

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

**ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ECONOMÍA**



**“FACTORES QUE INCIDEN EN LA INSERCIÓN LABORAL DEL EGRESADO  
DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y  
CONTABLES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE  
HUAMANGA: 2006-2016.”**

**TESIS**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE ECONOMISTA**

**Presentado por : Bach. RUSBEL DIAZ CASTRO**

**Bach. TEODOLFO TERRAZA HUAMAN**

**Asesor : Econ. FORTUNATO EDWARD PAREDES CÁCERES**

**AYACUCHO – PERÚ**

**2019**

## **DEDICATORIA**

Mi tesis la dedico con todo mi cariño y amor a mis queridos padres Maximiano Díaz Ramírez y Dionisia Castro Macizo por su sacrificio y esfuerzo por darme una carrera para mi futuro y por creer en mi capacidad, aunque hemos pasado momentos difíciles siempre han estado brindándome su comprensión, cariño y amor.

A mi adorada esposa Gely Roxana Enciso Martínez y a mis queridos hijos Luanna Kiara y Russbelth Andreé, por ser la fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día más y así poder luchar para que la vida nos depare un futuro mejor.

**Rusbel Díaz Castro**

## **DEDICATORIA**

A mis padres por ser las personas importantes que me han brindado el amor y cariño, apoyándome en todo momento, durante todo mi trayecto estudiantil y de vida, a mis hermanos quienes han velado por mí durante este arduo camino para convertirme en un profesional, a mis profesores por la sabiduría que me transmitieron en el desarrollo de mi formación profesional y a mis compañeros y amigos quienes sin esperar nada a cambio compartieron su conocimiento, alegrías y tristezas.

**Teodolfo Terraza Huamán**

## **AGRADECIMIENTOS**

Antes que nada, queremos dar gracias a Dios por habernos permitido realizar éste sueño, estudiar en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Por habernos permitido todo aquello que hemos vivido durante nuestra estancia en éste maravilloso lugar.

Agradecer al asesor Econ. Fortunato Edward Paredes Cáceres, por su tiempo valioso que nos ha dedicado para el asesoramiento del presente trabajo de investigación.

Deseamos agradecer institucionalmente a nuestra alma mater Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, por darnos la posibilidad de egresar de ella, nos sentimos sumamente orgullosos de ser profesionales de la UNSCH.

Agradecer a cada uno de nuestros profesores, por sus valiosas enseñanzas para desarrollarnos profesionalmente y habernos brindado todos sus conocimientos.

Queremos agradecer por todo el amor, apoyo y estímulo de nuestros padres, hermanos y hermanas durante todo el periodo de nuestros estudios, que a través de su enorme cariño y fortaleza que siempre nos han mostrado animándonos en todo momento al alcance de esta meta.

## RESUMEN

El extraordinario ritmo de crecimiento de la población universitaria ha sido observado con cierta preocupación por los expertos que advierten del riesgo de que la oferta de graduados superiores crezca a un ritmo superior al de la demanda, circunstancia que podría abocar a muchos titulados a desempeñar puestos de baja cualificación. Las propias instituciones universitarias muestran un interés creciente en investigar la transición de sus graduados hacia el mercado de trabajo y conocer la adecuación de la oferta de estudios a las demandas cambiantes del mercado laboral. hecho que motivo la realización de la presente investigación, planteando las siguientes interrogantes: ¿De qué manera los factores: índice académico, edad y sexo, se relacionan con la inserción laboral del egresado de la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga?, cuyo objetivo ha sido evaluar de qué manera los factores: índice académico, edad y sexo, se relacionan con la inserción laboral del egresado de la Facultad, llegando a concluir que no existen suficientes evidencias empíricas para poder afirmar que el índice académico y la edad del egresado sea un factor muy importante para poder encontrar trabajo en el corto tiempo posible, por el contrario existe evidencias empíricas para poder afirmar que el género del egresado es un factor muy importante para poder encontrar trabajo en el periodo de tiempo más corto posible.

## INTRODUCCIÓN

La inserción Laboral es un proceso variado, por la cual pasan todos los graduados, con la presente investigación Planteamos como eje la problemática de la inserción laboral de graduados recientes el cual nos lleva a estudiar cómo se ubican en el mercado laboral aquellos que han sido formados, y en qué medida el empleo que ellos ocupan corresponde al tipo de formación recibida.

El Perú tiene la necesidad de realizar cambios en materia de educación superior, ya que se está formando profesionales sin perspectivas acorde al cambio tecnológico y el avance de la ciencia.

La inserción laboral resulta un tema complejo, concentrar la atención en dicha problemática, implica integrarla dentro del contexto macro y micro-social en el cual se desenvuelve. El macro caracterizado en la actualidad por el deterioro de las relaciones laborales, la caída de la demanda laboral y una tendencia creciente hacia la precarización laboral. El contexto micro-social, aborda la universidad, dedicado a la formación de profesionales economistas, su Organización General, Plan de Estudios, Perfil del estudiante y del egresado.

Dada el elevado esfuerzo económico que debe ser destinado tanto por parte de la sociedad como por las familias en la formación universitaria de los jóvenes, el problema de su inserción laboral, una vez terminada su etapa de formación universitaria, resulta una cuestión de gran trascendencia.

La situación actual ha cambiado notablemente respecto a lo que se observaba hace pocos años.

La inserción de la población juvenil, incluso aquella que tiene un título universitario, se ha convertido en un proceso mucho más prolongado y complejo. Los jóvenes son mucho más propensos al desempleo y se mueven con mayor rapidez entre situaciones de empleo, desempleo e inactividad que en décadas anteriores.

En los últimos 25 años el número de estudiantes matriculados en la universidad se ha más que duplicado en el Perú y también en nuestra Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga que no es ajeno a este crecimiento poblacional estudiantil. Aunque en el último quinquenio se ha invertido la tendencia, el *stock* de titulados superiores ha continuado creciendo hasta representar casi una cuarta parte de los ocupados. El aumento de la dotación del capital humano se manifiesta con más intensidad en los jóvenes, y especialmente entre las mujeres de 25 a 34 años, colectivo en el que las graduadas universitarias representan el 36% del empleo.

La presente investigación está estructurada de la siguiente manera: en el primer capítulo se presenta el marco teórico de referencia, en el segundo consta sobre los materiales y métodos, el tercer capítulo se presenta los resultados y en el cuarto la discusión y finalmente las conclusiones y recomendaciones.

## INDICE

Dedicatoria.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iv
RESUMEN .....	v
INTRODUCCIÓN .....	vi
CAPITULO I: REVISIÓN DE LITERARIA .....	7
1.1. Marco teórico .....	7
1.1.1. Marco histórico .....	7
1.1.2. Sistema teórico .....	14
1.1.3. Marco conceptual .....	22
1.1.4. Marco referencial .....	23
CAPITULO II: MATERIALES Y METODOS.....	35
2.1. Tipo y nivel de investigación.....	34
2.2. Métodos.....	34
2.3. Población y muestra .....	36
2.4. Fuentes de información.....	37
2.5. Diseño e investigación.....	37
2.6. Técnicas e instrumentos .....	37
CAPITULO III: RESULTADOS .....	38
3.1. Análisis descriptivo.....	38
3.1.1. Análisis descriptivo de la variable índice académico de los egresados de la FCEAC .....	38
3.1.2. Análisis descriptivo de la variable edad de los egresados de la FCEAC... ..	39
3.1.3. Análisis descriptivo de la variable genero de los egresados de la FCEAC.....	40
3.1.4. Análisis descriptivo de la variable periodo de búsqueda de trabajo de los egresados de la FCEAC .....	41



3.1.5. Análisis descriptivo de la variable periodo de búsqueda de trabajo y el Índice académico de los egresados de la FCEAC .....	43
3.1.6. Análisis descriptivo de la variable periodo de búsqueda de trabajo y la edad de los egresados de la FCEAC.....	44
3.1.7. Análisis descriptivo del variable periodo de búsqueda de trabajo y el género de los egresados de la FCEAC .....	46
3.2. Análisis inferencial.....	48
3.2.1. Periodo de búsqueda de trabajo según índice académico de los egresados de la FCEAC.....	48
3.2.2. Periodo de búsqueda de trabajo según edad de los egresados de la FCEAC.....	49
3.2.3. Periodo de búsqueda de trabajo según género de los egresados de la FCEAC .....	51
3.2.4. Periodo de búsqueda de trabajo según índice académico, edad y género.	52
CAPITULO IV: DISCUSIÓN.....	55
CONCLUSIONES .....	59
RECOMENDACIONES.....	61
REFERENCIA BIBLIOGRAFICA.....	62
ANEXOS .....	66

## **CAPITULO I**

### **REVISIÓN LITERARIA**

#### **1.1. MARCO TEORICO**

##### **1.1.1. MARCO HISTORICO**

GIL G (2005), en la Universidad de Valencia, realizó una investigación interesante, donde considera que la sociedad española se encuentra completamente integrada en los circuitos económicos internacionales con el convencimiento de que, en la actualidad, no es posible desarrollar una política económica exclusivamente estatal como consecuencia de la interrelación y globalización de la economía. La existencia de un mercado de trabajo cada vez más expansivo y desregulado, más deslocalizado y tecnificado, donde las tecnologías de la comunicación y las redes adquieren cada vez un protagonismo mayor, no impide que el mercado de trabajo en España presente características específicas, elevados índices de flexibilidad, desempleo, precariedad, temporalidad, siniestralidad, consecuencia de su propia evolución histórica y de la tensión entre la rigidez del mercado de trabajo y la flexibilidad que demandan los nuevos empleos y las tendencias dominantes en el mercado laboral internacional, que ponen en cuestión la viabilidad del propio estado del bienestar. La Formación Profesional requiere que se integren todos los subsistemas formativos en los Centros Integrados. En el contexto de la sociedad del conocimiento es

imprescindible el reconocimiento del aprendizaje informal a través de certificaciones que permitan desarrollar una formación profesional que reconozca el dominio de las habilidades adquiridas por los jóvenes y que éstos puedan convalidar con el sistema reglado. La incorporación generalizada de la orientación académica y profesional al sistema educativo ha supuesto un avance importante para facilitar la toma de decisiones académicas y profesionales del alumnado. GIL Germán. Formación Profesional, Orientación e Inserción Laboral del Alumnado de los Ciclos Formativos de Grado Medio. Pág. 612 25 considerada, socialmente, como necesaria e imprescindible para el diagnóstico y resolución de los problemas académicos, profesionales y personales que presentan los jóvenes. La investigación realizada en esta tesis no sólo confirma la importancia y la necesidad de la orientación, sino que pone de manifiesto que el modelo utilizado en los centros educativos presenta puntos débiles muy significativos que convendría corregir. En una investigación "Inserción laboral de los jóvenes en el Perú", se realiza un análisis las experiencias que apoyan el acceso a los determinantes de la empleabilidad (educación, formación, salud) o que influyen directamente en la mejora de empleabilidad de grupos específicos de jóvenes. Se ha priorizado experiencias que se concentran en jóvenes o en donde se presume que los jóvenes son los principales beneficiarios. En general, se han encontrado dos grandes tipos de acciones: ~ Regulación, es decir iniciativas legales o institucionales a favor de los jóvenes. ~ Programas específicos, de apoyo a la inserción, que pueden a su

vez clasificarse en dos grandes grupos: a) Programas que apoyan la inserción como trabajador dependiente y b) Programas que apoyan la inserción como trabajador independiente.

Según Uxue, A. Bayo y Castellano L. (2005), existe una necesidad de realizar prácticas por parte de los egresados, así mismo, sería muy beneficioso que los estudiantes tuvieran una orientación específica por parte del profesorado del centro en relación con el mundo laboral. La resistencia a un cambio, el inmovilismo o la desidia a la hora de valorar correctamente la situación de la Facultad y de sus graduados no conducirá a una mejora en el futuro de la situación actual. Este proceso no debe ser traumático ni debe realizarse con prisas, pero sí con paso firme y decidido, teniendo en cuenta que nuevas ofertas de formación superior ajenas a la Universidad de Zaragoza se van a implantar en los próximos años en la Comunidad Autónoma.

En cuanto a la política de empleo de Alberto Fujimori, este durante el primer periodo de su gobierno, siguiendo los consejos del Fondo Monetario Internacional (FMI) (y contrario a lo que había prometido como candidato) aplicó una reestructuración de precios llamada Shock que permitió controlar la inflación, pero que provocó la devaluación de los salarios de la mayoría de la población. Asimismo, cambió la moneda al actual Nuevo Sol. Su política económica se centró en la aplicación de conceptos neoliberales y de libre mercado. Si bien llegó a estabilizar la vida económica y permitió la reinserción del Perú en el sistema financiero internacional, así como la privatización de las compañías del Estado a manos extranjeras, también ocasionó despidos

masivos de obreros y empleados públicos, así como la supresión de las protecciones a la ineficiente industria nacional, lo cual, llevó a su quiebra y a altos índices de desempleo. En consecuencia, se redujo al mínimo la actividad sindical y aumentó la actividad económica informal. Por otro lado, la reducción del estado y la liberalización de la economía nacional fomentaron la inversión extranjera. Como resultado, en 1994 la economía peruana creció un 13%, a pesar de los despidos masivos acaecidos.

La existencia de un mercado de trabajo cada vez más expansivo y desregulado, más des localizado y tecnificado, donde la tecnologías de la comunicación y las redes adquieren cada vez un protagonismo mayor, no impide que el mercado de trabajo en España presente características específicas, elevados índices de flexibilidad, desempleo, precariedad, temporalidad, siniestralidad, consecuencia de su propia evolución histórica y de la tensión entre la rigidez del mercado de trabajo y la flexibilidad que demandan los nuevos empleos y las tendencias dominantes en el mercado laboral internacional, que ponen en cuestión la viabilidad del propio estado del bienestar.

La Formación Profesional requiere que se integren todos los subsistemas formativos en los Centros Integrados. En el contexto de la sociedad del conocimiento es imprescindible el reconocimiento del aprendizaje informal a través de certificaciones que permitan desarrollar una formación profesional que reconozca el dominio de las habilidades adquiridas por los jóvenes y que éstos puedan convalidar con el sistema reglado.

La incorporación generalizada de la orientación académica y profesional al sistema educativo ha supuesto un avance importante para facilitar la toma de decisiones académicas y profesionales del alumnado y ha pasado a ser considerada, socialmente, como necesaria e imprescindible para el diagnóstico y resolución de los problemas académicos, profesionales y personales que presentan los jóvenes. La investigación realizada en esta tesis no sólo confirma la importancia y la necesidad de la orientación, sino que pone de manifiesto que el modelo utilizado en los centros educativos presenta puntos débiles muy significativos que convendría corregir. Inicio de una política de empleo en el Perú

De acuerdo a Crisanto A (2007). La difícil situación laboral de los jóvenes y particularmente, sus elevados niveles de desempleo, han llevado a la aparición de numerosas iniciativas, directas o indirectas, orientadas a apoyar su inserción laboral. Hay iniciativas desde el lado estatal pero también desde el sector privado y la sociedad civil. En esta sección intentamos realizar un análisis panorámico de las principales iniciativas de apoyo a la inserción laboral de jóvenes a partir, principalmente de una revisión de la bibliografía especializada. Es difícil realizar este ejercicio sin una definición operativa de lo que entendemos por “apoyo a la inserción laboral de jóvenes”, porque en rigor cualquier política del mercado laboral y varias educativas podrían calificar para esta categoría. En ese sentido, en este capítulo nos concentramos en aquellas experiencias que apoyan el acceso a los determinantes de la empleabilidad (educación, formación, salud) o que

influyen directamente en la mejora de empleabilidad de grupos específicos de jóvenes. Se ha priorizado experiencias que se concentran en jóvenes o en donde se presume que los jóvenes son los principales beneficiarios. Por el carácter exploratorio de este ejercicio, además, se ha prestado atención a las experiencias existentes en Lima, aunque también se ha logrado contactar algunas de las experiencias más conocidas de provincias. Se trata, por tanto, de un ejercicio no exhaustivo que puede y debe ser ampliado en futuros estudios sobre el tema. Sin embargo, el aporte que intentamos hacer en este capítulo es tratar de identificar las prácticas más comunes existentes en este tipo de programas o iniciativas, a fin de explorar su contenido y comentar sobre su relevancia y posibles impactos.

En general, se han encontrado dos grandes tipos de acciones, Regulación, es decir iniciativas legales o institucionales a favor de los jóvenes, y el otro, Programas específicos, de apoyo a la inserción, que pueden a su vez clasificarse en dos grandes grupos:

- a) Programas que apoyan la inserción como trabajador dependiente y
- b) Programas que apoyan la inserción como trabajador independiente.

Reforma Laboral en el Perú.

Pasco A (2005) La legislación laboral otorgaba la estabilidad laboral absoluta luego de un período de prueba bastante corto a los trabajadores ocasionando que su despido fuera muy costoso. Adicionalmente, los beneficios extras otorgados a los trabajadores incrementaron sustancialmente los costos no salariales para los empleadores. La reforma laboral aplicada a partir de agosto de 1990, tenía como objetivo reducir los costos de contratación y

despido, así como flexibilizar la determinación de salarios, horas y tipos de contratos laborales. Las primeras medidas realizadas eliminaron las restricciones burocráticas a la utilización de contratos temporales y ampliaron las modalidades de contratación por un tiempo determinado. La desregulación del mercado laboral se inició en 1991 con la Ley de Fomento del Empleo. Esta ley introdujo un amplio conjunto de modalidades contractuales temporales y de plazo determinado y simplificó los procedimientos administrativos. Además, se introdujeron contratos de Formación Laboral Juvenil, prácticas pre profesionales y de aprendizaje. Finalmente, la estabilidad laboral fue abolida en la Constitución de 1993, que la reemplazó por la protección contra el despido arbitrario. Se redujeron los costos de despido al establecer la indemnización por despido en un mes por año trabajado en casos de despido injusto, sin obligación por parte del empleador a reponer al trabajador en su puesto de trabajo, eliminando así la estabilidad absoluta. Asimismo, se simplificaron y redujeron los trámites para los despidos por "causa justa". Otra importante medida fue la referida al empleo público donde los incentivos a la renuncia voluntaria y otros mecanismos similares redujeron considerablemente el número de empleados.



### **1.1.2. SISTEMA TEORICO**

#### **TEORÍA ECONÓMICA DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE, INSERCIÓN LABORAL**

##### **LA TEORIA CREDENCIALISTA**

Randall C. (1979), sobre la teoría del credencialismo manifiesta que también se le conoce como "teoría del filtro", teoría de las señales o simplemente credencialismo. La teoría de la selección parte de la base, de que las cualidades de los trabajadores no son observables a priori, por lo que las credenciales académicas se utilizan como sustitutos de las cualidades que serían deseables por los empleadores, prediciendo un determinado nivel de desempeño laboral y comprobar que efectivamente contribuyan de modo directo a ello. La utilización de estas credenciales como indicativos de las habilidades potenciales del trabajador, se debe a que los empleadores han aprendido que dentro del propio sistema educativo existe una concordancia entre los atributos exigidos para un determinado nivel de la pirámide educativa y los logros académicos, y a través de experiencias previas han comprobado que esos atributos exigidos en el sistema educativo se corresponden con los demandados por el mercado de trabajo. Arow (1973) y Spence (1973) fueron los primeros en asignar un significado por sí mismo el término credencialismo (screening), en el sentido de "utilizar las credenciales académicas como indicativos de la capacidad productiva de los trabajadores". Posteriormente Stiglitz (1975), basándose en los resultados obtenidos previamente por estos dos autores, desarrolló una teoría en la que argumentaba como aquellas economías con información imperfecta acerca

de las capacidades de los individuos tenían un comportamiento muy diferenciado de aquellas otras economías en donde existía información perfecta. Por tanto, la educación no actúa más que como filtro para separar los más aptos de los menos aptos. Esto conlleva a que en el mercado de trabajo los individuos hayan adoptado por incrementar su nivel educativo con el único fin de aportar unas credenciales más validas que contribuyeran a aumentar la probabilidad de ser contratado populariza el término credencialismo y niega que la educación contribuya a incrementar la productividad en el trabajo, ya que la formación profesional se adquiere en mayor medida de la experiencia profesional que de la escuela. Sin embargo, los títulos, masters, etc. son la principal moneda de cambio que explican los logros laborales. Este enfoque considera que los individuos buscan credenciales para competir por un puesto de trabajo. Estas credenciales las proporciona el sistema educativo (títulos) y la experiencia profesional (prácticas en empresas).

Yamada, G. (2004), manifiesta que la demanda agregada de trabajo por parte de las empresas es una demanda derivada, ya que depende directamente del nivel total de la producción de bienes y servicios del país. Por ello la crisis que ha afectado secularmente a nuestro país en las últimas décadas (ejemplificada por el estancamiento del PBI per cápita en niveles de hace treinta años) ha impedido un mayor dinamismo de la demanda laboral.

Nicholson W. (2012), considera a las leyes del mercado como las determinantes del acceso al empleo. Consideran que los recursos humanos

en un mercado de competencia perfecta dependen de la interacción entre la oferta y la demanda, de donde se obtiene el nivel de empleo y salario de equilibrio. La demanda del trabajo depende de la productividad marginal del trabajo multiplicada por el precio del producto. La oferta viene determinada por la elección que hace el trabajador entre ocio y renta que recibe por trabajar. Cuando la oferta supera a la demanda, los empleadores ofrecen salarios más bajos y elevan los niveles de cualificación exigidos; a la inversa ocurre cuando la demanda es superior a la oferta, alterando la conducta de búsqueda de los trabajadores y empleadores. El factor humano no se tiene presente, pero reconocen que la formación específica para la realización de un trabajo concreto en una empresa determinada, es una garantía de estabilidad en el empleo. En esta línea se puede considerar al taylorismo, al considerar la renta como el único móvil que induce al trabajo, a mayor renta mayor productividad.

Chacaltana, J. (2004) señala que la primera experiencia laboral en el mercado de trabajo ocurre usualmente mediante trabajo asalariado en empresas, especialmente pequeñas. Por diversas razones o restricciones, muy pocos de ellos empiezan como auto empleados o como patrones de sus propios negocios.

Es claro también que las primeras experiencias laborales de los jóvenes influyen decisivamente en sus perspectivas de desarrollo laboral a futuro. Por tanto, es sumamente importante investigar como ocurren estas primeras

experiencias en el empleo, como accede el joven al empleo y como se desempeña en el trabajo.

Díaz H. (2008), afirma que, para tener más posibilidades de empleo, una mejor remuneración, y un empleo más sostenido en el tiempo se necesita más y más educación. En el Perú, existen más posibilidades de estar empleado cuando las personas tienen estudios de posgrado y menores posibilidades cuando las personas carecen de instrucción.

Gutierrez, S. (2004), manifiesta que la oferta agregada de trabajo depende, en primer lugar, de las tendencias poblacionales; en segundo lugar, de la participación activa o no en el mercado laboral; y, por último, del número de horas de trabajo que se ofrece en el mercado.

Si la masa laboral es muy grande, habrá personas dispuestas a aceptar ocupaciones con remuneraciones más bajas, si los salarios reales aumentan, habrá más personas dispuestas a ofrecerse como trabajadores, en cambio si los salarios reales disminuyen, la oferta de mano de obra se contrae.

## **TEORÍA ECONÓMICA DE LA VARIABLE DEPENDIENTE**

### **LA TEORIA DEL CAPITAL HUMANO**

Schutz (1961), Becker (1964), Mincer (1974) analiza el papel que la educación, la adquisición de habilidades y el conocimiento desempeñan en los procesos de desarrollo económico. La inversión en educación y formación acrecienta la productividad y redundan en beneficios directos y de oportunidad. El acceso a mejores trabajos está determinado por la cantidad

y tipo de educación. De esta manera, cada persona podría conocer el rendimiento esperado de invertir en educación y, por tanto, esto le ayudaría a ser un “capitalista” que invierte en sí mismo, lo cual implica la concepción del hombre como un ser económico racional, en coherencia con la teoría Neoclásica, que orienta su conducta hacia la maximización de los beneficios. Está relacionada de manera estrecha con el paradigma meritocrático, ya que afirma que las personas pueden esperar un retorno de la inversión hecha en educación sin que haya de por medio ninguna restricción de tipo social. Es decir, tal como acontece en el mercado de bienes o de activos, existe una competencia entre las personas de igual nivel educativo alcanzado, ya que en ésta se puede esperar un mismo nivel de retribución o retorno de la inversión. Así, la educación se puede equiparar con cualquier otra mercancía que puede adquirirse de manera libre en el mercado, al cual acuden los individuos a partir de sus cálculos de retribución, invirtiendo, según la teoría del capital humano existe una correspondencia directa entre la inversión educativa y los resultados económicos. En el ámbito individual, el nivel de estudios alcanzado, es decir, la traducción del tiempo y de los recursos invertidos, se vería reflejado en un aumento de las capacidades productivas, además de mostrar también un incremento en la remuneración. En el contexto colectivo, la inversión en educación se traduciría en un incremento de la productividad, de manera que los países que invierten más en este rubro deberían esperar un aumento significativo en su renta global. Las críticas a la teoría del capital humano que ejerció una influencia casi hegemónica en los primeros años después de su formulación, derivaron en

distintos posicionamientos teóricos que intentaban dar respuestas alternativas. Entre otras razones, estas críticas son el resultado del rompimiento de las promesas con la perspectiva del capital humano: en los años setenta se registraron los primeros síntomas de un desajuste entre la educación que se había expandido considerablemente en los países desarrollados y además continuaba su crecimiento y la demanda de trabajo; apareció como efecto de una fuerte crisis económica que obligó a repensar la naturaleza de las relaciones entre educación y trabajo.

### **TEORIA DE LA SEGMENTACIÓN DEL MERCADO LABORAL**

La teoría de la segmentación del mercado surge como un intento por establecer un marco interpretativo que diera respuesta a las deficiencias de los postulados neoclásicos de un mercado de trabajo único y transparente. Se trata de una teoría general que explica el funcionamiento de dicho mercado y entre los aspectos que aborda se encuentra la relación entre educación y trabajo pero, desde luego, no de manera exclusiva, una de sus hipótesis principales es la existencia de un mercado de trabajo heterogéneo, o bien la convivencia de diversos mercados de trabajo, contradiciendo los principios de la Teoría Neoclásica, la cual suponía la existencia de un mercado homogéneo, limitado únicamente por aspectos técnicos y que consideraba a los individuos como intercambiables entre ellos (López-Roldán, 1994). Además, dicha teoría representa un esfuerzo importante por integrar al análisis del mercado de trabajo aspectos no estrictamente económicos, como: la discriminación de ciertos grupos sociales, el papel de

instituciones como los sindicatos, la familia o la escuela, cuyo valor no era reconocido por los marcos hegemónicos. Piore y Doeringer, Kerr (en Davia, 2004) Según este autor, el mercado de trabajo está dividido en dos mercados: estructurados y no estructurados, diferenciados éstos por la presencia de instituciones laborales en los primeros. En los no estructurados los sindicatos no son influyentes, las relaciones laborales están basadas sólo en el salario, tienen baja cualificación, suele existir el trabajo a destajo y hay un uso limitado de la tecnología. Los mercados estructurados tienen a su vez una división en mercados internos y externos, los cuales se encuentran en continua confrontación. Los “trabajadores internos” se protegen contra la amenaza de los “trabajadores externos”, que pueden entrar a la estructura interna a través de los llamados “puertos de entrada”. Lo interesante aquí es que los jóvenes, en el momento que inician su trayectoria laboral, formarían parte de los mercados externos y sólo entrarían por los puertos de entrada, protegidos a su vez por los adultos por medio de la presión salarial. Por el contrario, como en los mercados no estructurados se carece de instituciones que regulen el flujo de los entrantes, los jóvenes pueden ingresar sin problemas, con lo cual se entendería la presencia mayoritaria de éstos en dichos mercados, De acuerdo con Piore (en Davia, 2004), los determinantes de la segmentación del mercado de trabajo son tres. Desde la demanda, el primer factor es la incertidumbre en los mercados de productos. Al haber un ajuste de trabajo y de capital para desarrollar nuevos procesos productivos, algunos trabajadores son utilizados para realizar diversas actividades. El problema es que, la incertidumbre que proviene de los mercados de

productos es trasladada al mercado de trabajo y el peso de la misma se distribuye de manera desigual entre los trabajadores. En segundo lugar, desde la oferta existe una serie de determinantes de carácter sociológico, que producen, una identificación de los segmentos del mercado con las “subculturas” de clase. Así, el segmento secundario estaría vinculado con la clase baja, el segmento primario inferior con la clase obrera, y al final se ubica el segmento primario superior con las clases medias y altas. El tercer determinante se refiere a “la costumbre” como un proceso de creación de normas a partir de la estabilidad de trabajadores en el segmento primario, basadas en la experiencia de otros trabajadores que estabilizan el funcionamiento de la empresa y de las relaciones laborales. De esta manera, respecto a la movilidad inicial laboral, los jóvenes, sin importar la clase social de origen, entran al mercado de trabajo por medio del sector secundario. Sin embargo, las clases medias tenderían a movilizarse hacia el segmento primario superior, los de clase trabajadora se moverían hacia el primario inferior, mientras que los de clase baja se quedarían en el mismo segmento.

ResKin & Padavic (1994), mencionan tres factores como muestra de las diferencias de género en el trabajo: la asignación de tareas basada en el sexo de los trabajadores (división sexual del trabajo), el mayor valor otorgado al trabajo realizado por los hombres en relación al trabajo realizado en relación al que realizan las mujeres (devaluación de la mujer y de su trabajo que desencadena un diferencial de salarios), y la construcción del género en el trabajo por parte de empresarios y trabajadores.



### **1.1.3. MARCO CONCEPTUAL**

#### **INSERCIÓN LABORAL:**

Acceso al mercado laboral, el puesto de trabajo está relacionado con la formación o especialización profesional de la persona que lo va a desempeñar.

#### **REMUNERACIÓN:**

Retribución por haber ejercido un trabajo un trabajo profesional con una determinada tarea en una empresa, espera recibir un pago por su Esfuerzo.

#### **MARCO TEÓRICO DE LAS VARIABLES EXÓGENAS.**

#### **ÍNDICE ACADÉMICO:**

El Índice del Rendimiento Académico (IRA) es la valoración cuantitativa del proceso del estudiante, este se obtiene multiplicando la calificación dada en cada asignatura por el número de créditos que le corresponde, se suman los productos obtenidos y este resultado se divide entre la suma De Los Créditos Cursados.

Para los efectos del cálculo de Índice del Rendimiento Académico Acumulado (IRAA) se consideran todas y cada una de las calificaciones obtenidas por el estudiante hasta ese momento.

#### **EGRESADO:**

Egresado o graduado es aquel sujeto que ha concluido sus estudios, y obtenido un título o graduación académica, normalmente de rango

universitario. El significado más preciso de egresar es formarse, y se usa como sinónimo de graduarse, por ello egresado lo es de graduado o formado. Según el diccionario de la RAE, el concepto adquiere un contenido más amplio, en cuanto que no se ciñe sólo al ámbito universitario, pues para la RAE egresado es la persona que sale de un establecimiento docente después de haber terminado sus estudios.

### **MERCADO DE TRABAJO Y/O LABORAL:**

El mercado de trabajo es el entorno económico en el cual concurren la oferta, formada por el número de horas que quiere trabajar la población en actividades remuneradas y la demanda, constituida por las oportunidades de empleo. Aunque intuitivamente el término "oferta de trabajo" puede llevar a equívoco, debemos entender el mismo como la "oferta de trabajadores" u "oferta de la fuerza de trabajo" En este mercado el oferente es aquel que busca trabajar y para ello "se ofrece". El demandante sería aquel que busca trabajadores. Del grado de equilibrio entre estas dos variables se derivan una serie de consecuencias que determinarán las características del mercado en ese momento y su posible evolución.

#### **1.1.4. MARCO REFERENCIAL**

**Rojas Abad, Ñurka Minosca (2003)** la presente tesis denominada "Factores que explican la inserción laboral del egresado de economía de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Cohorte: 1998-2003". Para medir la inserción laboral se tomaron en cuenta las variables exógenas e indicadores respectivos: desempeño académico (índice académico), redes

sociales (vínculo de amistad, vínculo familiar y vínculo político), competencias académicas y laborales (si el egresado es bachiller, si el egresado es titulado, o tienes otras especializaciones) y las características personales (edad, sexo y procedencia del egresado). Se analizan los determinantes de la inserción laboral de los egresados de economía de la UNSCH, bajo la metodología de encuestas directa y procesada a través del Excel y el Eviews para las regresiones respectivas. En el primer capítulo se hace referencia al diseño de la investigación y en los siguientes capítulos se hace referencia a cada una de las variables exógenas consideradas, luego se ha establecido la especificación del modelo empírico y los resultados de la estimación e inferencia estadística. Las conclusiones a que se llegó con esta tesis es que el desempeño académico influye en la inserción laboral directamente e indirectamente, La influencia de las redes sociales (recomendación política, recomendación de docentes y familiares) no influye positivamente en la inserción laboral de los egresados de la Escuela de Formación Profesional de Economía, Las competencias académicas y laborales influyen en la inserción laboral del egresado de la Escuela de Formación Profesional de Economía, Las características personales influyen en la inserción laboral del egresado de economía.

**Vlady Bedriñana,yack Gómez (2014)**, la presente tesis que lleva por nombre “determinantes de la inserción laboral del egresado de economía de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga: 2007-2011 la cual se hace una investigación de los alumnos egresados de la escuela de

economía cohorte 2007- 2011, el cual se busca cuántos de ellos logran insertarse al mercado laboral, de los cuales las variables que se están estudiando son : inserción laboral según factores académicos, inserción laboral y el plan de estudios, inserción según factores personales, inserción laboral y género, inserción laboral y edad del egresado de economía, inserción laboral según competencias laborales, inserción laboral según redes sociales, para el procesamiento de los datos se utilizó el software como Excel y Eviews, los que nos permiten concluir que los factores académicos no influye en la inserción laboral, los factores personales no influye en la inserción laboral, las practicas pre profesionales influye en la inserción laboral, las redes sociales si influyen en un acceso al mercado laboral y por ende influye en la inserción laboral.

**Ludeña Aguilar y Morales Guzmán (2014).** “la tesis presentada que lleva por título determinantes de la inserción laboral en la provincia de Huamanga: 2010”, el presente trabajo de investigación analiza la educación y la necesidad económica como los principales factores que influyen en determinar la inserción y participación de los jóvenes al mercado laboral de la provincia de Huamanga. Se tomó como muestra a la población de los distritos de Ayacucho, Carmen alto, San Juan Bautista, Jesús Nazareno. De los cuales se llegó a la conclusión de que la educación y la necesidad económica son las principales variables que determinan la inserción al mercado laboral de los jóvenes.

**García (octubre 2010)**, “El proceso de inserción laboral de los universitarios de la Universidad de La Laguna”. El objetivo de este trabajo es acercarnos, desde un punto de vista descriptivo, al fenómeno de inserción laboral de los universitarios de la ULL y poder responder a diferentes cuestiones. Además, pretendemos conocer las diferencias que existen por género, titulación, rama de enseñanza e inserción laboral o formación. Nuestro interés radica en saber “cómo” es la realidad de los universitarios frente al empleo y poder conocer tanto los puntos fuertes como débiles, y asimismo poder mejorar ese período de transición desde el mundo académico a la realidad profesional.

La metodología que usa el autor, son las Estadísticas descriptivas, hechas a través de encuestas.

**Rivadeneira (enero 2012)** Estudio transversal analítico, se aplicó una encuesta estructurada validada por juicio de 5 expertos y 1 estudio piloto a una muestra representativa de 158 egresados durante el periodo 1996-2005 de la Facultad de Odontología de la UNMSM. Se recopilaron datos de la inserción profesional, sociodemográficos, del pregrado y de capacitación de posgrado. *Resultados:* El 90.51%(143/158) de egresados se encontraban insertados profesionalmente mientras que 6.34%(5/158) realizaba actividad laboral vinculada a salud, 3.16%(5/158) realizaba actividad laboral no vinculada a salud y 3.16%(5/158) estaban desempleados. El 85.82% trabajaba en Lima, 65.96% pertenecía al sector privado independiente, 76.60% recibía remuneración según productividad, 62.94% tenían más de dos trabajos, la antigüedad laboral varió entre 0.16 y 14 años, las horas de

labor semanal variaron entre 8 y 78 horas, en el sector público 76% eran contratados y en el sector privado dependiente 78.26% tenía vinculación laboral de prestación de servicios, así como 98.92% recibía remuneración según productividad. Mediante el análisis multivariado se encontró que el lugar de residencia (vivir en Perú,  $p=0.00$ ), haber realizado ayudantías durante el pregrado ( $p=0.04$ ) y estudio de idiomas culminados durante el pregrado ( $p=0.02$ ) se asociaron a la inserción profesional. Conclusiones: Los factores asociados a la inserción profesional fueron los factores sociodemográficos y los factores educacionales relacionados al pregrado. Existen manifestaciones de precarización y desregulación en la profesión odontológica.

**Ingrid Geraldine (2007)** los objetivos de la presente investigación son caracterizar el perfil de la oferta de profesionales médicos en el Nordeste Argentino y establecer las modalidades y condiciones de la inserción laboral de los graduados de medicina en el Nordeste, es decir establecer las evaluaciones de los graduados de medicina y de los empleadores de los servicios de salud, acerca de los cambios en el sector salud y el ejercicio profesional de la medicina y los nuevos perfiles profesionales que se requieren, en términos de nuevas competencias y contribuir a la evaluación de la pertinencia de la formación médica que se imparte en el Nordeste Argentino, a fin de aportar conocimientos que puedan resultar de utilidad para los cambios en los perfiles profesionales que forma la universidad. La metodología de la Investigación comprende una primera parte descriptiva, que es la correspondiente a la elaboración de los Perfiles de la Oferta de

Profesionales Médicos y el tipo y calidad de Inserción laboral de los graduados. Una segunda parte que es predominantemente una investigación evaluativa, relativa a las percepciones de graduados y empleadores sobre los cambios en el sector salud y los nuevos perfiles profesionales que demandan. Estos estudios pueden servir de base para los procesos de cambio curricular que actualmente llevan a cabo las universidades de la región y del país, con vistas a lograr mayores niveles de calidad de la formación que se brinda, en términos de eficiencia y eficacia o adecuación a las demandas actuales de la sociedad, particularmente en el sector salud.

**Rodríguez (2003)**” la excelencia académica de las universitarias españolas, demandas del mercado e inserción laboral”.

Los objetivos de la investigación, tal y como se plantearon en el proyecto son los siguientes:

Averiguar la posición real de las mujeres licenciadas y diplomadas universitarias, en términos de excelencia académica, dentro del conjunto global de licenciados/as, entendemos por excelencia académica el conjunto constituido por los 15 mejores expedientes académicos, en una selección de titulaciones y en una muestra de universidades españolas. Averiguar la relación existente entre la excelencia académica y cualificación profesional de las tituladas universitarias y su acceso al empleo. Análisis de los perfiles de los puestos de trabajo al que acceden (nivel de responsabilidad, nivel salarial, etc.) y comparación con el empleo y puestos desempeñados por sus homólogos masculinos. Análisis de la demanda de trabajo (perfiles y requisitos) y de los mecanismos de contratación y acceso de las mujeres y

de los varones, elaborado a partir de una muestra de grandes y medianas empresas situadas en las mismas localidades de las universidades objeto de estudio. Análisis de las diferentes políticas de igualdad promulgadas por el gobierno central y por las Comunidades Autónomas pertinentes, y evaluación de su influencia en la mejora de oportunidades de empleo de las mujeres universitarias españolas.

Análisis de los resultados y comprobación empírica de la relación existente entre excelencia académica, cualificación profesional, acceso al empleo, puesto de trabajo obtenido y eficacia de las políticas de igualdad.

La hipótesis fundamental del trabajo es la siguiente: En el nivel de excelencia en formación académica persiste la discriminación por razón de género en el acceso al empleo y en la promoción a puestos de responsabilidad.

La segunda hipótesis que se pretendía comprobar es que las políticas de igualdad no tienen apenas incidencia para eliminar esa discriminación en este segmento de tituladas universitarias.

La metodología que utiliza el autor es Estadísticas descriptivas y regresiones Econométricas.

Entre los principales resultados hay que destacar: Nuestra primera aportación la constituye la elaboración del ranking de excelencia académica y de la posición de las mujeres en el segmento de excelencia académica, en las titulaciones más demandadas, en todas las áreas de conocimiento y en una muestra de universidades públicas del estado español. El resultado que arroja dicho ranking es el siguiente: el porcentaje de mujeres con expediente excelente en el conjunto global supera al de los varones de tal manera que



en la muestra total la posición real de las mujeres constituye el 60,53% en el tramo de excelencia académica frente a un 39,47% de varones pertenecientes al mismo tramo. Con una edad media de 27,5 años, la mayoría de los sujetos están solteros, frente a un 33% que están casados o viven con su pareja. El 96% de la muestra total no tiene hijos. Sólo un 3% tiene 1 hijo y un 1% adicional tiene 2 hijos. El pequeño porcentaje de sujetos con hijos se concentra fundamentalmente en los y las titulados/as en ingenierías, lo que nos lleva a la conclusión de que la calidad del empleo es una variable importante, cuanto más estable y mejor retribuido es el empleo, mayor es el número de sujetos que tienen hijos.

El esfuerzo y motivación de estos sujetos no sólo por alcanzar un rendimiento excelente, sino por continuar su formación de postgrado e instrumental en idiomas y conocimientos informáticos, sobresaliendo más las mujeres que los varones en el esfuerzo por completar su formación y en el dominio del idioma inglés. Los varones sobresalen en el dominio de la informática.

Se analiza la discriminación de género que conlleva algunos aspectos que determinan la contratación. Se aprecia que la carrera profesional de la mujer se inicia más tarde, es más lenta en su desarrollo y es más corta.

**Ana María y La Serna (2010)**, manifiesta que “las competencias que demanda el mercado laboral de los profesionales del campo económico - empresarial en la actualidad” de la universidad del pacífico, plantea, identifica, organiza y analiza las competencias que demanda actualmente el mercado laboral peruano de los jóvenes profesionales egresados de carreras vinculadas directamente al campo económico-empresarial. El planteamiento

de la metodología del trabajo consistió en seleccionar una muestra de empresas importantes, luego de lo cual se entrevistó a profundidad a los responsables de la selección de personal de dichas organizaciones, hasta que se cubrió el criterio de saturación que exige la investigación cualitativa. Las competencias más demandadas incluyen las habilidades para sostener relaciones interpersonales, trabajar en equipo y orientarse al cliente. Además, las empresas requieren personal analítico, proactivo, orientado a resultados y con capacidad para adaptarse a los cambios.

**Marcos Gómez y Salas Velasco (2003)**, el mercado de trabajo de los economistas, análisis de los factores determinantes de la duración del primer empleo, de la Universidad de Sevilla, determina sus estudios sobre inserción laboral de los titulados coinciden en señalar que la transición del sistema educativo superior al mundo del empleo es un proceso complejo y extenso en el tiempo. Por un lado, es importante tener en cuenta la coyuntura económica y las condiciones del mercado laboral; por otro lado, las características de los puestos y el propio comportamiento de búsqueda de empleo de los graduados. Si éstos logran encontrar un empleo al poco tiempo de finalizar sus estudios, y existiera un ajuste apropiado entre las cualificaciones obtenidas y los requisitos del empleo, se podría hablar de una transición adecuada del sistema educativo al mercado de trabajo. Teniendo el objetivo principal el análisis de los determinantes de la inserción laboral de un grupo concreto de graduados los que han cursado carreras del área económica en la Universidad de Sevilla (diplomados en Empresariales,

licenciados en Economía, licenciados en Administración y Dirección de Empresas y licenciados en Investigación y Técnicas de Mercado–Marketing). A través de un estudio a partir de una cohorte jóvenes graduados. También utiliza datos de carácter primario obtenidos mediante una encuesta realizada a egresados de la diplomatura de Empresariales y de las licenciaturas de Economía, Administración de Empresas y Marketing de la Universidad de Sevilla. Finalmente analiza los determinantes de la inserción laboral de un grupo concreto de jóvenes graduados. Los economistas que terminaron sus estudios en el curso 2001/2002 en la Universidad de Sevilla, centrándonos especialmente en el estudio de la duración del primer empleo.

La velocidad con la que los economistas obtienen su primer trabajo nos proporciona una indicación de la suavidad relativa de su periodo de transición universitaria.

**Casas (2004)** realizó un estudio que tuvo como objetivo el seguimiento de la inserción laboral y el desempeño profesional de los graduados de un conjunto de carreras de la Universidad Nacional de Cuyo, contextualizado en las condiciones del mercado laboral de la provincia de Mendoza. El estudio fue de tipo descriptivo. A la carrera de Odontología le correspondieron 39 encuesta del total. En cuanto a su situación laboral al momento de la encuesta el 97% trabajaban de acuerdo a su titulación como odontólogos. La actividad de los odontólogos estaba concentrada en la actividad privada: consultorio propio 69 % y clínicas privadas 5%, entre estas dos opciones sumaban el 74%; en la actividad pública se encontraban el 10% de los casos.

En cuanto al tipo de relación laboral el 79% eran independientes, 15% dependientes y 3% contratos de locación de servicios. Con respecto a la variable ingresos y su distribución por sexo, los ingresos de las mujeres eran menores que el de los hombres y también son estas últimas las que tienen mayor opinión negativa en cuanto a cómo se sienten en referencia a la situación de su familia de origen. Con respecto a la relación entre los ingresos y los años de graduados; los graduados en el año 2001 tendían a ingresos menores y los graduados en 1998 a ingresos mayores. El 85 % realizó estudios de posgrado, de los cuales el 94% eligió cursos de especialización y el 6% cursó doctorado (15).

**ANECA (2004)** realizaron un estudio que tuvo como objetivo conocer la situación laboral de los jóvenes odontólogos incorporados a la población. Participaron todas las universidades españolas que impartían el título. El estudio fue de tipo descriptivo. La muestra estuvo conformada por 268 nuevos odontólogos que obtuvieron su licenciatura entre los años 1998 y 2002. Encontraron que del 96% que trabajaba, el 99% trabajaba como odontólogo, lo que correspondía al 83.20% del total de odontólogos encuestados. El 73% eran autónomos, el 20% tenía un contrato indefinido, 4% contrato temporal y 3% sin contrato. El 91% pertenecía al sector privado, el 3% al sector público y el 6% pertenecían a ambos sectores. El 69% eran mujeres y el 31% varones. La media de la edad fue 26.7 + 3.7 años. El 63% indicó haber realizado estudios de posgrado (16).

**Ronquillo (1983)**, realizó un estudio acerca de la práctica odontológica de los graduados del Programa Académico de Estomatología de la Universidad

Peruana Cayetano Heredia. El tipo de estudio fue descriptivo, la muestra estuvo constituida por 21 egresados, se tomó como universo de estudio las cinco primeras promociones. Las principales características de las actividades de los graduados en estudio de las promociones 1975 –1979 del Programa Académico de Estomatología de la UPCH fueron las siguientes: el 80.9% de graduados se ubica en Lima Metropolitana y el 19.1% en Chosica, Tarma y La Merced. El 52.4% de graduados realizaba prácticas Profesionales en consultorio privado en forma exclusiva, el 4.7% realiza exclusivamente servicios odontológicos institucionales mientras que 33.3 % realiza ambos (tanto práctica privada como servicios odontológicos institucionales) (26).

## **CAPITULO II**

### **MATERIALES Y METODOS**

#### **2.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN**

##### **Tipo de Investigación**

La presente investigación es una “Investigación Aplicada”, puesto que utilizó la teoría económica para analizar los factores que determinan el proceso de inserción laboral de los egresados de la facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables.

##### **Nivel de investigación**

Investigación descriptiva-correlacional, descriptiva porque se describe el comportamiento de las variables durante el periodo de estudio, y correlacional, porque se analiza la relación que existe entre la variable dependiente con la independiente.

#### **2.2. METODOS**

##### **Inductivo**

Porque ha permitido inferir conclusiones de carácter general a partir de hechos particulares.

##### **Analítico-sintético.**

Nos permitió realizar el análisis de las partes de un todo para advertir la estructura del objeto discriminando sus elementos componentes y para

describir las relaciones que existen, tanto entre los diversos elementos entre sí, como entre cada elemento particular y el conjunto estructural total.

### 2.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

#### **Población.**

De acuerdo a la información recabada en la oficina general de grados y títulos de la UNSCH. El número de egresados (Bachilleres y Titulados), desde el año 2006 hasta el 2016 hay un total de 1,357 egresados, es decir la población total es de 1,357 egresados, la población del objeto de estudio.

#### **Muestra.**

La muestra con la que se ha trabajado es de 321 alumnos egresados en promedio, de acuerdo a la siguiente fórmula.

$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 N p q}{e^2 (N - 1) + Z_{\alpha}^2 p q}$$

Donde:

n = Muestra

N = Población : 1,357

p = tasa posible de ocurrencia : 0.5

q = tasa posible de no ocurrencia : 0.5

e<sup>2</sup> = Nivel de significancia : 0.05

Z = Nivel de confianza (95%) : 1.96

## 2.4. FUENTES DE INFORMACIÓN

Respecto a los factores edad, sexo tiempo de búsqueda de trabajo del egresado la fuente de información fue primaria: Se recopiló a través de encuestas, mediante los cuestionarios de preguntas. A través del Internet, vía telefónica y entrevistas directas. Sobre el índice académico la fuente de información fue secundaria, recopilada de la Oficina de Informática de la UNSCH.

## 2.5. DISEÑO E INVESTIGACIÓN.

El diseño de la investigación, reúne las características de una investigación por objetivos conforme al siguiente esquema:

$$OX \quad r \quad OY$$

OX = Observación de la variable independiente

OY = Observación de la variable dependiente

r = Relación, influencia, asociación

## 2.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

### Técnicas.

- Encuesta
- Entrevista
- Análisis documental

### Instrumentos.

- Cuestionario
- Guía de entrevista
- Guía de análisis.



## CAPITULO III

### RESULTADOS

#### 3.1. ANALISIS DESCRIPTIVO

##### 3.1.1. ANALISIS DESCRIPTIVO DE LA VARIABLE INDICE ACADEMICO DE LOS EGRESADOS DE LA FCEAC

**TABLA 01**  
Índice académico de los Egresados de la FCEAC (agrupado)

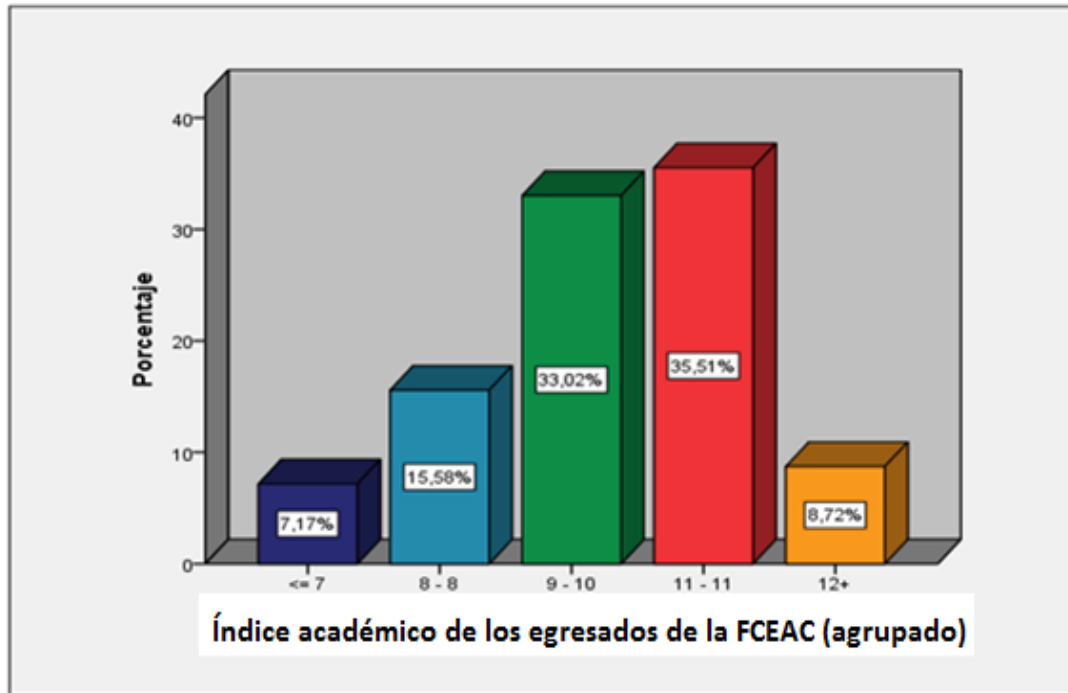
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido <= 7	23	7,2	7,2	7,2
8 - 8	50	15,6	15,6	22,7
9 - 10	106	33,0	33,0	55,8
11 - 11	114	35,5	35,5	91,3
12+	28	8,7	8,7	100,0
Total	321	100,0	100,0	

*Fuente: Oficina de Informática de la UNSCH/Elaboración; Propia*

La tabla 01 nos permite observar que el 7.2 % (23) de los egresados tiene un índice académico menor o igual a 7, el 15.6 % (50) de los egresados tiene un índice académico de 8, el 33 % (106) de los egresados tiene un índice académico entre 9 y 10, el 35.5 % (114) de los egresados tiene un índice académico de 11 y el 8.7 % (28) de los egresados tiene un índice académico de 12 lo que significa hay una gran concentración de egresados con índices académicos desde los 9 hasta la nota de 11. Comportamiento del índice académico de los egresados durante el tiempo de estudio en la FCEAC-DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA.

### GRAFICO 01

#### Índice académico de los egresados de la FCEAC (agrupado)



Fuente: Elaborado en base a la tabla N° 01

### 3.1.2. ANALISIS DESCRIPTIVO DE LA VARIABLE EDAD DE LOS EGRESADOS DE LA FCEAC

**TABLA 02**

**Edad de los egresados de la FCEAC (agrupado)**

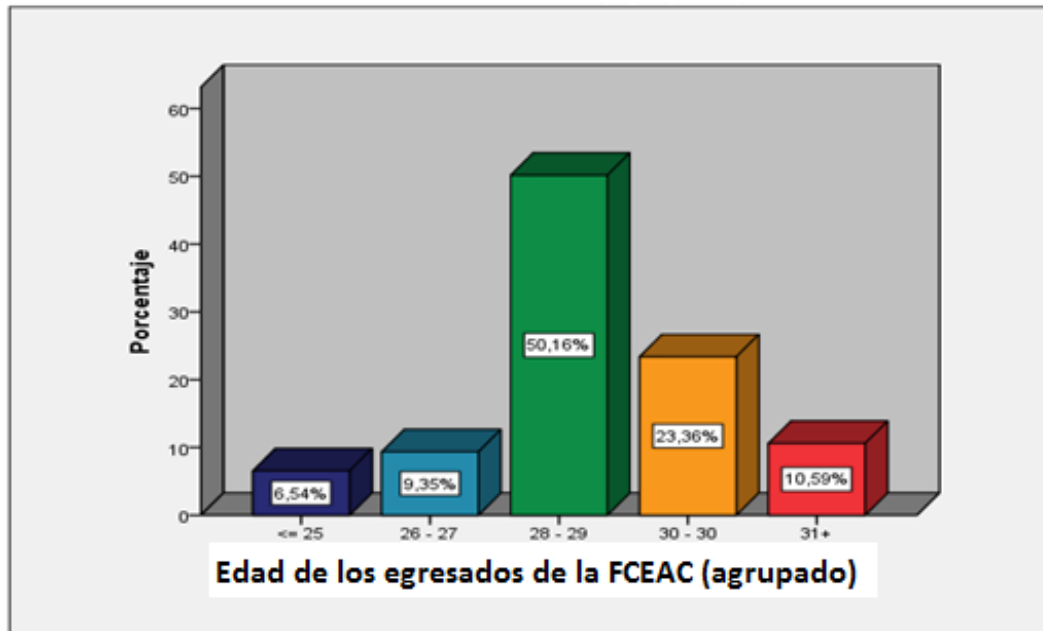
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido <= 25	21	6,5	6,5	6,5
26 - 27	30	9,3	9,3	15,9
28 - 29	161	50,2	50,2	66,0
30 - 30	75	23,4	23,4	89,4
31+	34	10,6	10,6	100,0
Total	321	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, en base a la encuesta realizada

La tabla 02 nos permite observar que el 6.54 % (21) de los egresados tienen una edad menor o igual (<=) a 25 años, el 9.35 % (30) de los egresados tiene

una edad entre 26 - 27 años, el 50.16 % (161) de los egresados tiene una edad entre 28 y 29 años, el 23.36 % (75) de los egresados tiene una edad de 30 años y el 10.59 % (34) de los egresados tiene una edad de 31 años lo que significa hay una gran concentración de egresados con edades que va desde los 28, 29 y 30 años de edad.

**GRAFICO 02**  
**Edad de los egresados de la FCEAC (agrupado)**



Fuente: Elaborado en base a la tabla N° 02

### 3.1.3. ANALISIS DESCRIPTIVO DE LA VARIABLE GÉNERO DE LOS EGRESADOS DE LA FCEAC

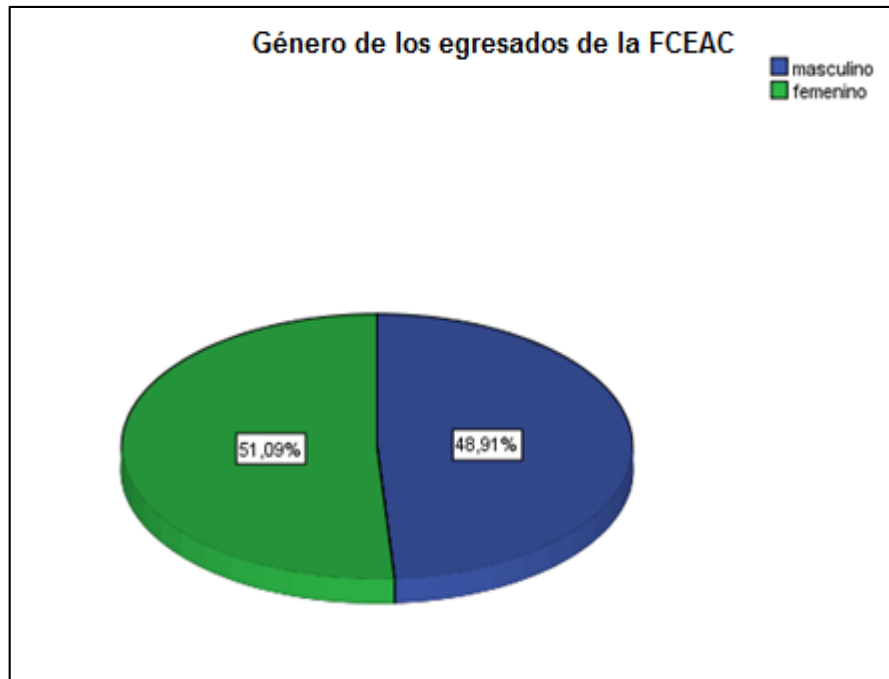
**TABLA 03**  
**Genero de los egresados de la FCEAC**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido masculino	157	48,9	48,9	48,9
femenino	164	51,1	51,1	100,0
Total	321	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, en base a la encuesta realizada.

La tabla 03 nos permite observar que el 48.91 % (157) de los egresados son varones y el 51.09 % (164) de los egresados son mujeres, lo que significa que existe una proporción equitativa entre las mujeres y varones.

**GRAFICO 03**



Fuente: Elaborado en base a la tabla N° 03

### 3.1.4. ANALISIS DESCRIPTIVO DE LA VARIABLE PERIODO DE BUSQUEDA DE TRABAJO DE LOS EGRESADOS DE LA FCEAC

**TABLA 04**

Periodo de búsqueda de trabajo del egresado de la FCEAC (agrupado)

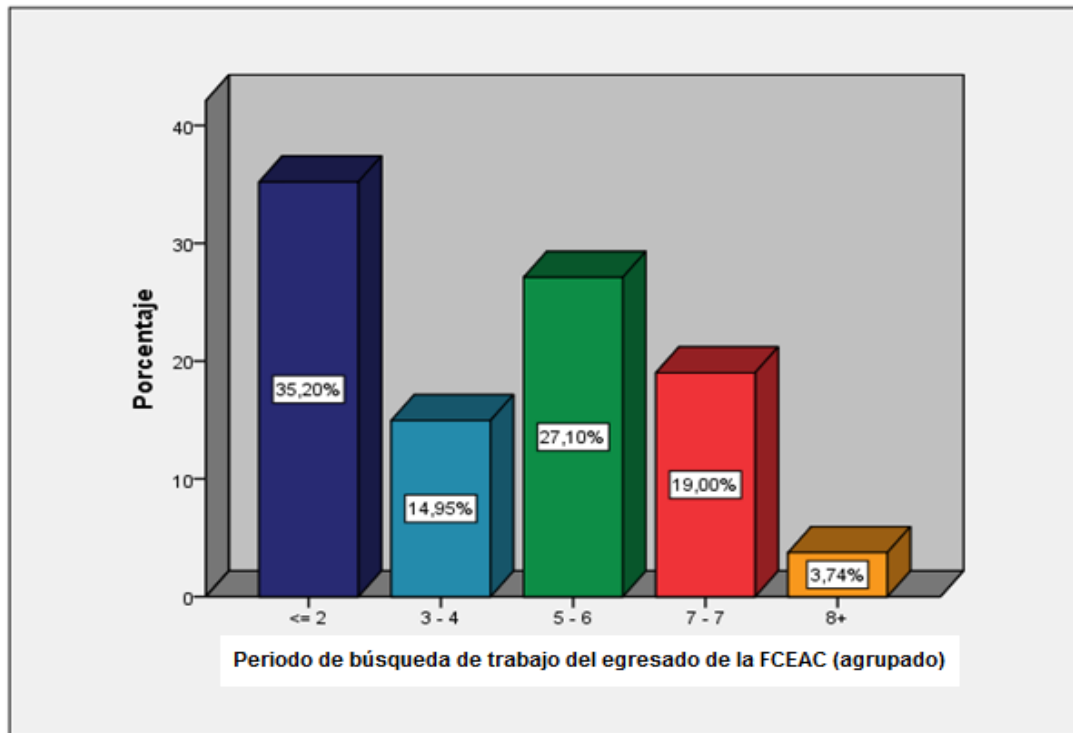
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido <= 2	113	35,2	35,2	35,2
3 - 4	48	15,0	15,0	50,2
5 - 6	87	27,1	27,1	77,3
7 - 7	61	19,0	19,0	96,3
8+	12	3,7	3,7	100,0
Total	321	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, en base a la encuesta realizada.

La tabla 04 nos permite observar que el 35.20 % (113) de los egresados encontraron trabajo en un periodo menor o igual a 2 meses, el 15 % (48) encontraron trabajo en un periodo entre 3 a 4 meses, el 27.1 % (87) de los egresados encontraron trabajo en un periodo 5 a 6 meses, el 19 % (61) de los egresados encontraron trabajo en un periodo de 7 meses y el 3.7 % (12) de los egresados encontraron trabajo en un periodo de 8 lo que significa hay una gran concentración de egresados que encontraron trabajo en un periodo de 2,5 y 6 meses.

#### GRAFICO 04

Periodo de búsqueda de trabajo del egresado de la FCEAC (agrupado)



Fuente: Elaborado en base a la tabla N° 04

### 3.1.5. ANALISIS DESCRIPTIVO DE LA VARIABLE PERIODO DE BUSQUEDA DE TRABAJO Y EL INDICE ACADEMICO DE LOS EGRESADOS DE LA FCEAC

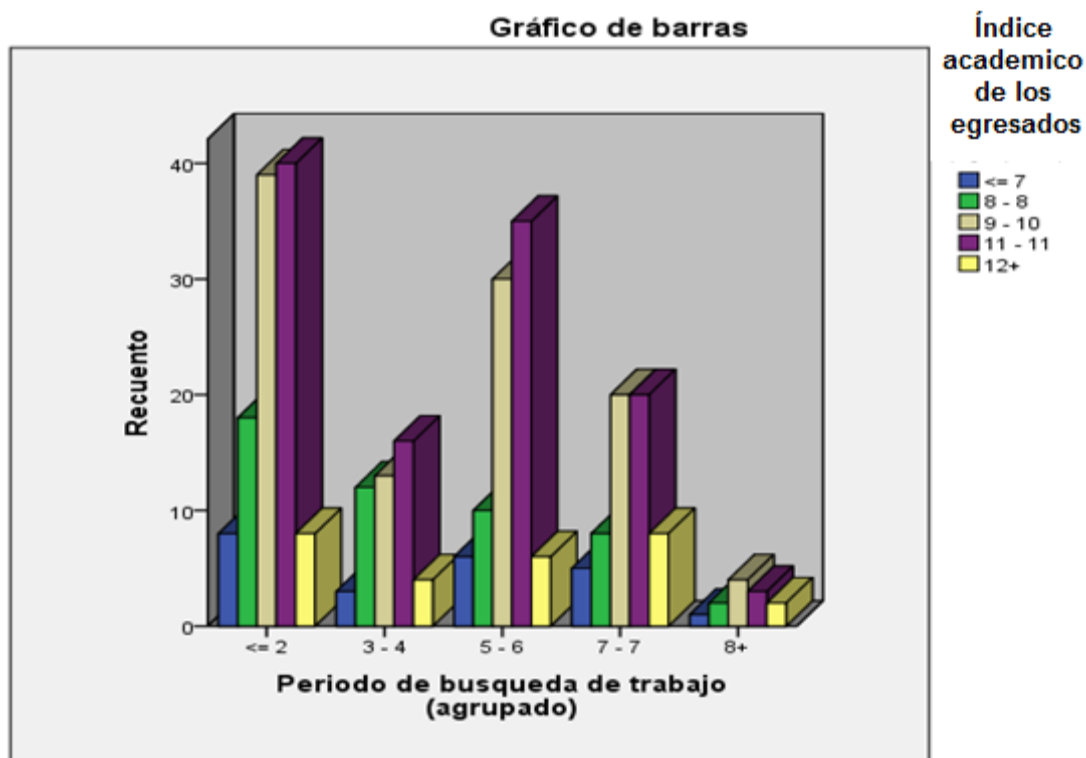
**TABLA 05**

Periodo de búsqueda de trabajo (agrupado)\*Índice académico de los egresados de la FCEAC (agrupado) tabulación

		Índice académico de los egresados (agrupado)					Total
		<= 7	8 - 8	9 - 10	11 - 11	12+	
Periodo de búsqueda de trabajo (agrupado)	<= 2	8	18	39	40	8	113
	3 - 4	3	12	13	16	4	48
	5 - 6	6	10	30	35	6	87
	7 - 7	5	8	20	20	8	61
	8+	1	2	4	3	2	12
Total		23	50	106	114	28	321

Fuente: Elaboración propia, en base a la encuesta realizada.

**GRAFICA 05**



Fuente: Elaborado en base a la tabla N° 05

La tabla 05 nos permite observar que 8 egresados que tienen un índice académico menor o igual a 7 encontraron trabajo en un periodo menor o igual a 2 meses; 18 egresados que tiene un índice académico de 8 encontraron trabajo en un periodo menor o igual a 2 meses; 39 egresados que tiene un índice académico entre 9 y 10 encontraron trabajo en un periodo menor o igual a 2 meses; 40 egresados que tienen un índice académico de 11 encontraron trabajo en un periodo menor o igual a 2 meses; 8 egresados que tiene un índice académico mayor o igual a 12 encontraron trabajo en un periodo menor o igual a 2 meses, también observamos que del grupo de egresados , los egresados que tiene un índice académico entre 9, 10 y 11 son un mayor grupo que a diferencia del resto. Comportamiento de índice académico y tiempo de búsqueda de trabajo de los egresados durante el periodo de estudio en la FCEAC de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga.

### 3.1.6. ANALISIS DESCRIPTIVO DE LA VARIABLE PERIODO DE BUSQUEDA DE TRABAJO Y LA EDAD DE LOS EGRESADOS DE LA FCEAC

**TABLA 06**

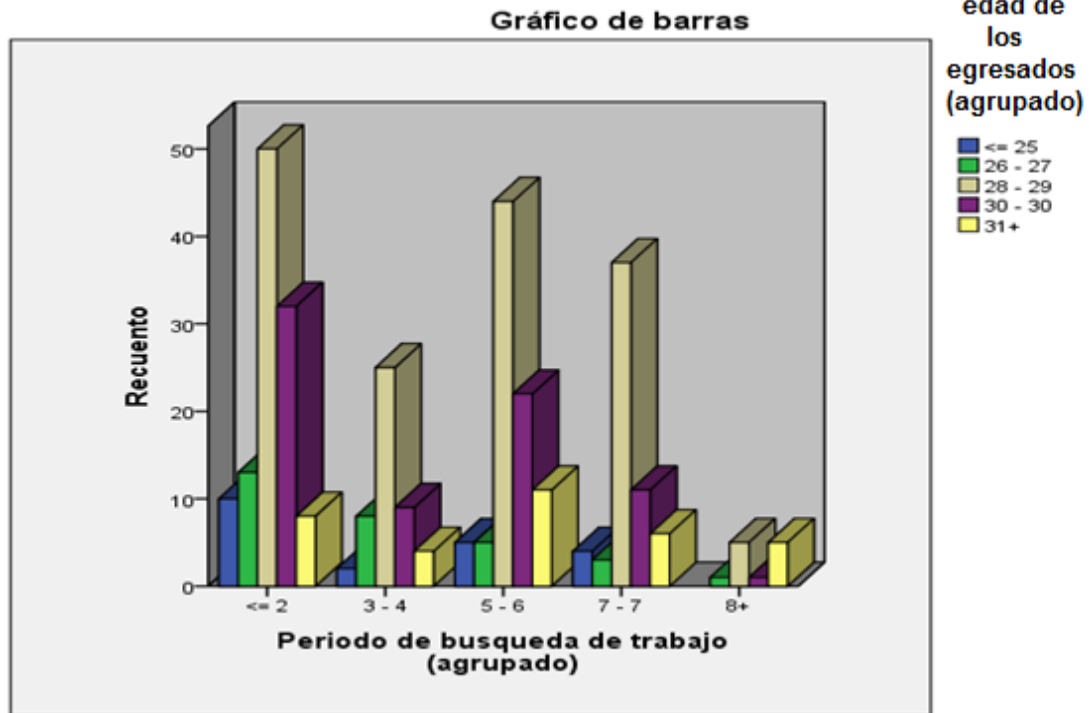
**Periodo de búsqueda de trabajo (agrupado)\*Edad de los egresados de la FCEAC (agrupado) tabulación cruzada**

Recuento

		Edad de los egresados (agrupado)					Total
		<= 25	26 - 27	28 - 29	30 - 30	31+	
Periodo de búsqueda de trabajo (agrupado)	<= 2	10	13	50	32	8	113
	3 - 4	2	8	25	9	4	48
	5 - 6	5	5	44	22	11	87
	7 - 7	4	3	37	11	6	61
	8+	0	1	5	1	5	12
Total		21	30	161	75	34	321

*Fuente: Elaboración propia, en base a la encuesta realizada.*

**GRAFICA 06**



*Fuente: Elaborado en base a la tabla N° 06*

La tabla 06, nos permite observar que 10 egresados que tienen una edad menor o igual a 25 encontraron trabajo en un periodo menor o igual a 2 meses; 13 egresados que tiene una edad entre 26 y 27 años encontraron trabajo en un periodo menor o igual a 2 meses; 50 egresados que tiene una edad entre 28 y 29 años encontraron trabajo en un periodo menor o igual a 2 meses; 32 egresados que tienen la edad de 30 años encontraron trabajo en un periodo menor o igual a 2 meses; 8 egresados que tiene una edad mayor a 31 años encontraron trabajo en un periodo menor o igual a 2 meses, también observamos que del grupo de egresados , los egresados que tiene un una edad entre 28, 29 y 30 son un mayor grupo que a diferencia del resto.



### 3.1.7. ANALISIS DESCRIPTIVO DE LA VARIABLE PERIODO DE BUSQUEDA DE TRABAJO Y EL GÉNERO DE LOS EGRESADOS DE LA FCEAC

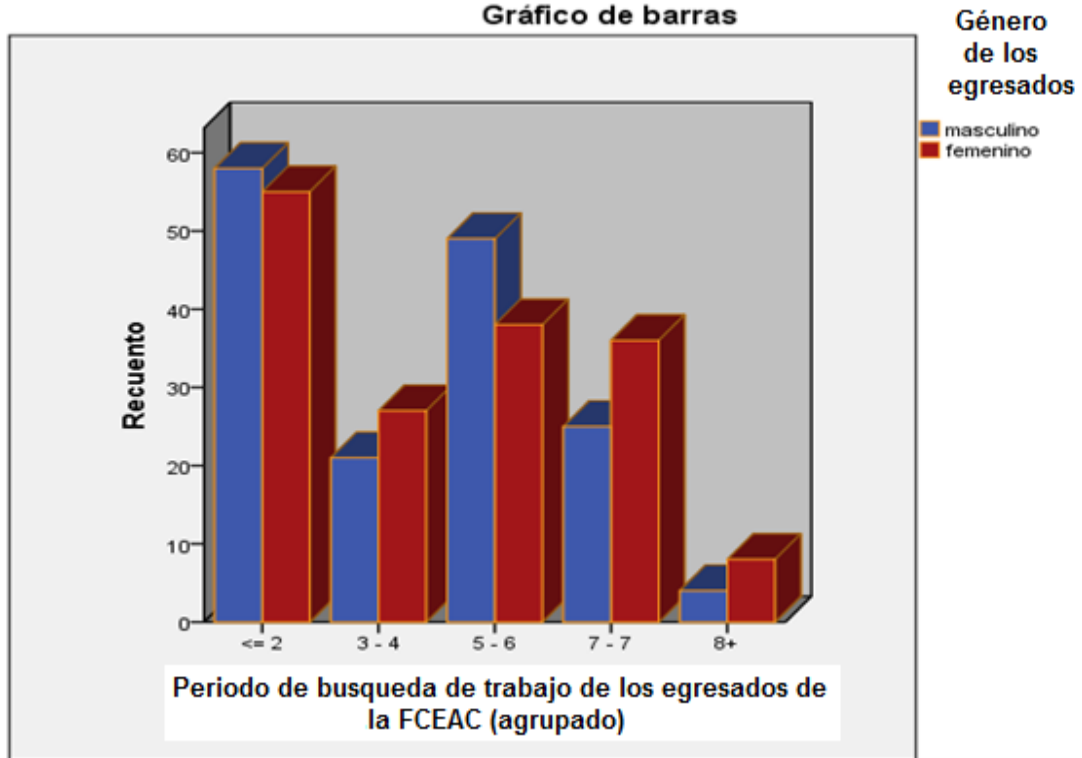
**TABLA 07**  
**Periodo de búsqueda de trabajo (agrupado)\*Genero de los egresados de la FCEAC tabulación cruzada**

Recuento		Genero de los egresados		Total
		masculino	femenino	
Periodo de búsqueda de trabajo (agrupado)	<= 2	58	55	113
	3 - 4	21	27	48
	5 - 6	49	38	87
	7 - 7	25	36	61
	8+	4	8	12
Total		157	164	321

*Fuente: Elaboración propia, en base a la encuesta realizada.*

**GRAFICO 07**

**Gráfico de barras**



*Fuente: Elaborado en base a la tabla N° 07*

La tabla 07, nos permite observar que 58 egresados del género masculino encontraron trabajo en un periodo menor o igual a 2 meses, 55 egresados del género femenino encontraron trabajo en un periodo menor o igual a 2 meses; 21 egresados del género masculino encontraron trabajo en un periodo de 3 a 4 meses y 27 egresados del género femenino encontraron trabajo en un periodo de 3 a 4 meses; 49 egresados del género masculino encontraron trabajo en un periodo de 5 a 6 meses y 38 egresados del género femenino encontraron trabajo en un periodo de 5 a 6 meses; 25 egresados del género masculino encontraron trabajo en un periodo de 7 meses y 36 egresados del género femenino encontraron trabajo en un periodo de 7 meses; 4 egresados del género masculino encontraron trabajo en un periodo de 8 meses y 8 egresados del género femenino encontraron trabajo en un periodo de 8 meses, también observamos que el género femenino tiene más probabilidades de encontrar trabajo.

## 3.2. ANALISIS INFERENCIAL

### 3.1.8. PERIODO DE BUSQUEDA DE TRABAJO SEGÚN INDICE ACADEMICO DE LOS EGRESADOS DE LA FCEAC

El periodo de búsqueda de trabajo en función del Índice académico del egresado de las escuelas de economía contabilidad y administración y la importancia de la función en sus resultados, para lo cual planteamos un modelo para su análisis correspondiente, y las estimaciones correspondientes.

**Modelo:**

$$PBT_i = \beta_0 + \beta_1 IA_i + \mu_i$$

Dónde:

$IA_i$  = Índice académico del egresado “i”

$PBT_i$  = Periodo de búsqueda de trabajo “i”

$\mu_i$  = Variable aleatoria o variables omitidas.

Equation: EQ01 Workfile: REGRESION

View Procs Objects Print Name Freeze Estimate Forecast Stats Resids

Dependent Variable: PBT  
Method: Least Squares  
Date: 06/10/19 Time: 03:47  
Sample: 1 321  
Included observations: 321

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	3.210132	0.954277	3.363944	0.0009
IA	0.051320	0.102912	0.498679	0.6183

R-squared	0.000779	Mean dependent var	3.682243
Adjusted R-squared	-0.002353	S.D. dependent var	2.144461
S.E. of regression	2.146983	Akaike info criterion	4.372216
Sum squared resid	1470.442	Schwarz criterion	4.395714
Log likelihood	-699.7406	F-statistic	0.248681
Durbin-Watson stat	1.772453	Prob(F-statistic)	0.618349

### Resultados:

El resultado de acuerdo a la regresión N° 01 observamos, que  $B1 \geq 0$ , y las referencias estadísticas, (t-Statistic=0.498679, R-squared=0.000779). No es estadísticamente significativo, por lo tanto, no hay suficientes evidencias empíricas para poder afirmar que el índice académico del egresado de las escuelas de economía, administración y contabilidad, sea un factor muy importante para poder encontrar trabajo el más pronto posible.

### 3.1.9. PERIODO DE BUSQUEDA DE TRABAJO SEGÚN EDAD DE LOS EGRESADOS DE LA FCEAC

El periodo de búsqueda de trabajo en función de la edad del egresado de las escuelas de economía, contabilidad y administración y la importancia de la

función en sus resultados, para lo cual planteamos un modelo para su análisis correspondiente, y las estimaciones correspondientes.

**Modelo:**

$$PBT_i = \beta_0 + \beta_1 EDAD_i + \mu_i$$

Dónde:

$EDAD_i$  = Edad de los alumnos “i”

$PBT_i$  = Periodo de búsqueda de trabajo “i”

$\mu_i$  = Variable aleatoria o variables omitidas.

Equation: EQ02 Workfile: REGRESION

View Procs Objects Print Name Freeze Estimate Forecast Stats Resids

Dependent Variable: PBT  
 Method: Least Squares  
 Date: 06/10/19 Time: 03:53  
 Sample: 1 321  
 Included observations: 321

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.697516	2.042908	0.341433	0.7330
EDAD	0.106479	0.072755	1.463523	0.1443

R-squared	0.006670	Mean dependent var	3.682243
Adjusted R-squared	0.003556	S.D. dependent var	2.144461
S.E. of regression	2.140645	Akaike info criterion	4.366303
Sum squared resid	1461.774	Schwarz criterion	4.389801
Log likelihood	-698.7916	F-statistic	2.141901
Durbin-Watson stat	1.772172	Prob(F-statistic)	0.144309

**Resultados:**

El resultado de acuerdo a la regresión N° 02 observamos, las referencias estadísticas, (t-Statistic=1.463523, R-squared=0.006670). No es

estadísticamente significativo, por lo tanto, no hay suficientes evidencias empíricas para poder afirmar que la edad de los egresados de las escuelas de administración, economía y contabilidad, sea un factor muy importante para poder encontrar trabajo el más pronto posible.

### **3.1.10. PERIODO DE BUSQUEDA DE TRABAJO SEGÚN GÉNERO DE LOS EGRESADOS DE LA FCEAC**

El periodo de búsqueda de trabajo en función del genero del egresado de las escuelas de economía, contabilidad y administración y la importancia de la función en sus resultados, para lo cual planteamos un modelo para su análisis correspondiente, y las estimaciones correspondientes.

**Modelo:**

$$PBT_i = \beta_0 + \beta_1 GENERO_i + \mu_i$$

Dónde:

$GENERO_{i..}$  = Genero de los egresados "i"

$PBT_i$  = Periodo de búsqueda de trabajo "i"

$\mu_i$  = Variable aleatoria o variables omitidas.

Equation: EQ03 Workfile: REGRESION

View Procs Objects Print Name Freeze Estimate Forecast Stats Resids

Dependent Variable: PBT  
Method: Least Squares  
Date: 06/10/19 Time: 03:57  
Sample: 1 321  
Included observations: 321

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	3.284566	0.380934	8.622398	0.0000
GENERO	0.263205	0.239363	1.099605	0.2723

R-squared	0.003776	Mean dependent var	3.682243
Adjusted R-squared	0.000653	S.D. dependent var	2.144461
S.E. of regression	2.143761	Akaike info criterion	4.369212
Sum squared resid	1466.032	Schwarz criterion	4.392710
Log likelihood	-699.2585	F-statistic	1.209132
Durbin-Watson stat	1.772986	Prob(F-statistic)	0.272333

### Resultados:

El resultado de acuerdo a la regresión N° 03 observamos, (t-Statistic=1.099605, R-squared=0.003776). Es estadísticamente significativo, por lo tanto, hay suficientes evidencias empíricas para poder afirmar que el género del egresado de las escuelas de administración, economía y contabilidad, es un factor muy importante para poder encontrar trabajo el más pronto posible.

### 3.1.11. PERIODO DE BUSQUEDA DE TRABAJO SEGÚN ÍNDICE ACADÉMICO, EDAD Y GÉNERO DE LOS EGRESADOS DE LA FCEAC

El periodo de búsqueda de trabajo en función del índice académico, edad y género del egresado de las escuelas de economía, contabilidad y administración y la importancia de la función en sus resultados, para lo cual

planteamos un modelo para su análisis correspondiente, y las estimaciones correspondientes.

**Modelo:**

$$PBT_i = \beta_0 + \beta_1 IA_i + \beta_2 EDAD_i + \beta_3 GENERO_i \mu_i$$

Dónde:

$IA_i$  = Índice académico de los egresados “i”

$EDAD_i$  = Edad de los egresados “i”

$GENERO_{i..}$  = Genero de los egresados “i”

$PBT_i$  = Periodo de búsqueda de trabajo “i”

$\mu_i$  = Variable aleatoria o variables omitidas.

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-0.585087	2.419920	-0.241779	0.8091
IA	0.069886	0.103768	0.673479	0.5011
EDAD	0.115061	0.073536	1.564698	0.1187
GENERO	0.264172	0.239323	1.103828	0.2705

R-squared	0.012058	Mean dependent var	3.682243
Adjusted R-squared	0.002708	S.D. dependent var	2.144461
S.E. of regression	2.141556	Akaike info criterion	4.373325
Sum squared resid	1453.845	Schwarz criterion	4.420321
Log likelihood	-697.9186	F-statistic	1.289668
Durbin-Watson stat	1.768252	Prob(F-statistic)	0.277937



**Resultados:**

El resultado de acuerdo a la regresión N° 04 observamos, que  $B1 \geq 0$ ,  $B2 \geq 0$ ,  $B3 \geq 0$  y que los estadísticos t son, (t-Statistic=0.673479), (t-Statistic=1.564698), (t-Statistic=1.103828) , de los cuales afirmamos que solo la variable género es estadísticamente significativo, con un R-squared (0.012058), por lo tanto hay suficientes evidencias empíricas para poder afirmar que el género del egresado de las escuelas de administración, economía y contabilidad, es un factor muy importante para poder encontrar trabajo lo más pronto posible.

## **CAPITULO IV**

### **DISCUSIÓN**

La inserción laboral es un problema que pasa año tras año de los hombres y mujeres, con elevadas tasas de desempleo y alta precariedad en el trabajo. Por razones económicas y sociales, esto es motivo de preocupación tanto para las autoridades públicas como para la sociedad en general. Entre estas razones se pueden mencionar las siguientes:

El género no incide en los ingresos futuros de los individuos jóvenes.

La edad tiende a cerrar el canal de la movilidad social, con lo que se agravan los problemas estructurales de la mala distribución del ingreso en la región.

La inserción laboral débil, temprana o tardía, relacionada frecuentemente con altos niveles de deserción escolar, afecta sobre todo a jóvenes procedentes de hogares pobres, con lo que hay una alta probabilidad de una transmisión intergeneracional de la pobreza.

Jóvenes con inserción laboral precaria son una parte importante de la población de riesgo con problemas de adaptación y marginación social.

El índice académico es un factor importante para poder insertarse al mercado laboral.

De acuerdo a los resultados de modelos planteados por **Rojas Abad, Ñurka Minosca (2003)** la presente tesis denominada "Factores que explican la

inserción laboral del egresado de economía de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Cohorte: 1998-2003". Para medir la inserción laboral se tomaron en cuenta las variables exógenas e indicadores respectivos: desempeño académico (índice académico), redes sociales (vínculo de amistad, vínculo familiar y vínculo político), competencias académicas y laborales (si el egresado es bachiller, si el egresado es titulado, o tienes otras especializaciones) y las características personales (edad, sexo y procedencia del egresado). Se concluye con esta tesis en que el desempeño académico influye en la inserción laboral directamente e indirectamente, La influencia de las redes sociales (recomendación política, recomendación de docentes y familiares) no influye positivamente en la inserción laboral de los egresados de la Escuela de Formación Profesional de Economía, Las competencias académicas y laborales influyen en la inserción laboral del egresado de la Escuela de Formación Profesional de Economía, Las características personales influyen en la inserción laboral del egresado de economía.

Frente a estas preocupaciones, tanto tendencias de la oferta como de la demanda laboral crearon en años recientes expectativas de una mejoría de la inserción laboral de la población juvenil. Entre las primeras vale resaltar el cambio demográfico y la evolución de los sistemas educativos. Con el descenso de las tasas de crecimiento demográfico, las nuevas cohortes entrantes a los mercados de trabajo forman una proporción decreciente de la población en edad de trabajar. En consecuencia, del lado de la oferta, una

menor presión de participación laboral juvenil y una mayor calidad de la mano de obra de las nuevas cohortes entrantes a los mercados de trabajo tenderían a favorecer la inserción laboral de los jóvenes.

Del mismo modo la presente investigación “determinantes de la inserción laboral del egresado de economía de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga: 2007-2011, cuyo autor **Vlady Bedriñana, yack Gómez (2014)**, la cual se hace una investigación de los alumnos egresados de la escuela de economía cohorte 2007- 2011, el cual busca cuántos de ellos logran insertarse al mercado laboral, de los cuales las variables que se están estudiando son : inserción laboral según factores académicos, inserción laboral y el plan de estudios, inserción según factores personales, inserción laboral y género, inserción laboral y edad del egresado de economía, inserción laboral según competencias laborales, inserción laboral según redes sociales, los que nos permiten concluir que los factores académicos no influye en la inserción laboral, los factores personales no influye en la inserción laboral, las practicas pre profesionales influye en la inserción laboral, las redes sociales si influyen en un acceso al mercado laboral y por ende influye en la inserción laboral.

Al mismo tiempo, en la discusión sobre cambios recientes en la demanda laboral se ha hecho énfasis en que habría un sesgo en favor de la mano de obra más calificada, a causa del cambio tecnológico y la creciente competencia en los mercados, fomentada sobre todo por la apertura comercial. Un papel importante que juega en este contexto son las tecnologías de información, a las cuales las nuevas generaciones tendrían

una mayor adaptabilidad, ya que están creciendo junto a ellas. Por otra parte, la reestructuración sectorial, por lo menos en parte, tendería a favorecer el empleo juvenil, ya que en algunas de las actividades con mayor generación de empleo hay una elevada representación de jóvenes hombres y mujeres empleados. Finalmente, tanto en las actividades que requieren altos niveles de calificación, como en aquéllas de calificación intermedia, hay una elevada presencia de mujeres, lo que facilita una mayor inserción laboral de las mujeres, entre ellas de mujeres jóvenes.

De esta manera, se supondría que las tendencias tanto de la oferta como de la demanda favorecerían a los jóvenes y las jóvenes, mientras precisamente personal de mayor edad formaría la mayor parte de los "perdedores" de las reestructuraciones económicas y tecnológicas en curso. Sin embargo, los datos disponibles indican que la inserción laboral de la juventud no ha mejorado ni en términos absolutos ni en términos relativos. En consecuencia, igual que a nivel global, a nivel regional hay una fuerte preocupación sobre las perspectivas de inserción laboral juvenil y las políticas aptas para mejorarlas.

## CONCLUSIONES

1. El resultado de acuerdo a la regresión N° 01 observamos, que  $B1 \geq 0$ , y las referencias estadísticas, (t-Statistic=0.498679, R-squared=0.000779). No es estadísticamente significativo, por lo tanto, no hay suficientes evidencias empíricas para poder afirmar que el índice académico del egresado de las escuelas de administración, economía y contabilidad, sea un factor muy importante para poder encontrar trabajo en el corto tiempo posible.
2. El resultado de acuerdo a la regresión N° 02 observamos, las referencias estadísticas, (t-Statistic=1.463523, R-squared=0.006670). No es estadísticamente significativo, por lo tanto, no hay suficientes evidencias empíricas para poder afirmar que la edad de los egresados de las escuelas de administración, economía y contabilidad, sea un factor muy importante para poder encontrar trabajo el más pronto posible.
3. El resultado de acuerdo a la regresión N° 03 observamos, (t-Statistic=1.099605, R-squared=0.003776). Es estadísticamente significativo, por lo tanto, hay suficientes evidencias empíricas para poder afirmar que el género del egresado de las escuelas de administración, economía y contabilidad, es un factor muy importante para poder encontrar trabajo en el periodo de tiempo más corto posible.
4. El resultado de acuerdo a la regresión N° 04 observamos, que  $B1 \geq 0$ ,  $B2 \geq 0$ ,  $B3 \geq 0$  y que los estadísticos t son, (t-Statistic=0.673479), (t-Statistic=1.564698), (t-Statistic=1.103828), de los cuales afirmamos que solo la variables género es

estadísticamente significativos, con un R-squared (0.012058), por lo tanto hay suficientes evidencias empíricas para poder afirmar que el género del egresado de las escuelas de administración, economía y contabilidad, es un factor muy importante para poder encontrar trabajo lo más pronto posible.

## RECOMENDACIONES

1. Las instituciones públicas y privadas deberían tener en cuenta el índice académico del egresado de las escuelas de administración, economía y contabilidad, como factor muy importante para poder insertarse en el mercado laboral en el corto tiempo posible y dejar de lado factores como el de índole político.
2. En un mundo globalizado donde la realidad nos muestra un mercado laboral muy competitivo, el factor edad debería ser un factor muy importante para poder encontrar trabajo en el periodo de tiempo más corto posible, teniendo siempre en consideración sus capacidades profesionales
3. En la actualidad, en un mundo donde todavía prevalece el marginalismo a las mujeres y otros factores más que minimizan al género femenino, se debe de tomar más en consideración al género femenino en el sector laboral,
4. Las instituciones públicas y privadas deberían tomar en consideración el índice académico, la edad y el género como factores de suma importancia para poder incorporarlos en el mercado laboral en el periodo de tiempo más corto posible.



## REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

- 1.- GUALDA Estrella, Iván RODRÍGUEZ, MONTES Auxiliadora, SÁNCHEZ Eva. (2005). Indicadores Sociales e Inserción Laboral de la población extranjera en España y Andalucía. Editorial Universidad De Huelva.
- 2.- SÁEZ Felipe, SANJUAN Ana, (2007). Titulados Superiores e Inserción Laboral: factores Determinantes. Editorial xxx. España
- 3.- MEJÍA Elías. (2005) Metodología de la Investigación Científica, Primera Edición, julio (Universidad Nacional Mayor de San Marcos).
- 4.- ORTIGOSA Pilar, María Ángeles ACÍN, BAJÉN Juan, ÁNGEL Pilar. (1999-2005) “Análisis de la inserción laboral y expectativas profesionales de los graduados en Filosofía y Letras en la Universidad de Zaragoza”
- 5.- PATIÑO. (2004) Programa De Capacitación Laboral Para Jóvenes - Pro joven Reglamento Operativo.
- 6.- CHACALTANA Juan. (20043) La inserción laboral de jóvenes en Perú, Una revisión de datos, estudios y experiencias de promoción Proyecto regional “Integración de jóvenes al mercado laboral” CEPAL.
- 7.- RAMOS, E. (1986); El empleo en la juventud. En: “Población, empleo y tecnología (Figueroa, A., M. Vega-Centeno, y E. Ramos). PUCP. Facultad de Ciencias Sociales. Lima.
- 8.- VEGA-Centeno, M.; y J. VELAZCO. (1999) Empleo, desempleo y capacitación de jóvenes en ciudades secundarias en el Perú. OIT, Edita

Oficina de Área y Equipo Técnico Multidisciplinario para los Países Andinos. Lima.

- 9.- RODRÍGUEZ Clemente. (2006.) Empleo de modelos de regresión logística binomial para el estudio de variables determinantes en la inserción laboral del egresado universitario, Editorial Universidad de Granada-
- 10.- MELIS Ingrid. (2006) Desempeño e inserción laboral de los graduados de medicina en el Nordeste Argentino. Argentina.
- 11.- GIL Germán. (2005) Formación Profesional, Orientación e Inserción Laboral del Alumnado de los Ciclos Formativos de Grado Medio. Editorial Universidad de Valencia. España
- 12.- DE LA FUENTE Gloria. (2007) Rendimiento e Inserción Profesional de las Titulaciones Universitarias de Humanidades y Ciencias Sociales. Propuestas e Análisis a Partir de un Estudio en la UCM; Editorial Universidad Complutense.
- 13.- Díaz Hugo (2008). Los jóvenes, su educación y las posibilidades de empleo. Perú
- 14.- Grupo investigador: ARBE Uxue, Andrea BAYO, ALFONSO Luis, (2005) otros. Análisis de la inserción laboral y expectativas profesionales de los graduados en Filosofía y Letras en la Universidad de Zaragoza. Editorial Universidad de Zaragoza. España
- 15.- WELER Jürgen. (2006.) La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos.
- 16.- BRAÑA Francisco. (2007) Determinantes de la inserción laboral de Los jóvenes en España. Revisión y nueva Evidencia empírica. Editorial

Departamento de Economía Aplicada Universidad De Salamanca.  
Edición tercera.

- 17.- Yamada Gustavo (2004) Reinserción laboral adecuada dificultades e implicancias de política. CIUP. U: P.
- 18.- POLITICAS DE ESTABILIZACIÓN Y REFORMAS ESTRUCTURALES:  
PERÚ-2005
- 19.- SOSA Fortino, TEJADA José. (1996) Las teorías implícitas en la formación ocupacional y profesional. Editorial Universidad Autónoma de Barcelona. Edición Primera. Pág. 5
- 20.- Reskin & Padavic (1994). Desigualdades de género en el mercado laboral: un problema actual. Ediciones Rodio España.
- 21.- GIL Germán. (2005) Formación Profesional, Orientación e Inserción Laboral del Alumnado de los Ciclos Formativos de Grado Medio. Pág. 612
- 22.- ARBE Uxue, Andrea BAYO, Luís CASTELLANO. (2005) Análisis de la inserción laboral y expectativas profesionales de los graduados en Filosofía y Letras en la Universidad de Zaragoza. Pág. 45.
- 23.- Crisanto Castañeda, Ana (2007). “EL Inicio de la Política de Empleo en el Perú”
- 24.- Nicholcon Walter (2012). “teoría microeconómica principios y aplicaciones” pág. 345-376
- 25.- Rojas Abad, Ñunka (2003). Factores que explican la inserción laboral del egresado de economía de la UNSCH. Tesis, UNSCH.

- 26.- Bedriñana, Vlady y Gomez Yack. (2014). Determinantes de la inserción laboral del egresado de economía. Tesis, UNSCH.
- 27.- Randall Collins. (1989). La sociedad credencialista. AKAL UNIVERSITARIA.
28. - Gary Stanley Becker (1964), Libro, Capital Humano.
- 29.- Ludeña Aguilar y Morales Guzmán (2014). Determinantes de la inserción laboral en la provincia de Huamanga. Tesis, UNSCH.
- 30.- J.S.Smill (1848), libro, Mercado Laboral.

## **ANEXOS**

**ANEXO 01**  
**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**TEMA: FACTORES QUE INCIDEN EN LA INSERCIÓN LABORAL DEL EGRESADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA: 2006-2016.**

<b>PROBLEMAS</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES E INDICADORES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
<p><b>1. PROBLEMA GENERAL</b> ¿De qué manera los factores: índice académico, edad y sexo, se relacionan con la inserción laboral del egresado de la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga: 2006-2016?</p> <p><b>2.PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <p>a) ¿Cómo influye el índice académico del egresado en el periodo de búsqueda de trabajo para la inserción laboral?</p> <p>b) ¿De qué manera inciden la edad y el sexo del egresado en el periodo de búsqueda de trabajo para la inserción laboral?</p>	<p><b>1.OBJETIVO GENERAL</b> Evaluar de qué manera los factores: índice académico, edad y sexo, se relacionan con la inserción laboral del egresado de la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga: 2006-2016.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>a) Identificar cómo el índice académico del egresado influye en el periodo de búsqueda de trabajo para la inserción laboral.</p> <p>b) Conocer de qué manera la edad y el sexo del egresado inciden en el periodo de búsqueda de trabajo para la inserción laboral.</p>	<p><b>1. HIPÓTESIS GENERAL</b> Los factores: índice académico, la edad y el sexo se relacionan significativamente con la inserción laboral del egresado de la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga: 2006-2016.</p> <p><b>2.HIPOTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <p>a) El factor índice académico se relaciona significativamente con el periodo de búsqueda de trabajo para la inserción laboral del egresado de la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga.</p> <p>b) Los factores edad y sexo se relacionan significativamente con el periodo de búsqueda de trabajo para la inserción laboral del egresado de la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga.</p>	<p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE.</b> X: Factores</p> <p><b>Indicadores:</b></p> <p>X1: Índice académico del Egresado. X2: :Edad del egresado X3: Sexo del egresado</p> <p><b>VARIABLE DEPENDI NTE:</b></p> <p><b>Y= INSERCIÓN LABORAL</b></p> <p><b>Indicadores:</b> Indicador: periodo de búsqueda de trabajo</p>	<p><b>1.TIPO DE INVESTIGACIÓN</b> ➤ Aplicada.</p> <p><b>2.NIVEL DE INVESTIGACIÓN</b> ➤ Descriptiva ➤ Correlacional.</p> <p><b>3. METODOS</b> Inductivo Analítico-sintético</p> <p><b>POBLACIÓN</b> N= 1357</p> <p><b>4. MUESTRA</b> n = 321</p> <p><b>5. Diseño e investigación.</b> Diseño por objetivos</p> <p><b>6. TECNICAS</b> ➤ Encuesta ➤ Entrevista ➤ Análisis documental</p> <p><b>6. INSTRUMENTOS</b> ➤ Cuestionario ➤ Guía de entrevista ➤ Guía de análisis</p>

**ANEXO 02**  
**ENCUESTA**

Estimado egresado(a):

La presente encuesta tiene por finalidad recabar información para la investigación:  
**“FACTORES QUE INCIDEN EN LA INSERCIÓN LABORAL DEL EGRESADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA.2006-2016”.**

Marque solo una alternativa en cada pregunta según corresponda y rellene los espacios en blanco.

Gracias por su apoyo.

.....

**¿Lugar donde trabaja?**

\_\_\_\_\_

3. ¿cargos que ocupa?

\_\_\_\_\_

3. ¿Qué edad tienes?

\_\_\_\_\_

**Tiempo de búsqueda de trabajo:**

4. ¿Cuánto tiempo demoraste en meses?

\_\_\_\_\_

### ANEXO 03

#### BASE DE DATOS

NUMERACIÓN	EDAD	GENERO	IND_ACADEMI	PERIDO_BUS
1	26	1	12	2
2	29	2	12	2
3	27	1	11	5
4	22	2	11	6
5	26	2	11	2
6	26	2	11	8
7	26	1	11	2
8	26	1	11	7
9	26	2	11	3
10	27	1	11	5
11	28	2	11	7
12	27	2	11	6
13	26	2	10	5
14	26	2	10	1
15	28	2	10	3
16	30	1	10	2
17	29	2	10	3
18	28	2	10	4
19	27	2	10	1
20	25	2	10	2
21	27	1	10	5
22	27	1	10	8
23	28	2	10	6
24	29	2	10	4
25	27	2	10	7
26	27	2	10	4
27	27	2	10	3
28	27	2	10	0
29	28	2	10	3
30	26	1	10	1
31	27	2	10	4
32	27	1	10	6
33	28	2	10	5
34	28	2	10	3
35	30	1	10	1
36	27	2	5	2
37	29	2	5	3



38	28	1	9	7
39	28	2	4	6
40	30	1	9	2
41	28	2	8	1
42	29	1	9	1
43	29	2	8	5
44	29	1	10	4
45	28	2	7	6
46	26	2	6	4
47	26	2	10	2
48	29	1	7	1
49	27	1	7	4
50	25	2	11	2
51	26	1	11	3
52	27	1	11	1
53	26	1	10	1
54	28	1	10	3
55	28	1	10	4
56	29	2	10	5
57	27	2	10	6
58	28	2	10	7
59	29	1	10	5
60	27	1	10	2
61	28	1	10	4
62	25	2	9	3
63	25	1	9	0
64	27	1	9	1
65	27	2	9	3
66	26	1	9	7
67	28	2	9	5
68	31	2	9	6
69	29	2	9	4
70	28	1	9	1
71	27	1	9	1
72	31	2	9	7
73	28	1	9	2
74	28	1	9	2
75	28	1	8	4
76	28	1	8	5
77	31	2	10	6
78	29	2	10	6

79	31	1	8	4
80	28	2	8	1
81	27	2	10	4
82	28	2	10	3
83	28	2	8	1
84	29	2	8	1
85	28	2	9	7
86	29	1	9	1
87	31	1	8	5
88	31	1	10	1
89	29	1	9	2
90	30	2	10	3
91	31	1	9	4
92	29	2	9	2
93	28	2	8	3
94	28	1	10	5
95	30	1	9	4
96	30	2	8	7
97	31	2	9	8
98	31	2	9	9
99	30	1	8	2
100	29	2	8	2
101	29	1	9	4
102	28	1	10	5
103	28	2	11	8
104	27	2	10	7
105	30	2	9	2
106	31	1	9	4
107	32	1	9	5
108	31	1	9	1
109	29	2	8	8
110	28	2	9	3
111	29	2	9	5
112	28	2	8	6
113	27	2	10	2
114	31	1	7	8
115	28	1	6	2
116	28	2	10	7
117	28	1	7	3
118	29	1	7	5
119	27	1	11	7

120	25	1	11	5
121	26	1	11	5
122	27	2	10	1
123	26	2	10	3
124	28	2	10	2
125	28	1	10	3
126	27	1	10	6
127	25	1	10	1
128	27	2	10	2
129	27	1	10	5
130	28	1	10	8
131	29	2	9	6
132	27	1	9	5
133	27	2	9	7
134	27	2	9	4
135	26	2	9	3
136	27	1	9	7
137	28	1	9	3
138	27	2	9	1
139	25	1	9	4
140	26	1	9	6
141	27	1	9	5
142	26	1	9	3
143	28	2	9	1
144	28	2	8	2
145	27	1	8	3
146	25	2	10	0
147	27	2	10	6
148	27	2	8	2
149	28	2	8	1
150	29	2	10	1
151	26	2	10	5
152	28	1	8	4
153	28	1	8	6
154	27	1	9	4
155	25	1	9	2
156	27	2	8	1
157	27	1	10	4
158	25	2	9	2
159	27	2	10	3
160	26	2	9	1

161	28	2	9	1
162	28	2	8	3
163	27	1	10	4
164	25	1	9	5
165	27	2	8	6
166	28	1	10	7
167	27	1	7	5
168	28	1	6	2
169	28	1	10	4
170	29	1	7	3
171	28	2	7	6
172	29	2	11	1
173	31	2	11	3
174	31	1	11	7
175	29	1	10	5
176	30	1	10	6
177	31	2	10	4
178	29	1	10	1
179	28	1	10	1
180	28	2	10	7
181	30	1	10	2
182	30	2	10	2
183	27	2	10	4
184	27	2	9	5
185	25	1	9	6
186	27	1	9	6
187	25	2	9	4
188	26	1	9	1
189	27	1	9	4
190	26	1	9	3
191	28	1	9	1
192	28	2	9	1
193	27	2	9	7
194	25	1	9	1
195	27	2	9	5
196	27	2	9	1
197	28	2	8	2
198	29	2	8	3
199	26	2	10	4
200	28	2	10	2
201	27	1	8	3

202	25	1	8	5
203	27	1	10	5
204	27	1	10	6
205	26	2	8	2
206	28	1	8	8
207	27	2	9	2
208	25	2	9	7
209	26	2	8	3
210	28	2	10	5
211	27	2	9	7
212	25	1	10	6
213	28	1	9	5
214	26	2	9	1
215	28	1	8	3
216	27	1	10	2
217	25	1	9	3
218	29	1	8	5
219	31	1	10	1
220	28	2	7	2
221	27	2	6	5
222	28	2	10	8
223	28	1	7	6
224	29	1	7	0
225	28	1	11	7
226	29	2	11	4
227	31	1	11	3
228	31	1	10	0
229	29	2	10	3
230	30	1	10	1
231	31	2	10	4
232	29	2	10	6
233	28	2	10	5
234	28	1	10	3
235	30	1	10	1
236	30	2	10	2
237	26	1	9	3
238	28	1	9	0
239	28	1	9	6
240	27	1	9	2
241	25	2	9	1
242	27	2	9	1

243	28	1	9	5
244	27	2	9	4
245	28	2	9	6
246	28	2	9	4
247	29	2	9	2
248	28	2	9	1
249	29	2	9	4
250	31	1	8	2
251	31	1	8	3
252	29	1	10	1
253	30	1	10	1
254	31	2	8	3
255	29	1	8	4
256	28	2	10	5
257	28	2	10	6
258	30	2	8	7
259	30	2	8	5
260	26	2	9	2
261	28	1	9	4
262	28	1	8	3
263	27	2	10	0
264	25	1	9	1
265	27	1	10	3
266	28	1	9	7
267	27	1	9	5
268	28	1	8	6
269	28	2	10	4
270	29	2	9	1
271	28	2	8	1
272	29	1	10	7
273	31	1	7	2
274	31	1	6	2
275	29	2	10	4
276	30	1	7	5
277	31	1	7	6
278	29	2	11	6
279	28	1	11	4
280	28	2	11	1
281	30	2	10	4
282	30	2	10	3
283	26	1	10	1

284	27	1	10	1
285	28	2	10	7
286	31	1	10	1
287	28	1	10	5
288	27	1	10	1
289	28	1	10	2
290	28	2	9	3
291	29	2	9	4
292	28	1	9	2
293	29	2	9	3
294	31	2	9	5
295	31	2	9	5
296	29	2	9	6
297	30	2	9	2
298	31	2	9	8
299	29	1	9	2
300	28	1	9	7
301	28	1	9	3
302	30	1	9	5
303	30	2	8	7
304	29	1	8	1
305	31	2	10	5
306	28	2	10	1
307	27	1	8	3
308	28	1	8	2
309	28	2	10	3
310	29	1	10	1
311	28	1	8	1
312	29	2	8	2
313	31	1	9	5
314	31	2	9	8
315	29	2	8	6
316	30	2	10	1
317	31	1	9	7
318	29	1	10	4
319	28	2	9	3
320	28	1	9	1
321	30	1	8	3

Fuente:

- Encuesta realizada a los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables.
- Oficina de informática de la UNSCH: Índice académico.