

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y**  
**ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ECONOMÍA**



**TESIS**

**FACTORES INDIVIDUALES QUE INCIDEN EN LA INSERCIÓN  
LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA ACADÉMICO  
PROFESIONAL DE ECONOMÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL  
DE CAJAMARCA, 2015 – 2019**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
“ECONOMISTA”**

**PRESENTADO POR EL BACHILLER:  
RONALD JIMY CÉPEDA REYES**

**ASESOR:  
DR. ELMER WILLIAMS RODRÍGUEZ OLAZO**

**CAJAMARCA - PERÚ**

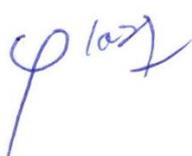
**2025**



## CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

1. Investigador: .  
RONALD JIMY CÉPEDA REYES  
DNI: 43025518  
Escuela Profesional - Facultad:  
Escuela Profesional de Economía – Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas.
2. Asesor:  
Dr. Elmer Williams Rodríguez Olazo  
Departamento Académico:  
Economía
3. Grado académico o título profesional para el estudiante  
 Bachiller     Título profesional     Segunda especialidad  
 Maestro     Doctor
4. Tipo de Investigación:  
 Tesis     Trabajo de investigación     Trabajo de suficiencia profesional  
 Trabajo académico
5. Título de Trabajo de Investigación:  
FACTORES INDIVIDUALES QUE INCIDEN EN LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ECONOMÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA, 2015 – 2019
6. Fecha de evaluación: 23/09/2025
7. Software antiplagio:  TURNITIN     URKUND (OURIGINAL) (\*)
8. Porcentaje de Informe de Similitud: 8%
9. Código Documento: oid:::3117: 502342232
10. Resultado de la Evaluación de Similitud:  
 APROBADO     PARA LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES     DESAPROBADO

Fecha Emisión: 30/09/2025

<i>Firma y/o Sello Emisor Constancia</i>	
	
<hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/> <b>Dr. Elmer Williams Rodríguez Olazo</b> DNI: 16445845	<hr style="border: 0; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/> <b>Dr. Juan José Julio Vera Abanto</b> Director de la Unidad de Investigación F-CECA

\* En caso se realizó la evaluación hasta setiembre de 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA  
 FACULTAD CECA  
 ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ECONOMÍA

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Cajamarca, siendo las 11:00 horas del 08 de septiembre de 2025, reunidos en el ambiente 1M 104 los integrantes del Jurado Evaluador de Sustentación de Tesis designados mediante Resolución No 350-2025-F-CECA-UNC, conforme a lo siguiente:

Presidente: Dr. Héctor Leonardo Gamarra Ortiz  
 Secretario: Dra. Yrma Violeta Rojas Alcalde  
 Vocal: Dra. Janeth Esther Nacarino Díaz  
 Asesor: Dr. Elmer Williams Rodríguez Olazo

Con el objeto de ESCUCHAR LA SUSTENTACION Y CALIFICAR la Tesis intitulada:

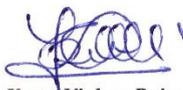
**FACTORES INDIVIDUALES QUE INCIDEN EN LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS  
 EGRESADOS DE LA ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ECONOMÍA DE LA  
 UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA, 2015 – 2019**

Presentada por el bachiller: **RONALD JIMY CÉPEDA REYES**, con el fin de obtener el Título Profesional de **ECONOMISTA**, dando cumplimiento a lo dispuesto en el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela Académico Profesional de Economía de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas de la Universidad Nacional de Cajamarca.

Escuchada la sustentación, comentarios, observaciones y respuestas a las preguntas formuladas por el Jurado Evaluador, SE ACORDÓ: APROBAR la Tesis con la calificación de DIECIOCHO (18).

Siendo las 12:51 horas de la misma fecha, se dio por concluido el Acto de Sustentación.

  
 Dr. Héctor Leonardo Gamarra Ortiz  
 Presidente

  
 Dra. Yrma Violeta Rojas Alcalde  
 Secretario

  
 Dra. Janeth Esther Nacarino Díaz  
 Vocal

  
 Dr. Elmer Williams Rodríguez Olazo  
 Asesor

  
 Bach. Ronald Jimy Céspedes Reyes  
 Sustentante

## DEDICATORIA

*Con el alma llena de emoción, les dedico estas palabras.*

*A ti, papá Alejandro,*

*Te dedico mi eterna admiración. Verte renacer con una fortaleza después de la adversidad no ha sido solo un ejemplo. Cada día que vives es una lección magistral de resiliencia, Gracias por ser nuestro roble, nuestras raíces y nuestro refugio.*

*A ustedes, mis hermanos,*

*gracias por el apoyo en cada momento, por cada risa, por cada lágrima, por cada sueño, los amo con una pasión que nace de lo más profundo de mi corazón.*

*Ron.*

## AGRADECIMIENTO

*Quiero expresar mi más profundo y sincero agradecimiento.*

*A mi hermana Stefanny: gracias por tu sacrificio incansable y por tu apoyo inquebrantable, que me dieron la fuerzas. Eres el ejemplo perfecto de una persona que siempre piensa en los demás, con un corazón generoso que se manifiesta no solo en lo material, sino también en la entrega de tu tiempo y tu grandeza de alma. Eres capaz de ser noble y magnánima incluso con quienes quizá no lo merecen.*

*Al Dr. Elmer Rodríguez, mi asesor: mi gratitud por transmitirme sus conocimientos y guiarme con dedicación. Este logro es tan mío como suyo, fruto de su invaluable mentorship.*

*Al Dr. Héctor Gamarra: gracias por su apoyo incondicional y por ser un pilar fundamental, tanto como un ejemplo de integridad personal como de excelencia profesional.*

*El autor.*

## CONTENIDO

DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
CONTENIDO .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
RESUMEN .....	xii
ABSTRACT.....	xiii
I EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	1
1.1 Situación problemática y definición del problema.....	1
1.2 Formulación del problema de investigación .....	2
1.2.1 Problema General.....	2
1.2.2 Problemas específicos .....	2
1.3 Justificación.....	2
1.3.1 Justificación teórica-científica.....	2
1.3.2 Justificación práctica - técnica .....	3
1.3.3 Justificación Institucional.....	3
1.3.4 Justificación personal .....	3
1.4 Delimitación del problema .....	4
1.5 Limitaciones de la investigación .....	4
1.6 Objetivos de la investigación .....	5
1.6.1 Objetivo general .....	5

1.6.2	Objetivos específicos.....	5
1.7	Hipótesis y variables .....	5
1.7.1	Hipótesis general .....	5
1.7.2	Hipótesis específicas .....	5
1.7.3	Relación de las variables .....	6
1.7.4	Operacionalización de variables.....	7
1.7.5	Matriz de consistencia.....	8
II	MARCO TEÓRICO.....	9
2.1	Antecedentes de la investigación .....	9
2.2	Bases Teóricas.....	16
2.2.1	Definición de términos básicos .....	20
III	MARCO METODOLÓGICO.....	21
3.1	Tipo y nivel de investigación .....	21
3.2	Objeto de estudio.....	21
3.3	Unidades de análisis y unidad de observación .....	21
3.4	Diseño de investigación .....	22
3.5	Población y muestra .....	22
3.6	Métodos de la investigación.....	24
3.6.1	Métodos generales de investigación.....	24
3.6.2	Métodos particulares de investigación .....	24
3.7	Técnicas e instrumentos de investigación .....	25
3.7.1	Técnicas e instrumentos de recopilación de información .....	25

3.7.2	Determinación de la fiabilidad del instrumento de investigación .....	25
3.7.3	Técnicas de procesamiento, análisis y discusión de resultados .....	26
IV	ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	27
4.1	Resultados de la variable factores individuales.....	27
4.1.1	Atributos Personales.....	27
4.1.2	Formación académica.....	35
4.1.3	Experiencia.....	37
4.1.4	Flexibilidad.....	38
4.2	Resultados de la variable inserción laboral .....	39
4.2.1	Empleabilidad.....	39
4.3	Resultados de preguntas de introducción .....	43
4.4	Prueba de normalidad.....	46
4.5	Prueba de hipótesis.....	47
4.6	Discusión de resultados.....	52
	CONCLUSIONES .....	57
	SUGERENCIAS .....	58
	REFERENCIAS.....	59
	APENDICE.....	62

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Matriz de operacionalización de variables</i> .....	7
Tabla 2 <i>Matriz de consistencia lógica</i> .....	8
Tabla 3 <i>Definiciones de los seis tipos de personalidad RIASEC</i> .....	17
Tabla 4 <i>Cantidad de Egresados titulados colegiados de los años 2015-2019</i> .....	22
Tabla 5 <i>Estadísticas de fiabilidad</i> .....	25
Tabla 6 <i>Prueba de normalidad</i> .....	46
Tabla 8 <i>Correlaciones factores individuales, inserción laboral</i> .....	48
Tabla 9 <i>Correlación Atributos personales, empleabilidad</i> .....	49
Tabla 10 <i>Correlaciones de Formación académica, Experiencia y Flexibilidad, empleabilidad</i> .....	51

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>¿Cree que su edad ha sido un factor que ha favorecido la obtención de empleo? .....</i>	27
Figura 2 <i>¿Cree que su sexo ha influido positivamente en su capacidad para conseguir empleo? .....</i>	28
Figura 3 <i>¿Cree que su lugar de residencia ha favorecido sus oportunidades de empleo? .....</i>	29
Figura 4 <i>¿Considera que tener familia ha sido un apoyo para conseguir empleo? ....</i>	30
Figura 5 <i>¿Siente que tiene las habilidades necesarias para liderar a otros en una empresa? .....</i>	31
Figura 6 <i>¿Siente que es plenamente competente para su puesto actual? .....</i>	32
Figura 7 <i>¿Siente que posee los conocimientos adecuados para desempeñar su empleo con éxito? .....</i>	33
Figura 8 <i>¿Se siente capaz de trabajar eficientemente en equipo y manejar relaciones interpersonales en su empleo? .....</i>	34
Figura 9 <i>¿Cree que las competencias adquiridas en la EAPE de la UNC han mejorado significativamente sus oportunidades laborales? .....</i>	35
Figura 10 <i>¿Considera que el plan de estudios de la EAPE de la UNC ha sido clave para conseguir empleo? .....</i>	36
Figura 11 <i>¿Cree que la empresa donde realizó sus prácticas le brindó una valiosa oportunidad para mejorar su empleabilidad? .....</i>	37
Figura 12 <i>¿Cree que tiene suficiente flexibilidad para resolver problemas de manera efectiva en su empleo? .....</i>	38
Figura 13 <i>¿Cree que existe una alta demanda laboral para los egresados de la Escuela Academico Profesional de Economía de la UNC? .....</i>	39

Figura 14 <i>¿Cree que las políticas de empleo actuales están favoreciendo a los egresados de economía en el sector laboral?</i> .....	40
Figura 15 <i>¿Considera que existe estabilidad laboral en su sector actual?</i> .....	41
Figura 16 <i>¿Cree que el mercado laboral está facilitando la contratación de egresados de la Escuela Académico Profesional de Economía de la UNC?</i> .....	42
Figura 17 <i>Condición de empleo actual</i> .....	43
Figura 18 <i>En la actualidad en donde trabaja</i> .....	44
Figura 19 <i>En qué sector laboral se ubica su trabajo</i> .....	45

## RESUMEN

Este estudio analiza los factores individuales que influyen en la inserción laboral de los Egresados titulados y colegiados de la Escuela Académico Profesional de Economía de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2015-2019. A través de esta investigación cuantitativa, descriptivo-correlacional, diseño no experimental, longitudinal, se estudiaron variables como factores individuales e inserción laboral. Se aplicó una encuesta a 80 egresados con escala de Likert. Con análisis estadístico como las pruebas Rho de Spearman, los resultados muestran que los factores individuales tienen una influencia positiva moderada en la inserción laboral ( $\rho = 0.500$ ,  $p < 0.001$ ). Los atributos personales presentan una correlación positiva débil ( $\rho = 0.304$ ,  $p < 0.006$ ) con relación significativa. La Formación académica, Experiencia y Flexibilidad mostraron una influencia positiva media y se relacionan significativamente con la empleabilidad ( $\rho = 0.551$ ,  $p < 0.001$ ). El 78.8% de los encuestados está empleado, El 65% de los egresados trabaja en el sector público, (35%), se ubica en la administración pública, consultoría (13.8%) y comercio y servicios (10%), Solo el 28.8% percibe que existe una alta demanda laboral. El 46.3% considera que las políticas de empleo han favorecido, sin embargo, los hallazgos tienen la necesidad de sugerir que la universidad y el sector productivo tiene que articular para optimizar la empleabilidad de los egresados.

***Palabra clave:*** Factores individuales, inserción laboral.

## ABSTRACT

This study analyzes the individual factors that influence the employability of graduates who are both degreed and professionally certified from the Academic Professional School of Economics at the Universidad Nacional de Cajamarca, between 2015 and 2019. Through this quantitative, descriptive-correlational, non-experimental, and longitudinal research, variables such as individual factors and employability were studied. A survey with a Likert scale was administered to 80 graduates. Using statistical analysis, such as Spearman's Rho tests, the results show that individual factors have a moderate positive influence on employability ( $\rho = 0.500$ ,  $p < 0.001$ ). Personal attributes show a weak positive correlation ( $\rho = 0.304$ ,  $p < 0.006$ ) with a significant relationship. Academic training, experience, and flexibility showed a moderate positive influence and are significantly related to employability ( $\rho = 0.551$ ,  $p < 0.001$ ). 78.8% of the respondents are employed, 65% of the graduates work in the public sector, (35%) are located in public administration, consulting (13.8%), and commerce and services (10%). Only 28.8% perceive that there is a high labor demand. 46.3% believe that employment policies have been favorable; however, the findings indicate a need to suggest that the university and the productive sector must collaborate to optimize the employability of graduates.

**Keywords:** Individual factors, labor market integration.

## I EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1 Situación problemática y definición del problema

Para la Organización Internacional del Trabajo (2007), la integración al mundo del trabajo para los universitarios es un camino para su cambio hacia la vida de responsabilidades, dado que el cambio a obtener benéficos propios es una forma de financiarse sus recursos propios. Mas aun, promueve el crecimiento interprofesional y la implicación en redes, por otro lado, el trabajo varía según su nivel de educación su condición (pág. 1).

Según Mendoza y Suárez (2021), mencionan que el trabajo a nivel del globo, es cada vez más difícil, y ser universitario no te asegura un trabajo ya que el mundo laboral es cambiante (pág. 11).

“El ingreso al trabajo se ha vuelto una primacía para las universidades, así como símbolo de clase institucional” (Jara, 2021, pág. 12).

El trabajo en el Perú es variable y poco regulado, que ha mostrado mucha escasez de oferta y demanda. La cual hay un crecimiento en su población, así como en su educación, más aún en lo comercial y financiera que existe una rivalidad la cual requiere de nuevas tecnologías y recursos (Bedriñana & Gomez, 2014, pág. 5).

En nuestra ciudad Cajamarca, los estudios que analizan la inserción laboral de los profesionales son escasos, lo que resalta la importancia de esta investigación, centrada en los egresados titulados y colegiados de la Escuela Académico Profesional de Economía de la Universidad Nacional de Cajamarca entre 2015 - 2019. Aunque muchos de estos egresados logran ocupar cargos sobresalientes en distintas instituciones y sectores, el camino a estos empleos resulta desafiante debido a múltiples factores.

Esta investigación tiene como intención identificar los factores individuales que influyen en la inserción laboral de los egresados titulados y colegiados, prestando

especial atención a factores individuales como atributos personales, formación académica, experiencia y flexibilidad. Comprender estos factores permitirá no solo identificar la empleabilidad de los economistas formados en la UNC, además de generar datos que puedan ayudar a enriquecer como los egresados están actualmente en el mundo del trabajo y en el contexto local y nacional.

## **1.2 Formulación del problema de investigación**

### **1.2.1 *Problema General***

¿En qué medida los factores individuales influyen en la inserción laboral de los egresados de la Escuela Académico Profesional de Economía de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2015-2019?

### **1.2.2 *Problemas específicos***

- a. ¿Cuál es la relación de los atributos personales con la empleabilidad de los egresados de la Escuela Académico Profesional de Economía de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2015 – 2019?
- b. ¿Cuál es la relación de la formación académica, experiencia y flexibilidad con la empleabilidad de los egresados de la Escuela Académico Profesional de Economía de la Universidad Nacional de Cajamarca, en el período 2015-2019?
- c. ¿En qué sectores están ubicados los egresados de la Escuela Académico Profesional de Economía de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2015 – 2019, para el año 2024?

## **1.3 Justificación**

### **1.3.1 *Justificación teórica-científica***

Este estudio busca dar uso de teorías ya existente sobre la inserción laboral, en el contexto de los egresados universitarios de Escuela Académico Profesional de Economía. identificar factores individuales y se pretende beneficiarse utilizando teorías

sobre empleabilidad y mercado laboral, y aportando una base teórica sólida para próximas investigaciones.

Este trabajo aportará datos empíricos sobre los factores individuales que inciden la inserción laboral en un momento específico. Estos datos podrán ser utilizados para validar o refutar estudios, así mismo dar un conocimiento más serio y ser aplicable en diferentes escenarios.

### **1.3.2 *Justificación práctica - técnica***

Con respecto a los resultados que obtuvimos y a los datos de esta investigación, esta información podrá ser de gran apoyo y además a ser utilizados por la Escuela Académica de Profesional de Economía de la Universidad Nacional de Cajamarca. en consecuencia, también los nuevos egresados podrán interpretar mejor y saber los factores individuales de estudio y la inserción laboral de esta investigación la cual representan en el mundo del trabajo.

### **1.3.3 *Justificación Institucional***

Esta investigación constituye un antecedente para la Escuela Académico Profesional de Economía, sirviendo como base para futuros estudios asimismo para la actualización de la malla curricular, con el fin de alinearla con las demandas del mercado laboral

### **1.3.4 *Justificación personal***

Este trabajo personal investigativo es con el fin de cumplir con los requisitos mínimos de formalidad para la sustentación de tesis y alcanzar el título profesional de Economista en la EAPE de la Universidad Nacional de Cajamarca.

#### **1.4 Delimitación del problema**

- Geográfico: Departamento de Cajamarca, Perú.
- Temporal: Egresados titulados y colegiados entre los años 2015 - 2019.
- Institucional: Universidad Nacional de Cajamarca, específicamente la Escuela Académico Profesional de Economía.

#### **1.5 Limitaciones de la investigación**

- La muestra de egresados que participó en el estudio podría no ser completamente representativa de la población total. debido a que la muestra se construyó a partir de la base de datos proporcionada por el Colegio de Economistas de Cajamarca, la cual no incluye a la totalidad de los egresados titulados, sino solo a aquellos que se encuentran inscritos en dicha institución.
- El proceso de recolección de datos enfrentó el desafío de la escasa disponibilidad o disposición de algunos egresados para participar. Las razones fueron diversas, como escasos de tiempo, desinterés o por la gran mayoría de encuestados que no les gusta participar. Para mitigar esto, se adaptó la estrategia de aplicación del cuestionario a la agenda de los egresados, se mantuvo una comunicación paciente y se enviaron recordatorios discretos para incentivar la participación sin resultar intrusivos.
- Un desafío fue la posible dificultad de los egresados para recordar con precisión detalles de su proceso de inserción laboral, especialmente en los casos en los que ha transcurrido un tiempo considerable desde su graduación. Se superó gracias a la disposición y el compromiso de los participantes, quienes accedieron a revisar documentos personales (como fechas en sus currículos) para completar el cuestionario con la mayor exactitud posible.

## **1.6 Objetivos de la investigación**

### **1.6.1 *Objetivo general***

Determinar los factores individuales que influyen en la inserción laboral de los egresados de la Escuela Académico Profesional de Economía de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2015-2019

### **1.6.2 *Objetivos específicos***

- a. Determinar la relación de los atributos personales con la empleabilidad de los egresados de la escuela Académico Profesional de Economía de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2015 – 2019
- b. Determinar la relación de la formación académica, experiencia y flexibilidad con la empleabilidad de los egresados de la Escuela Académico Profesional de Economía de la Universidad Nacional de Cajamarca, en el período 2015-2019
- c. Identificar en qué sectores están ubicados los egresados de la Escuela Académico Profesional de Economía de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2015 – 2019, para el año 2024

## **1.7 Hipótesis y variables**

### **1.7.1 *Hipótesis general***

Los factores individuales influyen de manera positiva en la inserción laboral de los egresados de la Escuela Académico Profesional de Economía de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2015 - 2019.

### **1.7.2 *Hipótesis específicas***

H1. Los atributos personales se relacionan de manera positiva con la empleabilidad de los egresados de la Escuela Académico Profesional de Economía de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2015 - 2019.

H2. La formación académica, experiencia y flexibilidad se relacionan de manera positiva con la empleabilidad de los egresados de la Escuela Académico Profesional de Economía de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2015 - 2019.

H3. Los egresados se ubican predominantemente en sectores como administración pública, educación, consultoría económica y organizaciones no gubernamentales, de mercado laboral en la región.

### **1.7.3 *Relación de las variables***

La variable X: Factores individuales

La variable Y: Inserción laboral

Modelo:  $Y = F(X)$

Inserción laboral =  $f$  (Factores individuales)

### 1.7.4 Operacionalización de variables

**Tabla 1**

*Matriz de operacionalización de variables*

Hipótesis general	Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Técnica, instrumento	Metodología	Población y muestra
Los factores individuales influyen de manera positiva en la inserción laboral de los egresados de la Escuela Académico Profesional de Economía de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2015 - 2019.	<b>Var; X: Factores individuales</b>	Los factores individuales son características personales que influyen en comportamientos, decisiones y desempeño en diferentes contextos, como el laboral o educativo.	<b>X.1. Atributos Personales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Edad</li> <li>• Sexo</li> <li>• Residencia</li> <li>• Carga familiar</li> <li>• Habilidades y liderazgo</li> <li>• Competencia en el puesto</li> <li>• Conocimiento Profesionales</li> <li>• Trabajo en equipo</li> </ul>	Encuesta – cuestionario 2015-2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseño de Investigación No Experimental, de corte longitudinal               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel: Descriptiva - correlacional</li> <li>• Tipo de investigación Aplicativo</li> </ul> </li> <li>• Se utilizará el método inductivo – deductivo analítico – sintético.</li> <li>• Enfoque: cuantitativo</li> <li>• Escala de medición: Likert tipo nominal 5: Siempre 4: Casi siempre 3: Algunas veces 2: Casi nunca 1: Nunca</li> </ul>	<p>Población.</p> <p>Egresados titulados y colegiados de la Escuela Académico Profesional de Economía</p> <p>- Muestra: Egresados de la Escuela académico Profesional de Economía</p>
				<b>X.2. Formación académica</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencias adquiridas</li> <li>• Plan de estudio</li> </ul>	
			<b>X.3. Experiencia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Practicas Preprofesionales</li> </ul>			
			<b>X.4. Flexibilidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexibilidad en resolución de Problemas</li> </ul>			
	<b>VAR; Y: Inserción laboral</b>	La inserción laboral se refiere al proceso mediante el cual una persona logra integrarse al mercado de trabajo y obtener un empleo.	<b>Y.1. Empleabilidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demanda Laboral</li> <li>• Política de empleo</li> <li>• Estabilidad laboral</li> <li>• Influencia del mercado</li> </ul>			

### 1.7.5 Matriz de consistencia.

**Tabla 2**

*Matriz de consistencia lógica*

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	TIPO /NIVEL
<p><b>Problema general.</b></p> <p>¿En qué medida los factores individuales influyen en la inserción laboral de los egresados de la Escuela Académico Profesional de Economía de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2015-2019?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar los factores individuales que influyen en la inserción laboral de los egresados de la Escuela Académico Profesional de Economía de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2015-2019</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Los factores individuales influyen de manera positiva en la inserción laboral de los egresados de la Escuela Académico Profesional de Economía de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2015 - 2019.</p>	<p>Variable X: Factores individuales</p>	<p>Tipo: investigación aplicada Nivel: Descriptiva - correlacional, enfoque cuantitativo</p>
<p><b>Problemas específicos.</b></p> <p>a. ¿Cuál es la relación de los atributos personales con la empleabilidad de los egresados de la Escuela Académico Profesional de Economía de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2015 – 2019?</p> <p>b. ¿Cuál es la relación de la formación académica, experiencia y flexibilidad con la empleabilidad de los egresados de la Escuela Académico Profesional de Economía de la Universidad Nacional de Cajamarca, en el período 2015-2019?</p> <p>c. ¿En qué sectores están ubicados los egresados de la Escuela Académico Profesional de Economía de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2015 – 2019, para el año 2024?</p>	<p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>a. Determinar la relación de los atributos personales con la empleabilidad de los egresados de la Escuela Académico Profesional de Economía de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2015 – 2019</p> <p>b. Determinar la relación de la formación académica, experiencia y flexibilidad con la empleabilidad de los egresados de la Escuela Académico Profesional de Economía de la Universidad Nacional de Cajamarca, en el período 2015-2019</p> <p>c. Identificar en qué sectores están ubicados los egresados de la Escuela Académico Profesional de Economía de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2015 – 2019, para el año 2024</p>	<p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>H1. Los atributos personales se relacionan de manera positiva con la empleabilidad de los egresados de la Escuela Académico Profesional de Economía de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2015 - 2019.</p> <p>H2. La Formación académica, experiencia y flexibilidad se relacionan de manera positiva con la empleabilidad de los egresados de la Escuela Académico Profesional de Economía de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2015 - 2019.</p> <p>H3. Los egresados se ubican predominantemente en sectores como administración pública, educación, consultoría económica y organizaciones no gubernamentales, de mercado laboral en la región.</p>	<p>Variable Y: Inserción laboral</p>	<p>Diseño: no experimental - longitudinal</p>

## II MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes de la investigación

#### Internacional

Baquero (2021), en su tesis doctoral titulada *La inserción laboral de los egresados universitarios españoles en el contexto de la Unión Europea*, desarrollada en Madrid, el objetivo principal es analizar las dinámicas que rigen el proceso de inserción laboral de los estudiantes universitarios españoles en un contexto europeo. Este estudio es de tipo aplicativo y utiliza modelos estadísticos de probabilidad no lineal para aproximar las relaciones de interés en función de los objetivos planteados. Las conclusiones de la tesis. En el punto uno nos dice la importancia del empleo del estudiante es su etapa de inserción laboral, el trabajo antes de terminar los estudios universitarios no es común en España y en países anglosajones si, este trabajo de investigación resalta que los estudiantes que trabajan durante sus estudios pueden encontrar más rápido un empleo con mejores condiciones laborables tras su egreso de las universidades en cambio la desigualdad en el acceso al mercado laboral es en lo socioeconómicos y de género y en este último puede agravarse con mayor magnitud a lo largo de su vida profesional (pág. 175).

Castillo (2018), en su tesis titulada *El género y la inserción laboral de los profesionales de la carrera de economía de la Universidad Nacional de Chimborazo en el período 2010-2016*, desarrollada en Riobamba, Ecuador, el objetivo principal es analizar la incidencia del género en la inserción laboral de los graduados de esta carrera durante el mencionado período. Este estudio es de un enfoque cuantitativo y cualitativo, no experimental. Las conclusiones del análisis indican que los factores fundamentales de este estudio en orden jerárquico son: Género, etnia, jefe hogar, edad, experiencia, estado civil y nivel de educación, la cual por estas variables los empleadores toman

decisiones para buscar maximizar sus recursos y tener rentabilidad en el mercado laboral, así mismo este estudio identifico que los profesionales la gran mayoría son solteros demás estos profesionales se emplean principalmente en el sector público, seguido por el sector privado donde la mayoría ocupa puestos de operaciones y administrativas, con salarios y beneficios conforme a ley con ingresos hasta 900 dólares, la cual representa 41.7% para ambos géneros. Los resultados econométricos se aplicó el modelo logit la cual dio variable más significativa en torno a la inserción laboral que el género (pág. 75).

Montenegro (2016), en la presente tesis final de maestría titulada *Análisis de la situación socioeconómica para la inserción laboral de los jóvenes profesionales egresados de la FAREM Estelí, período 2015-2016*, desarrollada en la ciudad de Estelí, Nicaragua, el objetivo principal es analizar la situación socioeconómica que afecta la inserción laboral de los jóvenes profesionales egresados de la FAREM Estelí durante dicho período. Este estudio se aborda mediante un enfoque de investigación mixta. Las conclusiones del análisis indican que, aun teniendo el país de nicaragua leyes y políticas públicas que fomentan el empleo de jóvenes, no existe un programa que aborde el problema de raíz, hambre cero, usura cero han logrado reducir la pobreza, pero estos están dirigidos a sectores vulnerables, así como proyectos de emprendimiento para jóvenes, pero estos excluyen a profesionales, al mismo tiempo la universidad no cuenta con un sistema que informe el seguimiento de los graduados sobre ofertas de trabajo. Y la participación de empresas en la universidad es limitada y solo se basa en recomendaciones. Las practicas universitarias representan una oportunidad, la demanda supera a la oferta de empleo a su vez los jóvenes profesionales ven al empleo como medio de mejorar su calidad de vida por lo contrario el desempleo genera inestabilidad emocional, desinterés por continuar con sus estudios y contribuye con la pobreza y

provoca emigración de jóvenes profesionales. Se tomo un plan de acción para abordar la inserción laboral esto incluye políticas de mercado, mejorar la empleabilidad de profesionales, crear una oficina de información en la universidad y fomentar la creación de pequeños empresas así como programas socioeconómicos de emprendedores, los resultados fueron de 38 jóvenes profesionales con una media de edad 24.26 años, se encontró que el 97.4% no recibe seguimiento de la universidad, y el 63.2% considera que hay pocas oportunidades de empleo, el 81.6% está empleado, mientras que el 18.4% se encuentra desempleado. El 71.1% trabaja en empresas privadas, el 2.6% en el sector público y el 7.9% por cuenta propia. Además, el 31.6% fue contratado a través de contactos personales. La falta de experiencia se identifica como la principal dificultad para encontrar empleo (57.9%), y el 28.9% halló su primer trabajo entre 0 y 3 meses después de graduarse (págs. 114-115).

### **A nivel nacional**

Muñiz (2020), en su tesis para optar al título de economista, titulada *Determinantes de la inserción laboral de los egresados del Organismo No Gubernamental Centro para el Desarrollo del Niño y el Adolescente de la provincia del Cusco, departamento del Cusco, 2018-2019*, desarrollada en la ciudad de Cusco, el objetivo principal de este estudio es identificar los determinantes que influyen en la inserción laboral de los egresados del mencionado organismo durante el período 2018-2019. El estudio es de tipo aplicado y se planteó un enfoque de investigación cuantitativo, con un diseño no experimental de alcance descriptivo y explicativo. Las conclusiones de la investigación indican que las competencias académicas, las competencias laborales y las características demográficas influyen significativamente en la inserción laboral de los egresados del Centro para el Desarrollo del Niño y el Adolescente (CEDNA). Se observó que los egresados lograron entrar en el mercado

laboral y desarrollase de manera profesional. El 100% de los encuestados confirmo que las competencias académicas son fundamentales para la inserción laboral, y con un 63.9% de ellos tienen un dominio académico. Tanto la aptitud académica como los cursos prácticos y teóricos impactan positivamente en la inserción laboral. Por otro lado, el 57.4% ratifico tener las competencias laborales necesarias para su inserción, y el 62% reportó tener una competencia laboral alta. Estos indicadores influyen de manera positiva en la inserción laboral. Además, el 43.5% señaló que la edad es un factor influyente, mientras que el 38% indicó que el género también afecta esta inserción. La mayoría de los egresados proviene de zonas urbanas. (págs. 157-158).

Zumaeta (2019), en su tesis para optar al grado de magíster, titulada *Formación profesional en economía y su relación con la inserción en el mercado laboral de los estudiantes de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Iquitos 2018*, desarrollada en la ciudad de Iquitos, el objetivo principal de este estudio es determinar la relación existente entre la formación profesional en economía y la inserción en el mercado laboral de los estudiantes de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana (UNAP) durante el año 2018. La investigación se clasifica como aplicada y se caracteriza como descriptiva-correlacional. El diseño de la investigación es no experimental, lo que significa que el investigador no tiene control directo sobre las variables independientes. Las conclusiones indican que se identificó que los docentes no tienen planes de estudio tampoco programaciones para sus actividades académicas, con respecto al nivel profesional del cuerpo docente se considera regular en cuanto a las formas de evaluación y el uso de estrategias metodológicas. Por lo contrario, se percibió que las condiciones educativas, actividades educativas y el clima motivacional son adecuados. Por otro lado, el uso de tecnologías y sistemas de información se califica como regular. En lo que representa a la inserción en el mercado laboral de los

estudiantes de economía, esta también es considerada regular, aunque con tendencia a ser apto. El perfil académico de los egresados es apropiado para insertarse en entidades y abordar asuntos económicos, y aplicar métodos, técnicas y herramientas de economía. Las habilidades y conocimientos son valorados como medio, lo que indica es a mejorar y alcanzar sus objetivos. Se encontró una relación significativa entre la formación profesional en economía y la inserción en el mercado laboral de los estudiantes de la UNAP año 2018. Esta hipótesis alternativa (H1) fue confirmada por un coeficiente de correlación de 0.780 y un grado de significancia de 0.000, calculados a través del estadístico Rho de Spearman (pág. 62).

León y Rivera (2019), en su tesis titulada *Inserción laboral y las competencias profesionales de los egresados de economía de la UNHEVAL, periodo 2010-2018*, desarrollada en la ciudad de Huánuco, el objetivo general es determinar la relación entre la inserción laboral y las competencias profesionales de los egresados de economía de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (UNHEVAL) durante el periodo mencionado. El estudio es de tipo aplicado y no experimental, y emplea un método deductivo-inductivo. Las conclusiones revelan que, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.122, con correlación positiva muy baja de la inserción laboral y las competencias profesionales con, el nivel de significancia es de 0.064, lo que es mayor que 0.05, indica que la relación no es significativa. Asimismo, se observó otra correlación positiva muy baja, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.108, y un nivel de significancia de 0.101, que también sugiere que la relación no es significativa. Adicionalmente, se identificó una correlación positiva muy baja con un coeficiente de Spearman de 0.048, donde el nivel de significancia fue de 0.467, lo que indica nuevamente que la relación no es significativa. Por último, se encontró otra correlación positiva muy baja, con un coeficiente de Spearman de 0.088 y un nivel de

significancia de 0.180, reforzando la conclusión de que la relación no es significativa (págs. 97-98).

### **A nivel local**

Ruiz (2021), realizó una tesis de maestría titulada *Factores económicos, sociales y académicos que influyen en la inserción laboral de los bachilleres de los años 2012-2016 de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2020*, desarrollada en la ciudad de Cajamarca. El objetivo general de la investigación es analizar la influencia de los factores económicos, sociales y académicos en la inserción laboral de los bachilleres de la Escuela Académica Profesional de Turismo y Hotelería durante el periodo mencionado. La investigación es de tipo aplicada y explicativa, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental y transversal. En general, se concluye que los factores económicos, sociales y académicos influyen significativamente en la inserción laboral de los bachilleres de la Escuela Académica Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca. Según el análisis de hipótesis, se trabajó con  $\chi^2$  y el resultado es el valor p ( $p\_valor = 0.1351$ ) es mayor que el nivel de significancia  $\alpha = 0.05$ , lo que indica que la relación es significativa. Mientras tanto, el factor económico afecta la inserción laboral dado al aporte del turismo al PBI, que comenzó a descender en el año 2019 y experimentó una caída del 11.12% en 2020 producto de la pandemia de COVID-19. El factor social influye en la inserción laboral, más del 50% de los prestadores de servicios turísticos prefieren contratar a mujeres y a jóvenes de entre 25 y 30 años, el 50% de estos empleadores contratan a su personal por recomendación. En cuanto al factor académico, el 50% de los bachilleres considera que los egresados de institutos técnicos limitan su inserción laboral, y el 71% opina que los planes de estudio de 2006 y 2013 de la Escuela Académica Profesional de Turismo y Hotelería de la UNC no se alinean

con mercado laboral, se destaca la falta de convenios para prácticas profesionales. En la actualidad la inserción laboral es deficiente, con el 32% de los bachilleres no tiene empleo. el 68% que trabaja, el 42% trabaja de manera informal. 61% de los empleados tienen sueldos muy bajos hasta 1,670 soles aproximadamente. Además, el 55% se encuentra en el sector privado y el 45% en el sector público, de los cuales el 53% ocupa puestos que no son de la carrera de turismo y hotelería, en áreas como comercio y costura, entre otros (págs. 110-111).

Hernández y Chilón (2021), en su tesis para obtener el grado de sociólogo, titulada *Formación académica e inserción laboral de los egresados de la Escuela Académica Profesional de Sociología de la UNC, 2014-2018*, desarrollada en la ciudad de Cajamarca, el objetivo general es determinar la relación entre la formación académica y la inserción laboral de los egresados de dicha escuela durante el período mencionado. La presente investigación es de carácter cuantitativo, con un diseño no experimental de corte transversal descriptivo. Las conclusiones indican que los resultados demuestran que la formación académica influye significativamente en la inserción laboral de los egresados de la Escuela Académica Profesional de Sociología de la UNC en el período 2014-2018. Estos resultados exponen que la formación recibida les ha proporcionado las competencias laborales para acceder a empleos relacionados con su área de estudio. La formación académica incluyó cursos teóricos y prácticos que enriquecieron de manera sólida con base científica. Sin embargo, es necesario actualizar el plan de estudios y la malla curricular para las exigencias del mercado laboral. Además, los egresados valoran los estudios de posgrado y cursos de especialización, ya que estos son útiles para mejorar y estar actualizados en sus conocimientos, asimismo obtener un puesto de trabajo más acorde y alcanzar mayores niveles de ingresos. Por esta razón, se sugiere la implementación de un sistema de seguimiento y monitoreo para

los egresados. Los datos analizados revelan que el sector laboral con más oportunidades es el privado, y tienen un desempeño como supervisores, jefes de área y técnicos. El contacto y la contratación se hace a través de familiares o amigos. En este sentido, es necesario tener convenios entre la Escuela Académica Profesional de Sociología con instituciones públicas y privadas para facilitar prácticas profesionales y generar una cartera de trabajo (Hernández & Chilón, 2021, pág. 82).

## **2.2 Bases Teóricas**

### **Teoría para factores individuales**

#### **a) La teoría de John Holland**

Para Tomasz (2017), con su aporte en el libro con título *Manual de interpretación del inventario de preferencias profesionales de jóvenes*, la teoría de Holland identifica seis tipos de personalidad clave, comúnmente conocidos como RIASEC: Realista, Investigativa, Artística, Social, Empresarial y Convencional. La teoría dice, "los individuos que toman decisiones buscan una posición que puedan agrandar su posición y gustos ". la cual significa que las personas proyectan su personalidad en el mundo del trabajo, sintiéndose atraídas a empleos que cumplen sus necesidades personales. Asimismo, señala que "los individuos con un mejor conocimiento sobre el entorno laboral adquieren mejores decisiones que aquellas que poseen menos conocimiento", lo que refuerza la importancia de tener una buena información y tomar mejores decisiones laborales más acertadas (pág. 39) .

**Tabla 3***Definiciones de los seis tipos de personalidad RIASEC*

Definiciones de los seis tipos de personalidad RIASEC
<b>REALISTA (R)</b>
Son a los individuos a quienes les gusta laborar con instrumentos. tienen destrezas para trabajar con maquinaria, con plantas o con animales. Y están calificadas, ser concretas, técnicas o mecánicas. Les gusta trabajar con la agricultura, el levantamiento de información o la toma de encuestas, la electricidad o dar soluciones a las cosas. No trabajan con los servicios terapéuticos, la capacitación o la docencia.
<b>INVESTIGATIVA (I)</b>
Ser que le gusta trabajar con ideas abstractas y crean teorías y modelos abstractos. Tratan de buscar la verdad. Se interesan por las calculo y el conocimiento. Son racionales, teóricos, pensantes y precisas. Trabajan en la ciencia e intelectuales, como biología, física, química o tecnología médica.
<b>ARTÍSTICA (A)</b>
Sujeto con libre expresión, en el arte, la música o la escritura. con ideas originales e independendencia. Su arte, la literatura y artes visuales. conviven con personas creativas, expresivas, imaginativas y estéticas. Trabajan en la pintura, la decoración de interiores o el diseño, la actuación o el periodismo.
<b>SOCIAL (S)</b>
Esta persona busca ayudar a otras, como instruir. Tienen destrezas interpersonales y son sensibles a las necesidades de los demás. Son cooperativas, empáticas, pacientes. Se desempeñan en la docencia, la psicología, la justicia y el trabajo social. tienen actividades de enfermería, primeros auxilios, no se relacionan con el uso de tecnología, herramientas o maquinaria
<b>EMPRENDEDORA (E)</b>
Son sujetos que trabajan con otras personas. Tienen buena comunicación y sus habilidades de liderazgo, Son personas ambiciosas, locuaces y enérgicas, admiran la política, los negocios, han nacido para liderar.
<b>CONVENCIONAL (C)</b>
En esta categoría las personas. prefieren los ambientes estructurados y son metódicas trabajan en oficinas y en la contabilidad con tipos de registros. Personas ordenadas y non buenas para seguir una guía.

*Nota:* Tipos de personalidad basados en la teoría de John Holland, página 42 del libro *Manual de interpretación del inventario de preferencias profesionales de jóvenes*, Ministerio de educación del Ecuador

**b) La teoría del capital humano**

Menciona Falgueras et al. (2008), en su libro *Temas Actuales de Economía Capital Humano*, la idea de capital humano no solo ha sido utilizado para demostrar las diferencias en los beneficios de los trabajadores, en el modelo de señalización propuesto por Spence, en el que, aunque de manera indirecta, interviene el capital humano. En este modelo, los asalariados a menudo gastan en capacitarse con el fin de encontrar un buen empleador. Por su parte, la mayoría de empresarios asocian las ofertas laborales para el que tenga el mejor nivel educativo, Según este modelo, los trabajadores más productivos serán aquellos que tengan mejor capacitación, que tengan mejores títulos

y, por lo tanto, se conviertan en empleados más competentes. Así, la explicación del modelo de Spence respecto a por qué los trabajadores con más educación reciben mejores salarios. En el enfoque clásico, un trabajador con más capacitación es más productivo y competitivo, su salario será a esa proporción. (págs. 38-39).

## **Los modelos clásicos para la inserción laboral**

### **a) El modelo neoclásico**

Para Albano et al. (2007), en su libro *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo: neoclásicos y nuevos keynesianos*, Para el modelo neoclásico el mercado laboral se basa en los nacimientos de la economía neoclásica, es decir en la oferta y la demanda, el equilibrio en los mercados, agentes de economía, la racionalidad. El modelo neoclásico nos dice que los agentes racionales buscan maximizar su utilidad (condiciones laborales y salarios), y las empresas buscan maximizar la rentabilidad. De igual manera nos habla de la competencia perfecta nos dice que por más grande sea el número de trabajadores y empresas, ninguna de ellas puede o influir en los salarios. igualmente, de la oferta y la demanda de trabajo que al final son los que equilibran al mercado de trabajo y los salarios se ajustan rápidamente. Además, los agentes tienen toda la información sobre el mercado. La determinación del equilibrio en el mercado de trabajo de las empresas, las empresas demandan trabajo hasta la señal que el producto marginal del trabajo es igual al salario real. Esto se debe a que, en equilibrio, el costo de contratar un trabajador adicional debe igualar el beneficio que ese trabajador aporta a la empresa Los trabajadores deciden ofrecer su trabajado en función del salario real. A más salario, más oferta de trabajo, ya que a menor tiempo de ocio por un mayor ingreso. Por lo tanto, el equilibrio en el mercado se da cuando la oferta de trabajo iguala a la demanda de trabajo. (págs. 22-23).

**b) Las teorías credencialistas**

Según Collins (1979), en su libro *Sociedad credencialista*, la teoría técnico-funcional, utilizada para explicar la importancia de la educación, Esta teoría sostiene que los individuos obtienen empleos compitiendo en el mercado de trabajo tienen ingresos en función del rendimiento de su trabajo. La teoría nos dice que a mayor productividad o mercancías y servicios y tienen mayor demanda estos reciben más ingresos. Para Collins, las personas no solo se maximizan su productividad a través de sus habilidades, sino en tener y controlar poder profesional y beneficios, Además, los personas con las mejores habilidades técnicas no siempre son los mejores pagadas, ya que suelen encontrarse en los niveles medio-bajos de las organizaciones. Según Collins, los caminos más efectivos hacia el poder y los beneficios no pasan necesariamente por la competencia técnica, sino a través de la política y la administración empresarial (pág. 61).

**c) La segmentación de los mercados de trabajo**

ALOS MONER (2008) en su libro de con título *Segmentación de los mercados de trabajo y relaciones laborales*. Tradicionalmente, las teorías de la segmentación reconocen la existencia de tres grandes segmentos laborales. Los trabajadores primarios independientes, por lo general profesionales o técnicos, trabajadores calificados que destacan, por sueldos y estatus más elevados, estabilidad ocupacional y más posibilidades de promoción; y menos cubiertos por leyes laborales. Los trabajadores primarios dependientes se identifican con trabajador fordista por su relativamente elevada seguridad en el empleo, y son beneficiados por los sindicatos y las leyes laboral. En comparación con los primeros, estos segundos no pueden fluir en su trabajo porque son limitados, así como sus conocimientos en la empresa. Para los trabajadores secundarios la inestabilidad laboral (informales) y la rotación son elevadas, con salarios

más bajos, los peores empleos en términos comparativos, sometidos a una disciplina laboral más dura y arbitraria. Los dos primeros segmentos conforman lo que se conoce por sector primario o trabajadores centrales, frente a los trabajadores secundarios o periféricos. (pág. 128)

### **2.2.1 *Definición de términos básicos***

#### **Atributos personales**

Características de un individuo, como el aprecio, la ética de trabajo, la motivación, y la actitud.

#### **Competencias**

Conocimientos y actitudes, conjunto de habilidades, que un ser posee y que le permiten realizar tareas de manera adecuada en diferentes contextos.

#### **Egresado**

Egresado es aquel sujeto que ha terminado sus estudios completos, y obtenido el grado de bachiller o un título universitario.

#### **Factores individuales**

Son principios personales que atribuyen prácticas, decisiones y funciones en diferentes ámbitos, como lo profesional o instructivo

#### **Flexibilidad laboral**

Capacidad de resolución de conflictos, tareas y entornos de trabajo, lo que permite a un individuo debe ajustarse a las necesidades de un empleador.

### III MARCO METODOLÓGICO

#### 3.1 Tipo y nivel de investigación

El tipo de investigación es **aplicada**, ya que parte de una situación real y busca identificar a través de sus variables, los factores individuales que influyen en la inserción laboral de los egresados de la Escuela Académico Profesional de Economía de la UNC, en el periodo 2015-2019.

**Nivel descriptivo-correlacional**, Se calculó y se detalló de manera descriptiva las variables: los factores individuales y la inserción laboral, utilizando como caso a los egresados de los años mencionados. además, es **correlacional** por qué se estableció el grado o nivel de correlación entre las dos variables, utilizando para ello la Rho de Spearman, Además, es de **enfoque cuantitativo**, ya que la información fue recopilada, procesada, medida y analizada mediante procedimientos numéricos, empleando técnicas estadísticas propias de la investigación.

#### 3.2 Objeto de estudio

Inserción laboral de los egresados de Economía de la Universidad Nacional de Cajamarca.

#### 3.3 Unidades de análisis y unidad de observación

Unidad de análisis: Atributos personales, formación académica, experiencia, flexibilidad de los egresados en relación a la inserción laboral.

Unidad de observación: Los egresados titulados y colegiados de los años 2015 a 2019 de la Escuela Académico Profesional de Economía de la Universidad Nacional de Cajamarca.

### 3.4 Diseño de investigación

Diseño no experimental, de corte longitudinal y descriptivo correlacional

El diseño no experimental, no habrá manipulación de la variable. En su lugar, se observarán y describirán los fenómenos tal como ocurren naturalmente en el contexto de los egresados.

El corte longitudinal periodo (2015-2019), lo que permitirá observar y analizar los cambios y tendencias en la inserción laboral de los egresados a lo largo del tiempo.

### 3.5 Población y muestra

**Población:** La población de estudio está constituida por 100 egresados titulados y colegiados de la Escuela Académico Profesional de Economía de la Universidad Nacional de Cajamarca, correspondientes a las promociones de los años 2015 al 2019. El marco muestral inicial fue proporcionado por el Colegio de Economistas de Cajamarca. Para garantizar la exhaustividad y precisión de los datos, esta información fue cotejada y verificada de manera integral con los registros oficiales disponibles en el Portal de Transparencia de la Universidad Nacional de Cajamarca. Este proceso de contrastación permitió confirmar y consolidar la nómina definitiva de la población bajo estudio.

**Tabla 4**

*Cantidad de Egresados titulados colegiados de los años 2015-2019*

Año	Egresados titulados colegiados de la Escuela académico Profesional de Economía 2015 - 2019		
	POBLACIÓN	FORMULA PROPORCIONAL	MUESTRA
2015	26	$(26*80)/100$	<b>21</b>
2016	22	$(22*80)/100$	17
2017	26	$(26*80)/100$	21
2018	14	$(14*80)/100$	11
2019	12	$(12*80)/100$	10
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>		<b>80</b>

*Nota:* Esta información ha sido proporcionada por el colegio de economistas de Cajamarca.

**Muestra:** La muestra está compuesta por un total de 80 egresados correspondientes al periodo 2015-2019 de la Escuela Académico Profesional de Economía de la UNC, el dato se obtuvo de la siguiente manera:

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

Donde:

Z = Coeficiente de confianza (95% = 1.96).

E = Margen de error (5%).

p = Probabilidad de éxito (0.5).

q = Probabilidad de Fracaso (1 - 0.5).

N = Población total. (100)

$$n = \frac{(1.96)^2 \cdot (0.5) \cdot (0.5) \cdot (100)}{(0.05)^2(100 - 1) + (1.96)^2 \cdot (0.5) \cdot (0.5)}$$

$$n = 80$$

Muestra total: **80**

Formula proporcional para cada año

$$nh = \frac{Nh(n)}{N}$$

Donde:

nh = muestra de los grupos

Nh = subpoblación o grupo

n = muestra total

N= población total

$$nh = \frac{26 * 80}{100}$$

$$nh = 21$$

Por lo tanto, la muestra proporcional es sólo para el año 2015 y es de 21, es decir que se utilizó la misma fórmula proporcional para cada año como se muestra en la (Tabla 4). La cual sumando el total de todos los años nos da una muestra correspondiente de 80 egresados titulados y colegiados.

### **3.6 Métodos de la investigación**

#### **3.6.1 *Métodos generales de investigación***

**El método deductivo – inductivo:** como punto de partida, basado en la revisión de la literatura existente sobre los factores individuales que influyen en la inserción laboral de los egresados (como la teoría del capital humano, la teoría de John Holland y las teorías credencialistas). Asimismo, el **método inductivo** se empleó para la recopilación de datos empíricos a través de las encuestas. Este enfoque inductivo ayudó a comprender las experiencias y realidades específicas de los egresados dentro del contexto de la inserción laboral

**Método analítico – sintético:** Permitió indagar con un mejor entendimiento cada variable, identificando relaciones específicas. Posteriormente, permitió analizar detalladamente los factores individuales que influyen en la inserción laboral de los egresados durante el periodo 2015-2019. De igual manera para el **método sintético**, Integró estos hallazgos para generar una mejor comprensión de la situación. Este método facilitó de forma clara y organizada los resultados, abarcando el tema y proporcionando un cimiento más sólido para las conclusiones y recomendaciones.

#### **3.6.2 *Métodos particulares de investigación***

**Método estadístico:** Este método describió la variable bajo estudio. En particular, se usaron estadísticos de resumen como la media, mínimos, máximos y gráficos para la variable Y (inserción laboral) y la variable X (factores individuales).

### 3.7 Técnicas e instrumentos de investigación

#### 3.7.1 *Técnicas e instrumentos de recopilación de información*

**Técnica:** Para el análisis de las variables factores individuales, inserción laboral, dirigida a los egresados titulados y colegiados de los años 2015 a 2019 de la Escuela Académico Profesional de Economía, se utilizó la técnica de la **encuesta**.

**Instrumento:** El instrumento de recolección de datos fue un **cuestionario**, el cual se aplicó a los participantes del estudio.

Escala: Tipo Likert, con los siguientes valores:

- Nunca = 1
- Casi nunca = 2
- Algunas veces = 3
- Casi siempre = 4
- Siempre = 5

Nº de ítems: 16, divididos en 6 dimensiones:

- Atributos personales: 8 ítems
- Formación académica 2 ítems
- Experiencia 1 ítems
- Flexibilidad 1 ítems
- Empleabilidad: 4 ítems

#### 3.7.2 *Determinación de la fiabilidad del instrumento de investigación*

**Tabla 5**

*Estadísticas de fiabilidad*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.835	16

Tabla 5 nos muestra una fiabilidad de 0.835 Alfa de Cronbach con 16 ítems esto quiere decir que nuestro cuestionario tiene una buena consistencia interna.

### **3.7.3 *Técnicas de procesamiento, análisis y discusión de resultados***

Se elaboró el cuestionario para la evaluación de los factores individuales e inserción laboral. Se realizó la confiabilidad del instrumento a través de SPSS 27, se realizó la tabulación de los datos utilizando Excel 2024. Finalmente, se aplicó el cuestionario válido y confiable de manera virtual mediante Google Forms.

## IV ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

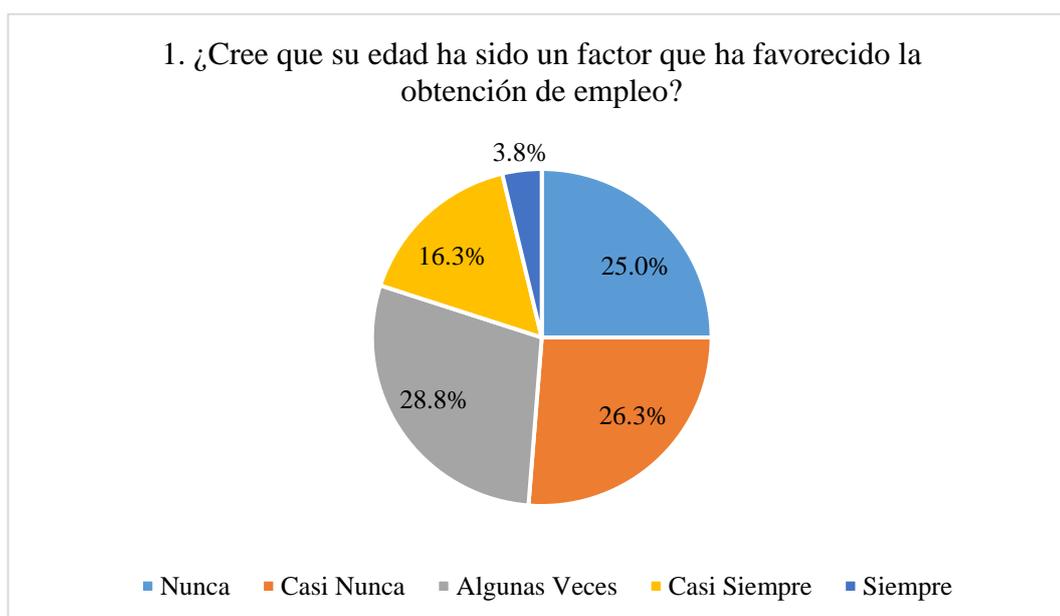
### 4.1 Resultados de la variable factores individuales.

#### 4.1.1 Atributos Personales

##### Edad

##### Figura 1

1. ¿Cree que su edad ha sido un factor que ha favorecido la obtención de empleo?

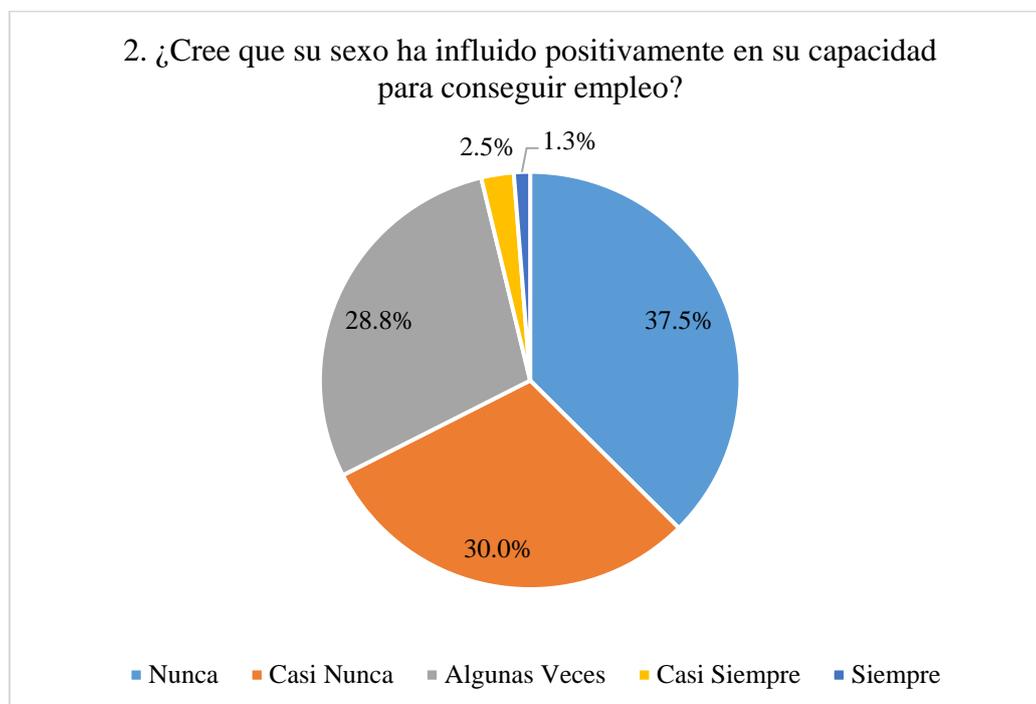


Como podemos ver en la figura 1 se analiza la percepción de los encuestados sobre si su edad ha favorecido su acceso al empleo. Las respuestas se distribuyen principalmente en "Algunas veces" (28.8 %), seguido por "Casi nunca" (26.3 %) y "Nunca" (25.0 %), reflejando una opinión mayormente neutral o negativa sobre este factor. La distribución de respuestas refleja que la edad no se percibe como un factor determinante en la empleabilidad, ya que solo el 20.1 % (sumando "Casi siempre" y "Siempre") lo ve como un aspecto positivo. Esto sugiere que los egresados podrían enfrentarse a entornos laborales donde la experiencia o juventud no necesariamente les otorgan ventajas claras, lo cual podría estar relacionado con las dinámicas del mercado o la igualdad de oportunidades.

## Sexo

**Figura 2**

2. *¿Cree que su sexo ha influido positivamente en su capacidad para conseguir empleo?*



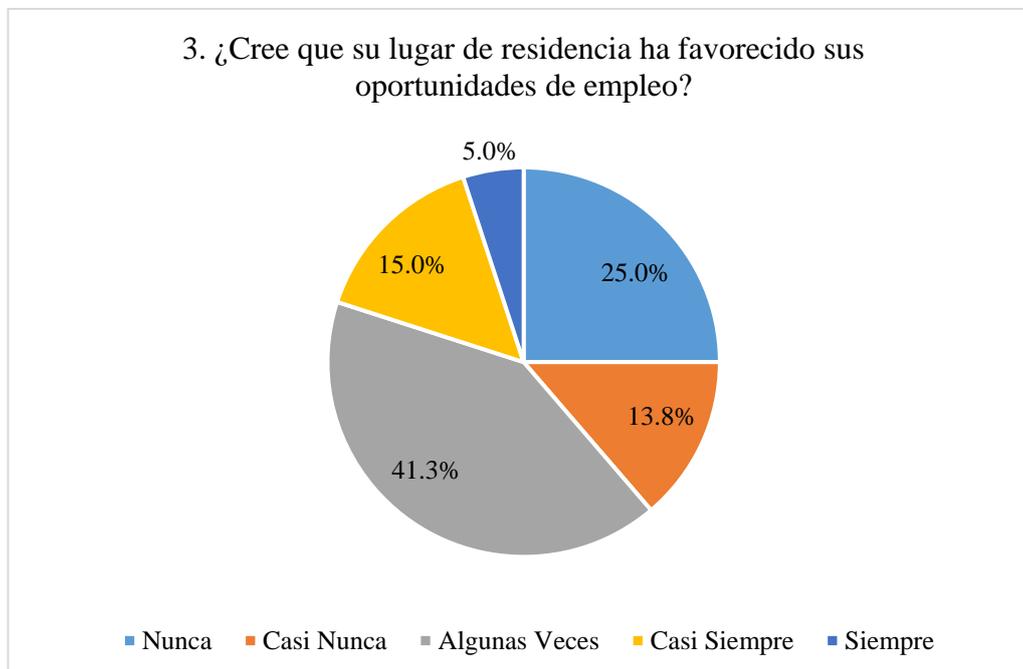
De acuerdo a la figura 2 muestra cómo los encuestados valoran la influencia de su género en la búsqueda de empleo. Una proporción considerable (37.5 %) indica que "Nunca" ha influido positivamente, mientras que un 30.0 % responde "Casi nunca", sugiriendo que el sexo no es percibido como un factor determinante.

El 67.5 % ("Nunca" y "Casi nunca") considera que su género no ha influido positivamente en su empleabilidad. Esto puede interpretarse como un aspecto positivo, ya que indicaría que la discriminación de género en el acceso al empleo es limitada, pero también podría significar que el mercado laboral percibe el género como irrelevante sin ofrecer ventajas específicas.

## Residencia

### Figura 3

3. ¿Cree que su lugar de residencia ha favorecido sus oportunidades de empleo?

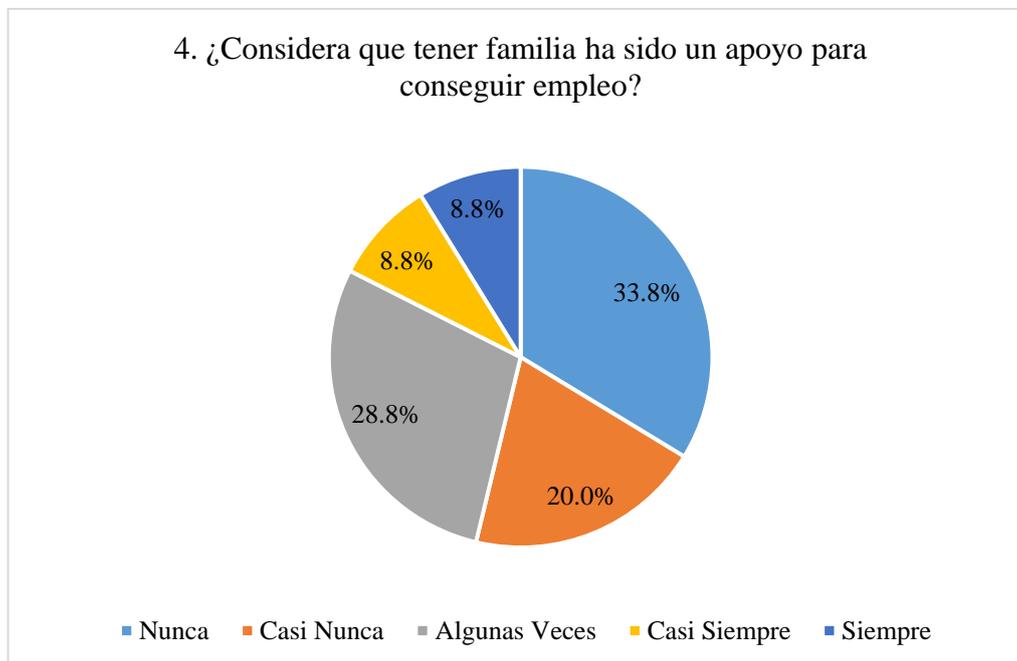


La figura 3 se evalúa la percepción sobre la influencia del lugar de residencia en las oportunidades de empleo. Un 41.3 % opina que este factor ha sido favorable "Algunas veces", seguido de un 25.0 % que señala "Nunca", evidenciando una influencia parcial o limitada. Aunque un 41.3 % afirma que el lugar de residencia les favorece "Algunas veces", un 38.8 % (sumando "Nunca" y "Casi nunca") percibe lo contrario. Esto podría apuntar a una desigualdad geográfica en el acceso a oportunidades laborales, especialmente si ciertos sectores urbanos concentran mayores empleos frente a áreas rurales o periféricas.

## Carga familiar

**Figura 4**

4. *¿Considera que tener familia ha sido un apoyo para conseguir empleo?*



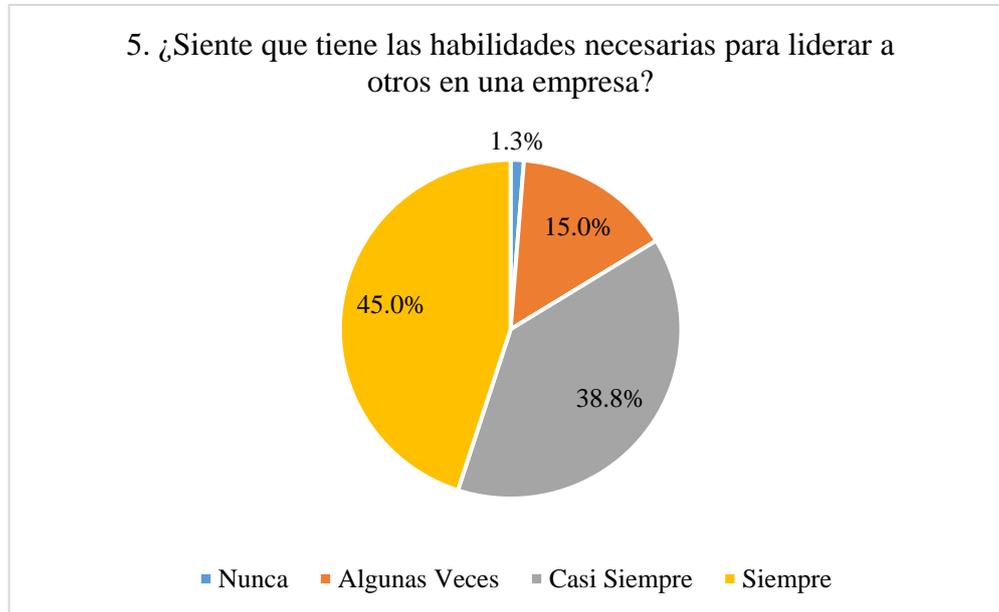
Se observa en la figura 4 explora si tener una familia ha sido un apoyo para conseguir empleo. Un 33.8 % de los encuestados afirma que "Nunca" ha sido un factor favorable, mientras que el 28.8 % considera que ha ayudado "Algunas veces", reflejando posturas divididas sobre este aspecto.

El 53.8 % (sumando "Nunca" y "Casi nunca") no percibe a la carga familiar como un apoyo para conseguir empleo. Este resultado podría reflejar que las responsabilidades familiares, lejos de ser un factor favorable, representan una carga adicional para los egresados, afectando su movilidad o disponibilidad para ciertas oportunidades.

## Habilidades y liderazgo

**Figura 5**

5. ¿Siente que tiene las habilidades necesarias para liderar a otros en una empresa?

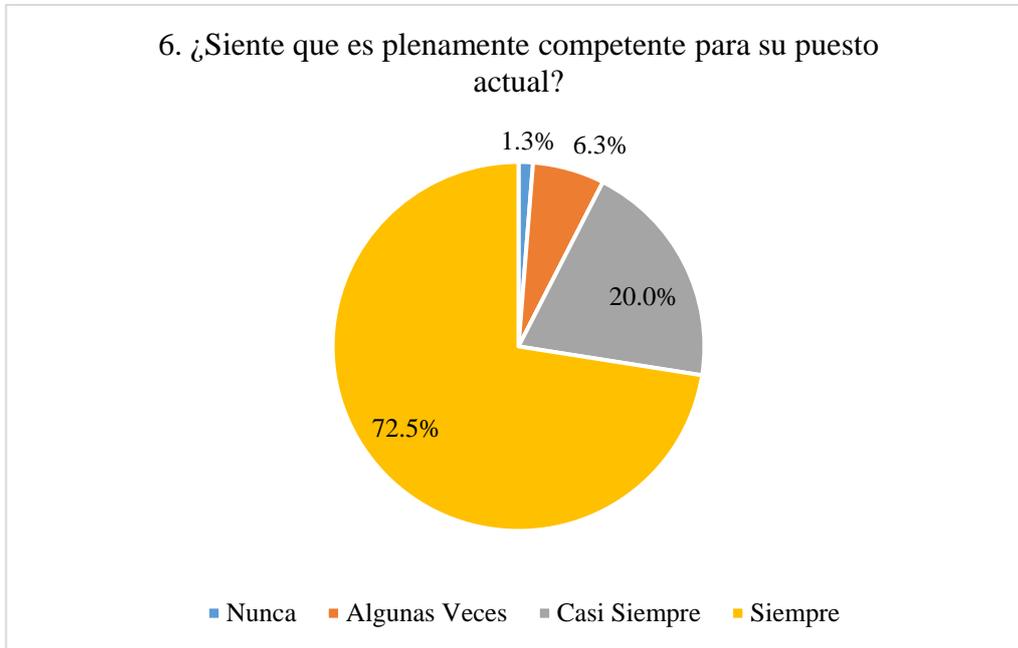


En la figura 5 la mayoría de los encuestados valora positivamente sus habilidades de liderazgo, con un 45.0 % que afirma sentirse capaz "Siempre" de liderar, seguido de un 38.8 % que responde "Casi siempre", destacando una confianza general en esta competencia. El 83.8 % (sumando "Siempre" y "Casi siempre") considera que posee habilidades de liderazgo, lo que sugiere que los egresados tienen una alta auto percepción de sus capacidades para dirigir equipos. Esto puede ser un reflejo del enfoque académico o del aprendizaje adquirido en sus experiencias laborales previas.

## Competencia en el puesto

**Figura 6**

6. *¿Siente que es plenamente competente para su puesto actual?*

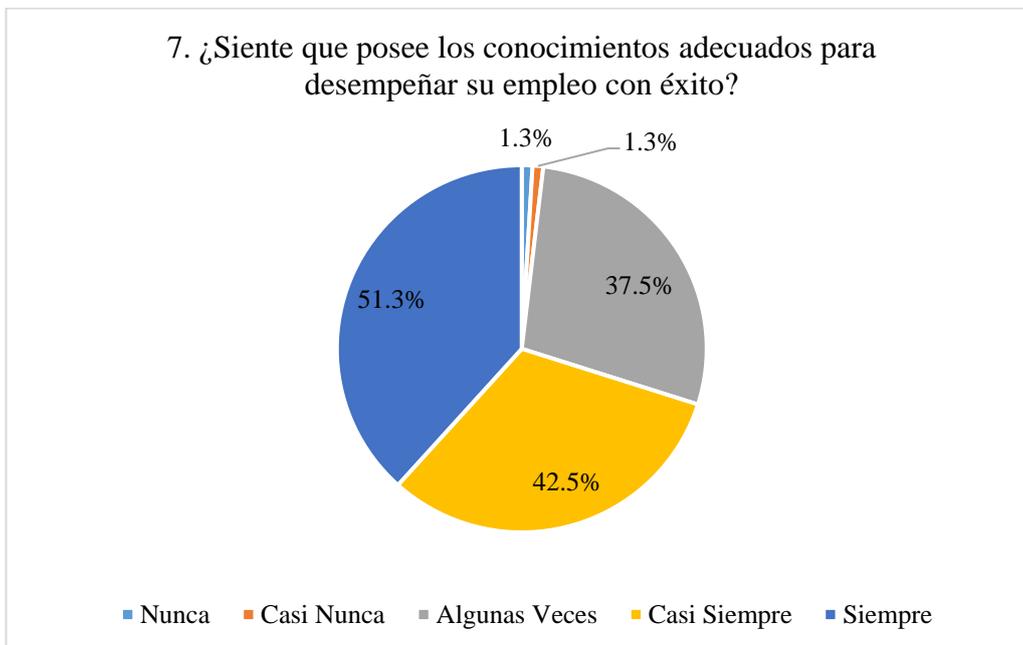


Como podemos observar en la figura 6 un 72.5 % de los participantes manifiesta sentirse "Siempre" plenamente competente en su puesto, mientras que un 20.0 % lo hace "Casi siempre", reflejando una alta autopercepción de capacidad en el ámbito laboral. Con un 92.5 % (sumando "Siempre" y "Casi siempre") que se siente competente en su puesto, se evidencia una percepción de solidez en sus capacidades técnicas. Este resultado indica que los egresados consideran que su formación y experiencia son suficientes para desempeñar su rol actual con eficacia.

## Conocimiento Profesionales

**Figura 7**

7. ¿Siente que posee los conocimientos adecuados para desempeñar su empleo con éxito?



En la figura 7 la percepción sobre la suficiencia de conocimientos es mayoritariamente positiva, con un 51.3 % que responde "Siempre" y un 42.5 % que indica "Casi siempre", lo que sugiere que los egresados consideran tener una sólida preparación académica. El 93.8 % (sumando "Siempre" y "Casi siempre") cree que posee los conocimientos necesarios para desempeñar su empleo con éxito. Esto refuerza la idea de que la formación recibida en la universidad les ha brindado herramientas teóricas y prácticas aplicables en el mercado laboral.

## Trabajo en equipo

**Figura 8**

8. *¿Se siente capaz de trabajar eficientemente en equipo y manejar relaciones interpersonales en su empleo?*

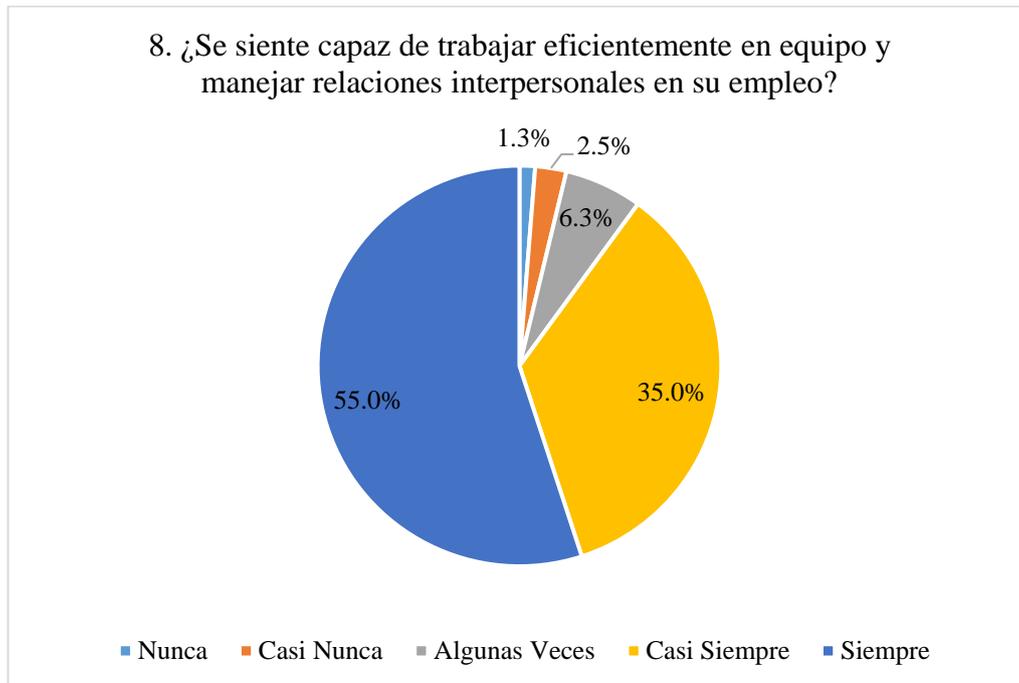


Figura 8 el 55.0 % de los encuestados se siente "Siempre" capaz de trabajar en equipo de manera eficiente, mientras que un 35.0 % lo hace "Casi siempre", evidenciando una fuerte valoración de esta habilidad interpersonal.

El 90.0 % (sumando "Siempre" y "Casi siempre") afirma tener la capacidad de trabajar eficientemente en equipo, destacando esta competencia como un punto fuerte en su perfil. Dado que las habilidades interpersonales son críticas en el entorno laboral actual, esto representa una ventaja competitiva para los egresados.

#### 4.1.2 Formación académica

##### Competencias adquiridas

##### Figura 9

9. ¿Cree que las competencias adquiridas en EAPE de la UNC han mejorado significativamente sus oportunidades laborales?

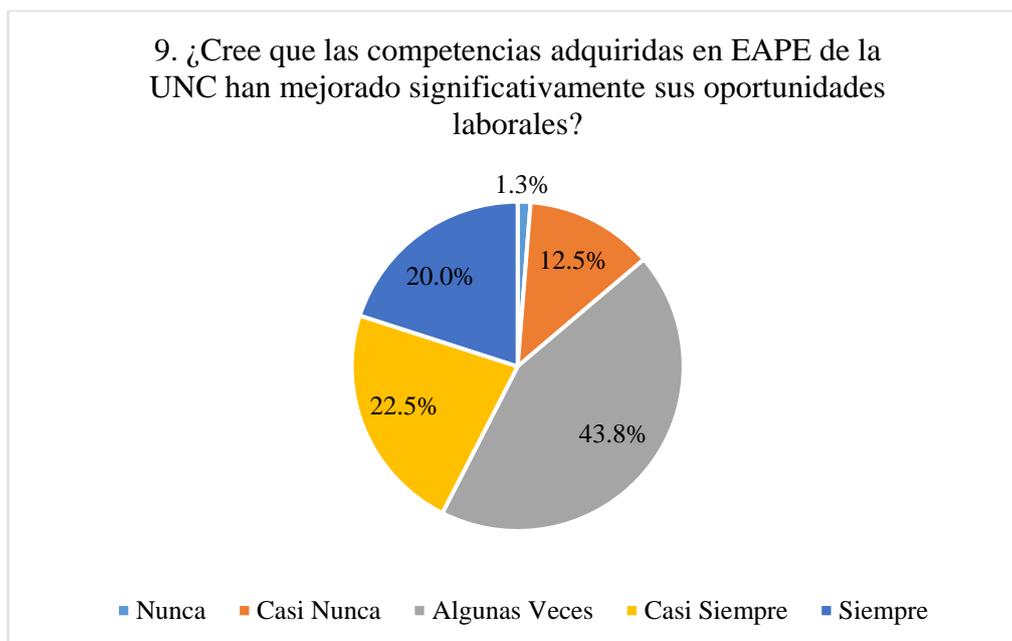
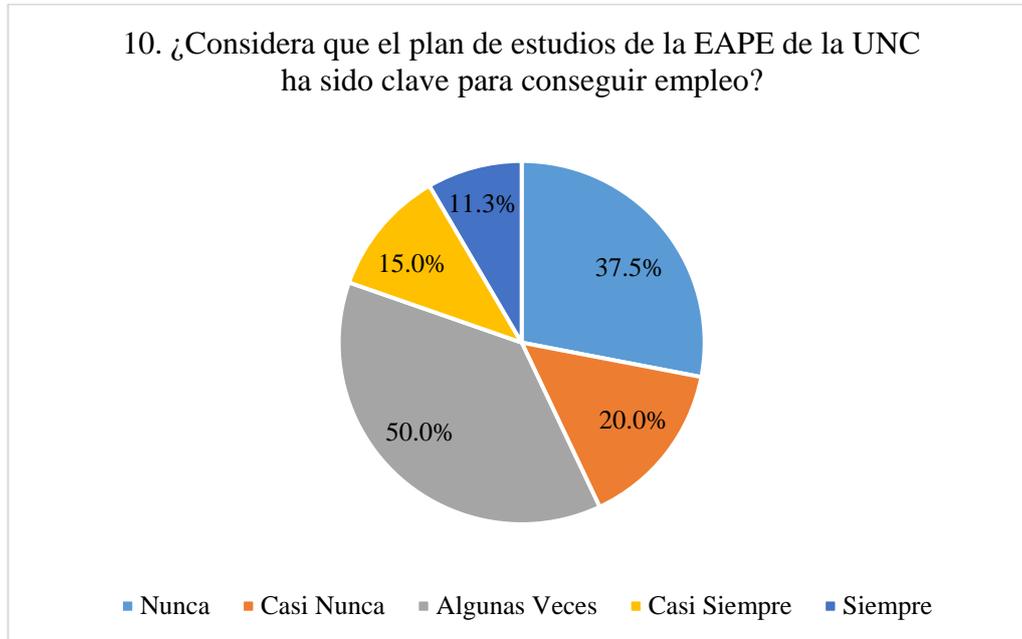


Figura 9 el 43.8 % considera que las competencias obtenidas en la Universidad Nacional e Cajamarca han mejorado "Algunas veces" sus oportunidades laborales, mientras que un 20.0 % señala que este impacto ha sido "Siempre" positivo. Indica que existe espacio para mejorar la pertinencia y aplicación de estas competencias en el mercado laboral.

## Plan de estudio

**Figura 10**

10. *¿Considera que el plan de estudios de la EAPE de la UNC ha sido clave para conseguir empleo?*



En Figura 10 el 50.0 % de los encuestados opina que el plan de estudios de la EAPE les ha ayudado "Algunas veces" a obtener empleo, mientras que un menor porcentaje (11.3 %) considera que ha sido "Siempre" determinante. Esto podría sugerir que el plan de estudios requiere ajustes para alinearse mejor con las demandas del mercado laboral y las expectativas de los egresados.

### 4.1.3 Experiencia

#### Prácticas preprofesionales

**Figura 11**

11. ¿Cree que la empresa donde realizó sus prácticas le brindó una valiosa oportunidad para mejorar su empleabilidad?

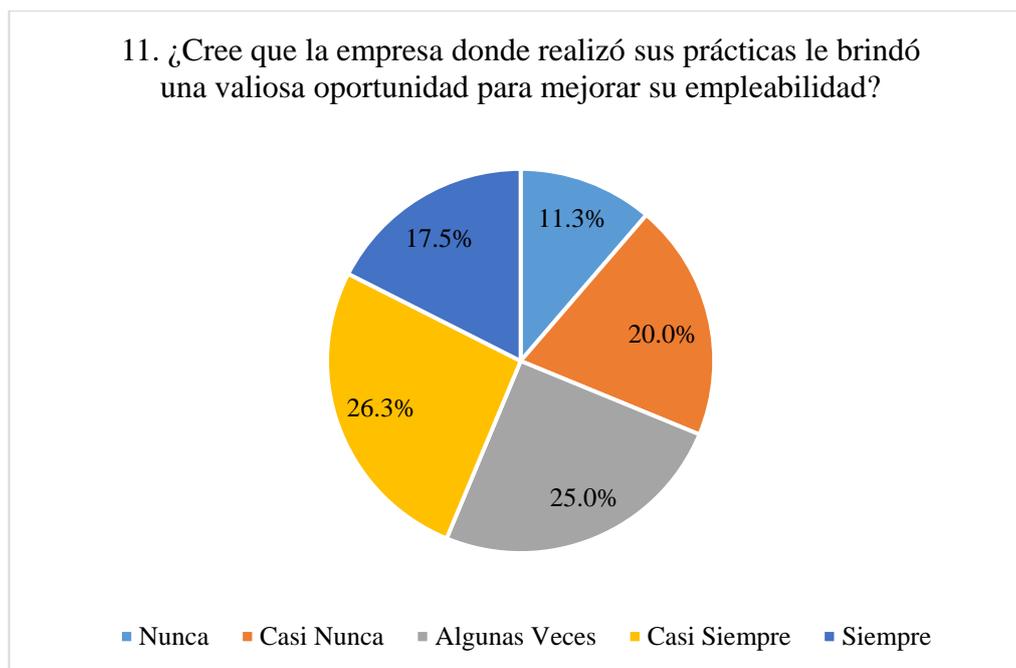


Figura 11 el 26.3 % de los egresados opina que las prácticas preprofesionales han mejorado "Casi siempre" su empleabilidad, seguido de un 25.0 % que percibe este impacto "Algunas veces",

Este resultado resalta la importancia de fortalecer el vínculo entre la universidad y el sector productivo para garantizar que las prácticas preprofesionales sean experiencias significativas y relevantes.

#### 4.1.4 Flexibilidad

##### Flexibilidad en resolución de Problemas

**Figura 12**

12. ¿Cree que tiene suficiente flexibilidad para resolver problemas de manera efectiva en su empleo?

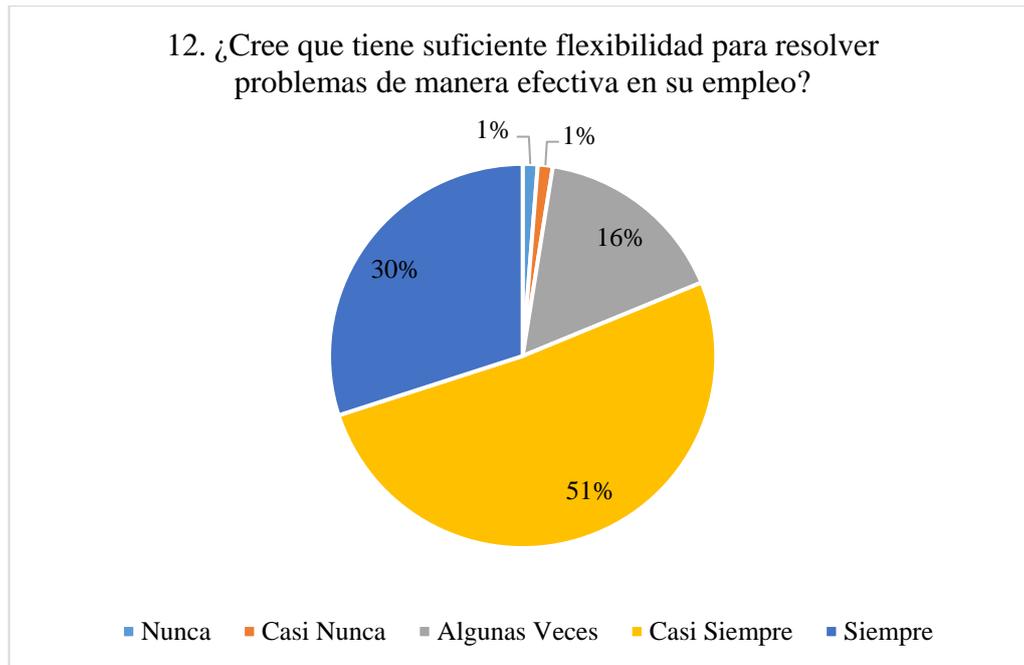


Figura 12 el 51.3 % de los encuestados considera que "Casi siempre" tiene suficiente flexibilidad para resolver problemas en su empleo, mientras que un 30.0 % responde "Siempre", lo que evidencia un alto nivel de confianza en esta habilidad. El 81.3 % (sumando "Siempre" y "Casi siempre") considera que tiene flexibilidad suficiente para resolver problemas en su empleo. Esto indica una fuerte percepción de adaptabilidad, que es fundamental en un mercado laboral dinámico.

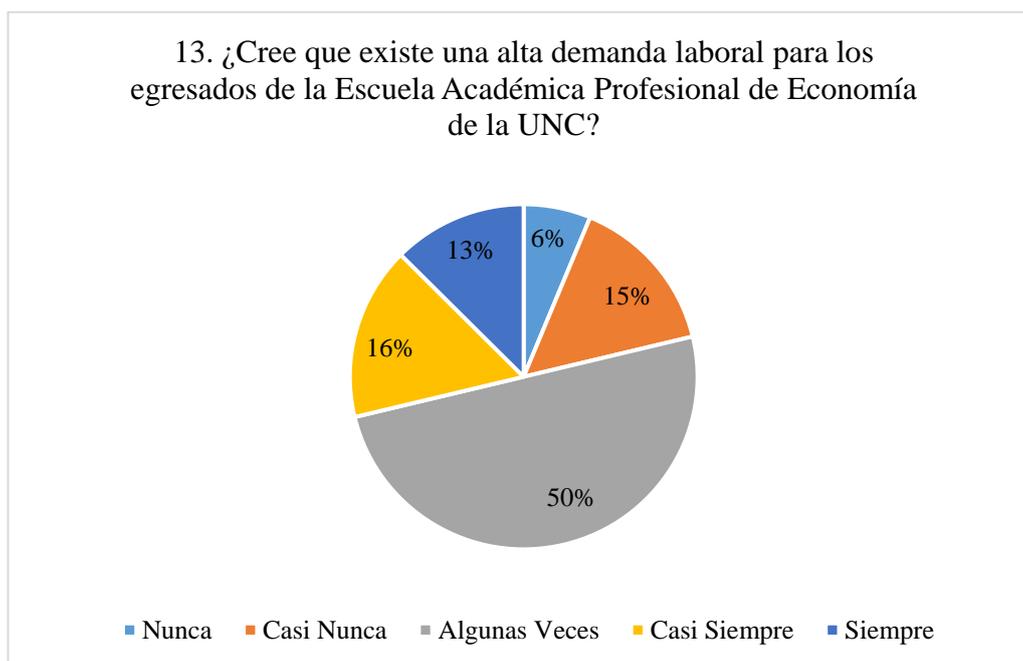
## 4.2 Resultados de la variable inserción laboral

### 4.2.1 Empleabilidad

#### Demanda laboral

#### Figura 13

13. ¿Cree que existe una alta demanda laboral para los egresados de la Escuela Académica Profesional de Economía de la UNC?



La figura 13 un 50.0 % de los participantes señala que "Algunas veces" existe una alta demanda laboral para los egresados, mientras que las respuestas positivas más fuertes ("Casi siempre" y "Siempre") son menores, sumando solo el 28.8 %. Sugiere que el mercado laboral no está plenamente consolidado para este grupo.

## Política de empleo

**Figura 14**

14. ¿Cree que las políticas de empleo actuales están favoreciendo a los egresados de economía en el sector laboral?



Figura 14 el 46.3 % indica que las políticas de empleo han favorecido "Algunas veces" a los egresados, pero un 28.8 % considera que "Casi nunca" lo han hecho, Esto refleja una percepción de ineficacia o insuficiencia en las políticas públicas para integrar a los egresados al mercado laboral.

## Estabilidad laboral

**Figura 15**

15. *¿Considera que existe estabilidad laboral en su sector actual?*

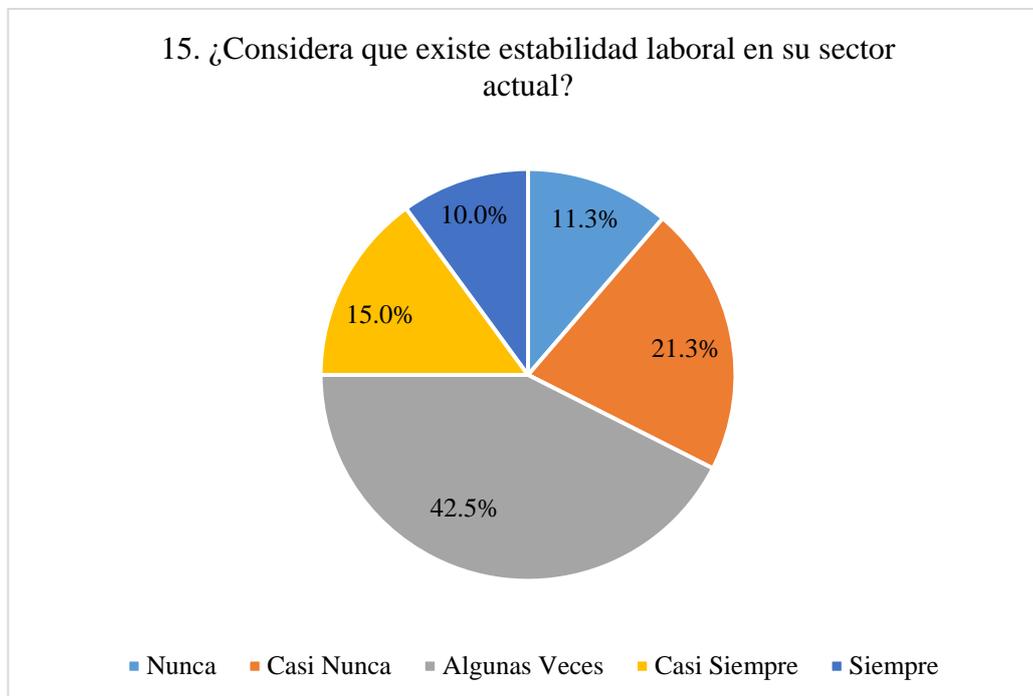


Figura 15 la percepción de estabilidad laboral es mixta, con un 42.5 % que considera que existe "Algunas veces", mientras que un 21.3 % indica que "Casi nunca" la encuentra, sugiriendo una alta inestabilidad en el mercado laboral. mientras que un 32.6 % (sumando "Nunca" y "Casi nunca") no la identifica como un factor presente en su sector. Esto podría ser indicativo de una alta rotación laboral o empleos precarios.

## Influencia del mercado

### Figura 16

16. ¿Cree que el mercado laboral está facilitando la contratación de egresados de economía de la UNC?

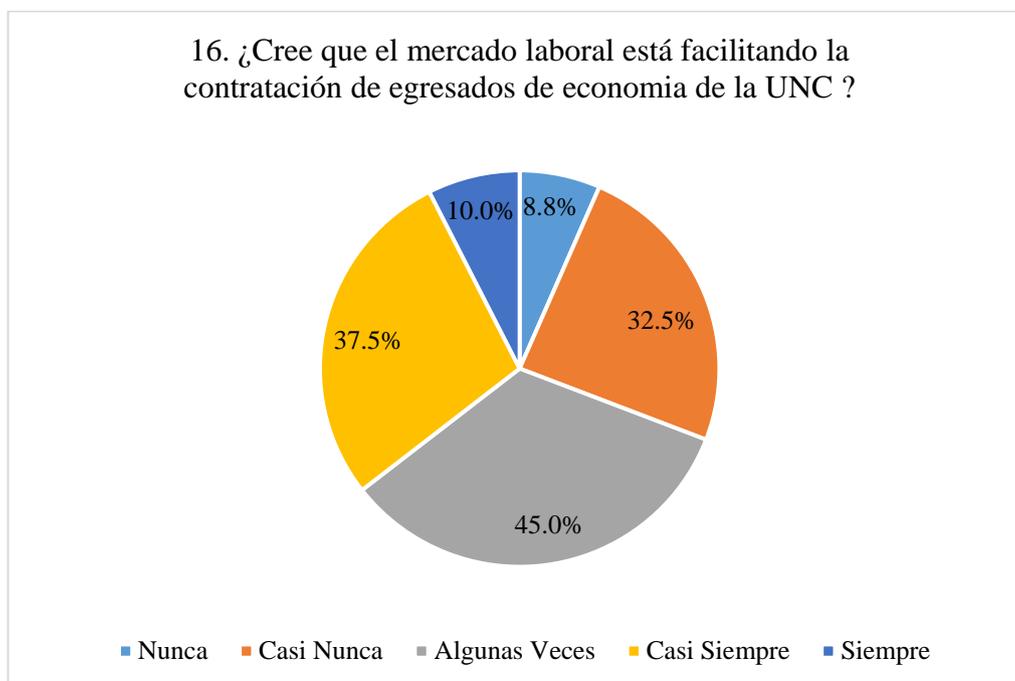


Figura 16 un 45.0 % cree que el mercado laboral facilita "Algunas veces" la contratación de egresados, pero un 32.5 % opina que "Casi nunca", indicando barreras significativas para su integración laboral. Este hallazgo podría reflejar barreras estructurales que dificultan la integración laboral de los egresados, como la falta de oportunidades específicas o la saturación del mercado.

### 4.3 Resultados de preguntas de introducción

**Figura 17**

*Condición de empleo actual*

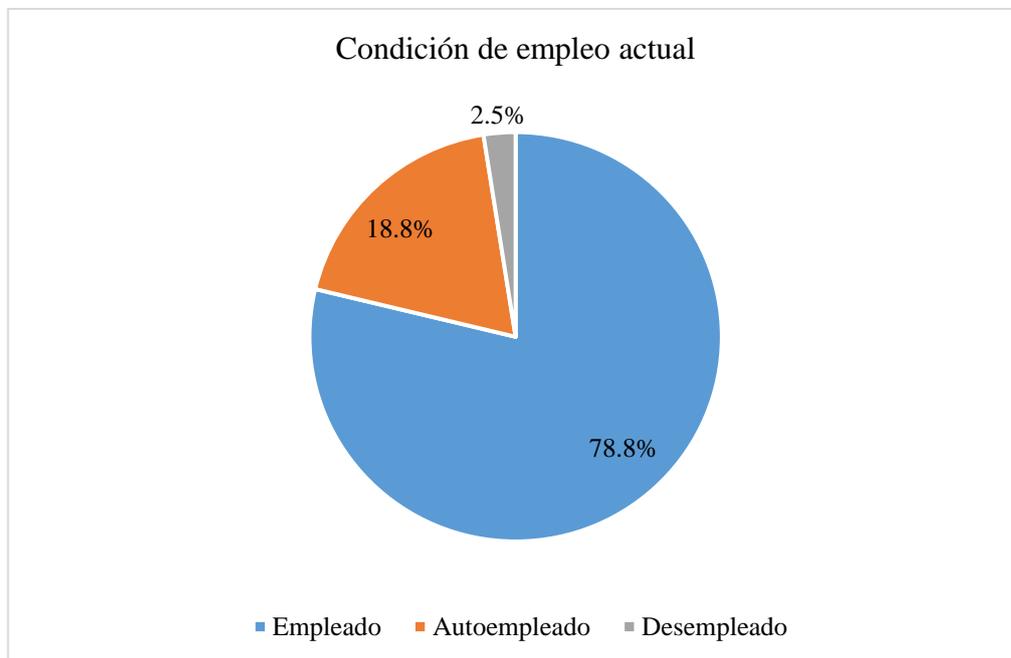
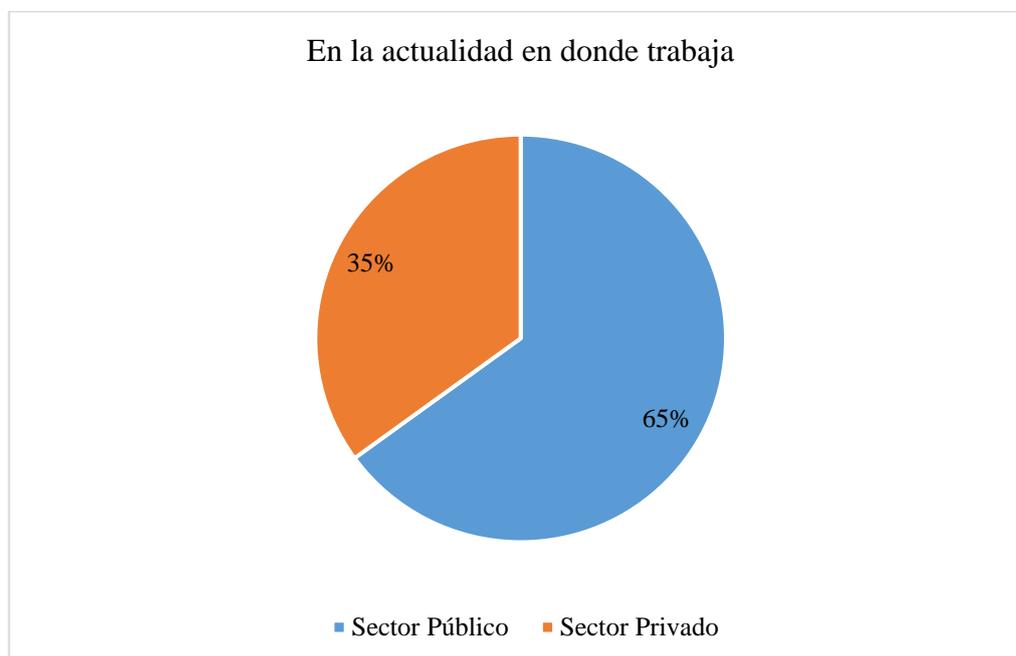


Figura 17 muestra la distribución de los egresados según su situación laboral actual. De los 80 encuestados: 78.8% (63 personas) son empleados, lo que refleja una inserción laboral significativa en ocupaciones dependientes. 18.8% (15 personas) se identifican como autoempleados, lo cual podría indicar un espíritu emprendedor en una fracción de los egresados. 2.5% (2 personas) se encuentran desempleados, representando un nivel de desocupación bajo en esta población.

**Figura 18**

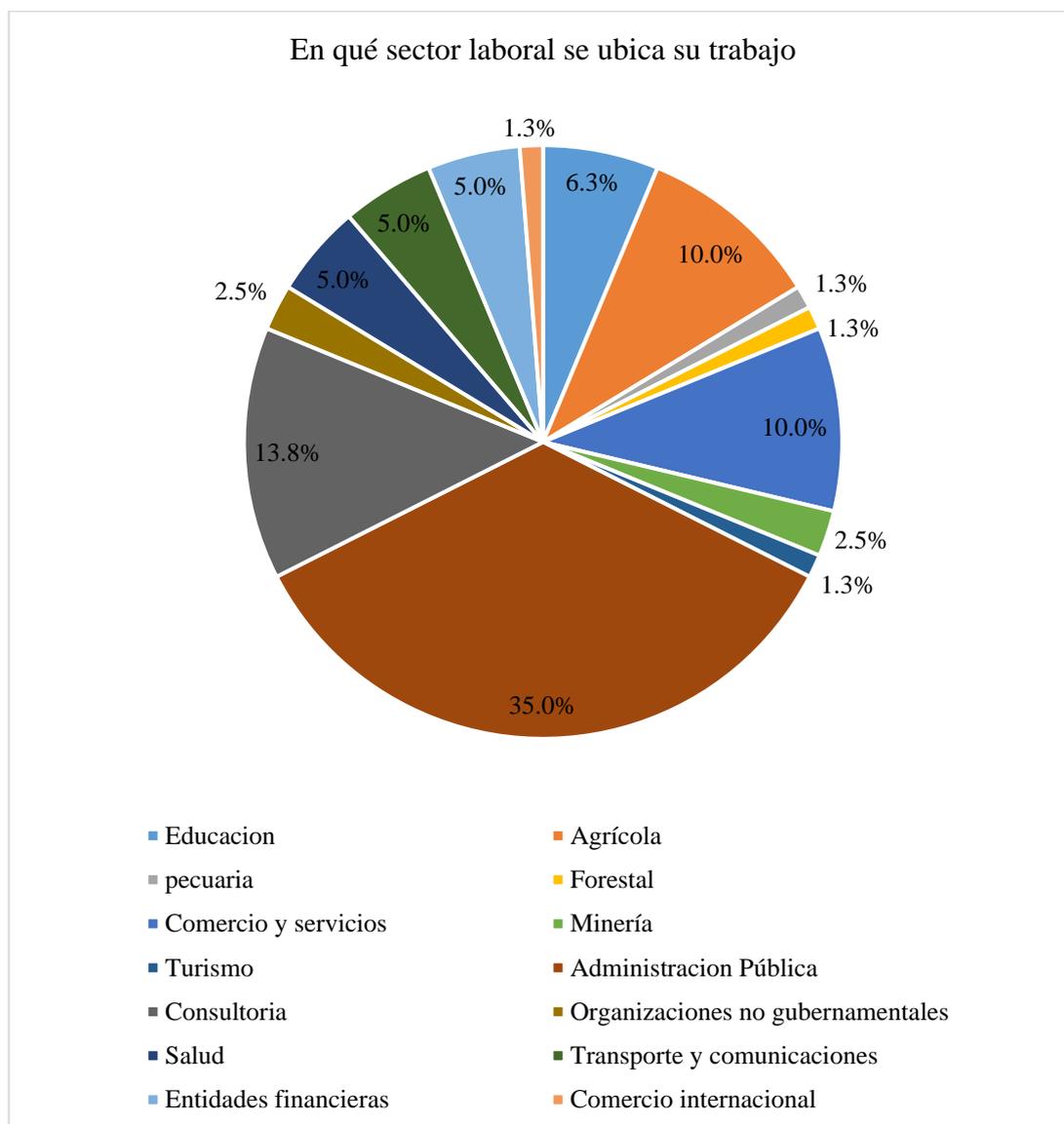
*En la actualidad en donde trabaja*



Esta figura 18 detalla el sector económico en el que se desempeñan los egresados: **65% (52 personas)** trabajan en el sector público, lo que indica una fuerte orientación hacia instituciones gubernamentales. **35% (28 personas)** se desempeñan en el sector privado.

**Figura 19**

*En qué sector laboral se ubica su trabajo*



Esta Figura 19 ofrece una segmentación más detallada de los sectores laborales: **35% (28 personas)** trabajan en Administración Pública, consolidándola como el mayor empleador. Otros sectores destacados incluyen Consultoría (13.8%) y Comercio y Servicios (10%). Sectores específicos como Agricultura (10%) también tienen una presencia relevante, mientras que áreas como Minería (2.5%), Turismo (1.3%) y Comercio Internacional (1.3%) presentan una participación marginal.

#### 4.4 Prueba de normalidad

La prueba de normalidad se realizó en el estudio para determinar si las variables analizadas (factores individuales e inserción laboral) seguían una distribución normal. Este paso fue fundamental porque la normalidad de los datos es un supuesto clave en muchos métodos estadísticos. Para aplicar pruebas paramétricas, era necesario que los datos siguieran una distribución normal. Dado que los datos no cumplieron con este supuesto, se optó por utilizar pruebas no paramétricas, como la correlación Rho de Spearman, que fue la que finalmente se aplicó.

Los resultados de las pruebas de normalidad (Kolmogórov-Smirnov) mostraron que tanto los factores individuales como la inserción laboral no seguían una distribución normal ( $p < 0.05$  en ambas pruebas). La realización de la prueba de normalidad fue una práctica estándar en la investigación cuantitativa para asegurar que los métodos estadísticos utilizados fueran apropiados para el tipo de datos analizados. Este paso aumentó la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos.

**Tabla 6**

*Prueba de normalidad*

	<b>Pruebas de normalidad</b>					
	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Factores individuales	0.123	80	< 0.004	0.919	80	< 0.001
Inserción laboral	0.143	80	< 0.001	0.966	80	< 0.031

La tabla 6 muestra los resultados de las pruebas de normalidad aplicadas a dos variables, Factores individuales e Inserción laboral, utilizando los métodos de Kolmogórov-Smirnov:

Factores individuales: La significancia (Sig.) es 0.004, que es menor que 0.05. Esto indica que Factores individuales **no sigue una distribución normal**.

Inserción laboral: La significancia (Sig.) es  $< 0.001$ , también menor que 0.05, indicando que Inserción laboral **tampoco sigue una distribución normal**.

Ambas variables (Factores individuales y Inserción laboral) no cumplen con el supuesto de normalidad según ambas pruebas (Kolmogórov-Smirnov). **Esto sugiere que para análisis posteriores podrías considerar métodos no paramétricos si el supuesto de normalidad es necesario.**

#### 4.5 Prueba de hipótesis

##### A. Contrastación de Hipótesis General:

###### a. Formulación de hipótesis

H0: Los factores individuales no influyen de manera positiva en la inserción laboral de los egresados de la Escuela Académico Profesional de Economía de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2015 - 2019.

H1: Los factores individuales influyen de manera positiva en la inserción laboral de los egresados de la Escuela Académico Profesional de Economía de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2015 - 2019.

###### b. Nivel de significancia

$\alpha = 0.05$ , nivel de confianza de 95%

###### c. Estadístico de Prueba

Rho de Spearman para analizar correlaciones no paramétricas

**Tabla 7***Correlaciones factores individuales, inserción laboral*

		<b>Correlaciones</b>		
			Factores individuales	Inserción laboral
Rho de Spearman	Factores individuales	Coefficiente de correlación	1.000	,500**
		Sig. (bilateral) P - valor		< 0.001
		N	80	80
	Inserción laboral	Coefficiente de correlación	,500**	1.000
		Sig. (bilateral) P - valor	< 0.001	
		N	80	80

Tabla 7 los resultados muestran un coeficiente de correlación mediante Rho de Spearman

### 1. Coeficiente de correlación ( $\rho$ ):

El coeficiente de correlación entre Factores individuales e Inserción laboral es 0.500. **Esto indica una correlación positiva media**, lo que significa que, tiene una relación directa a medida que los valores de Factores individuales aumentan, también tienden a aumentar los valores de Inserción laboral y viceversa.

### 2. Significancia (P-valor):

El valor de significancia bilateral (Sig.) es p es 0.001, que es menor que el nivel de significancia típico de 0.01. **Esto indica que la correlación entre Factores individuales e Inserción laboral es estadísticamente significativa**

### 3. Decisión

Dado que  $p < 0.01$ , se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ). **Se acepta la hipótesis alternativa ( $H_1$ )**, indicando que hay una correlación positiva media, y es estadísticamente significativa lo que significa que, Los factores individuales

influyen de manera positiva en la inserción laboral de los egresados de la Escuela Académico Profesional de Economía de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2015 - 2019.

## B. Contrastación de Hipótesis específica 1:

### a. Formulación de hipótesis

H0: Los atributos personales no se relacionan de manera positiva con la empleabilidad de los egresados de la Escuela Académico Profesional de Economía de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2015 - 2019.

H1: Los atributos personales se relacionan de manera positiva con la empleabilidad de los egresados de la Escuela Académico Profesional de Economía de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2015 - 2019.

### b. Nivel de significancia

$\alpha = 0.05$ , nivel de confianza de 95%

### c. Estadístico de Prueba

Rho de Spearman para analizar correlaciones no paramétricas

**Tabla 8**

*Correlación Atributos personales, empleabilidad*

		Correlaciones		
			Atributos personales	Empleabilidad
Rho de Spearman	Atributos personales	Coefficiente de correlación	1.000	,304**
		Sig. (bilateral)		0.006
	Empleabilidad	N	80	80
		Coefficiente de correlación	,304**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.006	
		N	80	80

La tabla 8 de Atributos personales, empleabilidad

### 1. Coeficiente de correlación ( $\rho$ ):

El coeficiente de correlación entre Atributos personales y Empleabilidad ( $\rho = 0.304$ ), **Existe una correlación positiva débil** entre estas dos variables, con una relación directa, esto significa que al aumentar los atributos personales también aumenta su empleabilidad

### 2. Significancia (p-valor):

El valor de significancia bilateral (p-valor) para esta correlación es de p es 0,006. Este valor es menor al umbral común de 0,05, lo que indica que la correlación observada es **estadísticamente significativa**. En otras palabras, si hay evidencia suficiente para afirmar que si hay relación entre los atributos personales y la empleabilidad

### 3. Decisión

Dado que p valor es 0.006, lo que es menor al umbral común de 0.05 se **rechazar la hipótesis nula(H0)**. **Se acepta la hipótesis alterna (H1)**, indicando que hay una correlación positiva débil, y es estadísticamente significativa. lo que significa que, los atributos personales se relacionan de manera positiva con la empleabilidad de los egresados de la Escuela Académico Profesional de Economía de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2015 - 2019.

## C. Contrastación de Hipótesis específica 2:

### a. Formulación de hipótesis

H0: La Formación académica, experiencia y flexibilidad no se relacionan de manera positiva con la empleabilidad de los egresados de la Escuela Académico Profesional de Economía de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2015 - 2019.

H1: La Formación académica, experiencia y flexibilidad se relacionan de manera positiva con la empleabilidad de los egresados de la Escuela Académico Profesional de Economía de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2015 - 2019.

### b. Nivel de significancia

$\alpha = 0.05$ , nivel de confianza de 95%

### c. Estadístico de Prueba

Rho de Spearman para analizar correlaciones no paramétricas

**Tabla 9**

*Correlaciones de Formación académica, experiencia, flexibilidad, empleabilidad*

<b>Correlaciones</b>				
		Formación académica, Experiencia, Flexibilidad		
		Empleabilidad		
Rho de Spearman	Formación académica, Experiencia, Flexibilidad	Coeficiente de correlación	1.000	,551**
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	80	80
	Empleabilidad	Coeficiente de correlación	,551**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	80	80

La tabla 9 de la Correlación entre Formación académica, Experiencia, Flexibilidad y empleabilidad

#### 1. Coeficiente de correlación ( $\rho$ ):

El coeficiente de correlación entre Formación académica, Experiencia, Flexibilidad y empleabilidad es  $\rho = 0.551$  lo que indica una **correlación positiva media** entre ambas variables en la muestra de 80 observaciones. con relación directa si la Formación académica, Experiencia, Flexibilidad aumenta, también aumenta la empleabilidad y viceversa.

## 2. Significancia (p-valor):

El valor de significancia bilateral (p-valor) para esta correlación es de 0,001. Este valor es menor que el umbral común de 0,01, lo que indica que la correlación observada es estadísticamente significativa

## 3. Decisión

Dado que  $p < 0.01$ , se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ). **Se acepta la hipótesis alternativa ( $H_1$ )**, indicando que hay una **correlación positiva media**, estadísticamente significativa lo que significa que, La Formación académica, Experiencia y Flexibilidad se relacionan de manera positiva con la empleabilidad de los egresados de la Escuela Académico Profesional de Economía de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2015 - 2019.

## 4.6 Discusión de resultados.

**Con relación al primer objetivo: Determinar la relación de los atributos personales con la empleabilidad de los egresados de la Escuela Académico Profesional de Economía de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2015 – 2019**, en base a ello se estudió la Teoría de John Holland sobre los tipos de personalidad. Holland propone que las personas buscan entornos laborales que sean compatibles con sus intereses. Según esta teoría, los factores individuales como los atributos personales, influyen en la capacidad de los individuos para integrarse exitosamente en el mercado laboral. En los resultados obtenidos muestran una correlación positiva débil a entre los Atributos personales y la empleabilidad (Rho de Spearman = 0.304, p valor de 0.006). Se evidencia que los atributos personales, son determinantes para la empleabilidad. Esto concuerda con los encuestados. El (80.1%) lo ve como un aspecto mayormente neutral o negativa y considera que la edad es percibida como un factor no determinante en la empleabilidad (figura 1). En cuanto al sexo, un 96.3 % considera que su género no ha

influido en su empleabilidad (figura 2). Asimismo, la residencia con un 41.3 % opina que este factor ha sido favorable "Algunas veces", seguido de un 25.0 % que señala "Nunca", evidenciando una influencia parcial o limitada (figura 3). Y respecto al apoyo familiar un 33.8 % de los encuestados afirma que "Nunca" ha sido un factor favorable, mientras que el 28.8 % considera que ha ayudado "Algunas veces", (figura 4). El 83.8% considera que posee habilidades de liderazgo (figura 5) El 92.5% de los egresados considera que es plenamente competente en su puesto (figura 6). El 93.8 % cree que posee los conocimientos necesarios para desempeñar su empleo con éxito (figura 7). El 90% se siente capacitado para trabajar en equipo (figura 8).

De acuerdo con los resultados de este estudio, coinciden con los hallazgos de Ruiz (2021), quien encontró que los egresados (bachilleres) el factor social influyo en la inserción laboral ya que más del 50% de los prestadores de servicios turísticos prefieren contratar a mujeres y jóvenes de entre 25 y 30 años en contraste con nuestros resultados (80.1%) lo ve como un aspecto mayormente neutral o negativa y considera que la edad es percibida como un factor no determinante en la empleabilidad. Además, Castillo (2018) destacó que el género influye en la inserción laboral y es un factor determinante en la contratación de profesionales, lo que difiere de nuestros hallazgos, donde un 96.3 % de los encuestados considera que su género no influye en su empleabilidad.

En cuanto a nuestro estudio, se utilizó un diseño no experimental y longitudinal, lo que permite captar mejor la relación entre los factores individuales y la inserción laboral en un periodo de tiempo prolongado. La diferencia en los hallazgos sobre la influencia en edad, puede deberse a contexto geográfico y las características del mercado laboral de Cajamarca, respecto al género podría explicarse que el mercado laboral en Cajamarca no se percibe como un factor determinante para encontrar empleo.

**Con relación al segundo objetivo: Determinar la relación de la Formación académica, Experiencia y Flexibilidad con la empleabilidad de los egresados de la Escuela Académico Profesional de Economía de la Universidad Nacional de Cajamarca, en el período 2015-2019.** en base a ello se estudió la teoría credencialista sostiene que los individuos obtienen empleos compitiendo en el mercado de trabajo tienen ingresos en función del rendimiento de su trabajo. En este estudio, se encontró que la Formación académica, Experiencia, Flexibilidad y la empleabilidad tienen una correlación positiva media ( $\rho = 0.551$ , p valor de 0.001), indicando que la relación es significativa y que la Formación académica, Experiencia, Flexibilidad son determinantes clave para la empleabilidad de los egresados. Y dando confirmación a los datos. al analizar las percepciones de los encuestados, 26.3 % de los egresados opina que las prácticas preprofesionales han mejorado "Casi siempre" su empleabilidad, seguido de un 25.0 % que percibe este impacto "Algunas veces", (figura 11), el 51.3 % de los encuestados considera que "Casi siempre" tiene suficiente flexibilidad para resolver problemas en su empleo, mientras que un 30.0 % responde "Siempre"(figura 12)

De estos resultados coinciden en el estudio de Ruiz (2021) encontró que el factor académico, el 71% opina que los planes de estudio de 2006 y 2013 de la Escuela Académica Profesional de Turismo y Hotelería de la UNC no se alinean con mercado laboral, igualmente este estudio difiere el 50 % de los encuestados opina que el plan de estudios de la EAPE les ha ayudado "Algunas veces" a obtener empleo, mientras que un menor porcentaje (11.3 %) considera que ha sido "Siempre de la misma forma, Hernández y Chilón (2021) la formación académica influye significativamente en la inserción laboral de los egresados de la Escuela Académica Profesional de Sociología de la UNC en el período 2014-2018, al igual concuerda con esta investigación que el 43.8 % considera que las competencias obtenidas en la EAPE de la Universidad Nacional e

Cajamarca han mejorado "Algunas veces, 20 % señala que este impacto ha sido "Siempre" positivo (figura 9), el 50 % de los encuestados opina que el plan de estudios de la EAPE les ha ayudado "Algunas veces" a obtener empleo, mientras que un menor porcentaje (11.3 %) considera que ha sido "Siempre"(figura 10).

Por consiguiente, algunas diferencias en los resultados pueden deberse a las características específicas del mercado laboral en Cajamarca, por otra parte, el enfoque metodológico de este estudio utiliza pruebas de correlación no paramétricas (Rho de Spearman), la cual permite identificar la relación de los factores individuales (formación académica, experiencia, flexibilidad) que influyen en la inserción laboral (empleabilidad) de los egresados.

**Con relación al tercer objetivo: Identificar en qué sectores están ubicados los egresados de la Escuela Académico Profesional de Economía de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2015 – 2019, para el año 2024.** en base a este estudio se utilizó la Teoría de la Segmentación del Mercado Laboral, que sostiene que el mercado laboral no es homogéneo, sino que está dividido en segmentos con diferentes características y requisitos. Según esta teoría, los egresados tienden a ubicarse en sectores que están alineados con su formación académica y sus habilidades específicas.

En los resultados obtenidos en el estudio, se observa que el 65% de los egresados trabaja en el sector público (figura 18), lo que indica una fuerte orientación hacia instituciones gubernamentales. Este resultado sugiere que el sector público es el principal empleador de los egresados de economía en Cajamarca, lo que podría estar relacionado con la presencia de programas de desarrollo local y la necesidad de profesionales en áreas como la planificación económica y la gestión pública. Además, el 35% de los egresados se desempeña en el sector privado, con una distribución más diversa en sectores como la administración pública 35%, consultoría (13.8%), comercio y servicios (10%), y

agricultura (10%) (figura 19). Estos resultados sugieren que los egresados de economía en Cajamarca tienden a integrarse en sectores que requieren habilidades analíticas y de gestión, como la administración pública y la consultoría. Sin embargo, la participación en sectores como la minería (2.5%) y el turismo (1.3%) es marginal, lo que podría indicar que estos sectores no están plenamente desarrollados en la región o que no están alineados con la formación académica de los egresados.

Comparando con el estudio de Castillo (2018), quien encontró que la mayoría de los egresados de economía en Ecuador se emplean en el sector público, seguido por el sector privado. Castillo señaló que los egresados tienden a ocupar posiciones operativas y de asistencia en el sector público, lo que coincide con los resultados de este estudio, 65% de los egresados trabaja en el sector público, donde el 35% de los egresados trabaja en el sector privado, pero en roles que no siempre están relacionados con su formación académica. Por otro lado, en el estudio de Zumaeta (2019), se observó que los egresados de economía en Iquitos tienden a ubicarse en el sector privado, lo que contrasta con los resultados de este estudio, donde el sector público es el principal empleador. Esta diferencia puede deberse a las características económicas y políticas de cada región.

De estos resultados encontrados la peculiaridad puede deberse al mercado laboral en Cajamarca donde el sector público tiene un mayor peso en la economía en comparación con otras regiones. por otra parte, el enfoque metodológico de este estudio, que utiliza encuestas, permitiendo obtener una visión más precisa de la distribución sectorial de los egresados en comparación con estudios que utilizan datos secundarios. En este sentido, los egresados pueden estar optando por el sector público debido a la mayor estabilidad laboral y las oportunidades de desarrollo profesional que ofrece este sector en comparación con el sector privado.

## CONCLUSIONES

Este estudio demostró que los factores individuales influyen positivamente en la inserción laboral de los egresados titulados y colegiados de la Escuela Académico Profesional de Economía de la Universidad Nacional de Cajamarca (2015 – 2019), con una correlación positiva media y significativa ( $\rho = 0.500$ ;  $p < 0.001$ ), confirmando la hipótesis general.

El análisis realizado demostró que los atributos personales (edad, sexo, residencia, carga familiar, habilidades y liderazgo, competencias en el puesto, conocimientos profesionales, trabajo en equipo), tienen influencia en la empleabilidad de los egresados titulados y colegiados de economía, presentan una relación positiva débil pero significativa con la empleabilidad ( $\rho = 0.304$ ;  $p = 0.006$ ).

Los resultados de este estudio demostraron que la formación académica, la experiencia y la flexibilidad muestran una relación positiva media y significativa con la empleabilidad ( $\rho = 0.551$ ;  $p < 0.001$ ). Esto indica que estos factores son claves para la inserción laboral, aunque la percepción sobre la pertinencia del plan de estudios y las prácticas preprofesionales es moderada.

Los hallazgos de la presente investigación muestran que la mayoría de los egresados (78.8%) se encuentra empleada, predominando en el sector público (65%), especialmente en administración pública (35%), consultoría (13.8%) y comercio/servicios (10%). Solo un 28.8% percibe una alta demanda laboral para economistas en la región.

## SUGERENCIAS

A partir de los resultados obtenidos, se sugiere a la Escuela Académico Profesional de Economía de la Universidad Nacional de Cajamarca. Implementar programas de desarrollo de habilidades blandas (liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas) desde la formación universitaria para potenciar los factores individuales que impactan en la inserción laboral.

De los resultados establecidos se sugiere diseñar charlas o talleres de orientación laboral que ayuden a los egresados a valorar y comunicar sus atributos personales (como competencias técnicas y habilidades interpersonales) durante procesos de selección.

Los resultados del estudio sugieren actualizar el plan de estudios de la EAPE-UNC en base a las demandas del mercado laboral local y nacional. Fortalecer los convenios con empresas e instituciones para mejorar la calidad y cobertura de las prácticas preprofesionales. Incorporar módulos de flexibilidad y adaptabilidad en la malla curricular.

De acuerdo a los resultados la mayoría de los egresados de economía en Cajamarca se ubican en el sector público se sugiere promover ferias laborales y encuentros con egresados para diversificar las oportunidades hacia el sector privado. Desarrollar estudios de mercado periódicos que identifiquen nuevos nichos laborales para economistas en la región. Fomentar el emprendimiento mediante incubadoras de negocios o asesoría especializada.

## REFERENCIAS

- Albano, J., López, R., Pérez, p., Salas, j., & Toledo, F. (2007). *Teorías Económicas sobre el Mercado de Trabajo Neoclásico y Nuevos keynesianos* (Primera ed.). Argentina: Fondo de Cultura Económica de Argentina, S.A. <https://acortar.link/8bxfTx>
- ALOS MONER, R. (2008). “Segmentación de los mercados de trabajo y relaciones laborales. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 26(1). <https://acortar.link/nFJM1b>
- Baquero, J. (2021). *La inserción laboral de los Egresados Universitarios Españoles en el contexto de la Unión Europea [Tesis Doctoral]*. Universidad Autónoma de Madrid, Madrid. <https://acortar.link/DEc3v5>
- Bedriñana, V., & Gomez, Y. (2014). *Determinantes de la inserción laboral del Egresado de Economía de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga: 2007-2011 [Tesis de Bachiller]*. Universidad Nacional de San Cristobal de Huamanga, Ayacucho. <https://acortar.link/3wmAaG>
- Castillo, B. (2018). *El género y la Insercion laboral de los profesionales de la carrera de Economía de la Universidad Nacional de Chimborazo en el periodo 2010-2016[Tesis Bachiller]*. Universidad Nacional de Chimborazo. <https://acortar.link/rXRrxI>
- Collins, R. (1979). *La Sociedad Credencialista*. Madrid - España: Akal, s.a. <https://acortar.link/8DHG2K>
- Falgueras, I., Garcia, w., Freire, J., Sosvilla, S., Romero, P., Gómez, C., . . . Torres, J. (2008). *Temas actuales de economía capital humano* (Vol. 2). Instituto de analisis economico y empresarial de andalucia. <https://acortar.link/hPVCZt>
- Hernández Villanueva, L. M., & Chilón Fernández, J. D. (2021). *Formación Académica e inserción Laboral de los Egresados de la Escuela Académico Profesional de Sociología de la UNC 2014-2018 [Tesis Bachiller]*. Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca. <http://hdl.handle.net/20.500.14074/4374>

- Hernández, L., & Chilón, J. (2021). *Formación Académica e Inserción Laboral de los Egresados de la Académico Profesional de Sociología de la UNC 2014-2018 [Tesis Bachiller]*. Universidad Nacional de Cajamarca. <https://acortar.link/OCLcnN>
- Jara, F. (2021). *La formación profesional y su relación con la inserción laboral del Egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de San Agustín, 2020 [Tesis de Maestro en Ciencia]*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa. <https://acortar.link/uxIrTs>
- Jürgen, W. (2007). *Organización internacional del trabajo*. <https://acortar.link/nXrwZW>
- León, G. K., & Rivera, L. (2019). *Inserción Laboral y las competencias profesionales de los Egresados de Economía de la UNHEVAL, periodo 2010-2018 [Tesis de Bachiller]*. Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco. <https://acortar.link/ZyR4UB>
- Lozano, A. A. (2022). *Guía práctica para elaborar El proyecto de tesis con citas y referencias apa*. Lima: San Marcos.
- Mendoza, M., & Suárez, C. (2021). *Inserción Laboral y Satisfacción de la Formación Profesional en Egresados de Enfermería de la Universidad de Ciencias y Humanidades Lima-2019 [Tesis de Maestría]*. Universidad Nacional del Callao, Lima. <https://acortar.link/JLt2LK>
- Montenegro, G. (2016). *Análisis de la Situación Socioeconómica para la Inserción Laboral de los Jóvenes Profesionales Egresados de la Farem Estelí, período 2015 - 2016 [Tesis de Maestría]*. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Nicaragua. <https://acortar.link/3yaAqz>
- Muñiz, M. (2020). *Determinantes de la Inserción Laboral de los Egresados del Organismo no Gubernamental "Centro para el desarrollo del Niño y el Adolescente" de la Provincia del Cusco, Departamento del Cusco, 2018-2019 [Tesis de Bachiller]*. Universidad Andina del Cusco, Cusco. <https://acortar.link/rYG4RN>

- Ruiz, M. E. (2021). *Factores Economicos, Sociales y Académicos que Influyen en la Inserción Laboral de los Bachilleres de los años 2012-2016 de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de Cajamarca 2020 [Tesis de maestría]*. Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca. <https://acortar.link/ZubUHt>
- Tomasz, M. (2017). *Manual de interpretación del Inventario de Preferencias Profesionales de Jóvenes*. Ecuador: Ministerio de Educacion del Ecuador. <https://acortar.link/xlFBZd>
- Zumaeta, C. H. (2019). *Formación Profesional en Economía y su Relación con la Inserción en el Mercado Laboral de los Estudiantes de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Iquitos 2018[Tesis de maestria]*. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Iquitos. <https://acortar.link/K7NJzH>

## APENDICE



### ENCUESTA A EGRESADOS DE LA ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ECONOMÍA

Estimados colegas Economistas, los datos que se van a recoger en este instrumento servirán para la Tesis de grado “FACTORES INDIVIDUALES QUE INCIDEN EN LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ECONOMÍA DE LA UNC, 2015-2019”

#### I. Instrucciones

lea y conteste el cuestionario de la siguiente manera:

1. En los casos de preguntas abiertas dejamos un espacio para que usted escriba su respuesta
2. En el caso de preguntas cerradas, marque la que considere apropiada de esta manera: (x)
3. Las respuestas brindadas serán de carácter anónimo.

¡Gracias por su gentil colaboración!

Fecha de aplicación: ...../...../.....

#### II. Datos Generales

- Apellidos y Nombres: ..... Edad: .....
- Sexo: Masculino ( ) Femenino ( )
- Estado civil: Soltero ( ) Casado( ) Conviviente( ) Viudo(a)( ) Divorciado(a) ( )
- Lugar de residencia actual (ciudad, región): .....
- Año de obtención del bachiller: ..... Año de obtención del Título : .....
- Grado académico actual:
  - Bachiller( ) Maestría ( ) Doctorado( ) Otro.....
- Condición de empleo actual: Empleado ( ) Auto empleado ( ) Desempleado( )
- En la actualidad en donde trabaja: Sector Público ( ) Sector Privado ( )
- Mencione la institución o empresa donde labora: \_\_\_\_\_
- En qué sector laboral se ubica su trabajo: Educación( ) Agrícola( ) Pecuaria( ) Forestal( ) Comercio y Servicios( ) Minería( ) Turismo( ) Administración pública( ) consultoría( ) organizaciones no gubernamentales( ) otros:.....
- Tiempo de labores desde su egreso aproximada: 6 a 11 meses ( ) 1 Año( ) 2 años( ) 3 a más años( ) 5 a más años( )

## II. Protocolo

	ítems	ESCALA				
		1 = Nunca	2 = Casi Nunca	3 = Algunas Veces	4 = Casi Siempre	5 = Siempre
1	¿Cree que su edad ha sido un factor que ha favorecido la obtención de empleo?	1	2	3	4	5
2	¿Cree que su sexo ha influido positivamente en su capacidad para conseguir empleo?	1	2	3	4	5
3	¿Cree que su lugar de residencia ha favorecido sus oportunidades de empleo?	1	2	3	4	5
4	¿Considera que tener familia ha sido un apoyo para conseguir empleo?	1	2	3	4	5
5	¿Siente que tiene las habilidades necesarias para liderar a otros en una empresa?	1	2	3	4	5
6	¿Siente que es plenamente competente para su puesto actual?	1	2	3	4	5
7	¿Siente que posee los conocimientos adecuados para desempeñar su empleo con éxito?	1	2	3	4	5
8	¿Se siente capaz de trabajar eficientemente en equipo y manejar relaciones interpersonales en su empleo?	1	2	3	4	5
9	¿Cree que las competencias adquiridas en la EAPE de la UNC han mejorado significativamente sus oportunidades laborales?	1	2	3	4	5
10	¿Considera que el plan de estudios de la EAPE de la UNC de los egresados de Economía ha sido clave para conseguir empleo?	1	2	3	4	5
11	¿Cree que la empresa donde realizó sus prácticas le brindó una valiosa oportunidad para mejorar su empleabilidad?	1	2	3	4	5

12	¿Cree que tiene suficiente flexibilidad para resolver problemas de manera efectiva en su empleo?	1	2	3	4	5
13	¿Cree que existe una alta demanda laboral para los egresados de Economía de la UNC?	1	2	3	4	5
14	¿Cree que las políticas de empleo actuales están favoreciendo a los egresados de economía en el sector laboral?	1	2	3	4	5
15	¿Considera que existe estabilidad laboral en su sector actual?	1	2	3	4	5
16	¿Cree que el mercado laboral está facilitando la contratación de egresados de la UNC en su campo?	1	2	3	4	5

**Tesista: Bach. Ronald Jimy Cépeda Reyes**

- **Enlace(drive) de encuesta a través de Google forms**
  - Encuesta Piloto Egresados de EAPE Colegiados
  - Egresados de EAPE Colegiados

**[https://drive.google.com/drive/folders/1g7z0\\_4DL\\_q6a9KxDcEgXO5To8W96l0S6?usp=sharing](https://drive.google.com/drive/folders/1g7z0_4DL_q6a9KxDcEgXO5To8W96l0S6?usp=sharing)**

- **Lista de participantes**

	Marca temporal	Dirección de correo electrónico	Apellidos y Nombres
1	1/13/2025 11:22:03	emerson.kraf@gmail.com	Campos Rafael Emerson
2	1/13/2025 11:45:08	luenzales@hotmail.com	Espinoza Zaldivar Luis Enrique
3	1/13/2025 12:22:46	vilcasangayj@gmail.com	Vilca Sangay Jesús Omar
4	1/13/2025 13:14:39	angyemp14@gmail.com	González Rojas Angela Enperatriz
5	1/13/2025 14:14:07	taniatauma@gmail.com	Tauma Bobadilla Tania
6	1/13/2025 14:34:40	dia.adder@gmail.com	OCAS TASILLA, ADDERLY
7	1/13/2025 14:35:36	lichy943599266@gmail.com	CHACON MUÑOZ LIZZETH
8	1/13/2025 15:55:52	wrzegarra@gmail.com	Rodríguez Zegarra William
9	1/13/2025 16:32:50	Edgar18_101@hotmail.com	Leyva López Víctor Edgar
10	1/13/2025 17:38:50	hermanmendoza1990@gail.com	MENDOZA PAREDES HERMAN
11	1/13/2025 18:37:40	raysa.castillom@gmail.com	CASTILLO MARÍN, RAYSA MILUSKA
12	1/13/2025 18:42:47	alcuevar@gmail.com	Cueva Romero Alex Alindor
13	1/13/2025 21:00:21	blancogisela867@gmail.com	Gisela blanco Salcedo
14	1/13/2025 21:13:05	chavezcabreradaniel@gmail.com	Chaves Cabrera Daniel
15	1/13/2025 21:39:16	fernandacampos12r@gmail.com	Campos Ruiz María Fernanda
16	1/13/2025 22:35:46	marirosy_11@hotmail.com	Cachi Machuca Marina Rocio
17	1/14/2025 8:21:33	erikalizetcd01@gmail.com	Cáceres Diaz, Erika Lizet
18	1/14/2025 11:04:13	anamariabautistabardales@gmail.com	Bautista Bardales, Ana María
19	1/14/2025 11:53:53	manuel.marinmv@gmail.com	Marin Vizconde Luis Manuel
20	1/14/2025 12:42:47	sussy_2048@hotmail.com	Quispe Durán Susana Cruz
21	1/14/2025 13:00:46	herlita.davila@hotmail.com	Herlita Patricia Dávila Díaz
22	1/14/2025 13:29:10	werchug@gmail.com	PÉREZ PÉREZ RONAL
23	1/14/2025 13:38:55	williamguti1@gmail.com	Tafur Gutierrez William
24	1/14/2025 14:16:45	vasquezduany@gmail.com	Duany Katherine
25	1/14/2025 14:24:48	deisisaldanag@gmail.com	SALDAÑA GARCIA DEISI MARIBEL
26	1/14/2025 14:33:56	crodriguezr_epg20@unc.edu.pe	Rodriguez Rodriguez Elizabeth
27	1/15/2025 14:47:37	mzjimenezm@unc.edu.pe	Jimenez Mendoza Milagros Zeleny
28	1/15/2025 15:56:29	vquispenovoa@gmail.com	Quispe Novoa Vanesa Gisela
29	1/15/2025 18:48:37	yessicahubr@gmail.com	Huamán Briceño Yessica Aliana
30	1/15/2025 18:49:22	Jhoana_28@hotmail.com	Chávez Saavedra Sintia jhoana
31	1/15/2025 19:26:49	vargasyonerlin10@gmail.com	Vargas Becerra
32	1/15/2025 20:13:35	milagrosbautistab@gmail.com	Bautista Bardales Milagros Analí
33	1/15/2025 20:31:07	lizvasquezch@hotmail.com	Vasquez Chalan liz katherin
34	1/15/2025 20:32:59	fannyquirozmiranda@gmail.com	Fanny Quiroz Miranda
35	1/16/2025 9:47:39	clever_266@hotmail.com	DOMINGUEZ DOMINGUEZ ABNER CLEVER
36	1/16/2025 9:52:16	gabriela.gutierrez2908@gmail.com	Gabriela Gisel Gutiérrez Chávez
37	1/16/2025 10:35:08	letto.r@hotmail.es	Ramos Ramos, Letelier
38	1/16/2025 10:59:03	jorgefer@outlook.com.pe	Jorge Luis Fernandez Cuzco
39	1/16/2025 12:41:49	celismelki@gmail.com	Melquiades Celis Hernández
40	1/16/2025 14:13:01	HG_SALASM@HOTMAIL.COM	SALAS MARTINEZ HANS GARRINSON
41	1/16/2025 14:22:04	ruemy29@gmail.com	MENDOZA HERNANDEZ RUHT EMILY
42	1/16/2025 15:23:35	mariaelenaparedesp1@gmail.com	PAREDES PALACIOS MARIA ELENA
43	1/16/2025 16:18:02	elvy2185@gmail.com	Salazar Rojas Elvia Mercedes
44	1/16/2025 19:41:06	errodriguezr@unc.edu.pe	RODRIGUIGUEZ CHAVEZ ELVIS ROLDAN
45	1/17/2025 11:30:08	gilvargaskaren@gmail.com	Gil vargas karen estefany
46	1/17/2025 12:39:19	anisha.guevara2@gmail.com	Guevara Alvarez Anisha Liseth
47	1/17/2025 13:12:59	ajavec@unc.edu.pe	Jave Carmona Ana Guadalupe
48	1/17/2025 14:12:10	kmis0207@gmail.com	Imboma Salvatierra Carmen del Pilar
49	1/17/2025 14:24:45	damnerjo@gmail.com	damner julca orrillo

50	1/17/2025 15:46:40	styp_071@hotmail.com	Santos Yopla Anyaypoma
51	1/17/2025 17:09:34	iladoy1@gmail.com	Bolaños villanueva cristian iladoy
52	1/18/2025 10:20:32	jessica.brionesm@gmail.com	Briones Manya Jessica del Carmen
53	1/18/2025 10:54:24	dilan020988@gmail.com	Paredes Toribio Dillan Adderlyn
54	1/19/2025 6:44:14	jesus.adrian.rc@gmail.com	Ruiz Jauregui Jesús Renato
55	1/19/2025 12:08:15	jheiner156@gmail.com	Tacilla Zavaleta jheinner Russbel
56	1/19/2025 14:25:38	josalbvelroj22@gmail.com	Velásquez Rojas José Alberto
57	1/19/2025 17:37:58	sandrorojas41@gmail.com	Rojas Gutierrez Sandro Jesús
58	1/20/2025 11:46:08	raul23_11@hotmail.com	Contreras Sangay Raúl
59	1/20/2025 11:52:08	lucritocr123@gmail.com	Cotrina Rojas Lucero Aurora
60	1/20/2025 11:58:53	jin.29@gmail.com	Carlos Infante novoa
61	1/20/2025 12:01:52	ijllatas@gmail.com	Llatas del Campo Iris Johana
62	1/20/2025 12:36:22	cmartineza_epg22@unc.edu.pe	MARTINEZ ALCANTARA CESAR EDUARDO
63	1/20/2025 17:51:15	brayan_apm@hotmail.com	Pérez Marcelo Bryan Alexis
64	1/20/2025 18:59:27	chameners13@gmail.com	Chávez Mendoza Ernesto Abimael
65	1/20/2025 19:22:44	luvizmar@gmail.com	Vizconde Marin Luz de Maria
66	1/21/2025 9:06:56	marj_31_1095@hotmail.com	Cortez Vargas, Martín Jesús
67	1/21/2025 9:54:21	mejiaplasencia@gmail.com	Mejia Plasencia, Jorge Luis
68	1/21/2025 10:06:12	wazeladaf12@unc.edu.pe	Zelada Faichin Wilder Alex
69	1/21/2025 10:07:08	wpotosic14@unc.edu.pe	POTOSI CHONON WILDER ANIBAL
70	1/21/2025 10:34:51	geeoselynmedalith@gmail.com	SANCHEZ ABANTO GEEOSELYN MEDALITH
71	1/21/2025 10:49:24	jhonnarro@gmail.com	Narro Ravines Jhon Fernando
72	1/21/2025 14:56:20	yuli.cv10@gmail.com	Ana Yuliza Carranza Vásquez
73	1/21/2025 16:15:09	lsalazare1@gmail.com	Salazar Espino Barbara Liseth
74	1/21/2025 17:10:46	nef_017@hotmail.com	yopla soto nelson
75	1/21/2025 19:08:31	mquiroza_epg23@unc.edu.pe	Merly Elizabeth Quiroz Alva
76	1/21/2025 19:08:53	stalin19.eco@gmail.com	Medina Campos Hamner Stalin
77	1/21/2025 19:28:15	alioc12@hotmail.com	Ortiz Cabrera Alicia Lorena
78	1/21/2025 21:49:28	cmlozanor@gmail.com	Lozano Rodríguez Christian Marlon
79	1/22/2025 10:29:54	ghissela.aguilar@gmail.com	Aguilar Roncal, Ghissela
80	1/22/2025 11:10:39	catin046ei@gmail.com	castrejon infante einer obed

*Nota:* Los egresados de la EAPE fuente Google forms