

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y**  
**TURISMO**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA**



**TESIS**

**ANÁLISIS DE LOS FACTORES DETERMINANTES EN LA EMPLEABILIDAD DE  
LOS EGRESADOS DEL AÑO ACADÉMICO 2017, EN LA ESCUELA PROFESIONAL  
DE ECONOMÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL  
CUSCO**

**PRESENTADA POR:**

Bach. ABARCA BOLIVAR MARTHA LIZANDRA  
AMERICA

**PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL  
DE:**

ECONOMISTA.

**ASESOR:**

MGT. RAFAEL FERNANDO VARGAS SALINAS

**CUSCO- PERÚ**

**2021**

## **DEDICATORIA**

Primeramente, dedicarle a Dios, por ser mi guía y ayuda en momentos muy críticos y difíciles que tuve.

Así también a mis padres; en especial a mi madre María Isabel Bolívar Lizundi por su apoyo abnegado, sacrificio, amor, dedicación y sus constante noches de desvelos; también a mi padre Raul Abarca Mora por ser mi consejero y mentor; de igual manera a mis hermanas Victoria y Eloisa por creer en mí y tener su apoyo fraterno y también a mi hermosa familia, quienes viene a ser una de mis motivaciones por ser mejor persona y profesional.

## AGRADECIMIENTO

Primeramente, agradecer a Dios quien estuvo y está presente conmigo, siendo mi guía y fiel amigo en todo momento.

Agradecer a mis padres por sus sacrificios, apoyo constante, aconsejarme, educarme con amor, así también agradecer a mis hermanas, tíos, abuelos; por los consejos que me dieron día a día, por su cariño, apoyo y soporte emocional.

Agradezco de manera muy especial a mis amigos, como nos hacíamos llamar “la manchita” a Mariana, Naeli, Enrique, Diomedes; con quienes compartí momentos hermosos y también me brindaron su apoyo en mi desarrollo académico y personal.

Agradecer de manera especial a mi asesor de tesis, el Mgt. Rafael Fernando Vargas Salinas, quien me dio su apoyo constante en el desarrollo del proyecto de investigación, también me enseñó y fue un gran mentor en mi desarrollo académico, desde que cursaba los cursos base de la carrera profesional, así también agradecer a todos los docentes de la Escuela Profesional de Economía, quienes me instruyeron con sus conocimientos, los cuales son muy útiles en mi vida personal y profesional.

Y también a mi bella casa mater la Universidad Nacional de San Antonio Abad de Cusco, institución en la que adquirí y aprendí nuevas cosas, me instruyeron con conocimientos, valores, experiencias, entre otros para ser una buena profesional y contribuir con la sociedad.

## ÍNDICE

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
ÍNDICE DE GRAFICOS .....	viii
RESUMEN .....	12
ABSTRACT .....	14
INTRODUCCIÓN .....	16
1. CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	18
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA .....	18
1.2. PROBLEMA OBJETO DE INVESTIGACIÓN (POI).....	20
1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	21
1.3.1. Problema General.....	21
1.3.2. Problemas Específicos .....	21
1.4. OBJETIVOS.....	21
1.4.1. Objetivo General.....	21
1.4.2. Objetivos Específicos.....	21
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	22
1.5.1. Justificación Teórica .....	22
1.5.2. Justificación Práctica .....	22

2.	CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	23
2.1.	ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	23
2.2.	MARCO TEORICO.....	27
2.2.1.	Empleabilidad.....	27
2.2.2.	Orígenes del Termino Empleabilidad.....	29
2.2.3.	Tipos de Empleabilidad.....	33
2.2.4.	La Empleabilidad Comprendida desde Diferentes Perspectivas.....	33
2.2.5.	La Empleabilidad en los Universitarios:.....	35
2.2.6.	Factores de la Empleabilidad.....	37
2.3.	MARCO CONCEPTUAL.....	42
2.4.	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN.....	44
2.4.1.	Hipótesis general.....	44
2.4.2.	Hipótesis específicas.....	44
2.5.	Operacionalización de Variables.....	45
3.	CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	46
3.1.	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	46
3.1.1.	Método de Investigación.....	46
3.1.2.	Tipo y Nivel de Investigación.....	46
3.1.3.	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	47
3.2.	LIMITACIONES DEL ESTUDIO.....	49

4. Capitulo IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	50
4.1.1. Factores Individuales .....	51
4.1.2. Factores Circunstanciales.....	78
4.1.3. Factores Externos.....	81
5. CONCLUSIONES.....	88
RECOMENDACIONES.....	90
6. REFERENCIAS .....	92
7. ANEXOS.....	97

**ÍNDICE DE TABLAS**

<b>Tabla 1:</b> Operacionalización de variables .....	45
---	----

## ÍNDICE DE GRAFICOS

<b>Gráfico 1:</b> El semestre que culminaron los egresados del año académico 2017 de Escuela Profesional de Economía .....	51
<b>Gráfico 2:</b> Porcentaje del género que egreso el año académico 2017 de Escuela Profesional de Economía .....	52
<b>Gráfico 3:</b> Rango de edad de los egresados del año académico 2017 de Escuela Profesional de Economía .....	53
<b>Gráfico 4:</b> Apreciación porcentual del estado civil de los egresados del año académico 2017...	54
<b>Gráfico 5:</b> Apreciación de la residencia de los egresados del año académico 2017de la Escuela Profesional de Economía .....	55
<b>Gráfico 6:</b> Apreciación porcentual de la escala profesional que están los egresados del año académico 2017 de la Escuela Profesional de Economía .....	56
<b>Gráfico 7:</b> Apreciación del Campo Laboral de los Egresados del año académico 2017 de la Escuela Profesional de Economía .....	57
<b>Gráfico 8:</b> Apreciación de la conformidad laboral de los egresados del año académico 2017 de la Escuela Profesional de Economía.....	58
<b>Gráfico 9:</b> Apreciación del vínculo laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Economía del año académico 2017 .....	59
<b>Gráfico 10:</b> Apreciación de los egresados del año académico 2017 en su desempeño de sus actividades laborales .....	60
<b>Gráfico 11:</b> Apreciación de los conocimientos que poseen los egresados del año académico 2017 de la Escuela Profesional de Economía .....	61

<b>Gráfico 12:</b> Apreciación de los egresados del año académico 2017 en el uso de herramientas laborales .....	62
<b>Gráfico 13:</b> Apreciación de los egresados del año académico 2017 sobre conocimientos de cursos extracurriculares.....	63
<b>Gráfico 14:</b> Apreciación de los egresados del año académico 2017 sobre capacidad para resolver problemas.....	64
<b>Gráfico 15:</b> Apreciación de los egresados del año académico 2017 sobre su capacidad para dirigir grupos de trabajo.....	65
<b>Gráfico 16:</b> Apreciación de los egresados del año académico 2017 sobre su capacidad trabajando en equipo.....	66
<b>Gráfico 17:</b> Apreciación de los egresados del año académico 2017 sobre su desempeño profesional .....	67
<b>Gráfico 18:</b> Apreciación de los egresados del año académico 2017 sobre la importancia de estar actualizados.....	68
<b>Gráfico 19:</b> Apreciación de los egresados del año académico 2017, respecto a la relación de su empleo con los estudios que poseen .....	69
<b>Gráfico 20:</b> Apreciación de los egresados del año académico 2017 sobre su capacidad para adaptarse a cambios laborales.....	70
<b>Gráfico 21:</b> Apreciación sobre salud que tiene los egresados de la Escuela Profesional de Economía del año académico 2017.....	71
<b>Gráfico 22:</b> Apreciación de los egresados del año académico 2017 sobre las oportunidades que brinda a discapacitados en la institución que laboral.....	72

<b>Gráfico 23:</b> Apreciación de los egresados del año académico 2017, sobre el uso de redes profesionales en beneficio laboral .....	73
<b>Gráfico 24:</b> Apreciación de los egresados del año académico 2017 sobre la manera que potencia su curriculum .....	74
<b>Gráfico 25:</b> Apreciación de los egresados del año académico 2017 sobre expectativas que cumple, frente al requerimiento del mercado laboral .....	75
<b>Gráfico 26:</b> Apreciación de los egresados del año académico 2017 sobre su satisfacción con su empleo.....	76
<b>Gráfico 27:</b> Apreciación de los egresados del año académico 2017 en base a la experiencias laboral que poseen.....	77
<b>Gráfico 28:</b> Apreciación del apoyo familiar que perciben los egresados de la Escuela Profesional de Economía del año académico 2017.....	78
<b>Gráfico 29:</b> Apreciación del tipo de apoyo familiar que perciben los egresados de la Escuela Profesional de Economía del año académico 2017.....	79
<b>Gráfico 30:</b> Apreciación de los egresados del año académico 2017, sobre la forma que accedió a su empleo .....	80
<b>Gráfico 31:</b> Escala del ingreso que perciben los egresados de la Escuela Profesional de Economía del año académico 2017.....	81
<b>Gráfico 32:</b> Apreciación de los egresados del año académico 2017 sobre las restricciones que tuvieron en su empleo .....	82
<b>Gráfico 33:</b> Apreciación de los egresados del año académico 2017 sobre la actual coyuntura económica, factor influyente para acceder a un empleo .....	83

<b>Gráfico 34:</b> Apreciación de los egresados del año académico 2017 sobre el factor laboral de mayor incidencia al buscar empleo .....	84
<b>Gráfico 35:</b> Apreciación de los egresados del año académico 2017 sobre la competencia laboral existente en el mercado laboral.....	85
<b>Gráfico 36:</b> ¿El actual empleo que tienen los egresados del año académico 2017 de la Escuela Profesional de Economía, está relacionado con los estudios que posee y/o realizo? .....	86
<b>Gráfico 37:</b> Cuál es su aspiración profesional de los Egresados de la Escuela Profesional de Economía del año académico 2017.....	87

## RESUMEN

El interés y necesidad por conocer qué factores o variables influyen en la inserción laboral de los egresados universitarios y profesionales, tomando en cuenta la situación actual del mercado laboral, así como las brechas y limitaciones para poder ingresar al mismo y contar con un empleo el cual permita desarrollar profesionalmente, se vio por analizar e investigar acerca de la empleabilidad, el cual no solo significa contar con un empleo sino va más allá, pues compromete el desarrollo de las capacidades, habilidades, entre otros atributos; para lograr un éxito profesional y laboral.

El presente trabajo de investigación se elaboró con objetivo analizar los factores que determinan la empleabilidad de los egresados del año académico 2017, en la Escuela Profesional de Economía de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. Es así que se inició desagregado y estudiando de manera individual la relación y el vínculo de los factores de la empleabilidad en su desarrollo laboral. Para ello se hizo uso de la base de datos de los egresados del año académico 2017 (de los semestres 2017-I y 2017-II), a los cuales se les aplicó una encuesta que fue desarrollada a través del cuestionario google y se obtuvieron los siguientes resultados: el factor individual es determinante en la empleabilidad en los egresados del año académico 2017, pues en base al análisis realizado, se obtuvo que los indicadores que componen el factor individual poseen mayor grado de determinación y relación en el desarrollo de su empleabilidad, siendo los que comprenden: los atributos esenciales, competencias personales, habilidades transferibles básicas, competencias clave transferibles, habilidades transferibles de alto nivel, cualificaciones, experiencia laboral, vinculación con el mercado laboral. Mientras los factores externos y circunstanciales solo actúan de forma influyente y condicional, pues no compromete el desarrollo de la empleabilidad de los egresados. Así también se determinó que la formación académica a

nivel superior influyó en la empleabilidad, en un alto grado para el 22% de egresados, seguido de un mediano grado para el 21% de los egresados. Igualmente se determinó que el 27% de los egresados tienen un alto grado de satisfacción laboral, seguido del 22% de los egresados que manifiestan tener un grado menor de satisfacción. Así también se identificó que el 73% de los egresados indicaron que poseen un empleo relacionado a sus estudios relacionados a su carrera profesional, tales como: banca y finanzas, planificación y proyectos, asesoría y consultoría; docencia académica y entre otras especialidades.

Es así que en base a los resultados obtenidos se recomienda trabajar en el desarrollo de las habilidades, capacidades, competencias, actitudes, entre otros atributos indispensables y necesarios para mejorar su empleabilidad y poder tener un éxito a nivel profesional y laboral.

## ABSTRACT

The interest and need to know what factors or variables influence labor insertion, given that currently there are many gaps and limitations to be able to enter the labor market and have a job, it was seen to analyze and investigate about employability, the Which not only means being able to have a job but goes further, as it compromises the development of abilities, skills, among other attributes. That is why a detailed analysis of the variables, factors and indicators was carried out; They explain how employability can be developed and improved.

This research work was developed with the objective of analyzing the factors that determine the employability of the graduates of the academic year 2017, at the Professional School of Economics of the San Antonio Abad National University of Cusco. Thus, the relationship and link between employability factors and job development was disaggregated and studied. For this, the database of graduates of the 2017-I and 2017-II semesters was used, applying a survey that was developed through the google questionnaire, from which the following results were obtained: the individual factor is decisive in employability in the graduates of the academic year 2017, because based on the analysis it was obtained that the indicators that make up the individual factor have a higher degree of determination and relationship with employability, and they include: essential attributes, personal competencies, basic transferable skills , transferable key competences, high-level transferable skills, qualifications, work experience, link to the labor market. While external and circumstantial factors only act in an influential and conditional way, since they do not compromise the development of the employability of graduates. Thus, it was also determined that higher level academic training influenced employability, to a high degree for 22%, followed by a medium degree for 21% of graduates. Likewise, it was determined that they have a high degree of job satisfaction for 27% followed by a medium degree for 22% of graduates. Likewise, it was also

identified that 73% of the graduates indicated that they have a job related to their studies related to their professional career, such as: banking and finance, planning and projects, advising and consulting; academic teaching and among other specialties.

That is why, based on the results obtained, it is recommended to work on the development of skills, abilities, competencies, attitudes, among other essential and necessary attributes, as well as constantly prepare according to labor and professional changes, to improve their employability and to be able to be successful on a professional level.

## INTRODUCCIÓN

La demanda que actualmente se requiere en el mercado laboral a nivel general, es de personal eficiente, productivo y altamente competitivo; el cual utilice sus conocimientos para brindar prontas soluciones, que tenga la capacidad de adaptarse y este actualizados en base a los cambios tecnológicos e innovadores que se suscitan y son utilices en su empleo, entre otros requerimientos exigidos por muchas instituciones y/o empresas.

Es así la actual coyuntura laboral nos lleva a cuestionar ¿De qué manera mejorar y generar facilidades para la inserción laboral de muchos egresados y profesionales? Por tal motivo tomamos como enfoque y ponemos énfasis en conocer más acerca sobre la empleabilidad, saber a detalle de qué manera mejorar para así reducir las barreras o limitaciones al momento querer acceder al mercado laboral.

Es por ello en nuestro trabajo inicia con la pregunta principal o general ¿Cuáles son los factores determinantes en la empleabilidad de los egresados del año académico 2017, en la Escuela Profesional de Economía de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco? , el cual nos llevó a plantear la hipótesis central: los factores individuales, externos y circunstancias familiares determinan la empleabilidad de los egresados del año académico 2017, de la Escuela Profesional de Economía de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. Y como principal objetivo el, analizar los factores determinantes de la empleabilidad de los egresados del año académico 2017, en la Escuela Profesional de Economía de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

Para llevar a cabo el trabajo de investigación se estructuro en cinco capítulos, los cuales se explicarán en las líneas adelante.

En el **Capítulo I** comprende el desarrollo del planteamiento del problema de investigación, que consiste de; la descripción del problema, problema objeto de investigación, formulación del

problema de investigación, el objetivo general y específico, por último, se desarrolla la justificación teórica y práctica de la investigación.

En el **Capítulo II** comprende el desarrollo del marco teórico donde iniciamos exponiendo el desarrollo de trabajos de investigación relacionados al trabajo de investigación (antecedentes de la investigación), posteriormente se desarrolla el marco teórico, de manera resumida iniciamos con teorías a la empleabilidad entre otras investigaciones vinculadas donde se enfatiza y se profundiza sobre la empleabilidad, desde su origen, tipos, perspectivas, factores, entre otros; seguidamente se desarrolla el marco conceptual. Finalmente se realiza el planteamiento de las hipótesis generales y específicas y la operacionalización de variable.

En el **Capítulo III** comprende la metodología de la investigación que se utilizara en la investigación, el cual inicia con: el desarrollo del método, tipo, nivel y diseño de investigación; seguidamente desarrollaremos las técnicas e instrumentos de estudio para la recolección de datos, así también la definición de la población y muestra que se utilizara para el estudio y por último las limitaciones del estudio.

En el **Capítulo IV** comprende la realización del análisis e interpretación de los resultados de la encuesta, finalmente abordaremos a las conclusiones y recomendaciones del trabajo de investigación, los cuales serán útiles para mejorar su inserción laboral y empleabilidad de los egresados y profesionales.

Cabe mencionar que el presente trabajo de investigación no es un trabajo terminado, sino que se requiere que otros estudios posteriores lo profundicen y lo complementen

## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA**

Hoy en día se ha visto que muchos profesionales y egresados universitarios enfrentan retos o barreras para poder ingresar al mercado laboral, dichos inconvenientes que atraviesan son generados y causados por: el nivel de preparación y conocimiento que tienen; capacidades y habilidades que poseen; red de contactos y las circunstancias sociales y coyunturales, que son influyentes y determinantes para la inserción al mercado laboral.

Es así que entre las limitaciones que comúnmente se identifican y manifiestan entre los egresados universitarios y recién graduados son: deficiente y ausencia del desarrollo de sus capacidades, habilidades, competencias y adaptarse a cambios tecnológicos e innovadores, entre otros atributos, que son muy requeridos en la actualidad sobre todo por muchas empresas e instituciones.

Así también la falta de interés propia o personal, de no complementar sus estudios con especialidades alternas y actualizadas, que son útiles para su desempeño profesional y necesario para un mundo actual.

Cabe mencionar que las universidades tienen un rol importante, ya que son los encargados de preparar académica y profesionalmente a los universitarios, brindándoles todo tipo de conocimiento y herramientas necesarias para que estén en la facultad de desenvolverse profesionalmente en el mercado laboral.

Contar con una red de contactos como familiares, amigos o cualquier tipo de vínculo social que uno posee, son una gran ayuda para acceder a un puesto laboral, ya que a través de una buena referencia o recomendaciones uno puede ser empleado.

Y por último las circunstancias coyunturales, políticas de empleo y factores macroeconómicos poseen un rol importante, pues forma como se articulan las políticas de

empleo para una determinada coyuntura económica, influye a varios sectores y rubros de la economía, el cual puede beneficiar o perjudicar a ciertos sectores laborales.

Dado los inconvenientes nombrados que presentan incitan a muchos egresados universitarios y profesionales, se desempeñan en empleos que requieren un menor nivel de calificación o en actividades que no están relacionadas a su profesión y competencias que estos poseen.

Ya que los problemas que manifiestan y afrontan los egresados están estrechamente relacionados con la ausencia de los factores de la empleabilidad se vio el caso de realizar un “análisis de los factores determinantes en la empleabilidad de los egresados del año académico 2017, en la Escuela Profesional de Economía de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco”. Con el cual podremos brindar una pronta solución al problema que manifiestan y poder contribuir con mejorar la empleabilidad de muchos profesionales.

Como indica (Suárez Lantarón) “Disfrutar de un empleo es disponer de empleabilidad, algo así como un cóctel de aptitudes y actitudes, mezcla de un currículo brillante y de cualidades personales para el trabajo en equipo o el liderazgo, que satisfaga sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y desarrollo a lo largo de su vida” (2016).

Según (Suárez Lantarón, 2016, p. 9) “Son un conjunto de logros, habilidades, conocimiento y atributos personales, que hacen que los graduados obtengan un empleo y se sientan satisfechos con su elección de ocupación, lo cual les beneficia a ellos mismos, a los trabajadores y a la economía”.

## 1.2. PROBLEMA OBJETO DE INVESTIGACIÓN (POI)

La presente investigación tiene como propósito analizar los factores que determinan e influyen en la empleabilidad de profesionales y egresados universitarios, es así que se realizara el análisis de los factores de la empleabilidad de los egresados del año académico 2017, en la Escuela Profesional de Economía de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

Los factores que comprenden la empleabilidad son variables comprometidas con el desarrollo profesional y laboral de muchos egresados y profesionales, es por ellos que se analiza de manera independiente y los que comprenden son: los factores internos, factores externos y circunstancias personales.

**EMPLEABILIDAD= F (FACT. INTERNOS, FACT. EXTERNOS Y  
CIRCUNSTANCIAS PERSONALES)**  
cvxr

**E= F (F.I., F.E., C.P)**

### **1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### ***1.3.1. Problema General***

**P.G.** ¿Cuáles son los factores determinantes en la empleabilidad de los egresados del año académico 2017, en la Escuela Profesional de Economía de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco?

#### ***1.3.2. Problemas Específicos***

**P.E.1.** ¿En qué grado influyó la formación académica a nivel superior, en la empleabilidad de los egresados del año académico 2017, en la Escuela Profesional de Economía de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco?

**P.E.2.** ¿Cuál es el grado de satisfacción laboral que tienen los egresados del año académico 2017, en la Escuela Profesional de Economía de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco?

**P.E.3.** ¿Actualmente se emplean en trabajos relacionados a su carrera profesionales, los egresados del año académico 2017, en la Escuela Profesional de Economía de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco?

### **1.4. OBJETIVOS**

#### ***1.4.1. Objetivo General***

**O.G.** Analizar los factores determinantes de la empleabilidad de los egresados del año académico 2017, en la Escuela Profesional de Economía de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

#### ***1.4.2. Objetivos Específicos***

**O.E.1.** Determinar en qué grado la formación académica a nivel superior influyó, en la empleabilidad de los egresados del año académico 2017, en la Escuela Profesional de Economía de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

**O.E.2.** Determinar el grado de satisfacción laboral que tienen los egresados del año académico 2017, en la Escuela Profesional de Economía de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

**O.E.3.** Identificar si se emplean en trabajos relacionados a su carrera profesionales, los egresados del año académico 2017, en la Escuela Profesional de Economía de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

## **1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

### ***1.5.1. Justificación Teórica***

Debido a la actual coyuntura laboral muchos profesionales y jóvenes egresados universitarios que presentan dificultades para poder insertarse al mercado laboral, se vio en la necesidad e interés en desarrollar un concepto que ayude a contribuir con la reducción del problema de empleo que presentan muchos al insertarse al mercado laboral.

En tal sentido abordamos el concepto de empleabilidad, el cual explica el rol importante que posee para poder acceder y contar con un empleo. La empleabilidad desempeña un papel importante, junto con sus variables o factores a través de los cuales, se podrá conocer cuáles son los más influyentes y determinantes para insertarse al mercado laboral y cual de ello debemos de mejorar. Al hablar de factores hacemos referencia a los factores internos, externos y circunstancias personales que juegan un papel importante.

### ***1.5.2. Justificación Práctica***

La presente investigación se realizó con el objeto contribuir con la mejora en la empleabilidad de los egresados del año académico 2017, en la Escuela Profesional de Economía de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, dándoles a conocer una propuesta alternativa, que pueda ser utilizada como herramienta para poder insertarse con facilidad al mercado laboral y poder desempeñarse profesionalmente.

Así de esta manera contribuir a la reducción del nivel de subocupación y desempleo que acontece en la actualidad y afecta más que todo a los jóvenes profesionales.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

Con los siguientes trabajos de investigación conoceremos la importancia y necesidad de realizar el análisis a los factores de la empleabilidad, ya que son trabajos relacionados y vinculados son nuestro trabajo entre otras características más que son necesarias y determinantes en el estudio. Dichas investigaciones son las siguientes:

(Beier, 2014) "Inserción Laboral de los Egresados de la Licenciatura en Comercio Internacional de la UNLu en el Área de Influencia del Centro Regional Campana"

(Beier, 2014) Plantea conocer la percepción sobre la inserción laboral que tienen los egresados concluyeron sus estudios en el periodo 2001-2013; el cual tiene por objetivo conocer la percepción de los graduados de la Licenciatura en Comercio Internacional de la UNLu, el nivel de inserción laboral, así también conocer la relación que existe entre el perfil de los egresados con el empleo que han logrado.

La metodología que desarrollo es cualitativo-cuantitativo, haciendo uso de las fuentes primarias realizando un estudio de campo por medio de una entrevista al 10% de los graduados, siendo estos un total de 19 egresados ya que lo consideran una muestra representativa de la población objetivo, así también haciendo uso de fuentes bibliográficas. Llegando a la conclusión, que existe una subutilización de sus competencias y subempleo de los graduados universitarios, lo cual se requiere la realización de convenios entre la universidad y las empresas e instituciones que impulsen empleo, así también la necesidad de crear políticas que contribuyan a la inserción laboral de los jóvenes egresados.

(Depaz Vargas , Maldonado Gómez , & Saavedra Egúsqüiza , 2017) “Análisis de las Estrategias de Empleabilidad Desarrolladas por los Alumnos de Noveno y Décimo Ciclo de la Facultad de Gestión y Alta Dirección. Periodo de Análisis: 2017-1”

(Depaz Vargas , Maldonado Gómez , & Saavedra Egúsqüiza , 2017) Plantea la necesidad de conocer de qué manera gestionan los alumnos sus estrategias de empleabilidad, el cual tiene se tiene por objetivo identificar y analizar las estrategias de empleabilidad que gestionan los alumnos de noveno y décimo ciclo de la Facultad de Gestión y Alta Dirección (FGAD), para optimizar su proceso de inserción y continuidad en el mercado. Puesto que se considera un resultado de impacto significativo y aporte, para todos los alumnos que se encuentran interesados en el desarrollo de su empleabilidad.

La metodología que se aplicó es cualitativa y cuantitativa, con el fin de conseguir más datos para el estudio se realizó un análisis de la percepción de especialistas, autoridades de la facultad de gestión y alta dirección en relación a la empleabilidad de los alumnos, posterior a ello se encuesta a los alumnos.

Se llega a la conclusión que el alumno es el responsable por el desarrollo de su empleabilidad, pero para ello se requiere de herramientas es así que la universidad está en la obligación de brindarle las herramientas necesarias para que se desenvuelva. Y en cuanto a los recursos, ello es gestionado por los alumnos de acuerdo a sus intereses en particular. Finalmente, en referencia a las competencias tanto especialistas como alumnos tienen diferentes valoraciones y percepciones.

En la investigación (Herrera Quintanilla, 2017) titulada “Formación Laboral Basado en Competencias y su Influencia en la Empleabilidad de los Egresados de la Carrera de Administración de la Universidad Privada del Norte, Los Olivos, 2015-I al 2017-I”. (Herrera Quintanilla, 2017) Propone que la formación laboral vinculada a las competencias influye en

la empleabilidad de los egresados, el cual tiene por objetivo determinar cómo influye la formación laboral en la empleabilidad, en base al actual escenario del mercado laboral, tomando en consideración los requisitos más solicitados por las empresas, con el cual se busca contribuir con la empleabilidad, promoviendo la formación laboral y la importancia de desarrollar las competencias para que les permita desenvolverse en el mercado de trabajo.

La metodología de estudio que uso es un análisis cualitativo, se aplicó un cuestionario para acceder a mayor data, el cual fue aplicado a los alumnos egresados de la carrera profesional de Administración.

El cual llego a la conclusión, que el desarrollo de la empleabilidad es influenciado por la formación de competencias sociales, metodológicas, tecnológicas, etc. Así también se necesita emplear herramientas para impulsar el crecimiento profesional, obteniendo una mejorar en el desenvolvimiento de su empleo, lo que genera un buen desempeño en el mercado laboral

En la investigación (Alvarez Valverde , Najarro Ñaccha , & Paredes Quiñones, 2017) titulada “Competencias Socioemocionales en la Gestión de la Empleabilidad de Estudiantes Universitarios: El Estudio de Caso de las carreras Profesionales de Gestión y Alta Dirección y de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú en el 2017” Propone estructurar los planes de estudio en función de la formación de competencias, para que cuente con la misma importancia en el mercado laboral las competencias socioemocionales, el cual tiene por objetivo determinar la influencia de la relación de las competencias socioemocionales y la empleabilidad en la gestión por competencias de las carreras de Gestión y Alta Dirección y de Derecho.

La metodología de estudio que uso es mixto un análisis cualitativo y cuantitativo, se aplicó herramientas de ambos métodos, como es el caso de una entrevista y encuesta seguido de uso

a criterio en la clasificación de los datos, el cual fue aplicado a los alumnos egresados de la carrera profesional de Gestión y Alta Dirección y de Derecho.

El cual llevo a la conclusión: existen dos tipos de competencias; una que fue adquirida en la etapa universitaria y otra aplicado en el trabajo. Así también que las competencias socioemocionales juegan un rol muy importante, pues influye en gestión de calidad que brindan las carreras de Gestión y Alta Dirección y de Derecho, al mercado laboral; así también son fundamentales para mejorar la empleabilidad y su inserción.

En la investigación de (Carranza Rios, 2018) “Factores que Influyen en el Nivel de Empleabilidad de los Egresados de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Trujillo- Sede Huamachuco Período 2015-2016” Propone elaborar proyectos de estudio en base a la realidad del mercado laboral demostrando factores clave que generan accesibilidad laboral, así también bienestar personal y económico, el cual tiene por objetivo determinar los factores que influyen en el nivel de empleabilidad de los egresados, tomando en consideración la reducción de brechas laborales que afecta a la a los egresados de la Universidad Nacional de Trujillo al mercado laboral

La metodología de estudio que uso es un análisis cualitativo, se aplicó un cuestionario para acceder a mayor data, el cual fue aplicado a los alumnos egresados de la carrera profesional de Administración del periodo 2015-2016.

El cual llevo a la conclusión que los factores académicos, profesionales, personales, laborales, sociales, entre otros; son influyentes en el nivel de empleabilidad de los egresados, así también que gozan un a empleabilidad media, porque existen parámetros que impiden tener alternativas más atractivas.

## **2.2. MARCO TEORICO**

### **2.2.1. Empleabilidad**

(Cerrato Reyes, Argueta , & Zavala , 2016) Afirma lo siguiente: “La empleabilidad desde la perspectiva económica, es un conjunto de factores principalmente relacionado con la formación, que debe cumplir las expectativas de los empleadores respecto a la cualificación de sus trabajadores. Se vincula con el capital humano que incorpora el individuo como trabajador de la empresa para generar valor añadido”.

Por otro lado (Michavila, Martínez , & González, La Empleabilidad de los Universitarios, 2018, pág. 2) dice que “Empleabilidad es la capacidad de desenvolverse con autosuficiencia en el mercado de trabajo para desarrollar el potencial en un empleo sostenible. La empleabilidad depende del conocimiento, las habilidades y las actitudes que posee, la forma cómo maneja esos activos y los muestra a los empleadores, y el contexto (por ejemplo, circunstancias personales y entorno laboral) en el cual buscan un empleo”

Es así que, en base a los conceptos establecidos por varios autores anteriormente mencionados, definimos a que empleabilidad, como la capacidad individual y personal para desempeñar una variedad de funciones en un mercado laboral determinado, dichas capacidades individuales son la fuente principal para poder conseguir un empleo, mantener y desarrollarse laboralmente de manera competitiva. (Cerrato Reyes, Argueta , & Zavala , 2016)

La empleabilidad analizada por organismos internaciones como la OIT (Organismo Internacional del Trabajo) desde el Departamento de Políticas de Empleo, bajo el Servicio de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad, quien fue el área encargada de realizar investigaciones comparativas y proporciona directrices de política y asistencia

técnica para ayudar a los mandantes a integrar el desarrollo de competencias en sus estrategias de desarrollo nacional y sectorial.

“El trabajo de la OIT con sus constituyentes se centra principalmente en tres áreas: vincular la capacitación a las necesidades actuales del mercado laboral, así como anticipar y desarrollar competencias para los empleos del futuro; crear sistemas de aprendizaje de calidad e incorporar competencias básicas en la capacitación de jóvenes; y expandir el acceso a la capacitación para el empleo en comunidades rurales a fin de mejorar los medios de subsistencia, reducir la pobreza y equipar mujeres y hombres para que trabajen en la economía formal.” ((SKILLS), s.f.)

“Empleabilidad es una actitud, un entendimiento y nuestra carrera profesional es nuestro mejor negocio, somos nosotros los proveedores de servicio y las empresas que nos contratan son nuestros mejores clientes, y está a nuestra responsabilidad hacerlo cada vez mejor, no nos pagan por ir a trabajar, sino por agregar valor a las cosas concretas generar logros. Tenemos que registrar nuestros logros, tener actualizado el curriculum como la mejor herramienta para registrar nuestros avances, nuestros resultados; así también contar con una red de contactos activa, porque al final en el mundo profesional hace que consigamos nuevas posiciones, nos recomienden.

Ser empleables nos obliga a estar actualizados, es nuestra responsabilidad que el producto, servicio el que ofrecemos en el mercado del cual vivimos este actualizado ya sea; tomando cursos, yendo a congresos, seminarios, leyendo, etc.

Ello nos da poder de manejar a nosotros nuestro proyecto de carrera, escoger donde trabajar, que queremos hacer y que nos da finalmente el éxito, entendido como satisfacción personal laboral haciendo cosas en los cuales nos gusta, para los cuales tenemos talento, siendo en el

fondo muy leales a nosotros mismos” (Diario Gestión, 2013)

### Orígenes del Término Empleabilidad

El término empleabilidad históricamente tiene sus comienzos en los países capitalistas industrializados, cabe mencionar desde la consolidación de la revolución industrial; que en ese entonces se entendía por empleabilidad a la forma de acceder a un empleo, sin estabilidad ni protección social, en esas épocas tanto el estado como las empresas no estaban comprometidos con ofrecer un empleo estable y de calidad. (Neffa, 2016)

Fue el **Economista Inglés L. Beveridge** el que primero utilizó el concepto desde la perspectiva del mercado de trabajo.

Fue Bernard Gazier, que a pedido de la unión europea realizó un análisis del término, debido que con el transcurso del tiempo tuvo varias definiciones el término empleabilidad, y que fueron de la siguiente forma según fue la época.

1. A fines del siglo XIX aproximadamente la segunda posguerra que se suscitaba en EEUU y Gran Bretaña, la empleabilidad era un término de distinción dicotómica, por que establecían una suerte de clasificación de personas aptas para poder trabajar y las que no estaban aptas (personas que tenían discapacidad física o mental y los que poseen restricción familiar) que los impedían a trabajar. Los que no estaban aptos para trabajar, recibían asistencia con políticas sociales; mientras que los empleables eran incorporados a programas de empleo.

La noción de empleabilidad tomada en ese entonces era más un procedimiento administrativo, que política de empleo puesto que era el juicio formulado por los funcionarios establecían para frenar crisis económicas que en ese entonces se presentaba.

2. A inicios de los años 60, los especialistas hicieron referencia a tres modalidades de empleabilidad.

a. Empleabilidad, medida desde un punto de vista **Médico-Social**: Vinculado y relacionado a víctimas de las guerras, accidentes laborales o minusválidos, siendo susceptibles de ser establecidos en una escala de empleabilidad en función del test que eran aplicados.

Solo eran empleables los trabajadores que en el momento de la evaluación estaban física, mental y psíquicamente aptos.

b. La empleabilidad dependía en última instancia del contexto económico y social.

Empleabilidad con referentes a **Planes y Políticas de Empleo**: Comprende a la población económicamente activa, la cual presentaban inconvenientes para poder insertarse al mercado laboral, debido a que no contaban con herramientas e indicadores eficientes, como la educación (analfabetos o sin profesión), discriminados según nacionalidad, los que no tenían buen historial personal, entre otros. Es así que se estableció una relación entre capacidades, atributos, entre otras características del individuo, ante los requerimientos que los puestos de trabajo exigían para su reclutamiento

Es así que dichos individuos debían acceder a programas de capacitación y formación, para prender “a saber presentarse y venderse “en el mercado de trabajo y así desempeñarse.

La empleabilidad dependía de la naturaleza del trabajo disponible y el contexto económico y social.

c. **Empleabilidad de Flujo**: Se caracteriza por la rapidez con la que un grupo de desocupados con ciertos atributos puedan acceder a tener un empleo, o la velocidad con la que los ocupados pueden quedar sin empleo; esto sin tener en cuenta la coyuntura de trabajo o mercado o ciclo económico que se pueda estar atravesando.

Se reconoce la existencia del término vulnerabilidad, probabilidad de quedar desocupados, y de la empleabilidad, duración promedio del empleo para un grupo de personas.

Esas desventajas relativas que afectan a ciertos grupos minoritarios o significativos de personas sobre el mercado de trabajo, que podrían ser compensadas con un crecimiento económico durable, completado con políticas sociales y anti-discriminatorias.

3. A inicios de los años 80 y hasta fines del siglo XX en medio una crisis, se identificó tres modalidades de empleabilidad.

a. La **Posibilidad que un Individuo pueda Acceder a un Empleo** en el mercado laboral, permitiendo evaluar de manera retrospectiva el impacto de programas de empleo y de formación profesional sin explicar al mismo tiempo las causas del éxito o fracaso del programa.

La empleabilidad dependía dos elementos importantes del capital humano y capital social de cada persona, es decir de la productividad individual y reputación que posee ante el entorno social.

Se toma en cuenta la calidad del empleo, que está en función de factores como; contenido de trabajo, condiciones ambientales y nivel de ingreso buscado.

b. En los países industrialmente avanzados para salir de su crisis, se estableció políticas de ajuste estructural y reconversión económica a través del impulso a las nuevas tecnologías de información y organización, es en base a ello que se construyó el concepto de **Empleabilidad en Términos de Iniciativa**: Viene a ser la combinación de actitudes, habilidades, calificaciones que son indispensables para su desempeño así enfrentar los rápidos cambios en la empresa.

Se enfatizó en la responsabilidad del individuo de acumular capital humano (conocimientos, habilidades y actitudes) y capital social (red social, comunitarias).

Lo que se propone en este enfoque es el desarrollo del aprendizaje, educación a largo plazo de toda la vida, mejorar la información del funcionamiento y desarrollo del mercado de trabajo, para así adaptarse a las flexibilidades de los requerimientos empresariales.

La empleabilidad es confundida con la capacidad emprendedora, ya que los más empleables son los que tiene características de empleador, gracias a sus conocimientos y relaciones

La empleabilidad es tomada como un contrato psicológico, dado que el empleador espera de los empleados asuman protagonismo y gestión, a cambio los empleados esperan apoyo en el contexto laboral y que contribuya positivamente a su empleabilidad.

c. **Empleabilidad Interactiva:** Capacidad que tiene un individuo desocupado, subocupado o inactivo para obtener un empleo apropiado, teniendo en cuenta las características individuales, situación del mercado, intervención de los factores sociales; así como el papel del sector público que establecieron instituciones a las cuales las adoptaron con reglas.

Fue utilizado en EEUU, Gran Bretaña y Holanda, llamada “profiling” utilizada en varios sentidos, ya siendo para ayudar a conseguir un buen empleo o considerar a aquellos que no recibieron ayuda y corren el riesgo de caer en situación de desempleo de larga duración e inactividad.

La empleabilidad de unos está relacionada con la de otros, puesto que se genera una interacción entre las características del individuo y del mercado.

Según (Neffa, 2016) partir de los años noventa se estudió a la empleabilidad de manera empírica así como desde una variedad de disciplinas, como gestión de recursos humanos, psicología, educación, entre otros. La empleabilidad se relaciona con un contrato psicológico que vincula tanto a empleados y empleadores.

A medida que pasan los años la empleabilidad es importante para personas empleadas en general, ya que empieza a verse como una alternativa de desarrollo generando una la seguridad en el empleo.

### ***2.2.2. Tipos de Empleabilidad***

Según (De qué Hablamos cuando Hablamos de Empleabilidad, 2017) Existen 2 tipos de empleabilidad y son:

- a. Empleabilidad Interna: Viene a ser el nivel de competitividad del trabajador dentro de una empresa, lo que representa las capacidades profesionales con las que cuenta para poder desarrollar y ajustar al perfil a las necesidades dentro de una empresa.
- b. Empleabilidad Externa: Viene a ser el nivel de competitividad del trabajador en el mercado laboral, así como la capacidad de poder cambiar a un puesto similar o en otra empresa.

### ***2.2.3. La Empleabilidad Comprendida desde Diferentes Perspectivas***

Según (De qué Hablamos cuando Hablamos de Empleabilidad, 2017) menciona que la empleabilidad es entendida desde 3 perspectivas diferentes, las cuales aportan una particularidad relevante en el desarrollo de la misma.

#### **2.2.3.1. Una Perspectiva Sistemática: la Empleabilidad como Proceso o Sistema**

La empleabilidad se enfoca en el proceso que determina las posibilidades que tiene un individuo de tener y mantener un empleo en el mercado de trabajo interno o externo. (De qué Hablamos cuando Hablamos de Empleabilidad, 2017)

El elemento relevante que compone la empleabilidad es el “Capital de movimiento”.

El cual viene a ser el conjunto de características junto con las competencias que posee el individuo, que influyen en su acceso al mercado de trabajo, de lo cual se distinguen 2 dimensiones:

1. La primera “Saber Cómo”: comprende las habilidades, conocimiento, experiencia.
2. La segunda “Saber Porque” consiste en la preferencia y expectativa de carrera del individuo, la motivación y la dirección que le da a la misma.

### **2.2.3.2. Perspectiva Competencial: la Empleabilidad como Conjunto de Competencias**

La continua realización y desarrollo de la empleabilidad se manifiesta mediante el uso óptimo de las competencias. Se distinguen cinco competencias que actúan como prerrequisitos de la empleabilidad. (De qué Hablamos cuando Hablamos de Empleabilidad, 2017)

1. Maestría ocupacional: Es una dimensión del capital humano, fundamental para el desarrollo en las organizaciones, cuya importancia es fundamental en el crecimiento de la economía del conocimiento.
2. Anticipación y optimización: Prepararse a cambios laborales futuros de tal manera de conseguir un mejor empleo y resultados de carrera posibles.
3. Flexibilidad personal: Capacidad para adaptarse a nuevos cambios en el entorno laboral
4. Sentido corporativo: Trabajar en equipo el cual deben ser alineado a los objetivos de la empresa.
5. Equilibrio: Equilibrio entre los intereses del empleado y empleador.

### **2.2.3.3. Perspectiva Actitudinal: la Empleabilidad como Disposición de la Persona**

Según (De qué Hablamos cuando Hablamos de Empleabilidad, 2017) la capacidad para adaptarse, prepararse de manera anticipada a los cambios que experimenta el entorno laboral, en lugar de esperar que acontezca. Así poder crear y materializar de manera proactiva nuevas oportunidades laborales.

Se distinguen las siguientes dimensiones:

1. Resiliencia laboral y de carrera: Optimizar y aprovechar las oportunidades profesionales, tomando el control de su carrera o especialidad, realizando contribuciones laboralmente.
2. Apertura a cambios en el trabajo: La percepción de los cambios por parte del individuo, que se dan de manera general y positiva
3. Proactividad laboral y de carrera: Capacidad de mantenerse actualizado en relación a los cambios laborales, los cuales influyen en el trabajo u oportunidades laborales.
4. Motivación de carrera: Elaborar planes y desarrollar estrategias de aprendizaje para alcanzar los objetivos profesionales.
5. Identidad laboral: Medida en la que el individuo se define en términos de su trabajo y resultados en su desarrollo laboral.

#### ***2.2.4. La Empleabilidad en los Universitarios:***

La formación universitaria que se adquiere, está comprometida con el desarrollo de la empleabilidad de los jóvenes. Ello se manifiesta en su desempeño y desarrollo profesión

Según (León Mendoza, Arias Inga, & Roca Garay, 2015, pág. 4) afirma que: “la empleabilidad de los profesionales depende significativamente de la calidad de la formación recibida en los centros de educación superior...”.

Según (León Mendoza, Arias Inga, & Roca Garay, 2015, pág. 3) afirma que: “las actitudes, junto con los conocimientos y competencias personales, condicionan la empleabilidad. Estos vienen a ser componentes indispensables en el desarrollo de la empleabilidad, sobre todo para poder insertarse al mercado laboral y desempeñarse en este”.

Pero la empleabilidad va más allá de contar son actitudes, competencias. Según (Rentería Pérez & Andrade Jaramillo, 2007, pág. 9). “la empleabilidad es entendida como una

condición de preparación para afrontar las demandas inmediatas y futuras del mercado de trabajo, sin especificar que este sea únicamente de empleo”.

Necesidad de estar preparados y responder a los cambios que se manifiestan en los mercados laborales, debido a la evolución tecnológica e innovaciones.

Actualmente el mercado laboral es más exigente y competitivo ya no es suficiente el nivel de preparación sino, que se requiere la indispensable capacidad de adaptarse a los cambios y a la evolución tecnológica que se viene dando con bastante rapidez. “Para ello se necesitarán profesionales con visión, capacidad de trabajo colaborativo, con habilidades comunicativas, habilidades emocionales, capacidad para gestionar la imagen, visión para captar tendencias y ser creativos, o capacidades de auto liderazgo, autogestión y autoaprendizaje, entre otras...” (Secanella, Nuevas Competencias para la Empleabilidad de los Estudiantes Universitarios, 2011, pág. 1)

Según (Rentería Pérez & Andrade Jaramillo, 2007) “las personas deberán incorporar en sus vidas no sólo conceptos y contenidos específicos de su profesión u oficio, sino que deberán desarrollar estrategias y competencias suficientes y necesarias para afrontar su ingreso y permanencia al mercado laboral.” (pág. 8).

Según (Temple, s.f., pág. 9) afirma que: “Los empleos hoy son una relación de dos vías. Se mantendrá en la medida en que ambas partes estén satisfechas. Nos emplearán en la medida que agreguemos valor, contribuyamos al resultado, generemos logros concretos. Igualmente, nosotros trabajaremos en esa organización mientras sea posible nuestro desarrollo y logremos satisfacción y crecimiento con lo que hacemos, ganemos razonablemente bien y nos sintamos reconocidos y valorados.”

(León Mendoza, Arias Inga, & Roca Garay, 2015, pág. 4) afirma que “la enseñanza universitaria está directamente involucrada en la formación de aptitudes. Una educación

superior de calidad contribuye a crear en el estudiante actitudes que lo hagan más competitivo y empleable. En tal sentido, se entiende a la empleabilidad como la capacidad de las instituciones educativas de desarrollar en el estudiante el potencial para conseguir y conservar empleo o poder cambiar a un mejor empleo.”

Así también (Temple, s.f., pág. 21) afirma que: “El gran cambio que se ha producido en los últimos años es en el enfoque: la tan ansiada seguridad laboral, no viene ya de tener un trabajo para siempre, ni siquiera de tener un trabajo. Lo que va a permitirnos sentirnos seguros es saber que podemos conseguir y mantener nuestros trabajos, tener demanda continua por nuestros servicios en el mercado laboral, cuando y donde sea necesario, porque somos empleables”.

### ***2.2.5. Factores de la Empleabilidad***

La empleabilidad está compuesto por tres factores que son determinantes e influyentes los cuales son: factores individuales o personales; circunstancias personales; y externos. (McQuaid & Lindsay, 2005).

**2.2.5.1. Factores individuales:** Viene a ser la oportunidad de ser empleado, que comprenden variables actitudinales, habilidades y competencias personales.

Según (McQuaid & Lindsay, 2005) el factor individual se sub divide en indicadores y estos a su vez también que vienen a ser los siguientes:

A) Habilidades para el empleo y atributos

1. Atributos esenciales: Habilidades sociales básicas, honestidad e integridad, presentación personal básica, fiabilidad, disposición para el trabajo, actitud positiva para el trabajo, responsabilidad, autodisciplina, comprensión de las acciones y consecuencias (McQuaid & Lindsay, 2005, págs. 209-210).

2. Competencias personales: Proactividad, diligencia, automotivación, juicio, iniciativa, asertividad y confianza (McQuaid & Lindsay, 2005, págs. 209-210).
3. Habilidades transferibles básicas: Alfabetización, escritura, aritmética y presentación oral (McQuaid & Lindsay, 2005, págs. 209-210).
4. Competencias clave transferibles: Resolución de problemas, adaptabilidad, la gestión de proceso de trabajo, trabajo en equipo, tarea personal, gestión del tiempo, movilidad funcional, habilidades básicas de las TIC, habilidades de servicio al cliente, habilidades interpersonales y de comunicación básicas (McQuaid & Lindsay, 2005, págs. 209-210).
5. Habilidades transferibles de alto nivel: Trabajo en equipo, pensamiento empresarial, conciencia comercial, aprendizaje continuo, visión y habilidades identificadas con el trabajo específico (McQuaid & Lindsay, 2005, págs. 209-210).
6. Cualificaciones: Cualificaciones académicas, vocacionales formal, trabajo específico y cualificaciones en base de los conocimientos de trabajo (McQuaid & Lindsay, 2005, págs. 209-210).
7. Experiencia laboral: Habilidades generales de trabajo, aptitudes personales, habilidades transferibles comúnmente valiosos y habilidades específicas del trabajo (McQuaid & Lindsay, 2005, págs. 209-210).
8. Vinculación con el mercado laboral: empleo actual, la duración del desempleo, duración de los períodos de desempleo e inactividad (McQuaid & Lindsay, 2005, págs. 209-210).

#### B) Características demográficas

1. Sexo
2. Edad

#### C) Salud y bienestar

1. Salud: La salud física actual, la salud mental actual, historial médico y bienestar psicológico (McQuaid & Lindsay, 2005, págs. 209-210).

2. Discapacidad: Naturaleza de la discapacidad física, discapacidad mental y discapacidad de aprendizaje (McQuaid & Lindsay, 2005, págs. 209-210).

D) Buscando trabajo: Uso eficaz de los servicios de búsqueda formales recursos información, utilización de las redes sociales informales, capacidad para completar los formularios de curriculares, habilidades de la entrevista, acceso a las referencias, oportunidades en el mercado laboral, enfoque realista de trabajo de orientación, conciencia de las fortalezas y debilidades (McQuaid & Lindsay, 2005, págs. 209-210).

E) La adaptabilidad y la movilidad: Conciencia de las fortalezas y debilidades, movilidad geográfica, salario de reserva, ocupación flexible y un enfoque realista de trabajo de focalización (McQuaid & Lindsay, 2005, págs. 209-210).

**2.2.5.2. Factores externos:** Son indicadores del mercado laboral y demanda de trabajo, que influyen en la empleabilidad de una persona. Los cuales se subdivide en indicadores que vienen a ser los siguientes:

A) Los Factores de Demanda

1. Factores del mercado laboral: Naturaleza y cambios de la demanda local y regional, ubicación de los mercados de trabajo locales en relación con los centros de la industria de empleo y nivel de competencia por puestos de trabajo (McQuaid & Lindsay, 2005, págs. 209-210).

2. Factores macroeconómicos: La estabilidad macroeconómica, el nivel y la naturaleza de la demanda de trabajo dentro de la economía nacional a medio y largo plazo (McQuaid & Lindsay, 2005, págs. 209-210).

3. Características de vacante: Remuneración, condiciones de trabajo, horas de trabajo, prevalencia del trabajo por turnos, oportunidades para la progresión, extensión de tiempo y trabajos informales (McQuaid & Lindsay, 2005, págs. 209-210).

4. Factores de reclutamiento: Empleadores de reclutamiento, selección de procedimientos formales, preferencias generales de selección de empleadores, canales de búsqueda de empleadores, grado de utilización de las redes informales de los empleadores, cualificaciones apropiadas o credenciales (McQuaid & Lindsay, 2005, págs. 209-210).

#### B) Activación de Factores de Apoyo:

1. Factores de política de empleo: La accesibilidad de los servicios públicos y la tecnología, credibilidad entre los empleadores y empleados, incentivos dentro del sistema, existencia de bienestar laboral, presión para aceptar puestos de trabajo, accesibilidad en la formación, alcance de las políticas de desarrollo, medidas para facilitar la transición al trabajo y abordar los problemas de empleabilidad en instituciones (McQuaid & Lindsay, 2005, págs. 209-210).

2. Otros factores de política: Accesibilidad y asequibilidad al transporte público (McQuaid & Lindsay, 2005, págs. 209-210).

**2.2.5.3. Circunstancias personales:** Incide e influye sobre la capacidad y posibilidad para insertarse al mundo laboral. El cual se sub divide en indicadores que vienen a ser los siguientes:

#### A) Circunstancias de su Hogar

1. Responsabilidades de cuidado directos: El cuidado de niños, anciano pariente, etc. (McQuaid & Lindsay, 2005, págs. 209-210).

2. Otros familiares y responsabilidades de cuidado: Los compromisos financieros, compromisos emocionales, tiempo para miembros de la familia u otras personas (McQuaid & Lindsay, 2005, págs. 209-210).

3. Otras circunstancias de su hogar: La posibilidad de acceder a una vivienda segura, asequible y adecuada (McQuaid & Lindsay, 2005, págs. 209-210).

B) Cultura de trabajo: Influencia social que impactan en el individuo en sus actitudes y aspiraciones, existencia de una cultura en la que fomenta el trabajo y el apoyo dentro de la familia, entre los compañeros u otras relaciones personales y la comunidad en general (McQuaid & Lindsay, 2005, págs. 209-210).

C) El Acceso a recursos:

1. El acceso de transporte: Acceso a la propiedad, disponibilidad del transporte privado, capacidad de caminar distancias adecuadas para el trabajo (McQuaid & Lindsay, 2005, págs. 209-210).

2. El acceso de capital financiero: Nivel de ingresos de los hogares, duración de cualquier dificultad financiera, el acceso a fuentes formales e informales de apoyo financiero, gestión de los ingresos y la deuda (McQuaid & Lindsay, 2005, págs. 209-210).

3. El acceso al capital social: Acceso a las redes de apoyo personal, estado de contactos de redes sociales, formales e informales (McQuaid & Lindsay, 2005, págs. 209-210).

### 2.3. MARCO CONCEPTUAL

**Empleabilidad:** Es la suma de todas las habilidades, actitudes, conocimientos, experiencias y valores que poseemos y que ponemos al servicio de las organizaciones o instituciones donde laboramos. (Emplea tu empleabilidad , 2009) Así también, (Gómez Vélez , 2012) definen “la empleabilidad es la capacidad que tienen los individuos para obtener un empleo inicial, mantener el mismo, moverse entre roles dentro de la organización, obtener un empleo nuevo si se requiere, y asegurarse un trabajo adecuado y satisfactorio”.

Según (Vargas Leyva , s.f., pág. 3) define que: “El término empleabilidad alude a un conjunto de logros, habilidades, comprensiones y atributos personales; que proporcionan mejores condiciones para ganar un empleo y para tener éxito en las diferentes ocupaciones que puedan elegir, con beneficios para ellos mismos y para el conjunto del colectivo de los trabajadores, de la comunidad y de la economía”.

**Competencias:** Se define al conjunto de conocimientos y las habilidades para responder satisfactoriamente la demanda de una tarea o actividad, cumpliendo los objetivos establecidos por una institución o empresa, con la actitud y determinación correcta. (¿Qué son las competencias laborales?, 2019) "...aquellas cualidades personales que permiten predecir el desempeño excelente en un entorno cambiante que exige la multifuncionalidad. La capacidad de aprendizaje, el potencial en el sentido amplio, la flexibilidad y capacidad de adaptación son más importantes en este sentido que el conocimiento o la experiencia concreta en el manejo de un determinado lenguaje de programación o una herramienta informática específica" (Definiciones, 2012).

**Habilidades:** Se entiende la combinación de conocimientos y procesos con destrezas, requeridas para llevar a cabo una actividad productiva; representa una propiedad individual,

una destreza física y mental para realizar una tarea en el proceso del trabajo (Portillo Torres, 2017).

“Se identifica como conocimiento práctico o técnico, la capacidad de aplicar conocimiento teórico en un contexto práctico” (Portillo Torres, 2017)...

**Capacidad:** Se denomina capacidad al conjunto de recursos y aptitudes que tiene un individuo para desempeñar una determinada tarea. En este sentido, esta noción se vincula con la de educación, siendo esta última un proceso de incorporación de nuevas herramientas para desenvolverse en el mundo (Duarte, 2018).

**Eficiencia:** Es la utilización de la cantidad mínima de recursos, el empleo del menor número posible de recursos que se necesitan para la producción con el fin de obtener ganancias, objetivos planteados y así alcanzar más metas con el mismo número de recursos o menos (Significados, 2013).

**Eficacia:** Es la capacidad de cumplir las metas perseguidas a través de un plan de acción, sin tener en cuenta los medios empleados para cumplir objetivos predefinidos en condiciones preestablecidas que se desea tras la realización de acciones (Economíapedia, 2012).

**Mercado laboral:** Es aquel donde confluyen la oferta y la demanda de trabajo, los que comprenden la oferta de trabajo están formados por el conjunto de trabajadores que están dispuestos a trabajar y la demanda de trabajo por el conjunto de empresas o empleadores que contratan a los trabajadores. (Economíapedia, 2012).

## **2.4. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **2.4.1. *Hipótesis general***

**H.G.** Los factores individuales, externos y circunstancias familiares, determinan la empleabilidad de los egresados del año académico 2017, en la Escuela Profesional de Economía de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

### **2.4.2. *Hipótesis específicas***

**H.E.1.** A mayor aprendizaje y conocimiento que adquirieron en su transición académica, mayor es el grado de influencia en la empleabilidad de los egresados del año académico 2017, en la Escuela Profesional de Economía de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

**H.E.2.** A buen clima e incentivos laborales, mayor es el grado de satisfacción laboral que tienen los egresados del año académico 2017, en la Escuela Profesional de Economía de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

**H.E.3.** A mayor dominio y habilidad que poseen, mejores y mayores oportunidades laborales tendrán los egresados del año académico 2017, en la Escuela Profesional de Economía de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

## 2.5. Operacionalización de Variables

**Tabla 1:** Operacionalización de variables

Operacionalización de las variables			
Variables	Variables	Dimensiones	Indicadores
Variable Dependiente	Empleabilidad	Acceder a un empleo	
Variable Independientes	Factores Internos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Habilidades para el empleo y atributos</li> <li>Características Demográficas</li> <li>Salud y Bienestar</li> <li>Buscando Trabajo</li> <li>La adaptabilidad y movilidad geográfica</li> </ul>	Atributos Esenciales Competencias Personales Habilidades Transferibles Básicos Competencias Transferibles Clave Habilidades Transferibles De Alto Nivel Cualificaciones Experiencia Laboral: Vinculación Con El Mercado Laboral Sexo Edad Salud Discapacidad Uso eficaz de herramientas Movilidad geográfica Flexibilidad en el trabajo
	Circunstancia Personal e Individual	<ul style="list-style-type: none"> <li>Circunstancia de su Hogar</li> <li>Cultura del Trabajo</li> <li>El Acceso a los Recursos</li> </ul>	Responsabilidades De Cuidados Directo Otros Familiares Y Responsabilidades De Cuidado: Otras Circunstancias De Su Hogar: Cultura Del Trabajo El Acceso Al Transporte El Acceso Al Capital Financiero: El Acceso Al Capital Social.
	Factores Externos	<ul style="list-style-type: none"> <li>A los Factores de Demanda</li> <li>Activación de Factores de Apoyo</li> </ul>	Factores Del Mercado Laboral: Los Factores Macroeconómicos: Características De Vacantes: Factores De Reclutamiento: Factores De Política De Empleo: Otros Factores De Política:

Fuente: Elaboración Propia.

## CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

### 3.1. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1.1. *Método de Investigación*

En el presente trabajo de investigación se hará uso del método **ANALÍTICO** el cual se define por “proceso cognoscitivo que consiste en descomponer un objeto de estudio, separando cada una de las partes del todo para estudiarlas en forma individual” (Bernal Torres, 2010), pues se realizara un análisis de manera global de la empleabilidad desde sus orígenes, elementos que los componen y por último los factores que comprende, con el cual se conocerá de qué maneras sus factores influyen o determinan en la empleabilidad de los egresados del año académico 2017, en la Escuela Profesional de Economía de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

#### 3.1.2. *Tipo y Nivel de Investigación*

El tipo de investigación según su propósito es **Investigación Aplicada** “entendida como la utilización de los conocimientos en la práctica, para aplicarlos en provecho de los grupos que participan en esos procesos y en la sociedad en general” (Vargas Cordero, 2009, pág. 6). A través del análisis de los factores, variables que comprende la empleabilidad, se plantea promover la mejora y desarrollo de la empleabilidad en los egresados de la Escuela Profesional de Economía.

Se caracteriza porque busca la aplicación de los conocimientos adquiridos, a la vez que se adquieren otros, después de implementar y sistematizar en la práctica, basada en investigación (Vargas Cordero, 2009, pág. 6).

“El uso del conocimiento y los resultados de investigación que da como resultado, una forma rigurosa, organizada y sistemática de conocer la realidad” (Vargas Cordero, 2009, pág. 6).

El nivel de investigación es **Descriptivo** “Se deben describir aquellos aspectos más característicos, distintivos y particulares de estas personas, situaciones o cosas, o sea, aquellas propiedades que las hacen reconocibles a los ojos de los demás” (Bernal Torres, 2010). Es así que con la presente investigación se describirá a detalle a los aspectos característicos de los egresados, en relación desarrollo y desempeño laboral.

El diseño de investigación es **no experimental**, porque se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables, las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir en ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos (Hernández Sampieri, et al. 2014).

Es un tipo de investigación por el tiempo **Transversal**, “Cuyo propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (Hernández Sampieri , Fernández Collado , & Baptista Lucio , 2014, pág. 154).

### ***3.1.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos***

En la presente investigación se hará uso de las siguientes herramientas e instrumentos de recolección de datos.

Se elaborará un cuestionario, instrumento requerido y diseñado en base al tema de investigación, el cual consta de preguntas dirigidas a la muestra, que es extraída de los egresados del año académico 2017, en la Escuela Profesional de Economía de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

Se hará uso de la encuesta, el cual consiste en diseñar un conjunto de preguntas con el propósito de obtener información, siendo aplicada a la muestra elegida a través del cual se obtiene la información para realizar el análisis en nuestra investigación.

- **Procesamiento y Análisis de los datos:**

Primeramente, se hará al uso de la fuente secundaria, para acceder a información respecto a la cantidad de egresados del año académico 2017 de la Escuela Profesional de Economía, el cual es brindada por parte del centro de cómputo de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

Posteriormente se elaborará un cuestionario virtual, que el cual se llevará a cabo por medio del Formulario de Google, dirigido a los egresados del año académico 2017 (de los semestres 2017-I y 2017-II), de la Escuela Profesional de Economía de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

Los datos obtenidos de la encuesta virtual de los egresados, serán debidamente procesados en Excel 2016, los cuales están en una escala de consideración del 1 al 10 para conocer a detalle la puntuación de los egresados.

- **Población:** “Es el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación. Se puede definir también como el conjunto de todas las unidades de muestreo” (Bernal Torres, 2010).

Es así que el presente estudio tiene como población a los alumnos egresados del año académico 2017 Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, que vienen a ser un total de 140 egresados.

- **Muestra** está representada por 106 alumnos egresados del año académico 2017 de los semestres 2017-I y 2017-II de la Escuela Profesional de Economía de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, mediante el **Muestreo Aleatoria Simple:** “Garantiza que todos los individuos que componen la población,

tienen la misma oportunidad de ser incluidos en la muestra” (Otzen & Manterola, 2017, pág. 2).

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

$$n = \frac{(1.96)^2 * 140 * (0.5)(0.5)}{(1.96)^2 * (0.5)(0.5) + (0.05)^2 * (140 - 1)}$$

$$n = 106$$

**N:** población finita = 140

**Z:** nivel de confianza 95% = 1.96

**e:** error porcentual = 0.05

**p:** probabilidad que ocurra evento = 0.5

**q:** probabilidad que no ocurra evento = 0.5

**n:** tamaño de muestra = 106

### 3.2. LIMITACIONES DEL ESTUDIO

En el trabajo de investigación se presentaron una serie de limitaciones que afectara su desarrollo los cuales son los siguientes:

- Dificultad para acceder a la información sobre la cantidad de alumnos egresados el año académico 2017 de la Escuela Profesional de Economía.
- Falta de interés por parte de la población (egresados del año académico del 2017) de estudio, para la contribución con la presente investigación.
- Pocos referentes de investigación relacionados con el problema de investigación.

## **Capítulo IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN**

Con el presente capítulo se desarrollamos el análisis e interpretación de la investigación realizada, es así que de manera detallada interpretamos los resultados de la encuesta que fue elaborada para los egresados del año académico 2017 (de los semestres 2017-I y 2017-II) de la Escuela Profesional de Economía de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

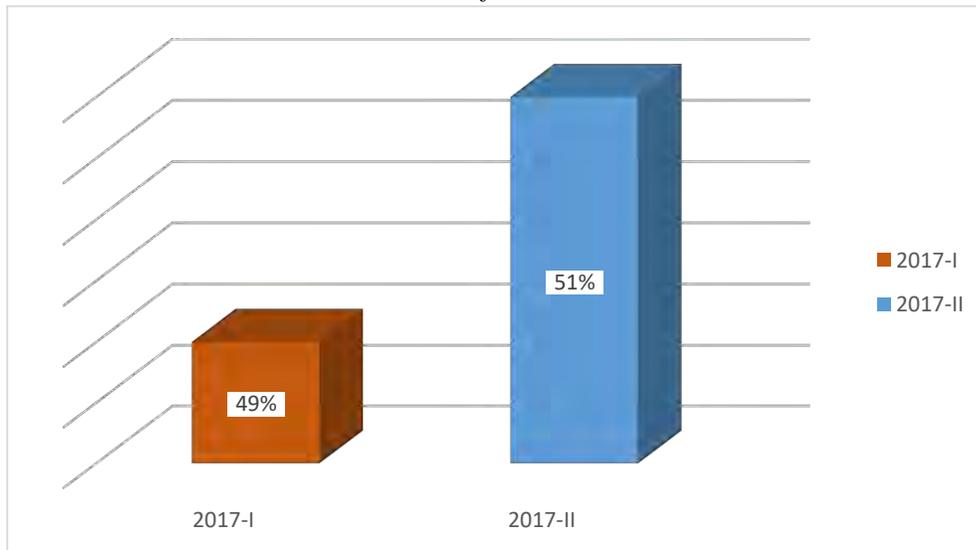
Para mayor comprensión se desarrollará en base a la sub división por segmentos en base a los factores de la empleabilidad

1. Factores individuales
2. Factores Circunstanciales
3. Factores Externos

A continuación, daremos a conocer los resultados que fueron obtenidos a través de la encuesta, los cuales mediante gráficos estadísticos podremos se interpretar y explicar en detalle los resultados.

#### 4.1.1. Factores Individuales

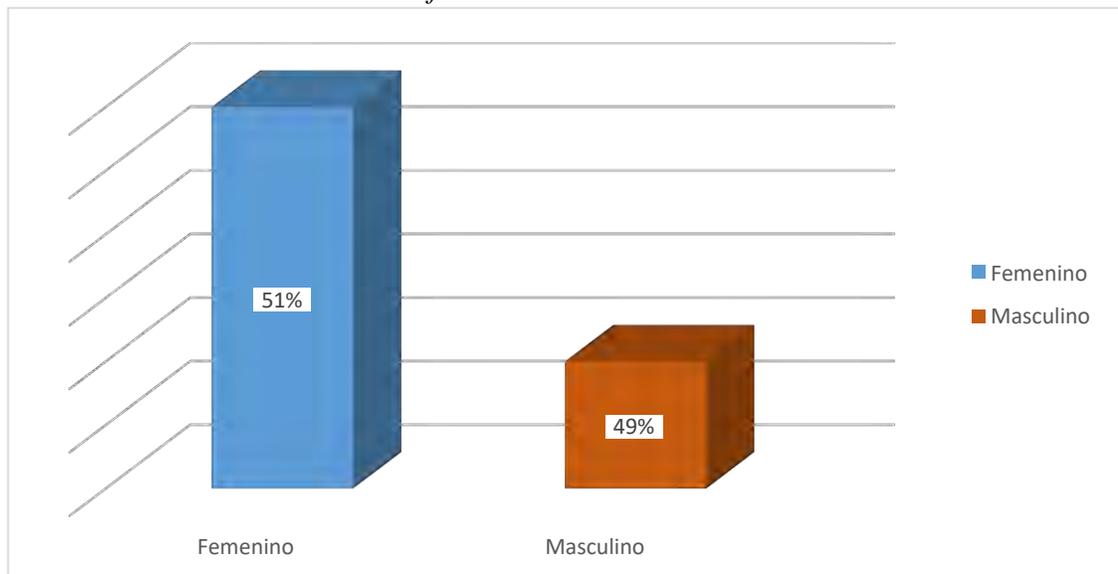
**Gráfico 1:** El semestre que culminaron los egresados del año académico 2017 de Escuela Profesional de Economía



*Fuente:* Elaborado en base a los datos obtenidos de la encuesta realizada a los egresados del año académico 2017 de Escuela Profesional de Economía de la UNSAAC.  
Elaboración Propia.

Interpretación: De acuerdo al presente cuadro estadístico, la clasificación de los egresados de la Escuela Profesional de Economía es el siguiente: el 51% indican que egresaron el semestre 2017-II y el 49% indican que egresaron el semestre 2017-I.

**Gráfico 2:** Porcentaje del género que egreso el año académico 2017 de Escuela Profesional de Economía

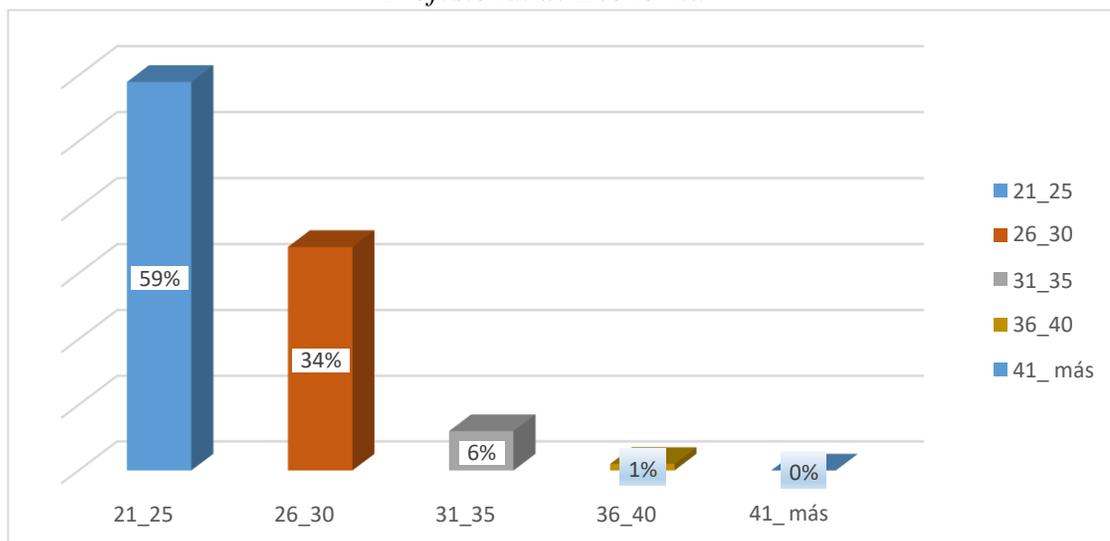


*Fuente:* Elaborado en base a los datos obtenidos de la encuesta realizada a los egresados del año académico 2017 de Escuela Profesional de Economía de la UNSAAC.  
Elaboración Propia.

Interpretación: De acuerdo al presente cuadro estadístico, se aprecia la clasificación del género de los egresados de la Escuela Profesional de Economía, siendo el 51% femenino y 49% masculino.

De ello podemos comprender que hay mayor participación e interés del sexo femenino por su desarrollo académico y profesional, tendencia que en la actualidad va de manera ascendente.

**Gráfico 3:** Rango de edad de los egresados del año académico 2017 de Escuela Profesional de Economía

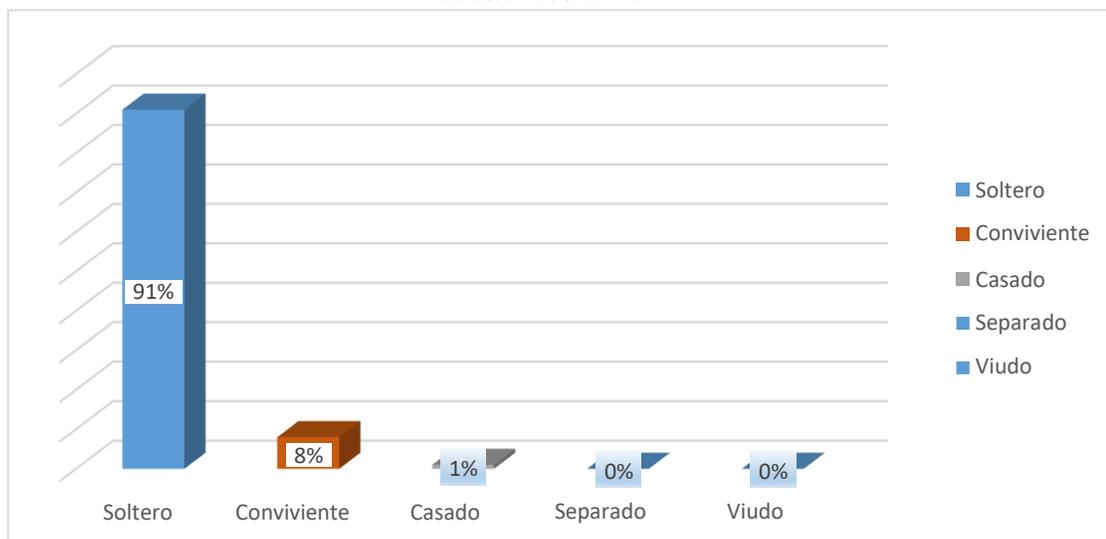


*Fuente:* Elaborado en base a los datos obtenidos de la encuesta realizada a los egresados del año académico 2017 de Escuela Profesional de Economía de la UNSAAC.  
Elaboración Propia.

Interpretación: De acuerdo al presente cuadro estadístico, los egresados de la Escuela Profesional de Economía indica lo siguiente: el 59% tiene el rango de edad entre 21\_25 años, el 34% está entre el rango de 26\_30 años, el 6% está entre el rango de edad de 31\_35 años y el 1% está entre los 36\_40 años de edad.

Se puede apreciar la gran cantidad de población joven que egreso para poder insertarse al mercado laboral y desempeñarse profesionalmente.

**Gráfico 4:** *Apreciación porcentual del estado civil de los egresados del año académico 2017*

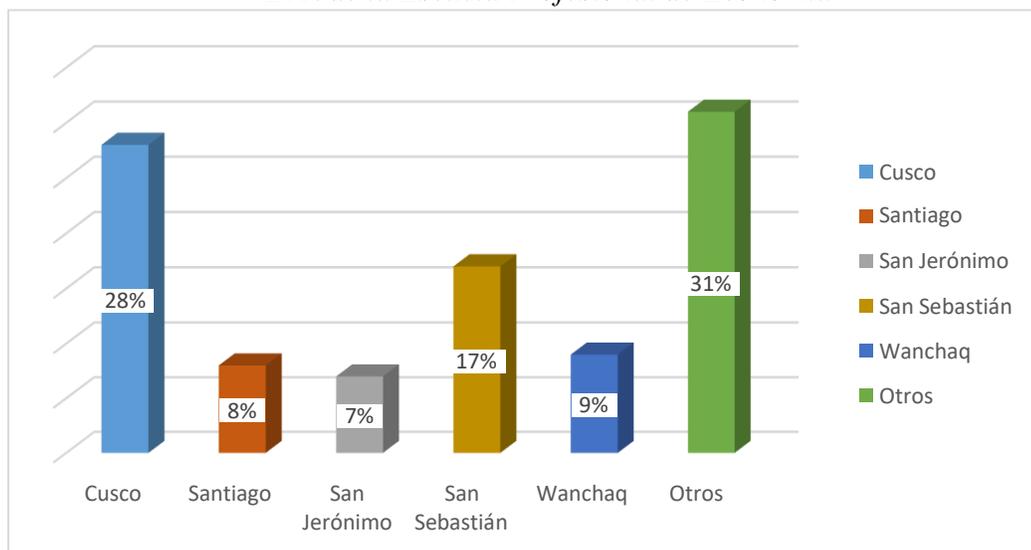


*Fuente:* Elaborado en base a los datos obtenidos de la encuesta realizada a los egresados del año académico 2017 de Escuela Profesional de Economía de la UNSAAC.  
Elaboración Propia.

Interpretación: De acuerdo al presente cuadro estadístico, los egresados de la Escuela Profesional de Economía en relación a su estado civil de indican lo siguiente: el 91% son solteros, 8% son convivientes y el 1% son casados.

De ello podemos comprender que la gran mayoría se encuentra soltero, ello siendo una ventaja para su desarrollo profesional, ámbito laboral y académico.

**Gráfico 5:** *Apreciación de la residencia de los egresados del año académico 2017 de la Escuela Profesional de Economía*

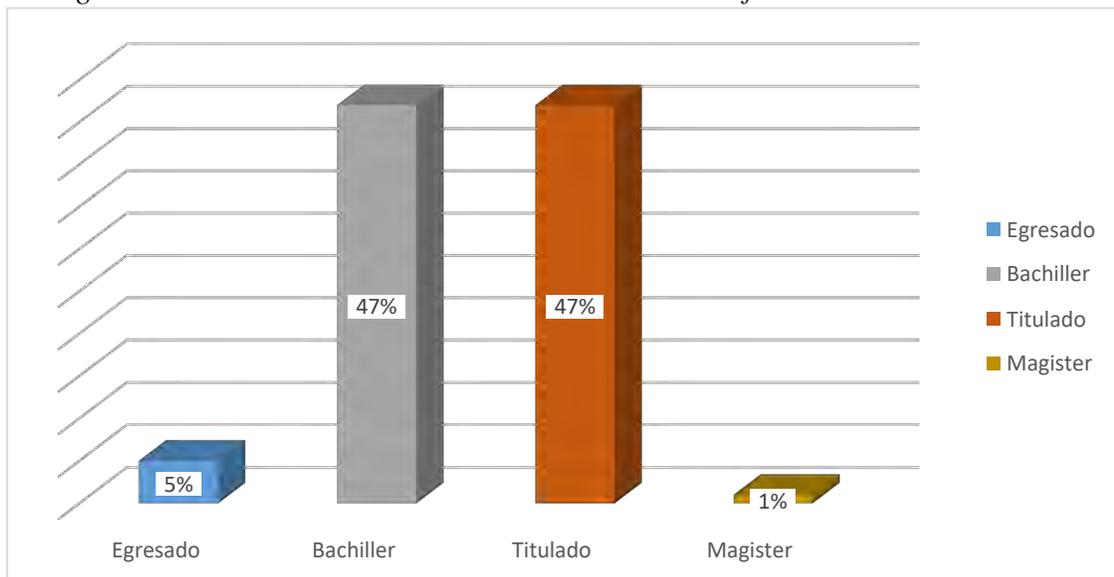


*Fuente:* Elaborado en base a los datos obtenidos de la encuesta realizada a los egresados del año académico 2017 de Escuela Profesional de Economía de la UNSAAC.  
Elaboración Propia.

Interpretación: De acuerdo al presente cuadro estadístico, el lugar de residencia de los egresados de la Escuela Profesional de Economía es el siguiente: el 31% residen en otros lugares, el 28% en Cusco, el 17% en San Sebastián, el 9% en Wanchaq, el 8% en Santiago y el 7% en San Jerónimo.

Se puede apreciar que la gran mayoría de los egresados no residen en Cusco, ya que regresaron a sus ciudades de origen y tuvieron oportunidades laborales para desarrollarse, así también otros hallaron ofertas laborales en otras provincias y regiones del Perú, resultando provechosa para su desarrollo.

**Gráfico 6:** *Apreciación porcentual de la escala profesional que están los egresados del año académico 2017 de la Escuela Profesional de Economía*

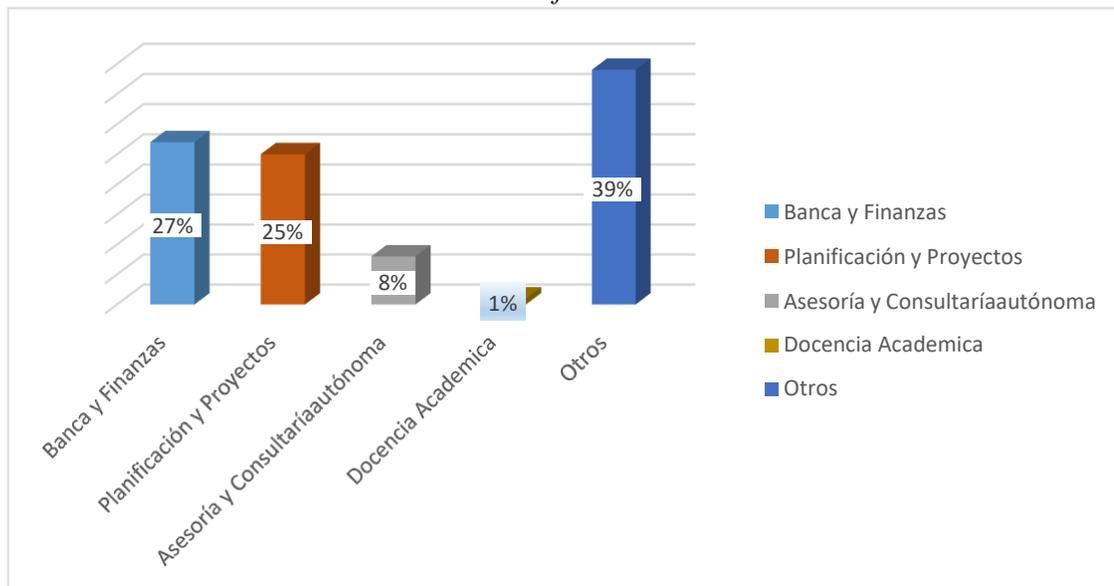


*Fuente:* Elaborado en base a los datos obtenidos de la encuesta realizada a los egresados del año académico 2017 de Escuela Profesional de Economía de la UNSAAC.  
Elaboración Propia.

Interpretación: De acuerdo al presente cuadro estadístico, en la escala profesional que están los egresados de la Escuela Profesional de Economía es el siguiente: el 47% son bachiller, el 47% son titulado, el 5% son egresado 1% es magister.

De ello podemos comprender que un gran porcentaje de egresados universitarios cuentan con título de economía y grado de bachiller, lo cual permite y genera facilidad para insertarse en el mercado laboral y su desarrollo.

**Gráfico 7: Apreciación del Campo Laboral de los Egresados del año académico 2017 de la Escuela Profesional de Economía**

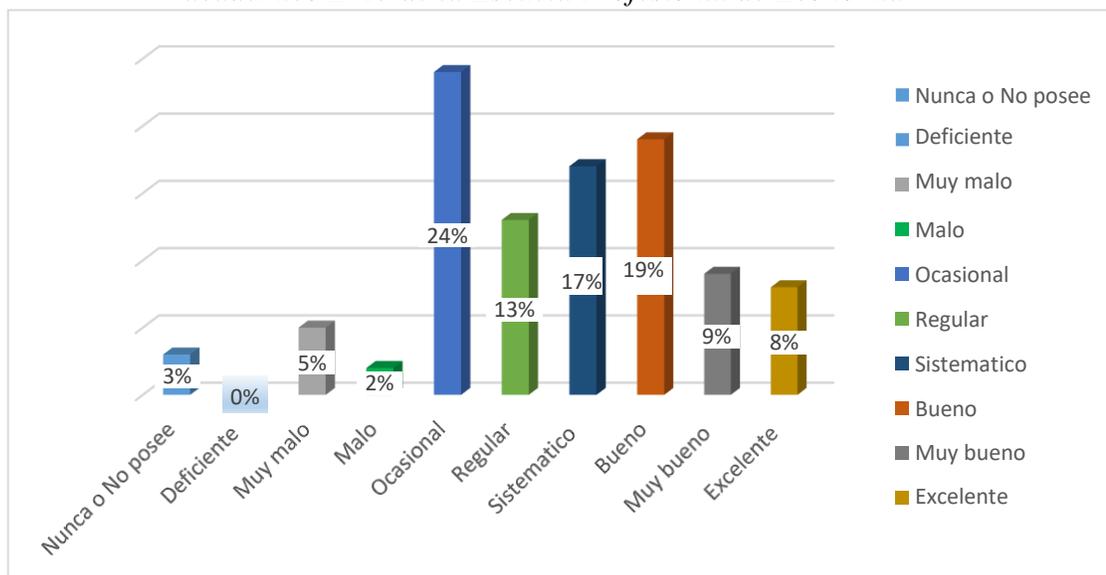


*Fuente:* Elaborado en base a los datos obtenidos de la encuesta realizada a los egresados del año académico 2017 de Escuela Profesional de Economía de la UNSAAC.  
Elaboración Propia.

Interpretación: De acuerdo al presente cuadro, el área laboral en el cual se desempeñan los egresados de la Escuela Profesional de Economía es el siguiente, 39% se desempeña en especialidades diferentes a la nombradas, 27% en banca y finanzas, 25% en planificación y proyectos, 8% en Asesoría y consultoría y 1% en la docencia académica.

Donde se puede apreciar que un mayor porcentaje opto por desarrollarse en especialidades diferentes a las que se les menciono, ya sea porque encontraron una mejor opción laboral, remunerativo entre otras opciones resultando beneficioso para su desarrollo profesional.

**Gráfico 8:** *Apreciación de la conformidad laboral de los egresados del año académico 2017 de la Escuela Profesional de Economía*



*Fuente:* Elaborado en base a los datos obtenidos de la encuesta realizada a los egresados del año académico 2017 de Escuela Profesional de Economía de la UNSAAC.

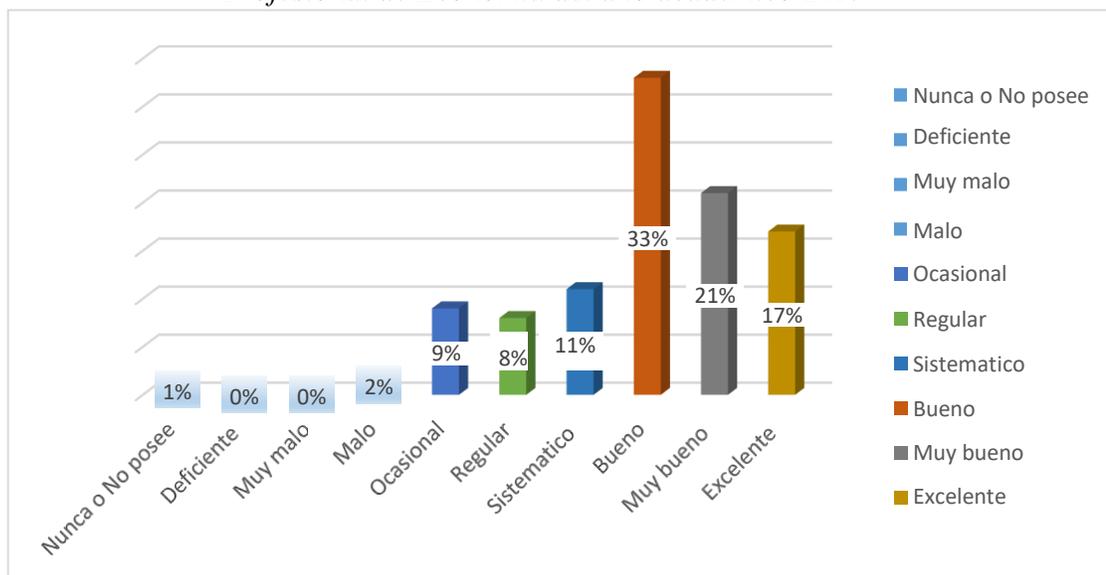
Elaboración Propia.

Interpretación: De acuerdo al presente cuadro se aprecia la conformidad que tienen con su empleo los egresados de la Escuela Profesional de Economía, indicando lo siguiente: 24% es ocasional, 19% es bueno, 17% es sistemático y 13% es regular. Por otro lado, 3% indica que no están conformes con su empleo.

Dándonos a conocer que hay mayor porcentaje de egresados que están ocasionalmente conformes con su empleo de hecho, podemos inferir que a muchos les cuesta adaptarse y encajar en sus ambientes laborales, presentando algún tipo inconveniente; así también hay egresados que están conformes con su empleo el cual se puede inferir que no tuvieron dificultades en adaptarse y vincularse en su empleo.

Ello también nos proporciona un dato valioso, el cual nos permite conocer en qué medida las “habilidades sociales básicas” uno de los indicadores, es influyentes y determinantes en el desarrollo de su empleabilidad.

**Gráfico 9:** *Apreciación del vínculo laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Economía del año académico 2017*



*Fuente:* Elaborado en base a los datos obtenidos de la encuesta realizada a los egresados del año académico 2017 de Escuela Profesional de Economía de la UNSAAC.

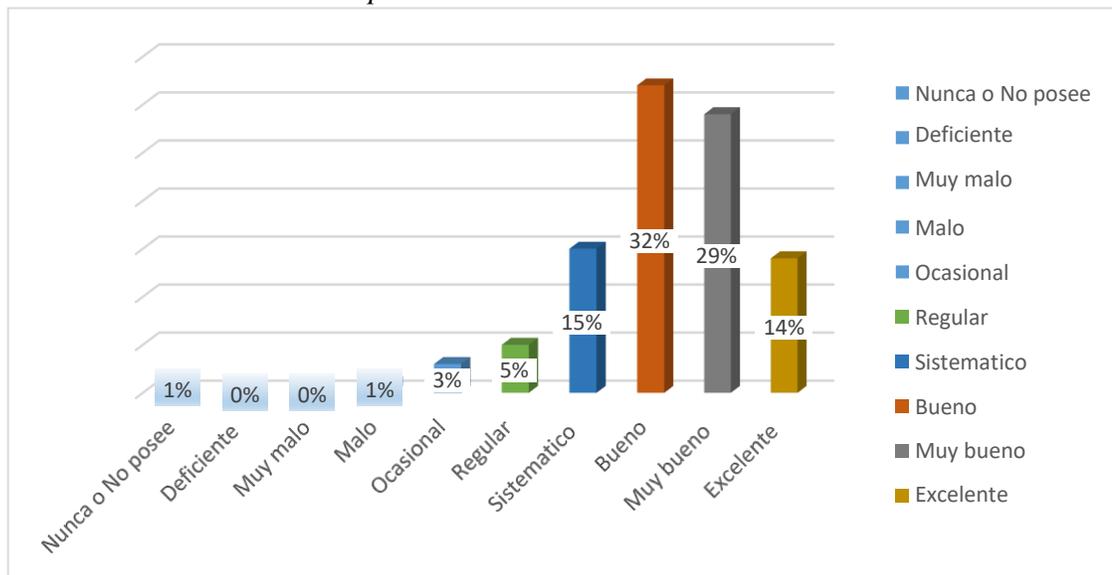
Elaboración Propia.

Interpretación: Del presente cuadro estadístico, podemos apreciar el vínculo laboral que tiene con sus compañeros donde laboral los egresados de la Escuela Profesional de Economía es: 33% es bueno, 21% es muy bueno, 17% es excelente y 11% mantiene una posición sistemática(mecánica). Por otro lado, hay un 2% indica que es malo y un 1% indica que no posee un vínculo laboral en la institución que trabaja.

Dándonos a conocer que hay mayor porcentaje de egresados que tiene buen vínculo laboral con sus compañeros de trabajo, siendo necesario ello para poder trabajar en equipo y así poder cumplir los objetivos y metas de la institución.

Ello también nos proporciona un dato valioso, el cual nos permite conocer en qué medida las “habilidades sociales básicas” uno de los indicadores, es influyentes y determinantes en el desarrollo de su empleabilidad.

**Gráfico 10:** *Apreciación de los egresados del año académico 2017 en su desempeño de sus actividades laborales*



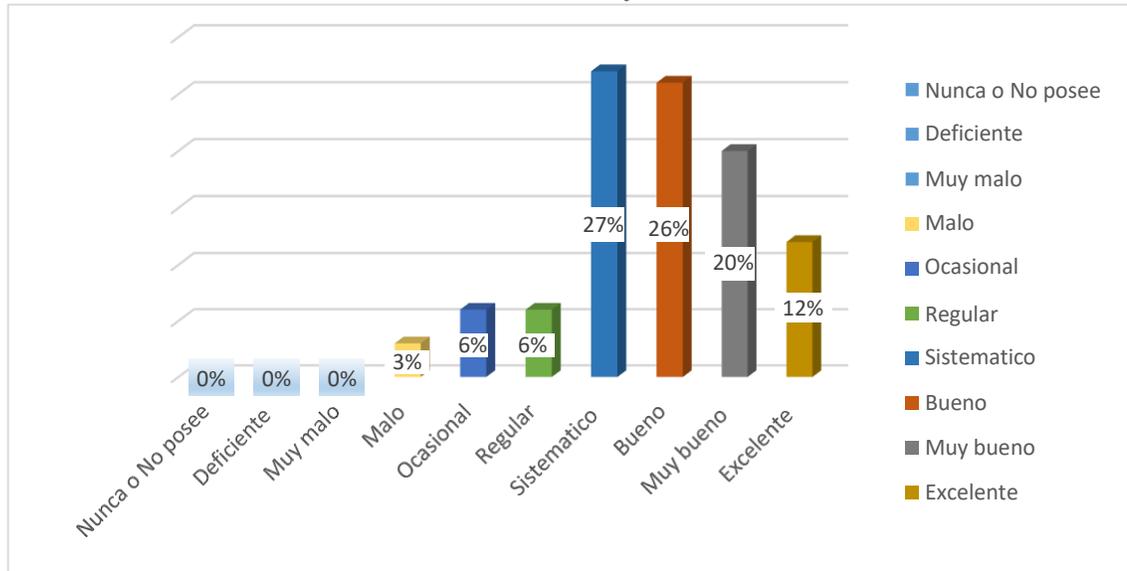
*Fuente:* Elaborado en base a los datos obtenidos de la encuesta realizada a los egresados del año académico 2017 de Escuela Profesional de Economía de la UNSAAC.  
Elaboración Propia.

Interpretación: Del presente cuadro estadístico podemos apreciar el desempeño de las actividades que realizan laboralmente los egresados de la Escuela Profesional de Economía es: 32% es bueno, 29% es muy bueno, 15% es sistemático (mecánico), 14% es excelente. Por otro lado, existe un 1% tiene un mal desempeño laboral y en la misma proporción otros no poseen.

Lo cual nos da a entender que hay un mayor porcentaje que tiene un buen desempeño en el desarrollo de sus actividades, en el cual podemos inferir que no solo cumplen los requerimientos de la institución donde labora, sino que demuestran eficiencia realizando labores extras siendo bastante influyente en su desarrollo profesional.

Ello también nos proporciona un dato valioso, el cual nos permite conocer en qué medida las “competencias personales” uno de los indicadores, es influyentes y determinantes en el desarrollo de su empleabilidad.

**Gráfico 11:** *Apreciación de los conocimientos que poseen los egresados del año académico 2017 de la Escuela Profesional de Economía*



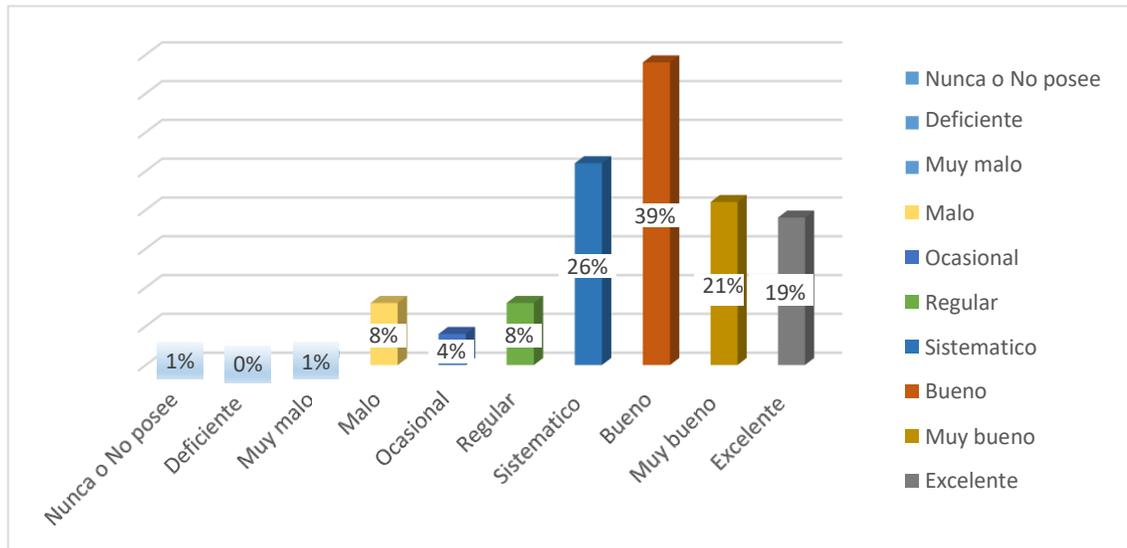
*Fuente:* Elaborado en base a los datos obtenidos de la encuesta realizada a los egresados del año académico 2017 de Escuela Profesional de Economía de la UNSAAC.  
Elaboración Propia.

Interpretación: Del presente cuadro estadístico podemos apreciar, que los conocimientos que poseen los egresados de la Escuela Profesional de Economía ante las exigencias del mercado laboral son: 27% es sistemático (mecánico), 26% es bueno, 20% es muy bueno, 12% indica excelente.

Dándonos a conocer que hay un considerable porcentaje de egresados que posee conocimientos de manera sistemática, y otro porcentaje poseen buen y muy buenos conocimientos con el cual podemos inferir en que nivel académico que se encuentra los egresados y la importancia en el desarrollo de sus capacidades para aprovechar los conocimientos que poseen en su desempeño laboral.

Ello también nos proporciona un dato valioso, el cual nos permite conocer en qué medida las “habilidades transferibles básicas” uno de los indicadores, es influyentes y determinantes en el desarrollo de su empleabilidad.

**Gráfico 12:** *Apreciación de los egresados del año académico 2017 en el uso de herramientas laborales*



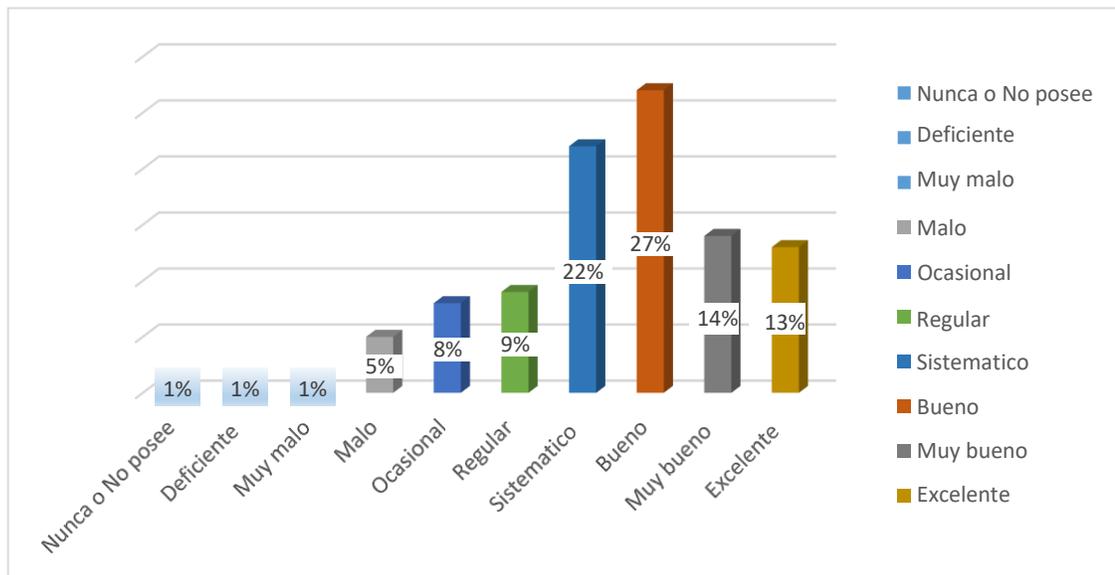
*Fuente:* Elaborado en base a los datos obtenidos de la encuesta realizada a los egresados del año académico 2017 de Escuela Profesional de Economía de la UNSAAC.  
Elaboración Propia.

Interpretación: Del presente cuadro estadístico podemos apreciar que el empleo de herramientas e innovaciones tecnológicas para el desempeño laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Economía es: 39% es bueno, 26% es sistemático, 21% es muy bueno, 19% indica que es excelente. Por otro lado, hay un 1% que es malo con uso de herramientas tecnológicas y también en la misma proporción hay otros que no nunca hicieron el uso.

Dando a conocer que hay un mayor porcentaje que es bueno haciendo uso de herramientas e innovaciones tecnológicas para su desempeño laboral, siendo necesario para percibir la productividad y eficiencia del trabajador en la institución que labora.

Ello también nos proporciona un dato valioso, el cual nos permite conocer en qué medida las “competencias clave transferible” uno de los indicadores, es influyentes y determinantes en el desarrollo de su empleabilidad.

**Gráfico 13:** *Apreciación de los egresados del año académico 2017 sobre conocimientos de cursos extracurriculares*



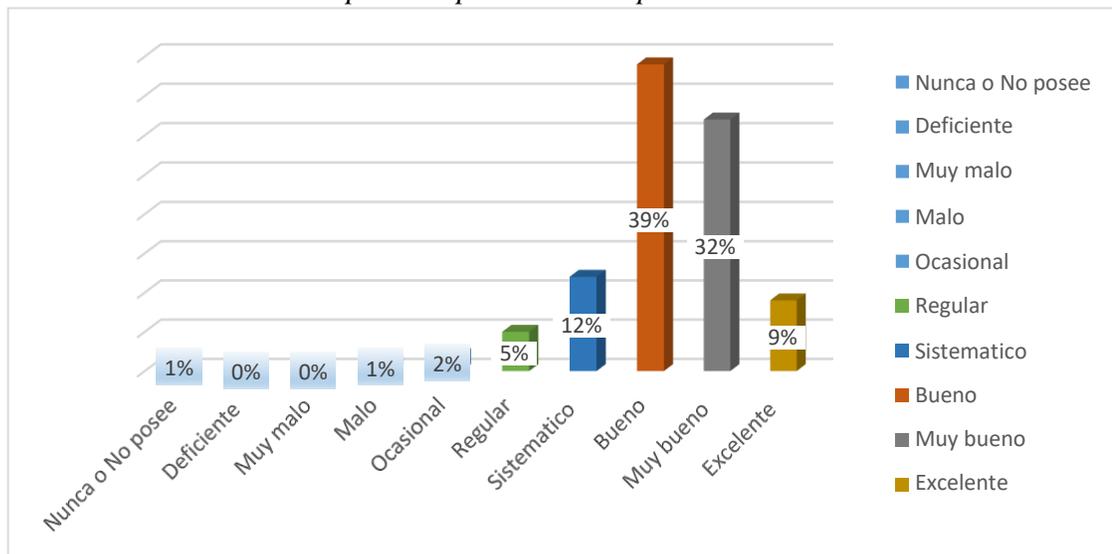
*Fuente:* Elaborado en base a los datos obtenidos de la encuesta realizada a los egresados del año académico 2017 de Escuela Profesional de Economía de la UNSAAC.  
Elaboración Propia.

Interpretación: Del presente cuadro estadístico podemos apreciar el nivel de conocimiento que tiene sobre cursos extracurriculares aplicados a los centros laborales los egresados de la Escuela Profesional de Economía indican lo siguiente: 27% es bueno, 22% es sistemático, 14% es muy bueno, y un 13% es excelente. Por otro lado, existe un 1% que es deficiente y malo en la aplicación de conocimiento de cursos extracurriculares en sus centros laborales, así también en la misma proporción de egresados que no poseen.

Dándonos a conocer que hay mayor porcentaje de egresados que cuentan con buenos conocimientos sobre cursos extracurriculares los cuales lo aplican en las instituciones que laboran, también influyendo en su desempeño y dominio al realizar determinada labor.

Ello también nos proporciona un dato valioso, el cual nos permite conocer en qué medida la “competencias clave transferible” uno de los indicadores, es influyentes y determinantes en el desarrollo de su empleabilidad.

**Gráfico 14:** *Apreciación de los egresados del año académico 2017 sobre capacidad para resolver problemas*



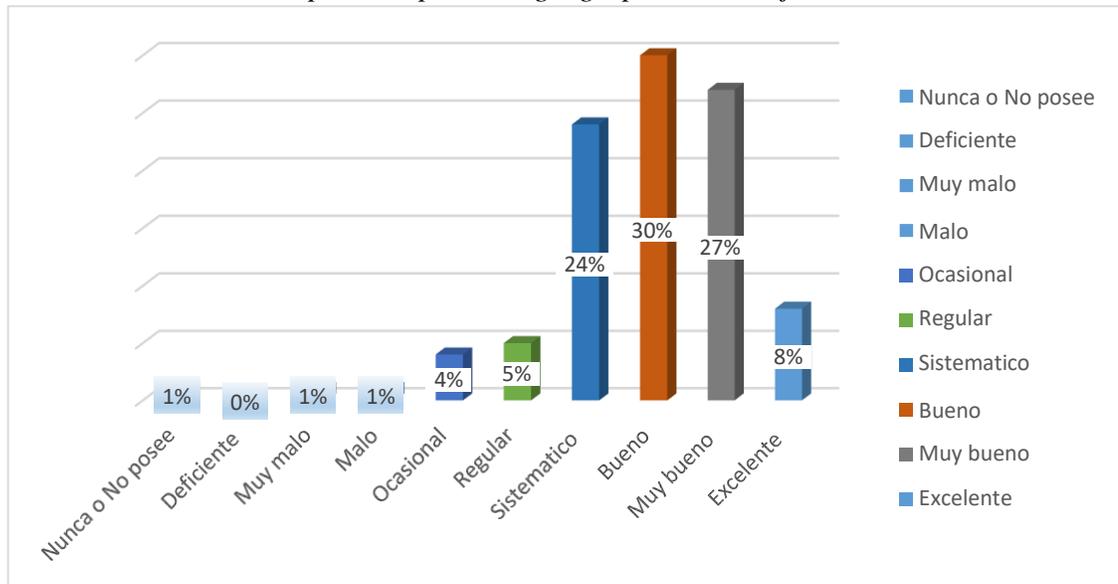
*Fuente:* Elaborado en base a los datos obtenidos de la encuesta realizada a los egresados del año académico 2017 de Escuela Profesional de Economía de la UNSAAC.  
Elaboración Propia.

Interpretación: Del presente cuadro estadístico podemos apreciar, la capacidad para resolver problemas que se presenta en el área que desempeña los egresados de la Escuela Profesional de Economía es: 39% es bueno, 32% es muy bueno, 12% es sistemático, y 9% excelente. Por otro lado, hay un 1% es mala su capacidad de resolver problemas donde labora, así también en la misma proporción hay quienes no poseen capacidad para resolver problemas en sus centros laborales.

Dándonos a conocer que hay mayor porcentaje de egresados que es bueno resolviendo problemas e inconvenientes que presentan en el área que desempeña, con el cual se puede comprender la capacidad que tiene los egresados en responder a los inconvenientes que se suscitan en su empleo.

Ello también nos proporciona un dato valioso, el cual nos permite conocer en qué medida las “competencias clave transferible” uno de los indicadores, es influyentes y determinantes en el desarrollo de su empleabilidad.

**Gráfico 15:** *Apreciación de los egresados del año académico 2017 sobre su capacidad para dirigir grupos de trabajo*



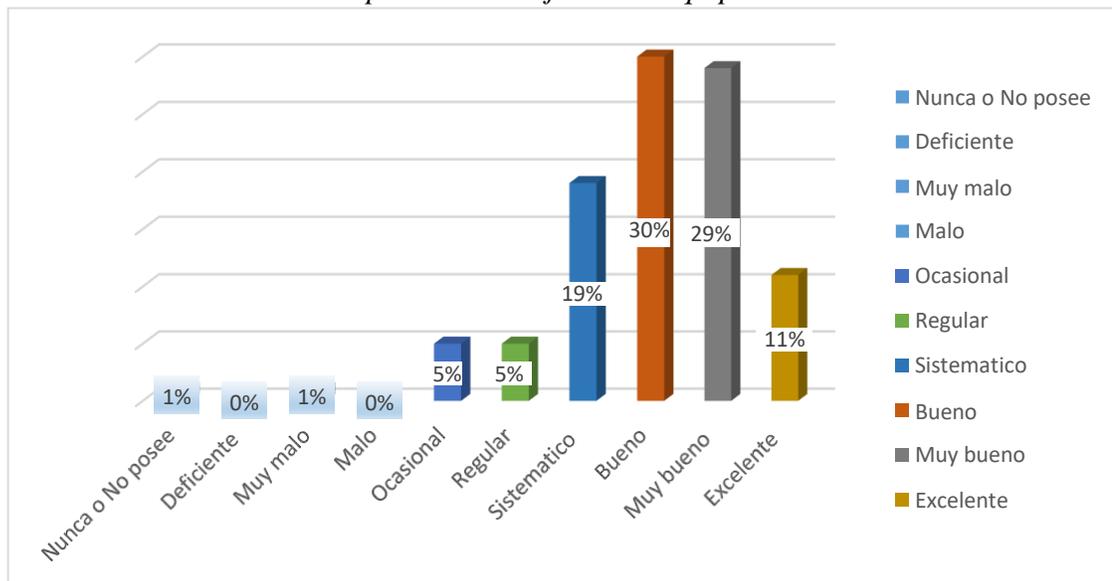
*Fuente:* Elaborado en base a los datos obtenidos de la encuesta realizada a los egresados del año académico 2017 de Escuela Profesional de Economía de la UNSAAC.  
Elaboración Propia.

Interpretación: Del presente cuadro estadístico podemos apreciar, la capacidad de dirigir grupos de trabajo donde laboran los egresados de la Escuela Profesional de Economía es el siguiente: 30% indica que es bueno, 27% es muy bueno, 24% es sistemático, y 8% es excelente. Por otro lado, hay un 1% es malo y muy malo dirigiendo grupos de trabajo.

Dándonos a conocer que hay mayor porcentaje de egresados que es bueno dirigiendo grupos de trabajo en la institución que laboral, ello siendo un buen indicador como parte de su desarrollo profesional, tomado como un profesional influyente y líder en su empleo, con ello logrando cumplir objetivos proyectados y más en su institución.

Ello también nos proporciona un dato valioso, el cual nos permite conocer en qué medida las “habilidades transferibles de alto nivel” uno de los indicadores, es influyentes y determinantes en el desarrollo de su empleabilidad.

**Gráfico 16:** *Apreciación de los egresados del año académico 2017 sobre su capacidad trabajando en equipo*



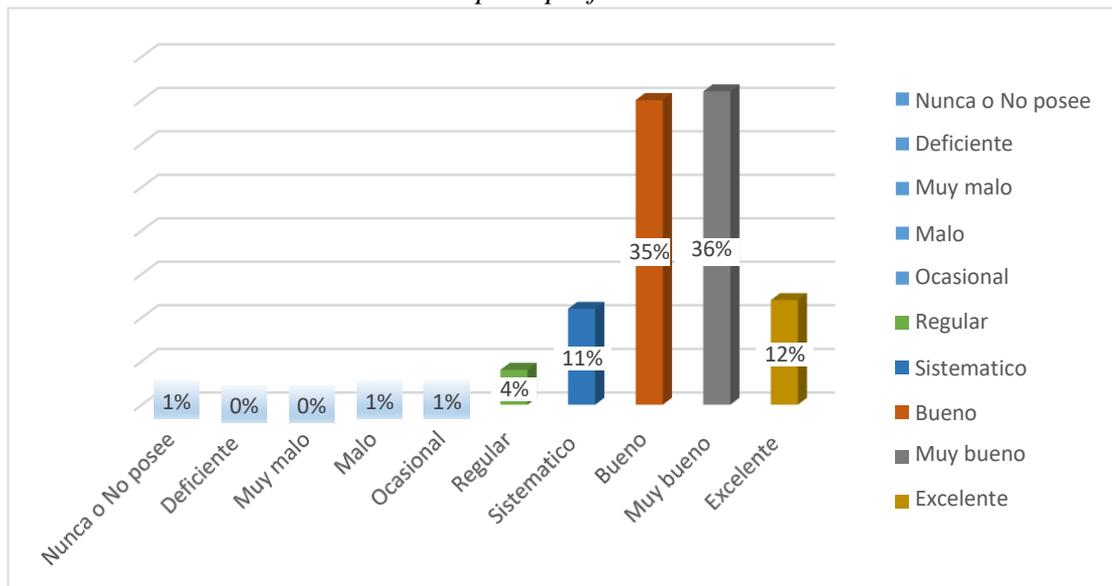
*Fuente:* Elaborado en base a los datos obtenidos de la encuesta realizada a los e egresados del año académico 2017 de Escuela Profesional de Economía de la UNSAAC.  
Elaboración Propia.

Interpretación: Del presente cuadro estadístico podemos apreciar, los resultados del trabajar en equipo, dentro del área que se desempeñan los egresados de la Escuela Profesional de Economía es lo siguiente: 30% es bueno, 29% es muy bueno, 19% es sistemático y 11% indica que es excelente. Por otro lado, hay un 1% es muy malo en sus trabajando en equipo, así también hay en la misma proporción de egresados que no poseen o nunca obtuvieron resultados trabajando en equipo.

Dándonos a conocer que hay mayor porcentaje de egresados que afirman tener buenos resultados al trabajar en equipo dentro del área que se desempeña, lo cual indica que son profesionales que poseen habilidades y destrezas para interactuar con sus compañeros, el cual les permite cumplir con sus proyectos y objetivos.

Ello también nos proporciona un dato valioso, el cual nos permite conocer en qué medida las “habilidades transferibles de alto nivel” uno de los indicadores, es influyentes y determinantes en el desarrollo de su empleabilidad.

**Gráfico 17:** *Apreciación de los egresados del año académico 2017 sobre su desempeño profesional*



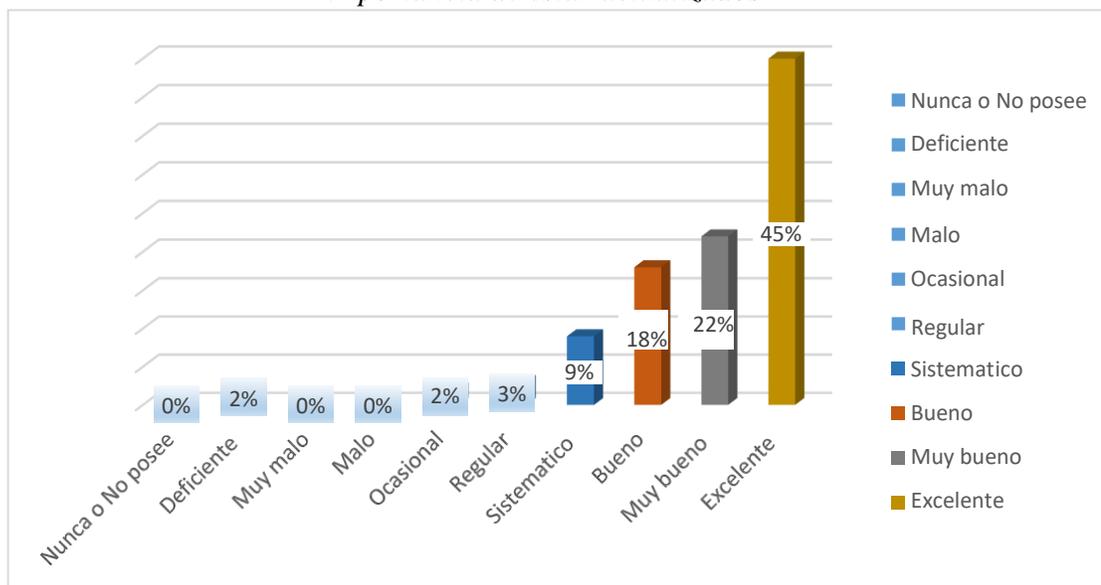
*Fuente:* Elaborado en base a los datos obtenidos de la encuesta realizada a los egresados del año académico 2017 de Escuela Profesional de Economía de la UNSAAC.  
Elaboración Propia.

Interpretación: Del presente cuadro estadístico podemos apreciar, el comportamiento y desempeño profesional donde laboran los egresados de la Escuela Profesional de Economía es el siguiente: 36% es muy bueno, 35% es bueno, 12% es excelente, y 11% es sistemático. Por otro lado, hay un 1% indicando tener un comportamiento ocasional y malo donde laboran, así también en la misma proporción existe egresados que no poseen.

Dándonos a conocer que hay mayor porcentaje de egresados que tienen un muy buen comportamiento y desempeño profesional en la institución que laboran, lo cual podemos inferir que tiene una buena manera de articular en su entorno laboral y tiene buenos resultados laborales en su institución.

Ello también nos proporciona un dato valioso, el cual nos permite conocer en qué medida las “habilidades transferibles comúnmente valiosas” uno de los indicadores, es influyentes y determinantes en el desarrollo de su empleabilidad.

**Gráfico 18:** *Apreciación de los egresados del año académico 2017 sobre la importancia de estar actualizados*



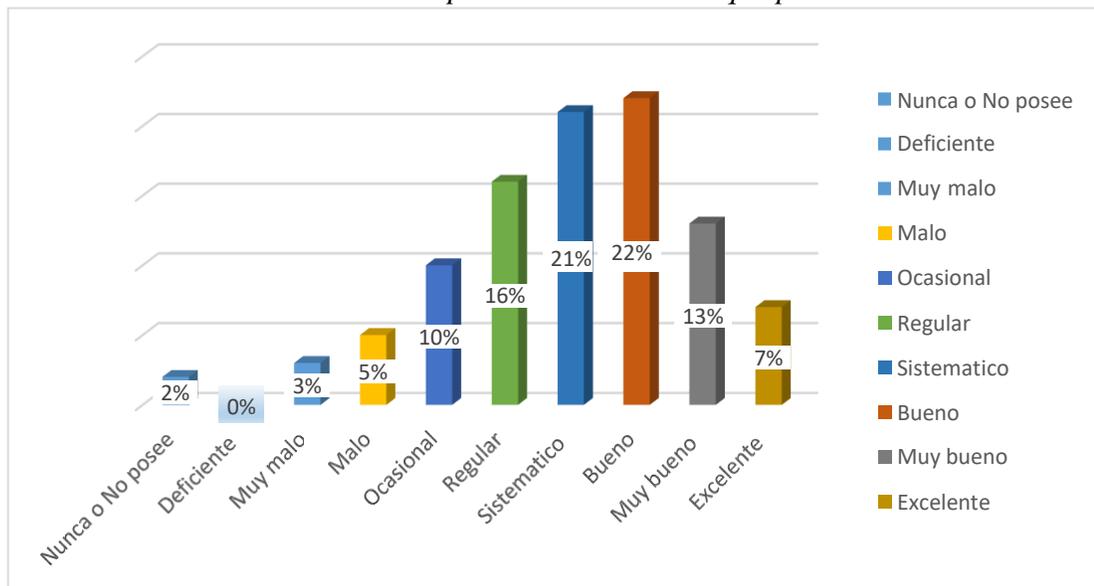
*Fuente:* Elaborado en base a los datos obtenidos de la encuesta realizada a los egresados del año académico 2017 de Escuela Profesional de Economía de la UNSAAC.  
Elaboración Propia.

Interpretación: Del presente cuadro estadístico podemos apreciar, la importancia que tienen de mantenerse actualizado para su desempeño y desarrollo profesional los egresados de la Escuela Profesional de Economía es: 45% es excelente, 22% es muy bueno, 18% es bueno y 9% es sistemático (mecánico). Por otro lado, hay un 2% que ocasionalmente presenta importancia en actualizarse para su desempeño y en la misma proporción hay egresados que no poseen o nunca presentan importancia de mantenerse actualizados para sus empleos.

Dándonos a conocer que hay mayor porcentaje de egresados que son conscientes por mantenerse actualizado con cursos y talleres para su desarrollo laboral, generando un desempeño más eficiente y productivo, así también genera una ventaja al estar preparado y actualizado frente a la competencia.

Ello también nos proporciona un dato valioso, el cual nos permite conocer en qué medida las “competencias personales” uno de los indicadores, es influyentes y determinantes en el desarrollo de su empleabilidad.

**Gráfico 19:** *Apreciación de los egresados del año académico 2017, respecto a la relación de su empleo con los estudios que poseen*

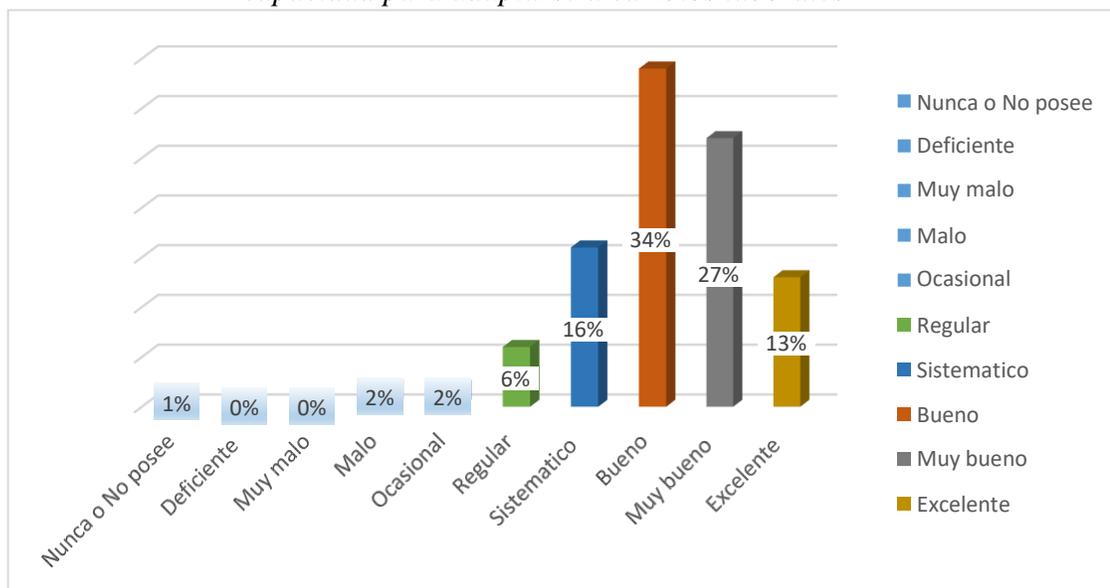


*Fuente:* Elaborado en base a los datos obtenidos de la encuesta realizada a los egresados del año académico 2017 de Escuela Profesional de Economía de la UNSAAC.  
Elaboración Propia.

Interpretación: Del presente cuadro estadístico podemos apreciar, la relación de su actual empleo con los estudios que realizaron los egresados de la Escuela Profesional de Economía es lo siguiente: 22% es bueno, 21% es sistemático, 16% es regular, y 13% es muy bueno. Por otro lado, hay un 3% que es muy mala la relación de su empleo con los estudios que posee y un 2% indican que no poseen relación su empleo, con sus estudios.

Dándonos a conocer que hay mayor porcentaje de egresados que indican tener una buena y regular relación de su empleo con los estudios que poseen, pues a través ello podemos comprender en qué nivel académico-profesional que se encuentran los egresados, con el cual podemos enfatizar a la importancia de lo adquirido en la universidad, es útil para responder a los requerimientos de la institución que labora, así como a los problemas que acontecen en la economía actual. Ello también nos proporciona un dato valioso, el cual nos permite conocer en qué medida las “cualificaciones académicas” uno de los indicadores, es influyentes y determinantes en el desarrollo de su empleabilidad.

**Gráfico 20:** *Apreciación de los egresados del año académico 2017 sobre su capacidad para adaptarse a cambios laborales*



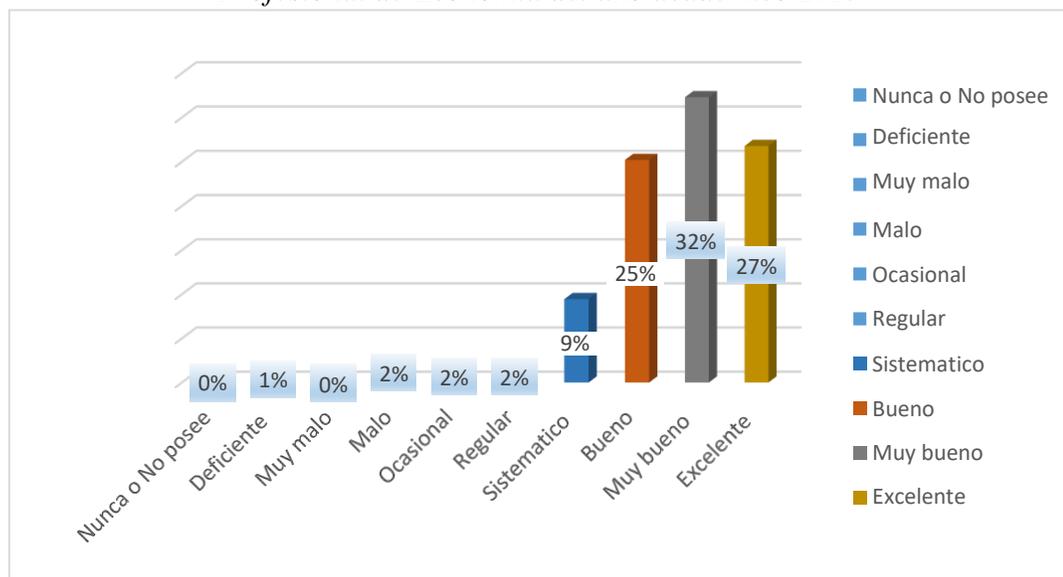
*Fuente:* Elaborado en base a los datos obtenidos de la encuesta realizada a los egresados del año académico 2017 de Escuela Profesional de Economía de la UNSAAC.  
Elaboración Propia.

Interpretación: Del presente cuadro estadístico podemos apreciar, la capacidad para adaptarte a los cambios que realizan en su ambiente laboral los egresados de la Escuela Profesional de Economía es lo siguiente: 34% es bueno, 27% es muy bueno, 16% es sistemático y 13% es excelente. Por otro lado, hay un 2% es ocasional y mala, su capacidad de adaptarse a los cambios en su empleo y un 1% no posee.

Dándonos a conocer que hay mayor porcentaje de egresados que tiene buena capacidad para adaptarte a los cambios que realizan en su ambiente laboral, ello resultando un beneficio propio para enfrentar retos que demandan en la actualidad, ya siendo a través de cambios de innovación tecnológicas o nuevas estrategias laborales.

Ello también nos proporciona un dato valioso, el cual nos permite conocer en qué medida las “vinculación con el mercado laboral” uno de los indicadores, es influyentes y determinantes en el desarrollo de su empleabilidad.

**Gráfico 21:** *Apreciación sobre salud que tiene los egresados de la Escuela Profesional de Economía del año académico 2017*



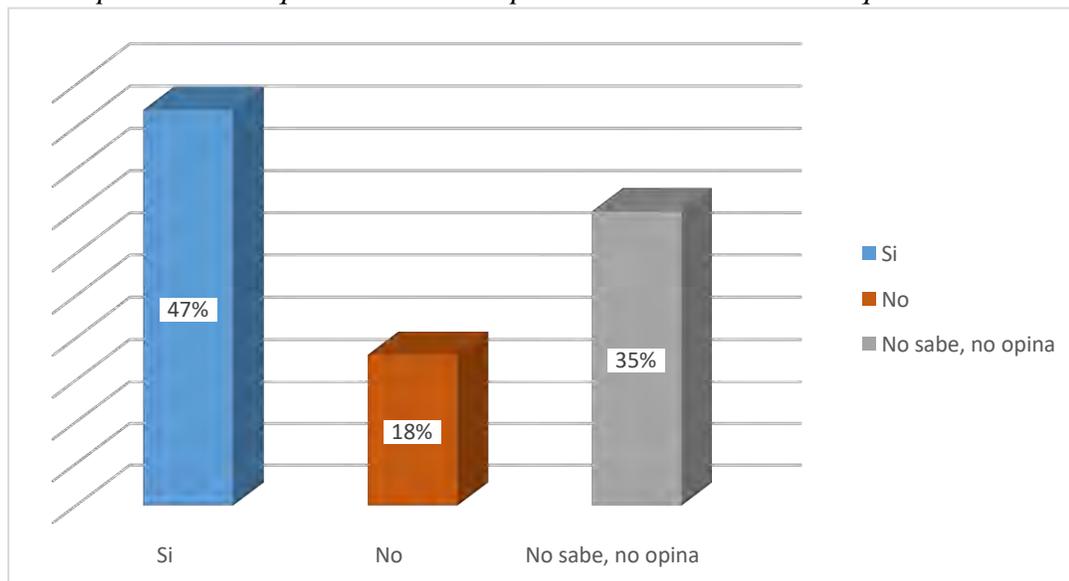
*Fuente:* Elaborado en base a los datos obtenidos de la encuesta realizada a los egresados del año académico 2017 de Escuela Profesional de Economía de la UNSAAC.  
Elaboración Propia.

Interpretación: Del presente cuadro estadístico podemos conocer la salud que tienen para desarrollar sus labores los egresados de la Escuela Profesional de Economía es lo siguiente: 32% es muy bueno, 27% es excelente, 25% es bueno. Por otro lado, hay un 1% indicando lo contrario.

Dándonos a conocer que hay mayor porcentaje de egresados que cuentan con una muy buena salud para poder responder de manera eficiente en la institución que labora, pues parte de contar con buena salud influye en el rendimiento laboral.

Ello también nos proporciona un dato valioso, el cual nos permite conocer en qué medida las “salud y bienestar” uno de los indicadores, es influyentes y determinantes en el desarrollo de su empleabilidad.

**Gráfico 22:** *Apreciación de los egresados del año académico 2017 sobre las oportunidades que brinda a discapacitados en la institución que laboral*



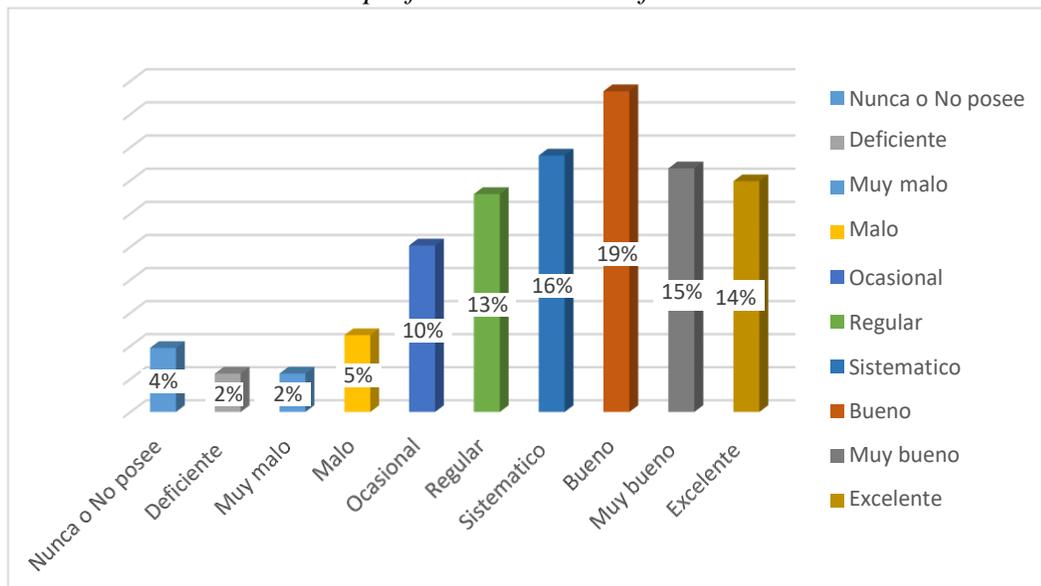
*Fuente:* Elaborado en base a los datos obtenidos de la encuesta realizada a los egresados del año académico 2017 de Escuela Profesional de Economía de la UNSAAC.  
Elaboración Propia.

Interpretación: Del presente cuadro estadístico podemos apreciar, si es que las empresas brindaban oportunidades laborales a los discapacitados es: 47% indica que sus instituciones si brindan oportunidades laborales a los que tienen algún tipo de discapacidad física, 35% indica que no y 18% no sabe, no opina.

Dándonos a conocer que hay mayor porcentaje de egresados, los cuales indican que hay una cantidad considerable de empresas que brindan empleo a profesionales que tiene algún tipo de discapacidad física.

Ello también nos proporciona un dato valioso, el cual nos permite conocer en qué medida las “salud y bienestar” uno de los indicadores, es influyentes y determinantes en el desarrollo de su empleabilidad.

**Gráfico 23:** *Apreciación de los egresados del año académico 2017, sobre el uso de redes profesionales en beneficio laboral*



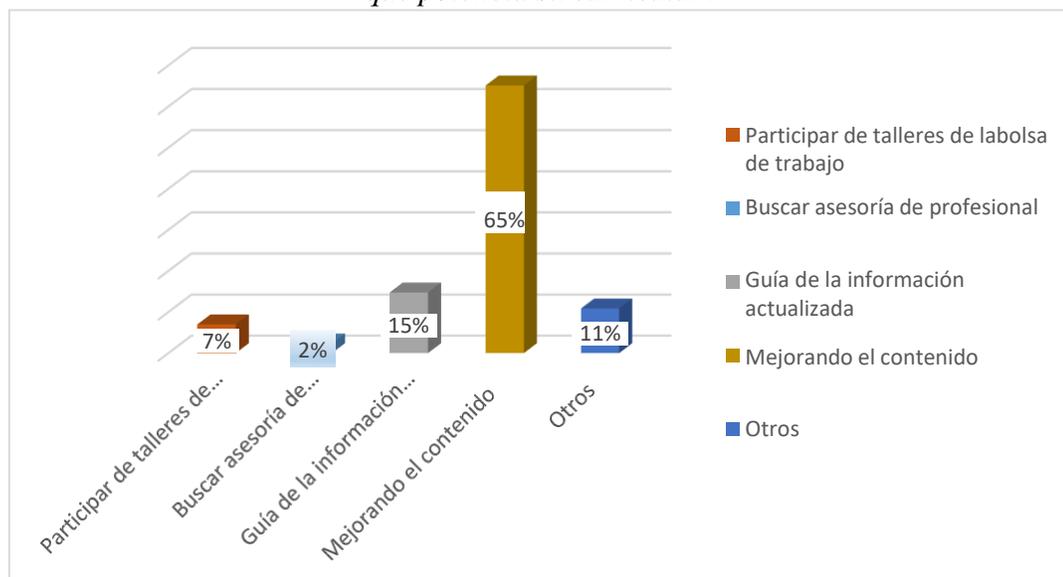
*Fuente:* Elaborado en base a los datos obtenidos de la encuesta realizada a los egresados del año académico 2017 de Escuela Profesional de Economía de la UNSAAC.  
Elaboración Propia.

Interpretación: Del presente cuadro estadístico podemos apreciar, el uso de las redes sociales profesionales a beneficio de los egresados de la Escuela Profesional de Economía es lo siguiente: 19% es bueno, 16% es sistemático, 15% es muy bueno, 14% es excelente y 13% es regular. Por otro lado, 5% es malo y 4% no posee.

Dándonos a conocer que hay mayor porcentaje de egresados que tienen buen uso de las redes sociales profesionales a beneficio laboral, ya que través de un adecuado uso y administración de sus redes podrán tener mayor ventaja frente a la competencia, así como aprovechar mayores oportunidades laborales.

Ello también nos proporciona un dato valioso, el cual nos permite conocer en qué medida las “búsqueda de trabajo” uno de los indicadores, es influyentes y determinantes en el desarrollo de su empleabilidad.

**Gráfico 24:** *Apreciación de los egresados del año académico 2017 sobre la manera que potencia su curriculum*

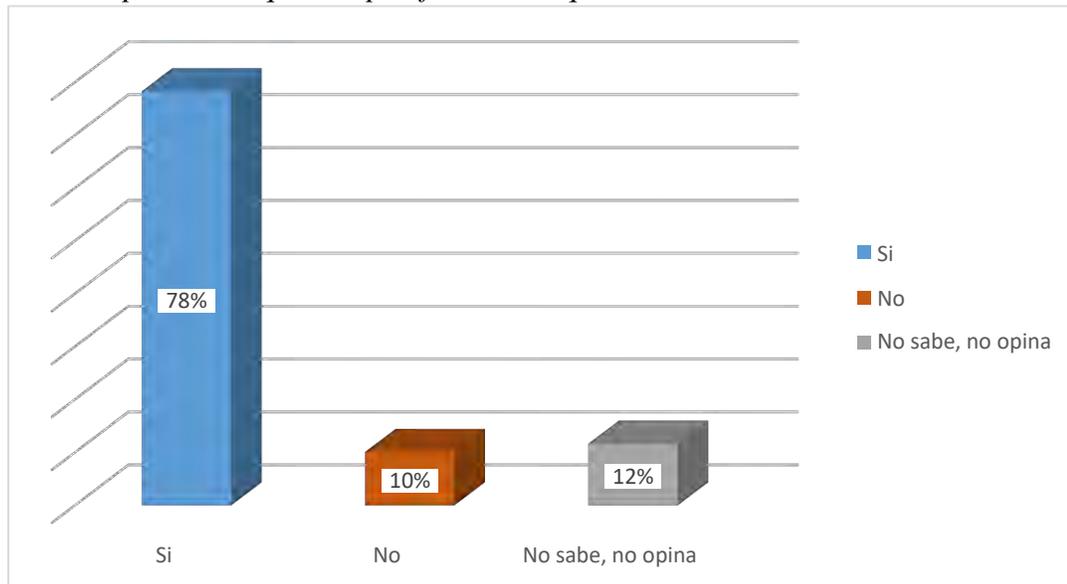


*Fuente:* Elaborado en base a los datos obtenidos de la encuesta realizada a los egresados del año académico 2017 de Escuela Profesional de Economía de la UNSAAC.  
Elaboración Propia.

Interpretación: Del presente cuadro estadístico podemos apreciar, la manera que potencian su CV los egresados de la Escuela Profesional de Economía es: 65% mejoran el contenido de su CV, 15% sigue de información actualizada, 11% aplica otros medios y 7% participa en talleres de bolsas de trabajo.

Dándonos a conocer que hay mayor porcentaje de egresados que potencian su curriculum vitae, mejorando el contenido del mismo con cambios y actualizándolo, ya que es necesario mantenerlo al día nuestro curriculum, pues viene a ser nuestra carta de presentación laboral. Ello también nos proporciona un dato valioso, el cual nos permite conocer en qué medida las “búsqueda de trabajo” uno de los indicadores, es influyentes y determinantes en el desarrollo de su empleabilidad.

**Gráfico 25:** *Apreciación de los egresados del año académico 2017 sobre expectativas que cumple, frente al requerimiento del mercado laboral*



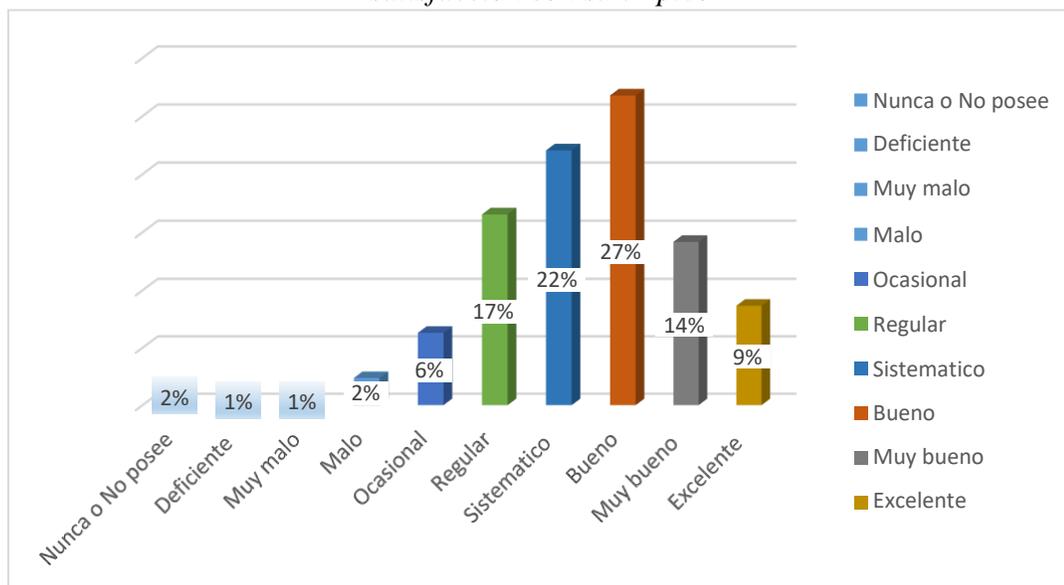
*Fuente:* Elaborado en base a los datos obtenidos de la encuesta realizada a los egresados del año académico 2017 de Escuela Profesional de Economía de la UNSAAC.  
Elaboración Propia.

Interpretación: Del presente cuadro estadístico podemos apreciar, la manera que cumplen las exigencias del mercado laboral los egresados de la Escuela Profesional de Economía siendo lo siguiente: 78% indica sí, el 12% no sabe, no opina; y el 10% no.

Dándonos a conocer que hay mayor porcentaje de egresados que cumplen con las exigencias y expectativas que requiere el mercado laboral, demostrando su capacidad y habilidades para responder, así como estar al tanto de los cambios que se generan en el ámbito laboral.

Ello también nos proporciona un dato valioso, el cual nos permite conocer en qué medida las “búsqueda de trabajo” uno de los indicadores, es influyentes y determinantes en el desarrollo de su empleabilidad.

**Gráfico 26:** *Apreciación de los egresados del año académico 2017 sobre su satisfacción con su empleo*



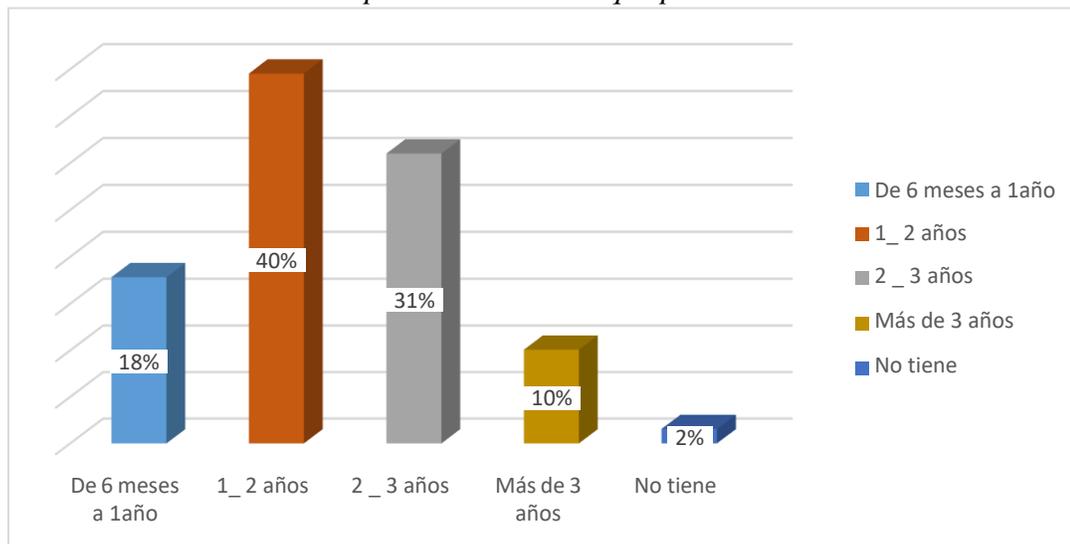
*Fuente:* Elaborado en base a los datos obtenidos de la encuesta realizada a los egresados del año académico 2017 de Escuela Profesional de Economía de la UNSAAC.  
Elaboración Propia.

Interpretación: De acuerdo al presente cuadro estadístico podemos apreciar, la satisfacción con su empleo los egresados de la Escuela Profesional de Economía son: 27% es bueno, 22% es sistemático, 17% es regular, 14% es muy bueno, 9% es excelente y un 6% es ocasional.

Dándonos a conocer que hay mayor porcentaje de egresados que están satisfechos con su empleo, del cual podemos inferir que poseen un buen clima laboral, relación con sus superiores y compañeros de trabajo, reconocimientos y beneficios que la institución les otorga, en base a su desarrollo y logros.

Ello también nos proporciona un dato valioso, el cual nos permite conocer en qué medida las “habilidades sociales básicas” uno de los indicadores, es influyentes y determinantes en el desarrollo de su empleabilidad.

**Gráfico 27:** *Apreciación de los egresados del año académico 2017 en base a la experiencia laboral que poseen*



*Fuente:* Elaborado en base a los datos obtenidos de la encuesta realizada a los egresados del año académico 2017 de Escuela Profesional de Economía de la UNSAAC.  
Elaboración Propia.

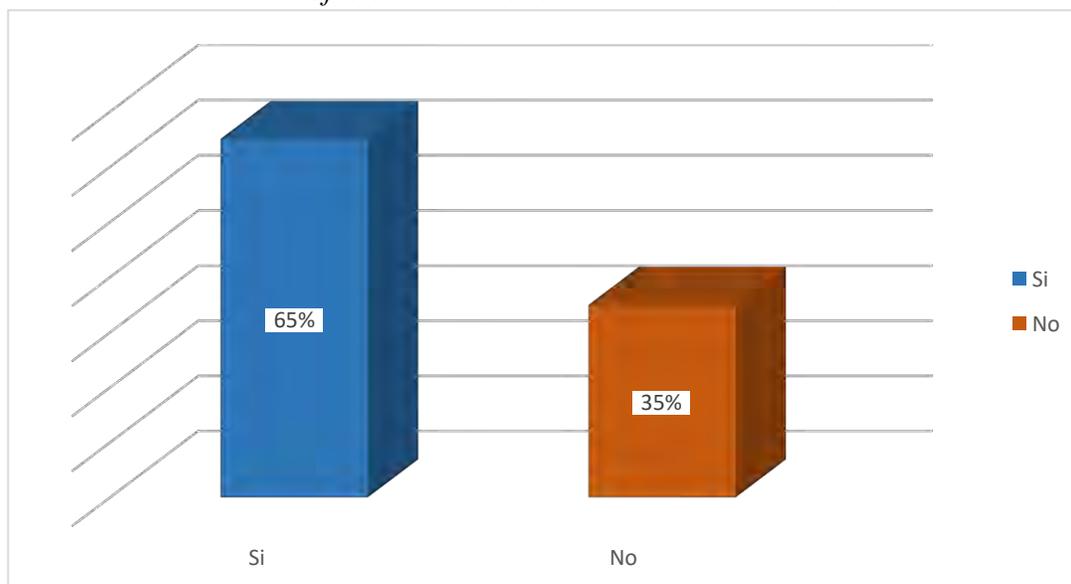
Interpretación: Del presente cuadro estadístico podemos apreciar el tiempo de experiencia laboral que tienen los egresados de la Escuela Profesional de Economía lo siguiente: 40% tiene entre 1-2 años, 31% tiene entre 2-3 años, 18% tiene entre 6 meses y un año, 10% indica tiene más de 3 años de experiencia laboral.

Dando a conocer que la mayoría de egresados si cuentan con experiencia laboral, siendo la más común en muchos entre 1 a 2 años y otros cuentan con 2 a 3 años; aspecto de importancia pues en la actualidad contar con años de experiencia laboral, influye para poder contar con un empleo.

Ello también nos proporciona un dato valioso, el cual nos permite conocer en qué medida las “adaptabilidad y la movilidad” uno de los indicadores, es influyentes y determinantes en el desarrollo de su empleabilidad.

#### 4.1.2. Factores Circunstanciales

**Gráfico 28:** *Apreciación del apoyo familiar que perciben los egresados de la Escuela Profesional de Economía del año académico 2017*



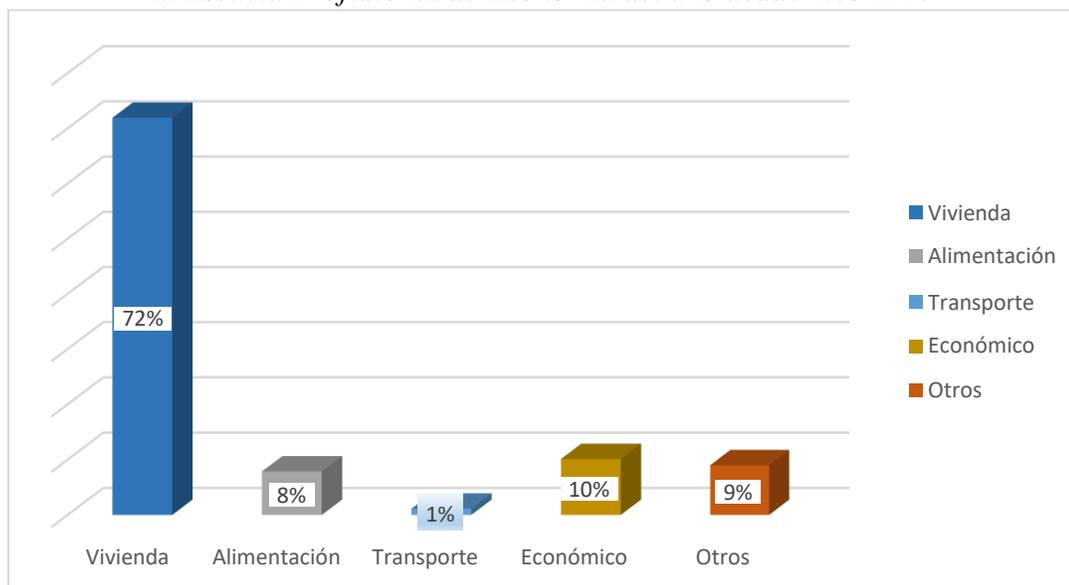
*Fuente:* Elaborado en base a los datos obtenidos de la encuesta realizada a los egresados del año académico 2017 de Escuela Profesional de Economía de la UNSAAC.  
Elaboración Propia.

Interpretación: Del presente cuadro estadístico podemos apreciar el apoyo familiar que tienen los egresados de la Escuela Profesional de Economía indican lo siguiente: 65% si recibe apoyo familiar, 35% no recibe ningún tipo de apoyo familiar.

Dándonos a conocer que hay mayor porcentaje de egresados reciben algún tipo de soporte o ayuda familiar, aspecto interesante que muchas veces influye en el desarrollo académico y profesional

Ello también nos proporciona un dato valioso, el cual nos permite conocer en qué medida las “circunstancia de su hogar” uno de los indicadores, es influyentes y determinantes en el desarrollo de su empleabilidad.

**Gráfico 29:** *Apreciación del tipo de apoyo familiar que perciben los egresados de la Escuela Profesional de Economía del año académico 2017*



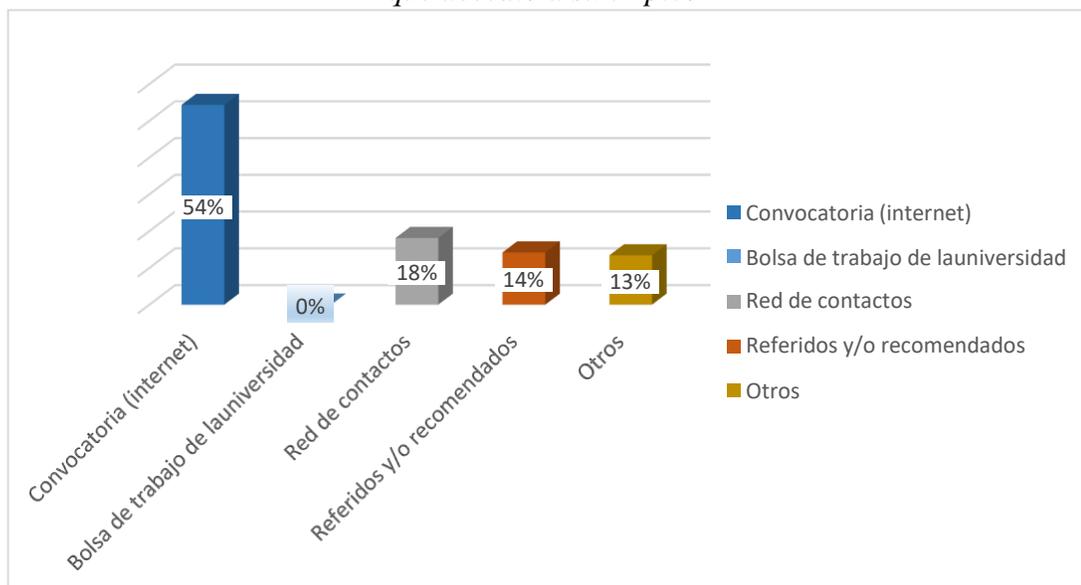
*Fuente:* Elaborado en base a los datos obtenidos de la encuesta realizada a los egresados del año académico 2017 de Escuela Profesional de Economía de la UNSAAC.  
Elaboración Propia.

Interpretación: Del presente cuadro estadístico podemos apreciar el tipo apoyo familiar que reciben los egresados de la Escuela Profesional de Economía es: 72% apoyo de vivienda, 10% apoyo económico, 9% otro tipo de apoyo y 8% recibe apoyo en alimentación.

Dándonos a conocer que hay mayor porcentaje de egresados aun convive con sus familiares, con el cual podemos inferir que comparten responsabilidades familiares, el cual influye en su desarrollo laboral y profesional, puesto que genera un coste de oportunidad a futuro o en función de prioridades.

Ello también nos proporciona un dato valioso, el cual nos permite conocer en qué medida las “cultura de trabajo y circunstancia de hogar” uno de los indicadores, es influyentes y determinantes en el desarrollo de su empleabilidad.

**Gráfico 30:** *Apreciación de los egresados del año académico 2017, sobre la forma que accedió a su empleo*



*Fuente:* Elaborado en base a los datos obtenidos de la encuesta realizada a los egresados del año académico 2017 de Escuela Profesional de Economía de la UNSAAC.  
Elaboración Propia.

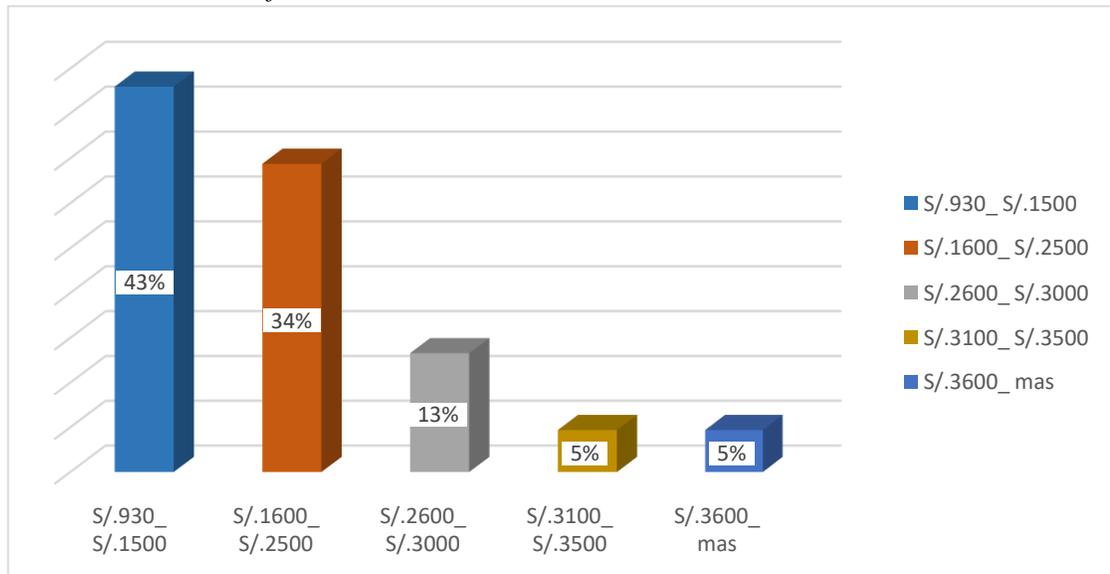
Interpretación: Del presente cuadro estadístico podemos apreciar la manera como accedieron a su actual empleo los egresados de la Escuela Profesional de Economía, siendo: 54% por convocatoria (internet), 18% por red de contactos, 14% por referidos y recomendado, 13% por otros medios accedió a su actual empleo.

Dándonos a conocer que hay mayor porcentaje de egresados accedieron a un puesto laboral por medio de convocatorias, haciendo uso plataformas y páginas web, redes sociales entre otras páginas de internet que hoy en día son bastante usadas, la cual permite con mayor facilidad a un puesto laboral.

Ello también nos proporciona un dato valioso, el cual nos permite conocer en qué medida las “el acceso a los recursos” uno de los indicadores, es influyentes y determinantes en el desarrollo de su empleabilidad.

### 4.1.3. Factores Externos

**Gráfico 31:** Escala del ingreso que perciben los egresados de la Escuela Profesional de Economía del año académico 2017



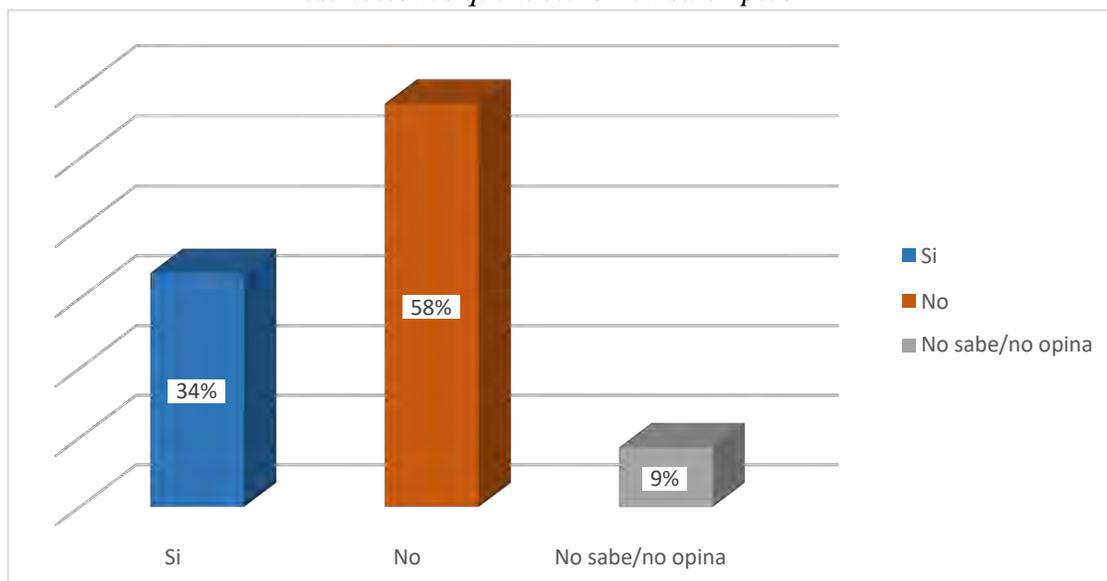
*Fuente:* Elaborado en base a los datos obtenidos de la encuesta realizada a los egresados del año académico 2017 de Escuela Profesional de Economía de la UNSAAC.  
Elaboración Propia.

Interpretación: Del presente cuadro estadístico podemos apreciar, el ingreso que perciben los egresados de la Escuela Profesional de Economía, siendo: 43% que perciben S/930-S/1500, 34% perciben S/1600-S/2500, 13% reciben S/2600-S/3000 y 5% reciben S/3100- S/3500, así también hay un 5% que percibe más de S/3600.

Dándonos a conocer que hay mayor porcentaje de egresados perciben un salario entre el salario básico y los S/1500, dicho ingreso por lo general está vinculado cuando recién se insertan al mercado laboral, también relacionado al desempeño que tiene en la institución que laboran y al tipo de empresa que se emplean.

Ello también nos proporciona un dato valioso, el cual nos permite conocer en qué medida las “los factores de la demanda” uno de los indicadores, es influyentes y determinantes en el desarrollo de su empleabilidad.

**Gráfico 32:** *Apreciación de los egresados del año académico 2017 sobre las restricciones que tuvieron en su empleo*

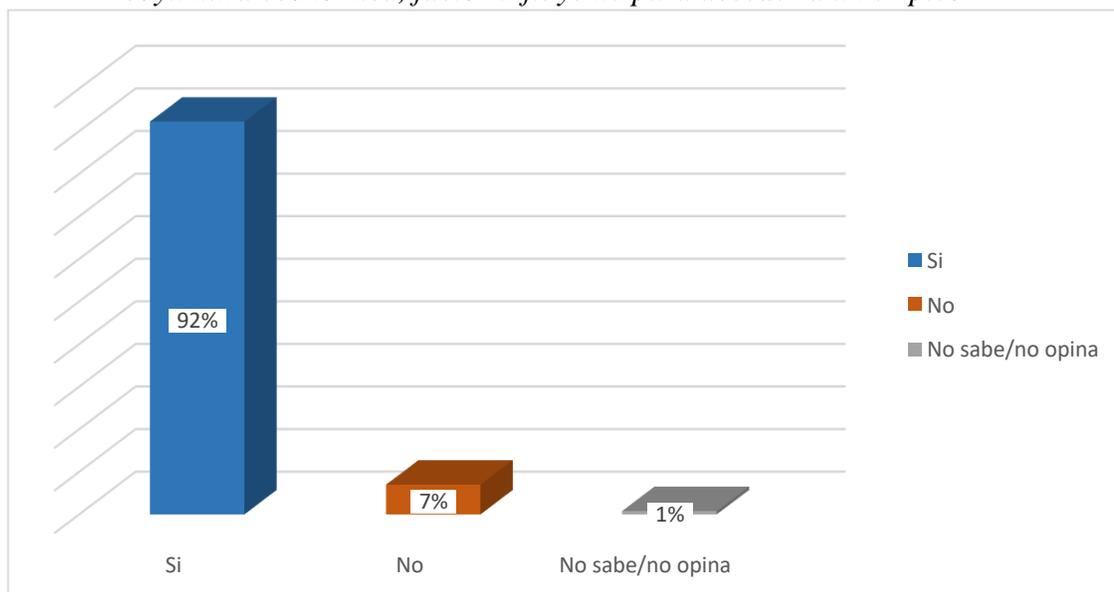


*Fuente:* Elaborado en base a los datos obtenidos de la encuesta realizada a los egresados del año académico 2017 de Escuela Profesional de Economía de la UNSAAC.  
Elaboración Propia.

Interpretación: Del presente cuadro estadístico podemos apreciar, las condiciones, sujetos en su contrato de trabajo de los egresados de la Escuela Profesional de Economía, siendo: 58% que no tuvo condiciones, 34% que sí tuvieron condiciones, 9% indica que no sabe, no opina. Dándonos a conocer que hay mayor porcentaje de egresados no estuvieron sujetos a restricciones o limitaciones laborales, el cual les permite desempeñar su cargo con libertad, sin inconvenientes.

Ello también nos proporciona un dato valioso, el cual nos permite conocer en qué medida las “los factores de la demanda” uno de los indicadores, es influyentes y determinantes en el desarrollo de su empleabilidad.

**Gráfico 33:** *Apreciación de los egresados del año académico 2017 sobre la actual coyuntura económica, factor influyente para acceder a un empleo*

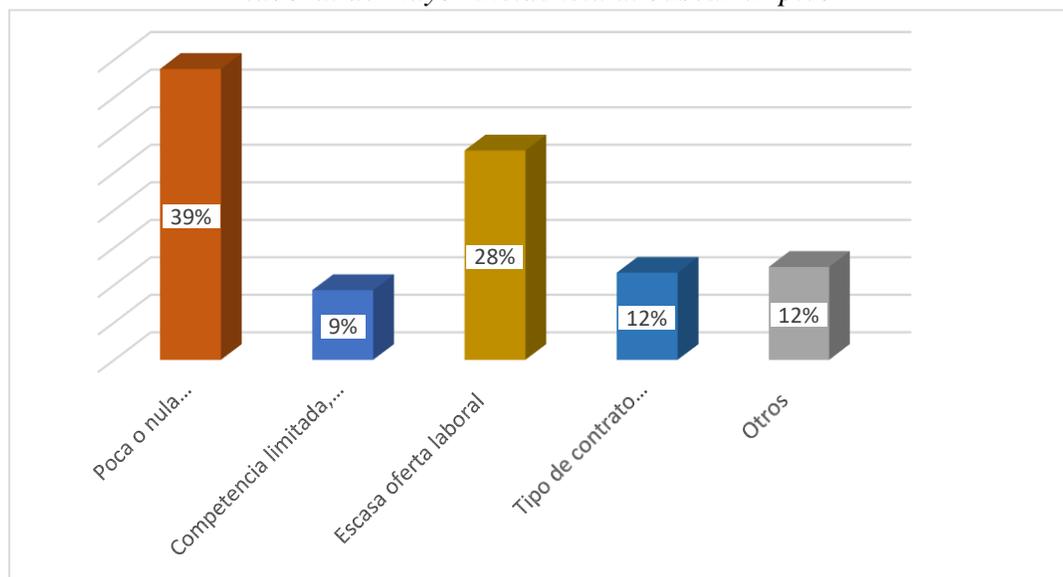


*Fuente:* Elaborado en base a los datos obtenidos de la encuesta realizada a los egresados del año académico 2017 de Escuela Profesional de Economía de la UNSAAC.  
Elaboración Propia.

Interpretación: Del presente cuadro estadístico podemos apreciar, como la coyuntura económica influye para obtener un empleo, según los egresados de la Escuela Profesional de Economía indicando lo siguiente: 92% sí influye, 7% no influye y el 1% no sabe no opina. Dándonos a conocer que hay mayor porcentaje de egresados coinciden que la coyuntura económica influye para acceder a un empleo, pues muchas ocasiones genera despidos masivos, o limitaciones en convocatorias laborales.

Ello también nos proporciona un dato valioso, el cual nos permite conocer en qué medida las “los factores macroeconómicos” uno de los indicadores, es influyentes y determinantes en el desarrollo de su empleabilidad.

**Gráfico 34:** *Apreciación de los egresados del año académico 2017 sobre el factor laboral de mayor incidencia al buscar empleo*



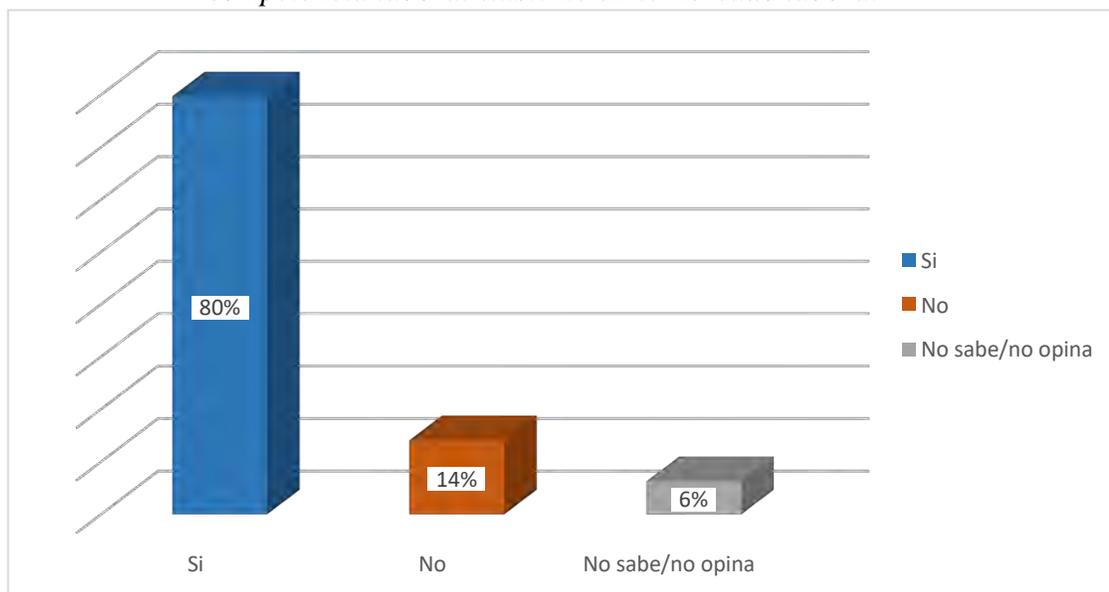
*Fuente:* Elaborado en base a los datos obtenidos de la encuesta realizada a los egresados del año académico 2017 de Escuela Profesional de Economía de la UNSAAC.  
Elaboración Propia.

Interpretación: Del presente cuadro estadístico podemos apreciar, el factor de mayor incidencia que hay al buscar empleo según los egresados de la Escuela Profesional de Economía indicando lo siguiente: el 39% indica la poca o nula experiencia laboral, el 28% indica la escasa oferta laboral, el 12% indica el tipo de contrato y remuneración al igual que otros factores y el 9% la competencia limitada, frente a otros que postulan por un empleo.

Dándonos a conocer que hay mayor porcentaje de egresados se inclina que tener poca experiencia laboral es el mayor incidente que se enfrentan al buscar empleo, pues resulta una carta de presentación al presentarse a un nuevo empleo, ello demuestra el conocimiento práctico que posee, dominio e habilidad que poseen.

Ello también nos proporciona un dato valioso, el cual nos permite conocer en qué medida las “factores de reclutamiento” uno de los indicadores, es influyentes y determinantes en el desarrollo de su empleabilidad.

**Gráfico 35:** *Apreciación de los egresados del año académico 2017 sobre la competencia laboral existente en el mercado laboral*



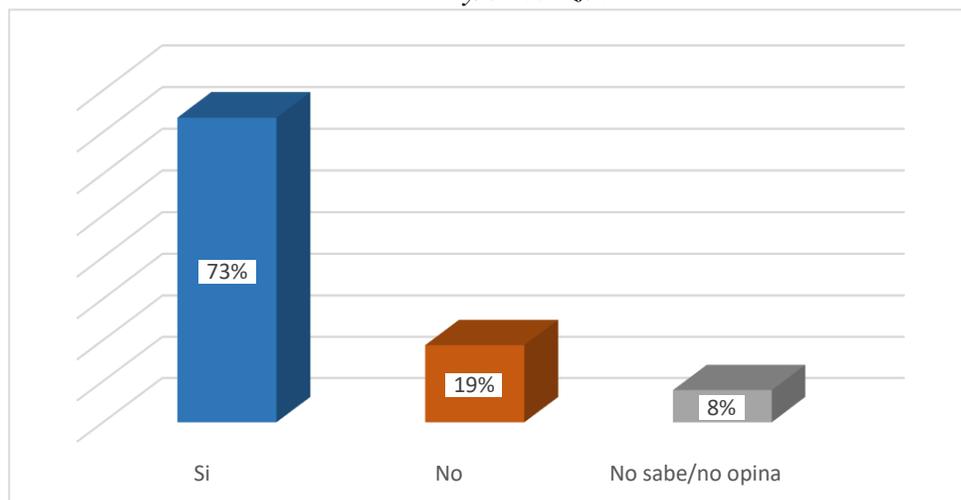
*Fuente:* Elaborado en base a los datos obtenidos de la encuesta realizada a los egresados del año académico 2017 de Escuela Profesional de Economía de la UNSAAC.  
Elaboración Propia.

Interpretación: Del presente cuadro estadístico podemos apreciar, el punto de vista que tienen los egresados de la Escuela Profesional de Economía sobre la competencia laboral es: 80% indica que, si hay mucha competencia laboral, 14% indica que no, 6% no sabe, no opina.

Dándonos a conocer que hay mayor porcentaje de egresados evidencias que el mercado laboral se encuentra saturado con una alta demanda de profesionales de Economía, el cual es un reto en su desarrollo, pues vemos un entorno de mucha competencia laboral.

Ello también nos proporciona un dato valioso, el cual nos permite conocer en qué medida las “factores de reclutamiento” uno de los indicadores, es influyentes y determinantes en el desarrollo de su empleabilidad.

**Gráfico 36:** ¿El actual empleo que tienen los egresados del año académico 2017 de la Escuela Profesional de Economía, está relacionado con los estudios que posee y/o realizo?



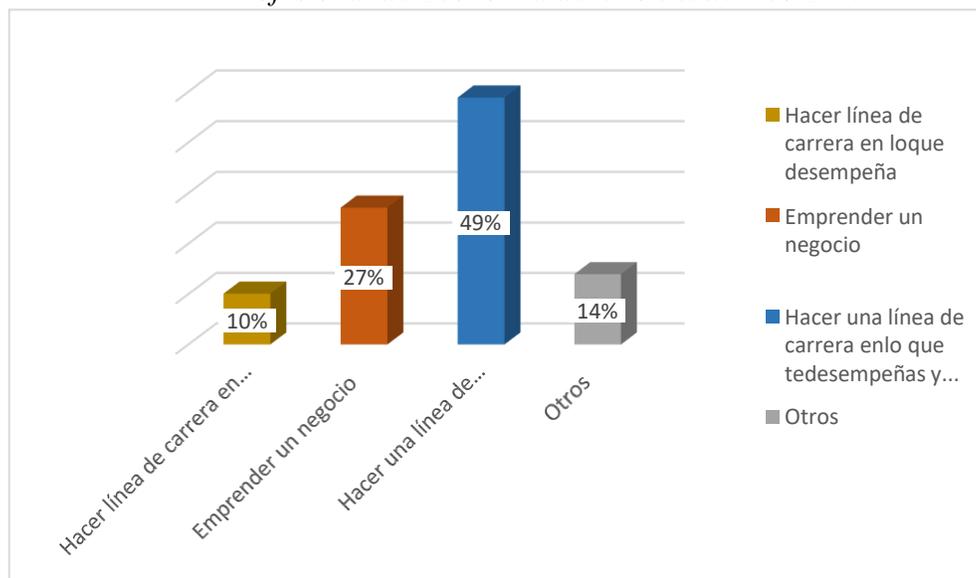
*Fuente:* Elaborado en base a los datos obtenidos de la encuesta realizada a los egresados del año académico 2017 de Escuela Profesional de Economía de la UNSAAC.

Interpretación: Del presente cuadro estadístico podemos apreciar, la relación de sus estudios realizados con el empleo de los egresados del año académico 2017 de la Escuela Profesional de Economía es: el 73% indica que si, el 19% indica que no, el 8% no sabe no opina.

Dándonos a conocer que hay mayor porcentaje de egresados se vienen desempeñando en rubros relacionados a la carrera de economía, pero también hay un importante grupo que se emplean en trabajos que no están relacionados a su carrera, ello se da por diversos motivos, que afectan su desarrollo profesional.

Ello también nos proporciona un dato valioso, el cual nos permite conocer en qué medida las “factores de política” uno de los indicadores, es influyentes y determinantes en el desarrollo de su empleabilidad.

**Gráfico 37:** *Cuál es su aspiración profesional de los Egresados de la Escuela Profesional de Economía del año académico 2017*



*Fuente:* Elaborado en base a los datos obtenidos de la encuesta realizada a los egresados del año académico 2017 de Escuela Profesional de Economía de la UNSAAC.  
Elaboración Propia.

Interpretación: Del presente cuadro estadístico podemos apreciar, la aspiración profesional que tienen los egresados de la Escuela Profesional de Economía es lo siguiente: el 49% indica hacer una línea de carrera en lo que actualmente te desempeñas y emprender un negocio, el 27% indica emprender un negocio, el 14% indica tener otras aspiraciones, el 10% indica hacer una línea de carrera en lo que actualmente se desempeña.

Dándonos a conocer que hay mayor porcentaje de egresados desea desarrollarse en su una línea de carrera, en base a lo que viene desarrollando o laborando actualmente, complementado con emprender un negocio.

## CONCLUSIONES

Con el presente proyecto de investigación se llegó a las siguientes conclusiones en base al análisis realizado a través del cuestionario.

1. En la presente investigación se analizó y llegó a la conclusión que el factor individual es determinante en la empleabilidad en los egresados del año académico 2017, en la Escuela Profesional de Economía de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, pues en base al análisis se obtuvo que los indicadores que componen el factor individual poseen mayor grado de determinación y relación en el desarrollo de su empleabilidad, siendo los que comprenden: los atributos esenciales, competencias personales, habilidades transferibles básicas, competencias clave transferibles, habilidades transferibles de alto nivel, cualificaciones, experiencia laboral, vinculación con el mercado laboral. Así también cabe mencionar que ello lo respalda las teorías y conceptos de la empleabilidad, mientras los factores externos y circunstanciales son más influyentes y en otros casos condicionan la empleabilidad, pues no compromete el desarrollo de la empleabilidad de los egresados.
2. Se determinó que la formación académica a nivel superior influyó en la empleabilidad en un alto grado para el 22%, seguido de un mediano grado para el 21% de los egresados del año académico 2017, en la Escuela Profesional de Economía de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, en base al análisis del estudio realizado parte de lo que adquirieron y aprendieron en formación profesional es influye en su desarrollo profesional; en el cual se observa una relación directamente proporcional pues a mayor aprendizaje y conocimiento que poseen, mayor es el grado de influencia en el desarrollo de la empleabilidad.

E allí la importancia del tipo y calidad de enseñanza brindada en la universidad, ya que, a través de los cursos y talleres que se desarrollan, se evidencian lo útiles que son en el campo laboral y profesional de los egresados.

3. Se determinó que tienen un alto grado de satisfacción laboral el 27% de egresados, seguido de un mediano grado de satisfacción el 22% de los egresados del año académico 2017, en la Escuela Profesional de Economía de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, en base al análisis del estudio realizado la satisfacción laboral está relacionado al buen clima laboral, tipo de vínculo laboral que poseen con (compañeros y supervisor), oportunidades de crecimiento laboral, sentirse valorado en la institución que labora, los reconocimientos laborales, bonificación en base a los objetivos proyectados y logrados, entre otros puntos esenciales influyen en su satisfacción de los egresados.
4. Se identificó que el 73% de los egresados del año académico 2017, en la Escuela Profesional de Economía de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, se poseen un empleo relacionado a sus estudios en su profesión, tales como: banca y finanzas, planificación y proyectos, asesoría y consultoría; docencia académica y entre otras especialidades. Muchas de las especialidades de eligieron está en función de lo más demandado en el mercado laboral, lo que más dominen y poseen cierta habilidad y también a la que no tuvo inconvenientes en ingresar.

## RECOMENDACIONES

1. Trabajar en el desarrollo de los indicadores del factor individual sobre todo potenciar el desarrollo y mejora de los conocimientos, habilidades, capacidades, competencias, actitudes y aptitudes que poseen, ya que viene a ser la base y/o cimiento en su desarrollo profesional, el cual les permitirá mejorar su inserción al mercado laboral y poder tener un buen desempeño laboral, así también indicar que son muy importantes y necesarios pues actualmente vienen a ser uno de los requisitos más demandados y requeridos por muchas instituciones y/o empresas, ya que junto a la experiencia laboral que poseen, podrán mejorar su empleabilidad los egresados de la Escuela Profesional de Economía.

Recomendar tener el curriculum vitae actualizado y presentable, pues es una carta de presentación al momento de acceder a nuevos empleos y/o cargos laborales.

2. La Escuela Profesional de Economía debe mejorar el tipo de enseñanza que brindar con conocimiento y enfoques nuevos e innovadores, relacionados a lo que demanda del mercado laboral, mejorando y cambiando el contenido de varios cursos y talleres que desarrollan.

Así también es necesario por parte de los egresados que trabajen en mejorar y ampliar sus conocimientos, potenciando con cursos, talleres, maestrías y entre otras herramientas necesarias, actualizadas de acorde a la realidad y cambios que se realizan a nivel laboral.

3. Trabajar en mejorar las relaciones y lazos laborales, que poseen con sus compañeros de trabajo, así como sus superiores (jefes y supervisores); el cual influye en su desarrollo laboral, pues el poseer buena referencia laborales y sociales son tomadas en cuenta por muchas instituciones, así también influyen con facilidad para ingresar

a nuevos puestos y/o cargos laborales, ascensos laborales que junto a su desempeño acceden a nuevas oportunidades laborales, obtenido mayor satisfacción personal, profesional y laboral.

4. Promover cambios y mejoras de los talleres y seminarios que se dictan en la Escuela Profesional de Economía, con temas altamente demandadas hoy en día, así de tal manera fomentar su desarrollo práctico en el campo laboral.

Promover el desarrollo de convenios con instituciones públicas y privadas por parte de las autoridades universitarias, para los estudiantes que están en los últimos semestres académicos como: 8vo, 9no y 10cimo ciclo y así puedan acceder con facilidad al mercado laboral y poseer un empleo.

## REFERENCIAS

- (SKILLS), S. d. (s.f.). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: <https://www.ilo.org/>.
- ¿Qué son las competencias laborales? (2019). *Core Global Partners*. Obtenido de Core Global Partners: <https://coreglobalpartners.com.pe/>.
- Alles, M. (2007). *Desarrollo del Talento Humano Basado en competencias*. (Granica, Ed.)
- Argoti Chamorro, A. C. (2011). Algunos Elementos sobre la Teoría Clásica del Empleo y la Versión Keynesiana.
- Becerra, A. M., & La Serna, K. (2010). La competencias que demanda el Mercado Laboral de los Profesionales del Campo Económico-Empresarial de la actualidad .
- Beier, G. (2014). *Inserción Laboral de los Egresados de la Licenciatura en Comercio Internacional de la UNLu*. Facultad Regional delta.
- Bernal Torres, C. A. (2010). Metodología de la Investigación; Administración, Economía, Humanidades y Ciencias sociales. En O. F. Palma (Ed.). Colombia: Pearson Educación.
- Cerrato Reyes, K., Argueta , L., & Zavala , J. (2016). Determinantes de la Empleabilidad en el Mercado Laboral.
- Cifuentes Férez, P. (2017). Las Diez Competencias Fundamentales para la Empleabilidad según Egresados , Profesorado y Profesionales de la Traducción e Interpretación.
- Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad. (2014). Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad.
- De qué Hablamos cuando Hablamos de Empleabilidad. (2017). De qué Hablamos cuando Hablamos de Empleabilidad.

- Definiciones, d. A. (09 de 2012). *Organización Internacional del Trabajo*. (CINTERFOR, Editor) Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: <https://www.oitcinterfor.org/>.
- Depaz Vargas , F., Maldonado Gómez , J., & Saavedra Egúsquiza , E. (2017). *Análisis de las Estrategias de Empleabilidad Desarrolladas por los Alumnos de Noveno y Décimo ciclo de la Facultad de Gestión y Alta Dirección. Periodo de Análisis:2017-I*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Diario Gestión. (6 de dic. de 2013). *¿Qué es Empleabilidad? [archivo de video]*. Obtenido de <https://www.inestemple.com/>
- Didier Pino, N. (2014). *Capital Humano Nominal, Empleabilidad y Credencialismo*. (R. I. TECNOLOGÍA, Ed.)
- Duarte, G. (2018). *Definición ABC*. Obtenido de Definición ABC: <https://www.definicionabc.com/>.
- Economíapedia. (2012). *Economíapedia, haciendo facil la economía*. Obtenido de Economíapedia, haciendo facil la economía: <https://economipedia.com/definiciones/mercado-laboral>.
- Economíapedia. (2012). *Economíapedia, haciendo facil la economía*. Obtenido de Economíapedia, haciendo facil la economía: <https://economipedia.com/definiciones/empleo>.
- Emplea tu empleabilidad . (2009). *blogge*. Obtenido de blogge: <http://empleandotuempleabilidad.blogspot.com/>.
- Formichella, M. M., & London, S. (2013). *Empleabilidad, Educación y Equidad Social*. (R. d. Sociales, Ed.).
- Garavito, C. (2015). *Mercado de Trabajo: Diagnostico y Política*. (O. d. Perú, Ed.).

- García Correa, D., Londoño Bolívar , C., & Ortiz Pérez, L. (2016). Factores Internos y Externos que Inciden en la Motivación Laboral.
- Gómez Vélez , M. A. (2012). *La Noción de la Empleabilidad: una Mirada desde la Perspectiva de las Organizaciones*. Katharsis - Institución Universitaria de Envigado.
- Guía resumen del Estilo Apa Septima Edición. (2020). Guía resumen del Estilo Apa Septima Edición.
- Hernández Sampieri , R., Fernández Collado , C., & Baptista Lucio , P. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill.
- Hernández, M. (2015). *Metodología de la investigación*. Obtenido de Metodología de la investigación: <https://metodologiadeinvestigacionmarisol.blogspot.com/>
- Herrera Quintanilla, F. S. (2017). *Formación Laboral Basado en Competencias y su Influencia en la Empleabilidad de los Egresados de la Carrera de Administración de la Universidad Privada del Norte, Los Olivos, 2015-I al 2017-I*. Universidad Privada del Norte .
- Informe sobre Empleabilidad. (2015). Informe sobre Empleabilidad. (Fundipe, Ed.)
- León Méndoza , J., Arias Inga , M., & Roca Garay , R. (2015). La Empleabilidad Potencial de los Estudiantes de la UNMSM.
- León Mendoza, J., Arias Inga, M., & Roca Garay, R. (2015). La Empleabilidad Potencial de los Estudiantes de la UNMSM. Pensamiento critico.
- McQuaid , R. W., & Lindsay, C. (2005). The Concept of Employability. (U. o. York, Ed.)
- Michavila , F., Martínez , J., & González, M. (2018). Empleabilidad de los Titulados Universitarios en España. Poyecto EOOU.
- Michavila, F., Martínez , J. M., & González, M. M. (2018). La Empleabilidad de los Universitarios. En U. d. Salamanca (Ed.).

- Michavila, F., Martínez, J. M., & Martín González, M. (2015). La Empleabilidad de los Universitarios.
- Muñoz Izquierdo , A. (2006). Determinantes de la Empleabilidad de los Jóvenes Universitarios y Alternativas para Promoverla.
- Muñoz Izquierdo, C. (2001). Determinantes de la Empleabilidad de los Jóvenes Universitarios y Alternativas para Promoverla.
- Neffa, J. C. (2016). El Concepto de Empleabilidad y sus Usos. (N. S. Council, Ed.).
- Oliván Villobas , C. (s.f.). Empleabilidad y Empleo: Formación Universitaria y Mercado de Trabajo en España y Aragón.
- Orellana, N. (2018). Consideraciones sobre Empleabilidad en Educación Superior.
- Orellana, N. (2018). Consideraciones sobre Empleabilidad en Educación Superior.
- Peiró, J. M., & Yeves, J. (s.f.). Análisis de la Empleabilidad, sus Antecedentes y Consecuencias.
- Portillo Torres, M. C. (2017). Educación por habilidades: Perspectivas y retos para el sistema educativo.
- Rentería Pérez, E., & Andrade Jaramillo, V. (2007). Representaciones y Acciones de los Alumnos Universitarios Frente a la Empleabilidad.
- Rodríguez Cuba, J. (2009). Índice de Empleabilidad de los Jóvenes. (F. C. CaALCI, Ed.)
- Secanella, J. (2011). Nuevas Competencias para la Empleabilidad de los Estudiantes Universitarios. 8.
- Secanella, J. (2011). Nuevas Competencias para la Empleabilidad de los Estudiantes Universitario.
- Significados*. (2013). Obtenido de Significados: <https://www.significados.com/>.
- Suárez Lantarón , B. (2016). Empleabilidad: Análisis del Concepto. (R. d. Educación, Ed.).

Suárez Lantarón , B. (2016). Empleabilidad: Análisis del Concepto. (R. d. Educación, Ed.).

Temple, I. (s.f.). Usted S.A. Marketing Personal. Grupo Norma.

Universitarios de la Comunitat Valenciana. (2013). *Libro Verde Empleabilidad de los Titulos*

*Universitarios de la Comunitat Valenciana*. Generalitat Valenciana.

Vargas Leyva , M. (s.f.). *Perfiles de Empleabilidad y Desempeño Profesional*. COMIE.

## ANEXOS

## Anexo N°1

## Matriz de consistencia

Análisis de los factores determinantes de la empleabilidad los egresados del año académico 2017, en la Escuela Profesional de Economía de la Universidad Nacional San Antonio Abad de Cusco							
Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Técnica	Instrumento
<p><b>Problema General</b> ¿Cuáles son los factores determinantes en la empleabilidad de los egresados del año académico 2017, en la Escuela Profesional de Economía de la Universidad Nacional San Antonio Abad de Cusco?</p> <p><b>Problema Específicos</b> ¿Cuáles son los factores determinantes en la empleabilidad de los egresados del año académico 2017, en la Escuela Profesional de Economía de la Universidad Nacional San Antonio Abad de Cusco? ¿En qué grado influyó la formación académica a nivel superior, en la empleabilidad de los egresados del año académico 2017, en la Escuela Profesional de Economía de la Universidad Nacional San Antonio Abad de Cusco? ¿Cuál es el grado de satisfacción laboral que tienen los egresados del año académico 2017, en</p>	<p><b>Objetivo General</b> Analizar los factores determinantes de la empleabilidad de los egresados del año académico 2017, en la Escuela Profesional de Economía de la Universidad Nacional San Antonio Abad de Cusco.</p> <p><b>Objetivo Específicos</b> Determinar en qué grado la formación académica a nivel superior influyó, en la empleabilidad de los egresados del año académico 2017, en la Escuela Profesional de Economía de la Universidad Nacional San Antonio Abad de Cusco. Determinar el grado de satisfacción laboral que tienen los egresados del año académico 2017, en la Escuela Profesional de Economía de la Universidad Nacional San Antonio Abad de Cusco. Identificar si se emplean en trabajos relacionados a su carrera profesionales,</p>	<p><b>Hipótesis General</b> Los factores individuales, externos y circunstancias familiares, determinan la empleabilidad de los egresados del año académico 2017, de la Escuela Profesional de Economía de la Universidad Nacional San Antonio Abad de Cusco.</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b> A mayor aprendizaje y conocimiento que poseen, mayor es el grado de influencia en la empleabilidad de los egresados del año académico 2017 de la Escuela Profesional de Economía de la Universidad Nacional San Antonio Abad de Cusco. A buen clima laboral y mayor reconocimiento, mayor es el grado de satisfacción laboral que tienen los egresados del año académico 2017, en la Escuela Profesional de Economía de la Universidad Nacional San Antonio Abad de Cusco.</p>	<p>Variable Dependiente: EMPLEABILIDA</p> <p>Variables Independientes:</p> <p>Factor Internos</p>	<p>Habilidades para el empleo y atributos</p> <p>Características Demográficas</p> <p>Salud y Bienestar</p> <p>Buscando Trabajo</p> <p>La adaptabilidad y movilidad geográfica</p>	<p>Atributos Esenciales Competencias Personales Habilidades Transferibles Básicos Competencias Clave Transferibles Habilidades Transferibles De Alto Nivel Cualificaciones Experiencia Laboral: Vinculación Con El Mercado Laboral Sexo Edad Salud Discapacidad Uso eficaz de herramientas Movilidad geográfica Flexibilidad en el trabajo</p>	Encuesta	Cuestionario



Anexo N°2

### ***Encuesta de Empleabilidad***

La siguiente formulación de preguntas ha sido elaborada con fines académicos y está dirigida a los egresados año 2017 de la Escuela Profesional de Economía en la Universidad Nacional San Antonio Abad De Cusco. El cual tiene como finalidad conocer y analizar los factores que determinan la empleabilidad, para así mejorar la inserción al mercado laboral. Para los cual se requiere que responda con la mayor sinceridad posible

Por favor leer atentamente las preguntas y responder de manera más sincera posible.

1. Sexo:

- a) Femenino                      b) Masculino

2. Edad:

- a) 21\_25  
b) 26\_30  
c) 31\_35  
d) 36\_40  
e) 41\_ más

3. Estado civil:

- a) Soltero  
b) Conviviente  
c) Casado  
d) Separado  
e) Viudo

4. Lugar de residencia:

- a) Cusco
- b) Santiago
- c) San Jerónimo
- d) San Sebastián
- e) Wanchaq
- f) Otro: \_\_\_\_\_

5. ¿Qué nivel académico tiene actualmente?

- a) Egresado
- b) Bachiller
- c) Titulado
- d) Magister

6. ¿Cuál es el rubro que actualmente te vienes desempeñando?

- a) Banca y Finanzas
- b) Planificación y Proyecto
- c) Asesoría y Consultoría
- d) Docencia Académica
- e) Otros

7. ¿Está conforme con su actual empleo?

- 1) Nunca o No posee
- 2) Deficiente
- 3) Muy Malo
- 4) Malo
- 5) Ocasional
- 6) Regular
- 7) Sistemático
- 8) Bueno
- 9) Muy bueno
- 10) Excelente

## **I. FACTORES PERSONALES E INDIVIDUALES**

**A. Habilidades Para El Empleo Y Atributos**

8. ¿Cómo es el vínculo laboral que tiene con tus compañeros y supervisor en la institución que laboras?

- 1) Nunca o No posee
- 2) Deficiente
- 3) Muy Malo
- 4) Malo
- 5) Ocasional
- 6) Regular
- 7) Sistemático
- 8) Bueno
- 9) Muy bueno
- 10) Excelente

9. ¿Cómo calificas su desempeño en las actividades que desarrollan donde labora?

- 1) Nunca o No posee
- 2) Deficiente
- 3) Muy Malo
- 4) Malo
- 5) Ocasional
- 6) Regular
- 7) Sistemático
- 8) Bueno
- 9) Muy bueno
- 10) Excelente

10. ¿Cómo consideras los conocimientos que posee, ante los requerimientos y exigencias del mercado laboral?

- 1) Nunca o No posee
- 2) Deficiente
- 3) Muy Malo
- 4) Malo
- 5) Ocasional
- 6) Regular
- 7) Sistemático

- 8) Bueno
- 9) Muy bueno
- 10) Excelente

11. ¿Cómo calificas el empleo de las herramientas e innovaciones tecnológicas para su desempeño laboral?

- 1) Nunca o No posee
- 2) Deficiente
- 3) Muy Malo
- 4) Malo
- 5) Ocasional
- 6) Regular
- 7) Sistemático
- 8) Bueno
- 9) Muy bueno
- 10) Excelente

12. ¿Cuál es el nivel de conocimiento que tienes en cursos extracurriculares (Excel, Project, SAP, otros) aplicados a su centro laboral?

- 1) Nunca o No posee
- 2) Deficiente
- 3) Muy Malo
- 4) Malo
- 5) Ocasional
- 6) Regular
- 7) Sistemático
- 8) Bueno
- 9) Muy bueno
- 10) Excelente

13. ¿Cómo califica su capacidad para resolver problemas e inconvenientes que se presentan en el área que desempeñan?

- 1) Nunca o No posee
- 2) Deficiente
- 3) Muy Malo

- 4) Malo
- 5) Ocasional
- 6) Regular
- 7) Sistemático
- 8) Bueno
- 9) Muy bueno
- 10) Excelente

14. ¿Cómo califica su capacidad de dirigir los grupos de trabajo, en la institución que labora?

- 1) Nunca o No posee
- 2) Deficiente
- 3) Muy Malo
- 4) Malo
- 5) Ocasional
- 6) Regular
- 7) Sistemático
- 8) Bueno
- 9) Muy bueno
- 10) Excelente

15. ¿Cómo calificas los resultados del trabajar en equipo, dentro del área que se desempeña?

- 1) Nunca o No posee
- 2) Deficiente
- 3) Muy Malo
- 4) Malo
- 5) Ocasional
- 6) Regular
- 7) Sistemático
- 8) Bueno
- 9) Muy bueno
- 10) Excelente

16. ¿Cómo calificas su comportamiento y desempeño profesional en la institución que labora?

- 1) Nunca o No posee
- 2) Deficiente
- 3) Muy Malo
- 4) Malo
- 5) Ocasional
- 6) Regular
- 7) Sistemático
- 8) Bueno
- 9) Muy bueno
- 10) Excelente

17. ¿Cuán consciente es de la importancia de mantenerse actualizado con capacitaciones, seminarios y talleres relacionados a tu carrera?

- 1) Nunca o No posee
- 2) Deficiente
- 3) Muy Malo
- 4) Malo
- 5) Ocasional
- 6) Regular
- 7) Sistemático
- 8) Bueno
- 9) Muy bueno
- 10) Excelente

18. ¿Cómo calificas la relación de tu actual empleo con los estudios realizados y adquiridos en tu profesión?

- 1) Nunca o No posee
- 2) Deficiente
- 3) Muy Malo
- 4) Malo
- 5) Ocasional
- 6) Regular
- 7) Sistemático
- 8) Bueno
- 9) Muy bueno
- 10) Excelente

19. ¿Cómo califica su capacidad para adaptarte a cambios que realizan en el ambiente laboral?

- 1) Nunca o No posee
- 2) Deficiente
- 3) Muy Malo
- 4) Malo
- 5) Ocasional
- 6) Regular
- 7) Sistemático
- 8) Bueno
- 9) Muy bueno
- 10) Excelente

### **B. Salud y Bienestar**

20. ¿Consideras que cuenta con buena salud para desarrollar sus responsabilidades en la institución que labora?

- 1) Nunca o No posee
- 2) Deficiente
- 3) Muy Malo
- 4) Malo
- 5) Ocasional
- 6) Regular
- 7) Sistemático
- 8) Bueno
- 9) Muy bueno
- 10) Excelente

21. La institución que labora ¿Brindan oportunidades o facilidades laborales a profesionales que presentan algún tipo de discapacidad física?

- a) Si
- b) No
- c) No sabe, no opina

### **C. Buscando Trabajo**

22. ¿Cómo calificas el uso de las redes sociales profesionales (LinkedIn, Aptituds, Facebook, etc.) a beneficio laboral?

- 1) Nunca o No posee
- 2) Deficiente
- 3) Muy Malo
- 4) Malo
- 5) Ocasional
- 6) Regular
- 7) Sistemático
- 8) Bueno
- 9) Muy bueno
- 10) Excelente

23. ¿Cómo potencias tu Curriculum Vitae, para poder presentar a los empleos?

- a) Participar de talleres de la bolsa de trabajo
- b) Buscar asesoría de un profesional
- c) Guía de la información actualizada, como en los medios de comunicación (internet, televisión, revistas, etc.)
- d) Mejorando el contenido en (presentación, experiencia laboral y referencias personales)
- e) Otros

#### **D. La Adaptabilidad Y La Movilidad**

24. ¿Consideras que cumples las exigencias y expectativas que requiere el mercado laboral?

- a) Si
- b) No
- c) No sabe, no opina

25. ¿Cuál es el nivel de satisfacción que tiene con su empleo?

- 1) Nunca o No posee
- 2) Deficiente
- 3) Muy Malo
- 4) Malo

- 5) Ocasional
- 6) Regular
- 7) Sistemático
- 8) Bueno
- 9) Muy bueno
- 10) Excelente

26. Cuantos años de experiencia laboral tiene

- a) De 6 meses a 1 año
- b) 1-2 años
- c) 2-3 años
- d) Más de 3 años
- e) No tiene

## II. CIRCUNSTANCIAS PERSONALES

27. Actualmente recibe apoyo de su entorno familiar

- a) Si
  - b) No
- Si tu respuesta es Sí, responde la pregunta 28

28. Qué tipo de apoyo recibes de tu entorno familiar

- a) Vivienda
- b) Alimentación
- c) Transporte
- d) Económico
- e) Otros

29. ¿Consideras que el mercado laboral se encuentra con un exceso de profesionales de tu carrera profesional?

- a) Convocatoria por internet
- b) Bolsa de trabajo de la Universidad
- c) Red de contactos
- d) Referidos y/o recomendados
- e) Otros

## III. FACTORES EXTERNOS

30. ¿Cuánto es el ingreso que percibes actualmente?

- a) S/.930\_ S/.1500
- b) S/.1600\_ S/.2500
- c) S/.2600\_ S/.3000
- d) S/.3100\_ S/.3500
- e) S/.3600\_ mas

31. ¿Al acceder a un empleo le pusieron una serie de restricción, limitaciones o condiciones en el contrato de trabajo?

- a) Si
- b) No
- c) No sabe/ no opina

32. ¿Considera que la actual coyuntura económica es un factor influyente para poder acceder a un empleo?

- a) Si
- b) No
- c) No sabe / No opina

33. ¿Cuál crees que es el factor de demanda o mercado laboral de mayor incidencia a la que se enfrenta un egresado al momento de buscar empleo?

- a) Pocas o nula experiencia laboral
- b) Competencia limitada, frente a otros candidatos mejor preparado
- c) Escasa oferta laboral
- d) Tipo de contrato y remuneración
- e) Otros

34. ¿Considera que el mercado laboral se encuentra con un exceso de profesionales, mucha competencia laboral?

- a) Si
- b) No
- c) No sabe/ no opina

35. ¿El actual empleo que tiene está relacionado con los estudios que posee y/o estudio?

- a) Si
- b) No
- c) No sabe / No opina

36. ¿Cuál es tu aspiración profesional?

- a) Hacer línea de carrera en lo que actualmente te desempeñas
- b) Empezar un negocio
- c) Hacer una línea de carrera en lo que actualmente te desempeñas y empezar un negocio
- d) Otros