6. Los ítems son claros y entendibles.	X		
7. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

SUGERENCIAS:

Es favorable y aplicable el instrumento de recolección de datos #1: Variable independiente Factores Prevalentes


Ivan Javier Basurto Santillan
Mg. en Docencia Universitaria

ANEXO 3: Continuación

Ficha de Validación por Jueces Expertos

ESCALA DE CALIFICACIÓN

Estimado (a): Mg. Ivan Javier Basurto Santillan

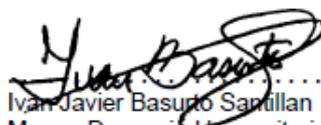
Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos #2: Variable dependiente Inserción Laboral, la cual se adjunta:

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIÓN
8. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
9. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
10. La estructura del instrumento es adecuada.	X		
11. Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	X		
12. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
13. Los ítems son claros y entendibles.	X		
14. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

SUGERENCIAS:

Es favorable y aplicable el instrumento de recolección de datos #2: Variable dependiente Inserción Laboral


Ivan Javier Basurto Santillan
Mg. en Docencia Universitaria

ANEXO 3: Continuación

Constancia de validación

Lima, 8 de junio del 2020.

Quién suscribe, Ivan Javier Basurto Santillan mediante la presente dejo constancia de mi participación en la evaluación por Juicio de expertos del *Instrumento #1: Variable independiente Factores Prevalentes* y el *Instrumento #2: Variable dependiente Inserción Laboral*, cuyos resultados se encuentran en las Fichas de evaluación correspondientes.

Atentamente,

Nombres completos: Ivan Javier Basurto Santillan,

DNI: 07345898

Profesión: Docente y Asesor académico

Maestría en Docencia Universitaria

Magister en Administración con mención en Gestión Empresarial

Firma: 

ANEXO 3: Continuación

Ficha de Validación por Jueces Expertos

ESCALA DE CALIFICACIÓN

Estimada: Mg. Patricia Milagros Respicio Lopez

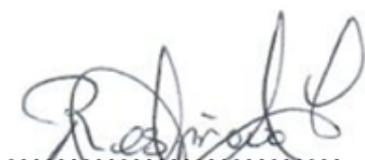
Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos #1: Variable independiente Factores Prevalentes, la cual se adjunta:

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIÓN
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
2. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
3. La estructura del instrumento es adecuada.	X		
4. Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	X		
5. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
6. Los ítems son claros y entendibles.	X		
7. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

SUGERENCIAS:

.....
.....



Mg. Patricia Milagros Respicio Lopez
Maestra en Docencia Universitaria.

ANEXO 3: Continuación

Ficha de Validación por Jueces Expertos

ESCALA DE CALIFICACIÓN

Estimada: Mg. Patricia Milagros Respicio Lopez

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos #2: Variable dependiente Inserción Laboral, la cual se adjunta:

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIÓN
8. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
9. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
10. La estructura del instrumento es adecuada.	X		
11. Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	X		
12. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
13. Los ítems son claros y entendibles.	X		
14. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

SUGERENCIAS:

.....

.....


.....
Mg. Patricia Milagros Respicio Lopez
Maestra en Docencia Universitaria.

ANEXO 3: Continuación

Constancia de validación

Lima, 8 de junio del 2020.

Quién suscribe, Patricia Milagros Respicio Lopez mediante la presente dejo constancia de mi participación en la evaluación por Juicio de expertos de los instrumentos "*Factores prevalentes de la inserción laboral*" e "*Inserción laboral de egresados Universitarios*", cuyos resultados se encuentran en las Fichas de evaluación correspondientes.

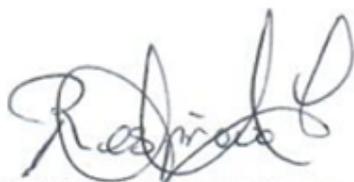
Atentamente,

Nombres completos: Patricia Milagros Respicio Lopez

DNI: 15840930

Profesión: Docente y Asesor académico

Maestría en Docencia Universitaria



Firma:

ANEXO 3: Continuación

Ficha de Validación por Jueces Expertos

ESCALA DE CALIFICACIÓN

Estimado (a): *Dra. Aracelli Monica Aguado Lingan*

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos #1: Variable independiente Factores Prevalentes, la cual se adjunta:

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIÓN
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	x		
2. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	x		
3. La estructura del instrumento es adecuada.	x		
4. Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	x		
5. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	x		
6. Los ítems son claros y entendibles.	x		
7. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	x		

SUGERENCIAS:

.....Se llegaron a corregir las observaciones, del instrumento validado.....

.....

Lima, 05 de Junio del 2020.



Dra. Aracelli Monica Aguado Lingan
Doctora en Educación
DNI: 09891672

ANEXO 3: Continuación

Ficha de Validación por Jueces Expertos

ESCALA DE CALIFICACIÓN

Estimado (a): *Dra. Aracelli Monica Aguado Lingan*

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección datos #2: Variable dependiente Inserción Laboral, la cual se adjunta:

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión.

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACIÓN
8. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	x		
9. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	x		
10. La estructura del instrumento es adecuada.	x		
11. Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	x		
12. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	x		
13. Los ítems son claros y entendibles.	x		
14. El número de ítems es adecuado para su aplicación.	x		

SUGERENCIAS:

.....Se llegaron a corregir las observaciones, del instrumento validado.....

Lima, 05 de Junio del 2020.



Dra. Aracelli Monica Aguado Lingan
Doctora en Educación
DNI: 09891672

ANEXO 3: Continuación

Constancia de validación

Lima, 5 de junio del 2020.

Quién suscribe, Aracelli Monica Aguado Lingan mediante la presente dejo constancia de mi participación en la evaluación por Juicio de expertos de los instrumentos "*Factores prevalentes de la inserción laboral*" e "*Inserción laboral de egresados Universitarios*", cuyos resultados se encuentran en las Fichas de evaluación correspondientes.

Atentamente,

Nombres completos: Aracelli Monica Aguado Lingan

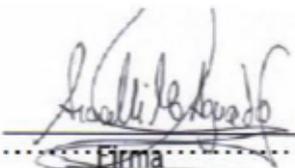
DNI 09891672

Profesión: Docente y Asesor académico

Doctorado en educación.

Magister en educación

Maestría en matemática aplicada.



Firma

ANEXO 5: APROBACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

Lima, 08 de setiembre de 2020

Investigador(a):
Pedro Yvan Saenz Rivera
Exp. N° 113-2020

Cordiales saludos, en conformidad con el proyecto presentado al Comité Institucional de Ética en investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener, titulado: “Factores Prevalentes que Influyen en la Inserción Laboral de los Egresados del Pregrado de Universidades Públicas y Privadas del Perú 2018”, el cual tiene como investigador principal a **Pedro Yvan Saenz Rivera**.

Al respecto se informa lo siguiente:

El Comité Institucional de Ética en investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener, en sesión virtual ha acordado la **APROBACIÓN DEL PROYECTO** de investigación, para lo cual se indica lo siguiente:

1. La vigencia de esta aprobación es de un año a partir de la emisión de este documento.
2. Toda enmienda o adenda que requiera el Protocolo debe ser presentado al CIE y no podrá implementarla sin la debida aprobación.
3. Debe presentar 01 informe de avance cumplidos los 6 meses y el informe final debe ser presentado al año de aprobación.
4. Los trámites para su renovación deberán iniciarse 30 días antes de su vencimiento juntamente con el informe de avance correspondiente.

Sin otro particular, quedo de Ud.,

Atentamente



Yenny Marisol Bellido Fuentes
Presidenta del CIEI- UPNW

ANEXO 6: OFICIOS DE ACCESO A LA INFORMACIÓN OFICIAL



PERÚ

Ministerio
de Educación

Mejores
peruanos
Siempre

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 25 de mayo de 2020

OFICIO 04369-2020-MINEDU/SG-OACIGED

Señor

PEDRO YVAN SAENZ RIVERA

Av. Los Próceres Mz. E3, Lt. 68, distrito Los Olivos.

Presente.-

Asunto : Solicitud de Acceso a la Información Pública

Referencia : MPT2020-EXT-0070072

Me dirijo a usted en atención al documento de la referencia, a través del cual - en el marco del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado por Decreto Supremo N° 021-2019-JUS¹ (en adelante, TUO de la Ley) - solicitó lo siguiente:

1. Cuestionario y ficha técnica de la encuesta nacional de egresados universitarios 2017.

Sobre el particular, mediante **Memorándum N°00301-2020-MINEDU/VMGP-DIGESU**, la Dirección General de Educación Superior Universitaria, brinda atención a su pedido remitiendo el cuestionario y la ficha técnica de la Encuesta Nacional de Egresados Universitarios 2017. Señalando que se encuentra elaborando las versiones finales de estos documentos, los cuales estarán disponibles al público próximamente.

Cabe mencionar que la información descrita será notificada al correo electrónico consignado como medio de entrega en su solicitud de Acceso a la Información Pública, debiendo responder con el acuse de recibo correspondiente, en atención a lo establecido en el numeral 20.4 del artículo 20 del TUO de la Ley 274444, Ley del Procedimiento Administrativo General².

Hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,



Firmado digitalmente por:
CRUZ SILVA Gisela Janett
FAU 20131370098 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 26/05/2020 00:32:03-0500

¹ Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado por Decreto Supremo N° 021-2019-JUS, publicado el 11 de diciembre de 2019.

² Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS. Artículo 20. Modalidades de notificación (...)

20.4 (...) La notificación dirigida a la dirección de correo electrónico señalada por el administrado se entiende válidamente efectuada cuando la entidad reciba la respuesta de recepción de la dirección electrónica señalada por el administrado. La notificación surte efectos el día que conste haber sido recibida, conforme lo previsto en el numeral 2 del artículo 25.



EXPEDIENTE: MPT2020-EXT-0070072

Esto es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado del Ministerio de Educación, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:

http://esinad.minedu.gob.pe/e_sinadmed_3/VDD_ConsultaDocumento.aspx e ingresando la siguiente clave: FEB76B

www.minedu.gob.pe

Calle Del Comercio 193
San Borja, Lima 41, Perú
T: (511) 615 5800

EL PERÚ PRIMERO

ANEXO 6: Continuación



PERÚ

Ministerio
de Educación

Secretaría General

Oficina de Atención al Ciudadano
y Gestión Documental

La Educación
No Para

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

San Borja, 09 NOV. 2018

OFICIO N° 12985 -2018-MINEDU/SG-OACIGED

Señor
PEDRO YVAN SAENZ RIVERA
Av. Los Proceres Mz. E3 Lt. 68, distrito de Los Olivos
Presente.-

Asunto : Solicitud de Acceso a la Información Pública

Referencia : MPT2018-EXT - 0205315

Me dirijo a usted en atención al documento de la referencia, a través del cual en el marco del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado por Decreto Supremo N° 043-2003-PCM¹ (en adelante TUO de la Ley), solicita se le proporcione lo siguiente:

1. Información sobre los resultados de la encuesta nacional de estudiantes y egresados 2017.

Al respecto, mediante el Memorándum N° 684-2018-MINEDU/VMGP-DIGESU, la Dirección General de Educación Superior Universitaria, remite la información solicitada, la misma que le será notificada al correo electrónico consignado como medio de entrega en su solicitud de Acceso a la Información Pública.

Sin otro particular, me despido.



Atentamente,



LUIS FELIPE RODRIGUEZ ALFARO
Jefe de la Oficina de Atención al Ciudadano y
Gestión Documental

¹ Modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Legislativo N° 1353, que crea la Autoridad Nacional de Transparencia y Acceso a la Información Pública, fortalece el Régimen de Protección de Datos Personales y la regulación de la gestión de intereses, publicado el 07 enero 2017, cuyas disposiciones son vigentes desde el 16 de setiembre de 2017.

ANEXO 6: Continuación



PERÚ

Ministerio
de Educación

Despacho
Viceministerial de
Gestión Pedagógica

Dirección General de
Educación Superior
Universitaria

Dirección General de Educación
Superior Universitaria - DIGESU

205315
Nº DE FOLIO

03

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

MEMORANDO N° 684 -2018-MINEDU/VMGP-DIGESU

A : **LUIS FELIPE RODRÍGUEZ ALFARO**
Jefe de la Oficina de Atención al Ciudadano y Gestión Documental

De : **ÁLVARO ÁNDRES CALADO BRYCE**
Director General de la Dirección General de Educación Superior
Universitaria

Asunto : Solicitud de información del señor Pedro Yvan Saenz Rivera

Referencia : MTP2018-EXT-0205315

Fecha : Lima, 06 NOV. 2018

Tengo el agrado de dirigirme a usted, en relación al documento de la referencia presentado por el señor Pedro Yvan Saenz Rivera, el 25 de octubre del presente, mediante el cual solicita las bases de datos de la encuesta nacional de estudiantes y egresados 2017.



Revisada la solicitud presentada, corresponde a la competencia de esta Dirección General, brindar información correspondiente al nivel de educación superior universitaria. De acuerdo a ello, se adjunta al presente documento las bases de datos preliminares de la Encuesta Nacional de Estudiantes Universitarios 2017¹ y la Encuesta Nacional de Egresados Universitarios 2017².

De esta forma, se cumple con dar atención al pedido de información solicitado en el plazo legal establecido.

Atentamente,



ÁLVARO ÁNDRES CALADO BRYCE
Director General de la Dirección General de
Educación Superior Universitaria

Se adjunta: CD conteniendo la información.

ACB/cear/ajpp
Expediente N° MPT2018-EXT-0205315



¹ La encuesta se realizó en el ámbito nacional, en 129 universidades públicas y privadas, en los 24 departamentos del país y en la Provincia Constitucional del Callao. La ejecución fue en forma continua, iniciándose a partir de mayo del 2017 hasta julio del 2017.

² La encuesta se realizó en el ámbito nacional, en 34 universidades públicas y 15 universidades privadas, en los 24 departamentos del país y en la Provincia Constitucional del Callao. La ejecución fue en forma continua, iniciándose a partir de junio del 2017 hasta octubre del 2017.

ANEXO 6: Continuación



Firmado Digitalmente por:
PITTMAN CASTRO Martin
Rodofo FAU 20600044976
soft
Motivo: Soy el autor del
documento.
Fecha: 22/04/2020 16:48:3



PERÚ	Ministerio de Educación	Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria	Secretaría General	Oficina de Administración
------	-------------------------	---	--------------------	---------------------------

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

Lima, 22 de abril del 2020

CARTA n.º 1052-2020-SUNEDU-03-08-04

Señor:

PEDRO YVAN SAENZ RIVERA

Av. Los Próceres Mz E3 Lt 68 Urb. Los Naranjos, Los Olivos

Lima

Presente. -

Asunto : Solicitud de Acceso a la Información Pública

Referencia : RTD n.º 013376-2020-SUNEDU-TD

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, en atención al documento de la referencia, a través del cual requiere lo siguiente: *“Solicito información del total de alumnos egresados a nivel nacional por sexo en los años 2017, 2018 y 2019. Lo necesito para mi tesis de investigación, en el portal solo aparece 2014-2016. En caso solo tengan del 2017 enviarme eso. Gracias. Indicar si es global o solo de las universidades licenciadas, y si pueden enviarme por universidad mejor.” [sic]*

Cabe precisar, que ante la declaratoria de emergencia adoptada por el Poder Ejecutivo para afrontar la epidemia del COVID-19, la SUNEDU informó a la comunidad universitaria través de sus canales de comunicación oficiales que, debido a las limitaciones del libre tránsito de personas dispuesta por el gobierno, quedaban suspendidos los plazos de los procedimientos administrativos en trámite sujetos a silencio administrativo, entre ellos las Solicitudes de Acceso a la Información Pública, desde el lunes 16 de marzo¹.

No obstante, al haberse implementado el trabajo remoto en la SUNEDU, y contando con canales virtuales por los cuales es posible recibir y atender las Solicitudes de Acceso a la Información Pública, se está reanudando nuestra actividad con la finalidad de satisfacer el derecho de acceso a la información pública de los ciudadanos, siempre que las limitaciones de tránsito decretadas o impedimentos de orden técnico y administrativo, no se constituyan en obstáculos insalvables para su atención administrativa en la modalidad elegida por el administrado.

En ese contexto, es importante señalar que el artículo 10 del Texto Único Ordenado de la Ley n.º 27806 – Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado mediante el Decreto Supremo n.º 021-2019-JUS, establece que las entidades de la Administración Pública tienen la obligación de proveer información requerida si se refiere a la contenida en documentos escritos, fotografías, grabaciones, soporte magnético o digital, o en cualquier otro formato, siempre que haya sido creada u obtenida por ella o que se encuentre en su posesión o bajo su control.

¹ Puede acceder al comunicado emitido por la SUNEDU a través del siguiente enlace web: <https://www.sunedu.gob.pe/comunicado-18-03-2020/>

Calle Aldabas 337-Santiago de Surco
Central Telefónica 5003930

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por SUNEDU, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sisad.sunedu.gob.pe/index.php/siad/consultadocumentoarchivo>, e ingresando la siguiente Clave: **6fbd5X1a**



Continuación Anexo 06



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

Siendo así, hacemos de su conocimiento que la Unidad de Documentación e Información Universitaria - UDIU ha remitido para su entrega un archivo Excel, con la información disponible de los egresados del año 2017, por universidad y sexo.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente
MARTIN RODOLFO PITTMAN CASTRO
Jefe de la Unidad de Atención al Ciudadano y Trámite Documentario
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

MRPC/ecs
-Se adjunta un (1) documentos excel.

Calle Aldabas 337-Santiago de Surco
Central Telefónica 5003930

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por SUNEDU, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sisad.sunedu.gob.pe/index.php/siad/consultadocumentoarchivo> e ingresando la siguiente Clave: **6fbd5X1a**



ANEXO 07: INFORME DEL ASESOR DE TURNITIN

TESIS MAESTRIA

INFORME DE ORIGINALIDAD

6 %	%	%	%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

2%

★ tesis.pucp.edu.pe

Fuente de Internet

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

< 1%

Excluir bibliografía

Activo

ANEXO 08: CARACTERISTICAS DEL EMPLEO

La revisión documental permitió conocer que la muestra consideró alumnos que egresaron recién en 2017 y por tanto que la encuesta se prolongó hasta el 2018, ahí la justificación en el título de nuestra investigación, la cual incluye a egresados de entre 20 a 30 años de edad como máximo, quienes egresaron entre los periodos 2014 a 2017, a su vez creemos que fue muy prudente que la encuesta considere a egresados de hasta tres años de antigüedad pues según Vizcardo (2018) un grupo importante de los egresados de la carrera de administración de la universidad san Agustín de Arequipa tardaron más de 2 años en conseguir empleo con mejores condiciones a las iniciales.

A continuación, se procede a presentar los resultados obtenidos para la variable dependiente Inserción laboral.

Tabla 40: Distribución de los egresados del pregrado universitario Perú 2018

Inserción laboral	Casos	Porcentaje
Desocupado	2345	29,1
Ocupado al momento de la encuesta.	5727	70,9
Total	8072	100,0
Casos perdidos	2729	---

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 40 indica que después de revisar y procesar la información recibida del MINEDU se encontró 2729 casos con información incompleta, por lo que el procesamiento se realizó sobre la base de 8072 casos válidos.

Los resultados indican que un 29,1% de egresados se encontraban desocupados al momento de la encuesta. Las siguientes tablas del N°8 al N°14 describen las características del empleo del 70,9% de egresados ocupados.

Tabla 41: Horas de trabajo y salario de los egresados del pregrado de universidades peruanas en el 2018.

		Horas de trabajo semanal de la ocupación principal.	Salario mensual en soles de la ocupación principal.
N		5727,0	4907,0
Media		42,5	1735,5
Mediana		44,0	1500,0
Moda		48,0	1500,0
Desviación estándar.		11,3	1126,3
Mínimo		2,0	0,0
Máximo		84,0	15000,0
	25	40,0	1000,0
Percentiles	50	44,0	1500,0
	75	48,0	2000,0

Fuente: Minedu.

La tabla 41 muestra que los egresados de universidades peruanas trabajan alrededor de 43 horas semanales con una desviación estándar de 11,3 horas, existe un 25% que trabajan menos de 40 horas a la semana. Con respecto al salario mensual el 50% de ellos ganan 1,500 soles o menos (461,53 dólares entre 2017 y 2018) no obstante el promedio es de 1,735 soles, esto como consecuencia la existencia de algunos egresados con salarios muy altos llegando a un máximo de 15,000 soles.

Al procesar la información recibida tal como se observa en la tabla 10, se encontró que del 100% los egresados ocupados (5727) la mayoría ellos están actualmente en su primer empleo (61%), siendo el tiempo más usual de búsqueda de empleo de un mes o menos.

Tabla 42: Historia laboral de los egresados del pregrado de universidades peruanas ocupados durante el 2018.

		Casos	Porcentaje
Número de empleos	Uno	3493	61,0
	Dos	1713	29,9
	Tres	399	7,0
	Cuatro	97	1,7
	Cinco	25	0,4
Tiempo de búsqueda de ocupación principal	Un mes o menos	1762	30,8
	De dos a tres meses	980	17,1
	De cuatro a seis meses	1336	23,3
	De siete meses a un año	1041	18,2
	Más de un año	608	10,6
Familia de ocupación	Profesionales de formación Universitaria	3628	63,3
	Jefes y empleados Administrativos	1137	19,9
	Profesionales técnicos	423	7,4
	Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	188	3,3
	Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros	110	1,9
	Trabajadores de la construcción, edificación, productos artesanales, electricidad	95	1,7
	Directores en organizaciones privadas y altos funcionarios públicos	59	1,0
	Ocupaciones elementales	56	1,0
	Operadores de maquinaria industrial, ensambladores y conductores de transporte	28	0,5
	Ocupaciones militares y policiales	3	0,1
En este empleo usted se desempeña como:	Empleado	3681	64,3
	Jefe o supervisor	818	14,3
	Independiente	670	11,7
	Practicante	558	9,7
Total		5727	100,0

Fuente: Minedu.

Según el clasificador nacional de ocupaciones, la tabla 42 muestra que actualmente la mayoría de los egresados se desempeña como Profesionales de formación Universitaria (63,3%,) es decir a un nivel de competencia acorde a su educación, de otro lado un 7,4% esta ocupado como técnico profesional, preocupa que exista más de un 9% ocupado como empleados de servicios, vendedores, agricultores, construcción o en ocupaciones elementales. Finalmente, vemos que la mayoría de ellos se desempeñan como empleados (64%) y un 9,7% lo hace como independientes.

Tabla 43: Característica laboral de los egresados del pregrado de universidades peruanas que se desempeñan de manera independiente 2018.

		Casos	Porcentaje
¿Preferiría tener una relación laboral estable con alguna organización?	No	193	28,8
	Si	477	71,2
¿Realiza una declaración de sus ingresos por su actividad profesional a la SUNAT?	No	369	55,1
	Si	301	44,9
¿Cuáles son las principales dificultades que ha encontrado para establecer una relación laboral con una organización? (opción múltiple)	Expectativas salariales	285	42,5
	Falta de contactos	242	36,1
	Horarios de trabajo	207	30,9
	Falta de experiencia laboral	192	28,7
	Falta de conocimiento o habilidades específicas	45	6,7
Total		670	100,0

Fuente: Minedu.

La tabla 43 indica que, de los 670 egresados ocupados de manera independiente, el 71,2% de ellos manifiestan que preferiría tener una relación laboral estable con alguna organización y menos de la mitad de ellos declara a la SUNAT, además el principal motivo para permanecer como independientes son las expectativas salariales y en segundo lugar la falta de contactos.

Tabla 44: Característica de la empresa donde laboran los egresados del pregrado de universidades peruanas 2018.

		Casos	Porcentaje
¿En qué grupo se clasifica esta organización?	Sector Privado	3800	66,4
	Sector Público	1427	24,9
	Sociedad Civil (ONG, Fundación, Asociación Civil, entre otros)	80	1,4
	No sabe, no opina.	420	7,3
En este empleo, incluyéndose usted, ¿cuántas personas laboraban?	Un trabajador	45	0,8
	De 2 a 10 trabajadores	1397	24,4
	De 11 a 100 trabajadores	2414	42,2
	De 100 a más trabajadores	1451	25,3
¿Bajo qué tipo de contrato se encuentra o encontraba?	No sabe, no opina.	420	7,3
	Independiente sin contrato	420	7,3
	Planilla	2629	45,9
	Contrato por servicios a terceros	1228	21,4
	Prácticas pre o profesionales	473	8,3
¿Cómo consiguió este empleo al egresar?	CAS (Sector público)	299	5,2
	Sin contrato	678	11,8
	Por avisos en diarios, radios, páginas web	1847	32,3
	Por familiares y amigos	1212	21,2
	Por amigos o compañeros de la universidad	904	15,8
	No sabe, no opina.	420	7,3
	Contacto directo con posibles empleadores de empresas	368	6,4
	Por profesores de la universidad	235	4,1
	Contratado donde realizó sus prácticas profesionales	235	4,1
	Bolsa de trabajo de mi universidad	214	3,7
Bolsa de trabajo del Ministerio de Trabajo	112	2,0	
Gestionó poner un negocio o trabajar por su cuenta	95	1,7	
Por agencia de empleos	85	1,5	
Total		5727	100,0

Fuente: Minedu.

La tabla 44 muestra que un 66,4% de egresados se desenvuelve en empresas del sector privado, mientras que lo más frecuente es laborar en empresas de 11 a 100 trabajadores, así mismo llama la atención que un 11,8% este ocupado sin contrato, lo cual corresponde con un empleo inadecuado. En cuanto a los canales usados para conseguir empleo un porcentaje

importante menciona a la familia, amigos y compañeros de la universidad acumulando un 37%, lo cual evidencia la importancia de las relaciones sociales y redes de contacto.

Tabla 45: Características de empleo inadecuado de los egresados del pregrado de universidades peruanas.

		Labora 35 horas o más a la semana				Total	
		No		SI		n	%
		n	%	n	%		
La semana pasada, ¿estuvo disponible y quería trabajar más horas?	No	480	8,4	2904	50,7	3384	59,1
	Si	413	7,2	1930	33,7	2343	40,9
¿Desea usted otro trabajo y ha hecho algo por cambiar su trabajo actual?	No	485	8,5	2939	51,3	3424	59,8
	Si	408	7,1	1895	33,1	2303	40,2
Total		893	15,6	4834	84,4	5727	100,0
¿Cuáles son los motivos para buscar otro trabajo?							
Desea un trabajo mejor pagado.		298	33,4	1465	30,3	1763	30,8
Desea trabajar en una ocupación más vinculada a su carrera.		187	20,9	744	15,4	931	16,3
Busca más tiempo para trabajar en una segunda actividad.		58	6,5	223	4,6	281	4,9
Desea un trabajo no riesgoso (seguro) y que no afecte su salud.		27	3,0	125	2,6	152	2,7
Está disconforme con el ambiente laboral.		12	1,3	69	1,4	81	1,4
Está disconforme con las tareas que realiza en su trabajo		10	1,1	64	1,3	74	1,3
Temor o certeza de perder el trabajo actual.		12	1,3	51	1,1	63	1,1
Sueldo igual o superior al salario mínimo (4907 respuestas)	No	261	5,3	248	5,1	509	10,4
	Si	523	10,7	3875	79,0	4398	89,6
Total		784	16,0	4123	84,0	4907	100,0

Fuente: Minedu 2018.

La tabla 45 indica que un 15,6% de los egresados tienen un empleo inadecuado en cuanto el número de horas, según INEI lo adecuado debe ser 35 horas o más a la semana; con

respecto al salario el 10,4 % labora por un sueldo inferior al salario mínimo (850 soles al momento de la encuesta).

Con respecto a sus disponibilidades de horas, un 40,9% indico que quería trabajar más horas mientras que un 40,2% desea otro trabajo; dentro de los motivos principales para cambiar de empleo está el anhelo de un mejor salario 30,8% seguido de un 16,3% que desea una ocupación más vinculada a su carrera.

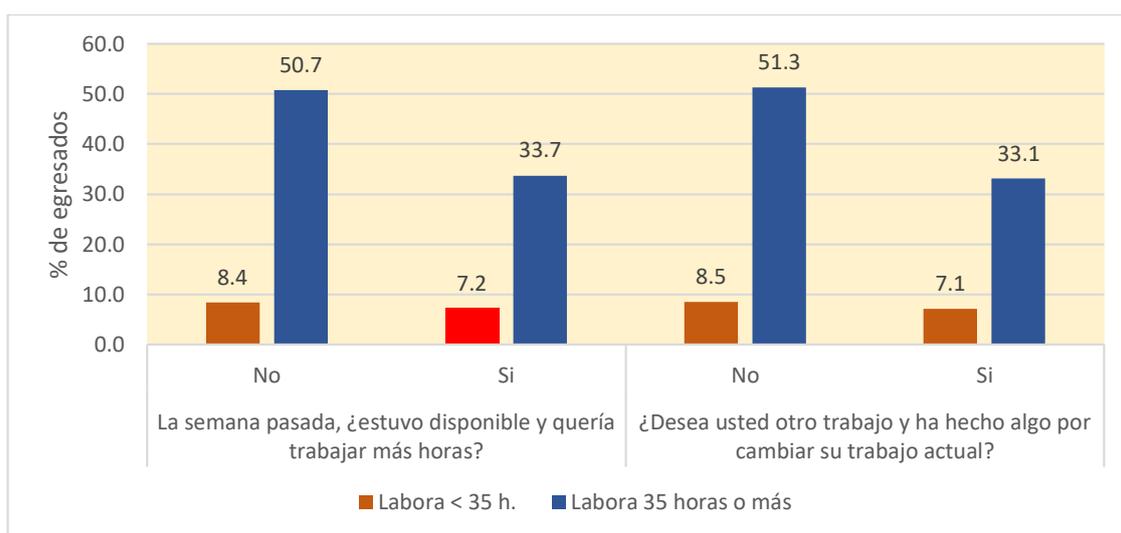


Figura 3: Distribución Subempleo visible en los egresados del pregrado 2014-2017

La figura 3 muestra que el subempleo visible es del 7,2%; Es decir el porcentaje de egresados que laboran menos de 35 horas, pero que querían trabajar más horas.

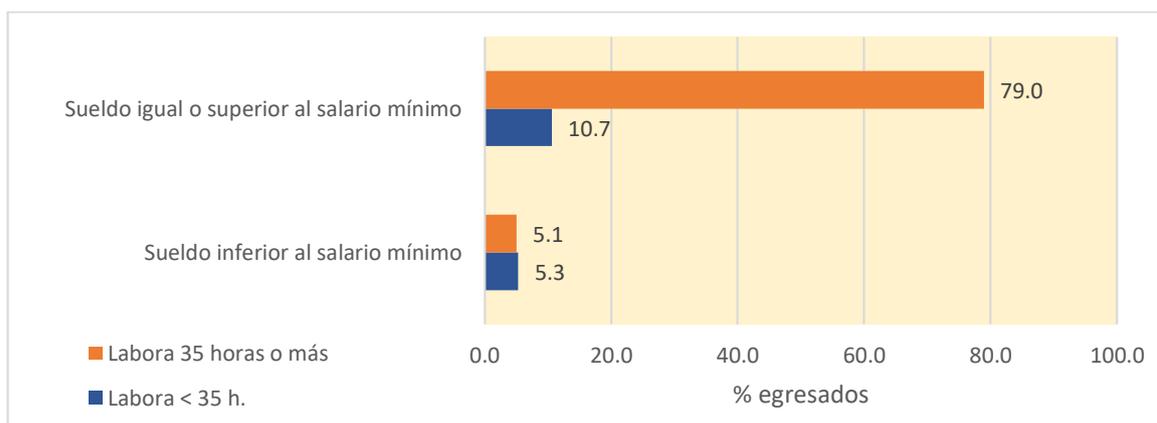


Figura 4: Subempleo invisible en los egresados del pregrado 2014-2017

La figura 4 muestra que el subempleo invisible fue de 5,1% es decir los egresados que a pesar de que laboran 35 horas o más a la semana tienen un ingreso inferior al salario mínimo. (Salario mínimo = 850,00 soles mensuales)

Tabla 46: Búsqueda de empleo de los egresados universitarios desocupados.

		Frecuencia	Porcentaje
La semana pasada, ¿hizo algo para conseguir trabajo?	No	939	40,0
	Si	1406	60,0
	Total	2345	100,0
La semana pasada, ¿quería usted trabajar?	No	683	72,7
	Si	256	27,3
	Total	939	100,0

Fuente: Minedu 2018.

La tabla 46 nos muestra que del 100% egresados desocupados (2345) la mayoría estuvo intentando conseguir trabajo (60%) mientras que los 939 restantes si bien no hicieron nada por conseguir empleo el 27,3% (256) querían trabajar, es decir 1662 egresados que equivale a más del 70% de egresados desocupados que deseaban trabajar al momento de ser encuestados.