

**UNIVERSIDAD PRIVADA LÍDER PERUANA**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA**



**TESIS PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL DE ECONOMISTA**

**“FACTORES SOCIOECONÓMICOS Y EMPLEABILIDAD DE LOS  
EGRESADOS, ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA DE LA  
ULP PERIODOS 2020 - 2021”**

**Autores**

Bach. Maria Elena Jesus Terrazas Sequeiros

Bach. Yamileth Maeka Huaman Incarroca

**Asesor**

Mg. Jorge Luis Ardiles Espinoza

**Santa Ana, La Convención, Cusco**

**2022**

**TITULO Y LINEA DE INVESTIGACIÓN.****Título**

FACTORES SOCIOECONÓMICOS Y EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS,  
ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA DE LA ULP PERIODOS 2020 – 2021.

**Línea de investigación**


Estudios económicos en sectores de educación, salud, seguridad social, agricultura, ganadería, minería y turismo.

**HOJA DE DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS  
FIRMADA POR LOS TESISISTAS**

**HOJA DE DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS FIRMADA  
POR EL TESISISTA**

Yo, Vampilet H. Maeka Huamán Inca Ucca,  
 identificado (a) con DNI N° 76085972, Bachiller de la Escuela Profesional  
 de Economía y domiciliado(a) en la calle/ Jirón/  
 Av. P5J lima S/N del  
 distrito Santa Ana Provincia Convenencia Departamento CUSCO  
 Celular 962117930 Email: Maeka.Piscis@gmail.com  
 DECLARO BAJO JURAMENTO: Que la tesis que presento  
 es original e inédita, no siendo copia parcial ni total de una tesis desarrollada, y/o realizada  
 en el Perú o en el extranjero, en caso contrario de resultar falsa la información que  
 proporciono, me sujeto a los alcances de lo establecido en el Art. N° 411, del código penal  
 concordante con el Art. 32° de la Ley N° 27444, y la ley del procedimiento Administrativo  
 general y las Normas Legales de Protección a los Derechos de Autor. En fe de lo cual firmo  
 la presente.

Santa Ana, 22 de setiembre del 2022

  
 .....  
 DNI N° 76085972

**HOJA DE DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS FIRMADA  
POR EL TESISISTA**

Yo, Maria Elena Jesús Jimeno Sequeros  
 identificado (a) con DNI N° 76585435 Bachiller de la Escuela Profesional  
 de Economía y domiciliado(a) en la calle/ Jirón/  
 Av. Cl. José Santos Chocano del  
 distrito Santa Ana Provincia La Convención Departamento Cusco  
 Celular 961433372 Email: elendevaca005@gmail.com

DECLARO BAJO JURAMENTO: Que la tesis que presento es original e inédita, no siendo copia parcial ni total de una tesis desarrollada y/o realizada en el Perú o en el extranjero, en caso contrario de resultar falsa la información que proporciono, me sujeto a los alcances de lo establecido en el Art. N° 411, del código penal concordante con el Art. 32° de la Ley N° 27444, y la ley del procedimiento Administrativo general y las Normas Legales de Protección a los Derechos de Autor. En fe de lo cual firmo la presente.

Santa Ana, 22 de setiembre del 2022



.....  
 DNI N°: 76585435

## REPORTE DE SIMILITUD



# Informe del Detector de Plagio Viper

INFORME\_YAMILET\_MARIA\_ELENA\_150223.docx  
escaneado Jul 20, 2023

Porcentaje Total

**8%**

1.5%

GUÍA PARA ELABORAR PROYECTO DE TE...  
<https://ulp.edu.pe/assets/archivos/investigacion/guia>

0.9%

Registro Nacional de Trabajos de Investigació...  
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/293991>

0.7%

Descripción: Gestión del conocimiento e inser...  
<https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNF>

0.5%

Registro Nacional de Trabajos de Investigació...  
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/268970>

0.4%

Reseña Histórica - ULP  
<http://www.ulp.edu.pe/historia>

*Jorge Luis Ardiles Espinoza*  
Mg. Jorge Luis Ardiles Espinoza  
DNI 24951337

0.0%

Transformación digital de trámites aduaneros ...  
<https://core.ac.uk/download/483445013.pdf>

0.0%

Planificación institucional y gestión archivística...  
<https://core.ac.uk/download/520208429.pdf>

UNIVERSIDAD PRIVADA LÍDER PERUANA  
ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA

TESIS PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL DE  
ECONOMISTA  
"FACTORES SOCIOECONÓMICOS Y EMPLEABILIDAD DE  
LOS EGRESADOS, ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA  
DE LA ULP PERIODOS 2020 - 2021"

Autores

Bach. María Elena Jesús Terrazas Sequeiros

Bach. Yamileth Maeka Huaman Incarroca

Asesor

Mg. Jorge Luis Ardiles Espinoza

Santa Ana, La Convención, Cusco

2022

TÍTULO Y LÍNEA DE INVESTIGACIÓN. Mg. Jorge Luis Ardiles Espinoza  
DNI 24951337

**HOJA DE FIRMA DE JURADOS**  
**UNIVERSIDAD PRIVADA LÍDER**  
**PERUANA**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA**



**UNIVERSIDAD**  
**LÍDER PERUANA**

**TESIS PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL DE ECONOMISTA**

**“FACTORES SOCIOECONÓMICOS Y EMPLEABILIDAD DE LOS  
EGRESADOS, ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA DE LA  
ULP PERIODOS 2020 – 2021”**

Presentado por Bach. Maria Elena Jesus Terrazas Sequeiros y Bach. Yamileth Maeka

Huaman Incarroca

Presidente: \_\_\_\_\_  
Nombre: Alejandro Rojas Luque

Grado académico: Maestro

Primer Miembro: \_\_\_\_\_  
Nombre: Angel Jaime Orduña Ventura  
Grado académico: Maestro

Segundo Miembro: \_\_\_\_\_  
Nombre: Max John Quiñonez Vargas  
Grado académico: Maestro

## **DEDICATORIA**

Dedico esta tesis a las tres personas más importantes de mi vida.

A mi padre que nunca dudo en apoyarme en mis proyectos y fue el encargado de ser el soporte para mi carrera, al que supo darme todo cuanto podía y cuanto tenía en los bolsillos.

A mi madre pues sin ella no lo habría logrado, por haberme formado con principios y valores, por haber depositado su confianza en mí y estar segura de que podía alcanzar mis metas por haberme puesto como prioridad antes que sus propias necesidades.

A mi pareja y compañero de vida por su apoyo incondicional en momentos difíciles de la carrera por su ímpetu su confianza la cual me ha llevado a que hoy día pueda yo estar aquí.

**Yamileth Maeka Huamán**

**Incarroca**

Dedico esta tesis a mis padres Yessica y Edwin, sin ellos no lo habría logrado pues me criaron con amor y paciencia siendo las personas que más admiro en mi vida, por educarme y brindarme su apoyo siempre.

**María Elena Jesús Terrazas**

**Sequeiros**



## **AGRADECIMIENTO**

A Dios quien fue que me guió por el buen camino, a mi familia y pareja por su comprensión y apoyo incondicional a lo largo de mis estudios, a mi amiga y compañera de tesis quien fue el soporte para la culminación de este proyecto.

**Yamileth Maeka Huamán**

**Incarroca**

Gracias a Dios por permitir que cada mañana pueda despertar y seguir con mis planes de vida.

A los docentes que me impartieron sus conocimientos y me ayudaron en mi proceso de aprendizaje.

A mi compañera de tesis y amiga Maeka por ser una de las personas que más me motivó y exigió para culminar la tesis.

**María Elena Jesús Terrazas**

**Sequeiros**

## ÍNDICE DE CONTENIDO

TITULO Y LINEA DE INVESTIGACIÓN.....	ii
HOJA DE DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS FIRMADA POR LOS TESISISTAS.....	iii
REPORTE DE SIMILITUD.....	v
HOJA DE FIRMA DE JURADOS.....	vii
DEDICATORIA.....	viii
AGRADECIMIENTO.....	ix
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	x
ÍNDICE DE TABLAS.....	xiii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xiv
RESUMEN.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
INTRODUCCIÓN.....	xvii
CAPÍTULO I. Planteamiento del problema.....	1
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2. Formulación del problema.....	4
1.2.1. Problema general.....	4
1.2.2. Problemas específicos.....	4
1.3. Objetivo de la investigación.....	4
1.3.1. Objetivo general.....	4
1.3.2. Objetivos específicos.....	4
1.4. Formulación de hipótesis.....	5
1.4.1. Hipótesis general.....	5

1.4.2. Hipótesis específicas.....	5
1.5. Justificación de la investigación .....	5
1.5.1. Justificación teórica .....	6
1.5.2. Justificación práctica .....	6
1.5.3. Justificación de implicancia social .....	6
1.5.4. Justificación metodológica .....	7
1.6. Delimitación de la investigación.....	7
1.6.1. Espacial.....	7
1.6.2. Temporal.....	7
1.6.3. Teórico.....	7
CAPÍTULO II. Marco teórico .....	8
2.1. Antecedentes de la investigación.....	8
2.1.1. Antecedentes Internacionales .....	8
2.1.2. Antecedentes Nacionales .....	10
2.1.3. Antecedentes Regionales .....	12
2.2. Bases teóricas .....	15
2.2.1. Identificación y conceptualización de variables .....	29
2.2.2. Operacionalización de variables .....	29
2.3. Marco conceptual .....	30
CAPÍTULO III. Metodología de la investigación .....	32
3.1. Tipo de investigación .....	32
3.2. Enfoque de la investigación.....	32
3.3. Diseño de la investigación.....	33
3.4. Alcance de investigación .....	33
3.5. Población y muestra .....	34
3.5.1. Población .....	34

3.5.2. Descripción de muestra .....	34
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	35
3.6.1 Técnica.....	35
3.6.2. Instrumento.....	35
3.7. Técnica de procesamiento y análisis de datos .....	36
3.8. Procedimiento de procesamiento de datos.....	36
3.9. Confiabilidad y validez.....	37
CAPÍTULO IV. Resultados, contrastación de hipótesis y discusión .....	39
4.1 Resultados de la investigación.....	39
4.2. Contrastación de hipótesis .....	46
4.3. Discusión de resultados .....	56
CONCLUSIONES.....	59
RECOMENDACIONES .....	60
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	60
ANEXOS .....	66
Anexo 1: Operacionalización de variables .....	66
Anexo 2. Matriz de consistencia.....	67
Anexo 3: Instrumento de recopilación de datos .....	69
Anexo 4: Ficha de validación de instrumentos por juicio de expertos.....	71
Anexo 5: Captura de imagen (base de datos de SPSS) .....	74
Anexo 6: Evidencias (panel fotográfico y documentos para recopilación de datos de entidades o entre otros).....	80

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Población ocupada según el nivel de educación alcanzada.....	2
<b>Tabla 2</b> Habilidades más útiles en el empleo .....	3
<b>Tabla 3</b> Factores que condicionan la inserción laboral.....	17
<b>Tabla 4</b> Estadística de fiabilidad del instrumento que mide factores socioeconómicos.....	38
<b>Tabla 5</b> Estadística de fiabilidad del instrumento que mide empleabilidad .....	38
<b>Tabla 6</b> Frecuencia de los factores socioeconómicos .....	39
<b>Tabla 7</b> Frecuencia de los factores personales.....	40
<b>Tabla 8</b> Frecuencia de los factores externos .....	41
<b>Tabla 9</b> Frecuencia de las circunstancias sociofamiliares .....	42
<b>Tabla 10</b> Frecuencia de empleabilidad .....	43
<b>Tabla 11</b> Frecuencia de situación laboral .....	44
<b>Tabla 12</b> Frecuencia de inserción laboral .....	45
<b>Tabla 13</b> Prueba de normalidad de las variables .....	46
<b>Tabla 15</b> Correlación Rho de Spearman de puntaje de empleabilidad y factores socioeconómicos en estudiante.....	49
<b>Tabla 15</b> Correlación Rho de Spearman de puntaje de empleabilidad y factores personales en estudiante. ....	51
<b>Tabla 16</b> Correlación Rho de Spearman de puntaje de empleabilidad y factores sociofamiliares en estudiante.....	52
<b>Tabla 16</b> Correlación Rho de Spearman de puntaje de empleabilidad y factores externos en estudiante. ....	54

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Competencias básicas y desventajas económicas, personas de dieciséis a sesenta y cinco años, promedio del país .....	20
<b>Figura 2</b> Factores individuales de la empleabilidad .....	25
<b>Figura 3</b> <i>Porcentaje de los factores socioeconómicos</i> .....	39
<b>Figura 4</b> <i>Porcentaje de los factores personales</i> .....	40
<b>Figura 5</b> <i>Porcentaje de los factores externos</i> .....	41
<b>Figura 6</b> <i>Porcentaje de las circunstancias socio familiares</i> .....	42
<b>Figura 7</b> <i>Porcentaje de empleabilidad</i> .....	43
<b>Figura 8</b> <i>Porcentaje de situación laboral</i> .....	44
<b>Figura 9</b> <i>Porcentaje de inserción laboral</i> .....	45
<b>Figura 10</b> <i>Histograma de la variable factores socioeconómicos</i> .....	46
<b>Figura 11</b> <i>Histograma de la variable empleabilidad</i> .....	47
<b>Figura 12</b> <i>Dispersión del puntaje de los factores socioeconómicos y la empleabilidad</i> .....	48
<b>Figura 13</b> <i>Dispersión del puntaje de los Factores personales y la empleabilidad</i> .....	50
<b>Figura 14</b> <i>Dispersión del puntaje de los Factores socio familiares y la empleabilidad</i>	52
<b>Figura 15</b> <i>Dispersión del puntaje de los Factores externos y la empleabilidad</i> .....	54

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar si los factores socioeconómicos se relacionan con la empleabilidad en los egresados de los periodos 2020-2021 de la escuela profesional de economía de la Universidad Privada Líder Peruana. La metodología del estudio fue de tipo básico, con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y con un alcance correlacional. La población fue de 113 egresados universitarios de la escuela de Economía de la Universidad Líder Peruana de los periodos 2020-2021 y la muestra de 89 egresados esto se determinó por medio de un muestreo no probabilístico por conveniencia. El instrumento empleado fue el cuestionario, la técnica para verificación de hipótesis fue el uso de coeficiente de correlación de Spearman. Finalmente, se concluyó que, los factores socioeconómicos se relacionan con la empleabilidad en los egresados de los periodos 2020-2021 de la escuela profesional de economía de la Universidad Privada Líder Peruana de acuerdo al valor de significancia igual 0.0001; menor a 0.05 (nivel error). El coeficiente de correlación fue de 0.447, indica una relación directa. Asimismo, los factores personales y externos si influyen sobre la empleabilidad en los egresados, de acuerdo al valor de significancia de la tabla de coeficiente igual a 0.0001.

**Palabras claves:** Factores socioeconómicos, empleabilidad, factores personales, factores externos , circunstancias sociofamiliares.

## ABSTRACT

The objective of the research was to determine if socioeconomic factors are related to employability in graduates of the 2020-2021 academic years of the professional school of economics of the Universidad Privada Líder Peruana. The methodology of the study was of a basic type, with a quantitative approach, non-experimental design and with a correlational scope. The population was 113 university graduates from the School of Economics of the Universidad Líder Peruana from the academic years 2020-2021 and the sample of 89 graduates was determined by means of a non-probabilistic sampling for convenience. The instrument used was the questionnaire, the technique for hypothesis verification was the use of Spearman's correlation coefficient. Finally, it was concluded that socioeconomic factors are related to employability in graduates of the 2020-2021 academic years of the professional school of economics of the Universidad Privada Líder Peruana according to the value of significance equal to 0.0001; less than 0.05 (error level). The correlation coefficient was 0.447, indicating a direct relationship. Likewise, personal and external factors do influence the employability of graduates, according to the significance value of the coefficient table equal to 0.0001.

**Keywords:** Socioeconomic factors, employability, personal, external factors and sociofamily circumstances.



## INTRODUCCIÓN

La Universidad Líder Peruana inicio el 21 de octubre del año 2009 fue presentado por el Proyecto de Desarrollo Institucional - PDI al Consejo Nacional para la Autorización de Funcionamiento de Universidades - CONAFU, para ser sometido a diferentes procesos y etapas de evaluación. El 25 de Julio del año 2012 se aprueba el funcionamiento de la Universidad Líder Peruana, bajo la RESOLUCIÓN N° 404- 2012-CONAFU con las siguientes carreras profesionales: Contabilidad, Economía, Ingeniería de Sistemas e Informática, Derecho y Enfermería. Actualmente, la Universidad Privada Líder Peruana, viene funcionando con 3 carreras profesionales: Economía, Contabilidad e Ingeniería de Sistemas e Informática (Universidad Líder Peruana, s.f).

El perfil del programa economía de la Universidad Líder Peruanas, posee una sólida formación, humanista, ética e integral, capaz de ejercer liderazgo en los procesos de cambio organizacional, comprometido con el desarrollo económico y social del país. Cuenta con herramientas que permite manejar criterios de costo de oportunidad privada y social que le permite tomar decisiones en función al Bienestar de la Población y tomando en cuenta la relación costo-beneficio (Universidad Líder Peruana, s.f).

En la actualidad, uno de los grupos más numerosos es representado por la población de jóvenes a nivel mundial. Los mismos, que sufren alta vulnerabilidad y con graves problemas referentes a la falta de oportunidades en el ámbito del mercado laboral (Torres, 2019). En efecto, sobre todo los recién graduados universitarios enfrentan múltiples complejidades y competencias en obtener un empleo para ejercer su carrera. Lo cual, pone en evidencia una gran preocupación, pues, los jóvenes están en una etapa fundamental en sus vidas, donde empiezan a tomar decisiones respecto a su desempeño y ocupación en el futuro.

Por consiguiente, el Perú no es ajeno a esta problemática de la empleabilidad de los egresados universitarios. En los últimos años, sobre todo por el impacto de la pandemia miles de jóvenes se han visto sin acceso a un mercado laboral formal, que les permita desenvolverse con sus carreras cursadas en la universidad. Por ello, han de optar por empleos informales y en otros rubros distintos a sus carreras. La inserción laboral de los egresados comprende aspectos económicos y sociales muy relevantes, ya que, les permite cubrir sus necesidades indispensables y aportar en el desarrollo de la sociedad (Torres, 2019).

Por otro lado, la inserción laboral de los egresados implica varios aspectos, desde los factores personales, externos y sociofamiliares. Asimismo, influye la calidad de sus centros de estudios, redes de contacto, etc. Además, el acorte de empleados en las empresas genera mayor competencia y brechas de facilidades y oportunidades. A esto se suma, una cifra alta en número de graduados cada año, de ahí el reto también es de las universidades, no se trata cantidad de egresados, sino aumentar considerablemente su inserción laboral de sus egresados (Rojas & Mogollón, 2022).

Es por ello, la investigación aborda como punto de estudio a los egresados de la escuela de Economía de la Universidad Privada Líder Peruana, con sede en la provincia de La Convención. En tanto, la investigación inicia con la pregunta general ¿Cuáles son los factores socioeconómicos que determinan la empleabilidad de los egresados de los periodos 2020-2021 de la escuela profesional de economía de la Universidad Privada Líder Peruana? Para llevar a cabo la investigación se estructuró en cuatro capítulos, los cuales se explican de la siguiente manera: En el capítulo I: se desarrolla el planteamiento y formulación del problema, objetivos, hipótesis, justificación, implicancia y delimitación. En el capítulo II: se desarrolla el marco teórico, bases teóricas y marco

conceptual. En el capítulo III: se abarca la metodología de la investigación, y finalmente en el capítulo IV: se exponen los resultados y contrastaciones de las hipótesis. Desde luego, las conclusiones y recomendaciones.

## **CAPÍTULO I. Planteamiento del problema**

### **1.1.Descripción de la realidad problemática**

En la actualidad una de las dificultades que enfrentan muchos jóvenes profesionales y egresados universitarios en el contexto global es la empleabilidad, dicho inconveniente suprime en muchas ocasiones al talento profesional. Porque, las instituciones educativas superiores tienen la función de desarrollar conocimientos, disciplinar la inteligencia, el respeto y ética a la verdad, formar ciudadanos con cualidades competitivas “superiores” por su cultura y capacidad de resolver problemas de realidad presente y adaptar a las necesidades de la sociedad. Además, la juventud forma parte de una etapa importante de la vida de las personas, pues, empiezan a tomar decisiones concretas sobre su futuro y buscar ocupar un lugar en la sociedad (Torres, 2019).

Por otro parte, de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en América Latina, el índice de desempleo juvenil reporta una cifra muy elevada, y se prevé que para finales del 2022 alcance el 20,5%. Asimismo, el índice de desempleo refleja un elevado porcentaje en el caso de las mujeres a diferencia de los hombres, mientras que la situación es diferente en América del Norte, en la que se estima que el índice de desempleo juvenil alcance un 8,3%, proporción inferior al promedio mundial (OIT, 2022).

Las causas del desempleo en los jóvenes egresados universitarios peruanos está sujeto relativamente al conjunto empresarial privada y pública, que no tienen la capacidad de absorber al número de egresos universitarios. Pues, la cantidad de empresas formales que demandan de los servicios profesionales de estos jóvenes es 1 de cada 100, sumado a ello exigen una experiencia mínima de 2 años (Ccaso, 2022). Por consiguiente, las

consecuencias reflejan egresados profesionales sin empleo, o en todo caso en empleos informales, subempleados en ocasiones sin ejercer sus carreras universitarias.

Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) en el Perú la población económicamente activa menores a 25 años son 1 millón 168 mil personas, de las cuales el 37,2% (851 mil 900 personas) tienen educación de nivel superior universitario, y el empleo formal para este grupo disminuyó en 23,9% dando un impacto negativo en la comunidad de egresados universitarios (INEI, 2021). Asimismo, solo en Lima metropolitana la empleabilidad de los profesionales en 2021 disminuyó en 36,9% respecto al año 2020.

**Tabla 1**

*Población ocupada según el nivel de educación alcanzada*

Nivel de educación	Trimestre móvil: Junio-Julio-Agosto						
	2019	2020	2021	Variación			
				2021 / 2019		2021 / 2020	
				Absoluta (Miles)	(%)	Absoluta (Miles)	(%)
<b>Total</b>	<b>4 932,1</b>	<b>3 611,3</b>	<b>4 646,3</b>	<b>- 285,8</b>	<b>- 5,8</b>	<b>1 035,0</b>	<b>28,7</b>
Primaria 1/	374,5	198,9	392,1	17,6	4,7	193,2	97,1
Secundaria	2 352,3	1 607,0	2 324,4	- 27,9	- 1,2	717,4	44,6
Superior no universitaria	883,8	709,8	871,2	- 12,6	- 1,4	161,4	22,7
Superior universitaria	1 321,5	1 095,6	1 058,7	- 262,8	- 19,9	- 36,9	- 3,4

*Nota.* Elaborado por INEI citado en el Diario (Gestión, 2021)

Ante ello, es vital abordar la cuestión de empleabilidad en los egresados, ya que, la inserción laboral de los jóvenes establece aspectos económicos y sociales relevantes para que los jóvenes puedan cubrir sus gastos esenciales que les permita tener una calidad

de vida adecuada, y desempeñar un rol en la sociedad a través del trabajo productivo para los demás (Torres, 2019). Los jóvenes además de la vulnerabilidad laboral luchan constantemente con retos y obstáculos a diferencia de otros grupos etarios. Por otro lado, la inserción laboral de los egresados comprende diversos factores como: factores personales, externos, nivel de preparación, redes de contactos, las circunstancias sociales, conyugales, entre otros, que influyen y determina la inserción al mercado laboral (Ccaso, 2022). En la siguiente tabla se muestran las habilidades que las empresas requieren en los egresados universitarios, de acuerdo a la encuesta realizada por la Encuesta Nacional de Egresados (ENE, 2021).

**Tabla 2**

*Habilidades más útiles en el empleo*

	Trabajo en equipo	Comunicación verbal	Comunicación no verbal	Redacción	Negociación	Lenguas extranjeras	Manejo de software especializado	Toma de decisiones	Liderazgo
Empleo en una empresa / institución pública	86.79	89.99	65.61	83.60	77.65	53.95	74.40	88.26	86.77
Empleo en una empresa / institución privada	87.25	90.25	68.68	81.77	81.55	62.24	77.12	89.58	87.71
Profesionista independiente	85.95	90.95	66.42	83.31	83.36	59.32	76.43	90.47	88.07
Negocio Propio	85.15	89.61	65.85	80.56	86.00	59.02	73.73	89.61	89.50

*Nota.* Elaborado por Encuesta Nacional de Egresados (ENE, 2021).

Por lo descrito anteriormente, el tema de esta investigación se centra en analizar los factores socioeconómicos que determinan la empleabilidad en los egresados de los periodos 2020-2021 de la escuela profesional de economía de la Universidad Privada Líder Peruana.

## **1.2. Formulación del problema**

### ***1.2.1. Problema general***

¿Los factores socioeconómicos se relacionan con la empleabilidad de los egresados de los periodos 2020-2021 de la escuela profesional de economía de la Universidad Privada Líder Peruana?

### ***1.2.2. Problemas específicos***

- ¿En qué medida los factores personales se relacionan con la empleabilidad en los egresados de los periodos 2020-2021 de la escuela profesional de economía de la Universidad Privada Líder Peruana?
- ¿En qué medida las circunstancias sociofamiliares se relacionan con la empleabilidad de los egresados de los periodos 2020-2021 de la escuela profesional de economía de la Universidad Privada Líder Peruana?
- ¿En qué medida los factores externos se relacionan con la empleabilidad de los egresados de los periodos 2020-2021 de la escuela profesional de economía de la Universidad Privada Líder Peruana?

## **1.3. Objetivo de la investigación**

### ***1.3.1. Objetivo general***

Determinar si los factores socioeconómicos se relacionan con la empleabilidad en los egresados de los periodos 2020-2021 de la escuela profesional de economía de la Universidad Privada Líder Peruana.

### ***1.3.2. Objetivos específicos***

- Determinar si los factores personales se relacionan con la empleabilidad en los egresados de los periodos 2020-2021 de la escuela profesional de economía de la Universidad Privada Líder Peruana.

- Determinar si las circunstancias sociofamiliares se relacionan con la empleabilidad de los egresados de los periodos 2020-2021 de la escuela profesional de economía de la Universidad Privada Líder Peruana.
- Determinar si los factores externos se relacionan con la empleabilidad de los egresados de los periodos 2020-2021 de la escuela profesional de economía de la Universidad Privada Líder Peruana.

## **1.4. Formulación de hipótesis**

### ***1.4.1. Hipótesis general***

Los factores socioeconómicos se relacionan con la empleabilidad en los egresados de los periodos 2020- 2021 en la Escuela Profesional de Economía de la Universidad Privada Líder Peruana.

### ***1.4.2. Hipótesis específicas***

- Los factores personales se relacionan con la empleabilidad en los egresados de los periodos 2020-2021 en la escuela profesional de economía de la Universidad Privada Líder Peruana.
- Las circunstancias sociofamiliares se relacionan con la empleabilidad de los egresados de los periodos 2020-2021 en la escuela profesional de economía de la Universidad Privada Líder Peruana.
- Los factores externos se relacionan con la empleabilidad de los egresados de los periodos 2020-2021 en la escuela profesional de economía de la Universidad Privada Líder Peruana.

## **1.5. Justificación de la investigación**

De acuerdo a Hernández et al. (2018) los criterios para evaluar la importancia potencial de una investigación son:



### ***1.5.1. Justificación teórica***

En la investigación se analizó y se estudió teorías en relación a la variable, empleabilidad y sus dimensiones como, inserción laboral y situación laboral de los egresados universitarios. Basado en autores como Valadez et, al. (2020), Temkin & Cruz (2018), Gómez (2012) y Saenz (2020). El análisis de las teorías aborda los contexto y situaciones por las cuales, los egresados universitarios tienen dificultades en insertarse al mercado laboral.

Se exploró también la información de la variable factores socioeconómicos y sus dimensiones que son: factor personal, factor externo y factores sociofamiliares. Basados en los estudios de los siguientes autores: Linares et al., (2012), Pérez (2018) y Abarca (2021). La información recolectada aporta conocimientos y antecedentes para la realización de futuras investigaciones. Asimismo, servirá para la toma de decisiones y generar políticas en aras de mejorar la inserción adecuada al mercado laboral de los jóvenes egresados universitarios, tanto local como a nivel nacional.

### ***1.5.2. Justificación práctica***

En el estudio, se estableció relaciones entre las variables que contrastará la posible existencia de relaciones de las variables y dimensiones, por lo que los resultados pudieron obtener a través de pruebas estadísticas las cuales podrán evidenciar como resultado final, si los factores socioeconómicos tienen implicancias sobre la empleabilidad de los jóvenes egresados de la escuela de economía de la Universidad Privada Líder Peruana.

### ***1.5.3. Justificación de implicancia social***

El aporte social de esta investigación se evidencia a partir de los resultados obtenidos, puesto que estos se encuentran directamente relacionados con el problema de

factores socioeconómicos y la empleabilidad por ende, la relevancia social se evidenció en el aporte sobre la solución a las dificultades que los egresados universitarios enfrentan para acceder a un empleo formal, los cuales a partir de los resultados de la investigación pueden generar una adecuada toma de decisiones en beneficio de la sociedad.

#### ***1.5.4. Justificación metodológica***

La investigación utilizó el método científico el cual permitió aplicar los métodos y herramientas de estimación, así como la búsqueda de información para establecer la relación entre las variables de estudio, los factores socioeconómicos y la empleabilidad de los jóvenes egresados de la escuela de economía de la Universidad Privada Líder Peruana en el periodo 2020 y 2021. Además, contribuye a futuras investigaciones, ya que la definición operativa de las variables tomadas en cuenta es aplicable a nivel nacional y puede ser comparada con futuras investigaciones a realizar.

### **1.6. Delimitación de la investigación**

#### ***1.6.1. Espacial***

La investigación tuvo como espacio a la población de egresados universitarios de la escuela profesional de economía de la Universidad Privada Líder Peruana de los periodos 2020 – 2021.

#### ***1.6.2. Temporal***

La investigación estuvo delimitada dentro del año 2022 año donde se efectúa la investigación entre los meses de agosto a noviembre.

#### ***1.6.3. Teórico***

La investigación estuvo delimitada por teorías referentes a las variables de estudio que son: Variable dependiente e independiente, empleabilidad y factores socioeconómicos.

## CAPÍTULO II. Marco teórico

### 2.1. Antecedentes de la investigación

#### 2.1.1. Antecedentes Internacionales

Pérez & Pinto (2020) en su investigación de enfoque cuantitativo con diseños no experimental de alcance explicativo denominada “*Determinantes de la inserción laboral en egresados universitarios en México*”. Tuvieron como objetivo de investigación, estimar la incidencia de las variables predictivas (titulación, elementos académicos, elementos curriculares y habilidades personales) sobre la variable dependiente (inserción laboral). Para responder a la problemática, “¿Cuáles son los factores que han constituido, al menos parcialmente, la práctica de la inserción laboral bajo escenarios de desempleo funcional y estructural?” Y la hipótesis fue “Los factores como la titulación y experiencia laboral influyen positivamente en la inserción al empleo de los egresados”. La base de datos para la ejecución del modelo econométrico mínimos cuadrados ordinarios a través de datos panel, se recopiló mediante la encuesta online y telefónica. La investigación, muestra como conclusión que, los titulados universitarios se asocian positivamente con

la inserción laboral y, asimismo las prácticas pre profesionales, emprendimiento, trabajo en equipo, ambiente laboral y manejo de tecnologías de información y comunicación posee una relación significativa con la inserción al empleo formal. Por ello, con gestionar los puntos mencionados es posible incrementar las probabilidades de que los egresados universitarios se sumerjan en el mundo laboral.

Por su parte, Suárez (2016) en su trabajo de investigación de tipo descriptiva con enfoque cuantitativa de diseño no experimental titula *“Determinantes de la empleabilidad de los recién graduados de la Universidad del Valle”* en Colombia. La investigación tuvo como pregunta general ¿Cuál es el comportamiento de la empleabilidad de los recién egresados de la Universidad del Valle? y la hipótesis es: Obtener un título universitario no garantiza el empleo, sino influye características del individuo como la experiencia laboral, edad, sexo y desenvolvimiento. El objetivo de la investigación fue, determinar los factores que influyen en la probabilidad de que un egresado se inserte a un empleo. Para lograr el objetivo de la investigación, se empleó una base de datos de 1232 egresados de la universidad el Valle a través de un seguimiento constante. La ejecución del modelo econométrico de elección binaria determinó la siguiente conclusión, que los individuos que tuvieron experiencia laboral antes de su graduación contaron con 39% más de ventaja a tener un empleo que aquellos que no contaban con alguna experiencia. Asimismo, para los reclutadores de un nuevo personal, tener un título no basta, pese a que la educación es una señal importante por el compromiso, tenacidad, dedicación, etc., más experiencia laboral y mayor grado de educación es significativo para lograr un empleo.

Mejía (2022) en su investigación de tipo analítica comparativa con diseño no experimental y alcance descriptiva denominada *“Estudio de empleabilidad y situación*

*laboral en los egresados de Cultura Física-2021*” de la Universidad Nacional de Chimborazo Ecuador. La investigación surgió bajo la pregunta general ¿Cómo influye la empleabilidad y situación laboral en los graduados de la carrera de Cultura Física? Y la hipótesis planteada fue que, la experiencia laboral juega un rol significativo en la inserción laboral de los egresados de Cultura Física. Asimismo, se tuvo como objetivo de investigación, evaluar la empleabilidad y situación laboral en los egresados de la carrera de Cultura Física en el periodo de 2011 a 2019. La muestra para el estudio fue 123 graduados a los cuales se le realizó una encuesta para recopilar información sobre la empleabilidad. La ejecución del Corte transversal en la investigación proporcionó la conclusión, la situación laboral de los recién egresados reporta un bajo empleabilidad, el principal factor es la falta de experiencia que solicitan las empresas, además de la competencia profesional.

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

Torres (2019) en su tesis de enfoque cuantitativo con diseño no experimental y con alcance descriptivo denominada *“La inserción laboral de los recién egresados universitarios en el Perú”* de la Universidad Pontificia Católica del Perú. El estudio planteó la siguiente interrogante ¿Qué características debe reunir un egresado universitario para tener más probabilidades de obtener un empleo “adecuado” como primer trabajo? La hipótesis fue que, “Aquellos profesionales que tuvieron mejor rendimiento académico en la universidad, estudiaron en una universidad de mayor calidad y estudiaron carreras afines a ingeniería tienen mayor probabilidad de acceder a un empleo adecuado como primer empleo”. Y el objetivo de estudio fue, determinar los factores relevantes que inciden en la transición de la universidad al trabajo de los egresados y evaluar la efectividad de las universidades en el empleo de sus graduados. La base de datos para el desarrollo de la investigación se obtuvo de la Encuesta Nacional a

Egresados Universitarios y Universidades. Desde luego, mediante el modelo econométrico Probit de elección discreta se abordó a la siguiente conclusión: que el esfuerzo académico, lugar de residencia, la calidad de las universidades y la carrera profesional del egresado son principales factores que inciden significativamente en la inserción laboral exitosa de los egresados universitarios.

Reátigui (2021) en su tesis de tipo aplicada con diseño no experimental de enfoque cuantitativo correlacional titulada, “*Gestión del conocimiento e inserción laboral de los egresados de la facultad de ciencias económicas y de negocios de la Universidad Nacional de la Amazonía peruana, 2020*”. Esta investigación responde a la siguiente interrogante ¿Qué relación existe entre la gestión del conocimiento y la inserción laboral de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, 2020? A través de la hipótesis, “Existe correspondencia directa y significativa entre la gestión del conocimiento y la inserción laboral de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, 2020”. Asimismo, tuvo como su objetivo de investigación, evaluar y comprender el vínculo entre la gestión del conocimiento y la inserción laboral de los graduados de la Facultad de Ciencias Económica y de Negocios de la Universidad de la Amazonía Peruana al año 2020. La investigación se basó en una muestra de 296 personas, de las cuales se recopiló información mediante la encuesta a través del cuestionario. Finalmente, el estudio llegó a la siguiente conclusión, existe una correlación directa y significativa entre la gestión del conocimiento y la inserción laboral de los egresados, de igual forma se observa una relación significativa entre las dimensiones de creación de conocimiento, compartir conocimiento y ejecución del conocimiento con la variable inserción al mercado laboral de los egresados.

Ccaso (2022) en su trabajo de investigación de enfoque cuantitativo analítico y con diseño no experimental titulada “*Análisis de los determinantes de la situación laboral de los jóvenes egresados universitarios de la ciudad de Juliaca, periodo 2020*” de la Universidad Nacional del Altiplano. La investigación surgió mediante la siguiente pregunta ¿Qué factores socioeconómicos explican la situación laboral de los jóvenes egresados universitarios de la ciudad de Juliaca, periodo 2020? Y la hipótesis sustentada fue, “Los factores socioeconómicos explican la situación laboral de los jóvenes egresados universitarios de la ciudad de Juliaca, periodo 2020 están explicados por la edad, red de contactos, experiencia laboral, género y egresado de universidad”. Por lo tanto, el objetivo de estudio es, evaluar los factores socioeconómicos que explican la situación laboral de los egresados universitarios de la ciudad de Juliaca al periodo 2020. Para lo cual, se determinó una muestra de 380 egresados a quienes se realizó la encuesta correspondiente. La ejecución de la base de datos se realizó mediante el modelo de regresión lineal simple. Como conclusión de la investigación se observa que, las variables de edad, mayor grado académico, estado civil y experiencia laboral influyen significativamente en la inserción al mercado laboral.

### ***2.1.3. Antecedentes Regionales***

Abarca (2021) en su tesis de tipo aplicada con nivel descriptivo de diseño no experimental, con enfoque cuantitativo transversal denominada “*Análisis de los factores determinantes en la empleabilidad de los egresados de los periodos 2017, en la escuela profesional de economía de la universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco*”. El estudio responde a la siguiente pregunta ¿Cuáles son los factores determinantes en la empleabilidad de los egresados de los periodos 2017, en la Escuela Profesional de Economía de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco? Y la hipótesis fue, “Los factores individuales, externos y circunstancias familiares, determinan la

empleabilidad de los egresados de los periodos 2017, en la Escuela Profesional de Economía de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco”. El objetivo de investigación es, determinar los factores que influyen en la empleabilidad de los egresados del año 2017 en la Escuela Profesional de Economía de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. La base de datos se generó a partir de muestra significativa de 106 egresados de los semestres 2017-I y 2017-II. Finalmente, el método analítico aplicado en la investigación abordó a la conclusión de que los factores individuales como las habilidades transferibles básicas, cualificaciones, experiencia laboral, vinculación al mercado laboral, entre otros determinan la empleabilidad de los egresados. Mientras los factores externos y eventuales actúan solo de manera influyente y condicional ya que no determina la inserción al mercado laboral de los graduados.

Tumpay (2018) en su trabajo de investigación de tipo correlacional con diseño no experimental y con enfoque cuantitativo denominada *“La experiencia de trabajo y la oportunidad laboral de los profesionales egresados de la escuela profesional de educación en la especialidad de matemática y lengua y literatura de la universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, año 2018”*. El estudio se planteó a base de la pregunta *¿De qué manera la experiencia de trabajo influye en la oportunidad laboral de los profesionales egresados de la escuela profesional de educación en la especialidad de matemática y lengua y literatura de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, año 2018?* Se tuvo como hipótesis, *“La experiencia de trabajo influye de manera significativa en la oportunidad laboral de los profesionales egresados de la escuela profesional de educación en la especialidad de matemática y lengua y literatura de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, año 2018”*. El objetivo de investigación fue, *estimar la incidencia de la experiencia de trabajo sobre la oportunidad*



laboral de los profesionales egresados en la especialidad de matemática y lengua y literatura de la UNSAAC en el periodo 2018. La base de datos se determinó mediante una encuesta de tipo censal realizada todos los egresados de la especialidad de educación. Finalmente, la investigación concluye que, la experiencia de trabajo incide significativamente en la inserción al mercado laboral de los egresados universitarios en la especialidad de educación.

Ponce & Valencia (2019) en su tesis de tipo correlacional con diseño no experimental y transversal de enfoque cuantitativo titulada “*Marketing personal y su relación con la empleabilidad de los egresados de la escuela profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2017*” de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. Investigación que responde a la pregunta ¿De qué manera el marketing personal se relaciona con la empleabilidad de los egresados de la escuela profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2017? En tanto, la hipótesis sustentada es “El marketing personal se relaciona directa y significativamente con la empleabilidad de los egresados de la escuela profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2017”. Y el objetivo de estudio fue, estimar en qué medida el marketing personal se vincula con la empleabilidad de los egresados en la especialidad de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2017. Para el desarrollo de la investigación se determinó una muestra de 53 egresados pertenecientes a los semestres 2017-I y 2017-II. El método hipotético-deductivo aplicada en la investigación abordó a la conclusión, que el marketing personal influye significativamente en la empleabilidad, ya que una proyección personal cumple una función relevante en el desempeño laboral. Asimismo, la inteligencia interpersonal impacta en la comunicación, por lo mismo es significativo con la empleabilidad.

## **2.2. Bases teóricas**

### **A. Empleabilidad**

#### **Desarrollo del concepto de la empleabilidad**

El concepto de la empleabilidad tomó mayor relevancia desde su aparición a comienzos del XX, autores como Weinert, Bollérot, Walwei, entre otros, argumentan que el término de empleabilidad ha sido objeto de una serie de debates e interpretaciones de acuerdo a los contextos y realidades de la sociedad. Es así, que la empleabilidad se entiende en su versión más explícita como la capacidad relativa de un sujeto para obtener el empleo tomando en cuenta sus características personales objetivas y subjetivas para la interacción con el mercado laboral (Rentería & Malvezzi, 2008). Asimismo, el concepto de la empleabilidad parte del principio de empleo, desde luego, los cambios en el mercado laboral han vinculado el concepto a la capacidad de un individuo de lograr, conservar un trabajo y desarrollar una carrera para llenar las expectativas del perfil que espera una empresa con el objetivo de ocupar un puesto de determinado (Gómez, 2012).

En ese sentido, la empleabilidad se funda en la relación entre el empleador y empleado. Esto hace que, las organizaciones demandan cierta exigencia a los individuos quienes postulan a un puesto de trabajo, ya que deben mostrar sus competencias y habilidades de acuerdo a las necesidades del empleador. En esa misma línea, Gómez (2012) comenta que el mercado laboral es un espacio donde ocurre una transacción entre quienes ofrecen y buscan un producto o servicio. En otras palabras, la empleabilidad en el mercado laboral se caracteriza por su mecanismo de la oferta y la demanda.

Por su parte, Abarca (2021) establece el concepto de la empleabilidad, como la capacidad personal e individual para cumplir un rol en desempeñar una variedad de funciones en una organización, estas capacidades personales determinan de cierta manera

la inserción a un empleo para desenvolverse laboralmente de manera competitiva. En ese sentido, la empleabilidad está fuertemente vinculado con la inserción laboral, que consta de la probabilidad en acceder al empleo con las características que muestran los postulantes frente a las exigencias y demandas de los empleadores (Saenz, 2020).

Por otro lado, Neffa (2017) sostiene que el concepto de la empleabilidad ha venido desarrollándose y evolucionando hace varios años, por ende, no tiene una definición única, pues se puede interpretar desde varios puntos de vista, en ese entender un concepto neutro más reciente define a la empleabilidad como la posibilidad de que un individuo o un grupo de personas logren encontrar un empleo en el mercado de trabajo.

Más recientemente, cuando en los países industrialmente avanzados para salir de la crisis se llevaron a cabo políticas de ajuste estructural y de reconversión económica bajo el impulso de las nuevas tecnologías informatizadas y organizacionales, se ha construido el concepto de empleabilidad en términos de iniciativa (E6), que combina actitudes, habilidades y calificaciones de los trabajadores, consideradas indispensables para enfrentar los rápidos cambios en productos, servicios y procesos dentro de las empresas. (Neffa, 2017, pág. 7)

## **B. Inserción laboral de los egresados Universitarios**

Valadez et, al. (2020) manifiesta que la integración de los egresados en el mercado laboral cada vez se está convirtiendo en un problema a nivel mundial. Las instituciones educativas superiores generan profesionales en múltiples disciplinas, pero con capacidades limitadas de probabilidad de inserción en el mercado laboral, a pesar de que la inversión en educación superior constituye el pilar esencial para el crecimiento y desarrollo de un país (Reátegui, 2021). Asimismo, el nivel de desempleo y subempleo muestran en cierto punto las deficiencias del sistema universitario para abordar las demandas laborales de las organizaciones privadas y públicas comenta Reátegui.

Por otro lado, Saenz (2020) aporta que la inserción laboral forma una parte vital del egresado en obtener su primer empleo laboral, desde luego, convertirse en un proceso gradual de corto o largo plazo de manera estable dentro del mercado laboral para el desenvolvimiento profesional. En esa misma línea, incursionar en un empleo o insertarse al mercado laboral demanda un conjunto de factores entre aptitudes y actitudes que un egresado debe poseer para lograr y conservar un empleo, asimismo, la inserción laboral está vinculada con el avance de diferentes metas personales y corporativos (Pérez & Pinto, 2020).

**Tabla 3**

*Factores que condicionan la inserción laboral*

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

*Nota.* Elaborado por (Pérez & Pinto, 2020) a partir de Romero et al. (2004).

### **Relación entre las competencias y la empleabilidad**

De acuerdo a la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) vivimos en una época de alta impredecibilidad e incertidumbre y, lo único constante y seguro es el cambio, por ello, el mundo globalizado y el avance del desarrollo de la digitalización y automatización de funciones y tareas en diversos puestos de trabajo están teniendo grandes impactos en la vida del ser humano (CEPAL, 2020).

Ante ello, es fundamental desarrollar las competencias necesarias que permitan afrontar los retos del presente y del futuro. Todo proceso de cambio y evolución trae oportunidades y desafíos a enfrentar, y esto implicar estar preparados para resolver y

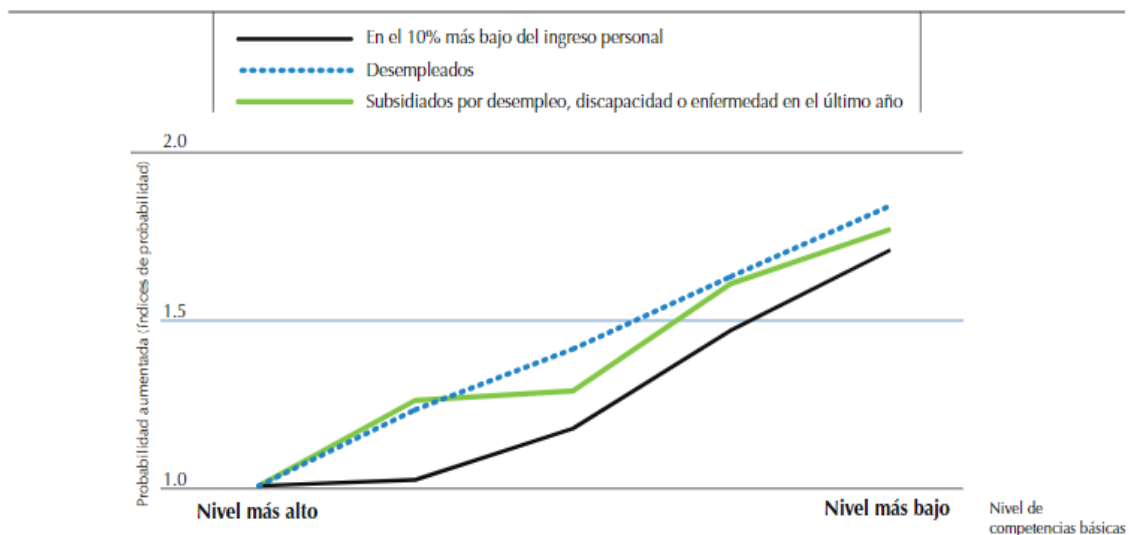
tomar decisiones de la mejor manera. Lo cual, invita a promover el cambio a un nuevo enfoque de aprendizaje en los estudiantes, desarrollando nuevas habilidades para enfrentar las demandas actuales y futuras (CEPAL, 2020).

La mejora de las habilidades competitivas forma un conjunto de herramientas esenciales para el crecimiento económico, el empleo, la productividad, sociedad saludable y la mejora de las condiciones de vida, ya que, las competencias se comprenden como el conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades, expresión y comunicación de manera eficaz, trabajo colaborativo en equipo, actitudes y atributos vinculadas con características personales y sociales que cada individuo puede adquirir, para desenvolverse de forma eficiente y consistente en una determinada actividad, susceptibles de desarrollarse y ampliarse a través del aprendizaje (MINEDU, s/f).

El desarrollo de las competencias para la empleabilidad, en el ámbito laboral facilita la inserción, creación, permanencia y tránsito de un empleo hacia otro, que implica la satisfacción personal, económica, social y profesional (MINEDU, s/f). “La gente con pocas competencias enfrenta un riesgo mucho más grande de experimentar una desventaja económica y una probabilidad mayor de desempleo y dependencia de la seguridad social” (OCDE, 2013, pg. 10).

**Figura 1**

*Competencias básicas y desventajas económicas, personas de dieciséis a sesenta y cinco años, promedio del país*



*Nota.* Elaborado por (OCDE, 2013).

Esta figura muestra que, por ejemplo, las personas con el nivel más bajo de competencias básicas tienen 1.8 veces más probabilidad de ser desempleados en comparación con los individuos con un alto de competencias básicas. Los índices de probabilidad reflejan la posibilidad de que ocurra un evento para un grupo en particular comparado con un grupo de referencia. “Una desigualdad relativa de uno representa oportunidades iguales de que un evento ocurra para un grupo en particular frente al grupo de referencia; los índices de probabilidades de menos de uno indican que hay menos probabilidad de que ocurra el evento y aquellos con un valor de más de uno representan mayores oportunidades” (OCDE, 2013, pg. 10).

**Tipos de empleo**

Este apartado da a conocer la diferencia entre el empleo formal e informal. Se considera empleo al escenario donde hay trabajo para las personas y, que les permite tener un sustento económico para mejorar su calidad de vida y su realización personal. En ese sentido, estar empleado comprende a todas las personas con cierta edad específica y que, durante un periodo de referencia, estuvieran insertos en cualquiera de las categorías entre, un empleo asalariado fijo o un empleo independiente Tupac et, al. (2016). Asimismo, para el centro de Observatorio Igualdad y Empleo (OIE) el empleo se comprende como un trabajo ejecutado por una persona a cambio de una remuneración bajo un régimen, mientras que el trabajo viene siendo una actividad humana remunerado o no (OIE, 2018).

#### **a) Empleo formal**

De acuerdo a Enríquez & Galindo (2015) el empleo formal engloba a todos los trabajadores que tienen un vínculo laboral reconocida y que cumplen con sus derechos laborales tales como la seguridad social, beneficios no salariales de liquidación. Asimismo, “Involucra unidades económicas con RUC. “Es aquel que es legal, un empleo formal se da cuando una empresa o institución contrata los servicios de otra persona, para realizar cierto trabajo o actividad a cambio de una remuneración o paga, siendo este el salario según establezca la ley” (Mejía, 2022, pg. 24).

#### **b) Empleo Informal**

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el empleo informal incluye a todo trabajador tanto remunerado como auto empleado, pero que no están registrados, regulados o protegidos por las bases legales o normativos, por ende, los empleados informales no gozan de contratos de empleo seguros, presentaciones laborales y protección social (OIT, s.f.). También en palabras de Temkin & Cruz (2018) referenciado



en (Mejía, 2022) el empleo informal es una actividad laboral realizado en unidades económicas con alineación rudimentaria sin RUC, en su conjunto forman los trabajadores independientes, los vendedores ambulantes, trabajadoras de servicio doméstico, entre otros, quienes no aportan directamente al impacto del crecimiento económicos del país.

### **c) Enfoques de la empleabilidad**

Según el Future for Work Institute (FFWI) la empleabilidad como el conjunto de factores individuales que inciden en el posicionamiento futuro de la persona en un campo determinado del mercado laboral, se sustenta en tres enfoques o constructos (FFWI, 2017).

#### **Enfoque sistemático de la empleabilidad**

La empleabilidad se enfoca en el proceso que determina las probabilidades de que una persona pueda tener y mantener un empleo en el mercado de trabajo interno o externo en tiempo determinado (FFWI, 2017). Cabe recalcar, la base esencial que compone la empleabilidad es el “Capital de movimiento” que comprende el conjunto de características y competencias que la persona expone en su desenvolvimiento en el mercado laboral. Asimismo, forma parte del conjunto de características ligado con las competencias que posee una persona, que influyen en su acceso al mercado de trabajo, de lo cual se distinguen 2 dimensiones:

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

#### **Enfoque desde la perspectiva competencial de la empleabilidad**

El enfoque competencial de la empleabilidad toma en cuenta las medidas tradicionales en cuanto a la evaluación de conocimientos, aptitudes, habilidades, compromiso, entre otras, aspectos utilizados para predecir el rendimiento de una persona en un área específica de la organización (Gómez, 2012). Es así que las competencias son características esenciales del ser humano, ya que revelan las formas de comportamiento y maneras de pensar que responden a los diversos contextos y situaciones de la realidad.

El ámbito laboral de hoy es cada vez más exigente con los requerimientos que deben cumplir los postulantes a un puesto de trabajo. Ya que, las organizaciones tienen en cuenta que, “las competencias de empleabilidad son un conjunto de capacidades esenciales para aprender y desempeñarse eficazmente en el puesto de trabajo, incluyendo capacidades de comunicación, relación interpersonal, de resolución de problemas y manejo de procesos organizacionales y de organización de los propios comportamientos en función de los requerimientos del trabajo” (Gómez, 2012, pg. 71).

Por su parte FFWI (2017) determina cinco competencias que actúan como pilares de la empleabilidad, las cuales son: maestría ocupacional como una dimensión del capital humano, que es fundamental en la vitalidad de las organizaciones por su importancia en el contexto de la economía del conocimiento, en segundo lugar se tiene a la competencia anticipación y optimización que cumple el rol de responder a los cambios laborales, en seguida la tercera competencia es la flexibilidad personal para adaptarse a cualquier cambio dentro y fuera del trabajo, en cuarto lugar está la competencia del sentido cooperativo, trabajo en equipo alineados con los objetivos de la organización, y finalmente se tiene a la competencia de equilibrio, que consta del balance entre los intereses personales del trabajador y del empleador.

### **Enfoque desde la perspectiva actitudinal de la empleabilidad**

De acuerdo a Formichella & Silva (2013) para la inserción laboral es relevantes las actitudes personales necesarias que debe tener el aspirante a un puesto de trabajo, actitudes tales como la motivación, responsabilidad, predisposición a los cambios y capacidad de dar el primer paso. Asimismo, tener la capacidad para interactuar con los demás, la inteligencia práctica o habilidades para la solución de problemas, demostrar habilidades de comunicación, ser capaz de auto gestionar tareas, realizar análisis y resolución de problemas, uso de la tecnología, y de razonamiento verbal y numérico.

En tanto, FFWI (2017) sustenta el enfoque actitudinal de la empleabilidad como la disposición de una persona para la inserción al mercado laboral o mantener un empleo, esta disposición comprende características individuales reactivas y proactivas, que determina la capacidad de adaptarse reactivamente a los cambios que ocurren en el ámbito laboral, es así que, las personas que muestran mayor disposición tienden a estar constantemente preparados para el cambio, que se traduce en la proactividad, un anticipo al evento. En este contexto el Future for Work Institute (FFWI) determina las siguientes dimensiones:

1. Resiliencia laboral y de carrera: Optimizar y aprovechar las oportunidades profesionales, tomando el control de su carrera o especialidad, realizando contribuciones laboralmente.
2. Apertura a cambios en el trabajo: La percepción de los cambios por parte del individuo, que se dan de manera general y positiva
3. Proactividad laboral y de carrera: Capacidad de mantenerse actualizado en relación a los cambios laborales, los cuales influyen en el trabajo u oportunidades laborales.

4. Motivación de carrera: Elaborar planes y desarrollar estrategias de aprendizaje para alcanzar los objetivos profesionales.

5. Identidad laboral: Medida en la que el individuo se define en términos de su trabajo y resultados en su desarrollo laboral.

### **C) Factores socioeconómicos para la empleabilidad de los egresados**

La inserción laboral de los egresados universitarios no solo está determinada por su preparación académica, sino que influyen varios factores de manera significativa. En palabras de Pérez (2018) aquellos factores socioeconómicos en la empleabilidad vienen de contextos internas y externas, como las capacitaciones, experiencias laborales previo al egreso, reputación de las IES privada o pública, condiciones individuales, factores externos, entre otros.

#### **Factores individuales**

Las dimensiones individuales en la empleabilidad constituyen las etapas de preparación de una persona, comprendidas en las habilidades, actitudes, aptitudes y competencias profesionales. Por su parte la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) determina cinco factores individuales de la empleabilidad, las cuales son variables propias de las personas entre sus habilidades y actitudes, características demográficas, su estado de salud y bienestar, la forma en que busca el empleo y por último sus habilidades de adaptación a las condiciones y la ubicación de éste (STPS, 2018).

#### **Figura 2**

*Factores individuales de la empleabilidad*



*Nota.* Elaborado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2018)

- 1) Las competencias y los atributos de la empleabilidad:
  - a) Atributos esenciales: comprende las habilidades sociales esenciales entre la honestidad e integridad, presentación personal adecuada, confiabilidad, actitud positiva, entre otros (STPS, 2018).
  - b) Competencias personales: resalta la proactividad, diligencia, juicio, iniciativa, confianza y autonomía (STPS, 2018).
  - c) Competencia clave: agrupa habilidades como el razonamiento, solución de problemas, la adaptabilidad, administración del tiempo, manejo de TIC, habilidades emocionales y estéticas (STPS, 2018).
  - d) Competencia de Alto Nivel: dirige al trabajo en equipo, pensamiento empresarial, visión, aprendizaje permanente y habilidades empresariales (STPS, 2018).
  - e) Calificaciones: denomina a los certificados académicos formales y a los profesionales (STPS, 2018).

- f) Base de conocimiento laboral: se caracteriza por las habilidades generales del trabajo, aptitudes personales y las habilidades ocupacionales específicas (STPS, 2018).
- 2) Características sociodemográficas: forma parte del perfil de la persona que puede influir o, determinar la empleabilidad. En tanto se refiere a la edad, género, etnia, nacionalidad y nivel educativo.
- 3) Salud y bienestar: se tiene a las condiciones de salud física y mental del individuo.
- 4) Habilidades para la búsqueda de empleo: incluye a las diversas herramientas para buscar un empleo, capacidad para elaborar un currículum, entre otros.
- 5) Capacidad de adaptación y movilidad: comprende la flexibilidad que tenga una persona en cuanto a su horario, tipo de ocupación, integración del salario, disponibilidad para despasarse a otras sedes del trabajo, etc.

### **Factores externos**

Comprende a las variables del mercado laboral entre la oferta y demanda, que tiene un impacto en la empleabilidad de una persona. “Estas variables son completamente ajenas al individuo, pero influyen en su nivel de empleabilidad. Se clasifican en dos tipos: el correspondiente a la demanda y el que se refiere a los apoyos para el empleo” (STPS, 2018, pg. 13).

- 1) Variable de la demanda:
  - a) Mercado laboral: consta de un espacio de intercambio entre la oferta y demanda, estos pueden ser a nivel local o regional, lo cual implica niveles de habilidades, estructura ocupacional e involucra a sectores económicos.
  - b) Tipos de vacantes: se orienta por las características de las vacantes como la remuneración, condiciones de trabajo, horario y duración de la jornada de trabajo.

- c) Condiciones de reclutamiento: consiste en el procesamiento y selección por parte de los empleadores.
  - d) Condiciones macroeconómicas: se comprende por la estabilidad nacional o regional, finanzas empresariales a lo largo de un periodo de tiempo.
- 2) Los apoyos al empleo
- a) Las políticas de apoyo al empleo: comprende en parte la accesibilidad de los servicios públicos y de la tecnología que facilite la búsqueda de empleo y asesoría.
  - b) Políticas de apoyo complementarias: forman el conjunto de políticas que fomentan el empleo brindando sistemas de accesibilidad y la movilidad real de usar transporte público.

### **Contexto o circunstancias sociofamiliares**

De acuerdo a Abarca (2021) las circunstancias personales en la empleabilidad, incide e influye sobre la capacidad y posibilidad para lograr insertarse en el mundo laboral. Asimismo, Este componente se refiere a condiciones del contexto social y familiar de un individuo que pueden afectar su capacidad, su disposición o la presión para que busque, tome o rechace un empleo. Esta consta de tres tipos: las relativas al hogar, las de la cultura de trabajo y las de acceso a recursos (STPS, 2018).

- 1) Condición del hogar: se entiende principalmente por las responsabilidades del cuidado directo a los hijos u otros familiares. Asimismo, incluye soporte financiero dentro de la familia, de la misma forma soporte emocional dentro y fuera de la familia.
- 2) Cultura de trabajo: comprende a las influencias sociales que impactan de manera favorable o desfavorable en las actitudes y aspiraciones al empleo de una persona.

- 3) Acceso a recursos: engloba a circunstancias que rodean al individuo e influyen en su empleabilidad como, el acceso al transporte, acceso a financiamiento, acceso a fuentes formales e informales, acceso al capital social, entre otra.

### ***2.2.1. Identificación y conceptualización de variables***

#### **A) VARIABLE 1: Empleabilidad**

Es un proceso integral en el intervienen distintos factores para su realización, desde características, oportunidades laborales originándose un encuentro entre la empleabilidad y la ocupabilidad. La empleabilidad se basa en fomentar puestos de trabajo, mediante el desarrollo de programas de formación y orientación laboral (Mamani, 2016). Además, la empleabilidad comprende las actitudes, habilidades, conocimientos, experiencias y valores que tiene una persona para poner al servicio de las organizaciones o instituciones que proporcionan ofertas laborales (Abarca, 2021).

#### **B) VARIABLE 2: Factores socioeconómicos**

La empleabilidad está compuesta por tres factores que son determinantes e influyentes los cuales son: factores personales, factores externos y circunstancias sociofamiliares (Linares et al., 2012). De acuerdo a la afirmación anterior, es evidente que la inserción al mercado laboral de los egresados universitarios no está determinada por su preparación académica ni las calificaciones que obtenga en las materias, sino existe un conjunto de factores mencionadas anteriormente.

### ***2.2.2. Operacionalización de variables***

**Ver el Anexo 1**



### 2.3. Marco conceptual

a) **Actitud positiva.** – “La actitud positiva es lo que caracteriza a la gente que hace méritos por ver lo positivo de las cosas o actividades que realizan en su vida cotidiana, pese a que se presentan muchas dificultades” (Mejía, 2022, pg. 25).

b) **Competencias.** – Las competencias constituyen el componente fundamental de todas las definiciones de empleabilidad, en torno al cual se articulan el resto de variables. Numerosos organismos internacionales y nacionales han señalado el papel que estas pueden tener para fomentar la productividad, la competitividad y la innovación, reducir el desempleo, favorecer la cohesión y la justicia social, y luchar contra la desigualdad y la marginación (e. g. OECD, 2015) referenciado en Machavila et, al. (2018).

c) **Empleabilidad.** – Se refiere a la cualidad y habilidad para obtener y mantener un empleo, por lo mismo, el término está vinculado con las personas que están en la búsqueda de empleo como aquellas que ya poseen y quieren mejorarlo, en otras palabras, la empleabilidad se relaciona con el desarrollo de atributos individuales, capacidades o competencias que se valoran en el mercado laboral (STPS, 2018).

d) **Empleador.** – Es la persona que es titular o director de una organización privada o pública, que la capacidad de proporcionar un puesto laboral y que tiene trabajadores a su cargo (INEI, s/f).

e) **Estar empleado.** – Comprende a todas personas que a cierta edad específica poseen uno o varios trabajos asalariados, lo cual desempeña durante un periodo de tiempo (Tupac, Pérez, & Neffa, 2016).

f) **Empleo formal.** – “Involucra unidades económicas con RUC. Es aquel que es legal, un empleo formal se da cuando una empresa o institución contrata los servicios de otra persona,

para realizar cierto trabajo o actividad a cambio de una remuneración o paga, siendo este el salario según establezca la ley” (Mejía, 2022, pg. 24).

**g) Empleo informal.** – Es la actividad laboral de quienes realizan a cabo de una jornada y reciben ingresos fuera del control tributario del estado, por ello, el empleo informal a la actividad laboral de los trabajadores independientes, los vendedores ambulantes, trabajadoras de servicio doméstico, entre otros (Temkin & Cruz, 2018) referenciado en (Mejía, 2022).

**h) Inserción laboral.** – Es un proceso y un momento vital que hace referencia al primer empleo laboral, que puede lograr una persona, en cuanto a la concepción como proceso gradual se refiere a un intervalo de tiempo en el cual el individuo logra establecerse de manera firme y constante dentro del mercado laboral (Saenz, 2020).

**i) Mercado laboral.** – “El mercado laboral es un mercado, es el mercado del trabajo en el que se juntan gente que quiere trabajar con empleadores, empresas y organizaciones que necesitan gente que haga cosas para cumplir sus objetos, sus misiones, sus procesos” (Jiménez, 2015, pg. 49).

**j) Productividad.** - Es la relación entre la cantidad de productos obtenida por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción. También puede ser definida como la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos: cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema (Aguilar & Vargas, 2019, pg. 68).

**k) Trabajo en equipo.** – “El trabajo en equipo es una actividad hecha por un grupo de personas, donde todos tienen el mismo objetivo. Para que sea trabajo en equipo o cooperativo, la actividad debe tener una buena estructura que favorezca a la solución conjunta de un problema” (Mejía, 2022, pg. 26).

## **CAPÍTULO III. Metodología de la investigación**

### **3.1. Tipo de investigación**

Esta investigación fue de tipo básico, se refiere a que se amplió conocimiento de las variables de estudio de acuerdo con la realidad problemática sustentada. Es decir, se resolvieron problemas del contexto actual considerando como punto de análisis, las variables como factores socioeconómicos y emprendimiento (Concytec, 2018).

### **3.2. Enfoque de la investigación**

La presente investigación adaptó un enfoque cuantitativo, por la recolección de datos para dar una explicación de una realidad. Asimismo, se empleó el uso de la información mediante la recolección de datos, para someter a prueba las hipótesis basadas en una medición

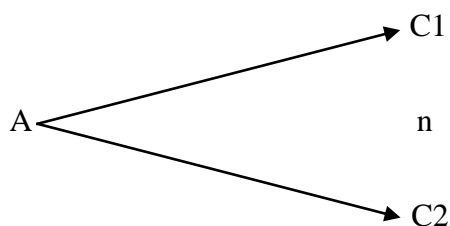
numérica, y el análisis estadístico descriptivo e inferencial que permitió conocer y determinar las pautas de comportamiento y contrastar teorías. Además, el enfoque cuantitativo, comprende a aquellas investigaciones que se basan en el uso de instrumentos de medición numérica y análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías (Hernández et, al. 2018).

### 3.3. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación fue no experimental, pues se buscó determinar las propiedades, características y perfiles de las variables correlacionales, sin realizar alteraciones intencionales en las variables, si no observar el contexto y situaciones de la realidad tal y como se dan (Hernández et al,2014). Asimismo, Salinas & Cárdenas (2009) sustentan que el diseño no experimental es un estudio que se realiza sin la manipulación intencionada de las variables y donde solo se observa a los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos.

### 3.4. Alcance de investigación

La investigación, presentó un alcance correlacional, ya que en palabras de (Salinas & Cárdenas, 2009) los estudios correlacionales, se basan fundamentalmente en medir el grado de relación existente entre dos o más variables, donde se determina la asociación de cada una de ellas y, después, cuantifican y analizan la vinculación, donde una alteración de una de las variables impacta directamente en el otro. Esta investigación correlacional se basa en el siguiente esquema.



Donde:

A: Representa a la muestra de estudio

C1: Factores socioeconómicos (variable independiente)

C2: Empleabilidad (variable dependiente)

n: Relación entre los factores socioeconómicos y la empleabilidad

### **3.5. Población y muestra**

#### ***3.5.1. Población***

En palabras de Salinas & Cárdenas (2009) la población se define como el universo de un conjunto de unidades a las cuales se desea obtener cierta información pertinente. En ese entender, la población de estudio para esta investigación, estuvo establecida por 113 egresados universitarios de la escuela de Economía de la Universidad Líder Peruana de los periodos 2020-2021.

#### ***3.5.2. Descripción de muestra***

Dadas las características de la presente investigación, la muestra estuvo determinada por 89 egresados universitarios de la escuela de Economía de la Universidad Líder Peruana de los periodos 2020-2021. El cual, se determinó a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia. Este tipo de técnica consiste que la muestra se selecciona solo porque están convenientemente disponibles para el investigador. Es decir, es accesible y fácil de reclutar a los sujetos para el investigador (Otzen & Manterola, 2017). En ese entender, se aplicó este tipo de muestreo en el estudio debido que, muchos egresados actualizaron sus contactos por tanto nunca les llegó la encuesta, no quisieron participar en el estudio por motivos personales, se encuentran laborando en lugares que no hay acceso al internet, entre otros motivos.

### **3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.6.1 Técnica**

Durante el proceso de investigación para demostrar y comprobar las hipótesis se aplicaron las siguientes técnicas e instrumentos de investigación:

- Búsqueda y selección de trabajos, investigaciones, tesis e informes sobre el tema.
- Recolección de información secundaria en fuentes oficiales.
- Observación de campo
- Aplicación de la técnica del muestreo

#### **3.6.2. Instrumento**

Para recopilar la información relacionada a los estudiantes egresados universitarios de la escuela de Economía de la Universidad Líder Peruana, se empleó como instrumento lo siguiente:

- Fichas informáticas para el análisis documental.
- Encuesta a una muestra aleatoria de los egresados universitarios de la escuela de Economía de la Universidad Líder Peruana de los periodos 2020-2021.
- Estructuración de una base de datos en base a la encuesta aplicada.

#### **Encuesta**

Hernández et ál. (2014) explica que la encuesta un instrumento que permite recopilar los datos primarios mediante un conjunto de preguntas, previamente diseñadas, respecto a las variables a medir.

#### **Análisis documental**

Salinas y Cárdenas (2009) explica que el análisis documental es utilizado para examinar e interpretar la estructura y contenido de diferentes investigaciones. Las herramientas de esta técnica pueden variar dependiendo del tipo y/o características de la investigación. Sin embargo, es concebible que un formato con la especificación insinúe aspectos fundamentales de la técnica.

Asimismo, para la obtención de información se optó el uso de material bibliográfico como: Libros, investigaciones, revistas, documentales e instrumentos de programas informáticos (Internet Chrome, Microsoft Excel 2018, y Microsoft Word 2018).

### **3.7. Técnica de procesamiento y análisis de datos**

El presente trabajo de investigación aplicó la técnica de procesamiento y análisis de datos a través de la determinación del coeficiente de correlación de Spearman, que permitió dar verificación las hipótesis planteadas e identificara el sentido de la relación de las variables. Asimismo, el procesamiento de datos se basó en cuatro etapas, las cuales son:

- Primero paso, comprende la disposición de la base de datos.
- Segundo paso, se realizó la tabulación y limpieza de los datos.
- Tercero paso se tiene el proceso, que comprendió la selección del programa a emplear para la ejecución pertinente, en este caso se aplicó el uso del Software SPSS.
- Cuarto paso se tuvo la salida, donde se presentó el análisis de los resultados mediante cuadros, figuras y otros.

### **3.8. Procedimiento de procesamiento de datos**

El análisis de datos de la presente investigación, comprendió los siguientes métodos de procedimiento de procesamiento de datos.

- **Primero en Word**, recopilación de datos o información primaria respecto a la empleabilidad de los egresados de la escuela de Economía en los periodos 2020-II y 2021-I, II de la ULP.
- **Segundo paso**, vaciado de datos en Excel, se registró los datos recopilados debidamente codificados.
- **Tercer paso, uso de Programa SPSS**, ya que en este apartado se procesaron los datos organizados del Excel y se generaron tablas y gráficas para dar a conocer las contrastaciones de las hipótesis planteadas.
- **Cuarto paso, Interpretación de resultados** pues, se describió los resultados tal como se muestran en las tablas y figuras, tanto las descriptivas como inferenciales. Desde luego, se realizó la discusión de resultados y las conclusiones.

### 3.9. Confiabilidad y validez

“La confiabilidad se refiere al grado de consistencia que nos otorga un instrumento para medir de modo preciso y sin error aquello que se desea medir” (Salinas & Cárdenas, 2009 p. 148). Por ello, este estudio empleó el coeficiente Alfa de Cronbach para evaluar el cuestionario de preguntas y, medir la consistencia interna entre preguntas del cuestionario. Por consiguiente, para obtener la confiabilidad a través del Alfa de Cronbach se usó el software estadístico SPSS v25. Los valores obtenidos se interpretaron a través de la escala de valores.

Donde:

- >0.9, nivel elevado de confiabilidad
- >0.8 o superior como confiable
- 0.7 - 0.6, confiabilidad inaceptablemente baja



**Tabla 4**

*Estadística de fiabilidad del instrumento que mide factores socioeconómicos*

---

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.809	19

---

*Nota.* Elaboración propia.

De la tabla, se puede inferir que, el valor de Alfa de Cronbach es de 0,809; lo que significa de acuerdo a la interpretación de Alfa de Cronbach, el instrumento que mide factores socioeconómicos es confiable.

**Tabla 5**

*Estadística de fiabilidad del instrumento que mide empleabilidad*

---

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.839	10

---

*Nota.* Elaboración propia.

De la tabla anterior, se puede inferir que, el valor de Alfa de Cronbach es de 0,839; lo que significa de acuerdo a la interpretación de Alfa de Cronbach, el instrumento que mide la variable empleabilidad es confiable.

### **Validez**

La validez se realizó por medio del juicio de expertos. Ya que, mientras más expertos evalúen la encuesta, para la recolección de datos será mejor y el juicio de expertos sirve para comprobar la validez de los ítems con un criterio determinado y previamente establecido. En ese entender, Hernández et, al. (2018) señalan que, el juicio de expertos sirve para comprobar la validez de los ítems con un criterio determinado y previamente establecido.

## CAPÍTULO IV. Resultados, contrastación de hipótesis y discusión

### 4.1 Resultados de la investigación

#### Estadística descriptiva

Se presenta tablas de frecuencia y figuras tanto de la variable dependiente como independiente

**Tabla 6**

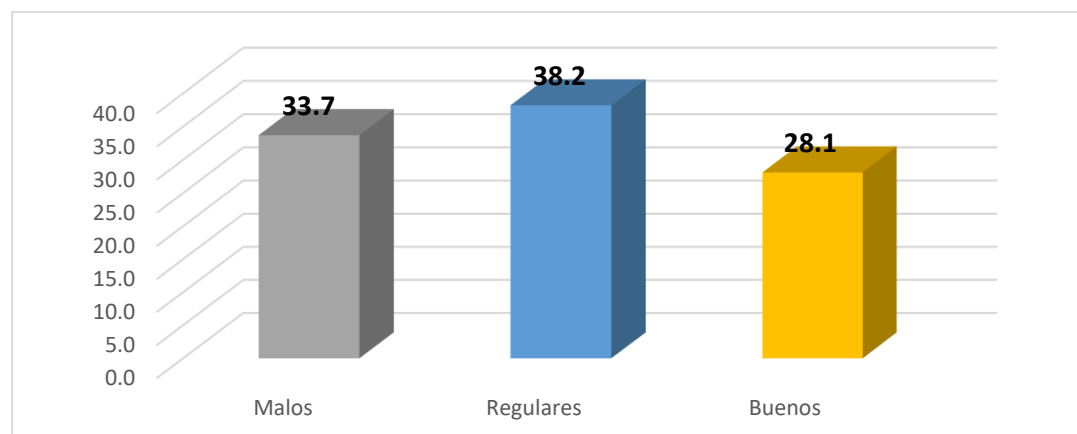
*Frecuencia de los factores socioeconómicos*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Malos	30	33.7	33.7
Regulares	34	38.2	71.9
Buenos	25	28.1	100.0
Total	89	100.0	

*Nota.* Encuesta, elaboración propia (2022)

**Figura 3**

*Porcentaje de los factores socioeconómicos*



*Nota.* Encuesta, elaboración propia (2022)

En la tabla 6 y figura 3, se presentan las frecuencias y porcentajes de la variable factores socioeconómicos, de acuerdo al total de encuestados, el 33.7% (30 egresados) considera que los factores socioeconómicos son malos, el 38.2% (34 egresados) percibe que son regulares y

el 28.1% (25 egresados) considera que tiene factores socioeconómicos del empleo buenos. En síntesis, más del 50% considera que al menos tiene factores regulares.

Se presenta resultados descriptivos de las dimensiones de la variable factores socioeconómicos: factores personales, factores externos y circunstancias sociofamiliares

**Tabla 7**

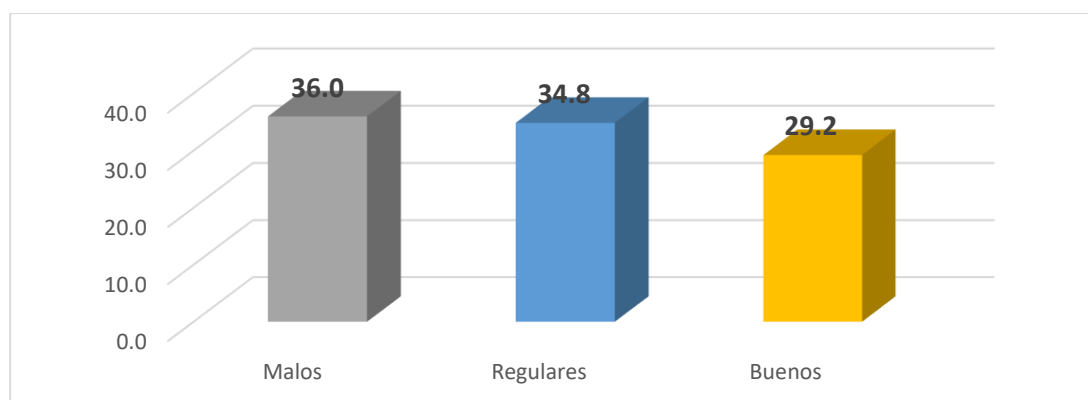
*Frecuencia de los factores personales*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Malos	32	36.0	36.0
Regulares	31	34.8	70.8
Buenos	26	29.2	100.0
Total	89	100.0	

*Nota.* Encuesta, elaboración propia (2022)

**Figura 4**

*Porcentaje de los factores personales*



*Nota.* Encuesta, elaboración propia (2022)

En la tabla 7 y figura 4, se presentan las frecuencias y porcentajes de la primera dimensión, factores personales, de acuerdo al total de encuestados, el 36% (32 egresados) considera que los factores relacionados a la persona son malos, el 34.8% (31 egresados) percibe que son regulares y el 29.2% (26 egresados) considera que tiene factores personales del empleo

buenos. En síntesis, la mayoría considera que tienen factores personales al menos regulares; es decir, que sus factores personales aportan al nivel de empleabilidad de los egresados.

**Tabla 8**

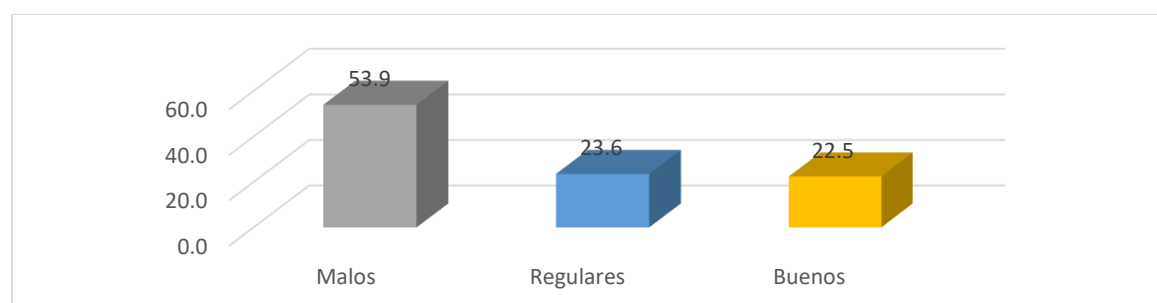
*Frecuencia de los factores externos*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Malos	48	53.9	53.9
Regulares	21	23.6	77.5
Buenos	20	22.5	100.0
Total	89	100.0	

*Nota.* Encuesta, elaboración propia (2022)

**Figura 5**

*Porcentaje de los factores externos*

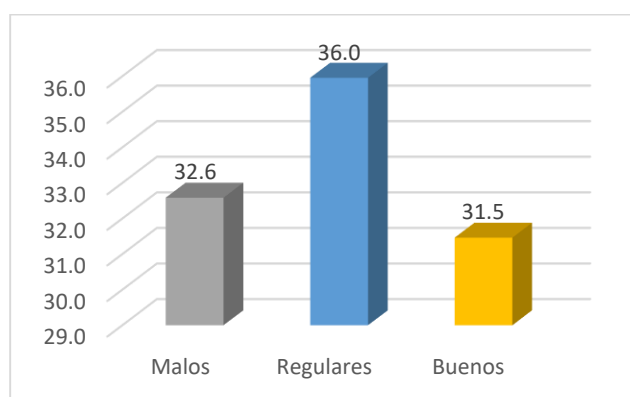


*Nota.* Encuesta, elaboración propia (2022)

En la tabla 8 y figura 5, se presentan las frecuencias y porcentajes de la segunda dimensión, factores externos, de acuerdo al total de encuestados, el 53.9% (48 egresados) considera que los factores externos son malos, el 23.6% (21 egresados) percibe que son regulares y el 22.5% (20 egresados) considera que tiene factores externos buenos. En síntesis, la mayoría considera que tienen factores externos malos, debido a que los factores del mercado de trabajo y factores de contratación representan una limitante para los egresados. En específico perciben que existen muchos profesionales en el mercado y durante la etapa de contratación, las empresas tienen muchas restricciones y condiciones para obtener un trabajo.

**Tabla 9***Frecuencia de las circunstancias sociofamiliares*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Malos	29	32.6	32.6
Regulares	32	36.0	68.5
Buenos	28	31.5	100.0
Total	89	100.0	

*Nota.* Encuesta, elaboración propia (2022)**Figura 6***Porcentaje de las circunstancias sociofamiliares**Nota.* Encuesta, elaboración propia (2022)

En la tabla 9 y figura 6, se presentan las frecuencias y porcentajes de la dimensión 3, circunstancias sociofamiliares, de acuerdo al total de encuestados, el 32.6% (29 egresados) considera que los factores externos son malos, el 36% (32 egresados) percibe que son regulares y el 31.5% (28 egresados) considera que tienen circunstancias sociofamiliares buenas. En síntesis, la mayoría considera que tienen condiciones sociofamiliares regulares, debido a que, el 30% percibe un apoyo de su entorno familiar, es decir, los egresados consideran que un factor importante en la responsabilidad y cuidados familiares. Esto representa un impulso para la inserción laboral y posteriormente para obtener un empleo. Así mismo, el acceso a los recursos es relevante; por lo que el 39.3% considera que a veces el nivel socioeconómico influye en la inserción laboral.

Se presenta tablas de frecuencia y figuras de la variable dependiente: empleabilidad

**Tabla 10**

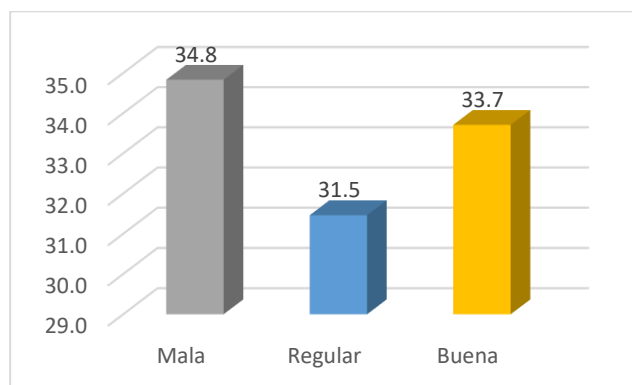
*Frecuencia de empleabilidad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Mala	31	34.8	34.8
Regular	28	31.5	66.3
Buena	30	33.7	100.0
Total	89	100.0	

*Nota.* Encuesta, elaboración propia (2022)

**Figura 7**

*Porcentaje de empleabilidad*



*Nota.* Encuesta, elaboración propia (2022)

En la tabla 10 y figura 7, se presentan las frecuencias y porcentajes de la variable empleabilidad, de acuerdo al total de egresados (89), el 34.8% (31 egresados) considera que la empleabilidad es mala, el 31.5% (28 egresados) percibe que es regular y el 33.7% (30 egresados) considera que tiene buena empleabilidad. En síntesis, la mayoría considera que tiene empleabilidad mayor, debido a que, el 41.6% percibe su situación laboral como mala. Esto indica, que los egresados no se encuentran conformes con el empleo actual. Así mismo, respecto a la inserción laboral de los egresados consideran que existe mucha competitividad dentro del mercado laboral y la condición de recién egresados, el 60% indica que casi siempre representa una desventaja para la inserción laboral.

Se presenta resultados descriptivos de las dimensiones de la variable empleabilidad: situación laboral e inserción laboral

**Tabla 11**

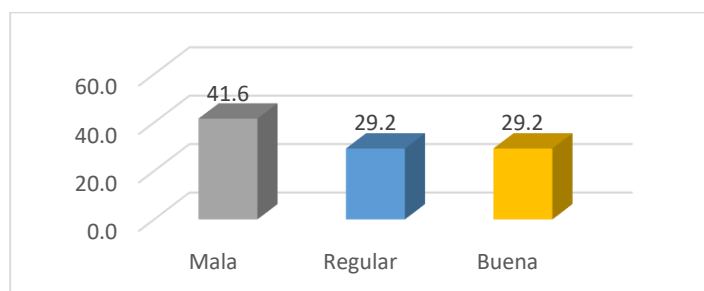
*Frecuencia de situación laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Mala	37	41.6	41.6
Regular	26	29.2	70.8
Buena	26	29.2	100.0
Total	89	100.0	

*Nota.* Encuesta, elaboración propia (2022)

**Figura 8**

*Porcentaje de situación laboral*



*Nota.* Encuesta, elaboración propia (2022)

En la tabla 11 y figura 8, se presentan las frecuencias y porcentajes de la dimensión 1 de la variable empleabilidad, situación laboral, de acuerdo al total de encuestados, el 41.6% (37 egresados) considera que la situación laboral es mala, el 29.2% (26 egresados) percibe que son regulares y el 29.2% (26 egresados) considera que tienen buena situación laboral. En síntesis, la mayoría considera que tienen una situación laboral mala, debido a que, el 29.2% percibe que actualmente está ejerciendo su carrera profesional como independiente, y el 50% considera que las exigencias y expectativas de las empresas de su entorno en una frecuencia de a veces son altas. Por último, apoyo de su entorno familiar, es decir, los egresados consideran que un factor importante en la responsabilidad y cuidados familiares. Esto representa un impulso para la inserción laboral y posteriormente para obtener un empleo. Así mismo, el acceso a los recursos

es relevante; por lo que el 39.3% considera que a veces el nivel socioeconómico influye en la inserción laboral.

**Tabla 12**

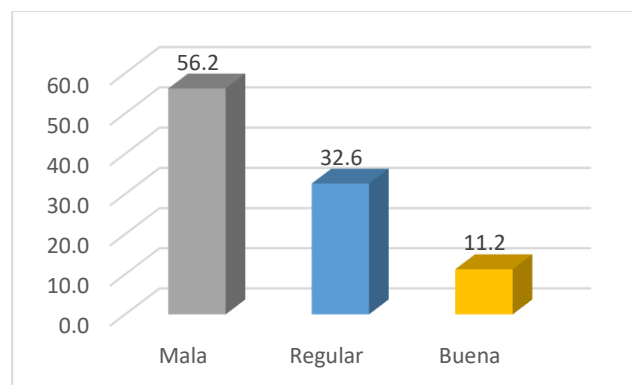
*Frecuencia de inserción laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Mala	50	56.2	56.2
Regular	29	32.6	88.8
Buena	10	11.2	100.0
Total	89	100.0	

*Nota.* Encuesta, elaboración propia (2022)

**Figura 9**

*Porcentaje de inserción laboral*



*Nota.* Encuesta, elaboración propia (2022)

En la tabla 12 y figura 9, se presentan las frecuencias y porcentajes de la dimensión 2 de la variable empleabilidad, inserción laboral, de acuerdo al total de encuestados, el 56.2% (50 egresados) considera que la inserción laboral es mala, el 32.6% (29 egresados) percibe que son regulares y el 11.2% (10 egresados) considera que tienen buena inserción laboral. En síntesis, la mayoría considera que tienen una situación laboral mala, debido a que, el 29.2% las políticas de inserción dentro de la institución son bajas.



## 4.2. Contrastación de hipótesis

### Prueba de normalidad

**Tabla 13**

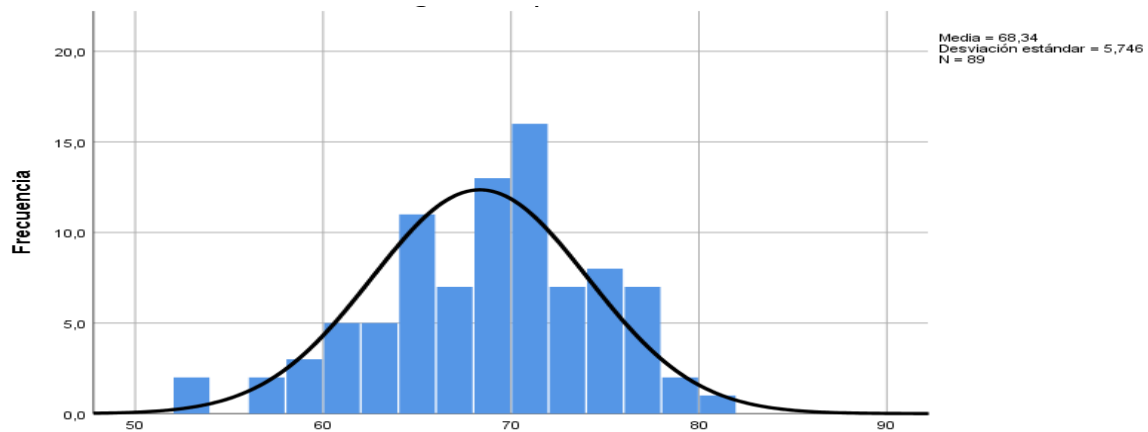
*Prueba de normalidad de las variables*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Factores socioeconómicos	0.085	89	0.135
Empleabilidad	0.157	89	0.000

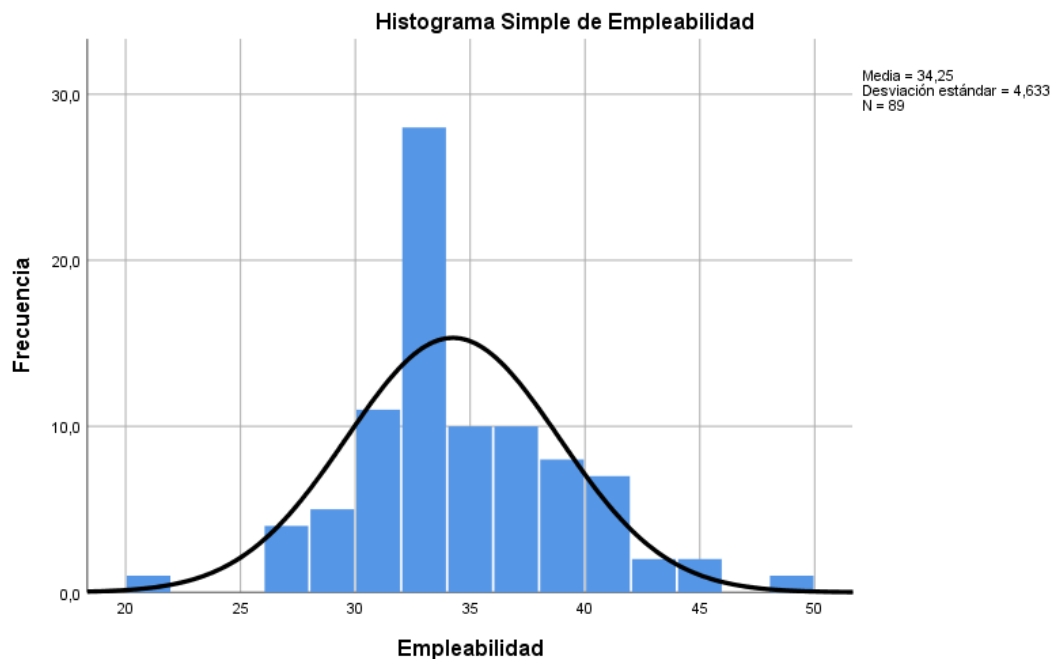
a. Corrección de significación de Lilliefors

**Figura 10**

*Histograma de la variable factores socioeconómicos*



De acuerdo a la tabla 13 y figura 10, se muestra la distribución de los datos, según el histograma donde se visualiza la curva de normalidad, que se asemeja a la campana de Gauss. Así mismo, de acuerdo a la prueba de Kolmogorov-Smirnov para muestras mayores de 50 unidades muestrales. En base a esto, se puede afirmar que el conjunto de datos de la variable factores socioeconómicos tiene una distribución normal, según el valor de significancia igual a 0,135 mayor a 0.05.

**Figura 11***Histograma de la variable empleabilidad*

De acuerdo a la tabla 13 y figura 11, se muestra la distribución de los datos, según el histograma donde se visualiza la curva de normalidad de los datos de empleabilidad, que se asemeja a la campana de Gauss. Así mismo, de acuerdo a la prueba de Kolmogorov-Smirnov para muestras mayores de 50 unidades muestrales. En base a esto, se puede afirmar que el conjunto de datos de la variable empleabilidad tiene una distribución no normal, según el valor de significancia igual a 0.00 y menor a 0.05.

Razón por la cual se obstará por el uso de técnica no paramétricas como coeficiente de correlación de Spearman dado que una variable es normal y la otra no para la correlación de las variables propuesto como hipótesis en la presente investigación

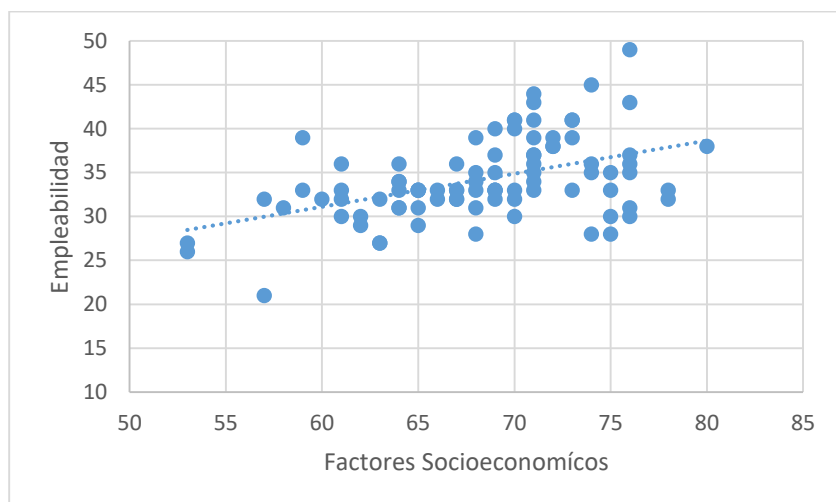
### Prueba de hipótesis general

**H1:** Los factores socioeconómicos se relacionan con la empleabilidad en los egresados de los periodos 2020-2021, en la Escuela Profesional de Economía de la Universidad Privada Líder Peruana.

**H0:** Los factores socioeconómicos no relacionan con la empleabilidad en los egresados de los periodos 2020-2021, en la Escuela Profesional de Economía de la Universidad Privada Líder Peruana.

### Figura 12

*Dispersión del puntaje de los factores socioeconómicos y la empleabilidad*



En la figura anterior se muestra una relación directa entre los factores socioeconómicos y la empleabilidad en los egresados de los periodos 2020-2021, en la Escuela Profesional de Economía de la Universidad Privada Líder Peruana.

**Tabla 14**

*Correlación Rho de Spearman de puntaje de empleabilidad y factores socioeconómicos en estudiante.*

		Empleabilidad
Factores socioeconómicos	Coefficiente de correlación	,447**
	Sig. (bilateral)	,0001
	N	89

Nota: \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01.

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05.

Según la tabla 15, se identifica la prueba de coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.447 colocando en una relación moderada, con un Sig. de 0.0001 inferior a 0.05 nivel de significancia fijado (nivel de error al 5%), lo cual indica que se acepta la hipótesis general planteada (H1), los factores socioeconómicos se relacionan con la empleabilidad de los egresados de los periodos 2020-2021, en la Escuela Profesional de Economía de la Universidad Privada Líder Peruana. Por lo que, se rechaza la hipótesis 0 con suficiente certeza estadística a un nivel de 95%.

La empleabilidad de una persona no depende solo de su capacidad académica sino de factores económicos de su familia y de su círculo social.

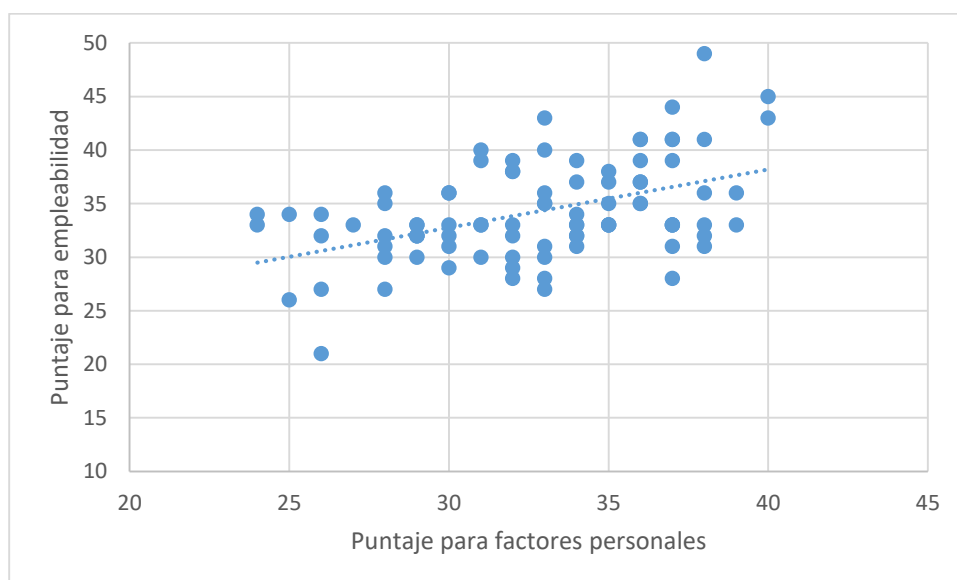
### Primera hipótesis específica

**H1:** Los factores personales se relacionan con la empleabilidad en los egresados de los periodos 2020-2021, en la escuela profesional de economía de la Universidad Privada Líder Peruana.

**H0:** Los factores personales no se relacionan con la empleabilidad de los egresados de los periodos 2020-2021, en la escuela profesional de economía de la Universidad Privada Líder Peruana.

### Figura 13

*Dispersión del puntaje de los Factores personales y la empleabilidad*



En la figura 13 de la dispersión de puntos de factores personales y nivel de empleabilidad se encuentra que a mayores puntajes de los factores personales también mejora la empleabilidad de un estudiante.

**Tabla 15**

*Correlación Rho de Spearman de puntaje de empleabilidad y factores personales en estudiante.*

		Empleabilidad
Factores personales	Coefficiente de correlación	,417**
	Sig. (bilateral)	,0001
	N	89

Nota: \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01.

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05.

De acuerdo a la tabla 15 del coeficiente de correlación Spearman, con un coeficiente de 0.417 relación directa moderada y su valor de significancia igual a 0.000; este valor menor a 0.05 (nivel de error al 5%). Por tanto, se acepta la hipótesis específica uno, lo cual indica que los factores personales se relacionan significativamente sobre la empleabilidad; es decir, que efectivamente los factores personales determinan el nivel de empleabilidad de los egresados de los periodos. ante una mejora de los factores personales en el mismo sentido va mejorar la empleabilidad.

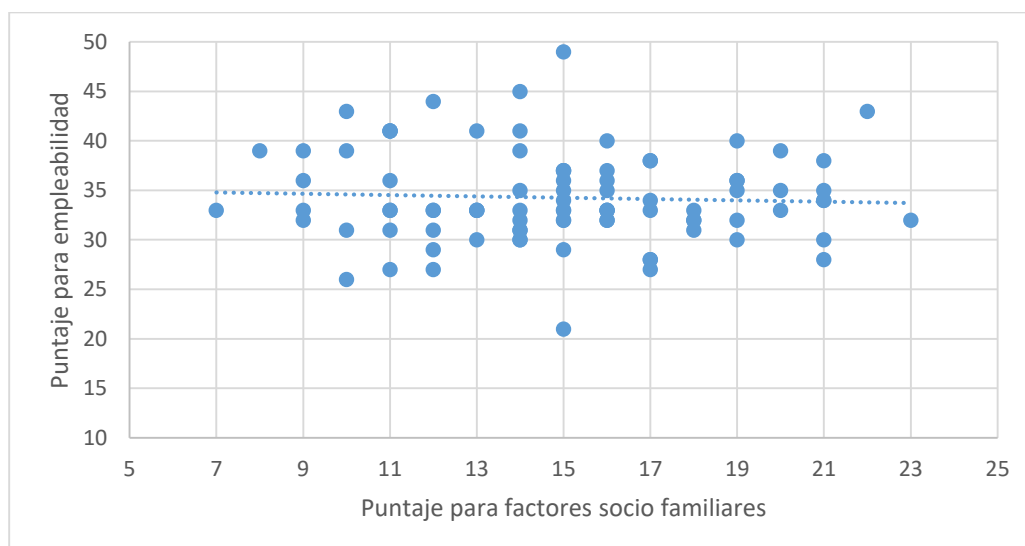
## Segunda hipótesis específica

**H1:** Las circunstancias sociofamiliares se relacionan con la empleabilidad de los egresados de los periodos 2020-2021, en la escuela profesional de economía de la Universidad Privada Líder Peruana.

**H0:** Las circunstancias sociofamiliares no se relacionan con la empleabilidad de los egresados de los periodos 2020-2021, en la escuela profesional de economía de la Universidad Privada Líder Peruana.

### Figura 14

*Dispersión del puntaje de los Factores socio familiares y la empleabilidad*



En la figura 14 de la dispersión de puntos de factores sociofamiliares y nivel de empleabilidad se encuentra que a gráficamente no existe relación aparente también se observa que la línea de tendencia se encuentra de manera casi vertical indicando que no existe relación entre los factores sociofamiliares y la empleabilidad

### Tabla 16

*Correlación Rho de Spearman de puntaje de empleabilidad y factores sociofamiliares en estudiante.*

		Empleabilidad
Factores socio familiares	Coefficiente de correlación	-,033

Sig. (bilateral)	,759
N	89

Nota: \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01.

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05.

De acuerdo a la tabla de coeficiente de correlación Spearman, de apenas de -0.033 muy próximo a 0 indicando no existir relación significativa entre las características sociofamiliares y la empleabilidad con un sig de 0.759 valor que es mayor a 0.05 (nivel de error al 5%). Por tanto, se rechaza la hipótesis específica dos, lo cual indica que las circunstancias sociofamiliares no se relacionada significativamente sobre la empleabilidad; es decir, que efectivamente las circunstancias sociofamiliares no determinan el nivel de empleabilidad de los egresados de los periodos 2020-2021.

Por lo que se puede inferir que las circunstancias sociofamiliares no son determinantes en la empleabilidad de los egresados de los periodos 2020-2021, por lo que se debe analizar qué factores si se relacionan .

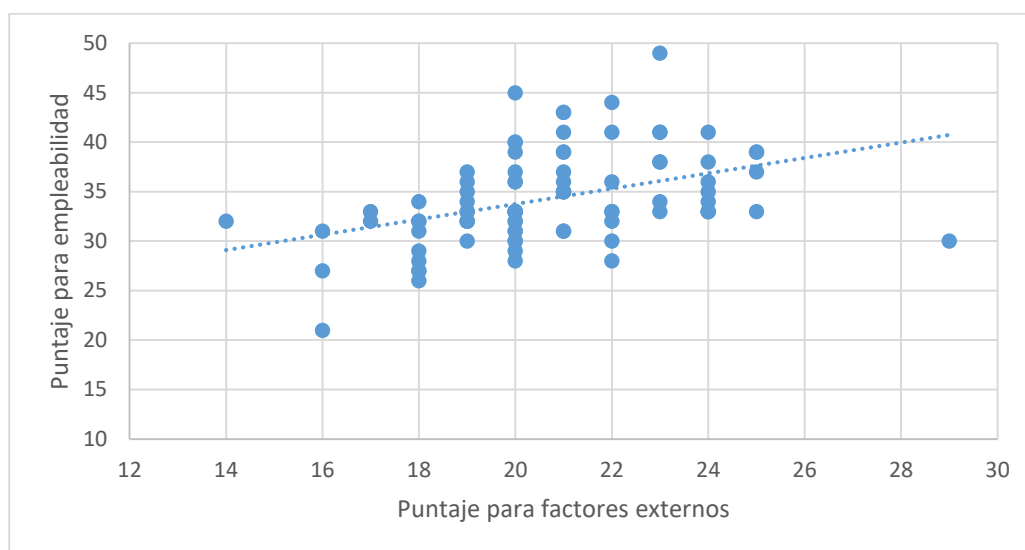


### Tercera hipótesis específica

**H1:** Los factores externos se relacionan con la empleabilidad de los egresados de los periodos 2020-2021, en la escuela profesional de economía de la Universidad Privada Líder Peruana

**H0:** Los factores externos no se relacionan con la empleabilidad de los egresados de los periodos 2020-2021, en la escuela profesional de economía de la Universidad Privada Líder Peruana

**Figura 15** *Dispersión del puntaje de los Factores externos y la empleabilidad*



En la figura 14 de la dispersión de puntos de factores externos y nivel de empleabilidad se encuentra que a mayores puntajes de los factores socio externos también mejora la empleabilidad de un estudiante hasta cierto punto y después decae.

**Tabla 17**

*Correlación Rho de Spearman de puntaje de empleabilidad y factores externos en estudiante.*

Factores externos	Coefficiente de correlación	,491**
	Sig. (bilateral)	,0001
	N	89

Nota: \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01.

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05.

De acuerdo a la tabla de coeficiente de correlación Spearman, de 0.491 indicando la existencia de una relación directa moderada con un sig de 0.0001 menor a 0.05 (nivel de error al 5%). Por tanto, se acepta la hipótesis específica tres, lo cual indica que los factores externos influyen significativamente sobre la empleabilidad. hace referencia a que existe una relación positiva de los factores externos sobre la empleabilidad; es decir, que ante una mejora de los factores externos en el mismo sentido va mejorar la empleabilidad.

### 4.3. Discusión de resultados

En base al objetivo general planteado, se encontró que los factores socioeconómicos se relacionan significativamente con la empleabilidad en los egresados, de acuerdo al valor de significancia de la prueba del coeficiente de correlación Spearman igual a 0.447 y un sig de 0.001. Este resultado concuerda con lo investigado por Pérez & Pinto (2020) concluyeron que los titulados universitarios se asocian positivamente con la inserción laboral y, asimismo las practicas pre profesionales, emprendimiento, trabajo en equipo, ambiente laboral y manejo de tecnologías de información y comunicación posee una relación significativa con la inserción al empleo formal. Asimismo, respecto al tratamiento y aplicación del modelo econométrico, se diferencian ya que en la presente investigación se usó el modelo de mínimos cuadrados ordinarios de corte transversal y Pérez & Pinto (2020) usaron un modelo de mínimos cuadrados ordinarios de corte panel. Sin embargo, se obtienen resultados similares, ya que las variables y dimensiones se analizan a partir de los factores socioeconómicos de la empleabilidad.

Asimismo, la investigación de Ccaso (2022) en su trabajo de investigación concluyo, que las variables de edad, mayor grado académico, estado civil y experiencia laboral influyen significativamente en la inserción al mercado laboral. Esta investigación obtiene resultados similares a la presente investigación, ya que del total de encuestados considera que, el 41.6% (37 egresados) considera que la situación laboral es mala, el 29.2% (26 egresados) percibe que son regulares y el 29.2% (26 egresados) considera que tienen buena situación laboral debido al acceso a los recursos es relevante; por lo que el 39.3% considera que a veces el nivel socioeconómico influye en la inserción laboral.

Respecto al primer objetivo específico, los factores personales se relacionan con la empleabilidad de los egresados de los periodos 2020-2021, en la escuela profesional de

economía de la Universidad Privada Líder Peruana, de acuerdo al valor de significancia de la tabla de coeficiente de correlación de Spearman de 0.417 y un valor sig de 0.001; lo que hace referencia a que existe una influencia significativa de los factores personales sobre la empleabilidad; es decir, que ante una mejora de los factores personales en el mismo sentido va mejorar la empleabilidad.. Además, Ponce & Valencia (2019) en su tesis concluyó resultados similares a la presente investigación, de hecho, coinciden que el marketing personal influye significativamente en la empleabilidad, ya que una proyección personal cumple una función relevante en el desempeño laboral. Asimismo, la inteligencia interpersonal impacta en la comunicación, por lo mismo es significativo con la empleabilidad.

Estos resultados son muy similares metodológicamente con las investigaciones de Ccaso (2022), Pérez & Pinto (2020), Torres (2019), Reátigui (2021), entre otros, coinciden con realizar un análisis de la influencia de los factores personales sobre la empleabilidad tienen enfoque cuantitativo y en la mayoría de los casos al menos es correlacional o explicativo. Así mismo, se utilizan modelos econométricos, estos modelos son diversos; por ejemplo, se utilizaron modelos binarios como modelo logístico y probabilístico, y modelos de Mínimos Cuadrados Ordinarios.

Respecto al segundo objetivo específico, de acuerdo a la tabla de coeficientes, las circunstancias sociofamiliares tienen un valor de significancia igual a 0.759; este valor es mayor a 0.05 (nivel de error al 5%) por tanto, se rechaza la hipótesis específica dos. Estos resultados no coinciden con la investigación de Ccaso (2022), lo cual realizó una evaluación de los factores socioeconómicos que explican la situación laboral de los egresados universitarios de la ciudad de Juliaca al periodo 2020. Para lo cual, se determinó una muestra de 380 egresados a quienes se realizó la encuesta correspondiente. La ejecución de la base de datos se realizó mediante el

modelo de regresión lineal simple. Como conclusión de la investigación se observa que, las variables de edad, mayor grado académico, estado civil y experiencia laboral influyen significativamente en la inserción al mercado laboral.

Por otro lado, la investigación de Abarca (2021), coincide que las condiciones sociofamiliares no determinan la inserción al mercado laboral de los graduados. Así mismo, se obtuvo que, la mayoría considera que tienen condiciones sociofamiliares regulares, debido a que, el 30% percibe un apoyo de su entorno familiar, es decir, los egresados consideran que un factor importante en la responsabilidad y cuidados familiares. Esto representa un impulso para la inserción laboral y posteriormente para obtener un empleo. Así mismo, el acceso a los recursos es relevante; por lo que el 39.3% considera que a veces el nivel socioeconómico influye en la inserción laboral.

Respecto a la hipótesis tres, de acuerdo a la tabla de coeficientes de correlación Spearman los factores externos tienen un valor de significancia igual a 0.0001; este valor menor a 0.05 (nivel de error al 5%). Por tanto, se acepta la hipótesis específica tres. Así mismo, de acuerdo al valor de del coeficiente igual 0.491; lo que hace referencia a que existe una relación positiva de los factores externos sobre la empleabilidad; es decir, que ante una mejora de los factores externos en el mismo sentido va mejorar la empleabilidad. Esto coincide con la investigación de Abarca (2021), concluye que, los factores externos y eventuales actúan solo de manera influyente y estadísticamente significativos para determinar el nivel de empleabilidad.

## CONCLUSIONES

**Primera:** Se concluye que, los factores socioeconómicos se relacionan con la empleabilidad en los egresados de los periodos 2020-2021, en la Escuela Profesional de Economía de la Universidad Privada Líder Peruana de acuerdo al valor de significancia de la prueba para el coeficiente de correlación Spearman con un sig de 0.0001 menor a 0.05 (nivel error). Siendo de carácter directo por el coeficiente de correlación de 0.447. La empleabilidad de una persona no depende solo de su capacidad académica sino de factores económicos de su familia y de su círculo social.

**Segunda:** Se concluye que, los factores personales se relacionan significativamente con la empleabilidad en los egresados de los periodos 2020-2021, en la escuela profesional de economía de la Universidad Privada Líder Peruana de acuerdo al valor de significancia de la tabla de coeficiente de correlación igual a 0.0001. Asimismo, ante una mejora de los factores personales conlleva a un incremento de la empleabilidad.

**Tercera:** Se concluye que las circunstancias sociofamiliares no se relacionan con la empleabilidad de los egresados de los periodos 2020-2021, según el valor de significancia igual a 0.759, mayor a 0.05. Por lo que, no existe una influencia de las circunstancias sociofamiliares sobre la empleabilidad.

**Cuarta:** Se concluye que los factores externos se relacionan con la empleabilidad de los egresados de los periodos 2020-2021, según el valor de significancia igual a 0.001, menor a 0.05. Por lo que, existe una influencia positiva de los factores externos sobre la empleabilidad.

## RECOMENDACIONES

**Primera:** Se recomienda a la Universidad Privada Líder Peruana, realizar programas o talleres de inserción laboral para mejorar la empleabilidad de sus egresados de la escuela de economía. Estos talleres se deben implementarse durante la mitad de la carrera para que los estudiantes realicen y busquen prácticas profesionales y al momento de egresar, puedan contar con experiencia laboral. Estos talleres deben enfocarse en el armado de CV, perspectivas del mercado laboral y competencias de los economistas de dicha universidad frente a las otras universidades.

**Segunda:** Se recomienda a los estudiantes, realizar y armar sus proyectos de vida en base a estrategias para fortalecer la percepción de la inserción laboral, la empleabilidad y las proyecciones del mercado de trabajo y su ventaja competitiva frente a otros profesionales

**Tercera:** Se recomienda a futuros investigadores realizar modelos de evaluación de impacto para analizar la influencia de los talleres que se brindan en las universidades sobre la empleabilidad de los egresados de economía y demás carreras.

**Cuarta:** Se recomienda a la Universidad Privada Líder Peruana, incluir políticas institucionales para insertar capacitaciones, líneas de carreras, proyectos dentro del marco institucional para las diferentes carreras, ya que esto influye positivamente los factores externos sobre la empleabilidad.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abarca, M. (2021). *Análisis de los factores determinantes en la empleabilidad de los egresados del año académico 2017, en la escuela profesional de economía de la*

- universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco*. Cusco, Perú. Obtenido de [http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/6159/253T20210355\\_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/6159/253T20210355_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ccaso, N. (2022). *Análisis de los determinantes de la situación laboral de los jóvenes egresados universitarios de la ciudad de Juliaca, periodo 2020*. Puno, Perú. Obtenido de [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/18453/Ccaso\\_Larico\\_Nelson\\_Fernando.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/18453/Ccaso_Larico_Nelson_Fernando.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Ccaso, N. (2022). *ANÁLISIS DE LOS DETERMINANTES DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES EGRESADOS UNIVERSITARIOS DE LA CIUDAD DE JULIACA, PERIODO 2020*. Puno, Perú. Obtenido de [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/18453/Ccaso\\_Larico\\_Nelson\\_Fernando.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/18453/Ccaso_Larico_Nelson_Fernando.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- CEPAL. (2020). *Educación, juventud y trabajo habilidades y competencias necesarias en un contexto cambiante*. Santiago de Chile. Obtenido de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46066/4/S2000522\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46066/4/S2000522_es.pdf)
- De la Cruz , L., & Moya , K. (2017). *Factores socioeconómicos que influyen al estudiante en el emprendimiento universitario en la provincia de Tungurahua*. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/27044/1/627%20MKT.pdf>
- Enríquez, A., & Galindo, M. (15 de agosto de 2015). Empleo en serie de económicos. *México ¿cómo vamos?, 1*. Obtenido de [https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508\\_mexicoemployment.pdf](https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508_mexicoemployment.pdf)
- FFWI. (2017). *De qué hablamos cuando hablamos de empleabilidad*. Obtenido de <https://www.futureforwork.com/assets/uploads/2018/01/De-que-hablamos-cuando-hablamos-de-empleabilidad.pdf>
- Formichella, M., & Silva, L. (28 de septiembre de 2013). Empleabilidad, educación y equidad social. (47), 79-91.



- Gestión. (15 de septiembre de 2021). Empleabilidad de los profesionales universitarios en lima metropolitana. Obtenido de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/cerca-de-36000-limenes-con-estudios-universitarios-se-encuentran-sin-trabajo-a-agosto-de-2021-nndc-noticia/?ref=gesr>
- Gómez, M. (enero-junio de 2012). La noción de empleabilidad: una mirada desde la perspectiva de los organizaciones. *Katharsis*(13), 63-83. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/303686234\\_Empleabilidad\\_analisis\\_del\\_concepto/link/574d701608ae8bc5d15b57da/download](https://www.researchgate.net/publication/303686234_Empleabilidad_analisis_del_concepto/link/574d701608ae8bc5d15b57da/download)
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: Mc Graw Hill Education.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metdología de la Investigación Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- INEI. (2021). *Comportamiento de los indicadores de mercado laboral a nivel nacional*. Lima, Perú. Obtenido de <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/03-informe-tecnico-empleo-nacional-abr-may-jun-2021.pdf>
- Machavila, F., Martínez, J., & Gonzáles, M. (2018). *Empleabilidad de los titulados universitarios en España*. España. Obtenido de <https://revistas.usal.es/index.php/eks/article/view/eks20181912139/18534>
- Mejía, R. (2022). *Estudio de empleabilidad y situación laboral en los egresados de Cultura Física-2021*. Riobamba, Ecuador. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/9084/3/Mej%c3%ada%20P%c3%a9rez%2c%20R%282022%29Estudio%20de%20empleabilidad%20y%20situaci%c3%b3n%20laboral%20en%20los%20egresados%20de%20Cultura%20F%c3%adsica.%20Unive rsidad%20Nacional%20de%20Chimborazo%2c%202020>
- Neffa, J. C. (5 de diciembre de 2017). El concepto de empleabilidad y sus usos. *ResearchGate*. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/321546181\\_El\\_concepto\\_de\\_empleabilidad\\_y\\_sus\\_usos](https://www.researchgate.net/publication/321546181_El_concepto_de_empleabilidad_y_sus_usos)

- OCDE. (2013). *Mejores competencias, mejores empleos, mejores condiciones de vida: Un enfoque estratégico de las políticas de competencias*. Santillana. Obtenido de [https://read.oecd-ilibrary.org/education/mejores-competencias-mejores-empleos-mejores-condiciones-de-vida\\_9786070118265-es#page3](https://read.oecd-ilibrary.org/education/mejores-competencias-mejores-empleos-mejores-condiciones-de-vida_9786070118265-es#page3)
- OIE. (10 de octubre de 2018). *Observatorio Igualdad y Empleo*. Obtenido de <https://www.observatorioigualdadyempleo.es/empleo-o-trabajo/>
- OIT. (2022). *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil*. Obtenido de [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_853133/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_853133/lang-es/index.htm)
- OIT. (s.f.). *oitcinterfor*. Obtenido de <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3366>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol*, 227-232. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Pérez, J. (2018). *Inserción laboral de jóvenes universitarios por el régimen jurídico y el prestigio de IES de procedencia en la Zona Metropolitana de la ciudad de México, 2010*. Ciudad de México. Obtenido de [https://flacso.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1026/202/1/Perez\\_JI.pdf](https://flacso.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1026/202/1/Perez_JI.pdf)
- Pérez, O., & Pinto, R. (21 de Julio-diciembre de 2020). Determinantes de la inserción laboral en egresados universitarios en México. *Ride*, 11(21). Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v11n21/2007-7467-ride-11-21-e027.pdf>
- Ponce, G., & Valencia, D. (2019). *Marketing personal y su relación con la empleabilidad de los egresados de la escuela profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2017*. Cusco, Perú. Obtenido de [https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/4549/253T20190536\\_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/4549/253T20190536_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Reátegui, V. (2021). *Gestión del conocimiento e inserción laboral de los egresados de la facultad de ciencias económicas y de negocios de la Universidad Nacional de la Amazonía peruana, 2020*. Lima, Perú. Obtenido de

- [https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/5054/UNFV\\_Reategui\\_Paredes\\_Victor\\_Raul\\_Doctorado\\_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/5054/UNFV_Reategui_Paredes_Victor_Raul_Doctorado_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rentería, E., & Malvezzi, S. (mayo-agosto de 2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 7(2), 319-334. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/647/64770202.pdf>
- Rojas, A., & Mogollón, F. (01 de agosto de 2022). Educación continua como factor decisivo de la empleabilidad de una carrera universitaria rumbo a la acreditación. *Investigación Apuntes Universitarios*, 12(4). Obtenido de <https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/1246/932>
- Saenz, P. (2020). *Factores prevsentes que influyen en la inserción laboral de los egresados del pregrado de universidades públicas y privadas del Perú 2018*. Lima, Perú. Obtenido de [http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/4090/T061\\_09630784\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/4090/T061_09630784_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Salinas, P., & Cárdenas, M. (2009). *Métodos de investigación social*. Quito, Ecuador: Quipus, CIESPAL.
- STPS. (2018). *Portafolio de empleabilidad, Guía para su integración*. Obtenido de <https://talentoaplicado.mx/wp-content/uploads/2019/07/Portafolio-Empleabilidad.pdf>
- Suárez, S. (2016). *Determinantes de la empleabilidad de los recién graduados de la Universidad del Vale*. Santiago de Cali. Obtenido de <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/9858/0534266-E-2016-2.pdf?sequence=1>
- Torres, D. (2019). *La inserción laboral de los recién egresados universitarios en el Perú*. Lima, Perú: PUCP. Obtenido de [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14886/TORRES\\_DIEGO\\_INSERTION\\_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14886/TORRES_DIEGO_INSERTION_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Torres, D. (2019). *La inserción laboral de los recién egresados universitarios en el Perú*. Lima, Perú: PUCP. Obtenido de

[https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14886/TORRES\\_DIEGO\\_INSERTION\\_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14886/TORRES_DIEGO_INSERTION_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Tumpay, V. (2018). *La experiencia de trabajo y la oportunidad laboral de los profesionales egresados de la escuela profesional de educación en la especialidad de matemática y lengua y literatura de la universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, año 2018*. Perú. Obtenido de

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34007/tumpay\\_pv.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34007/tumpay_pv.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Tupac, D., Pérez, P., & Neffa, J. C. (10 de mayo de 2016). Actividad, empleo y desempleo. Conceptos y definiciones. *ResearchGate*. Obtenido de

[https://www.researchgate.net/publication/302883208\\_Actividad\\_empleo\\_y\\_desempleo\\_Conceptos\\_y\\_definiciones](https://www.researchgate.net/publication/302883208_Actividad_empleo_y_desempleo_Conceptos_y_definiciones)

Universidad Líder Peruana. (s.f). *Universidad Líder Peruana*. Obtenido de

<https://ulp.edu.pe/instituto-investigacion/presentacion>

Valadez, A., Serrano, L., & Peña, P. (Agosto-noviembre de 2020). Determinantes educativos del empleo de egresados universitarios en Baja California, México: 2012-2016.

*Investigación y pensamiento crítico*, 9(3), 59-77. Obtenido de

[https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2020/08/art-3\\_3c\\_emp\\_ed.-43\\_vol.-9\\_n%C2%BA3-1.pdf](https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2020/08/art-3_3c_emp_ed.-43_vol.-9_n%C2%BA3-1.pdf)

# ANEXOS

## Anexo 1: Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición	Dimensiones	Indicadores
<b>Variable dependiente:</b> Empleabilidad	Cerrato et al., (2016) afirma lo siguiente: “La empleabilidad desde la perspectiva económica, es un conjunto de factores principalmente relacionado con la formación, que debe cumplir las expectativas de los empleadores respecto a la cualificación de sus trabajadores. Se vincula con el capital humano que incorpora el individuo como trabajador de la empresa para generar valor añadido”	Es la medición cuantitativa de la variable y dimensiones por medio de un instrumento, la encuesta formulada con una escala Likert.	Situación laboral  Inserción laboral	Trabaja = 1 No trabaja = 0  -Tiempo en conseguir trabajo (%). -Porcentaje de alumnos que insertaron laboral - Convenios con emp
<b>Variable independiente:</b>  <b>FACTORES SOCIOECONÓMICOS</b>	Los factores socioeconómicos son un conjunto de factores personales, factores externos		Factores personales	- Características Demográficas (edad, grado alcanzado) - Competencias Laborales - Competencias académicas -Experiencia laboral - Perfil del egresado y

	y circunstancias sociofamiliares que influyen en la empleabilidad: (Linares et al., 2012).	Es la medición cuantitativa de la variable y dimensiones por medio de un instrumento, la encuesta formulada con una escala Likert.	Factores externos	- Factores del mercado de trabajo - Factores macroeconómicos - Características de la oferta de trabajo - Factores de contratación
			Circunstancias sociofamiliares	-Responsabilidad y cultura de trabajo familiares -Cultura de trabajo y acceso a los recursos.

Nota. Elaboración propia

## Anexo 2. Matriz de consistencia

### FACTORES SOCIOECONÓMICOS Y EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS, ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA DE LA ULP PERIODO 2020-2021

	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES/ Dimensiones	Diseño
<b>Objetivo General</b>	<b>Objetivo General</b> Determinar si los factores socioeconómicos se relacionan con la empleabilidad en los egresados de los periodos 2020-2021 de la escuela profesional de economía de la Universidad Privada Líder Peruana	<b>Hipótesis General</b> Los factores socioeconómicos se relacionan con la empleabilidad en los egresados de los periodos 2020- 2021 en la Escuela Profesional de Economía de la Universidad Privada Líder Peruana.	<b>Variable Independiente</b> <b>1.- Factores socioeconómicos</b>  <b>Dimensiones</b> -Factores personales -Factores externos - Circunstancias sociofamiliares	<b>Tipo de Investigación</b> Básico  <b>Enfoque de Investigación</b> Cuantitativa  <b>Diseño de Investigación</b> No experimental
<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Objetivos Específicos</b> - Determinar si los factores personales se relacionan con la empleabilidad en los egresados de los periodos 2020-2021 de la escuela profesional de economía de la Universidad Privada Líder Peruana.  -Determinar si las circunstancias sociofamiliares se relacionan con la	<b>Hipótesis Específicas</b> - Los factores personales se relacionan con la empleabilidad en los egresados de los periodos 2020-2021 en la escuela profesional de economía de la Universidad Privada Líder Peruana. -Las circunstancias sociofamiliares se relacionan con la empleabilidad de los egresados de los periodos 2020-2021 en	<b>Variable Dependiente</b> <b>2.- Empleabilidad</b>  <b>Dimensiones</b> - Situación laboral - Inserción laboral	<b>Alcance de Investigación</b> correlacional  <b>Tipo de Investigación</b> Fuente Primaria  <b>Población</b> 113 universitarios

<p>medida las sociofamiliares se la empleabilidad de los periodos de la escuela economía de la Privada Líder</p> <p>medida los factores relacionan con la de los egresados 2020-2021 de la onal de economía ad Privada Líder</p>	<p>empleabilidad de los egresados de los periodos 2020-2021 de la escuela profesional de economía de la Universidad Privada Líder Peruana.</p> <p>-Determinar si los factores externos se relacionan con la empleabilidad de los egresados de los periodos 2020-2021 de la escuela profesional de economía de la Universidad Privada Líder Peruana.</p>	<p>la escuela profesional de economía de la Universidad Privada Líder Peruana.</p> <p>-Los factores externos se relacionan con la empleabilidad de los egresados de los periodos 2020-2021 en la escuela profesional de economía de la Universidad Privada Líder Peruana.</p>		<p>escuela de la Univ Peruana 2020-20 Muestra <b>Muestra</b> universi determin muestreo probabil conveni</p>
--	---	---	--	--

*Nota.* Elaboración propia.

### Anexo 3: Instrumento de recopilación de datos

Buenos días/tardes/noches

Somos bachilleres de la universidad Líder Peruana, estamos desarrollando nuestra investigación para la tesis.

El objetivo principal de esta encuesta, se centra en analizar los factores socioeconómicos determinantes de la empleabilidad en los egresados de los periodos 2020-2021 de la escuela profesional de economía de la Universidad Privada Líder Peruana. Toda información que me pueda brindar será manejada con la confidencialidad debida.

**Indicación:** Marque con una (X) su respuesta.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	VARIABLE 1: Factores socioeconómicos	Escalas de calificación				
		5	4	3	2	1
<b>DIMENSIÓN 1: Factores personales</b>						
1	¿Considera adecuado el vínculo laboral que tiene con tus compañeros y supervisor en la institución que laboras?					
2	¿Considera relevante la experiencia laboral en el desempeño profesionalmente?					
3	¿Usted pone en práctica los conocimientos universitarios en su centro laboral?					
4	¿Resalta los conocimientos que posee, ante los requerimientos y exigencias del mercado laboral?					
5	¿Usted es proactivo en su capacidad para resolver problemas e inconvenientes que se presentan en el área que desempeña?					
6	¿Usted está de acuerdo con su capacidad de dirigir los grupos de trabajo, en la institución que labora?					



7	¿Considera adecuado la relación de tu actual empleo con los estudios realizados y adquiridos en tu profesión?					
8	¿Cuán consciente es de la importancia de mantenerse actualizado con capacitaciones, seminarios y talleres relacionados a tu carrera?					
<b>DIMENSIÓN 2: Factores externos</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
9	¿Cómo profesional considera justo el monto del ingreso que percibe actualmente?					
10	¿Alguna vez en su empleo le pusieron una serie de restricciones, limitaciones o condiciones en el contrato de trabajo?					
11	¿Usted considera que la actual coyuntura económica es un factor influyente para poder acceder a un empleo?					
12	¿Usted considera que el mercado laboral se encuentra con un exceso de profesionales o mucha competencia laboral?					
13	¿Su actual empleo que tiene se relacionado con los estudios que posee y/o estudió?					
14	¿Considera que las empresas son exigentes y que la remuneración que ofrecen es baja?					
<b>DIMENSIÓN 3: Circunstancias Sociofamiliares</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
15	¿Usted percibió apoyo de su entorno familiar para su inserción laboral?					
16	¿Considera como un factor determinante la influencia familiar para optar a un empleo?					
17	¿Consideras que el mercado laboral se encuentra con un exceso de profesionales de tu carrera?					
18	¿Considera que el nivel socioeconómico familiar influye en la inserción laboral?					
19	¿Usted tiene o experimentó presión familiar para su inserción laboral?					
<b>VARIABLE 2: Empleabilidad</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>DIMENSIÓN 1: Situación laboral</b>						
20	¿Actualmente está ejerciendo su carrera profesional de forma independiente?					

21	¿Usted está conforme con su actual empleo?					
22	¿Está de acuerdo con las exigencias y expectativas de las empresas de su entorno?					
23	¿Es pertinente el salario del empleado definida por la empresa?					
24	¿La inserción laboral de los recién egresados universitarios debe tener prioridad en las políticas empresariales?					
25	¿La empleabilidad de los egresados debe ser atendido con urgencia desde la política nacional?					
<b>DIMENSIÓN 2: Inserción laboral</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
26	¿Cree que la demanda laboral para su profesión es muy competitiva?					
27	¿Ser recién egresado es una desventaja para la inserción laboral?					
28	¿Considera que las empresas brindan oportunidades y facilidades para los recién egresados?					
29	¿Usted cuenta con redes de contactos, por los que puede ser recomendado?					

Nota. Elaboración propia.

## Anexo 4: Ficha de validación de instrumentos por juicio de expertos

### Anexo 4:

#### Ficha de validación de instrumentos por juicio de expertos

**Datos del experto:** Vargas Muñiz John

**Título de la investigación:** "Factores socioeconómicos y empleabilidad de los egresados escuela profesional de economía de la ULP periodos 2020 - 2021"

**Objetivo:** Validar instrumento

**Objetivo de análisis:** Egresados universitarios de la escuela de Economía de la Universidad Líder Peruana en los periodos 2020-II y 2021 I-II

**Investigador:** Maria Elena Jesus Terrazas Sequeiros y Yamileth Maeka Huaman Incarroca

**Datos del Experto:** Jeronimo Soria Mormontoy

**Grado:** Doctor

**Título de la Investigación:** "FACTORES SOCIOECONÓMICOS EN LA EMPLEABILIDAD EN LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA DE LA ULP PERIODOS 2020 - 2021"

**Objetivo:** Validar instrumento

**Objeto de análisis:** Egresados de la escuela profesional de Economía de los periodos 2020-2021 de la universidad líder peruana.

**Investigador:** María Elena Jesús Terrazas Sequeiros y Yamileth Maeka Huamán Incarroca

Nº	EVIDENCIAS	INDICADORES	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
1	Operacionalización de las variables	Metodología				X	
2	Pertinencia de reactivos	Coherencia				X	
3	Cantidad de reactivos para medir variable	Suficiencia				X	
4	Basados en aspectos teóricos de la variable	Consistencia			X		
5	Expresado en hechos perceptibles	Objetividad				X	
6	Adecuado para los sujetos de estudio	Oportunidad					X
7	Formulado con lenguaje apropiado	Claridad				X	
8	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	Actualidad			X		
9	Muestra una organización lógica	Organización					X
10	Calidad de instrucciones	Calidad				X	
			a	b	c	d	e
<b>TOTAL</b>					6	24	10

$$\text{COEFICIENTE DE VALIDACIÓN: } C = \frac{a+b+c+d+e}{50} = 0.8$$

$$\text{CALIFICACION PORCENTUAL : } C * 100\% = 80\%$$

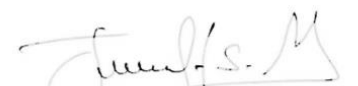
Para emitir su calificación final tomar en cuenta el recuadro:

CALIFICACIÓN	OBSERVACION
0% a 69%	Desaprobado
70% a 100%	Aprobado

**CALIFICACION FINAL:**

Aprobado

Santa Ana, 11 de noviembre de 2022

  
 Selló y firma del experto  
 DNI 24986351

## Confiabilidad

Alfa de Cronbach de factores socioeconómicos

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	89	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	89	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,809	19

Alfa de Cronbach de empleabilidad

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	89	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	89	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,839	10

### Anexo 5: Captura de imagen (base de datos de SPSS)

I D	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	D1_ V1	P 9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	D2_ V1	P1 5	P1 6	P1 7	P1 8	P1 9	D3_ V1	V 1
1	4	5	3	3	5	4	2	3	29	2	4	4	3	3	4	20	2	3	4	4	5	18	67
2	4	3	4	3	5	5	2	4	30	2	4	4	4	2	4	20	1	4	4	5	5	19	69
3	3	4	4	4	4	5	4	4	32	3	3	3	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	73
4	4	3	4	4	5	5	4	5	34	3	4	5	5	3	5	25	2	1	4	1	1	9	68
5	3	5	5	4	5	5	5	4	36	1	1	5	4	5	5	21	5	1	4	3	1	14	71
6	3	2	3	2	4	3	2	5	24	2	3	5	5	4	4	23	1	2	4	3	2	12	59
7	2	3	3	3	4	3	3	5	26	3	1	2	4	3	3	16	1	1	3	4	2	11	53
8	3	4	2	3	2	3	4	4	25	2	4	4	4	2	2	18	1	2	3	3	1	10	53
9	5	1	3	5	5	5	3	5	32	3	5	5	3	1	5	22	3	5	3	5	5	21	75
10	3	4	4	3	4	4	4	4	30	3	3	4	4	3	3	20	4	3	3	2	3	15	65
11	5	5	5	5	5	5	4	5	39	5	1	5	3	5	3	22	1	1	1	3	3	9	70
12	3	5	3	3	4	4	4	5	31	3	2	4	3	4	4	20	4	3	3	3	4	17	68
13	4	4	4	5	5	5	4	5	36	4	3	3	4	4	3	21	4	3	3	1	3	14	71
14	4	4	5	5	4	5	4	4	35	3	3	3	3	4	3	19	4	3	3	3	2	15	69
15	3	3	4	3	4	5	1	5	28	1	4	3	5	1	5	19	1	5	5	5	5	21	68
16	3	2	4	3	5	4	2	5	28	2	3	3	4	2	4	18	5	2	3	4	3	17	63
17	5	5	5	5	4	5	4	5	38	3	3	3	2	3	4	18	3	3	1	2	3	12	68
18	4	5	4	3	4	4	4	5	33	2	3	4	3	4	5	21	2	2	4	1	1	10	64
19	4	5	4	4	5	4	5	5	36	3	3	5	5	4	4	24	3	3	3	4	3	16	76
20	3	3	4	4	4	3	3	4	28	3	2	4	4	3	4	20	3	4	5	2	2	16	64
21	4	3	3	4	4	4	3	4	29	2	3	3	4	3	4	19	2	1	4	3	3	13	61
22	4	4	5	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	4	4	19	76
23	4	4	3	4	5	5	5	5	35	5	1	3	3	4	3	19	5	3	3	3	1	15	69
24	5	4	5	4	5	5	5	4	37	3	2	5	3	4	3	20	1	2	4	2	3	12	69
25	4	3	3	3	4	4	3	5	29	3	1	4	2	4	3	17	3	3	4	4	1	15	61

2																								7
6	4	5	4	5	5	5	4	5	37	4	3	5	4	3	3	22	3	1	3	3	1	11		0
2																								7
7	3	3	5	4	5	5	5	5	35	3	3	5	4	4	5	24	3	1	2	5	5	16		5
2																								6
8	4	5	4	4	4	4	4	4	33	1	4	3	2	5	3	18	5	3	2	3	4	17		8
2																								7
9	3	5	1	3	5	3	3	5	28	3	2	2	4	3	5	19	3	5	5	5	5	23		0
3																								7
0	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	3	2	4	5	2	21	1	1	3	4	1	10		1
I	P	P	P	P	P	P	P	P	D1_	P	P1	P1	P1	P1	P1	D2_	P1	P1	P1	P1	P1	D3_	V	
D	1	2	3	4	5	6	7	8	V1	9	0	1	2	3	4	V1	5	6	7	8	9	V1	1	
3																								7
1	4	4	3	3	5	5	3	5	32	4	3	4	4	4	4	23	3	4	4	3	3	17		2
3																								6
2	4	3	4	3	5	5	3	5	32	3	3	4	4	3	3	20	2	3	3	3	2	13		5
3																								5
3	3	4	3	4	5	3	1	5	28	1	4	4	3	1	3	16	4	3	3	3	1	14		8
3																								7
4	4	5	4	5	5	5	4	5	37	3	4	5	4	3	4	23	3	2	5	2	1	13		3
3																								7
5	4	4	5	4	5	5	4	5	36	4	2	5	4	5	5	25	2	3	5	3	2	15		6
3																								7
6	4	4	4	5	5	4	5	5	36	4	1	3	5	5	3	21	1	3	5	3	2	14		1
3																								6
7	5	5	5	5	5	5	5	4	39	3	2	3	3	4	4	19	2	2	3	1	1	9		7
3																								7
8	3	5	5	5	5	5	5	5	38	1	5	4	4	5	5	24	3	4	4	4	1	16		8
3																								7
9	3	3	4	3	4	4	4	5	30	3	4	3	3	5	4	22	5	4	4	4	2	19		1
4																								6
0	4	3	5	4	5	5	4	4	34	3	3	3	4	3	4	20	3	1	4	1	2	11		5
4																								6
1	4	5	3	4	4	4	5	5	34	2	3	4	2	5	4	20	2	2	2	3	2	11		5
4																								7
2	3	2	5	4	5	4	3	5	31	3	3	3	4	3	4	20	5	3	3	4	4	19		0
4																								7
3	4	3	5	5	5	5	5	5	37	3	2	5	4	3	5	22	3	1	4	3	1	12		1
4																								6
4	3	5	4	4	5	5	4	4	34	3	3	3	3	4	3	19	1	4	3	4	3	15		8
4																								7
5	5	5	3	5	5	5	5	5	38	5	3	3	3	3	5	22	2	5	3	4	4	18		8
4																								7
6	4	5	5	3	4	5	1	5	32	5	5	5	2	1	4	22	1	5	5	5	5	21		5
4																								6
7	4	5	5	4	5	4	5	5	37	3	4	3	4	5	3	22	1	1	1	1	3	7		6
4																								6
8	3	4	5	3	5	5	4	5	34	1	2	3	4	5	4	19	3	1	4	3	3	14		7
4																								7
9	3	5	4	4	5	4	3	5	33	3	4	4	4	2	4	21	3	4	4	4	5	20		4
5																								7
0	4	4	5	4	3	4	4	4	32	3	3	4	5	3	5	23	3	2	4	4	4	17		2
5																								7
1	5	5	5	5	3	5	4	3	35	5	5	4	4	3	4	25	2	2	3	3	3	13		3
5																								7
2	4	5	4	4	5	5	4	5	36	3	3	4	4	3	3	20	4	3	3	3	2	15		1

5	3	3	5	1	3	2	4	3	5	26	1	4	5	5	4	5	24	5	5	5	5	1	21	7
5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	37	2	4	4	5	5	5	25	1	1	4	3	1	10	7
5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	37	2	3	3	4	4	5	21	1	4	4	5	4	18	7
5	6	3	2	3	3	4	4	4	4	27	4	3	3	4	4	2	20	3	1	3	4	3	14	6
5	7	4	4	3	3	3	3	4	5	29	3	3	4	5	4	5	24	4	3	3	3	3	16	6
5	8	3	3	4	4	4	4	3	5	30	2	3	5	4	2	3	19	3	3	3	3	3	15	6
5	9	3	5	5	5	5	5	5	5	38	5	1	3	5	4	5	23	1	3	5	1	5	15	7
6	0	1	5	4	4	5	3	4	4	30	4	3	3	4	3	3	20	1	1	3	3	3	11	6
6	1	2	4	2	2	4	4	1	5	24	4	4	4	4	3	4	23	2	2	4	5	4	17	6
6	2	5	3	5	3	5	5	3	5	34	3	3	3	4	3	5	21	4	3	4	3	2	16	7
I	P	P	P	P	P	P	P	P	P	D1_	P	P1	P1	P1	P1	P1	D2_	P1	P1	P1	P1	P1	D3_	V
D	1	2	3	4	5	6	7	8	V1	V1	9	0	1	2	3	4	V1	5	6	7	8	9	V1	1
6	3	3	5	3	4	4	5	4	5	33	1	3	3	5	4	5	21	5	3	1	3	3	15	6
6	4	3	3	3	3	4	2	4	4	26	3	3	2	4	2	4	18	3	2	5	3	3	16	6
6	5	4	4	3	3	5	5	3	5	32	2	1	4	4	4	4	19	3	2	3	4	3	15	6
6	6	4	3	5	3	5	5	5	3	33	4	5	5	5	5	5	29	3	5	2	3	1	14	7
6	7	1	5	5	5	5	5	5	5	36	1	3	4	5	5	5	23	2	1	3	4	1	11	7
6	8	5	3	4	3	5	3	5	3	31	3	1	5	5	2	4	20	1	1	2	2	2	8	5
6	9	4	5	5	5	5	5	3	3	35	4	2	4	5	3	3	21	5	4	5	3	2	19	7
7	0	4	5	2	3	4	3	2	2	25	1	2	1	5	4	5	18	5	5	5	5	1	21	6
7	1	4	5	5	4	5	5	4	5	37	1	4	4	2	1	5	17	5	3	1	3	1	13	6
7	2	4	2	2	3	4	5	3	5	28	1	3	4	5	2	5	20	1	2	5	4	2	14	6
7	3	5	4	3	4	4	4	3	5	32	4	2	3	3	4	2	18	1	3	4	3	1	12	6
7	4	5	5	3	4	5	5	3	4	34	2	2	3	2	2	3	14	1	2	2	1	3	9	5
7	5	2	5	4	5	4	3	5	5	33	4	2	3	3	5	3	20	3	3	3	3	4	16	6
7	6	4	5	4	3	5	5	2	5	33	2	4	4	4	2	5	21	3	5	4	5	5	22	7
7	7	5	5	5	3	5	5	5	4	37	4	1	3	5	4	3	20	1	3	5	5	3	17	7
7	8	4	5	4	5	5	5	5	5	38	5	3	3	5	5	3	24	1	1	5	3	1	11	7
7	9	5	4	5	4	4	4	4	5	35	4	3	4	5	4	4	24	3	5	4	5	4	21	8

80	5	3	3	3	4	4	3	5	30	3	3	5	3	1	5	20	1	2	3	3	5	14	64
81	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	1	1	5	5	3	20	5	2	5	1	1	14	74
82	3	4	5	3	4	4	3	5	31	3	4	4	3	2	4	20	3	4	4	4	4	19	70
83	3	4	3	4	4	4	3	4	29	3	2	3	4	4	4	20	4	4	4	4	2	18	67
84	4	5	4	5	5	5	5	5	38	2	3	5	3	5	3	21	2	3	3	4	3	15	74
85	4	3	5	5	5	4	3	4	33	1	3	3	4	3	4	18	1	3	3	3	2	12	63
86	4	4	3	3	5	5	2	5	31	3	4	3	4	2	4	20	2	4	4	5	5	20	71
87	3	4	4	2	3	2	5	3	26	3	3	1	3	2	4	16	3	3	4	4	1	15	57
88	4	5	4	4	4	5	3	5	34	3	4	3	3	3	4	20	2	3	3	2	1	11	65
89	3	5	4	4	3	3	3	4	29	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	4	3	16	63

P20	P21	P22	P23	P24	P25	D1_V2	P26	P27	P28	P29	D2_V2	V2
2	2	4	3	3	5	19	3	5	2	3	13	32
1	2	2	3	5	5	18	4	5	2	3	14	32
4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	16	39
5	3	4	4	5	4	25	4	4	2	4	14	39
5	3	3	3	5	5	24	3	3	2	3	11	35
3	3	2	2	5	5	20	5	4	2	2	13	33
1	3	4	3	4	3	18	3	3	2	1	9	27
1	2	3	2	3	3	14	4	4	2	2	12	26
1	1	1	2	5	5	15	3	4	3	3	13	28
3	3	3	2	2	4	17	4	3	3	2	12	29
1	5	5	4	2	2	19	4	2	3	5	14	33
2	4	4	3	4	3	20	4	5	2	2	13	33
5	4	4	4	5	5	27	4	5	2	3	14	41
3	3	3	3	4	3	19	4	3	3	4	14	33
2	5	5	1	5	5	23	5	5	1	1	12	35
2	2	3	3	4	5	19	4	1	1	2	8	27
3	2	3	1	5	5	19	3	5	1	3	12	31
2	4	3	2	4	3	18	5	4	2	2	13	31
4	3	4	2	5	5	23	4	2	2	4	12	35
3	4	3	3	5	5	23	5	3	2	3	13	36
3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12	30
3	4	4	4	4	3	22	5	4	2	3	14	36
3	5	5	3	5	3	24	3	3	3	4	13	37
5	2	3	3	3	4	20	4	1	4	4	13	33



3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	5	14	32
5	5	5	4	3	3	25	4	5	2	5	16	41
5	3	3	3	3	4	21	3	5	1	3	12	33
1	3	3	3	3	3	16	3	3	3	3	12	28
3	2	1	3	4	5	18	5	5	1	3	14	32
5	5	5	4	5	5	29	5	5	3	1	14	43
2	5	3	4	5	5	24	5	4	2	3	14	38
3	3	3	3	4	5	21	4	3	3	2	12	33
P20	P21	P22	P23	P24	P25	D1_V2	P26	P27	P28	P29	D2_V2	V2
1	1	3	3	4	5	17	3	5	3	3	14	31
5	4	3	5	4	4	25	4	4	3	5	16	41
1	3	4	3	5	5	21	5	5	3	3	16	37
2	4	4	4	5	5	24	5	5	2	3	15	39
5	5	5	3	3	4	25	2	2	3	4	11	36
4	2	3	2	5	5	21	5	4	2	1	12	33
5	4	4	3	4	3	23	4	3	3	3	13	36
4	3	2	3	3	5	20	4	3	3	3	13	33
2	5	3	3	3	5	21	3	3	2	4	12	33
5	5	5	5	4	3	27	3	3	4	3	13	40
3	5	5	3	5	5	26	5	5	3	5	18	44
3	3	3	3	5	4	21	4	4	2	3	13	34
1	3	3	4	4	5	20	3	4	3	2	12	32
1	1	5	1	5	5	18	5	5	1	1	12	30
3	3	3	3	4	3	19	1	5	3	5	14	33
1	3	2	2	5	5	18	5	4	2	3	14	32
3	2	4	2	5	5	21	4	5	2	3	14	35
4	4	3	4	3	5	23	5	4	3	3	15	38
5	5	3	3	1	4	21	4	3	2	3	12	33
3	4	3	3	4	5	22	5	3	4	3	15	37
1	1	4	3	5	5	19	5	3	3	4	15	34
5	5	3	4	4	4	25	4	3	3	4	14	39
5	1	3	3	4	5	21	3	5	1	1	10	31
3	3	3	3	2	3	17	5	4	3	4	16	33
2	3	3	3	4	4	19	4	5	3	2	14	33
2	3	3	2	5	5	20	4	5	2	2	13	33
5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	19	49
1	5	5	3	5	4	23	4	4	2	3	13	36
3	5	2	3	3	3	19	4	4	4	3	15	34
3	3	3	3	5	5	22	3	4	4	4	15	37
2	3	3	4	5	5	22	3	4	3	3	13	35
2	3	2	3	4	4	18	4	3	2	5	14	32
P20	P21	P22	P23	P24	P25	D1_V2	P26	P27	P28	P29	D2_V2	V2
4	3	3	3	3	4	20	3	3	4	2	12	32
3	3	3	3	3	3	18	5	2	2	3	12	30
5	5	5	3	5	5	28	1	2	5	5	13	41
4	5	4	2	3	4	22	4	5	3	5	17	39
3	3	4	3	5	4	22	3	4	2	4	13	35
1	3	3	2	5	5	19	4	4	3	4	15	34
3	4	1	1	5	5	19	3	5	3	3	14	33
4	3	2	2	3	4	18	4	4	2	2	12	30

1	5	4	4	3	3	20	4	1	3	1	9	29
1	5	4	3	3	3	19	3	3	3	4	13	32
3	5	4	4	5	5	26	3	4	3	4	14	40
5	4	4	5	5	5	28	5	5	3	2	15	43
1	2	3	3	5	3	17	3	3	2	3	11	28
5	5	5	5	3	5	28	4	3	3	3	13	41
3	3	3	4	5	4	22	4	4	4	4	16	38
1	1	3	3	5	5	18	5	5	1	2	13	31
4	5	5	5	5	5	29	5	3	4	4	16	45
4	3	3	2	2	3	17	3	4	3	3	13	30
1	3	3	3	5	5	20	4	4	2	3	13	33
3	4	4	4	3	3	21	3	5	3	4	15	36
2	1	3	2	3	3	14	4	3	3	3	13	27
2	1	3	3	5	5	19	4	5	2	3	14	33
1	4	3	2	3	2	15	2	2	1	1	6	21
1	3	3	4	4	4	19	3	4	2	3	12	31
3	3	3	4	3	3	19	4	3	3	3	13	32

**Anexo 6: Evidencias (panel fotográfico y documentos para recopilación de datos de entidades o entre otros)**



